



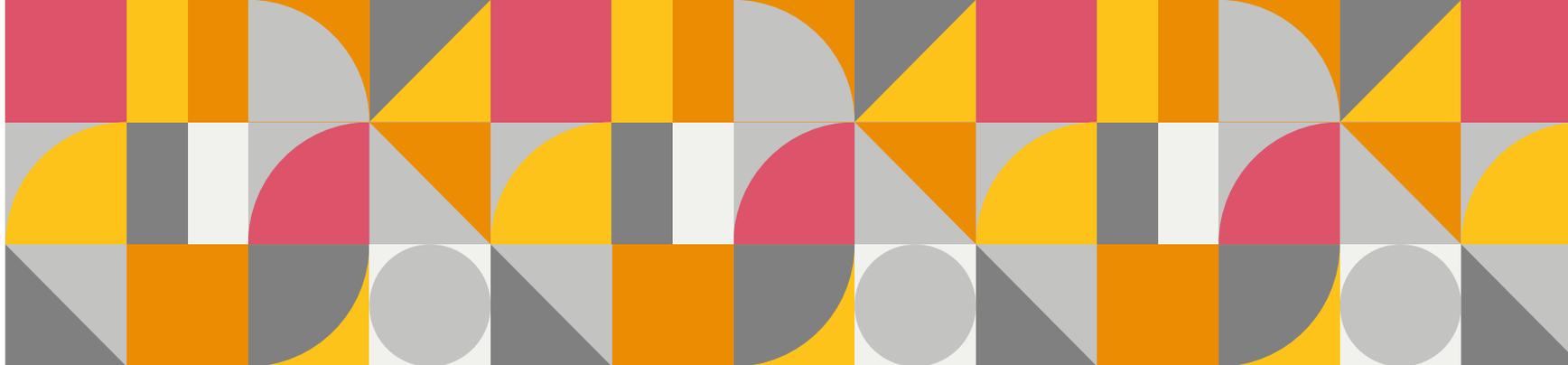
Informe de
sostenibilidad,
impacto y
transparencia

2024

PwC Perú



pwc





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.



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



Reconocidos dentro del top 20 empresa en la categoría "Mujeres" de la certificación Great Place to Work.



Reconocidos dentro del top 20 empresa en la categoría "Diversidad e Inclusión" de la certificación Great Place to Work.



Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible



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

Ranking Merco Empresas

Reconocidos como una de las top 100 empresas con mejor reputación corporativa en el Perú y 1er puesto en el sector consultoría.

Ranking Merco ESG

Reconocidos como una de las top 100 empresas con mayor responsabilidad ESG en el Perú y 1er puesto en el sector consultoría.

Ranking Merco Talento

Reconocidos como una de las top 100 empresas con mayor atracción y retención del talento en el Perú y 2do puesto en el sector consultoría.

The Legal 500

Reconocidos en las categorías de Tax y Labour & Employment del ranking The Legal 500.

Chambers & Partners

Reconocidos en las categorías de Tax y Labour & Employment del ranking Chambers & Partners.

ITR World Tax

Reconocidos en el ranking de la revista International Tax Review en las categorías General Corporate Tax, Indirect Tax, Transactional Tax, Transfer Pricing y Tax Controversy.

