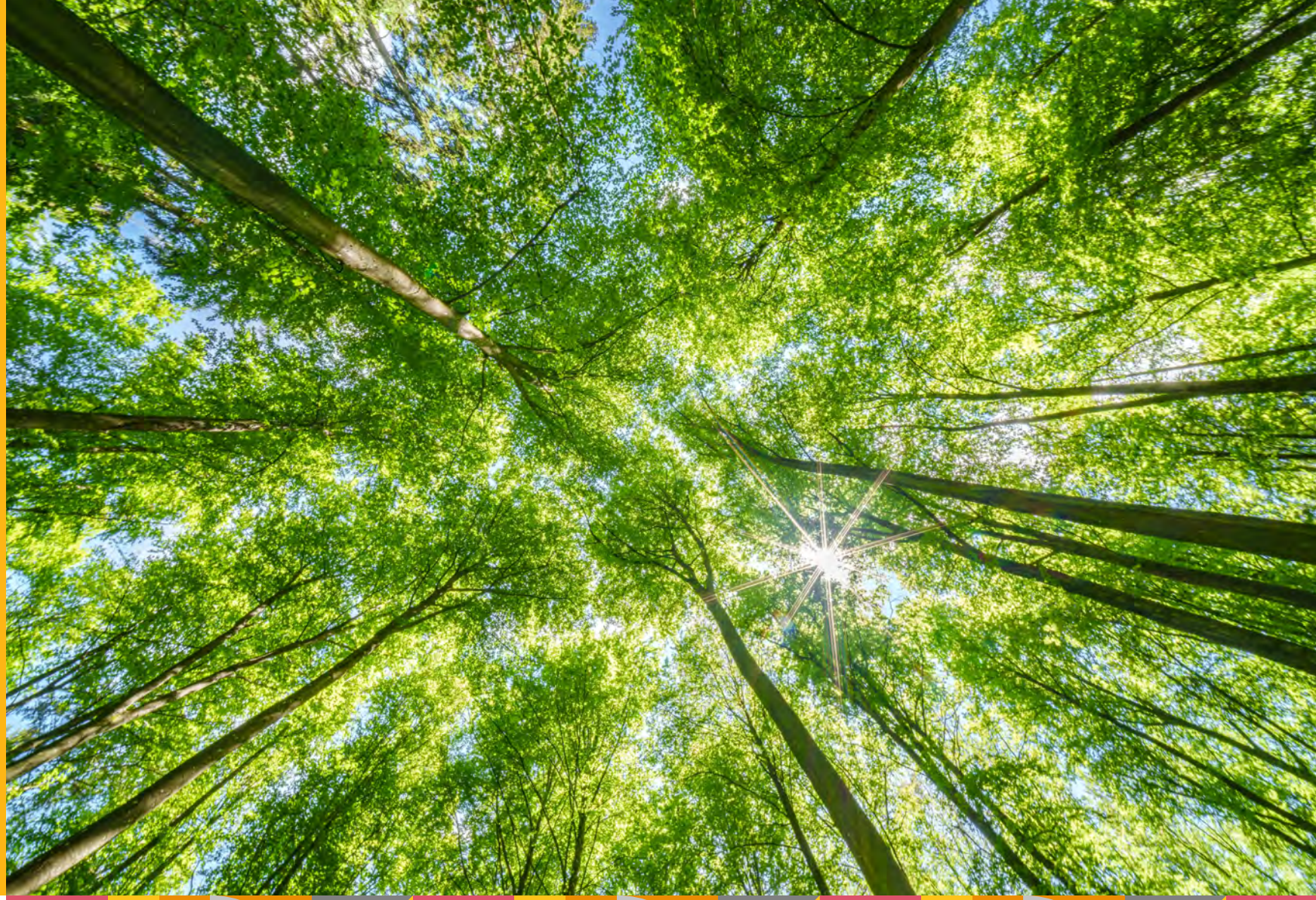
Informe de sostenibilidad, impacto y transparencia

2023

PwC Perú



Información para Inversionistas y Grupos de Interés (GRI 2-1, 2-2, 2-3)

Nombre Comercial:
PwC Perú

Razón Social:
PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.
Gaveglio Aparicio y Asociados S. Civil de R.L

Oficina Corporativa:
Av. Santo Toribio 143, San Isidro - Lima, Perú
T: +51 919292001
www.pwc.pe

Responsabilidad Corporativa PwC Perú
Contacto: Juana Mollo
Socia de Human Capital
juana.mollo@pwc.com

Reconocidos como un gran lugar para trabajar en Perú mediante la certificación Great Place to Work.

Líder del top 25 de firmas de contabilidad, realizado por Vault Law

Una de las 100 empresas con más capacidad de retener y atraer talento, con mejor responsabilidad ASG y con mejor reputación corporativa en Perú

Reconocidos en el ranking Leaders Lead 2023 en la categoría Compliance y Forensics and Complex Investigations

Reconocidos en las categorías de Tax y Labour & Employment del ranking de firmas firmas legales.

Miembro de la Comunidad PAR, integrada por organizaciones que promueven la equidad de género

Distintivo de Asociación de Buenos Empleadores, otorgado por ABE

Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible

Una de las mejores firmas de abogados en las categoría Servicios Tributarios y Servicios Laborales, según el ranking Perú de la publicación británica Chambers & Partners

Premio a la Innovación Digital del año, por la oferta global de servicios de IA como apoyo a sus auditores, otorgado por el International Accounting Bulletin

Miembro de Pride Connection, una red de organizaciones que promueve ambientes laborales inclusivos para la comunidad LGBT+

Reconocidos dentro del ranking ITR World Tax's en las categorías General Corporate Tax, Indirect Tax, Transactional Tax y Transfer Pricing

Índice de Contenidos

Somos PwC	07
Calidad	13
Orgullosamente Pricers	34
Ética	83
Cadena de Suministros	97
Gobierno Corporativo	101
Desempeño Económico	113
Nuestro Compromiso con la Sociedad y el Ambiente	116
Riesgos	136

Cómo leer este informe

El presente informe refleja nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, hacia nuestros grupos de interés, sobre los temas materiales[1]. Para poder identificar a qué contenido se hace referencia, al inicio de cada sección se encuentran los respectivos códigos de las diferentes métricas que estamos usando: GRI (Global Reporting Iniciative), SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Igualmente, al final del informe, se encuentra el índice específico para cada una de las herramientas utilizadas.

[1] El estudio de materialidad ESG multistakeholder fue elaborado en el año 2022, usando además los temas materiales con enfoque a inversionistas, a través del sector de Servicios Profesionales y Comerciales de SASB. La referencia al proceso de materialidad y el resultado se incluyen en la sección Acerca del Reporte.

Mensaje de nuestro socio principal

(GRI 2-22)

Les doy la bienvenida al Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia 2023 de nuestra Firma, PwC Perú.

En este documento podrán descubrir las iniciativas en materia de gestión de la sostenibilidad que nuestra comunidad de solucionadores ha ejecutado a lo largo del año 2023 y el avance en nuestros objetivos.

El año 2023 transcurrió en un ambiente volátil. A nivel local, presenciamos un contexto de inestabilidad política y social constante, mientras que las operaciones terminaron de regularizarse tras el impacto de la pandemia del COVID-19. A nivel global, el desarrollo de la inteligencia artificial marcó un hito tecnológico y desbloqueó un alto potencial para el desarrollo de las empresas. Además, nuevos conflictos internacionales y los crecientes efectos del cambio climático generan incertidumbre en las cadenas de suministro y los negocios en general.

Pese a este contexto dinámico, en donde el desarrollo empresarial no siempre se ve favorecido, nuestra Firma sigue creciendo. Con miras a promover el desarrollo de nuestros clientes y el bienestar de la sociedad, reafirmamos nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Comprendemos que solo en un entorno en donde predomine la confianza, los negocios y las personas pueden prosperar verdaderamente.

Es por ello por lo que la sostenibilidad y la innovación son unos de los elementos fundamentales de nuestra estrategia global “La Nueva Ecuación”. Esta - junto a las iniciativas descritas en el presente informe en materia de calidad, innovación, gestión del talento y clima laboral - nos permite otorgar los servicios adecuados para impulsar el crecimiento de nuestros clientes.

A la par, seguimos avanzando en el camino hacia la sostenibilidad de nuestra Firma a través de nuestro compromiso Net Zero, múltiples iniciativas en diversidad e inclusión, apoyo a la comunidad, sólidos sistemas para asegurar el comportamiento ético, la ciberseguridad y la protección de datos.

A continuación, quiero resaltar los principales hitos alcanzados durante el 2023:

- La evaluación de nuestros clientes respecto a la calidad de nuestros servicios nos sigue posicionado en el nivel más alto de la escala: World Class.
- Obtuvimos la certificación Great Place to Work y hemos logrado un crecimiento sostenido por 5 años consecutivos en los resultados de nuestra evaluación interna de clima laboral, posicionándonos por encima del promedio regional.
- Invertimos más de 11.5 millones de dólares en proveedores locales, lo cual representa alrededor del 60% de nuestras compras.
- Alcanzamos uno de los objetivos de nuestro compromiso Net Zero, al contar con un suministro eléctrico 100% renovable.
- Redujimos nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 y de aquellas derivadas de nuestros viajes de negocio. Estas reducciones se encuentran por encima de los objetivos que nos habíamos fijado, siendo superiores al 50% de reducción en ambos casos.
- Expandimos los servicios de salud disponibles para nuestros Pricers, quienes ahora cuentan con un seguro oncológico cubierto al 100%.

Te invito a explorar el documento y conocer más del desempeño de nuestra Firma en el 2023.

Orlando Marchesi
Socio Principal de PwC Perú

01.

Somos PwC

1. Impulsando el crecimiento y generamos confianza en un mundo cambiante

(GRI 2-1)

Somos PwC, una red global de firmas de servicios profesionales que mediante las habilidades y experiencia de nuestros más de 364,000 colaboradores creamos soluciones de impacto que hacen una diferencia en la creación de valor para los negocios y la sociedad.

Nuestro propósito:

Generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Ayudamos a nuestros clientes a reinventarse, con el fin de construir un éxito sostenible que perdure en un mundo cambiante. Somos capaces de realizar esto gracias a nuestro enfoque sectorial y métodos creativos alternativos.

Al 2023 estamos presentes en 151 países, siendo así una de las redes globales líderes en servicios profesionales. Dentro de Perú, en 2023 hemos cumplido 99 años generando confianza y resolviendo problemas importantes para la sociedad y los negocios, con la contribución de más de 1,000 profesionales.

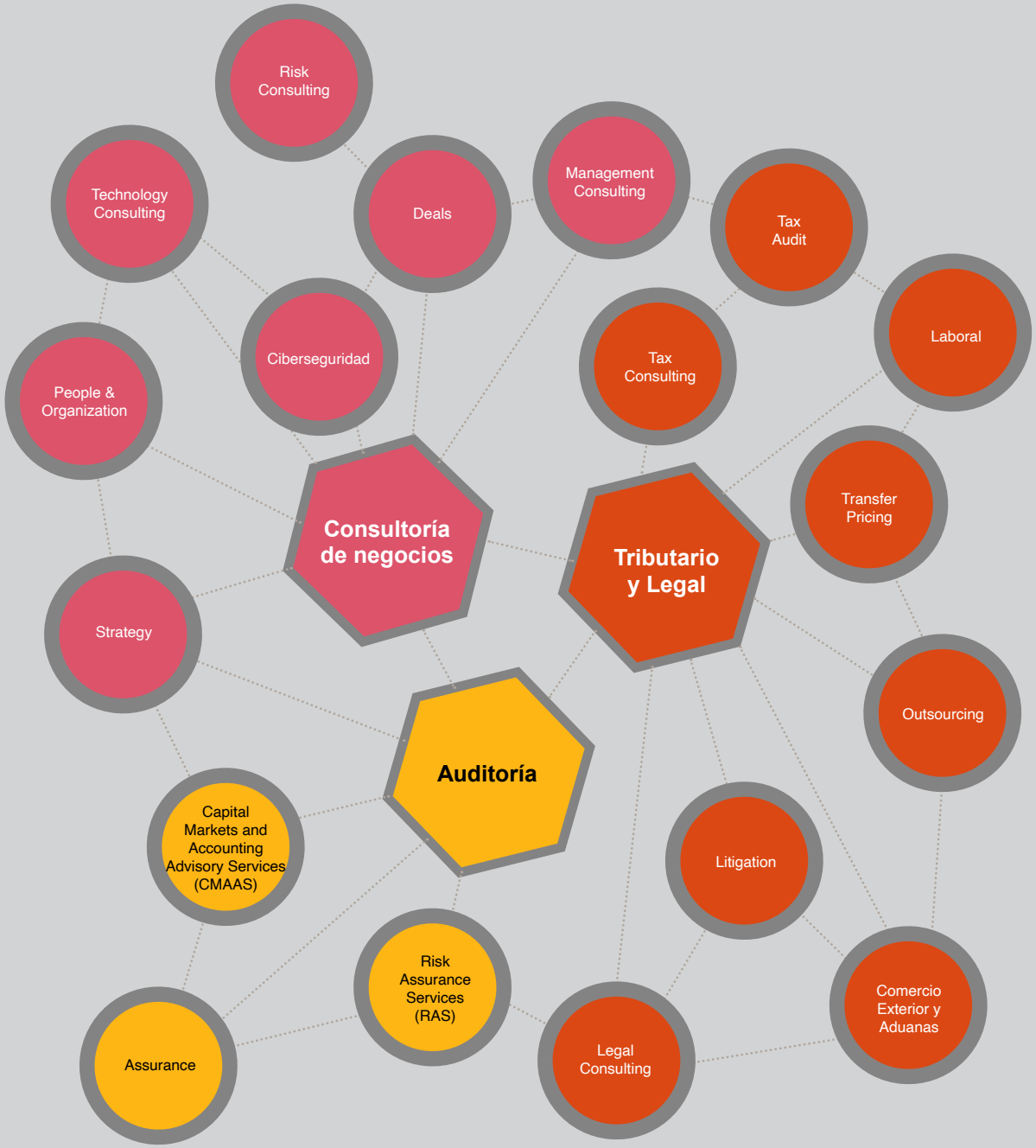
2. Nuestros Servicios

(GRI 2-6)

Brindamos servicios profesionales de Auditoría, Consultoría de Negocios y Asistencia Tributaria y Legal desde nuestras dos Firmas locales (ambas, en adelante, PwC Perú):

- PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. Firma dedicada a la prestación de servicios profesionales de Consultoría de Negocios y Asistencia Tributaria y Legal.
- Gaveglio Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. Firma dedicada a la prestación de servicios profesionales de Auditoría.

Ambas Firmas forman parte de la Red Global a través de su condición de miembros de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited.



Assurance:

Brindamos a los clientes la confiabilidad en la información financiera necesaria para tomar decisiones apropiadas y oportunas sobre sus negocios. Nos esforzamos por entender cada industria e identificar riesgos y oportunidades de mejora en cada proceso de control.

Advisory:

Generamos soluciones creativas para atender las nuevas necesidades de nuestros clientes en temas como planificación y ejecución estratégica de integración urbana, manejo de crisis y adaptabilidad (incluyendo riesgos cibernéticos), análisis de data y disrupción digital, entre otros.

Tax & Legal:

Brindamos soporte en temas tributarios, legales y contables por medio de un equipo multidisciplinario de especialistas con una formación académica de excelencia. Nuestra gran trayectoria y amplia experiencia en industrias combinado con una ética profesional basada en la libertad e independencia al momento de abordar cada caso son los elementos que distinguen a nuestros servicios.

Se destaca que no se han producido cambios significativos en los servicios y el sector al que pertenece la organización con respecto al informe anterior

3. Nuestros Valores

(GRI 2-23) (GRI 2-12)

Somos una comunidad de solucionadores muy diversa que es guiada por sólidos valores, los cuales dirigen nuestro trabajo y señalan los aspectos a destacar para cumplir con nuestro propósito y con las expectativas de nuestros clientes. Estos valores establecen nuestra responsabilidad para dar siempre lo mejor de nosotros.

Nos interesamos

Nos esforzamos por entender a cada individuo y lo que es importante para ellos. Reconocemos el valor de la contribución de cada persona y las apoyamos para crecer y trabajar sacando lo mejor de sí mismas.

Trabajamos juntos

Colaboramos y compartimos relaciones, ideas y conocimientos más allá de los límites. Damos y pedimos retroalimentación para mejorar y que otros mejoren con nosotros. Buscamos e integramos una amplia gama de perspectivas, ideas y personas.

Reimaginamos lo posible

Nos atrevemos a desafiar el status quo y probar cosas nuevas. Innovamos, probamos y aprendemos del fracaso. Mantenemos una mente abierta ante las nuevas ideas y posibilidades.

Hacemos la diferencia

Nos mantenemos informados y hacemos preguntas sobre el futuro del mundo en el que vivimos. Creamos impacto en nuestros colegas y la sociedad a través de nuestras. acciones. Respondemos con agilidad al entorno laboral cambiante en el cual operamos.

Actuamos con integridad

Hablamos con firmeza sobre lo que es correcto, especialmente cuando se siente difícil. Esperamos y entregamos resultados de la más alta calidad. Tomamos decisiones y actuamos como si nuestra reputación personal estuviera en juego.

Nota: Nuestros valores han sido establecidos por nuestro Equipo de Liderazgo de la Red Global

4. Nuestra Estrategia de Sostenibilidad (GRI 2-23) (GRI 2-12) (GRI 203-2)

Buscamos ayudar a las organizaciones a generar confianza y brindar resultados sostenibles. Para ello, creamos valor a través de un negocio responsable, haciendo las cosas correctas e impulsando el cambio.

En PwC Perú, a través de la Asamblea de Socios, analizamos y revisamos nuestra formulación estratégica anualmente con la participación y contribución activa de nuestros líderes. Contamos con una socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, la cual lidera las iniciativas de sostenibilidad corporativa en la Firma.

Tenemos una política y plan de sostenibilidad corporativa. Estos están alineados con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ambas herramientas son presentadas a nuestros colaboradores al inicio de cada año fiscal. Asimismo, la política se encuentra disponible en el site interno y página web de la Firma.

Nuestros ejes de acción

Negocio Responsable

Manejamos nuestras operaciones con ética e integridad, reconociendo nuestra responsabilidad extendida con nuestra cadena de suministro.

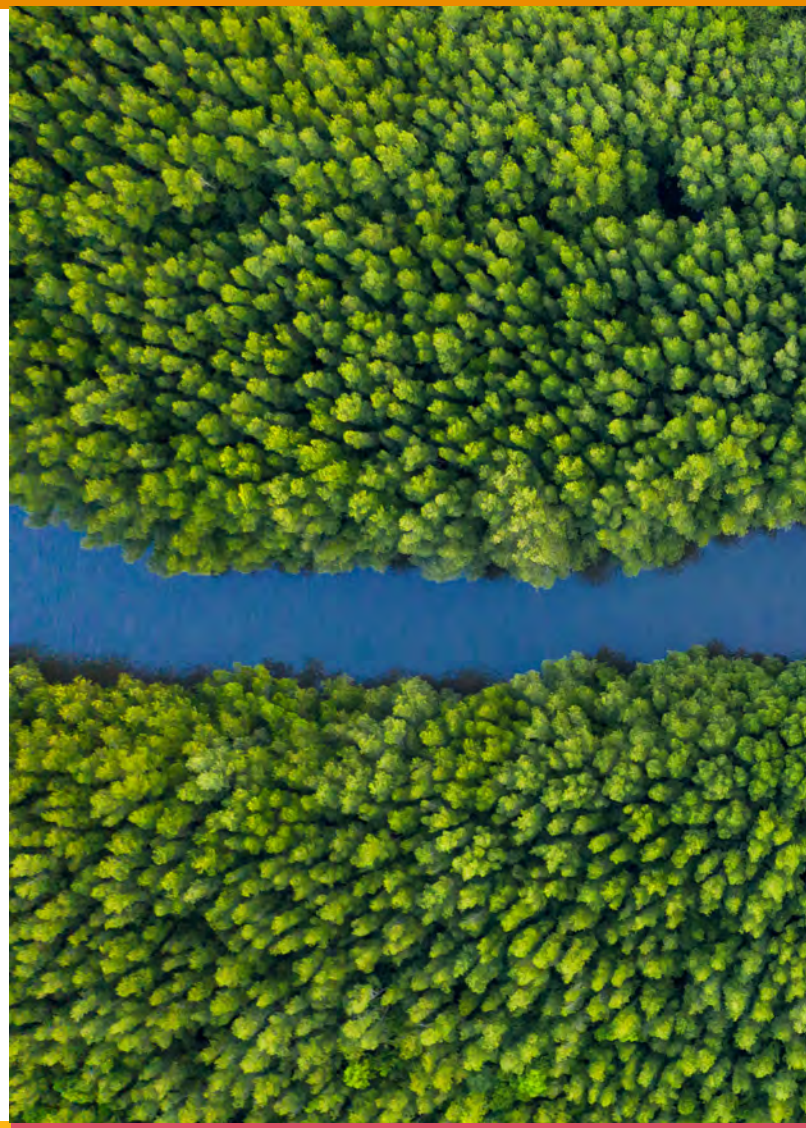
Medio Ambiente

Nos esforzamos para descarbonizar nuestras operaciones y alcanzar las cero emisiones netas, mientras nos adaptamos a los impactos del cambio climático y promovemos el cambio sistemático necesario para enfrentar la crisis climática.

Comunidad

Usamos nuestras habilidades y experiencias para ayudar a que las personas y organizaciones alcancen su máximo potencial.

Para más información sobre las acciones que hemos implementado en cada eje de nuestra estrategia de sostenibilidad puedes revisar los capítulos Orgullosamente Pricers, Ética y Nuestro Compromiso con la Sociedad y el Ambiente.



5. Debida diligencia en derechos humanos

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 3-3)

Tal como lo expresa nuestra **Declaración Global de Derechos Humanos** es nuestra responsabilidad respetar y defender los derechos humanos de nuestros empleados y de cualquier otra persona con la que tengamos contacto de forma directa o indirecta.

Demostramos nuestro compromiso inquebrantable con los derechos humanos al cumplir con las leyes laborales, participar en iniciativas voluntarias como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de Naciones Unidas (del cual somos signatarios desde el 2012), así como al alinearnos con los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Global de Derechos Humanos de PwC Global y lineamientos relacionados que se les brinda a nuestros empleados.

Para más información sobre los mecanismos desarrollados para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos puedes revisar el capítulo Ética.

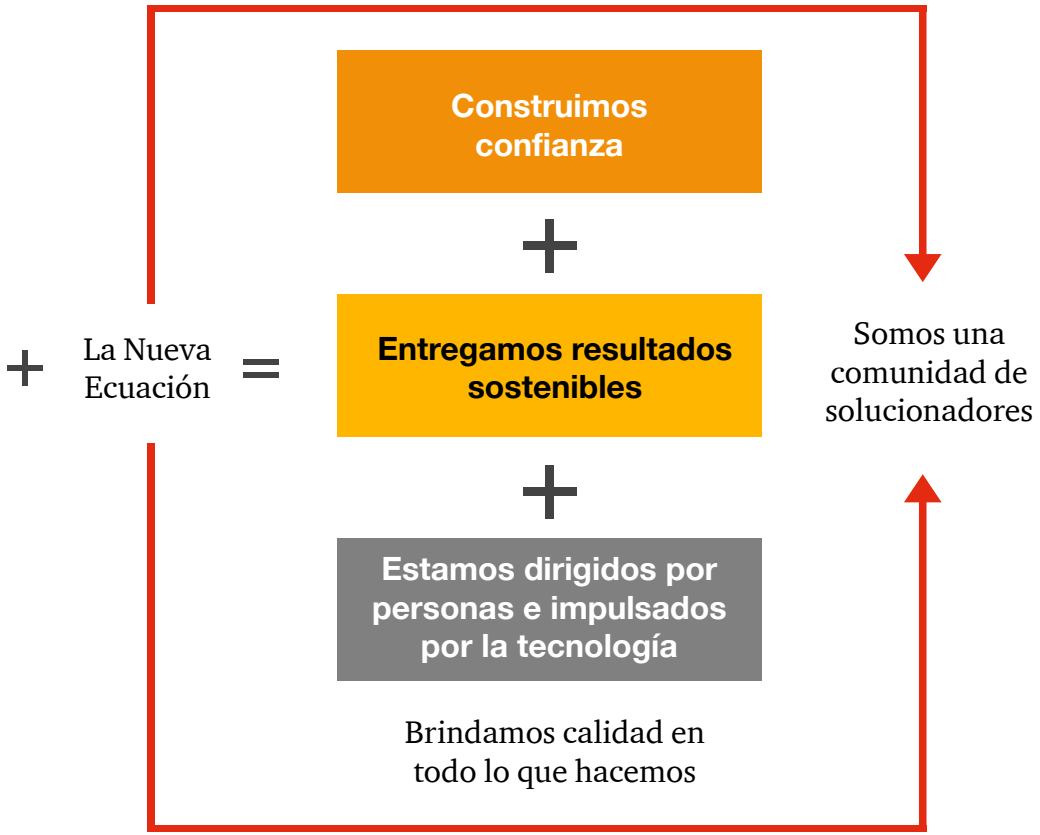
02.

Calidad

1. La Nueva Ecuación - Generando Confianza y Resultados Sostenibles

(GRI 3-3)

Vivimos en un mundo complejo y en constante cambio, en donde es fundamental para los negocios desarrollar capacidades para responder y adaptarse; además de generar confianza en la sociedad. Para lograr esto, es necesaria la combinación de diferentes factores, los cuales nosotros hemos canalizado en nuestra estrategia global La Nueva Ecuación.



Bajo nuestra estrategia, nos identificamos como una comunidad de solucionadores que combina ingenio, experiencia e innovación tecnológica para entregar resultados sostenibles y construir confianza con nuestros clientes y la sociedad.

Nuestro enfoque está diseñado para cumplir con las crecientes expectativas de transparencia, responsabilidad social y participación de nuestros grupos de interés *(stakeholders)*.

2. Sistema de Gestión de Calidad

Para nosotros, la calidad va más allá de solamente cumplir con los estándares, políticas y normativas. Se trata de generar confianza en nuestros grupos de interés, al cumplir nuestros compromisos, brindar servicios de calidad y mantener nuestra reputación.

En PwC Perú contamos con una serie de programas de trabajo y metodologías aplicables a nivel global que guían el trabajo de nuestros Pricers para cumplir con los estándares de calidad de la Firma. Algunos de estos programas son la gestión de riesgos, independencia, ética y conductas comerciales, comportamiento profesional, protección de datos, confidencialidad, entre otros.

La calidad es la responsabilidad de todos en PwC

Durante el año 2023, no se han presentado infracciones o incumplimientos a las regulaciones locales o del exterior, por lo tanto, no hemos incurrido en multas o sanciones.

2.1 Eficiencia y calidad en nuestros servicios

PwC Perú desarrolla sus trabajos asegurando altos estándares de calidad, eficiencia y servicio al cliente a través de lo siguiente:

Adecuada asignación de equipos*

Metodología uniforme

Enfoque adaptado a la situación

Planificación anticipada

Socio adicional de revisión**

*Dentro del equipo se encuentra un socio, el cual lidera la toma de decisiones sobre el cliente, supervisa el trabajo y aplica los procedimientos de consulta establecidos.

** Esta figura es una posibilidad para aquellos trabajos en los que, por sus circunstancias particulares, contexto o especificación, se considera que se amerita el involucramiento de un socio adicional.

2.2 Sistema de inspección y control de calidad

Nuestro sistema de inspección verifica la correcta aplicación de las políticas y procedimientos establecidos local y globalmente, así como el cumplimiento de la normativa local u otra de distinta índole que sea de aplicación al trabajo a realizar.

El sistema de inspección y seguimiento existente se realiza a través de lo siguiente:

Revisiones internas	Revisiones por equipos globales
Realizadas por equipos independientes pertenecientes a PwC Perú y gestionadas por los equipos de *Risk & Quality.*	Realizadas por equipos internacionales de la red global de PwC con el fin de: • Verificar el cumplimiento de estándares de independencia, calidad y riesgos • Verificar el cumplimiento de la norma internacional ISQM-1 (para los trabajos de Assurance)

Todos los resultados de las revisiones son analizados en profundidad con el fin de determinar, de ser el caso, las causas raíz de los hallazgos identificados y definir los planes de acción y los responsables directos de su ejecución.

2.3. Políticas y principales elementos de control interno

Para consultar sobre las políticas de gestión de riesgos de la Firma puede revisar el capítulo “Riesgos”.

Políticas de Independencia

Las políticas de independencia estipulan las normas mínimas que deben respetarse y los procesos a seguir para mantener la independencia con nuestros clientes. Están basadas en el Código de Ética del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA, por sus siglas en inglés) y contienen un mínimo de estándares que toda la red PwC ha de cumplir, adicionalmente a los requerimientos regulatorios y profesionales locales.

Asimismo, en la medida que sea aplicable, nuestras políticas de independencia se complementan con los requerimientos de independencia de:

La Comisión de Bolsa de Valores de los Estados Unidos (SEC, por sus siglas en inglés).

La Junta de Supervisión Contable de Empresas Públicas (PCAOB, por sus siglas en inglés).

El Reglamento de Auditoría de la Unión Europea del 16 de abril del 2014.

Además, las Declaraciones de Servicios Permitidos (SOPS por sus siglas en inglés), proveen una guía y orientación detallada sobre la aplicación de las políticas de independencia para la prestación de servicios distintos de auditoría en clientes de auditoría.

Contamos con un portal web de Independencia que es accesible a todo el personal a nivel local y global, con los objetivos de:

Promover la comprensión y comunicación de las políticas y guías de independencia.

Brindar fácil acceso a los sistemas, entrenamiento, contactos, noticias, material informativo y formulación de consultas.

Las políticas y sistemas de control interno han sido diseñadas para cumplir con las regulaciones de independencia del auditor. Dichos controles cubren cuatro aspectos principales:

1. Organización

PwC tiene establecida una organización liderada por un Equipo Global de Independencia (GILT por sus siglas en inglés) que establece las políticas y guías de independencia, así como el cumplimiento de procesos consistentes en toda la red de firmas PwC. A su vez, cada territorio geográfico cuenta con un líder que participa del GILT - el *Partner Responsible for Independence* - quien guía y supervisa las funciones que cumplen los socios y equipos responsables de la Independencia en cada uno de los países u oficinas de PwC.

2. Entrenamiento

Nuestros colaboradores son capacitados periódicamente en las políticas de independencia, los procesos de soporte y sus herramientas a través de sesiones presenciales y de los módulos de la currícula online.

4. Procesos disciplinarios

Todas las oficinas de PwC a nivel global tienen implementado un apropiado, efectivo y justo proceso disciplinario para sus socios y personal, el mismo que es aplicado por violaciones a nuestra política de independencia. Las acciones disciplinarias incluyen sanciones o multas que van desde un llamado de atención severo y suspensiones, hasta el despido y aplicación de un riguroso proceso de calificación a socios y a la oficina de PwC.

3. Actividades de cumplimiento

El proceso de cumplimiento está basado en la combinación de actividades de negocio y el monitoreo de sistemas. El Sistema Central de Entidades (CES) constituye la columna vertebral de los sistemas de cumplimiento de PwC Global. Basado en la política global de independencia, el CES contiene información de todos los clientes de PwC y entidades relacionadas: privadas, de interés público y listadas en las bolsas de valores, con restricciones de independencia que son aplicables a la red de firmas PwC, sus socios y el personal. La información que provee el CES es utilizada como base por nuestros sistemas de monitores.