Índice de Contenidos

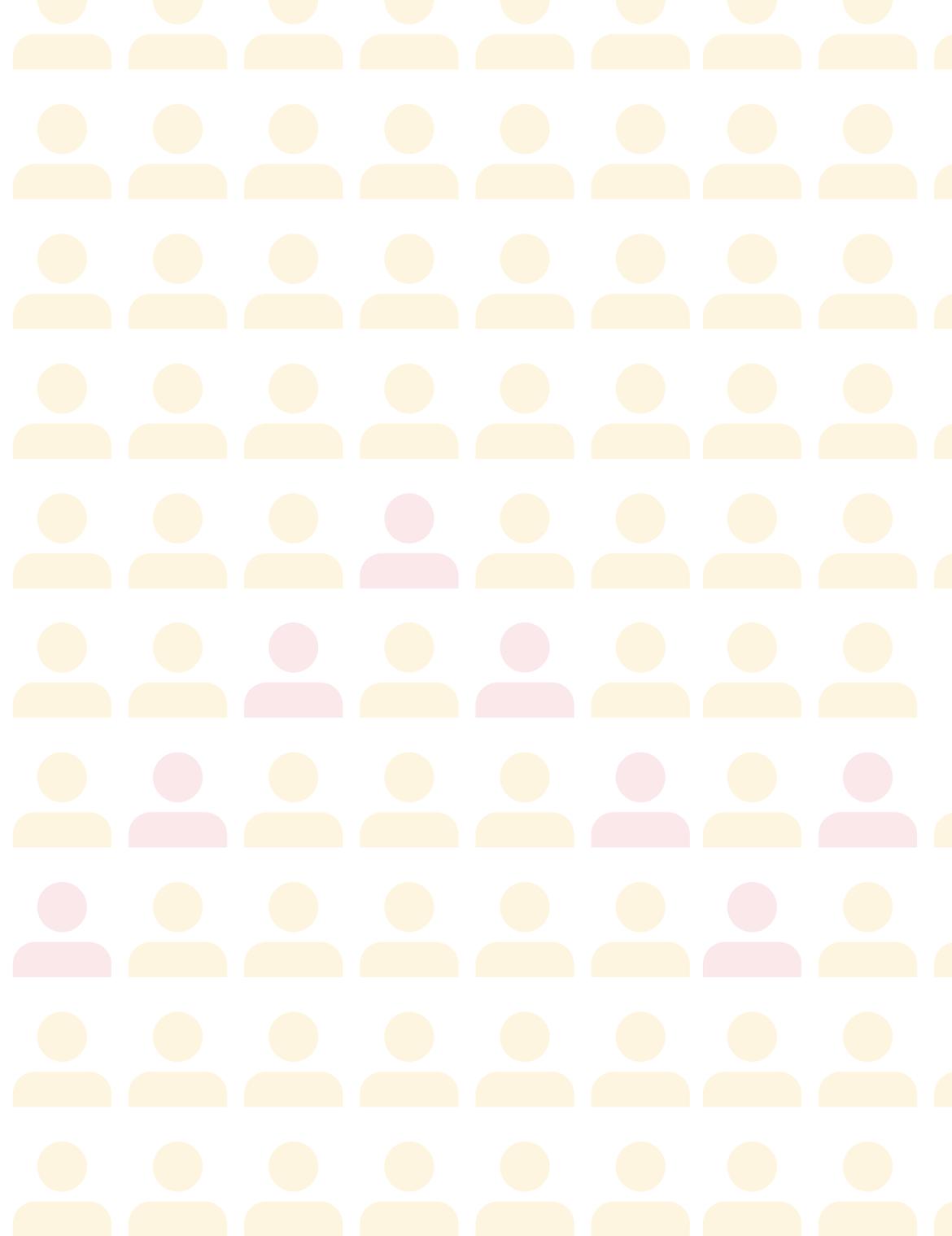
Somos PwC	07
Calidad	13
Orgullosamente Pricers	30
Ética	73
Cadena de Suministros	90
Gobierno Corporativo	94
Desempeño Económico	106
Sociedad y Ambiente	109
Riesgos	128



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 materiales¹. 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 Initiative), 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)

El 2024 fue un año especial para nuestra Firma, PwC Perú, ya que cumplimos 100 años desde nuestra llegada al país. Un siglo, en el cual hemos jugado un papel importante en el desarrollo local, generando confianza en la sociedad y mercados, resolviendo problemas importantes para nuestros clientes, y siendo formadores de profesionales de alto nivel con sólidos principios éticos.

Para el Perú, el 2024 fue un año de recuperación económica y de surgimiento de grandes oportunidades para el desarrollo del país. Los acuerdos comerciales firmados en la APEC y la inauguración del Mega-Puerto de Chancay fueron grandes protagonistas económicos de este año. Sin embargo, estas oportunidades se ven afectadas por una constante inestabilidad política, a lo cual se ha sumado un preocupante aumento en la inseguridad ciudadana. Eventos climáticos extremos, como los incendios forestales de nuestra Amazonía y la crisis hídrica del norte son factores que debemos tomar con mucha seriedad, debido al potencial impacto desestabilizador que puede tener tanto para las empresas como para los ciudadanos de nuestro país.

A nivel global, los grandes conflictos armados de los últimos años persisten y hay una expectativa de que las tensiones geopolíticas aumenten. De forma paralela, seguimos presenciando eventos climáticos extremos con altos costos económicos, sociales y, sobre todo, de vidas humanas. Por otro lado, se realizaron avances importantes en materia regulatoria sobre inteligencia artificial y sostenibilidad, siendo ambos campos muy prometedores para el desarrollo de negocios.

En este contexto, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, manteniéndola en el centro de nuestra estrategia de negocio, “La Nueva Ecuación”. Junto con nuestro propósito y con nuestro compromiso Net Zero, estos son los pilares que rigen nuestra gestión de la sostenibilidad. En el presente informe, podrán conocer el avance en el cumplimiento de nuestros objetivos de sostenibilidad y las principales iniciativas activas a lo largo del año 2024.