Contamos con cuatro sistemas de monitoreo, los cuales están incluidos dentro de nuestras actividades de cumplimiento. Estos sistemas son:

Checkpoint - Portafolio Global de Inversiones

Permite un seguimiento en tiempo real de las inversiones de todos los socios , equipo gerencial y de la Firma local con respecto a las entidades calificadas como restringidas o no en el CES.

01

Autorizaciones de servicio

Esta aplicación viabiliza la autorización que, bajo determinadas circunstancias, podría otorgar el Socio a cargo de la auditoría a la prestación de otros servicios al cliente.

02

Relaciones Conjuntas de Negocio

Esta aplicación documenta y mantiene una lista de las relaciones de negocios y financieras de la Firma PwC local con terceros.

03

Base de consultas

Por medio de esta, todos los socios , gerentes y miembros de staff de la red global de PwC formulan consultas que requieren un análisis e interpretación del equipo a cargo de Independencia en el país.

04

En adición a nuestros sistemas de monitoreo, PwC Perú realiza confirmaciones, revisiones de calidad y procesos de verificación que incluyen lo siguiente:

1. **Verificación de relacionamientos:** previo al inicio de cualquier vinculación profesional con nuevos clientes.

2. **Evaluación integral de independencia:** realizado al cliente prospectivo, evaluando cada relacionamiento identificado para determinar si estos pueden entrar en conflicto con el rol de auditores.

3. **Confirmación anual de cumplimiento:** tiene el objetivo de determinar la existencia de cualquier amenaza a nuestra independencia, resultante de acciones o intereses financieros de los socios y staff de la Firma.

4. **Pruebas de cumplimiento de independencia personal:** Realizadas con una periodicidad semestral a una muestra de nuestros socios y gerentes.

5. **Programa de Control de Calidad:** El cual consta de revisiones a nuestro sistema de control de calidad. El Equipo Global de Independencia monitorea el cumplimiento de los estándares profesionales y políticas de independencia, a través de la autoevaluación que realizamos.

3. Importancia del Capital Humano

Dentro de nuestra estrategia *La Nueva Ecuación,* nuestros Pricers tienen un rol de liderazgo clave en el desarrollo de soluciones que generen confianza y mejores resultados. Por ello, desarrollar una comunidad de solucionadores diversa, que guían su trabajo en base a valores es fundamental para nuestro éxito.

Nuestro objetivo es reclutar, capacitar, desarrollar y retener a los mejores y más brillantes profesionales que comparten el fuerte sentido de responsabilidad de PwC para brindar servicios de alta calidad. Para esto, nuestros Pricers siguen a lo largo de su carrera profesional un programa de formación y evaluación continua que les permite adquirir los conocimientos y habilidad necesarias para mantener un alto nivel en su desempeño. Para mayor detalle sobre cómo potenciamos las habilidades de nuestros Pricers, por favor revisa el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

4. Confidencialidad y seguridad de la información de nuestros clientes

(GRI 3-3) (SASB SV-PS 230a.1) (SASB SV-PS 230a.2)

En PwC tratamos la información de nuestros clientes de manera reservada y confidencial. Nos comprometemos a utilizarla exclusivamente para los fines del desarrollo del trabajo encargado.

Nuestra habilidad para proteger dicha confidencialidad es fundamental para conservar la confianza de nuestros clientes y principales grupos de interés. Este deber de confidencialidad no termina cuando nos vamos de PwC; continuamos respetando la confidencialidad de la información, incluso después de nuestra partida.

Fallar en el cumplimiento de nuestras obligaciones en esta materia puede ocasionar daños en la reputación, así como pérdidas financieras, sanciones administrativas y/o procedimientos judiciales en contra de nuestra Firma. Asimismo, se pueden generar mayores impactos negativos en nuestros clientes y otras firmas de la Red PwC. Por ello, tenemos desplegado un sistema que cumple con estándares internacionales y es actualizado regularmente, para asegurar la seguridad de la información que gestionamos.

4.1. Políticas de seguridad y protección de la información

PwC Perú sigue la política de riesgo *Confidentiality and Data Protection* y el *Information Security Policy* (ISP por sus siglas en inglés). Este último cuenta con certificación ISO/IEC 27001:2013 Seguridad y Privacidad de la Información. Estas políticas son aplicables a todos los territorios y países que conforman nuestra Red Global y son auditadas en periodos semestrales o anuales.

A nivel local, contamos con una Política de Protección de Información y Datos Personales, la cual se basa en la Ley N°29733 - Ley de Protección de Datos Personales y su reglamento, además de las políticas globales de la Firma. Estas últimas recogen lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, por sus siglas en inglés), de la Unión Europea. La política es de uso obligatorio para todos los miembros de PwC Perú y terceros vinculados.

El área de Tecnología de la Información de PwC Perú (LAN IT PE) asume la responsabilidad del cumplimiento de las políticas y controles definidos y revisados en cada auditoría. Asimismo, contamos con un Comité de Protección de la Información, el cual es designado por el máximo órgano de gobierno de la Firma. Este comité revisa anualmente la política y se encarga de asegurar el respeto a esta, además de investigar casos de incumplimiento.

4.2. Proceso de Seguridad de Información

(GRI 2-25) (GRI 418-1) (SASB SV-PS 230a.3)

Buscamos evitar cualquier incidencia de seguridad de la información, tanto lógica[1] como física. En caso de tener alguna incidencia, es nuestro deber actuar de manera proactiva y minimizar cualquier impacto que pueda causar.

Con el fin de asegurar la información y los datos a lo largo de su ciclo de vida en nuestra Firma, seguimos los Principios de la Red global de PwC, los cuales describen acciones a implementar dentro de cada etapa del ciclo de vida, como la encriptación, uso de medios seguros de recolección, transparencia, consentimiento para el tratamiento de datos, entre otros. Estos principios se aplican al realizar labores para clientes, para otras firmas de PwC o para procesos internos de PwC Perú.

[1] La seguridad lógica se refiere a los controles específicos establecidos para administrar el acceso a los sistemas informáticos y los espacios físicos dentro del centro de datos.

Ciclo de vida de los datos

Recolección de datos para fines legítimos del negocio.

Utilización de datos interactuando con ellos, desarrollándolos y modificándolos.

Distribución de datos a personas con una necesidad legítima de negocio.

Finalización de nuestro trabajo con los datos ya sea conservándolos o desechándolos.

Para poder cumplir con los objetivos y políticas mencionadas, el equipo de LAN IT PE incluye dentro de su línea de reporte al área de **LAN IT *(Latin American Network Information Technology)***[2] de PwC, al socio de Tecnología de LAN IT y al equipo del *Network Information Security* (NIS)[3]. Los procesos y procedimientos con los que contamos son revisados anualmente y son la base para asignar responsabilidades y definir los distintos roles dentro del área.

Nuestros Pricers cuentan con materiales que los guían en el correcto uso de la información, desde su proceso de inducción y durante sus actividades en la Firma, como el Manual de Seguridad de la Información o el *"Data Classification Staff Handbook"*.

[2] LAN IT es el área de Tecnología de la Información de la red de firmas de Latinoamérica.

[3] NIS es el equipo encargado de velar por la seguridad de la red de firmas de PwC a nivel global

5. Proceso de retroalimentación y nivel de satisfacción de nuestros clientes

PwC Perú tiene como objetivo brindar el mejor servicio profesional a cada uno de sus clientes. Es por ello, que hemos establecido un procedimiento que evalúa su grado de satisfacción en relación con los servicios prestados a lo largo del año. Este proceso busca mantener los máximos estándares de calidad en nuestros servicios a través de una atenta escucha de nuestros clientes y el despliegue del conjunto de recomendaciones sugeridas. De esta forma, el resultado final del proceso es lograr la plena satisfacción y la fidelización de nuestros clientes.

5.1. Evaluación de satisfacción al cliente

El Programa de Satisfacción de Clientes tiene como objetivo conocer el nivel de recomendación de los clientes, el cumplimiento de sus expectativas con relación a nuestros servicios, identificar oportunidades de mejora y la necesidad de otros servicios brindados por la Firma.

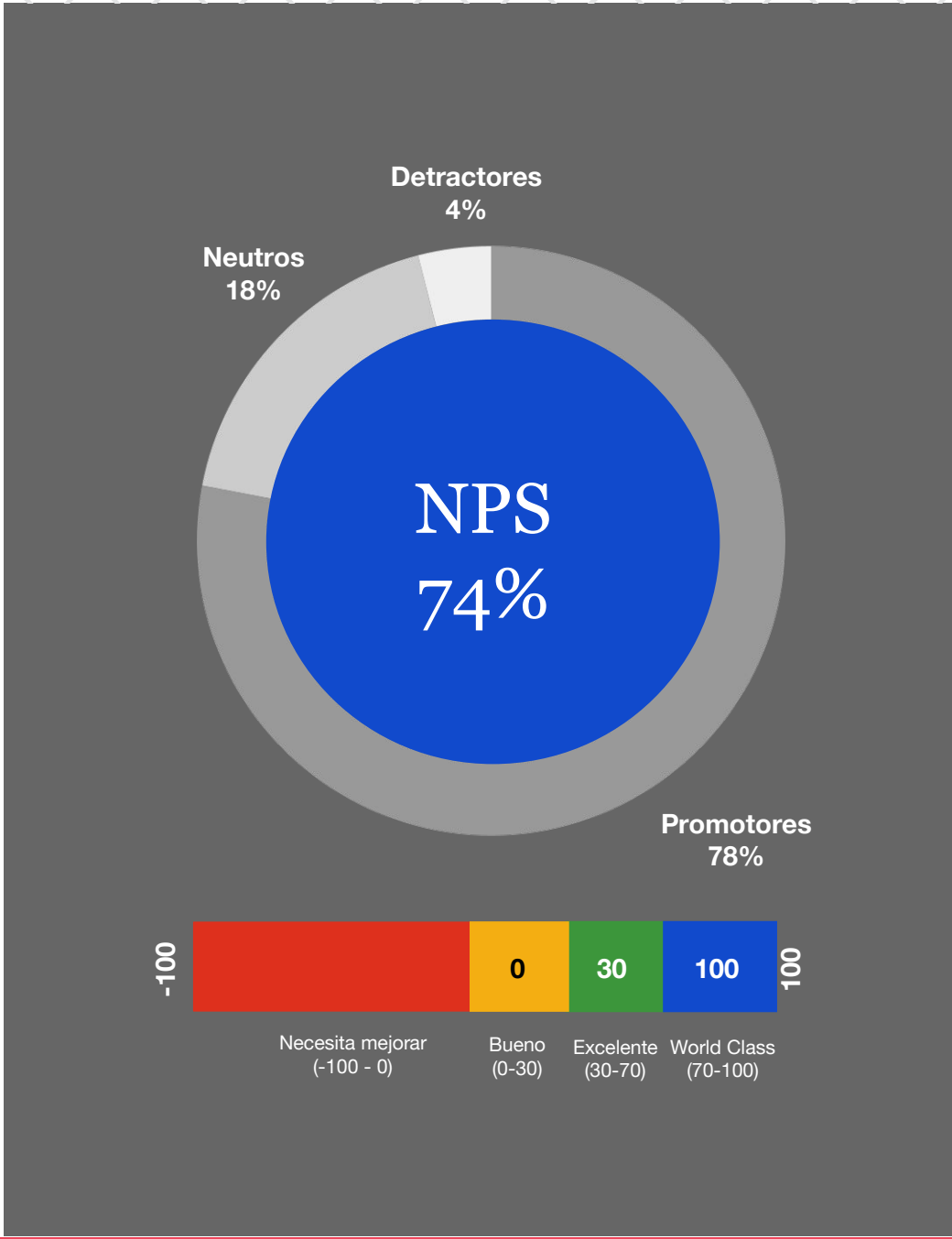
Como parte de dicho programa, se realiza el monitoreo de la calidad de los servicios prestados mediante el envío de encuestas a una muestra representativa de clientes. Asimismo, se realizan entrevistas en profundidad, lideradas por el Socio Principal de la Firma, con la finalidad de recabar las impresiones de nuestros principales clientes sobre la calidad de nuestros servicios.

De este modo, recabamos el feedback de los decisores de la contratación y de participantes directos en los servicios, lo cual nos permite medir su nivel de recomendación a través del indicador *Net Promoter Score* (NPS) y el nivel de satisfacción. Nuestra última clasificación a nivel PwC Perú durante el año fiscal 23 nos ubica en el nivel más alto de la escala: *World Class.*

Atributos mejor calificados para nuestro servicio

1. Conocimiento del negocio e industria
2. Cumplimiento de plazos
3. Disponibilidad y comunicación efectiva
4. Relación calidad - precio

Nuestra Política de Satisfacción también establece el plan de acción para el manejo de clientes insatisfechos o que manifiestan oportunidades de mejora o expectativas en algún aspecto de nuestros servicios. Con ello, podemos comprender sus necesidades y establecer aspectos de mejora continua a fin de cumplir con sus expectativas y lograr su fidelización.



6. Transformación digital

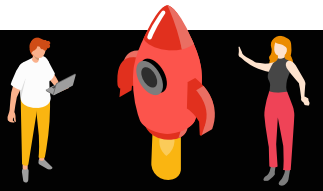
Somos una red dirigida por personas y potenciada por la tecnología. Es por ello fundamental que nuestra transformación digital se lleve a cabo de manera conjunta con nuestros Pricers, cambiando nuestra forma de trabajar, y creando espacios para el aprendizaje, la construcción y amplificación de la innovación.

Nuestros objetivos se concentran en lo siguiente:

- Formar a nuestros talentos en nuevas formas de trabajar, de manera natural y continua; y apoyándonos en la tecnología e innovación.
- Promover una transformación cultural y digital en la Firma, gestionando el cambio de comportamiento y la forma en la que trabajamos.
- Mejorar la rentabilidad, eficiencia y calidad de nuestros servicios.

En esta visión, ponemos como prioridad a nuestra gente y a su poder de innovación. Es por ello que contamos con el *Innovation Lab* (Laboratorio de Innovación), un equipo de trabajo que reúne a expertos en inteligencia de negocios, desarrollo de software, análisis de datos, *user experience* (experiencia de usuario) y otras especialidades.

innovation lab



El *Innovation Lab* tiene el reto de desarrollar soluciones personalizadas, creando sistemas, bots y herramientas que se adaptan a cada servicio y proporcionan un nivel de conocimiento y análisis más profundo; una detección de anomalías más inteligente y la capacidad de reconocer tendencias relacionadas con cada cliente.

6.1. Personas - Digital upskilling

Capacitaciones digitales

Tienen la finalidad de presentar una nueva forma de pensar e incorporar el análisis y visualización de datos en nuestro enfoque de servicio al cliente. El objetivo es que los participantes obtengan una visión 360° en el uso de herramientas como: Alteryx[4], Microsoft Power BI[5] y Data Snipper.

Digital Accelerator

Busca potenciar capacidades digitales en los equipos que atienden directamente a clientes, impulsar el cambio y acelerar la innovación. Algunos ejemplos son el conocimiento profundo y práctico en Inteligencia Artificial o el uso de metodologías ágiles y de *Design Thinking* para lograr una aplicación práctica óptima.

Playlist Vantage

Se ha incorporado dentro de la plataforma de aprendizaje interno "*Vantage*", tres playlists de estudio en los siguientes temas: *Design Thinking*[6], Tecnologías emergentes y *Growth Mindset*.[7]

Digital Lab

Plataforma *online* de intercambio de tecnología en la que nuestros colaboradores pueden encontrar, crear y contribuir con automatizaciones y soluciones digitales.

Digital Race

Trivias mensuales las cuales incentivan el *upskilling* de nuestra gente y permite difundir una cultura de innovación. Todos los Pricers de PwC Perú pueden participar en las trivias.

---

[4] La Plataforma de Automatización Analítica de Alteryx ofrece una automatización integral de los procesos analíticos, de aprendizaje automático y de ciencia de datos que aceleran la transformación digital.

[5] Power BI es una solución de análisis empresarial que permite unir diferentes fuentes de datos, analizarlos y presentar un análisis de estos a través de informes y paneles.

[6] Es un enfoque de innovación centrado en el ser humano, que se basa en el conjunto de herramientas del diseñador para integrar las necesidades de las personas, las posibilidades de la tecnología y los requisitos para el éxito empresarial.

[7] Tener una “mentalidad de crecimiento” significa que crees que tu inteligencia y tus talentos se pueden desarrollar con el tiempo

6.2. Proyectos de sensibilización y visibilidad

Comunidad de Innovación - Shift

PwC Perú es socia de *Shift,* una comunidad de innovación que se reúne para compartir aprendizajes y diseñar iniciativas que beneficien a todos.

Innovators Under 35 LATAM

PwC Perú es auspiciador de los premios *Innovators Under 35 Latam* 2023, la plataforma más potente para dar a conocer a los jóvenes que trabajan en tecnologías que servirán de motor de cambio para el bienestar y la economía.

6.3. Espacios de innovación

NTP: No todo es perfecto

NTP es un espacio seguro para los colaboradores de la Firma, donde se comparten historias de fracaso personal y laboral con el fin de que la audiencia pueda aprender sobre la gestión del error, su impacto en la innovación y en su desarrollo profesional.

The Sprint Value

The Sprint Value es un programa de metodología ágil que se lleva a cabo en 5 etapas, donde los colaboradores trabajan en equipo para co-crear una solución innovadora a un problema importante que atraviesa la Firma.

6.4 Proyectos relacionados al negocio

Incorporamos nuevas tecnologías, creamos y desplegamos diversas herramientas que nos permiten asegurar una mayor calidad y valor agregado a nuestros clientes.

03.

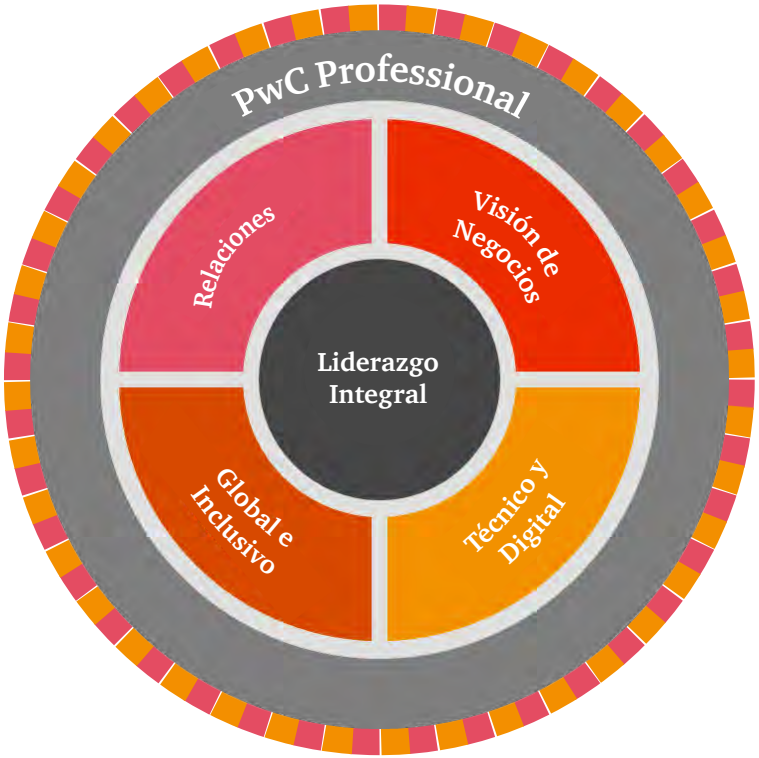
Orgullosamente Pricers

1. El Profesional PwC

Somos una de las firmas de servicios profesionales más grandes del país, con más de 1000 colaboradores. Aplicamos un enfoque minucioso en el proceso de reclutamiento y desarrollo de nuestros profesionales, con una formación académica de excelencia, amplia gama de conocimiento global y experiencia en distintas industrias, además de altas capacidades técnicas y de relacionamiento.

Nuestros servicios se basan en la ética, honestidad y transparencia; y están orientados a ofrecer soluciones que respondan a las necesidades de nuestros clientes. La combinación de estos elementos brinda un valor diferencial a nuestros Pricers.

A modo de resumen, en el siguiente gráfico podemos apreciar los 5 atributos que diferencian a nuestros profesionales en el mercado:



- **Liderazgo Integral:** Me lidero a mí mismo y a los demás para marcar la diferencia y generar resultados de una forma responsable, auténtica, resiliente, inclusiva y apasionada.
- **Relaciones:** Construyo relaciones de alto valor, auténticas y basadas en la confianza.
- **Visión de Negocios:** Aporto conocimiento de negocios, para generar un valor añadido a los clientes y a PwC.
- **Técnico y Digital:** Aplico una serie de capacidades técnicas para aportar calidad y valor a los clientes y a PwC.
- **Global e Inclusivo:** Trabajo y colaboro eficazmente con una mentalidad que trasciende las fronteras geográficas y culturales.

Nuestro enfoque

Buscamos resolver problemas importantes para nuestros clientes y la sociedad a través de soluciones innovadoras, por lo que tener una mente abierta e invertir en la capacitación y crecimiento profesional de nuestros colaboradores es fundamental.

2. Pricers en números

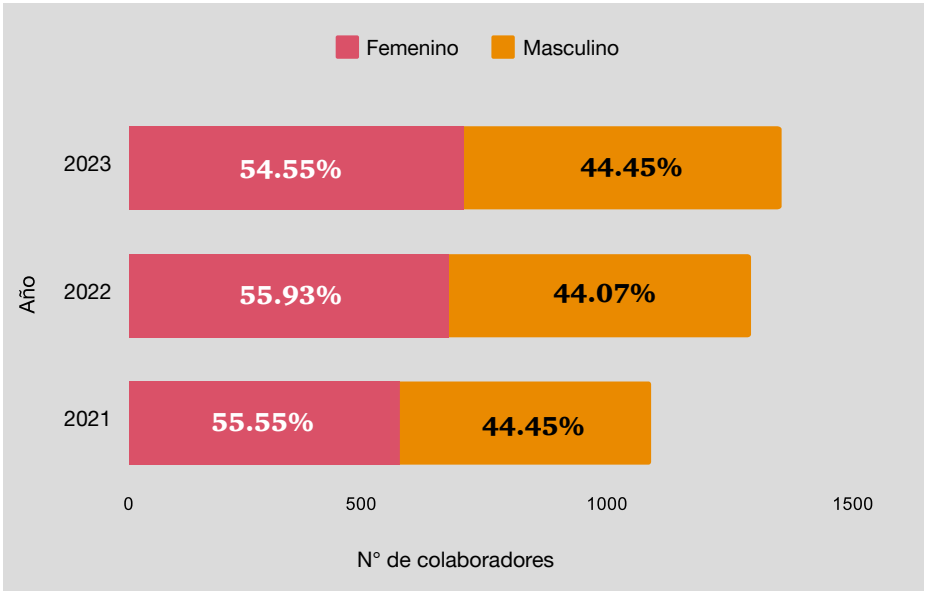
(GRI 2-7) (GRI 202-2)

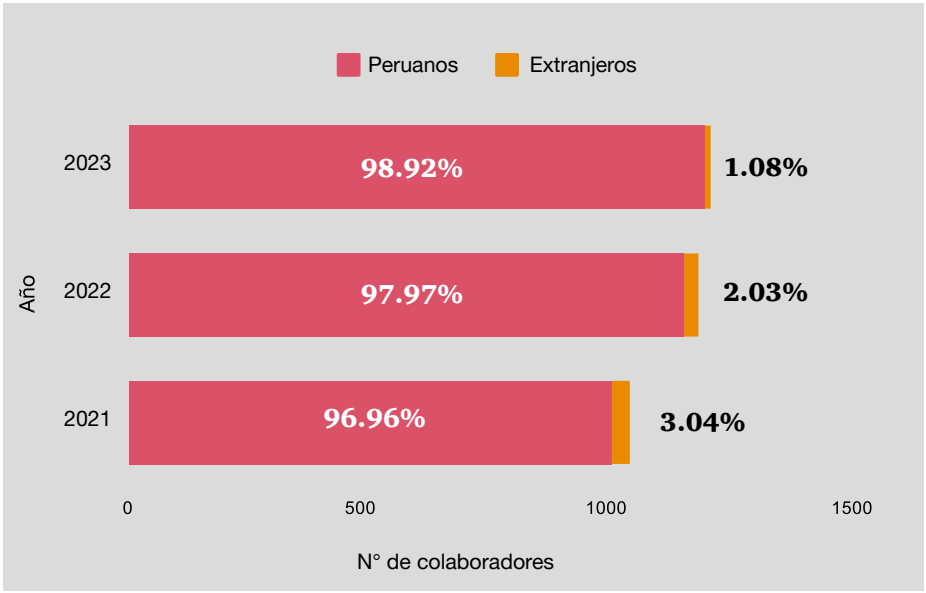
A nivel global, somos más de 364,000 profesionales los que conformamos la red PwC y estamos presentes en 149 países. En este mismo año en Perú, nuestro equipo a nivel Firma contó con 1,383 profesionales, cuyos líderes[1] han sido de nacionalidad peruana en más del 80% en los últimos tres años, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Buscamos generar un impacto positivo en la sociedad a través del potenciamiento de **habilidades y educación,** apoyo a las **microempresas y empresas sociales,** y el trabajo que realizamos junto con **ONG's.**

Categoria	2021				2022				2023			
	Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Socio	5	23	3	4	7	24	3	4	8	27	2	3
Director	5	14	0	1	8	16	2	3	11	17	2	2
Gerente Sr	20	23	2	3	20	31	0	0	23	28	1	0
Gerente	34	37	4	2	42	45	4	1	53	51	0	0
Asociado Sr.	142	105	4	3	178	110	3	2	187	130	2	2
Asociado	303	199	5	3	321	227	3	1	316	241	1	0
Administrativo	15	7	0	0	18	7	0	0	18	1	0	0
Practicante	79	73	0	0	135	116	1	0	131	116	0	0
Subtotal	**603**	**481**	**18**	**16**	**729**	**576**	**16**	**11**	**747**	**621**	**8**	**7**
Total	**1118**				**1332**				**1383**			

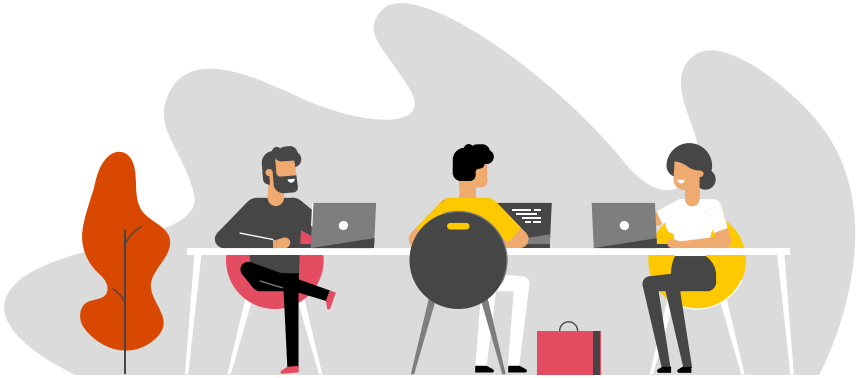
[1] Son considerados como líderes el personal de las categorías de Socio y Director





Hasta el año 2022, los efectos de la pandemia se podían observar en nuestra fuerza laboral. En ese año hubo un crecimiento del 19% del número de colaboradores producto de la reactivación de proyectos importantes tras la pandemia. En el 2023, nuestra fuerza laboral se regularizo, por ello su tasa de crecimiento se redujo hasta el 4%.

En los 3 últimos años nuestro equipo de PwC Perú ha estado conformado por personal del género femenino en su mayoría. En el 2023, hubo un incremento del 1.6% en el porcentaje de representación de mujeres en puestos de liderazgo en nuestra Firma, alcanzando un total de representación del 31%.



(SASB-SV-PS-000.A)

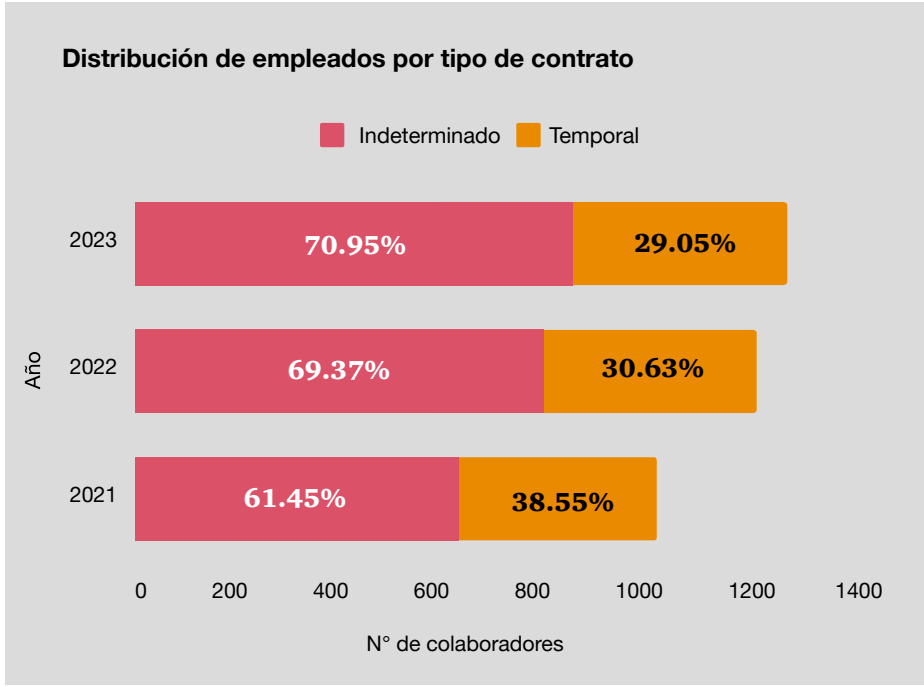
El total de empleados con contrato a plazo indeterminado registró un crecimiento de 6% y mantuvo una representatividad del 70% del total de colaboradores, al igual que en el 2022.

Total de empleados por tipo de contrato

Año	Peruanos		Extranjeros		Total
	F	M	F	M	
Plazo indeterminado					
2021	362	325	0	0	687
2022	494	418	5	7	924
2023	518	455	4	5	982
Temporales					
2021	241	156	18	16	431
2022	235	158	11	4	408
2023	229	167	4	2	402

Se destaca que no se han contratado a colaboradores a tiempo parcial en el 2023, ni en los dos últimos periodos. De igual forma, dentro de nuestra Firma no existe la figura de contratación por horas garantizadas.

Para el cálculo de las cifras presentadas en esta sección se utilizaron las cifras finales del periodo de reporte, obteniendo estos datos del documento maestro de personal y otra información documentada perteneciente al área de Compensaciones y Bienestar Social.