A continuación, quiero resaltar los principales hitos alcanzados durante este año:

- Mantuvimos nuestra calificación de *World Class* en las evaluaciones realizadas por nuestros clientes, con respecto a la calidad de nuestros servicios.
- Obtuvimos la certificación *Great Place to Work* por segundo año consecutivo, siendo reconocidos dentro del top 20 de mejores lugares para trabajar en las categorías Mujeres y Diversidad e Inclusión.
- Tuvimos un suministro eléctrico 100% renovable por segundo año consecutivo.
- Redujimos nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 en aproximadamente 80%, y las derivadas de nuestros viajes de negocio en 50%.
- Lanzamos nuestro nuevo marco de comportamiento profesional *Evolved PwC Professional*, el cual describe cómo entregamos valor como profesionales de PwC.
- Actualizamos nuestro Código de Conducta, incluyendo lineamientos más claros sobre nuestra cultura de *Speak Up* y otros puntos relevantes para la actualidad en temas éticos.

Para finalizar, quisiera agradecer a nuestros clientes, por haber depositado su confianza en nosotros en estos 100 años de servicio. Asimismo, quiero felicitar a nuestros colaboradores por todos los logros cumplidos en este siglo.

PwC Perú, 100 años generando confianza.

Orlando Marchesi

Socio Principal de PwC Perú



01.

Somos PwC

1. Impulsando el crecimiento y generando 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/as más de 370,000 colaboradores/as 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 cumplir con nuestro propósito gracias a nuestro enfoque sectorial y métodos creativos alternativos.

Al 2024 estamos presentes en 149 países, siendo así una de las redes globales líderes en servicios profesionales. En el año 2024, cumplimos 100 años de historia en el Perú, generando confianza y resolviendo problemas importantes para la sociedad y los negocios, con la contribución de más de 1,100 profesionales.

2. Nuestros Servicios

(GRI 2-6)

Nuestro modelo de negocio se fundamenta en las personas, cuyos amplios conocimientos y habilidades nos permiten guiar a nuestros clientes hacia sus objetivos. Ayudamos a organizaciones públicas y privadas a crear valor con nuestros 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 de PwC a través de su condición de miembros de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited.



Auditoría

Ofrecemos 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.

Consultoría en negocios

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.

Tributación y 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/as.

Valores PwC



Nota: Nuestros valores han sido establecidos por el Equipo de Liderazgo de nuestra 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.

Estamos centrados en promover una cultura de pertenencia y equidad donde nuestra diversa comunidad de solucionadores puede brillar y sentirse incluido

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

Buscamos impulsar la resiliencia de las comunidades mediante el desarrollo de nuevas habilidades, la prevención y adaptación al cambio climático, y la promoción de acceso más equitativo a las oportunidades. De esta manera, las comunidades podrán responder a sus necesidades actuales y futuras.

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 Sociedad y 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.



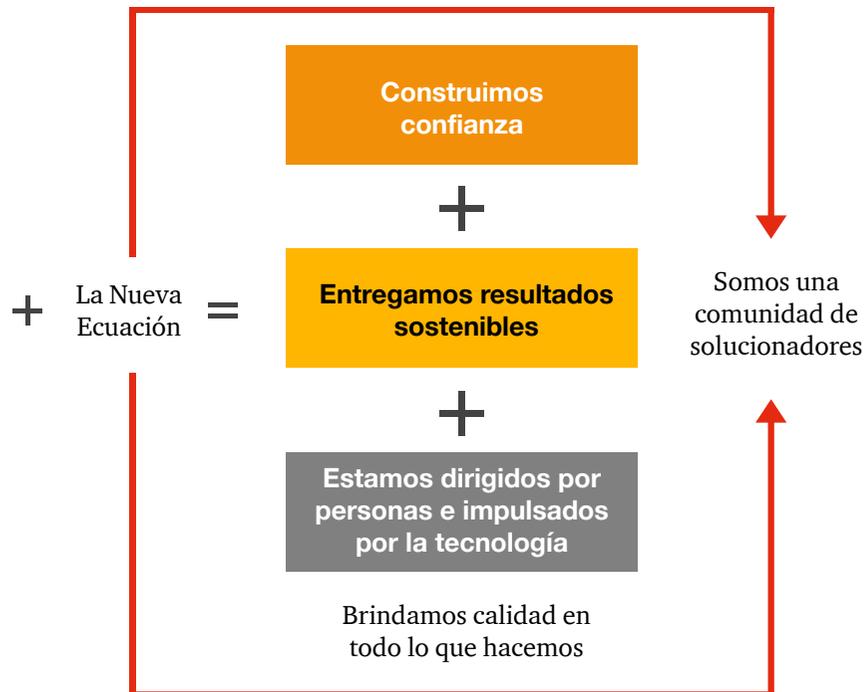
02.

Calidad

La calidad es un pilar fundamental de todo lo que hacemos en PwC. No es solo una meta, sino es un aspecto fundamental de nuestra identidad, la base de nuestra estrategia de negocio y un indicador a través del cual medimos nuestro éxito.