Total de prestadores que brindan servicios a PwC Perú

(GRI 2-8)

De acuerdo al sistema de registro de PwC Perú, durante el 2023 contamos con 17 prestadores de servicio bajo las figuras de intermediación, tercerización y locación de servicios. Los servicios que brindan son los siguientes:

- **Courier**
- **Servicios de asesoramiento**
- **Servicios de mantenimiento y limpieza**
- **Servicios de impresiones y fotocopias**

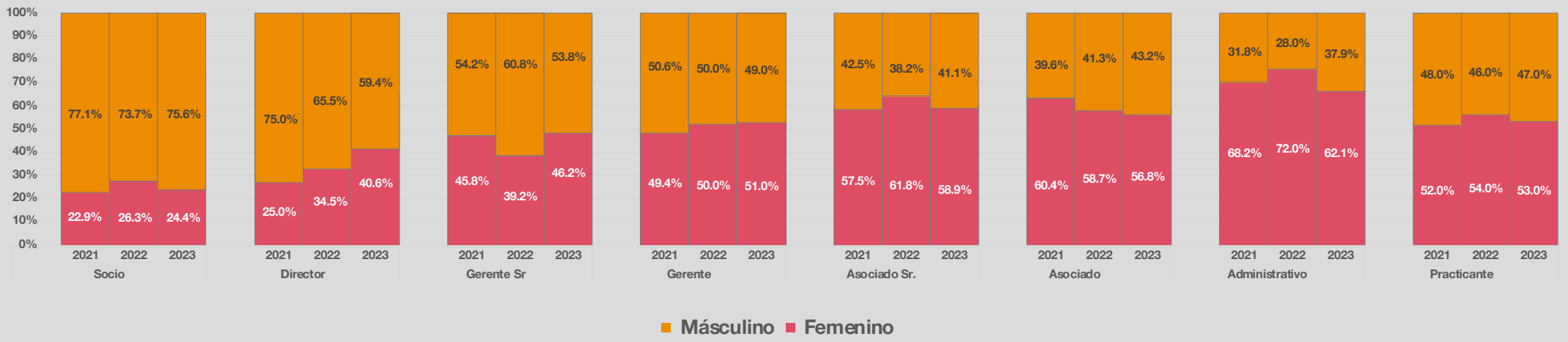
3. Diversidad en nuestra organización. Fomentamos entornos laborales inclusivos

(GRI 405-1) (GRI 406-1) (GRI 3-3) (SASB-SV-PS-330a.1) (GRI 407-1) (GRI 2-28, 2-29)

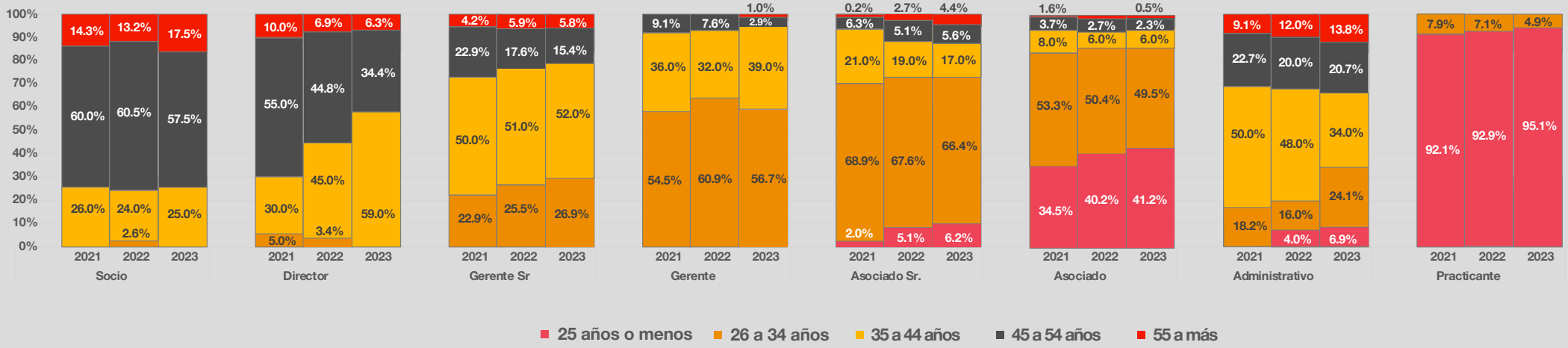
En PwC Perú consideramos a la Diversidad e Inclusión (D&I) como un pilar fundamental para fomentar la innovación, fortalecer nuestra cultura corporativa y garantizar el desarrollo sostenible. Nuestro compromiso se fundamenta en la estrategia *"Inclusion First"*, que prioriza a nuestra gente, nuestros clientes y nuestro entorno. Enfocamos nuestros esfuerzos en fomentar una cultura de pertenencia y equidad en la que nuestra comunidad de solucionadores pueda prosperar.

3.1 Diversidad en números

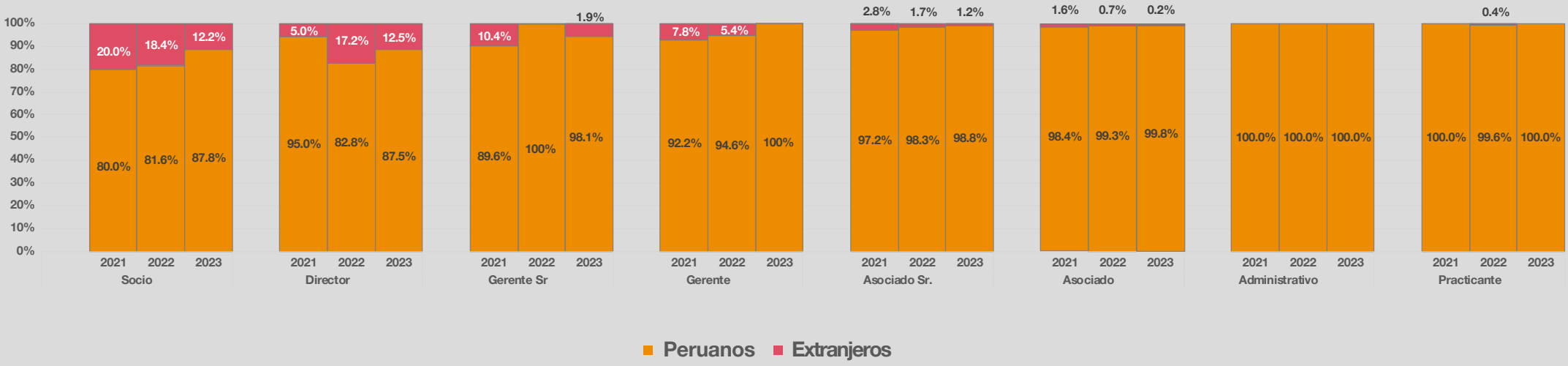
Composición de categorías laborales por género



Composición de categorías laborales por grupo de edad



Composición de categorías laborales por región de origen



3.2. Estrategia de Diversidad e Inclusión

Nuestra visión de Diversidad e Inclusión

Ser una organización líder en inclusión y pertenencia con nuestra gente, clientes y grupos de interés, así como una Firma aceleradora para el cambio de Diversidad e Inclusión (D&I), reconocida por nuestra comunidad de solucionadores/as que genera confianza y brindan resultados sostenibles.

Nuestra misión de Diversidad e Inclusión

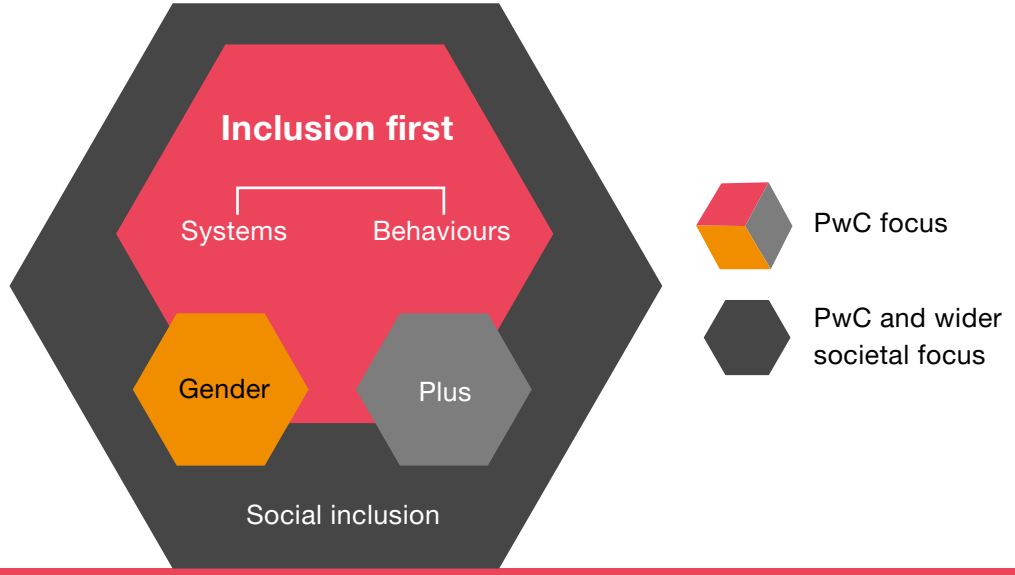
Mejorar la amplitud y profundidad de la diversidad; y desarrollar las habilidades que nos permitirán valorar la diversidad, y pensar, actuar y liderar de manera inclusiva. Esto permitirá que nuestra comunidad de solucionadores se reúna de maneras inesperadas para generar confianza y brindar resultados sostenibles mientras continúa construyendo una cultura de pertenencia y equidad.

Inclusion First Strategy

Nuestra estrategia global de D&I *"Inclusion First"* está centrada en fomentar una comunidad de solucionadores inclusivos equipados con las habilidades necesarias para aprovechar el poder de la diversidad. Esta estrategia hace énfasis en un enfoque dual para fomentar la inclusión, que contempla:

Sistemas: ampliar procesos, políticas e intervenciones para i) fomentar la equidad en todos los niveles y ii) ayudar a nuestros colaboradores a alcanzar su máximo potencial.

Comportamientos: desarrollar habilidades de liderazgo inclusivo en todos los niveles, con el objetivo de que cada Pricer pueda i) construir una cultura de seguridad y pertenencia para todas las personas, ii) generar valor a partir de la diversidad, y iii) ser un catalizador para el cambio.



El enfoque *Inclusion First* tiene una aproximación *"Purpose driven 2-plus"*, que establece la necesidad de priorizar un foco en el género y en una dimensión adicional de diversidad que sea relevante a nivel local. En PwC Perú, nos enfocamos en la dimensión LGBTIQ+.

3.3. Política de Diversidad e Inclusión

Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión, que tiene como objetivo presentar los conceptos centrales que sustentan la D&I como parte fundamental de nuestra estrategia de negocio, y establecer los lineamientos para fomentar e impulsar el valor de dicha cultura con nuestros diferentes *stakeholders.*

3.4. Comité de Diversidad e Inclusión

El comité de Diversidad e Inclusión está conformado por nuestro Socio Principal, nuestra Socia Líder de Diversidad e Inclusión y Pricers de diferentes categorías de puesto y de todas las líneas de servicio de la Firma. Además, debido al propósito del comité, se promueve que haya representatividad de los siguientes grupos poblacionales: mujeres, personas LGBTIQ+, personas de rangos etarios variados, personas que integran minorías étnicas, etc.

Este comité se reúne de manera trimestral para promover la adopción de políticas, procedimientos y acciones estratégicas orientadas a la gestión de la D&I en la Firma.

3.5. Nuestras métricas de D&I

***Global People Survey* (GPS):** Dentro de nuestra encuesta de clima laboral GPS hemos implementado un índice para medir la cultura de D&I. Este índice consta de una serie de preguntas relacionadas al respeto y la valoración de las diferencias en la Firma.

Encuesta de Diversidad e Inclusión: Por medio de esta encuesta indagamos respecto de las percepciones del personal acerca de los enfoques en género, la población LGBTIQ+, la discapacidad, entre otros.

Sobre la base de los resultados de ambas herramientas se elaboran e implementan planes de acción específicos a las necesidades de nuestra Firma.

3.6. Asociaciones aliadas

Aequales
Empresa consultora que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral en Latinoamérica.

Women CEO Perú
Asociación sin fines de lucro que promueve el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones para contribuir con el cambio cultural hacia una sociedad inclusiva, sostenible y desarrollada.

Centro Ann Sullivan
Organización dedicada a la educación de personas con habilidades diferentes, y sus familias.

Laboratoria
Organización que impulsa a mujeres que sueñan con un futuro mejor a comenzar y crecer en una carrera transformadora en tecnología.

Presente
Organización que trabaja por el acceso a los derechos de las personas LGBTIQ+, a través de la generación de alianzas estratégicas y la co-construcción de proyectos dirigidos a ellas.

Pride Connection
Red que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTIQ+.

Red de Empresas y Discapacidad
Red que promueve la inclusión sociolaboral, el trabajo decente y la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.

3.7. Nuestro impacto en Diversidad e Inclusión

A continuación, mostramos nuestras principales iniciativas de D&I activas durante el 2023 en nuestros diferentes ejes de acción.

Equidad de Género

Programa de Mentoring Empowered@PwC

Objetivo:
Acompañar a mujeres líderes de la Firma en sus carreras profesionales, motivándolas a lograr posiciones directivas.

Diagnóstico interno de equidad de género

Objetivo:
Obtener una medición sobre el avance de nuestras iniciativas de D&I y equidad de género, para potenciar nuestra estrategia.

Otras iniciativas

- Taller de prevención de violencia
- Taller sobre paternidades sanas y activas
- Fuimos evaluadores externos del Ranking Par

Discapacidad

Entrenamiento de Lengua de Señas Peruana

Objetivo:
Familiarizar a nuestras/os Pricers en algunos aspectos de la Lengua de Señas: expresiones saludos y palabras cotidianas.

Diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad

Objetivo:
Obtener una línea base sobre nuestra situación respecto a la inclusión de personas con discapacidad e identificar los ajustes razonables que podemos implementar para incorporar talento con discapacidad en PwC Perú.

Otras iniciativas

- Sensibilización sobre la diversidad en la comunidad sorda en Perú
- Sensibilización sobre el Trastorno del Espectro Autista
- Participación en reuniones mensuales de la Red de Empresas y Discapacidad

Inclusión LGBTIQ+

Seguro potestativo para parejas LGTBIQ+

Objetivo:
Ofrecer los mismos beneficios de salud a nuestros/as colaboradores LGTBIQ+.

Diagnóstico interno de inclusión LGTBIQ+

Objetivo:
Obtener una medición sobre el avance en nuestras iniciativas de D&I e inclusión LGTBIQ+, con el objetivo de potenciar nuestra estrategia.

Otras iniciativas

- Participación en la Marcha por el Día del Orgullo 2023
- Boletín alusivo a la inclusión LGTBIQ+
- Participación en Summit Presente 2023
- Firma de la a Declaración de compromisos 2023 de Pride Connection
- Participación en reuniones mensuales de Pride Connection
- Fuimos evaluadores externos de la Certificación Presente 2023

Discapacidad

Encuesta de Diversidad e Inclusión 2023

Objetivo:
Recopilar información sobre nuestro/as Pricers y medir su percepción en términos de D&I, con el objetivo de implementar iniciativas y planes de acción que respondan a los intereses y las necesidades reales de nuestra Firma.

Difusión de la línea Ethics Helpline System

Objetivo:
Informar a nuestra Firma sobre la línea ética de ayuda que, a nivel global, brinda un entorno seguro, protegido y confidencial para reportar una inquietud sin temor a represalias.

Otras iniciativas

- Curso sobre D&I *"Inclusive Mindset"*
- Participación en la Junta Directiva del Comité de D&I de la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham)
- Participación en el Comité de D&I de la Cámara de Comercio de Canadá
- Participación en el Comité de D&I de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu)
- Participación en espacios de aprendizaje de la Comunicad Aequales
- Capacitación sobre D&I a proveedores

Diagnóstico sobre hostigamiento sexual laboral a cargo de Elsa

Objetivo: Obtener evidencia sobre el hostigamiento sexual laboral en la Firma, de modo que nos permita potenciar nuestra estrategia de prevención y gestión de esta problemática.

(GRI 401-3)

Cabe mencionar que, durante el periodo materia del informe, no se reportaron casos de hostigamiento sexual.

3.8. Permiso parental

(GRI 401-3)

Todos nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de permiso parental, de acuerdo con lo establecido por ley. El 100% de los colaboradores que tomaron su licencia de maternidad/paternidad durante el 2023 regresaron a trabajar luego de finalizada la misma. Asimismo, de las 12 mujeres que tomaron su licencia durante el 2022, 11 (95%) continuaban laborando un año después de retornar de su permiso parental. Esta cifra asciende al 100% en el caso de los hombres que tomaron su permiso parental en el 2022.

Género	Año	N° de personas que gozaron de permisos	Retornaron a labores después del permiso	Tasa de retorno
Mujeres	2022	12	12	100%
	2023	23	23	100%
Hombres	2022	10	10	100%
	2023	7	7	100%

3.9. Libertad de asociación

(GRI 407-1) (GRI 2-28, 2-30)

Los colaboradores de PwC Perú, de acuerdo a la normativa peruana, tienen el derecho de constituir y unirse legalmente a las organizaciones que deseen y de asociarse de manera pacífica. No obstante, a la fecha de emisión del presente informe, no existen sindicatos conformados en la Firma.

4. Atracción del talento

(GRI 408-1) (GRI 409-1)

Para resolver los problemas importantes de nuestra sociedad necesitamos contar con equipos diversos conformados por profesionales apasionados y expertos en su materia. Por ello, hemos desarrollado nuestro programa de atracción al talento, a través del cual buscamos salvaguardar la confianza, integridad y valor sostenible para nuestros clientes, al mantener altos estándares profesionales y éticos en nuestros colaboradores.

En nuestro proceso de selección evaluamos tanto las habilidades y formación de los candidatos, así como su afinidad con nuestro código ético. Para esto utilizamos evaluaciones psicotécnicas y tomamos en consideración referencias profesionales.

Todos los profesionales que se incorporan a la Firma son conocedores del Código de Conducta existente y se comprometen a actuar de acuerdo con este y a las normas de independencia y riesgos existentes en nuestra Firma.

Durante el proceso de selección y contratación de personal, se aplican controles estrictos que impiden la contratación de menores de edad. Esto aplica también en la contratación de terceros independientes que realizan labores específicas y en la selección de los proveedores de servicios que utilizan personal en las instalaciones de la Firma. En esa misma línea, rechazamos el trabajo forzado en concordancia y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a nuestras normas internas.

4.1. Bono “Talento Atrae Talento (TAT)”

A través de este bono nuestros Pricers tienen la oportunidad de recibir una bonificación extraordinaria si es que el candidato que recomiendan es elegido para cubrir una vacante disponible en la Firma.

4.2. Nuevas contrataciones

(GRI 401-1)

En el 2023 contratamos a 342 nuevos colaboradores y registramos una tasa de contratación de 24.7%. Este año, tuvo una menor tasa de contrataciones en comparación a los dos últimos años debido a la regularización de la cantidad de personal necesario tras la recuperación de la pandemia del COVID-19.

Número de contrataciones y tasa de contratación

Concepto	2021		2022		2023	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nuevas contrataciones	**314**	**28.1%**	**401**	**30.1%**	**342**	**24.7%**
Por rango						
menores de 30 años	237	39.0%	288	36.1%	216	27.1%
entre 30 y 50 años	74	16.3%	109	23.1%	116	22.4%
mayores de 50 años	3	5.5%	4	6.5%	10	16.7%
Por género						
Masculino	151	30.4%	174	29.6%	167	26.6%
Femenino	163	26.2%	227	30.5%	175	23.2%
Por origen						
Perú	311	28.7%	398	30.5%	341	24.9%
Extranjeros	3	8.8%	3	11.1%	1	6.7%

Nota: la tasa de contratación fue calculado mediante la división del número de contrataciones disgregado por rango de edad, género y región entre el total de colaboradores en el periodo disgregado por estos mismos criterios.

4.3. Tasa de rotación de personal

(GRI 401-1) (SASB-SV-PS-330a.2) (GRI 2-25)

En el 2023 se continuó con el comportamiento decreciente de la tasa de rotación total y la tasa de rotación voluntaria vistas en los últimos 3 años. Esto puede ser un indicio de la mayor predisposición de nuestro talento para permanecer en la Firma producto de los esfuerzos para su formación, desarrollo y bienestar.

Con respecto a las categorías evaluadas, las mayores variaciones en las tasas de rotación total se presentaron en las categorías: colaboradores extranjeros y colaboradores mayores de 50 años.En el primer caso, pese a que en términos de magnitud la cantidad de personas que rotaron (6) es menor al valor del 2022, la tasa aumentó en aproximadamente 14% debido a que en el 2023 hubo una menor cantidad de extranjeros en la Firma. Por otro lado, la rotación en los colaboradores mayores de 50 años aumentó en un 10%, teniendo un valor similar al del 2021.

El equipo de Reclutamiento y Selección realiza entrevistas de salida a los cesantes que renuncian a la Firma. Los resultados son analizados para identificar la percepción y motivos de salida, con el fin de proponer acciones de mejora. Asimismo, se realizan evaluaciones anuales de clima laboral y se elaboran planes de acción en base a sus resultados (ver sección 9. Evaluación de clima laboral).

Tasa de rotación voluntaria y no voluntaria

Tipo de rotación	2021		2022		2023	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación voluntaria	221	19.8%	231	17.3%	200	14.5%
Rotación no voluntaria	63	5.6%	56	4.2%	91	6.6%
Total	**284**	**25.4%**	**287**	**21.5%**	**291**	**21.1%**

Nota: la tasa de rotación voluntaria y no voluntaria fue calculada tomando en cuenta el número total de rotación voluntaria o no voluntaria entre el total de colaboradores en el periodo de reporte respectivo.

N° de ceses y tasa de rotación por año, rango de edad, género y región

Concepto	2021		2022		2023	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación	**284**	**25.4%**	**287**	**21.5%**	**291**	**21.1%**
Por rango						
menores de 30 años	176	28.9%	157	19.7%	175	21.9%
entre 30 y 50 años	102	22.4%	128	27.1%	108	20.8%
mayores de 50 años	6	10.9%	2	3.2%	8	13.3%
Por género						
Masculino	122	24.5%	130	22.1%	122	19.4%
Femenino	162	26.1%	157	21.1%	169	22.4%
Por origen						
Perú	284	26.2%	280	21.5%	285	20.8%
Extranjeros	0	0.0%	7	25.9%	6	40.0%

Nota: la tasa de rotación total fue calculado mediante la división entre el número de ceses voluntarios y no voluntarios disgregado por rango de edad, género y región entre el total de colaboradores en el periodo disgregado por estos mismos criterios.

(GRI 201-3)

En lo referente al fondo de jubilación de los colaboradores de la Firma, conforme a ley, los aportes son realizados de manera obligatoria por el trabajador. De esta forma, es el empleador quien realiza la retención mensual de un porcentaje del salario, de acuerdo con lo establecido en el sistema de pensiones elegido por el mismo (Sistema Privado de Pensiones - AFP[2], o Sistema Nacional de Pensiones - ONP[3]).

En el caso de las AFP, el aporte se compone de 3 conceptos: 10% del salario del colaborador se destina a su cuenta personal de capitalización, 1.74% corresponde al seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, y existe un porcentaje de comisión que varía de acuerdo con cada AFP y el tipo de comisión elegida (por flujo o mixta). En el caso de la ONP, el monto de aporte es el 13% del sueldo mensual del trabajador.

[2] Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), son instituciones privadas que tienen como único fin la administración de los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas personales. Otorgan pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y proporcionan gastos de sepelio. Recuperado de https://www.asociacionafp.pe/asociacion/que-es-una-afp

[3] La Oficina de Normalización Previsional (ONP) es un Organismo Público Técnico y Especializado del Sector de Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones (SNP) a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como el Régimen de Seguridad Social para Trabajadores y Pensionistas Pesqueros, creado a través de la Ley N° 30003, entre otros regímenes de pensiones a cargo del Estado. Recuperado de: https://www.onp.gob.pe/pensiones_peru_onp/que_hace_onp

4.4. Programa Life Cycle

El programa Life Cycle tiene como finalidad que el desarrollo de los colaboradores vaya más allá de nuestra Firma, promoviendo nuestros valores y cultura, además de reforzar su formación técnica. Esperamos que nuestros colaboradores reconozcan en sus respectivos sectores a PwC Perú como una escuela de líderes y personas influyentes.

El ciclo de vida de un Pricer inicia desde el proceso de inducción u onboarding, continúa con su crecimiento profesional y si finalmente decide desvincularse fomentamos su ingreso a la Red Alumni de PwC, creando así el sentido de pertenencia con la Firma incluso después de su cese.

(GRI 404-2)

Los beneficios de pertenecer a la Red Alumni de PwC Perú pueden ser gozados por todos los cesantes de la Firma, siempre y cuando el motivo de su cese no sea un tema ético. Los beneficios de pertenecer a esta red son los siguientes:

Networking con ex colaboradores de PwC

Acceso a la bolsa de trabajo Alumni

Participación en eventos exclusivos para ex colaboradores de PwC (capacitaciones, charlas, etc.).

Posibilidad de ser nuestro socio estratégico en un corto/mediano plazo, en temas relacionados a dictado de cursos, propuesta de clientes, entre otros.

Acceso a información de interés sobre temas de actualidad (publicaciones, artículos).

5. Prestaciones y beneficios

(GRI 3-3) (GRI 401-2) (GRI 401-3)

En PwC Perú promovemos una cultura que vela por el bienestar de nuestros Pricers, su crecimiento profesional, flexibilidad en la dinámica de trabajo y el equilibrio vida-trabajo. Para ello, hemos implementado diversos beneficios para nuestros profesionales, los cuales detallamos a continuación.

5.1. Horas Flex

Todos nuestros colaboradores cuentan anualmente con 52 horas flexibles, agrupadas en 13 paquetes de 4 horas cada uno, los cuales pueden tomar previa coordinación con su jefe directo. De esta manera, pueden utilizar ese tiempo libre para actividades personales que ellos definan.

5.2. Permiso parental y lactancia

El permiso parental y el de lactancia se dan de acuerdo con lo establecido en la ley peruana. Además, otorgamos una hora extra de lactancia a lo que indica la norma.[4]

5.3. Días libres por fechas importantes

Como cumpleaños, matrimonio y/o titulación. También, nuestros Pricers pueden tomar la tarde libre en el día del cumpleaños de sus hijos (hasta los 10 años).

4 Este beneficio no aplica para los practicantes, ya que por normativa tienen un régimen laboral distinto.

5.4. Permisos extraordinarios

Para aquellos momentos en los que nuestros colaboradores necesitan estar con sus seres queridos. Otorgamos permisos adicionales a los brindados por ley, como 5 días hábiles en casos de fallecimiento de cónyuge, hijos(as) o padres (mientras que la ley establece 5 días calendario) y 3 días laborales por fallecimiento de abuelos(as).

5.5. PwC Benefits

Programa que integra todos los beneficios que tienen nuestros Pricers en la Firma vinculados a su journey como colaborador, descuentos con instituciones y empresas, beneficios legales y de flexibilidad.

5.6. PwC Awards Annual Fest

Actividad de reconocimiento a diversos colaboradores de acuerdo con el cumplimiento de KPI's en tres rubros: *Innovation Award, Leader Award, Coach Award* y se incorporó una nueva categoría denominada *"Sales Award"*. Además, en el espacio se destacaron a Pricers comprometidos con las iniciativas de Responsabilidad Corporativa de los ejes de Be Well Work Well, Diversidad e Inclusión, y Voluntariados.

5.7. Programa Be Well, Work Well

Tiene el objetivo de aportar en el bienestar integral de nuestros colaboradores, logrando un equilibrio entre su vida personal y profesional, teniendo en cuenta su bienestar mental, físico, emocional y espiritual.

5.8. PwC Desconéctate

Espacio en el cual nuestros colaboradores pueden desconectar de sus labores diarias por breves minutos a través de actividades lúdicas como activaciones, after office, coffee break, entre otros.

5.9. You Rock

Reconocimiento continuo de PwC Perú, a través del cual todos los Pricers pueden enviar mensajes personalizados a todo nivel. Esta iniciativa también cuenta con un eje público, el cual se denomina “Hall de la Fama”, donde se distinguen los mejores reconocimientos de cada LoS por trimestre.

5.10. Seguros EPS, oncológico y SCTR

Brindamos a nuestros colaboradores un seguro privado de salud a través de la EPS[5]con cobertura ante accidentes comunes, salud y enfermedades oncológicas al 100%, y también contamos con la póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR, cuya cobertura de accidentes laborales es al 100%.

[5] Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) son empresas que brindan servicios de seguridad social, en salud privada, a los trabajadores que están afiliados a ellas.

6. Formación y desarrollo de carrera

(GRI 3-3)

Nuestro programa de Formación Continua garantiza el acceso de nuestros profesionales a un amplio currículo de cursos desarrollados según estándares globales, con el objetivo de brindar una capacitación constante en temas diversos y que nuestros colaboradores mejoren su desempeño en su carrera profesional en PwC. Este programa es aplicable para todas las categorías.

Mediante el área de *Learning & Education*[6] monitoreamos en tiempo real el progreso de cada uno de nuestros Pricers, y de esta manera corroboramos que se haya proporcionado una formación adecuada a las funciones asignadas.

(GRI 404-1)

[6] Área responsable de la planificación e implementación de programas de capacitación y aprendizaje.

Cada colaborador de PwC Perú recibió en 2023 un promedio de 53 horas de capacitación. Estas horas contemplan los cursos virtuales obligatorios designados por la red global de firmas, en temas regulatorios, y los cursos de autoaprendizaje disponibles en las siguientes modalidades:

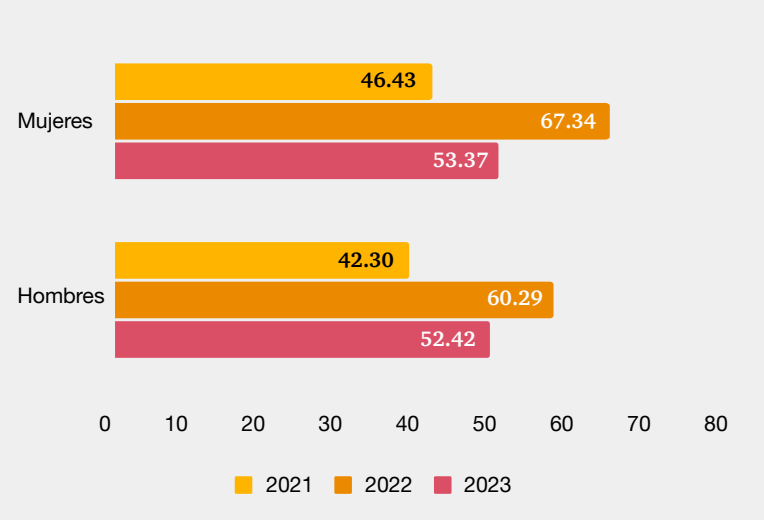
A través de nuestra plataforma de *E-Learning Vantage.*

Mediante los programas especializados ofrecidos a través del programa *Learning School.*

Siguiendo la currícula de capacitación de *Assurance US.*

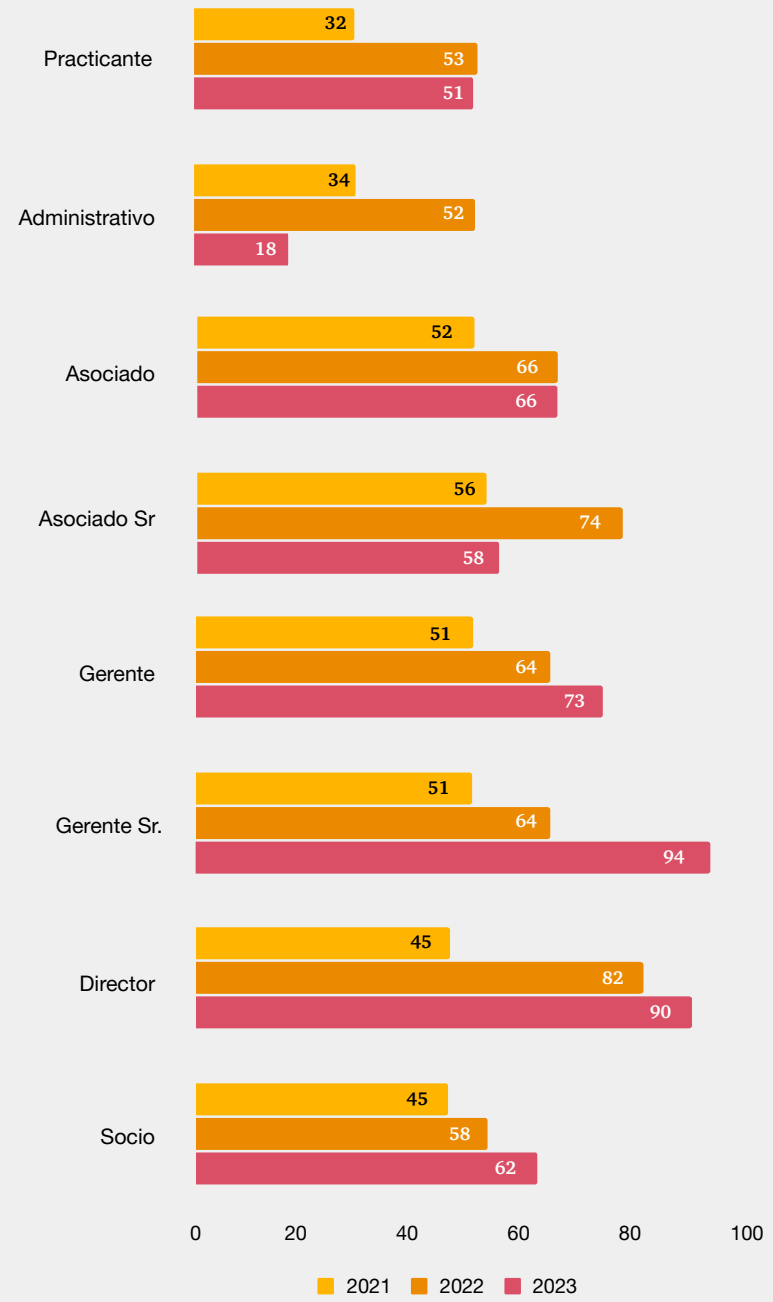
Las horas de formación del programa *Digital Academy*[7].

Promedio de horas de formación por género



[7] Tiene como objetivo el desarrollo de conocimiento técnico en herramientas digitales.

Promedio de horas de formación por categoría laboral



Como se puede apreciar, en el año 2023 hubo variaciones en el promedio de horas de formación por categorías, con respecto al año anterior. Las categorías de gerente, gerente sr., director y socio tuvieron un incremento en su promedio de horas de formación. En contra parte, las categorías de asociado sr., practicante y administrativo tuvieron un decrecimiento, siendo esta última la que presenta una mayor reducción (-65%).

El promedio de horas de formación de hombres y mujeres continúa teniendo valores similares entre ellos, sin embargo, ambos son menores comparados con las del año 2022. En general, hubo una reducción de las horas promedio de formación por colaborador en toda la Firma (-14%), con respecto al 2022. La variación en las horas de formación puede deberse a la menor cantidad de nuevas contrataciones frente al periodo anterior, ya que nuevos ingresos concentran una cantidad de horas de formación importante.

Es importante resaltar que se han considerado dentro del conteo de horas los cursos financiados por la Firma en instituciones externas para el desarrollo de conocimientos y habilidades, así como las horas otorgadas de licencia sin goce de haber por estudios.

6.1. Programa de Capacitación

(GRI 404-2)

En PwC Perú contamos con 9 programas de capacitación para el desarrollo de conocimiento y habilidades en nuestros profesionales. A continuación, brindamos mayor detalle de estos:

6.1.1. Learning School

Este programa cuenta con una malla curricular especializada para las Líneas de Servicio de *Tax&Legal, Advisory e Internal Firm Services* y abarca tanto las necesidades de capacitación técnica como de habilidades blandas de acuerdo a los perfiles, roles y funciones de cada Línea de Servicio que PwC brinda a sus clientes.

El programa incluye a colaboradores desde la categoría practicantes hasta directores. Además, contamos con el acceso a la plataforma de autoaprendizaje Udemy, que brinda acceso a cursos realizados por expertos de alrededor del mundo.

6.1.2. Assurance US Currículum

La malla de este programa está enfocada en la enseñanza del *know how* (conocimiento) y en la actualización del equipo de *Assurance* en temas técnicos. Se encuentra alineada a los requerimientos y estándares de la Firma a nivel global, e incluye cursos como *Data Auditing Fundamentals* (Fundamentos de Auditoría de Datos), PCAOB *Auditing Standards Overview Curriculum (*Currícula general de Estándares de Auditoría) o *High Quality Audit Reporting* (Reportes de Auditoría de Alta Calidad).

6.1.3. English@PwC

Tiene como objetivo mejorar las habilidades comunicativas en el idioma inglés de los Pricers. En el año fiscal 23 lanzamos, en alianza con la institución EF, una plataforma de autoaprendizaje personalizada que permite a nuestros colaboradores aprender el idioma inglés de manera ágil y de acuerdo con su nivel y disponibilidad de tiempo. Este beneficio es 100% asumido por la Firma.

Por otro lado, nuestros colaboradores tienen acceso a descuentos corporativos con instituciones tales como el Centro de Idiomas de la Universidad del Pacífico, Berlitz, Open English, Euroidiomas, Wall Street English, entre otras, en las cuales pueden llevar programas del idioma inglés con un descuento corporativo.

Para las posiciones de gerente en adelante, se evalúa el dominio del idioma inglés por medio del examen ***Test of English for International Communication – TOEIC,*** el cual es asumido por la Firma.

6.1.4. Programas MBA

La Firma se preocupa por el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores, impulsando a que sigan fortaleciendo sus conocimientos y habilidades por medio de un auspicio del Programa MBA con instituciones reconocidas en el país.

6.1.5. Malla curricular obligatoria

Todos nuestros profesionales, desde su ingreso a la Firma, tienen asignados cursos obligatorios definidos por la red de firmas de PwC que están sujetos a la evaluación o medición de su desempeño anual. Los cursos están relacionados a las políticas de riesgos e independencia, anticorrupción, ética, prevención de lavado de activos (PLAFT) seguridad de la información, tributación, sanciones y embargos, ESG y salud y seguridad en el trabajo.

La currícula permite a colaboradores tener un correcto desempeño y actuar de acuerdo con los valores y al Código de Ética y Conducta de la Firma, asegurando de esta forma nuestros altos estándares de calidad brindados.

Los cursos de la malla curricular están asignados de acuerdo con cada categoría laboral y son de carácter obligatorio para todas las categorías sin excepción, desde practicantes hasta socios.

6.1.6. Vantage

Vantage es la Plataforma E-Learning (aprendizaje electrónico o virtual o digital) puesta a disposición al 100% de los profesionales de PwC para la autogestión de su respectivo aprendizaje. A través de esta plataforma se imparten los cursos obligatorios y se pone a disposición cursos adicionales a elección del colaborador. En estos últimos, los Pricers pueden encontrar información sobre diversas industrias y adquirir conocimientos técnicos o de habilidades blandas que puedan contribuir a los distintos proyectos que desarrollan.

Los cursos tomados en Vantage se adaptan a la disponibilidad de tiempo de cada usuario al ser 100% online y estar disponibles las 24 horas del día.

6.1.7. Cursos externos asumidos por la Firma

Para incentivar y motivar a los colaboradores de mejor desempeño o según la necesidad del negocio, PwC Perú ofrece el financiamiento total o parcial de cursos, certificaciones o programas tales como maestrías con instituciones dentro o fuera del país en temas que sean relevantes para sus carreras y aporten valor a la compañía.

Todos los certificados, ya sea por los cursos o por los eventos, se emiten a nombre de los colaboradores, para que los puedan colocar dentro de sus hojas de vida y de esa manera fortalecer su perfil profesional.

6.1.8. Licencias sin goce de haber por estudios

Para nosotros, es de suma importancia que nuestros profesionales sigan desarrollándose. Es por ello que, si algún colaborador desea llevar algún curso o programa de posgrado en el extranjero, la Firma evaluará brindar al colaborador una licencia por el periodo de estudios, sin perder su posición en la Firma.

6.1.9. Programa *Global Mobility*

El Programa de *Global Mobility* (GM) permite que nuestros colaboradores puedan aplicar a un intercambio internacional con otra Firma de PwC en el mundo. De esta forma, permite adquirir una visión cada vez más global de los asuntos que puedan afectar a nuestros clientes, así como una mayor experiencia, conocimiento, importación y exportación de buenas prácticas en el desarrollo de los trabajos.

6.2. Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

En PwC Perú contamos con un sistema de evaluación profesional llamado *Leadership Development Experience* (Experiencia de Desarrollo de Liderazgo), en adelante LDE. En este programa se determinan los objetivos generales y metas individuales de cada colaborador al inicio de cada año fiscal, así como el seguimiento y consecución de dichos objetivos al cierre de este.

Para cumplir con el sistema, existen evaluaciones de rendimiento individuales para cada uno de los trabajos realizados, así como una evaluación general del rendimiento anual. Estas evaluaciones son un elemento determinante en el desarrollo personal y crecimiento profesional en la Firma. Este modelo de evaluación de desempeño es aplicable para todas las categorías a excepción de socios y practicantes, quienes están sujetos a otras evaluaciones.

6.2.1. Etapas del Leadership Development Experience - LDE

1. Career Coach/Team Leader

Las personas que ayudan a guiar y desarrollar a otras personas de PwC durante todo el año.

2. Continuous Development

Un enfoque basado en el aprendizaje continuo de nuestra gente para lograr sus objetivos de manera individual, en equipo y como organización.

3. PwC Professional Snapshot

La herramienta global de la Firma para identificar y evaluar nuestro progreso dentro del marco PwC Professional, como parte de nuestro desempeño.

4. Career Roundtable

El proceso de moderación anual, donde se discute nuestro impacto y progreso, con un enfoque en el desarrollo futuro.

5. Career Outlook

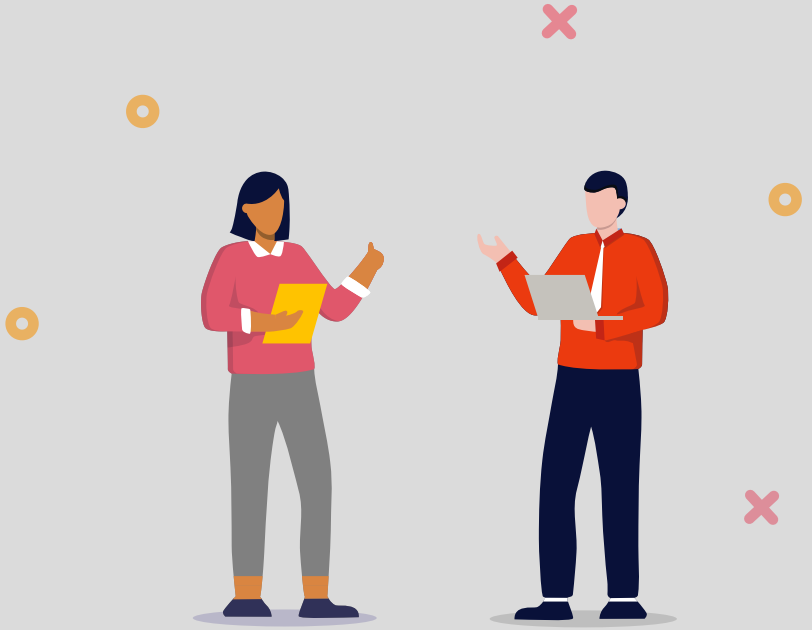
Conversación después de la revisión anual, para discutir el desempeño del año anterior y compartir aspiraciones para el próximo año.

Tal como se muestra en el gráfico anterior, existen 5 etapas en el sistema de evaluación. Entre ellos se incluye la asignación de un Career Coach, el cual contribuye con el crecimiento profesional de la persona al estimular su pensamiento, ayudándole a reconocer su potencial y a trabajar en sus oportunidades de mejora. Ser Career Coach también es una gran oportunidad para el profesional, ya que le permite desarrollar sus competencias como líder y dejar una huella positiva en la carrera profesional de sus Coachees.

A través de la evaluación de desempeño buscamos fortalecer el liderazgo y carrera profesional de nuestro *staff* en todas las categorías, enfocándonos en 4 principios fundamentales:

- Desarrollar a nuestros Pricers día a día a través de retroalimentación continua que resulte en la adopción de mejores prácticas en su trabajo y obtener un aprendizaje continuo.
- Tener una visión clara de las habilidades y capacidades que se necesitan para progresar en las diferentes categorías mediante los cinco atributos del Profesional PwC: Liderazgo Integral, Relacionamiento, Visión de negocios, Global e Inclusivo y Técnico y Digital.
- Inspirar a nuestros profesionales a interiorizar nuestro propósito y valores compartidos.
- Utilizar las herramientas que nos brinda la Firma, como Vantage, que nos permite aprender y afianzar capacidades a nuestra medida; y Snapshot, a través del cual solicitamos y recibimos feedback continuo y en tiempo real de los encargos/proyectos asignados.

Todos estos principios, en conjunto, nos conducen a una ventaja competitiva donde nuestros profesionales inspiran a sus equipos y clientes todos los días.



Adicionalmente, dentro del proceso LDE, contamos con 2 evaluaciones importantes que permiten al líder tener información sobre su gestión, estas evaluaciones son las siguientes:

- *Upward Feedback:* evaluación que realiza el colaborador a su jefe directo (o jefes directos) de acuerdo con los encargos y/o proyectos en los que ha trabajado.

- *Coaching feedback:* evaluación que realiza el coachee (entrenado) a su coach (entrenador) en base a 4 atributos:
  - Punto de partida
  - Relación
  - Soporte y estructura del proceso
  - Impacto del coaching

6.2.2. Total de personal evaluado por género y categoría laboral

El 100% de nuestro personal aplicable al programa de evaluación de desempeño fue evaluado durante el año fiscal (FY) 23. A continuación, se detalla la cantidad de personas evaluadas por categoría, género y año.

Personal evaluado según categoría y año

Categoría	Año		
	FY21	FY22	FY23
Director	12	13	18
Gerente Sr.	46	42	45
Gerente	76	78	87
Asociado Sr.	225	228	275
Asociado	407	428	477
Administrativo	43	21	21

Personal evaluado según género y año

Año	Hombres	Mujeres	Total
FY21	320	489	809
FY22	333	477	810
FY23	388	535	923

Nota: La cifra total de personal por año varía a lo presentado en la sección “Pricers en números” debido a que participan dentro del programa de evaluación de desempeño todos los colaboradores que hayan ingresado hasta el 31 de enero del año en curso.

7. Evaluación de clima laboral

(SASB - SV-PS-330a.3)

Contar con una herramienta de medición del clima laboral es vital para evaluar el compromiso de los colaboradores con la organización y sus prácticas, y para analizar la propuesta de valor y la percepción que ellos tienen de la empresa.

En el 2023 se estableció el teletrabajo parcial como la modalidad de trabajo oficial dentro de la Firma; por lo tanto, la aplicación de nuestra encuesta de clima Global People Survey (GPS) fue esencial. A través de los indicadores incluidos en la evaluación - referidos a flexibilidad, liderazgo y crecimiento profesional- comprendimos las necesidades de nuestros profesionales y las gestionamos oportunamente.

A continuación, presentamos los resultados de la evaluación GPS realizada durante el periodo 2023, con una participación del 87% de los colaboradores.

GPS 2023 - Resultados generales a nivel Firma (Dimensiones principales)

Dimensión	2023 vs 2022	PwC Perú					LATAM
		2023	2022	2021	2020	2019	2023
Índice de compromiso	3%	**92%**	89%	86%	81%	77%	**85%**
Índice de permanencia	2%	**86%**	84%	82%	83%	77%	**80%**
Cambio de comportamiento	5%	**83%**	78%	75%	69%	45%	**77%**

La evaluación GPS dio como resultado un Índice de Compromiso del 92%, 3% más en relación al periodo anterior, y 7% más que el promedio regional. Además, hemos logrado un crecimiento sostenido en los últimos 4 años, equivalente a 15%.

Asimismo, los resultados de “Cambio de Comportamiento” - dimensión referida al impacto de las acciones de los líderes en la experiencia del colaborador - ha mejorado exponencialmente en los últimos 4 años, con un crecimiento de 38%.

8. Compensaciones

(GRI 405-2) (GRI 202-1) (GRI 2-20)

Contamos con una Política Salarial que tiene como propósito regular el sistema de compensaciones de la Firma y garantizar que la remuneración que PwC Perú otorga a sus profesionales sea equitativa, objetiva y libre de discriminación. De esta forma, cumplimos con la legislación laboral y nos regimos por principios laborales reconocidos internacionalmente.

PwC Perú brinda a sus colaboradores una remuneración básica que no será menor al sueldo mínimo fijado por ley. La remuneración total del personal se encuentra definida por los beneficios de ley y la Remuneración Básica Mensual, que se mantendrá dentro de los márgenes establecidos en las bandas salariales. Para cada uno de los seis niveles (06) existentes en PwC Perú se ha definido un rango que servirá de guía referencial para la asignación de las remuneraciones básicas del personal. Cada Socio Líder junto con el equipo de *Human Capital* supervisa este proceso de determinación de remuneraciones de su equipo a cargo.

Para la determinación de los niveles, se evalúan tres (3) factores y nueve (9) subfactores, los cuales se detallan a continuación:

Destrezas	Esfuerzo	Decisiones
1. Conocimiento 2. Idioma 3. Experiencia 4. Complejidad gerencial 5. Supervisión	6. Solución de problemas	7. Resultados 8. Autoridad ejercida 9. Cifras que afectan el cargo

A solicitud del Pricer - y siempre que se cumplan los requisitos de ley - en algunos casos se podrá establecer la retribución del personal mediante una Remuneración Integral Anual.

Nos comprometemos a garantizar que no exista un trato remunerativo diferenciado por motivos de embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, asunción de responsabilidades familiares (previstas por ley); y a cumplir con las leyes y reglamentación aplicables en materia de salarios, horarios y cumplir horas extra.

Los ajustes salariales realizados en PwC Perú se enmarcan en la revisión anual de desempeño, la cual puede resultar en un incremento remunerativo en la categoría actual o en un incremento por una promoción/ascenso a una siguiente categoría. promociones/ascensos. Sin embargo, estas opciones no son limitativas.

8.1. Bonos

8.1.1. Bono de Productividad

Bono entregado a los profesionales ubicados dentro de las categorías de Gerente, Gerente Sr y Directores. El objetivo de este bono es motivar y premiar la colaboración de estos trabajadores en el crecimiento de la Firma y la obtención de los resultados para el negocio.

Las métricas para la obtención de este bono se fijan anualmente (en base al año fiscal) y se comunican oportunamente a los profesionales. Adicionalmente, se toma en cuenta el cumplimiento de los siguientes criterios:

Para los colaboradores de las Líneas de Servicio:	Para los colaboradores del área de Internal Firm Services (IFS):
• *Revenue* (ingresos) y crecimiento. • Gestión financiera eficiente. • Satisfacción del cliente. • Encuesta de Clima Organizacional de las áreas.	• Cumplimiento de objetivos de acuerdo a su rol.

Este bono se determina al final de cada año fiscal, en base al presupuesto de la Firma; así como al cumplimiento de los aspectos antes señalados y las métricas oportunamente comunicadas al personal.

8.1.2. Incentivos a la venta – Bono One Firm

El Bono *One Firm* fue desarrollado con el fin de premiar a nuestros colaboradores por la generación de nuevos ingresos para la Firma. Esto se da a través de su capacidad para identificar oportunidades comerciales y fortalecer su relación con nuestros clientes. Este bono es aplicable a todos los colaboradores de la Firma hasta el nivel de Director.

8.1.3. Asignación Familiar

De acuerdo a la legislación peruana vigente, todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 26 años percibirá esta asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente.

8.1.4. Otros bonos

La Firma podrá otorgar otros bonos o incentivos, cuyos criterios de entrega serán oportunamente informados a los colaboradores beneficiarios.

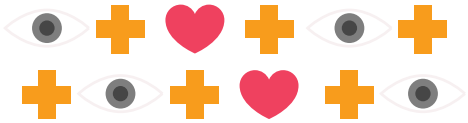
9. Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403-1) (GRI 403-2) (GRI 403-4) (GRI 403-8) (GRI 2-25)

9.1. Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

En PwC Perú estamos comprometidos con proporcionar un entorno laboral seguro y saludable en concordancia con la declaración internacional de derechos humanos. Como empresa calificada de bajo riesgo, debido a la labor que realizamos, no contamos con actividades peligrosas o situaciones de riesgo. Los peligros y riesgos más comunes para nuestros puestos administrativos son ergonómicos, biológicos, físicos y psicosociales.

Los peligros y riesgos identificados en nuestra Firma son gestionados a través del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) el cual está implementado siguiendo los lineamientos de la normativa nacional. El alcance del sistema incluye a todos los colaboradores de la Firma, además de a los proveedores, visitas y cualquier otra persona que se encuentre realizando alguna actividad en las oficinas de la Firma.



El Sistema de SST es liderado por el o la Médico Ocupacional junto con un equipo conformado por el o la Trabajadora Social y el o la Enfermera Ocupacional. Este equipo tiene la función de actualizar el IPERC[8] de forma anual o cuando se considere necesario.

En base a los resultados del IPERC se actualizan y aprueban los programas de SST y el resto de documentos de gestión como el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, la política y procedimientos correspondientes, el Reglamento Interno de Trabajo; además de los cursos de SST. Todos los documentos de gestión del sistema de SST están disponibles para toda la Firma a través de la carpeta compartida del área.

Contamos con mecanismos para la revisión de las condiciones de trabajo y el sistema de SST en general. Entre estos mecanismos están: las auditorías internas y externas, monitoreos ocupacionales y el programa de inspecciones internas. También, se realizan inducciones para el personal nuevo de la Firma, encuestas de satisfacción y programas de formación para todos los colaboradores, que se actualizan anualmente. De esta forma, aseguramos la actualización y mejora continua de nuestro sistema.

[8] La Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) es un medio que sirve para controlar los peligros durante la ejecución de las actividades, prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales.

Normativa principal en la que se basa el sistema de gestión de SST

01 Ley de seguridad y salud en el trabajo y modificatorias

02 Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo y modificatorias

03 Decreto Supremo N°012-2014-TR

04 Resolución Ministerial N° 339 -2023-MINSA

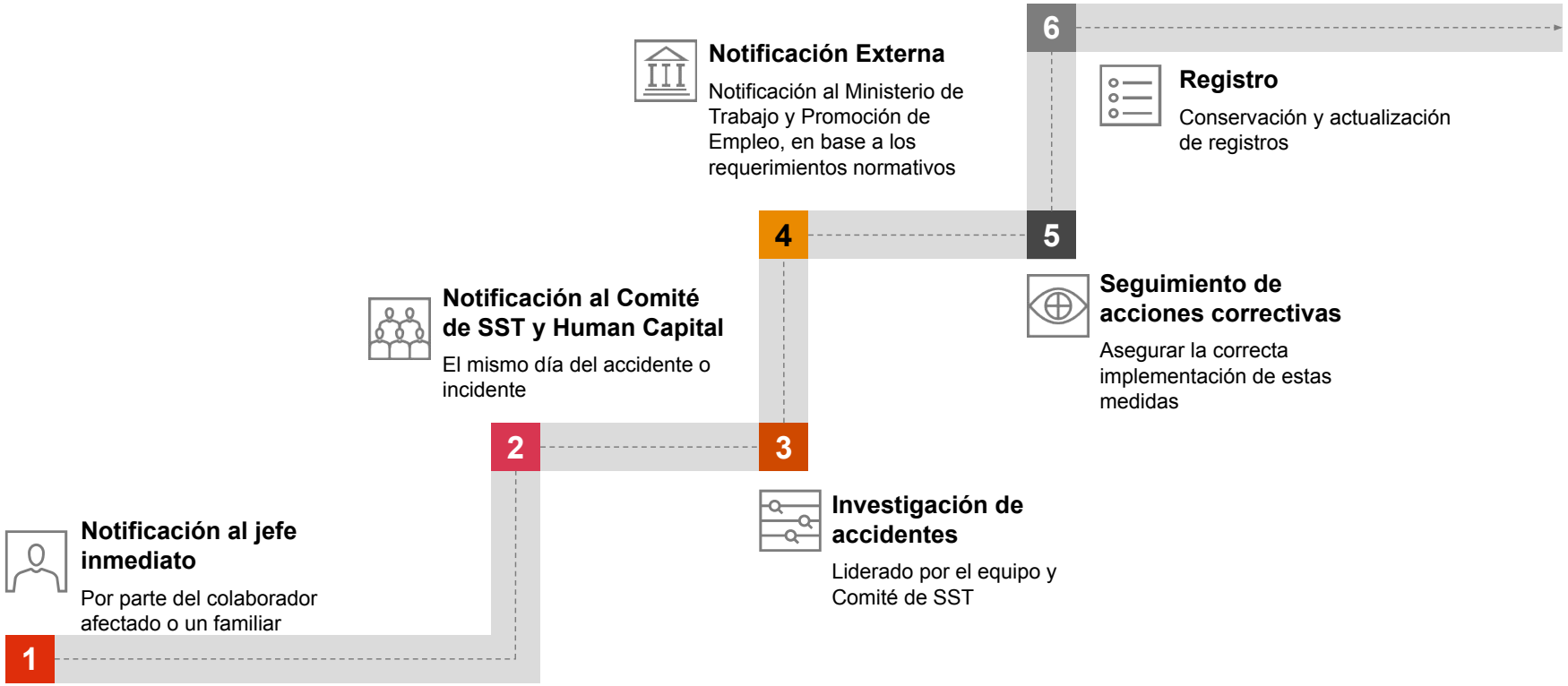
9.1.1. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante Comité de SST) cuyos miembros desde el lado del empleador son elegidos por la alta gerencia *(Country Leadership Team)*, mientras que los miembros desde el lado de los colaboradores son elegidos por ellos mismos a través de una votación. Se destaca que la totalidad de los colaboradores de la Firma están representados en el Comité de SST.

El Comité de SST tiene como función principal promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo de los empleados. Asimismo, como parte de sus funciones, el Comité se reúne mensualmente, llevando un registro acerca de los temas tratados, documentos revisados y/o acuerdos establecidos por medio de actas.

9.1.2. Prevención de accidentes

El procedimiento de investigación y registro de accidentes o incidentes lo realiza el área de SST y Bienestar, y estos son aprobados por el Comité de SST. El procedimiento de reporte e investigación de accidentes e incidentes sigue la siguiente secuencia.



Con el fin de minimizar riesgos, la jerarquía de controles se aplica siguiendo lo establecido en la normativa local, priorizando la eliminación o sustitución del elemento que causa el peligro, aplicando controles de ingeniería para aislar el riesgo o controles administrativos para modificar los procedimientos, y finalmente utilizando el Equipo de Protección Personal (EPP) adecuado.

Jerarquía de controles

Todo colaborador que desee reportar o notificar una situación de peligro laboral puede utilizar el buzón de SST[9] o comunicarse directamente a un miembro del Comité de SST o al médico ocupacional. El buzón de SST también sirve como un canal para recibir sugerencias o consultas por parte de los colaboradores. Cabe destacar que todo reporte realizado por nuestros colaboradores es tratado como información confidencial.

Para difundir estos mecanismos, contamos con material informativo físico en nuestras oficinas. También, se envía semanalmente comunicados con los correos de contacto del equipo SST. Asimismo, durante las inducciones se brinda a los colaboradores tarjetas de contactos de interés con los canales de atención del equipo de SST y contactos de emergencia (seguro médico, policía, defensa civil y bomberos).

[9] El buzón de SST es un correo a través del cual los colaboradores pueden dejar sus sugerencias, notificar situaciones de peligro o elevar consultas sobre seguridad y salud en el trabajo.

9.2. Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

En base a los resultados de la identificación de peligros y riesgos, la Firma ha diseñado servicios de salud que contribuyen a la preservación de la salud de nuestros colaboradores y dan asesoramiento para mantener un entorno de trabajo saludable y seguro, y un estilo de vida saludable en general. La información que se maneja en estos servicios es confidencial, siendo gestionada únicamente por el equipo SST.

Para garantizar el correcto funcionamiento de estos servicios se cuenta con requisitos mínimos para la contratación de proveedores y, una vez seleccionados, se firman convenios para la ejecución del servicio. Por otro lado, los colaboradores califican los servicios que han tomado por medio de una encuesta de satisfacción.

La información de los servicios de salud con los que contamos se difunde a través de nuestro boletín interno semanal, en sesiones de capacitación y sensibilización, y en activaciones presenciales como ferias de salud.

9.2.1. Seguros de Salud, Oncológicos y Vida

La Firma brinda a sus colaboradores y derechohabientes el seguro EPS y Seguro Oncológico, los cuales son cubiertos al 100%. En el caso de los practicantes, estos cuentan con seguro FOLA[10] asumido al 100%, el cuál además de las atenciones regulares cuenta con chequeo preventivo anual. También, la Firma brinda el seguro Vida Ley, para colaboradores y derechohabientes debidamente declarados.

[10] El FOLA es el seguro de Formación Laboral Juvenil al que acceden todos aquellos que trabajan bajo una modalidad formativa laboral.

9.2.2. Charlas, Programas de salud preventiva y Campañas de vacunación

Nuestros colaboradores tienen acceso a charlas, webinars, campañas de prevención, campañas de vacunación y campañas de exámenes preventivos. Asimismo, cuentan con el Programa Cuídate para enfermedades crónicas tales como: asma, diabetes tipo 2, dislipidemias e hipertensión arterial. El servicio incluye consultas, tratamiento y laboratorio.

Adicionalmente, se cuenta con cobertura al 100% de vacunas a nivel nacional para los niños de nuestros colaboradores, mientras que para adultos se cuenta con cobertura en centros de vacunación específicos.

También, brindamos acceso a nuestros colaboradores a programas para enfermedades crónicas tales como: asma, diabetes, dislipidemias e hipertensión arterial, entre otras, y programas para el cuidado de la columna.

9.2.3 Programa Estilos de Vida Saludable

El Programa Vida Saludable tiene el fin de promover en nuestros colaboradores comportamientos saludables de alimentación y actividad física, además de concientizar sobre los impactos por el consumo de alcohol, tabaco y drogas.

El programa ofrece a los colaboradores consultas nutricionales 100% cubiertas por la Firma, además del consultorio Nutrición Online, el cual sirve de apoyo para el colaborador para alcanzar sus objetivos de corto, mediano y largo plazo implementados posteriormente a su consulta nutricional.

Con respecto a la promoción de actividad física y concientización sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas, se realizaron campañas de sensibilización a lo largo del año, los cuales funcionaron en sinergia con las activaciones de pausas activas del programa de Ergonomía.

9.2.4 Programa de Maternidad

El Programa de Maternidad ha sido desarrollado con el fin de garantizar la evaluación de riesgos laborales de las colaboradoras en periodo de gestación y lactancia y velar por la protección de su salud. Para ello, se ofrece a las colaboradoras cursos de preparación para el parto, beneficios ambulatorios y hospitalarios y material informativo para un embarazo y parto saludables. Asimismo, se busca promover la Lactancia Materna Exclusiva, para lo cual se han desarrollado guías sobre el uso del lactario en nuestras oficinas y la importancia de la lactancia materna.

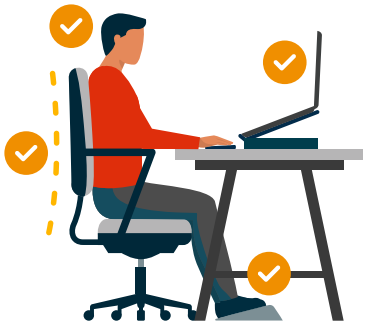
9.2.5 Programa de Salud Mental

Un aspecto crucial para preservar el bienestar de nuestros colaboradores es la salud mental. Por ello, el programa de Salud Mental busca promover y brindar recursos a los colaboradores para enfrentar circunstancias o situaciones que se dan en su entorno laboral y de su vida cotidiana mejorando el aspecto de la vida personal, emocional, familiar, social y laboral.

Contamos con una línea de apoyo psicológica gratuita, el cual es un espacio de escucha activa e intervención para contener situaciones de crisis emocional. Posteriormente, se le brinda al colaborador herramientas, recursos y orientaciones para prevenir futuros casos de crisis. Asimismo, se ha desarrollado y difundido material informativo para la preservación de la salud mental, como guías de meditación, tratamiento de la ansiedad, mindful eating, entre otras.

9.2.6 Programa de Ergonomía

El programa consiste en sesiones virtuales y presenciales de pausas activas, así como sesiones de capacitación y material informativo disponible para todos los colaboradores sobre ergonomía y pausas activas. Esto se realiza con el fin de crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables relacionados con la ergonomía dentro y fuera de la jornada laboral, previniendo de esta forma enfermedades musculoesqueléticas.



9.2.7 Programa de Discapacidad

Este programa busca identificar y garantizar la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la Firma y así lograr su inclusión plena y efectiva en ella. Para ello, mediante los cuestionarios de salud se busca identificar a colaboradores que cuenten con alguna discapacidad. Una vez identificados, se les brinda un asesoramiento y acompañamiento para el trámite de su carnet de CONADIS, en caso no cuenten con este. Asimismo, se realiza una evaluación de riesgos en su puesto de trabajo y se les brinda capacitaciones de acuerdo con el cronograma de SST y a la normativa vigente, con el fin de asegurar que gocen de una buena experiencia de trabajo en la Firma.

9.2.8 Seguimiento de caso COVID-19 y dengue

Desde la declaración de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 y la epidemia de dengue, la Firma se ha enfocado en prevenir nuevos casos por medio del seguimiento de casos sospechosos y confirmados de estas enfermedades. Asimismo, para el caso de COVID-19 se realiza el registro de los casos en el SISCOVID. En ambos casos, se brinda asesoramiento a los colaboradores sobre el uso adecuado de las pólizas de salud y consultas que se presenten, hasta que se de alta al colaborador.

9.3 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

El área de SST y Bienestar es la encargada de realizar los cursos de SST, actualizarlos anualmente y presentarlos al comité de SST para la revisión y aprobación de los mismos. Cabe indicar que los miembros del Comité son capacitados en temas de SST al ser elegidos, y el Médico Ocupacional brinda la inducción del sistema de Gestión de SST a los nuevos colaboradores.

Todos los cursos relacionados a SST son obligatorios para los colaboradores y se dan de forma asincrónica. El área de SST y Bienestar realiza el seguimiento del estatus de los cursos de forma semanal, con el fin de asegurar el cumplimiento de estos. En las reuniones de SST se presentan los avances de ejecución de los cursos.

Los cursos de SST vigentes en el periodo de reporte fueron:

- Reglamento interno de SST
- Respuesta de emergencia
- Equilibrio Trabajo – Familia
- Ergonomía en el trabajo administrativo – presencial y remota

9.4 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores y la cadena de suministro

(GRI 403-7) (GRI 403-9) (GRI 403-10)

Tomando como base los resultados del IPERC, hemos tomado acciones de mitigación para los riesgos ergonómicos, específicamente para casos de enfermedades y síntomas musculoesqueléticos. Para mencionar algunas de ellas, se facilitaron a nuestros colaboradores de acuerdo a su diagnóstico e informe médico bases de laptops, teclados, sillas ergonómicas y cojines lumbares. También, se brindaron capacitaciones de ergonomía y se mantuvieron agendados para los colaboradores videos de pausas activas en horarios clave a modo de recordatorio y guía para esta actividad.

Para la prevención de riesgos biológicos, hemos instalado un sistema de ventilación especial, se colocaron dispensadores de alcohol gel en todos los espacios de trabajo. Adicionalmente, brindamos capacitación sobre las medidas colectivas en la Firma y medidas preventivas ante el COVID-19. Para mitigar los riesgos relacionados con la salud mental, nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de la línea de apoyo y el consultorio psicológico.

Con los datos recogidos a través de los EMOS, el programa de nutrición, el programa de salud mental y los reportes de la EPS se presentan estadísticas al Comité SST, se actualiza el plan de SST y se toman acciones preventivas tales como capacitaciones, charlas, webinars, entre otros.

Durante el periodo materia del informe se registró un accidente de pequeña envergadura (nivel de primeros auxilios) que resultó en contusiones leves. Durante el 2023 y en los dos periodos anteriores, no se han presentado fallecimientos, accidentes, lesiones ni enfermedades laborales.

Con respecto a nuestra cadena de suministro, se cuenta con un protocolo en el cual se solicita a nuestros proveedores contar con un Plan de SST, Seguro SCTR, Plan COVID-19, prueba de descarte del COVID-19 y equipos de protección personal.

04.

Ética e Integridad

Ética e Integridad

(GRI 3-3)

La convulsión política y social observada en nuestro país durante el año 2022 se mantuvo en el año 2023, con diferentes casos expuestos de abuso de la autoridad y corrupción, además del debilitamiento de herramientas para la lucha contra esta última.[1] La percepción sobre la corrupción en el Perú se continúa deteriorando tanto en el extranjero, como en el interior del país.

Esto se demuestra en la caída histórica del puntaje de nuestro país dentro del ranking global Índice de Percepción de la Corrupción *(Perception Corruption Index)* del 2023, elaborado por *Transparency International.* En este ranking el Perú se posicionó en el puesto 121 de 180 países, alcanzando su puntaje más bajo (33 puntos sobre 100) desde el inicio de su participación en el ranking.[2]

La expansión de la desconfianza en nuestra comunidad genera impactos económicos y políticos que se propagan hacia toda la sociedad: reduce el crecimiento económico, la innovación, la calidad de los servicios e infraestructura pública, el empleo, entre otros aspectos. En este año, la corrupción le costó al Perú alrededor de 24 mil millones de soles, lo cual representa el 12.7% del gasto público consolidado y 2.4% del PBI.[3]

En PwC entendemos el rol vital de la confianza para establecer y mantener relaciones comerciales sanas, economías sólidas y generar bienestar para toda la sociedad. Por ello, nuestro trabajo tiene como uno de sus principales propósitos fortalecer la confianza en las empresas y en la sociedad. Para esto, hemos establecido una cultura de ética que nos guía en todas las labores que realizamos.

[1] Noceda,W. 2024. Percepción de la corrupción, ¿cómo le fue al Perú en el último reporte?. AMCHAM. Recuperado de: https://amcham.org.pe/news/percepcion-de-la-corrupcion-como-le-fue-al-peru-en-el-ultimo-reporte/

[2] Transparency International. 2024. Corruption Perception Index 2023. Recuperado de https://www.transparency.org/en/cpi/2023

[3] Contraloría General de la República (2024). Incidencia de la corrupción e inconducta funcional, 2023. Documento de investigación. Lima, Perú. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6605246/5741555-incidencia-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-2023.pdf?v=1720622711

1 Cultura de Ética

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (SASB SV-PS 510a.1)

La confianza, la integridad en nuestro actuar, la creación de valor sostenible para nuestros clientes, la comunidad y nuestra gente son las bases sobre las cuales se sustenta nuestra reputación y éxito continuo.

Nuestros clientes y el mercado en general reconocen la marca PwC tanto por la calidad de su labor como por el nivel ético y profesional de sus colaboradores.

1.1 Derechos Humanos

Es nuestro deber asegurar el respeto y la defensa de los derechos humanos de nuestros colaboradores y cualquier persona con la que tenemos contacto de forma directa o indirecta. Por ello, trabajamos para evitar todo tipo de complicidad en el abuso de los derechos humanos y cumplir con la legislación **laboral aplicable.**

Actuamos en concordancia con:

- **Carta Internacional de Derechos Humanos de la Naciones Unidas**
- **Principios sobre los derechos fundamentales**
- **Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos**
- **Principios del Pacto Mundial** (somos signatarios desde el 2012)

La red global de PwC cuenta con una Declaración Global de Derechos Humanos aplicable a todos los miembros de la red. Esta declaración es revisada periódicamente por los equipos globales de *Human Capital* y Responsabilidad Corporativa.

Revisa nuestra Declaración Global de Derechos Humanos

Nuestros compromisos en materia de derechos humanos

(GRI 407) (GRI 408) (GRI 409)

En cuanto a nuestros proveedores:

- Basarnos en nuestra política en caso de dudas si los productos o servicios que nos suministran están directamente relacionados con violaciones a los derechos huamnos.
- Trabajar con ellos para mitigar estos impactos, según corresponda.
- Comunicar nuestras expectativas a los proveedores existentes y a aquellos potenciales o en proceso de selección.

En cuanto a nuestros colaboradores:

- Invertir en nuestros empleados otorgándoles oportunidades de desarrollo y fomentando la capacitación continua.
- Promover una cultura de flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Ser intolerantes al acoso o a la discriminación en nuestro entorno laboral.
- Otorgar salarios justos y beneficios.
- Reconocer el derecho de nuestros empleados a crear y formar parte de todo tipo de asociaciones.
- Proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados en el lugar de trabajo y promover su bienestar.
- Brindar seguridad en el entorno laboral.
- Ser intolerantes al trabajo involuntario o forzado.
- Ser intolerantes a cualquier caso de trabajo infantil.

En cuanto a nuestros clientes:

- Plantear nuestras preocupaciones a las partes pertinentes en caso de dudas de que nuestro trabajo esté directamente relacionado con violaciones de los derechos humanos. De ser el caso, buscar mitigar los impactos y proceder solamente si estamos seguros de que nuestro trabajo no contribuirá a la violación de derechos humanos.
- Estar dispuestos a alejarnos de clientes y proyectos en los que se ponga en riesgo nuestra integridad, objetividad o profesionalismo en caso se continúe con el vínculo laboral.

Comunicamos activamente esta declaración a nuestros empleados y la usamos como base para regular el trabajo con nuestros clientes y proveedores. Todos los colaboradores tienen asignados cursos obligatorios definidos por nuestra red global relacionados con la gestión de los derechos humanos y ética en nuestra Firma. Estos cursos están integrados dentro del currículum *Anual Ethics & Compliance Training*, cuyo cumplimiento está sujeto a la evaluación o medición del desempeño anual de nuestros colaboradores.

Contamos con un plan de comunicaciones de nuestro programa de ética y espacios dentro de nuestra intranet y página web, en donde los colaboradores y partes interesadas pueden consultar nuestras políticas y compromisos.

1.2 Código de Conducta

(GRI 2-24)

Nuestro **Código de Conducta** describe las expectativas puestas sobre nuestro comportamiento y brinda un marco de referencia para la toma de decisiones, de manera que nuestra labor esté alineada a nuestros valores y en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables. En la medida en que cualquier ley o regulación local sea más restrictiva que este código, prevalecerá la ley o regulación local.

El **Código Global de Conducta para Terceros,** explica las normas mínimas de integridad y conducta comercial que solicitamos de los terceros con los que hacemos negocios. Esperamos que ellos exijan los mismos niveles de integridad y conducta comercial a su personal y a toda persona ajena a su organización que participe en la prestación de servicios para o con PwC.

Todos somos igualmente responsables de gestionar la conducta de los miembros de nuestros equipos, así como de establecer un entorno de trabajo basado en la confianza y honestidad.

1.3 Comité de Ética

El Comité de Ética es el responsable de atender las denuncias vinculadas a eventos no éticos (incluidos actos de corrupción, soborno, colusión, tráfico de influencias, lavado de activos o financiamiento de terrorismo) y ordena las investigaciones que correspondan. Asimismo, resuelve las consultas en dicha materia y discute las quejas o denuncias recibidas. Nuestro Comité de Ética en PwC Perú está conformado por:

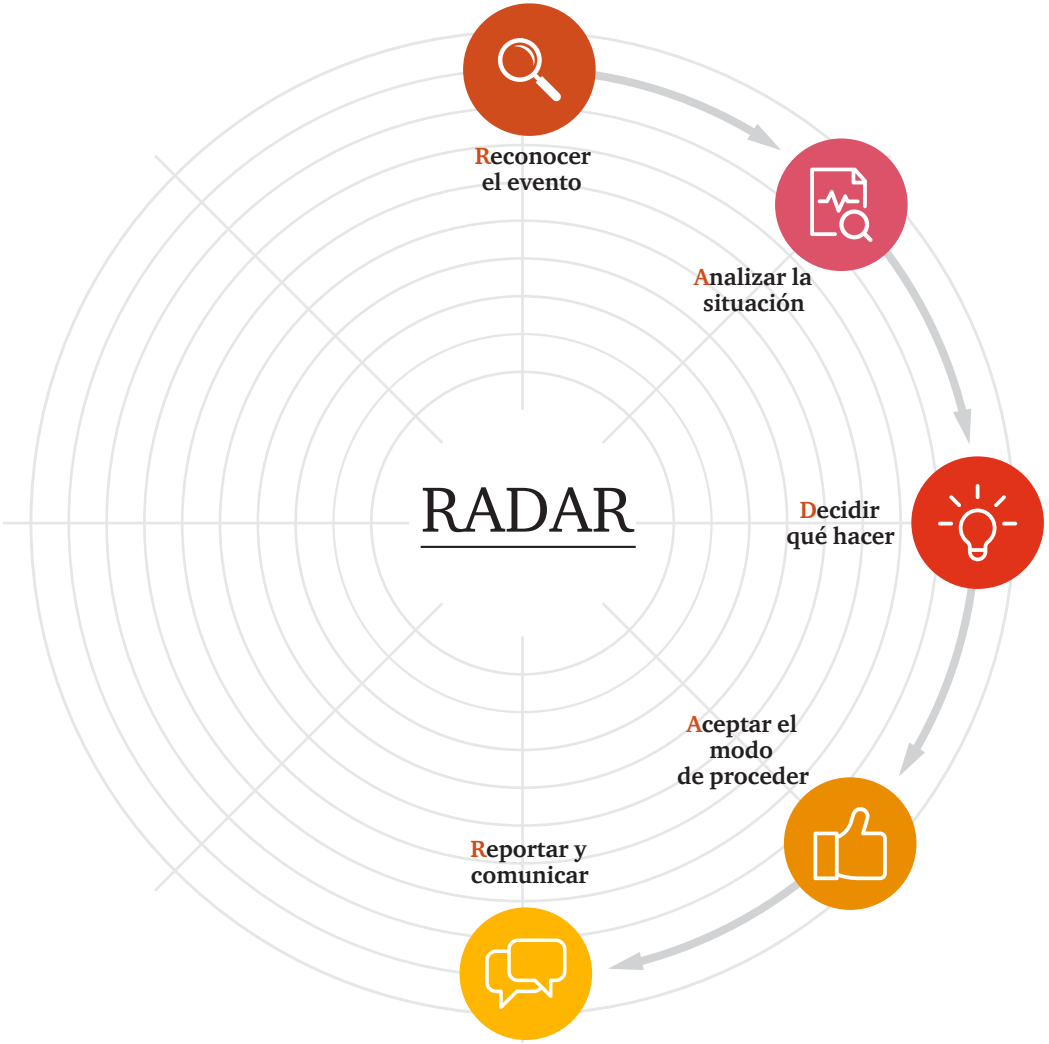
- Socio Principal (*Country Senior Partner* o CSP por sus siglas en inglés)
- Socio de *Ethics, Business Conduct & Independence (E&BC)*
- Socia de *Human Capital*
- Socio de *Risk Management & Quality*

El Socio Principal es el responsable de aprobar y monitorear el cumplimiento de la Política del Programa de Prevención de Corrupción y sus políticas asociadas. El Comité de Ética se reúne por lo menos cada doce meses, y adicionalmente puede ser convocado de manera extraordinaria por el Socio de E&BC cuando algún evento lo amerite.

El Socio de E&BC es el responsable de informar al Comité de Ética el resultado de las revisiones de cumplimiento de los Estándares Globales de la red, y de preparar y ejecutar los planes de remediación en caso se haya identificado algún incumplimiento.

1.4 Ayuda para la toma de decisiones - RADAR

RADAR es la herramienta que hemos desarrollado para afrontar y resolver situaciones que puedan suponer dilemas éticos. Es un esquema de toma de decisiones en el que cada paso consiste en una serie de preguntas que nos ayudan a entender si nos estamos enfrentando o no a un dilema ético y quiénes son los afectados/involucrados. Luego de haber tomado una decisión acerca del tema nos ayuda a evaluar si esta es o no la correcta.



1.5 Línea de Denuncia - Speak up

(GRI 2-26) (SASB SV-PS 510a.1)

Cuando nos enfrentamos a una situación que va en contra de nuestro Código de Conducta, es nuestro deber levantar la voz. Contamos con recursos locales y globales para reportar cualquier tema relacionado con el código ético y conducta profesional. Estos son:

Comité de Ética

Canal de denuncias global - Ethics Helpline

En los casos en que el reporte derive en una investigación, esta se maneja de forma discreta y sensible, no tolerando represalia alguna contra la persona que realiza el reporte. Durante el 2023 se registró una (01) denuncia relacionada a derechos humanos. Esta denuncia fue atendida y se implementó el plan de acción según procedimiento.

Para mantener informados a nuestros colaboradores sobre estos medios de reporte, contamos con un plan de comunicaciones en donde se difunde los principios de nuestra cultura de ética y los canales denuncia.

2 Prevención de la Corrupción

(GRI 2-24) (GRI 205-2) (GRI 3-3)

Con el fin de mantener la confianza de nuestros colegas, clientes y de todas las personas con las que trabajamos; hemos implementado diferentes mecanismos para evitar involucrarnos en prácticas de soborno o corrupción.

Política del Programa de Prevención de la Corrupción

(GRI 205-1) (SASB SV-PS 510a.1)

Prohibe solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o pagar soborno; incluyendo los pagos de facilitación o gratificación, ya sea de forma directa o por medio de un tercero. Asimismo, prohíbe la colusión y el tráfico de influencias frente a funcionarios públicos, así como las situaciones de lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Esta política es aplicable para todos los miembros de PwC Perú, nuestros clientes y proveedores.

Las acciones de mitigación del Programa de Prevención de Corrupción se basan en los resultados de la identificación y evaluación de riesgos de comisión de delitos, el cual se aplica en el 100% de las operaciones de la Firma. Esta evaluación es actualizada de forma anual o cuando hay cambios relevantes en la operatividad de PwC Perú.

El Socio Principal es el responsable de designar a la persona o área encargada de efectuar las evaluaciones anuales sobre la implementación y funcionamiento del Programa de Prevención de Corrupción, incluyendo el registro de los documentos de cumplimiento. Esta evaluación se realiza de forma coordinada con la evaluación en temas de E&BC, siendo ambas parte del Sistema de Control de Calidad (QMS por sus siglas en inglés), y de la autoevaluación anual.

Política Contra el Lavado de Activos

Exige adherencia a las normativas y regulaciones aplicables a la prevención de lavado de activos y a los compromisos de la Firma en ética e integridad. A través de esta política, la Firma establece que no soporta o participa conscientemente en ninguna forma de lavado de activos o actividades de financiamiento de terrorismo. Para cumplir con ello, se establecen una serie de procedimientos para la aceptación de clientes y se indican señales de alerta de posibles actividades de lavado de dinero.

Código Global de Conducta para Terceros

Exige a los terceros, entre otras cosas, a no involucrarse en ninguna actividad que puedan implicar su participación en actos de corrupción o soborno (incluidos pagos indebidos, obsequios o favores a funcionarios públicos).

Este código es comunicado a nuestros proveedores durante el proceso de homologación y contratos, y a nuestros clientes a través de las cartas de contratación. En los casos que sea posible, establecemos con ellos condiciones contractuales claras para mitigar la posibilidad de actos que vayan en contra de dicho código. Se considera que por medio de estos mecanismos el 100% de nuestros proveedores y clientes están informados sobre nuestras políticas y procedimientos de ética y anticorrupción.

En caso se determine que un tercero ha infringido nuestro código, la Firma puede exigir implementar una medida correctiva, suspender o dar por finalizada la relación con la empresa tercera.

Política de Compras

Define como uno de nuestros mecanismos de debida diligencia a las homologaciones periódicas, en las cuales se incluye los temas de ética y anticorrupción dentro de la evaluación. Más información sobre este proceso de homologación se encuentra en el capítulo "Cadena de Suministro."

Código de Conducta Global de Impuestos

Establece principios en nuestra forma de trabajar, para quien trabajamos y cómo trabajamos en materia de consultoría de impuestos. Estos principios ayudan a nuestros clientes, socios, directores y funcionarios en los casos en que la complejidad y las prioridades de la legislación local no permitan trazar con claridad los límites de nuestro actuar.

Nuestras políticas, programas y compromisos son comunicados a todos nuestros colaboradores y socios de forma periódica a través de las inducciones, malla de capacitación, difusiones por correo electrónico y sites.

Los riesgos de E&BC, al ser uno de los riesgos con mayor impacto potencial para la red global de PwC, se identifican a través del Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la red y sus planes de mitigación son revisados por los líderes de la red global.

(GRI 2-27) (GRI 205-3) (SASB SV-PS 510a.2)

Se destaca que, durante el periodo materia del informe, no se han presentado casos de corrupción relacionados a colaboradores, clientes o proveedores, como tampoco otro tipo de casos de incumplimiento a la legislación local. Por lo tanto, no hemos incurrido en gastos relacionados a sanciones (multas).

2.1 Formación en temas de Derechos Humanos, Etica y Anticorrupción

(GRI 205-2) (SASB SV-PS 510a.1)

Todos los colaboradores reciben formación en ética y anticorrupción en su incorporación a la Firma y de forma continua, a través de la malla obligatoria anual de capacitación. El cumplimiento de estas capacitaciones se encuentra ligado a la evaluación de desempeño anual de nuestros colaboradores. Durante el año fiscal 23, hubo un promedio de 1 hora de formación en temas de derechos humanos. Asimismo, en este año se agregó a la malla obligatoria de capacitación el curso de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT).

Cantidad de socios capacitados en temas de derechos humanos (DD.HH.), ética y anticorrupción

Concepto	2023[a] (FY23)	2022[a] (FY22)	2021[a] (FY21)
Cantidad total de socios que completaron los cursos	40	38	37
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	100%	100%	100%

Cantidad de colaboradores capacitados en temas de derechos humanos (DD.HH.), ética y anticorrupción

Concepto	2023[a] (FY23)	2022[a] (FY22)	2021[a] (FY21)
Cantidad total de colaboradores que completaron los cursos	1103	982	880
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	100%	98%	99.7%

Porcentaje de cumplimiento de los cursos sobre derechos humanos (DD.HH.), ética y anticorrupción, por categoría

Categoría laboral	2023[a] (FY23)	2022[a] (FY22)	2021[a] (FY21)
Directores	100%	97%	100%
Gerentes[b]	100%	95%	100%
Asociados Sr	100%	98%	99%
Asociados	100%	99%	100%
Administrativo	100%	95%	100%
Practicante	100%	99%	99%

[a] El número total de colaboradores y socios presentados en el reporte de formación corresponde a los valores del reporte de personal al cierre de junio de los años señalados. Esto es debido a que el programa de formación reporta resultados en años fiscales (FY), teniendo este en un periodo que va de julio a junio.

[b] En la presente tabla la categoría laboral de "Gerentes" incluye a las categorías "Gerente Sr" y "Gerente".

2.2 Contribución Política

(GRI 415-1)

Tal como se expresa en nuestra Política del Programa de Prevención de la Corrupción, no realizamos contribuciones a campañas políticas a nombre de PwC Perú, ya sea de forma directa o indirecta mediante pagos, promesas de pago o la oferta de cualquier cosa de valor (sea en efectivo o no) a candidatos a cargos públicos o funcionarios en ejercicio de su cargo.

Los colaboradores y socios de PwC Perú podrán realizar aportes políticos a título personal y participar en cualquier actividad política siempre y cuando ello no afecte sus labores en la Firma y tomando en consideración lineamientos clave para minimizar los riesgos para la Firma, dejando en claro que se trata del punto de vista personal del colaborador y no de PwC Perú.

2.3 Sistemas de Aceptación de Clientes y Encargo

Nuestro proceso de verificación y aceptación de clientes se adhiere a los estándares aplicables contra el lavado de dinero. También, contamos con un Sistema de Aceptación de Clientes y Encargos que evalúa el perfil de riesgo en clientes recurrentes y potenciales. En base a los resultados de esta evaluación, decidimos si prestamos o no nuestros servicios.

No realizamos servicios con clientes sobre los que existen dudas de su identidad, reputación u origen de sus fondos. Cuando sospechamos de algún tipo de comportamiento criminal, tomamos las acciones pertinentes. No conducimos ninguna actividad ni nos comprometemos con servicios que ayuden a los clientes a infringir las leyes de sanciones económicas.

2.4 Programa de Independencia

Nuestros socios y colaboradores están en la obligación de no comprometer su juicio profesional debido a parcialidad, conflicto de interés o influencia indebida de terceros. Para esto, contamos con un programa de independencia que ha sido diseñado para asegurar el cumplimiento de los estándares y regulaciones de independencia aplicables. Asimismo, contamos con herramientas que nos permiten obtener la información requerida para evaluar si existen conflictos de interés con algunos de nuestros clientes, así como evaluar nuestra independencia como auditores. Para mayor detalle sobre nuestro programa de independencia puedes consultar el capítulo “Calidad”.

3 Transparencia y Trato Justo al Cliente

(GRI 417-1) (GRI 417-2) (GRI 417-3) (GRI 3-3) (GRI 2-27)

Presentamos de forma transparente las condiciones y el alcance de todos nuestros servicios, atendiendo solo a los clientes para los cuales nos sentimos competentes de hacerlo. Por otro lado, llevamos un registro preciso del número de horas hombre dedicadas a cada proyecto por parte de nuestros profesionales, las cuales son facturadas en su totalidad y en cumplimiento con lo presupuestado.

Es importante mencionar que no realizamos ningún negocio formal o informal con nuestros competidores para restringir la competencia, fijar precios, reubicar clientes, mercados, personas o servicios de forma ilegal.

Durante el periodo materia del informe no se han registrado incumplimientos a la normativa o a las políticas internas de la Firma con respecto a la información proporcionada a nuestros clientes sobre el alcance de los servicios ofrecidos. De igual forma, tampoco se han presentado incumplimientos en relación con las piezas publicitarias creadas por PwC Perú para comunicar sus servicios.

06.

Cadena de suministros

(GRI 2-6) (GRI 3-3)

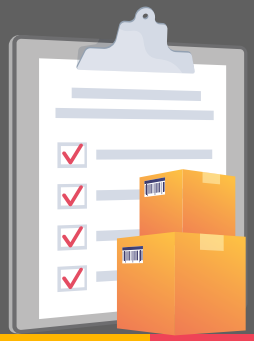
Reconocemos a nuestros proveedores como aliados clave tanto para el cumplimiento de nuestros objetivos, como para el cumplimiento de objetivos comunes que impulsan el desarrollo de ambas partes y de la sociedad en general. Por ello, buscamos asegurar una relación comercial de confianza y duradera. Para esto, nos apoyamos en nuestro Código de Conducta para Terceros y la Política de Compras y Contrataciones.

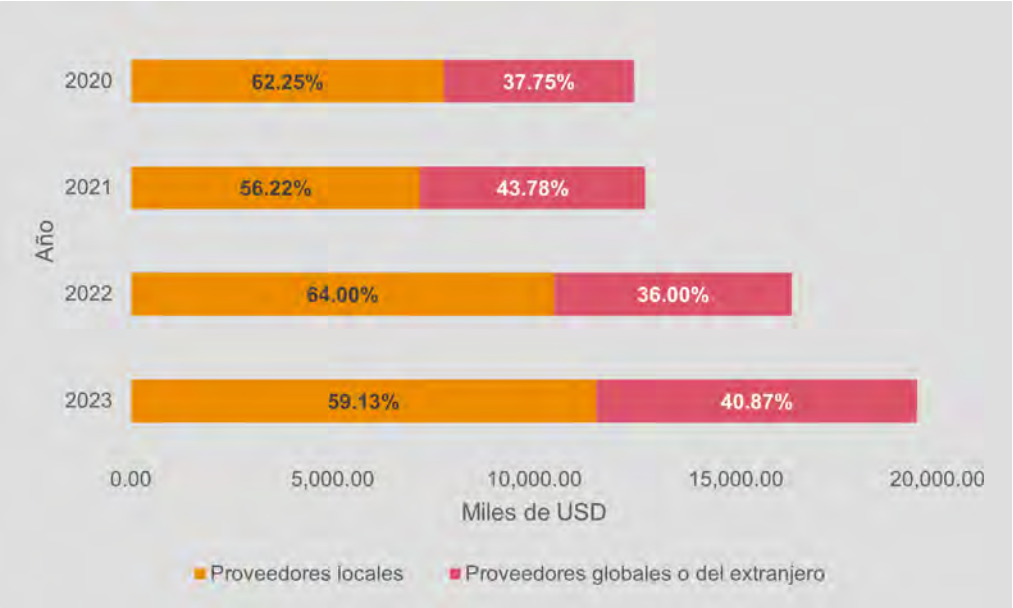
La Política de Compras y Contrataciones establece las directrices, responsabilidades y procedimientos relacionados con los procesos de adquisición para minimizar los riesgos relacionados con la integridad, independencia, objetividad y seguridad del proceso. Esta es de aplicación obligatoria para toda la Firma y su cumplimiento es evaluado de forma anual por un equipo auditor.

1. Distribución de proveedores

(GRI 204-1) (GRI 2-6)

PwC Perú tiene el firme propósito de contribuir con el desarrollo del comercio local, por ello, la mayor proporción de nuestras compras en los últimos cuatro años han sido a proveedores locales (nacionales). En el 2023, 11.5 millones de dólares fueron destinados a estos proveedores, representando cerca del 60% del total de nuestras compras.



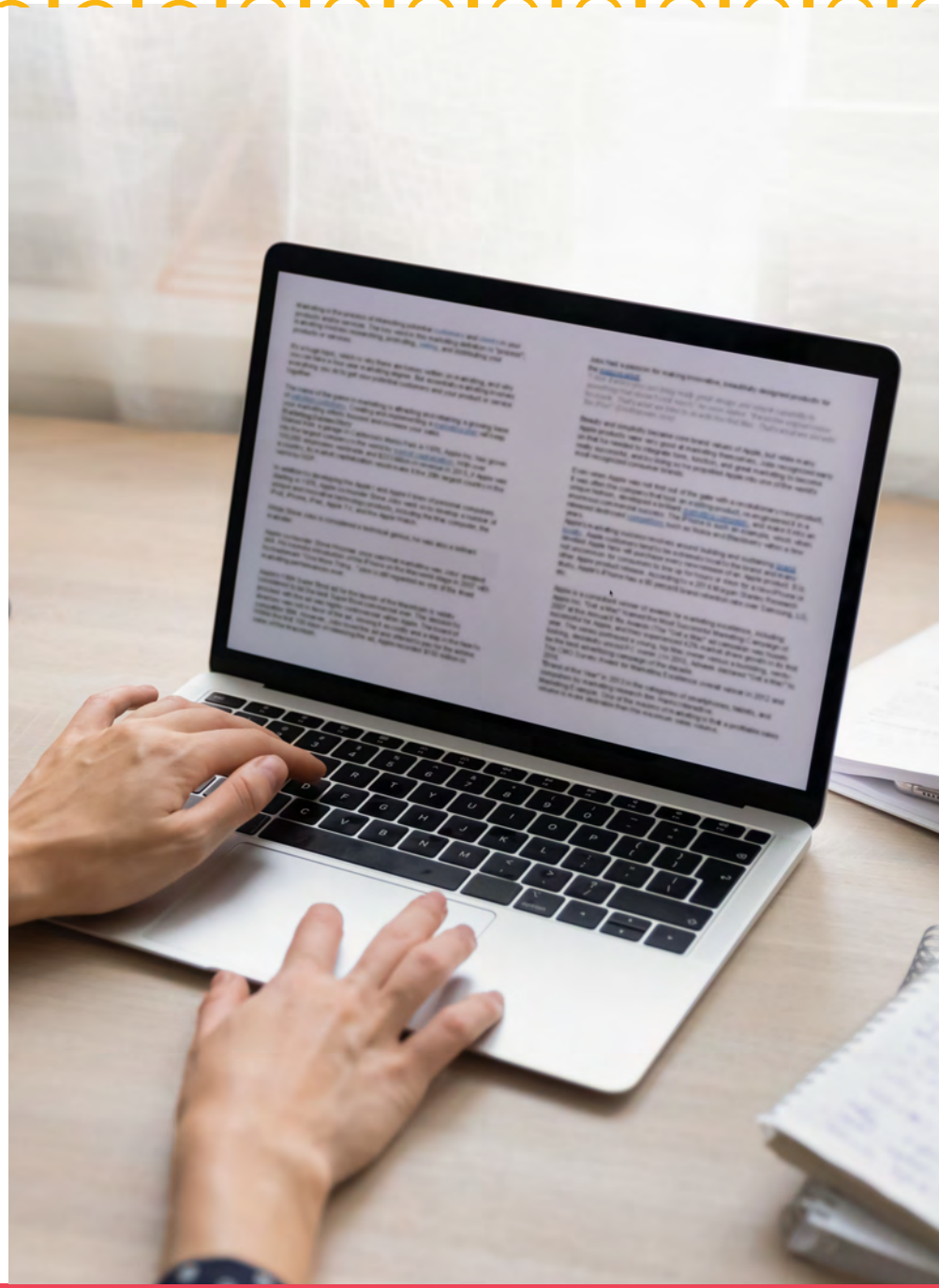


2. Proceso de evaluación y selección de proveedores

(GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 414-2) (408-1) (409-1) (407-1)

El Área de Compras de la Firma tiene la función de asegurar que cada proveedor comprenda y se adhiera a nuestro Código de Conducta para Terceros. Este código se comparte en el proceso de contratación y homologación de los proveedores; e incluye disposiciones que muestran nuestra oposición clara al trabajo infantil, tráfico de personas y esclavitud moderna. Asimismo, se expone nuestra expectativa de que el personal de nuestros proveedores tenga libertad de asociación, entre otras disposiciones.

El proceso de homologación tiene una frecuencia periódica y el cumplimiento es obligatorio para los proveedores de tipo “Compras Corporativas”, los cuales representan la gran mayoría del gasto total en proveedores y con los que se mantiene relaciones a largo plazo. Dentro de este proceso, los proveedores llenan un cuestionario donde presentan información de su empresa en materia de: derechos humanos, trabajo infantil, trabajo forzoso, clima laboral, ética, medio ambiente, entre otros temas.



La homologación tiene la finalidad de confirmar la implementación de procedimientos y controles por parte de nuestros proveedores que aseguren el cumplimiento del Código de Conducta y la legislación local. Asimismo, permite establecer un diagnóstico del estado de madurez en sostenibilidad de nuestros proveedores clave. De 165 proveedores que debieron pasar por el proceso de homologación en el 2023, el 80% culminó satisfactoriamente el proceso.

Si luego de la evaluación se determina que un tercero ha infringido el Código de conducta, exigimos un plan correctivo. De acuerdo a la magnitud de la falta, puede incurrir en la suspensión o término de la relación comercial.

Se destaca que durante el 2023 no se identificaron proveedores con riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil, trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso, trabajo forzoso o violaciones a la libertad de asociación o negociación colectiva.

3. Capacitación de proveedores

En PwC Perú reconocemos a nuestros proveedores como aliados clave para el logro de nuestros objetivos. Por ello, buscamos asegurar la permanencia de las relaciones comerciales, además de capacitar y promover el desarrollo de nuestros proveedores, entendiendo que el crecimiento mutuo asegura la mejora constante de la calidad de bienes y servicios que ofrecen nuestros proveedores, y por extensión, los servicios ofrecidos por nuestra Firma.

Durante el 2023 la Firma ha informado y capacitado a sus proveedores en lo referente a:

- Código de Conducta de PwC para Terceros.
- La gestión para la protección de los datos personales
- Introducción a la Diversidad e Inclusión
- Introducción al compromiso Net Zero y Huella de Carbono

05.

Gobierno Corporativo

1. Prioridades

En PwC apostamos por una cultura de gobernanza corporativa global que tiene a la ética empresarial y la sostenibilidad como piezas fundamentales de nuestra forma de hacer negocios.

2. Órganos de Gobierno

(GRI 2-14) (GRI 2-17) (GRI 2-18)

2.1 Entidades

Las dos entidades que conforman a PwC Perú, PricewaterhouseCoopers S.Civil de R.L. y Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L., son entidades legales separadas, con órganos de administración conjunta. Ambas forman parte de la red global de PwC a través de su condición de miembros de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited.

La sociedad Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. está integrada exclusivamente por contadores públicos colegiados. Esta disposición cumple con lo establecido en el Reglamento Interno del Colegio de Contadores Públicos de Lima, el cual adicionalmente exige que todos los socios se encuentren hábiles en el Colegio e incorporados al registro de sociedades de auditoría.

2.2 Estructura

Nuestro gobierno corporativo adopta buenas prácticas basadas en las reglas globales de la red de PwC, en las cuales se establecen los órganos de gobierno y sus responsabilidades. Estos son mencionados a continuación.

2.2.1. Equipo de Liderazgo del País extendido (CLT)

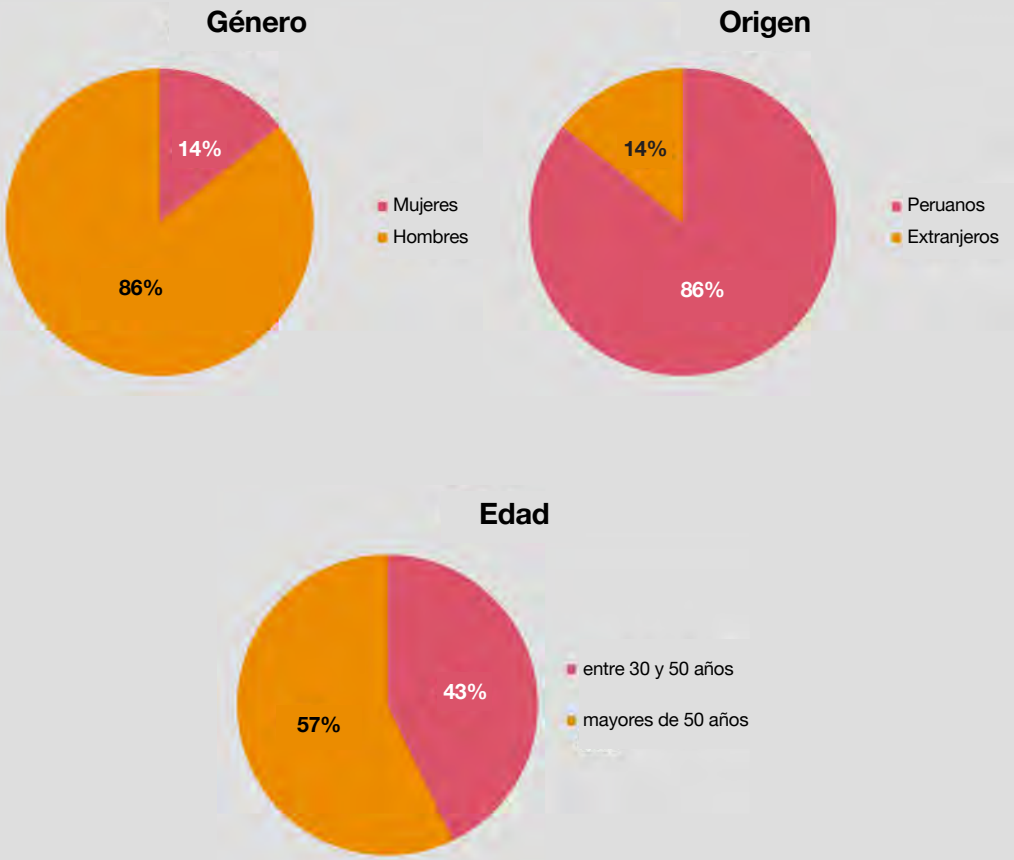
(GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14)

El CLT es presidido por el Socio Principal, y está conformado por los Socios Líderes de nuestras líneas de servicio: Assurance, Tax & Legal y Advisory. Por otro lado, el CLT extendido está conformado por los socios antes mencionados, además de los socios de Human Capital, Infrastructure Management, Clients & Markets y el Socio Lead Partner. Todos los socios miembros de este organismo cumplen un rol ejecutivo en nuestra Firma.

El CLT extendido es el organismo responsable de planificar, administrar y controlar las operaciones en el país; establecer estrategias e impulsar el liderazgo de la Firma dentro del marco de las normas, reglamentos y políticas de la red global de PwC.

Composición del CLT extendido

(GRI 2-9)



El CLT extendido tiene reuniones mensuales en donde se abordan asuntos estratégicos de la Firma y se revisan reportes de desempeño, entre los cuales se encuentra aquellos relacionados con sostenibilidad corporativa y calidad. Asimismo, el CLT extendido tiene representantes en los comités de riesgos, ética, administración de crisis y responsabilidad corporativa.

Mecanismos de participación con grupos de interés

Colaboradores

Global People Survey (GPS)

Encuesta anual para la evaluación del Clima laboral.

Plenaria PwC

Espacio de discusión anual sobre las prioridades para la Firma.

Clientes

Programa de Satisfacción del Cliente

Herramienta para medir el nivel de recomendación de clientes, el cumplimiento de sus expectativas y oportunidades de mejora

PwC Global y LAN

Reunión de socios líderes de la red

Reunión anual de los socios líderes de la red global de PwC.

Reunión de socios líderes de LAN

Reunión anual de socios líderes de las Firmas latinoamericanas de PwC.

La información recolectada por los mecanismos de participación es revisada de forma anual y usada para implementar planes de acción para la mejora continua de las operaciones de la Firma. De esta forma, el CLT extendido se mantiene informado sobre los impactos reales y potenciales de la organización, así como la postura de los grupos de interés.

Es importante mencionar que, el CLT extendido realiza la revisión y aprobación final del Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia de la Firma. El proceso es liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, quien además tiene el encargo de aprobar los temas materiales y la identificación de grupos de interés. Esta misma socia, como representante del CLT extendido, aprueba la planificación y objetivos en temas de sostenibilidad corporativa.

a) Socio Principal

El Socio Principal (Country Senior Partner, CSP por sus siglas en inglés) es el principal responsable de las dos entidades que conforman a PwC Perú. Este tiene la autoridad para garantizar la integración adecuada de todas las Líneas de Servicios, con el fin de promover el crecimiento integral y dar seguimiento a las estrategias a mediano y largo plazo, así como contribuir al buen desempeño de sus planes de negocio en el Perú.

b) Socios Líderes

Los Socios Líderes, actuando en representación de la Asamblea de Socios, están autorizados para:

- Liderar su línea de servicio y plantear la estrategia y ejecución de sus planes en coordinación con el Socio Principal.
- Formular los programas de desarrollo de productos y servicios.
- Liderar la formulación e implementación de metodologías y herramientas.
- Liderar la supervisión de los procedimientos de control de calidad.
- Implementar los procedimientos para contratar personas talentosas y planes de desarrollo de carrera.
- Liderar la creación e implementación de programas comerciales.

2.2.2. Asamblea de Socios

(GRI 2-9)

La Asamblea de Socios de PwC Perú está integrada por todos los socios patrimoniales de nuestra Firma, incluidos aquellos que conforman el CLT, y está presidida por el Socio Principal.

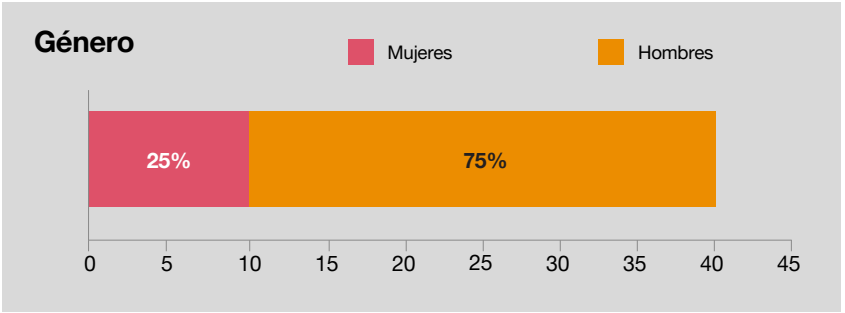
Dentro de sus funciones está la supervisión de la dirección de la Firma, determinación de capital operativo y social, elección o destitución del Socio Principal, supervisión del cumplimiento de estrategias y políticas, aprobación de los planes de negocio de largo y mediano plazo, propuesta y aprobación de la admisión de nuevos socios, entre otras funciones ligadas a la dirección y buena gestión de la Firma dentro del Perú.

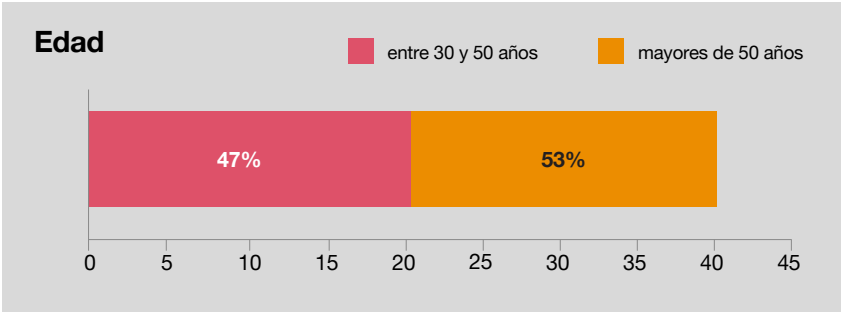
Los socios están en la capacidad de representar a nuestros colaboradores, dado que cada uno cumple un rol ejecutivo en la organización, teniendo como encargo el liderazgo de un área específica de la misma. Esta responsabilidad les da la oportunidad de tener conocimiento oportuno de las necesidades de nuestros colaboradores.

a) Número de Socios

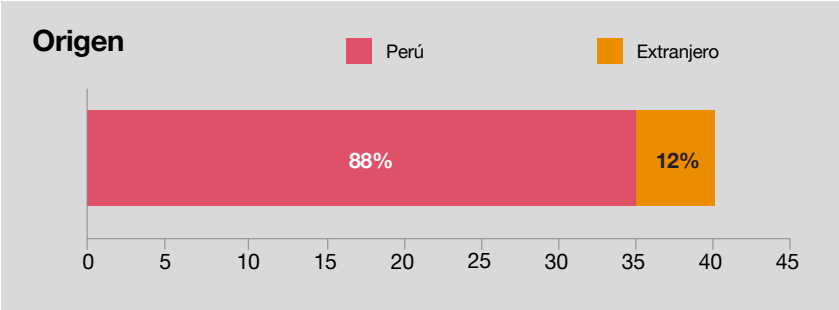
El número de socios en PwC Perú al 31 de diciembre de 2023 asciende a 24 en PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L y a 16 en el caso de Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L., haciendo un total de 40 socios. A continuación, se presenta la composición[1] de la asamblea de socios.

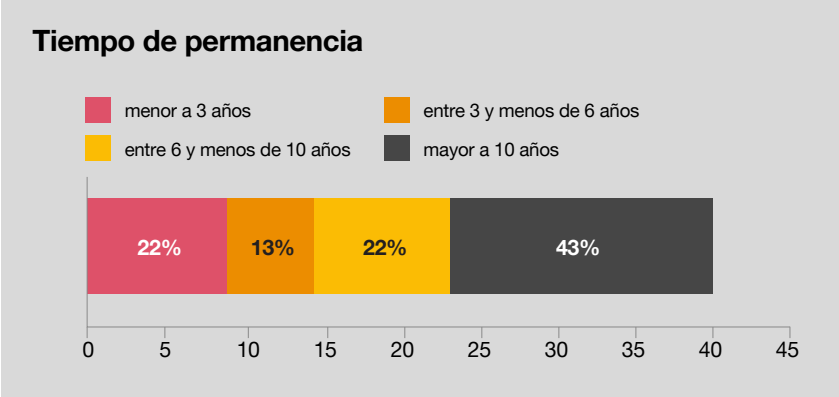
Composición de los Socios





[1] El análisis de la composición de la asamblea de socios comprende únicamente a personas naturales.





b) Capacitación a la Asamblea de Socios

(GRI 2-17) (GRI 2-18)

Todos los colaboradores de la Firma, incluidos los socios, reciben formación continua con mallas de capacitación especializadas para cada línea de negocio. Como parte de este proceso, los socios son capacitados en temas relacionados a sostenibilidad. Durante el 2023 los socios llevaron 7 cursos relacionados con el cambio climático, los aspectos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) y su aplicación dentro de nuestra Firma y en sectores donde ofrecemos nuestros servicios.

Para más información acerca de los diferentes cursos incluidos en los programas de formación de PwC Perú, puede consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

Por el momento no se evalúa a los socios en cuanto a su desempeño en la supervisión de los impactos relacionados a sostenibilidad de la Firma.

2.3 Transparencia acerca de las decisiones de los órganos de gobierno

El Comité de Riesgos del Equipo de Liderazgo de la Red Global es el responsable de monitorear los riesgos clave, el aseguramiento de la calidad, el sistema de gestión de riesgos de la Red y la supervisión del cumplimiento de acuerdo a los estándares y las políticas de la Red (como también el proceso de control de cumplimiento), y de las normas legales y requisitos reglamentarios. Sobre la base de ello, PwC Perú cuenta con un Socio responsable de Riesgos a nivel Firma y un Representante de Riesgos por Línea de Servicio (LoS).

3 Gestión

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-16)

3.1 Socios de áreas funcionales

Contamos con socios responsables para cada una de las siguientes funciones: Risk Management & Independence, Human Capital, Ethics & Business Conduct, Finance & Infrastructure, y Clients & Markets, los cuales dan soporte a cada línea de negocio.

3.2 Comités

3.2.1 Comité de riesgo

El Comité de Riesgos del Equipo de Liderazgo de la Red Global es el responsable de monitorear los riesgos clave, el aseguramiento de la calidad, el sistema de gestión de riesgos de la Red y la supervisión del cumplimiento de acuerdo a los estándares y las políticas de la Red (como también el proceso de control de cumplimiento), y de las normas legales y requisitos reglamentarios. Sobre la base de ello, PwC Perú cuenta con un Socio responsable de Riesgos a nivel Firma y un Representante de Riesgos por Línea de Servicio (LoS).

3.2.2. Comité Net Zero LAN

Contamos con un comité regional que es liderado por el Socio/a de Human Capital de PwC Chile, y está conformado por responsables de medio ambiente de todos los países de Latinoamérica de PwC. En este se revisan las acciones que cada país realiza en el contexto de nuestro compromiso Net Zero. Cada país tiene un socio líder de Net Zero, en nuestro caso es la Socia Líder de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, quien participa en el Comité regional junto con el coordinador de Net Zero.

3.2.3. Comité de administración de crisis

El comité es liderado por la Socia de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento (GRC por sus siglas en inglés) en PwC Perú y está conformado también por la Socia Líder de Human Capital y el Socio Líder de Servicios Laborales, así como por miembros del equipo de Operaciones, Seguridad y Salud Ocupacional, Legal, IT y Comunicación interna. Este comité se activa ante cualquier situación que impacte directamente en la continuidad de nuestros negocios: pandemia, desastres naturales, situación política (marchas/protestas), etc.

3.2.4 Comité de ética

Este comité se encuentra integrado por el Socio Principal, el Socio de Risk Management & Independence, el Socio Líder de Ethics & Business Conduct, y la Socia Líder de Human Capital y Responsabilidad Corporativa. El comité sesiona al menos una vez al año. Sus funciones se describen a mayor detalle en el Capítulo de “Ética” del presente informe.

3.2.5. Comité de diversidad e inclusión

El Comité de Diversidad e Inclusión es liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, y es el encargado de aprobar la estrategia y objetivos de este tema en la Firma. Asimismo, monitorea nuestro desempeño con relación a las mejores prácticas de diversidad e inclusión en el mercado corporativo. Profundizamos acerca de este tema en el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

3.2.6 Comité de seguridad y salud en el trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es liderado por la Médico Ocupacional de la Firma. Tiene como función principal promover la seguridad y salud en el trabajo; además de asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional. Para más información, referirse al capítulo “Orgullosamente Pricers”.

3.2.7 Comité de responsabilidad corporativa

(GRI 2-13)

El Comité de Responsabilidad Corporativa es liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa. Vela por el cumplimiento de los compromisos en sostenibilidad, realizando un seguimiento permanente orientado a la identificación de oportunidades para la mejora continua de la gestión de la Responsabilidad Corporativa.

4 Remuneraciones de Socios y Controles

(GRI 2-19)

La premisa esencial de la retribución de los socios de PwC Perú considera incentivar, reconocer y compensar sobre la base de tres componentes:

- **Desempeño:** rendimiento y calidad del trabajo realizado.
- **Responsabilidad:** nivel de injerencia vigente en la dirección y gestión de la Firma.
- **Capital:** el valor de su participación de acuerdo a la antigüedad en la sociedad.

Nuestra estructura de resultados/compensación respeta el entorno normativo en el que operamos. Para mayor detalle sobre el proceso de remuneraciones/ compensaciones puede consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

5 Independencia del Máximo Órgano de Gobierno

(GRI 2-15) (GRI 2-11)

Contamos con una Política de Independencia a nivel global, la cual establece las normas mínimas que deben respetarse y los procesos que deben seguirse para mantener la independencia con nuestros clientes. Asimismo, tenemos implementado un sistema de gestión integral de riesgos y de control interno, el cual incluye lineamientos a nivel de estructura organizacional, entrenamiento y actividades de cumplimiento.

Los socios de nuestra Firma están en la obligación de respetar esta política y cumplir con el sistema de gestión de riesgos. Para mayor detalle sobre esto, puede consultar el capítulo “Calidad” del presente informe.

06.

Desempeño económico

1. Valor económico generado y distribuido

(GRI 201-1) (GRI 201-4) (GRI 3-3)

El 2023 fue un año retador para la economía peruana que registró una contracción de 0.6%, según datos del Banco Central de Reserva del Perú.[1] En la primera mitad del año, la inflación se encontró muy por encima de su rango meta, llegando hasta un 8.7% en febrero. A partir de junio la inflación se redujo, llegando a cerrar el año con un 3.2%.[2]

Pese al panorama económico antes mencionado, nuestros ingresos pudieron crecer un 6% durante el 2023. De forma similar, el valor distribuido en los salarios y beneficios de los empleados creció en un 10%. En total, este concepto ha representado el 47% del valor económico distribuido total, lo cual refleja el crecimiento de nuestra comunidad de Pricers, nuestra política de retención del talento y los esfuerzos realizados para capacitar a nuestros colaboradores y mantener su bienestar.

Los costos de prestación de servicios crecieron en un 9% con respecto al 2022, lo cual es un reflejo de los altos niveles de inflación. Asimismo, la distribución a los proveedores de capital, bancos y accionistas creció en 8.5%, manteniendo una proporción razonable de los ingresos (14.7%).

El compromiso que tenemos con la calidad de nuestro trabajo frente a clientes y con nuestros colaboradores y otras partes interesadas se pone de manifiesto al haber distribuido mayor valor del que generamos en 2023. Específicamente, durante este año tuvimos un valor económico retenido de -S/1.89 millones (hemos distribuido en el 2023 un monto superior al generado en dicho año calendario tomando recursos del valor retenido en periodos anteriores).

Es importante resaltar que, en el 2023, al igual que en periodo de pandemia, nuestra Firma no ha aplicado a ningún beneficio financiero promovido por algún gobierno. Nuestra oferta de valor es financiada con recursos propios y deudas del banco, cumpliendo en todo momento con nuestras obligaciones tributarias ante el gobierno central y municipal.

[1] Banco Central de Reserva del Perú. 2024. Informe macroeconómico: IV trimestre de 2023. https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Notas-Estudios/2024/nota-de-estudios-14-2024.pdf

[2] Sociedad de Comercio Exterior del Perú. 2024. Inflación en 2023: tendencias y proyecciones. https://www.comexperu.org.pe/articulo/inflacion-en-2023-tendencias-y-proyecciones

Valor económico generado y distribuido* (GRI 201-1)				
Concepto		**2023**	**2022**	**2021**
INGRESOS				
Ingresos por venta de servicios (auditoría, consultoría contable, tributaria, laboral, legal, precios de transferencia, outsourcing de planillas y contabilidad, consultoría en M&A, estrategia, gestión de procesos, riesgos, ciberseguridad). Ingresos financieros y otros ingresos operacionales.		260,163	245,209	226,931
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO		**260,163**	**245,209**	**226,931**
EGRESOS				
Salarios y beneficios de los empleados	Sueldos del personal, bonos, prestaciones sociales, capacitación	122,638	111,951	104,231
Costos y gastos operacionales	Servicios contratados con el network de la red global de PwC para prestar servicios a clientes, gastos operativos de mantenimiento de la infraestructura física, membresías en gremios empresariales y servicios que nos permiten conocer las necesidades de nuestros clientes, soporte en Tecnologías de la Información regional y global que garantizan la calidad y seguridad de nuestra infraestructura tecnológica.	83,312	76,008	69,896
Proveedores de capital	Dividendos a Socios de la Firma y gasto de intereses con acreedores financieros que permiten tener una estructura de capital óptima para la operación y desarrollo de nuestro propósito y oferta de valor.	38,252	35,099	26,200
Pagos al gobierno	Principalmente Impuesto a la renta	17,801	18,352	16,806
Inversiones en la comunidad	Corresponde a apoyo a organizaciones de ayuda social.	56	49	245
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		**262,059**	**241,459**	**217,378**
VALOR ECONÓMICO RETENIDO		**(1,896)**	**3,750**	**9,553**

*Valor expresado en miles de soles

07.

Nuestro compromiso con la sociedad y el ambiente

1. Nuestro compromiso social

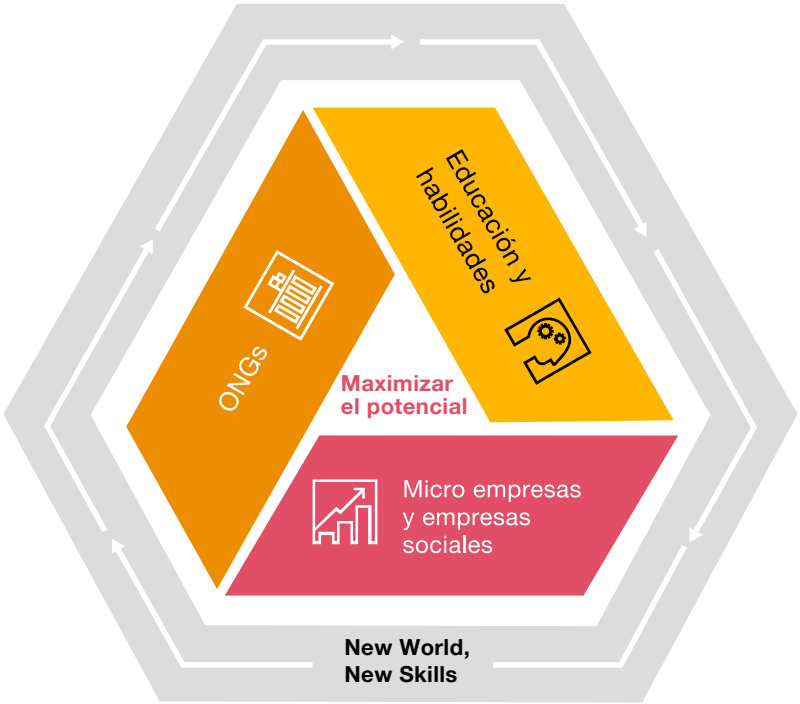
(GRI 203-1) (GRI 3-3)

En el Perú, la tasa de empleo informal fue de 71.1% a nivel nacional para el IV trimestre del año 2023[1]. En este contexto, nuestra Firma generó más de 1300 puestos de trabajo formal, contribuyendo a la capacidad de consumo, el crecimiento económico y bienestar de nuestro país. Asimismo, concentramos la mayor proporción del valor de nuestras compras en proveedores locales, invirtiendo más de 11.5 millones de dólares y contribuyendo de esta forma con la dinamización de la economía.

En PwC Perú buscamos crear valor socio-económico al utilizar nuestras habilidades y experiencia para ayudar a las comunidades locales, midiendo nuestro impacto y enfocándonos en construir capacidades y promover la educación. Por ello, hemos desarrollado nuestro programa global *New World, New Skills,* el cual busca promover que las personas adquieran las habilidades digitales necesarias para tener éxito en este mundo cambiante.

Generar un impacto medible y significativo en la comunidad, a través de programas de voluntariado orientados al desarrollo de la educación. Trabajamos en asociación con organizaciones de la comunidad, brindando nuestro apoyo económico, experiencia y habilidades.

Involucrar a la comunidad en un diálogo sobre cuestiones de interés local.



[1] Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo 2023 Trimestre II. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6332762/5563550-ite-2023-t4.pdf

Organizaciones no Gubernamentales (ONGs)	Educación y habilidades	Micro empresas y empresas sociales
Contribuimos al fortalecimiento y transparencia del sector en alianza con ONGs, organizaciones sin fines de lucro e instituciones educativas.	Desde educación financiera hasta habilidades tecnológicas y mentoría. Ayudamos a las personas a prosperar, preparándolas para los trabajos del futuro.	Empoderamos a los emprendedores para que sean los disruptores del mañana. Compartimos nuestra experiencia para ayudarlos a escalar y generar un impacto aún mayor.

En PwC Perú, abordamos este programa desde 3 frentes de acción

Voluntariado

En el año 2023, realizamos 6 actividades de voluntariado en donde participaron 82 Pricers e invertimos un total de 580 horas voluntarias. En este año, la hora voluntaria en la Firma tuvo un costo de S/20.00, en base a la categoría de puesto de los/as voluntarios/as que participaron. Además, PwC Perú invierte parte de su presupuesto en el financiamiento de estas actividades. En la siguiente tabla, se puede observar el costo total de los voluntariados corporativos, el cual incluye el presupuesto asignado por PwC Perú y el costo de horas voluntarias.

Cifras de voluntariados		
Año	Inversión total (en S/.)	N° de voluntarios
2021	25,604.16	69
2022	60,999.36	67
2023	36,140.00	82

Probono

Hemos realizado 4 servicios pro-bono (servicios ofrecidos de forma gratuita) en auditoría, lo cual equivale a 725 horas pro-bono. Algunas de las empresas con las que hemos colaborado son:

Asociación Kuskachay
La Asociación Kuskachay busca luchar contra la corrupción de manera frontal.

ONG Presente
La Certificación Presente busca medir, evaluar y premiar a espacios laborales que buscan ser los mejores lugares para el talento LGBTIQ+.

01 Kuskachay

02 APEXO

03 Presente

04 UP

Asociación Peruana de Experiencia de Cliente
APEXO es una asociación que genera empleo, a través de distintas plataformas de servicios que ofrece a sus asociados y a la comunidad.

Patronato Universidad del Pacífico
El patronato es una entidad sin fines de lucro, busca capacitar a docentes de universidades públicas de todo el país a través de cursos de especialización y pasantías.

Donaciones

En el 2023, nuestras donaciones, las cuales ascendieron al monto de S/56,214, estuvieron destinadas a apoyar a diferentes organizaciones con fines sociales que contribuyen a la comunidad en los campos de educación y salud.

Fundación Peruana de Cáncer

Apoyamos a la Colecta Ponle Corazón con una donación de S/25,000 para la construcción del nuevo Hogar Ponle Corazón.

Soluciones Empresariales contra la Pobreza

Aportamos con más de S/18,900 en el patronato de financiamiento para mejorar el flujo dentro de la organización.

Fundación Ayuda en Acción

Donamos S/3,000 con el fin de contribuir con el financiamiento de los proyectos y actividades generales de la Fundación.

Centro Ann Sullivan

Hace años trabajamos en conjunto con el Centro Ann Sullivan, organización dedicada a la educación de personas con habilidades diferentes y sus familias. Este año, contribuimos con un monto de S/3,087.

Asociación de Hogares Nuevo Futuro - Perú

Aportamos con una donación de S/2,450 en el almuerzo anual “El Rastrillo” realizado para recaudar fondos que permitan la creación, mantenimiento y supervisión de hogares para acoger a niños abandonados.

Fundación para el Desarrollo Solidario

Contribuimos con una donación de S/3,680 en la cena “Cocinemos con Fundades”, para contribuir con el financiamiento de los proyectos que impulsa la fundación.

2. Nuestro compromiso ambiental

2.1 Nuestro rol en un ambiente cambiante

(GRI 3-3)(GRI 2-25)

El cambio climático representa uno de los retos más urgentes que enfrenta la humanidad. Las emisiones producidas por actividades humanas en el último siglo han aumentado la concentración de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en la atmósfera dando como resultado el calentamiento global (IPCC, 2023a)[2], el cual ha alterado los patrones regionales y globales del clima.

Al 2023, la temperatura superficial promedio del planeta ha aumentado en 1.1°C (IPCC, 2023b)[3], comparado con niveles preindustriales (1850-1900). Esto nos ubica peligrosamente cerca del límite de 1.5°C establecido por el Acuerdo de París y reduce la expectativa de poder evitar los peores impactos del cambio climático.

A nivel global han ocurrido cambios rápidos y extensos en la atmósfera, océanos, ecosistemas y otros compartimentos ambientales, los cuales han derivado en extensos impactos adversos en la naturaleza y la sociedad, en todos los continentes de nuestro planeta.

En PwC Perú creemos firmemente en el rol fundamental de los negocios para enfrentar la actual crisis ambiental y promover el cambio sistemático necesario para ello.

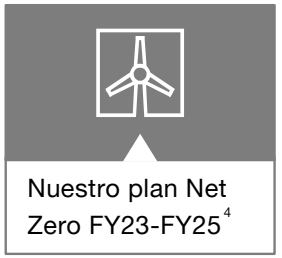
[2] Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). (2023). Climate Change 2023 Synthesis Report. https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf

[3] Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). (2023). Climate Change 2023 Synthesis Report. https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf

Reconocemos que se requiere el trabajo conjunto y rápido de las personas, Estados y organizaciones para enfrentar al cambio climático. En este contexto, estamos fortaleciendo constantemente nuestro sistema de gestión ambiental, el cual nos permite afrontar los retos que supone la descarbonización de nuestro negocio y la adaptación al cambio climático.

El área de responsabilidad corporativa lidera la gestión ambiental en nuestra Firma, en coordinación con representantes de áreas claves del negocio y el Comité de Sostenibilidad Corporativa. Asimismo, contamos con el apoyo de la red Net Zero LAN y Net Zero Global, que son espacios para compartir ideas y experiencias a través de las diferentes firmas de PwC en Latinoamérica y el mundo.

Los principales documentos que rigen la gestión ambiental en nuestra Firma son:



[4] FY es el acrónimo para año fiscal, siendo el FY23 el año fiscal 23 y el FY25 el año fiscal 25.

Contamos con los siguientes canales para la recepción de sugerencias o reclamos por parte de nuestros grupos de interés en temas de medio ambiente:

Net Zero Heroes

Grupo de afinidad en temas ambientales abierto para todos los colaboradores de PwC, a través del cual pueden comunicar sus sugerencias y puntos de vista sobre las iniciativas ambientales de la Firma.

Buzón de Clima, Cultura y Responsabilidad Corporativa

Correo corporativo a través del cual los colaboradores pueden hacer consultas, dejar sugerencias o realizar reclamos.

Encuesta de Human Capital

Encuesta anual en la cual los colaboradores califican los servicios del área de Human Capital, entre los cuales se encuentran las iniciativas ambientales y los canales de comunicación con ellos.

Ethics Help Line

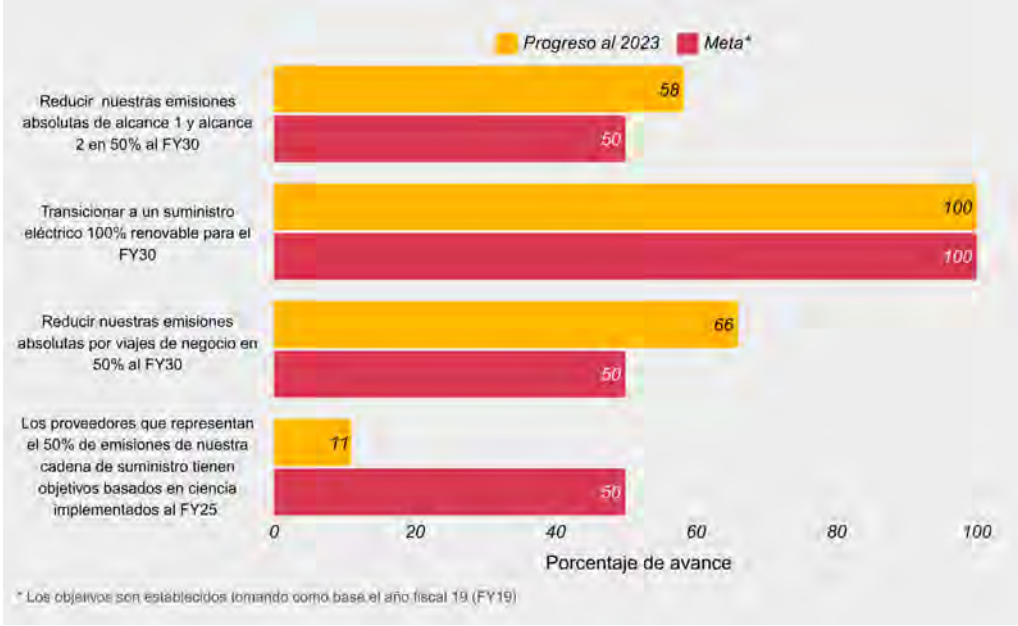
Canal público de denuncias o reclamos habilitado en nuestra página web.

2.2 Compromiso Net Zero

(GRI 3-3)

En septiembre de 2020, PwC anunció su compromiso global Net Zero, a través del cual nos comprometemos a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero, estableciendo objetivos de reducción basados en ciencia al 2030. Estos objetivos se alinean con lo que la normativa más reciente de la ciencia climática dictamina como necesario para cumplir con el Acuerdo de París. Nuestros objetivos basados en ciencia fueron validados de forma independiente por The Science Based Targets initiative (SBTi).

Nuestros objetivos al corto plazo basados en ciencia y su progreso



De esta forma, estamos descarbonizando nuestras operaciones y cadena de suministro. Además, tenemos el compromiso de compensar el 100% de las emisiones que no podemos reducir a través de créditos de carbono de alta calidad.

El enfoque que hemos adoptado para gestionar nuestro impacto y alcanzar las cero emisiones netas se basa en una jerarquía de mitigación de carbono centrada en 4 puntos:

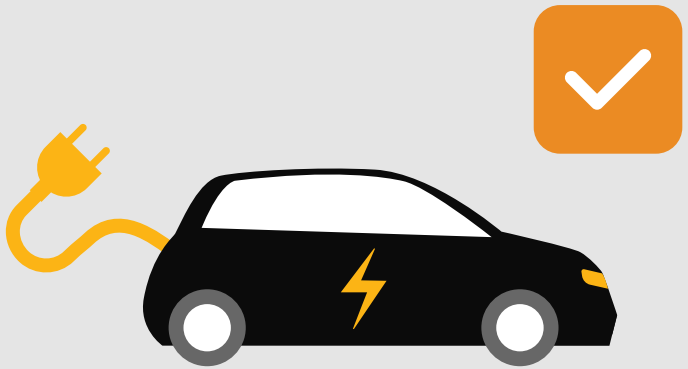
1. Evitar: minimizar nuestro impacto desde la forma en la que se diseñan las acciones (repensar la estrategia de negocio).
2. Reducir: hacer lo que hacemos de manera más eficiente.
3. Reemplazar: sustituir las fuentes de energía con alto contenido de carbono por otras más bajas.
4. Compensar: buscar formas de compensación de las emisiones que no se eliminen por lo anterior

2.3 Gestión de la energía y emisiones

(GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 2-25) (GRI 3-3)

En nuestra Firma, los principales impactos socioambientales negativos derivan de las emisiones de GEI generadas por las actividades de transporte por viajes de negocio y el consumo de energía eléctrica, además de las potenciales emisiones de GEI en caso de ocurrir fugas de gases refrigerantes del sistema de aire acondicionado o incendios. Los impactos del consumo energético y potenciales fugas de gases refrigerantes o incendios se dan o pueden dar por las actividades regulares en nuestras oficinas.

Los impactos del transporte por viajes de negocio se dan por las emisiones indirectas que se generan por usar servicios de transporte áereo o terrestre a nivel internacional, nacional, regional o local. Estas acciones se dan en su mayoría durante la ejecución de nuestros servicios.



Para reducir el impacto o la posible ocurrencia de las actividades descritas, se lleva un control mensual de las emisiones en donde se comparan las emisiones de GEI hasta la fecha con las metas anuales de emisiones. Por otro lado, también se supervisa el correcto mantenimiento del sistema de aire acondicionado y sistema contra incendios. En base a los resultados de estos controles y al planeamiento anual de gestión ambiental se implementan medidas para reducir las emisiones o mitigar su crecimiento. En la sección “2.3 Reduciendo nuestro impacto” se presentan las iniciativas de reducción activas en el 2023.

Tanto los indicadores de control de impactos como los de proyectos de reducción son reportados al máximo órgano de gobierno *(Country Leadership Team* - CLT) de forma mensual. Asimismo, contamos con la supervisión de un socio representante de este organismo para la planificación y ejecución de las actividades ambientales. Este socio tiene el cargo de *Net Zero Leader,* siendo en última instancia el responsable del cumplimiento de la política y planes ambientales de la Firma.

También, se realizan reportes mensuales del estado de nuestras emisiones y el cumplimiento de nuestros objetivos a partir de la segunda mitad del año fiscal a la red global de PwC y a la red de Latinoamérica (LAN). En estos reportes se deben justificar cualquier variación significativa de las emisiones, presentando los sustentos correspondientes. Por último, hemos recibido verificaciones externas para los niveles de actividad de nuestra huella de carbono de los años 2020, 2021 y 2022.

Energía

El consumo de combustibles fósiles en nuestra Firma es controlado por medio de reportes mensuales provenientes de nuestra área de operaciones y finanzas. En el 2023, este consumo aumentó en un 40% con respecto al 2022 como resultado del mayor uso del auto propio de nuestra Firma. Cabe señalar que el 100% del combustible consumido proviene de fuentes no renovables. Asimismo, no existe venta de energía dada la naturaleza de negocio de nuestra Firma.

Combustible	gal	GJ	gal	GJ	gal	GJ	gal	GJ
Diesel	0	0	44.02	5.899	14.5	1.943	0	0
Gasohol 95	60.53	7.748	0	0	33.64	4.306	30.3	3.666
Gasohol 97	25.74	3.218	5.72	0.715	54.18	6.773	34.27	4.181

consumidos por el Valor Calorífico Neto del combustible. Posteriormente, los terajoules calculados fueron convertidos a gigajoules.

Valor Calorífico Neto (RAGEI, 2019) [5]

Diesel B5 (S50):	0.000135	TJ/gal
Gasohol 95:	0.000121	TJ/gal
Gasohol 97:	0.000122	TJ/gal
Gasohol 98:	0.000125	TJ/gal

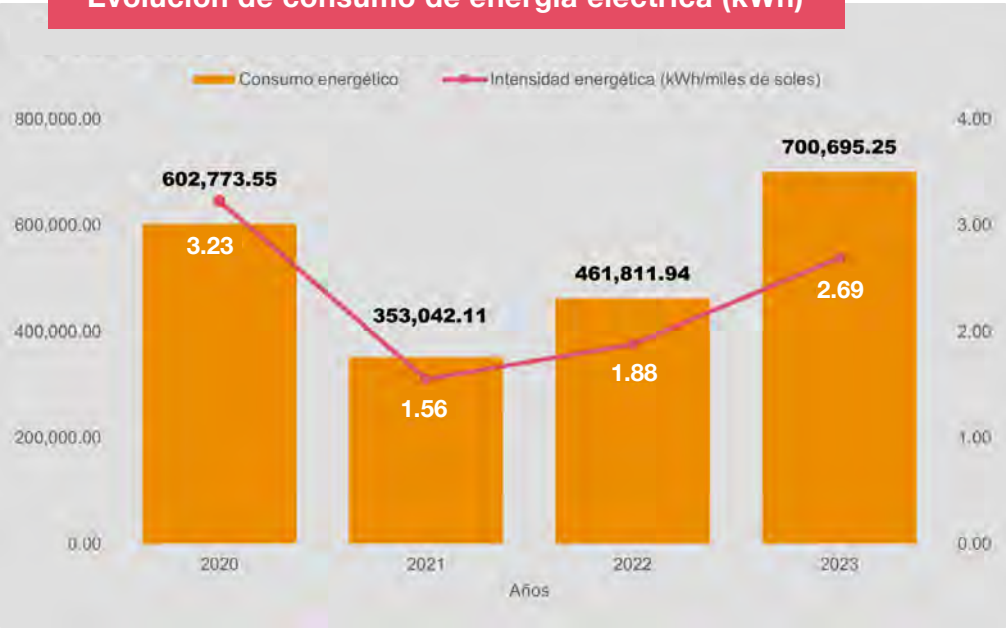
Con respecto al consumo de energía eléctrica, en el 2023 se registró un aumento en el consumo de cerca del 52% con respecto al 2022. Es importante señalar que desde el 2020 hasta finales del 2022 las actividades presenciales se han visto limitadas debido a las restricciones impuestas por la pandemia del COVID-19

[5] Reporte Sectorial de Gases de Efecto Invernadero. (2019). Energía – 2019. https://infocarbono.minam.gob.pe/reportes-sectoriales/energia-2019/

De forma similar, la intensidad energética, expresada esta última como el consumo eléctrico por ingresos, aumentó pero a una menor tasa, siendo 3% menor que la de crecimiento del consumo eléctrico, lo cual denota un uso más eficiente de la energía. Esto se refuerza al observar que el consumo eléctrico en el 2023 fue un 16% mayor que el registrado en el 2020, sin embargo, la intensidad energética es un 19% menor.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos concluir que, si bien hubo un crecimiento en el consumo energético con respecto al 2022, el impacto es menor en la eficiencia de uso de energía. De esta forma, la eficiencia sigue siendo considerablemente mayor en el 2023 con respecto al 2020.

Evolución de consumo de energía eléctrica (kWh)



El incremento del consumo energético durante el 2023 se debe a la mayor actividad presencial en las oficinas. Esto demandó un mayor consumo de energía eléctrica tanto para las luminarias como para el uso de equipos como computadoras, laptops, proyectores, celulares, entre otros y uso del sistema de aire acondicionado. Sin embargo, como resultado del Programa de Implementación de Luminaria LED, la reducción del espacio de oficina y la permanencia de cierto porcentaje de trabajo remoto, la intensidad energética no alcanzó el valor del 2020.

Destacamos, que en el año 2023 por primera vez cubrimos el 100% de nuestra energía eléctrica consumida con Certificados de Atribución de Energía Renovable, provenientes de proyectos peruanos.

El 100% de la energía eléctrica consumida en el 2023 fue renovable

Consumo energético total (GJ)	2020	2021	2022	2023
Combustibles	10.97	6.62	21.84	30.76
Eléctrica	2,169.99	1,270.95	1,662.52	2,522.50
Total	**2,180.95**	**1,277.57**	**1,684.36**	**2,553.26**

Nota: Para el cálculo, por cada consumo de energía eléctrica se utilizó una tasa de conversión de 0.0036 GJ/kWh. También se usó la herramienta de conversión de Google.

Emisiones

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4)

Para el cálculo de nuestro inventario de emisiones se siguió la metodología *Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard.* Optamos por un enfoque operacional, considerando los siguientes gases de efecto invernadero CO2, CH4 y N2O. Estos mismos gases son tomados en consideración para el cálculo del ratio de emisiones por ingresos. Los potenciales de calentamiento global de estos gases fueron extraídos del Capítulo 8 del reporte *The Physical Science Basis* del Quinto Informe de Evaluación (AR5), grupo de trabajo N°1.

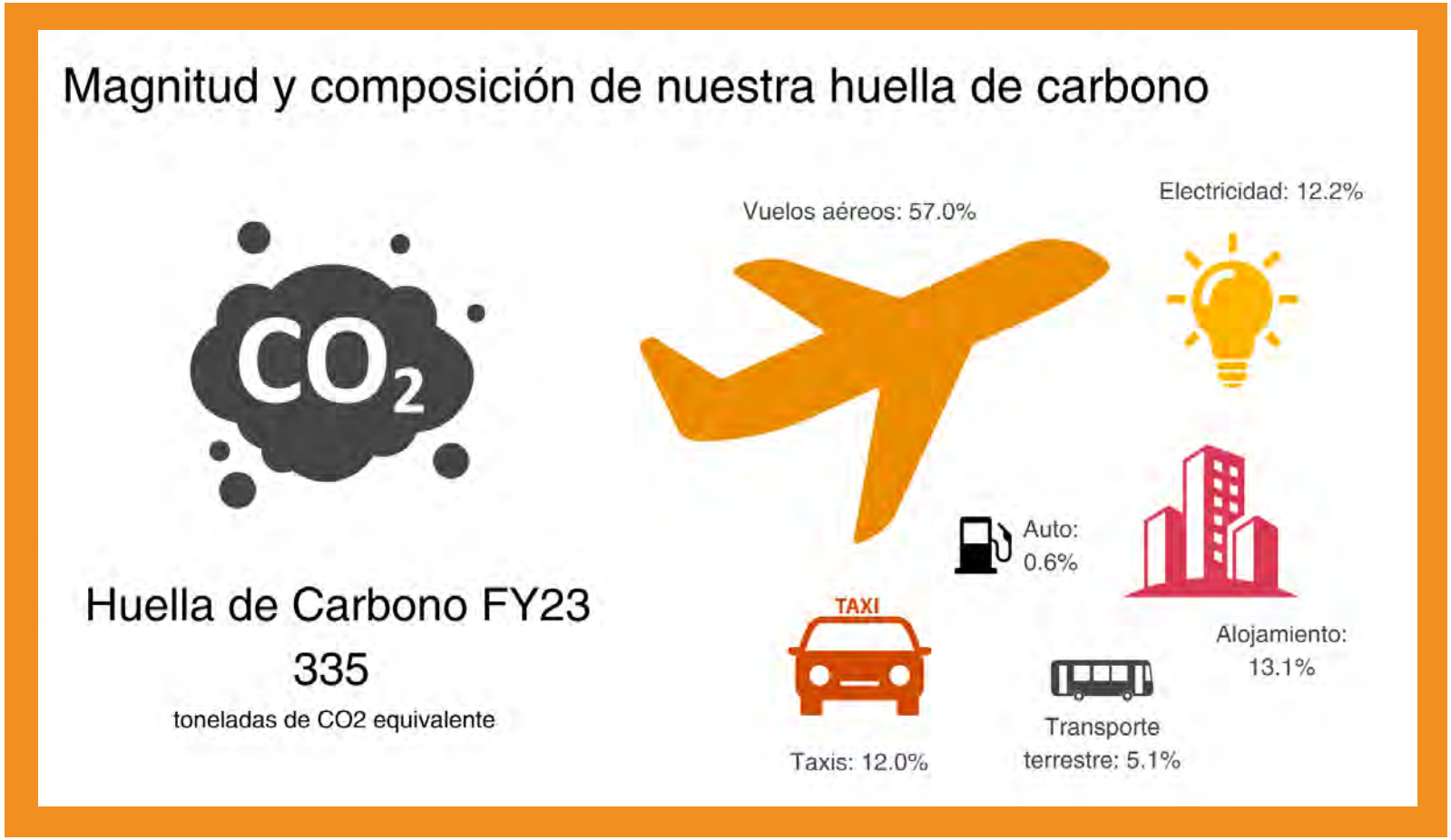
Nuestro inventario de emisiones toma en consideración las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3. En este último caso, en base a la *ISO 14064-1:2018* las categorías de emisión que son consideradas dentro de nuestras emisiones indirectas son:

- Categoría 3: Emisiones indirectas de GEI causadas por transporte
- Categoría 4: Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización
- Categoría 6: Emisiones indirectas de GEI por otras fuentes

Los factores de emisión utilizados para el cálculo fueron facilitados por nuestra red global y toman como fuentes a:

- El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)
- El Departamento para los Negocios, Energía y Estrategia Industrial (anteriormente conocido como DEFRA)
- La Agencia Internacional de la Energía (IEA)
- El Departamento para los Negocios, Energía y Estrategia Industrial (anteriormente conocido como DEFRA)
- La Agencia Internacional de la Energía (IEA)

El año fiscal (FY) 19 se tomó como nuestro año base, ya que es un periodo de tiempo anterior a la pandemia del COVID-19. Esto permite evitar anomalías causadas por los eventos sucedidos en la pandemia.



A continuación, destacamos los resultados clave de nuestra huella de carbono en el año fiscal 23:

- Pese al incremento de las emisiones de GEI por el aumento de las actividades tras la pandemia del COVID-19, conseguimos una reducción de nuestras emisiones del 70%, comparado con el año base.

- Los viajes aéreos continúan siendo nuestra principal fuente de emisión. Asimismo, aumentaron considerablemente las emisiones por alojamiento.

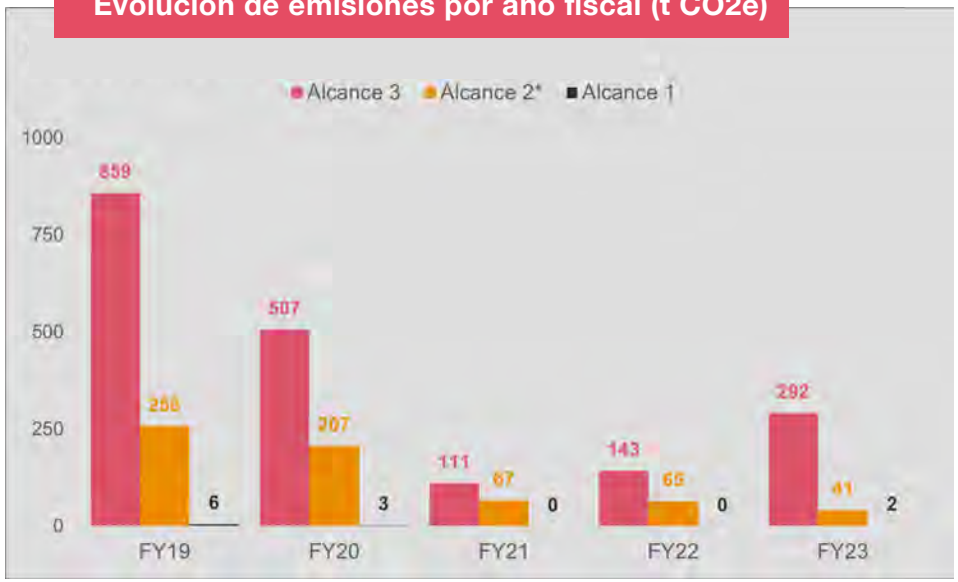
- Las emisiones de GEI derivadas del consumo eléctrico se redujeron producto del uso de energía renovable. El valor de las emisiones de esta fuente fue de 41 toneladas de CO2e tomando un enfoque de mercado[6] y 108 toneladas de CO2e tomando un enfoque de ubicación.

- La cantidad de emisiones de GEI generadas por millones de soles de inversión aumentó con respecto al FY22, pero continúa siendo 75% menor que lo registrado en el año base. El aumento de este indicador frente al FY22 se explica por el aumento de las actividades en oficina y viajes de negocio.

- Las emisiones biogénicas de alcance 1 tuvieron un valor de 0.094, mientras que las de alcance 3 fueron de 0.376 toneladas de CO2e.

- Las emisiones del FY23 que no pudimos reducir fueron compensadas en un 100% por medio de créditos de carbono de alta calidad adquiridos a través de la coalición **LEAF.**

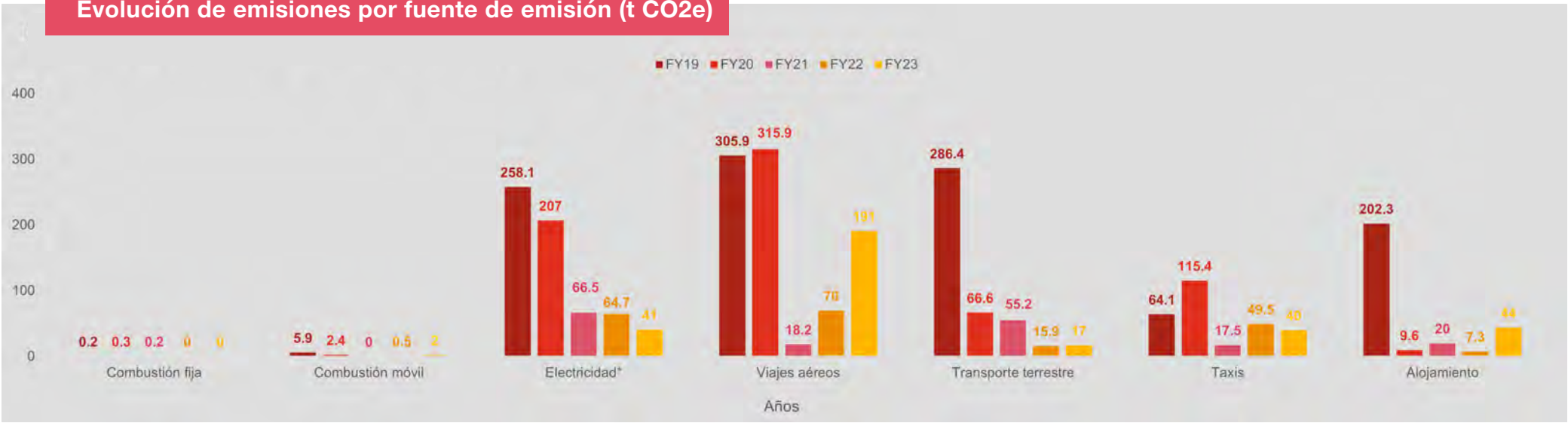
Evolución de emisiones por año fiscal (t CO2e)



*Las emisiones de Alcance 2 fueron calculadas tomando un enfoque basado en el mercado

[6] El enfoque de ubicación para el cálculo de las emisiones del consumo eléctrico toma los factores de emisión de la red eléctrica publicadas por la Agencia Internacional de la Energía. El enfoque de mercado toma en consideración los factores de emisión de la red eléctrica y un factor de 0 kgCO2e/kwH para las energías renovables.

Evolución de emisiones por fuente de emisión (t CO2e)



*Las emisiones derivadas del consumo eléctrico fueron calculadas tomando un enfoque basado en el mercado.

Intensidad emisiones (tCO2e/ ingresos en millones de soles)*	Valor
FY19	5.45
FY20	3.84
FY21	0.78
FY22	0.85
FY23	1.36

*Para el cálculo de este indicador se tomaron en cuenta las emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3.

Por otro lado, con el fin de promover el reporte de emisiones de carbono a nivel nacional y visibilizar nuestros esfuerzos para el monitoreo, verificación, reducción y mitigación de nuestra huella de carbono, hemos utilizado la herramienta Huella de Carbono Perú, obteniendo el máximo nivel de reconocimiento (4 estrellas) en el 2021.

2020 ★★ Nivel: Huella de Carbono Verificada

2021 ★★★★ Nivel: Huella de Carbono Neutralizada

2022 ★★ Nivel: Huella de Carbono Verificada

2023 ★ Nivel: Huella de Carbono Reportada

Es importante aclarar que, la herramienta Huella de Carbono Perú otorga la tercera estrella en caso exista una reducción de emisiones de GEI entre el año de reporte con el año inmediato anterior. Por este motivo, en el año 2022 no se pudo obtener la tercera estrella, dado que la recuperación económica tras la pandemia del COVID-19 generó un aumento en las emisiones de GEI con respecto al 2021. Sin embargo, es importante notar la reducción sustancial de emisiones de GEI frente al año base. Asimismo, en la actualidad nos encontramos trabajando para obtener la segunda estrella para el año 2023.

2.4 Reduciendo nuestro impacto

(GRI 302-4) (GRI 305-5) (GRI 3-3)

Para definir las medidas de gestión de nuestro impacto se toma en consideración los objetivos de nuestro compromiso Net Zero, los resultados de nuestro análisis de materialidad y mapeo de grupos de interés, la información relevante proveniente de nuestros canales de consulta/reclamos, las recomendaciones del Comité de Responsabilidad Corporativa y el grupo de afinidad Net Zero Heroes.

A continuación, mencionamos las iniciativas más destacadas del 2023 y sus resultados.

Energía eléctrica:

Implementación de luminaria LED en oficina: Se alcanzó una cobertura del 97% de luminaria LED en nuestras oficinas en el 2023.

Optimización del sistema de aire acondicionado: Se reemplazó los termostatos convencionales de nuestras oficinas con termostatos inteligentes. Estos fueron instalados con medidas de protección para evitar una incorrecta manipulación. Con esto se espera una mayor eficiencia del sistema de enfriamiento para el aire acondicionado.

Residuos:

Programa de reciclaje de residuos: En el 2023, ampliamos nuestro programa de reciclaje con ANIQUEM incluyendo a los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). Se destaca que los residuos donados a nuestro aliado ANIQUEM contribuyen con el financiamiento de tratamientos para niños que han sufrido quemaduras.

Reutilización de material en desuso: Se estableció una alianza con la organización RECIDAR, para poder donar nuestros materiales en desuso con el fin de que sean dispuestos en bazares sociales y así fomentar la reutilización y la vida útil del material.

Compostaje de residuos orgánicos: Iniciamos una alianza con Lima Compost para gestionar los residuos orgánicos generados en nuestros cafetines. Estos residuos se transforman en compost que es donado a familias con huertos de subsistencia.

Materias primas:

Consumo responsable de papel: Durante el 2023, más del 40% del total de papel que utilizamos tuvo certificación de gestión forestal FSC, con lo cual se garantiza que la materia prima de este papel proviene de bosques con gestión sostenible.

Nota: para el cálculo de reducción de emisiones se consideraron los GEI CO2, CH4 y N2O. Asimismo, para la reducción de emisiones y el ahorro energético se consideró como año base el 2019 debido que es a partir del año 2020 que se inicia con las implementaciones de los proyectos de reducción. En el caso específico de la reducción de emisiones, se tomó en consideración los proyectos de eficiencia energética operativos. El cálculo fue realizado siguiendo los lineamientos de GHG Protocol y de forma referencial la norma ISO 14064-1.

Los resultados de las medidas implementadas se comunican a nuestros grupos de interés principalmente a través del Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia de la Firma. De forma interna, se utiliza el buzón de Clima, Cultura y Responsabilidad Corporativa para comunicados masivos y se manejan reportes recurrentes al CLT y a la red global.

8.

Riesgos

1. Sistemas de Gestión de Riesgos

(GRI 3-3)

La red global de PwC tiene establecidas e implementadas políticas de gestión de riesgos, las cuales son aplicables para todas las firmas miembro de la red PwC. Todas estas políticas están plasmadas en el *"Network Risk Management Policies"* (Política de Gestión de Riesgos de la Red, NRMP por sus siglas en inglés). Algunas de las más relevantes son las políticas antisoborno, anticorrupción, antilavado de activos, donaciones, antimonopolio y competencia desleal, entre otras. Asimismo, la red global de PwC proporciona la supervisión, revisión y aprobación del Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la red (*Enterprise Risk Management*, ERM por sus siglas en inglés).

El Equipo de Liderazgo de nuestra Red Global cuenta con un Comité de Riesgos, el cuál es el responsable de:

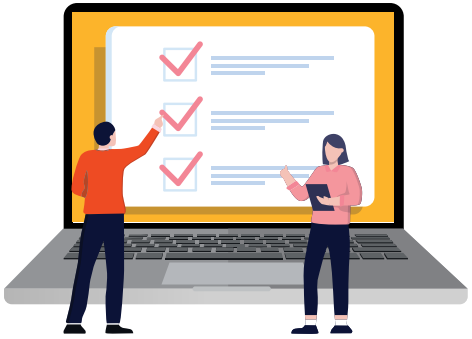
- Monitorear los riesgos clave.
- El aseguramiento de la calidad.
- El sistema de gestión de riesgos de la red.
- La supervisión del cumplimiento de acuerdo a los estándares y las políticas de la red (como también el proceso de control de cumplimiento), y el cumplimiento de las normas legales y requisitos reglamentarios.

Sobre esta base, PwC Perú cuenta con un socio responsable de Riesgos a nivel Firma y un Representante de Riesgos por Línea de Servicio (LoS). Adicionalmente, PwC Perú ha implementado su programa de gestión de riesgos empresariales, que tiene como responsable al Equipo de Liderazgo Local (*Country Leadership Team*, CLT por sus siglas en inglés) para identificar y monitorear los riesgos clave que pueden impedir el logro de los objetivos de la Firma en Perú.

Los riesgos con mayor impacto potencial para la red de PwC se evalúan de manera anual. Estos riesgos clave y sus planes de mitigación son revisados por el Equipo de Liderazgo Global, específicamente por el Comité de Riesgos Global. En línea con ello, el CLT de PwC Perú realiza la actualización anual de su matriz de riesgos, cuya versión final aprobada es reportada a la Red Global.

La actualización de la matriz de riesgos de PwC Perú considera los riesgos clave identificados por la red PwC, así como los riesgos que surgen del entorno interno y externo de la Firma local, que tengan el potencial de:

- Afectar el logro de los objetivos estratégicos de la red y de la Firma local.
- Afectar a la red y la Firma local en su reputación y comprometer su futuro.



Al actualizar y evaluar los riesgos de la matriz de riesgos de la Firma local se toman en consideración los siguientes impactos:

- Ingresos de la Firma.
- Calidad del servicio y del cliente, y la capacidad para cumplir con nuestras obligaciones con los entes reguladores, los clientes y las partes interesadas.
- La confianza de los clientes y otros grupos de interés clave (incluidos los entes regulatorios y gobierno local).
- Cumplimiento con las leyes y regulaciones locales.
- Logro de la estrategia de la Firma local, incluyendo su propósito.
- La capacidad de la Firma local para contratar y retener talento clave en las unidades de negocio significativas.

Los riesgos clave actuales de la red y sus firmas miembro en el 2023 fueron los siguientes:

Riesgos de resiliencia:

- **Shocks:** No ser capaces de soportar un shock económico, regulatorio o político, o de completar una adecuada planificación en caso de una contingencia de esta envergadura.

- **Gestión de sistemas críticos:** Falla en la gestión para la disponibilidad de los sistemas críticos, lo que repercute en la capacidad para atender a los clientes y administrar el negocio.

- **Gestión del talento:** No ser capaces de atraer, retener y capacitar talento apropiado para asegurar que los recursos puedan ser asignados rápidamente, de manera que se puedan aprovechar las oportunidades.

- **Desarrollo de capacidades:** Que el personal no tenga las habilidades adecuadas para adaptar nuestra oferta de servicios a las necesidades cambiantes y en constante evolución de nuestros clientes.

Riesgos de mercado:

- **Disrupción facilitada por la tecnología:** falla en prepararse y responder a la disrupción, lo cual incluye la creación de nuevos servicios y soluciones de manera ágil y rápida.

- **Ejecución de la estrategia:** falla en asegurar nuestra relevancia en el mercado y satisfacer las expectativas de nuestros clientes debido a una inadecuada implementación de la estrategia de la red.

- **Inversión:** falta en asegurar suficiente inversión en áreas de potencial crecimiento y/o reinversión en los servicios existentes.

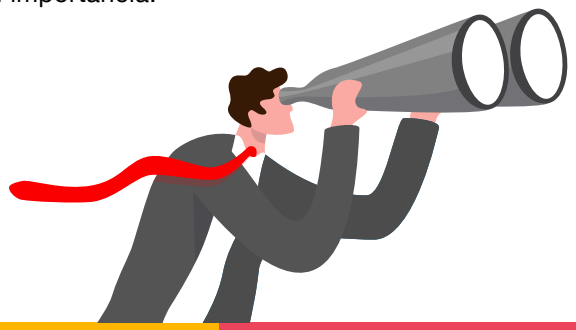
Riesgos sociales y de confianza
(GRI 201-1) (GRI 205-2)

- **Riesgos sociales y confianza:** falla en anticipar y responder a las expectativas del mercado y de la sociedad o de participar en una agenda social más amplia.

- **Propósito, valores y comportamientos:** falla en adoptar y vivir nuestros valores.

- **Clima:** falta de revisión y consideración del impacto del cambio climático en la red y estar preparado para sus implicancias en nuestros clientes, sectores económicos y en nuestros servicios.

Los riesgos más significativos a los que se enfrenta la red y la Firma local son relativamente constantes en el tiempo, ya que reflejan los riesgos inherentes a la naturaleza del negocio e incluyen la respuesta a los cambios en la estrategia y el entorno de la organización. De igual manera, los riesgos a los que nos enfrentamos para garantizar la calidad de nuestros servicios, cumplir con nuestras obligaciones legales y la adherencia a los reglamentos y normas internas bajo los cuales operamos (incluyendo aquellos relacionados a la independencia del auditor) siguen guardando gran importancia.



Acerca del Informe

(GRI 2-3) (GRI 2-5)

Presentamos nuestro informe anual integrado correspondiente al ejercicio del año 2023. La información de este informe contiene los resultados de la gestión de impactos de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo de PwC Perú. Cabe mencionar que el periodo correspondiente al presente informe no se encuentra alineado al periodo del informe financiero, ya que el primero hace referencia al año calendario (de enero a diciembre 2023), mientras que el segundo toma como periodo el año fiscal (de julio 2022 a junio 2023). Lo último se realiza en cumplimiento con los lineamientos establecidos por la red global de firmas de PwC. El presente informe ha sido elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative - GRI, utilizando los nuevos Estándares Universales 2021; y los parámetros del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Asimismo, está alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. El informe no incluyó verificación externa.

Actualización de la información

(GRI, 2-4)

En la presente sección indicamos los temas en donde se han presentado actualizaciones significativas de información con respecto a lo publicado en el Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia del 2022. Para determinar si una actualización es significativa, se ha tomado en consideración los siguientes criterios:

- Modificación del periodo base o de la duración del periodo objeto del informe;
- Modificación de la naturaleza del negocio;
- Modificación de los métodos de medición o de las definiciones empleadas;
- Escisiones, fusiones o adquisiciones;
- Un error cometido en los periodos objeto de informes anteriores (en caso de datos cuantitativos, se consideró que una variación significativa debe ser igual o mayor a 3% del resultado publicado).

Evaluación de satisfacción de clientes

Hemos actualizado las cifras del Net Promote Score presentado en el Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia del 2022 en base a los criterios establecidos para el reporte de este indicador. En la siguiente tabla se muestran las cifras presentadas en el informe anterior y las actualizadas.

Concepto	Informe 2022	Cifra Actualizada
Net Promote Score	74%	76%
Promotores	78%	80%
Neutros	18%	16%
Detractores	4%	4%

Como se observa en la tabla, los resultados del año fiscal 22 fueron superiores a los presentados en el informe del 2022, habiendo un mayor porcentaje de promotores.

Desempeño económico.

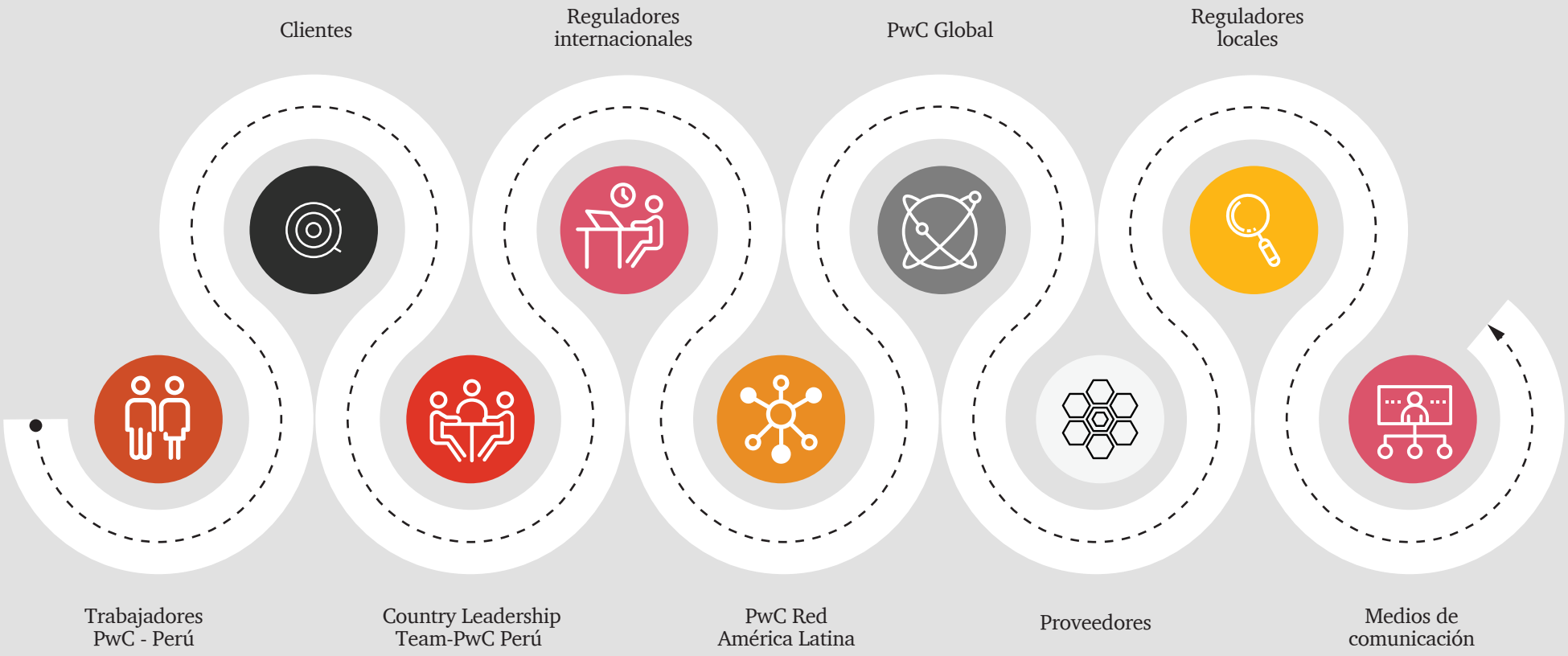
Se consideró cambiar la presentación de los resultados económicos para facilitar su interpretación por parte del lector. De esta forma, a diferencia de los informes del 2021 y 2022 en los cuales los resultados económicos eran presentados por razón social (PwC y GAA) en el del 2023 los resultados fueron presentados de forma conjunta para cada partida. Así, las cifras presentadas en años anteriores fueron sumadas de forma lineal partida por partida, con el fin de mantener la consistencia de la lectura de la información financiera. En ese sentido, no fue necesario la eliminación de transacciones entre PwC y GAA, las cuales tienen un valor de S/11.5 millones en el estado de resultados.

Grupos de Interés

(GRI 2-29)

Con el fin de identificar y clasificar a los grupos de interés de PwC Perú, se realizaron entrevistas con los principales Socios de la Firma y focus groups con representantes de diferentes áreas de la organización. Adicionalmente, se aplicó la metodología de Mitchell, Agle y Woods (poder-legitimidad-urgencia) para priorizar los grupos de interés, y la metodología de Gardner con la finalidad de identificar las mejores formas de comunicación para los diferentes stakeholders mapeados.

Los principales grupos de interés se muestran a continuación:



Proceso para determinar los temas materiales

(GRI 3-1)

Los pasos que el GRI recomienda que se sigan para identificar los temas materiales o de alto impacto son los siguientes:

Identificar y evaluar los impactos de forma continua

Determinar los temas materiales a reportar

Los tres primeros pasos suceden durante todo el relacionamiento de la empresa con sus stakeholders en el día a día identificando impactos, ya sean positivos o negativos, y sus implicancias en el negocio. Es en el cuarto paso donde se realiza la priorización de los impactos más significativos.

Paso 1: Entender el contexto de la organización

En este paso, se realizó una investigación inicial para comprender el funcionamiento de la organización. Utilizamos algunas herramientas sectoriales reconocidas mundialmente tales como el *Sustainability Accounting Standards Board* - SASB relacionados al sector servicios profesionales y el *Sustainability Yearbook* 2022 de S&P y RobecoSAM. Por otro lado, identificamos tendencias mundiales a través del último estudio de riesgos *World Economic Risks.* Cabe mencionar que el presente informe está alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Así también, se revisaron documentos públicos a través de la página web y redes sociales de PwC (Perú y Corporativo) y documentos internos de la empresa tales como: políticas, procedimientos, registros, presentaciones, informes, entre otros.

Asimismo, se revisaron los reportes de sostenibilidad de PwC de América Latina (Chile, Colombia y Argentina) y el Reporte Global como marco de referencia en relación al contenido y a la expresión de la información brindada.

Antes de continuar con el siguiente paso, se realizó la identificación, clasificación y priorización de grupos de interés.

Paso 2: Identificar impactos actuales y potenciales

Con respecto al paso 2 de identificación de impactos actuales y potenciales, se realizaron entrevistas con los Socios y gerentes de diversas áreas de la organización, así como también con algunos proveedores. En los casos de otros grupos de interés externos que fueron priorizados, como es el caso de clientes y PCAOB[3], la identificación de impactos fue realizada a través de estudios brindados por la Firma y entrevistas con los Pricers[4] que se relacionan directamente con estos stakeholders mencionados/priorizados.

Asimismo, se llevó a cabo el curso GRI certificado a representantes de las diferentes áreas de PwC Perú, con la finalidad de asegurar la comprensión del GRI y su propósito. Estas sesiones también sirvieron para tener una visión más global de la Firma y para realizar los ejercicios de identificación y priorización de grupos de interés y de temas materiales.

Paso 3: Evaluar la relevancia de los impactos

Alineado al paso 2, para el paso 3, se listaron los 42 temas de impacto identificados a modo de riesgos; y los mismos participantes del curso GRI seleccionaron los temas con mayor probabilidad de ocurrencia e impacto. A estos temas seleccionados por los Pricers se les añadió los que, de acuerdo al trabajo de investigación, consideramos deberían ser incluídos adicionalmente como tema material.

Paso 4: Priorizar los impactos más relevantes para reportar

Se elaboró la matriz de materialidad y la lista de temas materiales alineados a cada estándar GRI correspondiente, así como a los parámetros SASB respectivos. Finalmente, a través de una reunión con el/la Socio/a de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, se validaron los temas de mayor impacto.

A continuación una lista general de los temas encontrados.
(GRI 3-2)

[3]Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB por sus siglas en inglés) es una corporación sin fines de lucro establecida por el Congreso de los Estados Unidos para supervisar las auditorías de las empresas públicas a fin de proteger a los inversionistas y promover el interés público en la preparación de informes de auditoría informativos, precisos e independientes.
[4]Nombre con el que se conoce a los colaboradores de PwC.

Matriz de materialidad

(GRI 3-2)

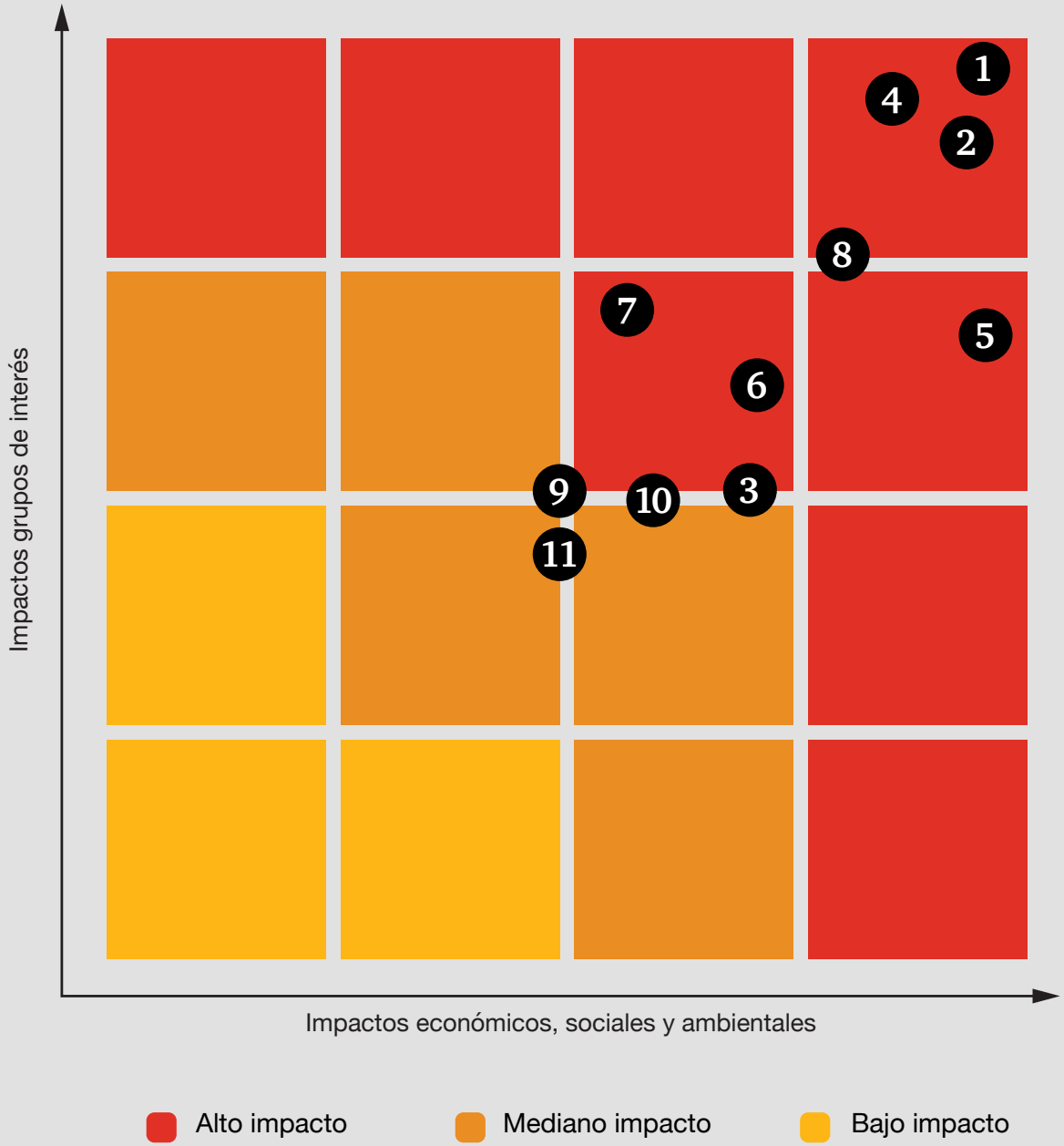
En esta matriz se muestran los factores internos y externos considerados para evaluar si un tema es material. Es importante señalar que un tema puede ser material en base a solo una de estas dimensiones, y que la matriz tiene un umbral de acuerdo al nivel de impacto.

El eje horizontal muestra la priorización de temas de acuerdo a los impactos que puede tener la organización en la economía, el medio ambiente y/o la sociedad (incluyendo derechos humanos); y que podrían afectar el modelo de negocio o estrategia de la empresa. Estos impactos pueden ser parte de las actividades de la compañía y de su cadena de valor.

El eje vertical muestra las evaluaciones externas que se han realizado para identificar y priorizar los temas materiales o de alto impacto. Dicha valoración se realiza a través de reuniones con expertos, con diferentes grupos de interés de tipo trabajadores, clientes, proveedores, entre otros; con el fin de identificar sus preocupaciones y en qué medida los temas materiales pueden influenciar en las evaluaciones y decisiones de los mismos.

Los temas materiales identificados para PwC Perú son los siguientes:

1. Identidad y generación de confianza
2. Ética y conducta responsable
3. Comunicación
4. Alta calidad de servicios
5. Integridad de los colaboradores
6. Desarrollo de los colaboradores
7. Satisfacción y retención de los colaboradores
8. Protección de la información
9. R&D / TI
10. Compromiso con nuestro entorno
11. Proveedores



Índice SASB

TEMA	TEMA	PARÁMETRO	CÓDIGO	UBICACIÓN (PÁGINA)	OBSERVACIONES	DISCLAIMER
Protección de la información	Seguridad de los datos	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	SV-PS-230a.1	24		
		Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	SV-PS-230a.2	24		
		(1) Número de filtraciones de datos, (2)porcentaje que implica información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) o información de identificación personal (PII) de los clientes, (3) número de clientes afectados	SV-PS-230a.3	25		
Integridad de los colaboradores	Diversidad e implicación de la fuerza laboral	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) directivos ejecutivos y (2) todos los demás empleados	SV-PS-330a.1	41		
Satisfacción y retención del talento		Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario de todos los empleados	SV-PS-330a.2	53		
		Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	SV-PS-330a.3	70		
Ética y conducta responsable	Integridad profesional	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	SV-PS-510a.1	85, 91		
		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	SV-PS-510a.2	93		
Información general		Número de empleados por: (1) a tiempo completo y a tiempo parcial, (2) temporales y (3)contratados	SV-PS-000.A	39		
		Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable	SV-PS-000.B	Omitido	El total de horas trabajadas por los empleados y el porcentaje de horas facturables es considerada como información confidencial en la Firma	

Índice GRI PwC

ÍNDICE GRI

Declaración de uso	PwC ha relizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	2, 8			
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	2			
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	2,142			
	2-4 Reformulaciones de información	143			
	2-5 Aseguramiento externo	142			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 98			
	2-7 Empleados	37			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	41			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	103, 106, 109			
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Omitido	Proceso de selección de Asamblea de Socios y Comités	Confidencialidad	La selección del máximo órgano de gobierno se mantiene en reserva al ser un proceso confidencial de la Firma.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	103, 112			
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10, 103, 109			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	103, 110			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	102, 103			
	2-15 Conflictos de intereses	112			
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	109			
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible.	102, 107			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	102, 107			
	2-19 Políticas remunerativas	111			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	71			
	2-21 Ratio de compensación total anual	Omitido	Ratio de compensación total anual	Confidencialidad	Para salvaguardar la seguridad de nuestros colaboradores, no publicamos la información relacionada al ratio de compensación anual.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5			
	2-23 Compromisos de políticas relacionadas con conducta responsable, tales como compromisos con derechos humanos,con impactos de cambio climático, entre otros similares.	10, 12, 85			
	2-24 Cómo se incorporan los compromisos de las políticas relacionadas con conducta responsable.	12, 85, 88, 91			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	25, 53, 73, 121, 124			
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento en la creación de políticas y procedimientos hacia el compromiso de conducta responsable alineadas a preocupaciones del negocio.	91			
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	93, 96			
	2-28 Asociaciones de miembros	41, 50			
	2-29 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés (Stakeholders)	41, 50, 145			
	2-30 Acuerdos para convenios colectivos	50			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	146			
	3-2 Lista de temas materiales	148			
Identidad y generación de confianza					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	114, 137			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	114, 141			
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Omitido	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático que tienen potencial para generar cambios sustanciales en las operaciones, los ingresos o los gastos.	Información no disponible	La Firma estará trabajando en la evaluación de riesgos derivados del cambio climático.
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	56			
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	114			
Ética y conducta responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	84, 91			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	91			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	91, 93, 141			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	93			
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	95			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	51, 99			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	51, 99			
Comunicación					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	96			
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	96			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	96			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	96			
Calidad en el servicio, I+D/TI					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	14			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Integridad de los colaboradores					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	12, 84			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	41			
GRI 406: No discriminación 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Omitido	Ratio de la remuneración de mujeres frente a hombres	Confidencialidad	El ratio de remuneración de mujeres frente a hombres se mantiene en reserva al ser considerado como información confidencial en la Firma
Desarrollo de colaboradores					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	62			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	57, 64			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	67			
Satisfacción y retención del talento					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	58			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	52, 53			
	401-2 Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos.	58			
	401-3 Permiso parental	50, 58			
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	71			
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	37			
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	73			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	73			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	77			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	73			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	81			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	77			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	82			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	73			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	82			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	82			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	41, 50, 99			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Protección de la información, I+D / TI					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	24			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	25			
Compromiso con nuestro entorno					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	117, 121			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	124			
	302-3 Intensidad energética	124			
	302-4 Reducción del consumo energético	134			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	129			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	129			
	305-3 Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	129			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	129			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	134			
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	117			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	10			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	98			
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	99			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	99			
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	99			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	99			

Índice ODS

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	3.3 Para 2030, acabar con las epidemias de SIDA, tuberculosis, malaria y enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.	Satisfacción y retención del talento	Charlas de salud, Programas de Salud Preventiva, Campañas de vacunación, Programa Estilos de Vida Saludable, Programa de Maternindad, Seguros de Salud, Oncológico y Vida. No se presentaron lesiones o fallecimientos por accidentes o enfermedades laborales.	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
	3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisi bles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.			403-9 Lesiones por accidente laboral
	3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número mundial de muertos y heridos por accidentes de tráfico.			403-10 Dolencias y enfermedades laborales
	3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades provocadas por productos químicos peligrosos y por la contaminación del aire, el agua y el suelo.	Compromiso con nuestro entorno	Reducción del 58% de nuestras emisiones de Alcance 1	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
	4.3 De aquí a 2030, garantizar la igualdad de acceso de todas las mujeres y todos los hombres a una enseñanza técnica, profesional y superior asequible y de calidad, incluida la universidad.	Desarrollo de colaboradores	53 horas de formación en promedio por colaborador.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que posean las competencias pertinentes, incluidas las competencias técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial.			404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar la igualdad de acceso a todos los niveles de la educación y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones vulnerables.		La cantidad de horas de formación por género son similares entre hombres y mujeres. Las mujeres tienen un promedio de horas ligeramente mayor al de los hombres.	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo	Integridad de los colaboradores	Código de Conducta. Política de Diversidad e Inclusión. 54.5% de los colaboradores son mujeres. Incremento del 1.6% de mujeres en puestos de liderazgo, en comparación con el periodo anterior. No se registraron casos de discriminación durante el periodo materia del reporte.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
				406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de otro tipo.	Ética y conducta responsable	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores.	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Compromiso con nuestro entorno	Plan Net Zero. 263 MWh ahorradores por medidas de eficiencia energética. 100% de suministro eléctrico renovable.	302-3 Intensidad energética

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	8.1 Sostener un crecimiento económico per cápita acorde con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interior bruto de al menos el 7% anual en los países menos desarrollados.	Identidad y generación de confianza	Incremento del 6% en el valor económico directo generado en relación al periodo 2022. Creación de más de 1000 puestos de trabajo, destinando el 47% del valor económico distribuido a nuestros colaboradores.	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo digno, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomenten la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, en particular mediante el acceso a los servicios financieros.	Compromiso con nuestro entorno	Nuestro programa New World New Skills. Servicios probono al Patronato Universidad del Pacífico y Asociación Peruana de Experiencia de Cliente. 580 horas voluntarias, con un costo de S/20.00 por hora.	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, e igual salario por trabajo de igual valor.	Satisfacción y retención del talento	Iniciativas del Plan de Beneficios como: permiso parental, horas flex, dias libres por fechas importantes, permisos extraordinarios, PwC benefits, PwC Awards Annual Fest, Programa Be Well, Work Well, PwC Desconéctate, You Rock , seguros EPS, oncológico y SCTR.	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 401-2 Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. 401-3 Permiso parental
	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, acabar con la esclavitud moderna y la trata de seres humanos y garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y para 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.	Ética y conducta responsable	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores. Codigo de Conducta y Código de Conducta para Terceros	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos con empleos precarios.	Integridad de los colaboradores	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Política de Diversidad e Inclusión. Código de conducta. Declaración Global de Derechos Humanos.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos con empleos precarios.	Integridad de los colaboradores	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Política de Diversidad e Inclusión. Códico de conducta. Declaración Global de Derechos Humanos.	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	12.8 De aquí a 2030, velar por que las personas de todo el mundo dispongan de la información	Compromiso con nuestro entorno	Compromiso Net Zero. Creación del grupo de afinidad ambiental Net Zero Heroes. Medidas de gestión de la energía y emisiones	Contenido 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	12.4 Para 2020, lograr una gestión ambientalmente racional de los productos químicos y de todos los residuos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internaciona les acordados, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente.	Compromiso con nuestro entorno	Compromiso Net Zero. Medidas de reducción de nuestro impacto. 57.7 toneladas de CO2e evitadas. 2.6 toneladas de residuos reciclados.	Contenido 305-5 Reducción de las emisiones de GEI Contenido 302-4 Reducción del consumo energético
	13.1 Reforzar la resiliencia y la capacidad de adaptación a los peligros relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países	Identidad y generación de confianza	Compromiso Net Zero. Gestión de energía y emisiones. Medidas de reducción de nuestro impacto.	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
		Compromiso con nuestro entorno		305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	16.3 Promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	Comunicación	Registro de horas hombre para la transparencia y trato justo al cliente. Durante el periodo materia del reporte, no se han presentado incumplimientos a la normativa o políticas internas relacionada la información brindada a nuestros clientes.	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	16.3 Promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	Calidad en el servicio	Sistema de Gestión de Calidad. Evaluación de Satisfacción del Cliente.	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios
		Protección de la información		418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente
	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas	Ética y conducta responsable	Código de Conducta. Código Global de Conducta para Terceros. Proceso de homologación a proveedores. Formación en temas anticorrupción. Sistema de Aceptación de clientes y trabajos. Programa de Independencia. Programa de Prevención de la Corrupción.	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
				205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
				205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
				415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos
	16.6 Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles			2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno
				2-15 Conflictos de intereses
	16.7 Garantizar a. una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa b. a todos los niveles			2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

Av. Santo Toribio 143, San Isidro - Lima, Perú
Teléfono: +51 919292001 / pe_contactopwc@pwc.com