1. Nuestra estrategia global - La Nueva Ecuación (GRI 3-3)

El mundo cambiante en el que nos desarrollamos exige a los negocios tener la capacidad de responder y adaptarse exitosamente al cambio, 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.

Nuestras soluciones están lideradas por las personas y potenciadas por la tecnología y la experiencia de nuestros profesionales.



2. Sistema de Gestión de Calidad

Nuestra Firma ha establecido un sistema de gestión de calidad que nos permite crear soluciones que superan las expectativas de nuestros clientes. Este sistema cuenta con una serie de programas de trabajo y metodologías, aplicables a nivel global, que guían la labor de nuestros Pricers. Asimismo, cuenta con estructuras organizativas, canales de comunicación, herramientas e iniciativas que sirven como base para el sistema.

**La calidad es la
responsabilidad
de todos en PwC**



2.1. Nuestro proceso de calidad

Nuestro sistema de gestión de calidad es establecido con la participación de nuestros líderes, los dueños de los procesos de negocio, nuestros socios y colaboradores. Este sistema incluye procesos para:

- Identificar riesgos para asegurar nuestros objetivos de calidad.
- Diseñar e implementar respuestas para gestionar los riesgos.
- Monitorear el diseño y la efectividad de las políticas y procedimientos.
- Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión de calidad.

La calidad va más allá de solamente cumplir con los estándares o normativas, se trata de generar confianza en nuestros grupos de interés.

Elementos clave para asegurar la calidad de nuestros servicios



*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. Valores y objetividad

Para entregar soluciones sostenibles y de valor no solo basta con poseer los procesos y sistemas adecuados, sino que es fundamental un actuar ético y transparente. Todos nuestros Pricers guían su labor en base a nuestros valores y nuestro Código de Conducta. Sin embargo, es en nuestros servicios de aseguramiento y auditoría que, por la naturaleza de sus trabajos, se han implementado sistemas adicionales para asegurar una labor objetiva e íntegra.

Nuestra red global cuenta con principios y lineamientos claros de independencia que limitan la ejecución de servicios diferentes a la auditoría y aseguramiento en clientes que se les está brindando estos servicios. De esta forma, se prohíbe a los profesionales actuar con una capacidad de gestión en un cliente de auditoría/aseguramiento. También se prohíbe proveer aseguramiento sobre los resultados de otros servicios brindados por la Firma. Pueden encontrar mayores detalles sobre nuestras políticas y sistemas de control de independencia en el capítulo de “Ética”





2.3. 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 aplicable al trabajo a realizar.

El sistema de inspección y seguimiento comprende **revisiones internas** realizadas por equipos locales y **revisiones por equipos internacionales**, las cuales son ejecutadas por otras oficinas de nuestra red global. En estas últimas, para los trabajos de auditoría se verifica también el cumplimiento con la norma *ISQM1*¹. Estas revisiones se dan con una frecuencia anual.

Por otro lado, la calidad en nuestros servicios de auditoría es reforzada por inspecciones externas ejecutadas por entidades reguladoras de servicios de auditoría. Estas evaluaciones independientes nos permiten mantener altos estándares en las prácticas de auditoría de la red y las firmas miembro.

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

Se destaca que durante el año 2024 no se han presentado infracciones o incumplimientos a las regulaciones locales o del exterior, por lo tanto, no hemos incurrido en multas o sanciones. Asimismo, los resultados de las revisiones internas y por equipos globales fueron satisfactorios.

¹ *International Standard on Quality Management*, ISQM-1 por sus siglas en inglés, es un estándar internacional de Gestión de Calidad elaborado por el IAASB, el cual alienta a las firmas a diseñar un sistema de gestión de calidad que se adapte a la naturaleza y las circunstancias de la Firma y los trabajos que realiza.



2.4. La importancia de nuestro capital humano

Los Pricers tienen un rol clave en el desarrollo de las soluciones que buscamos y que la sociedad y nuestros clientes necesitan. 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. Nuestra comunidad de solucionadores es nuestro más importante activo.

Con el fin de preparar a nuestros Pricers para mantener los niveles de calidad que caracterizan nuestro trabajo, diseñamos un programa de formación y evaluación continua que les permite adquirir los conocimientos y habilidades necesarias. El material de formación busca satisfacer una variedad de objetivos de aprendizaje que comparten los siguientes principios:

- Enfocarse en aplicaciones prácticas
- Simular experiencias reales del trabajo
- Hacer uso de la tecnología en clases virtuales o presenciales

Para mayor detalle sobre cómo potenciamos las habilidades de nuestros Pricers, por favor revisa el capítulo “Orgullosamente Pricers”.





3. Confidencialidad y Seguridad de la Información

(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 un colaborador se retira de PwC, sino que continua incluso después de su 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.



3.1. Políticas de seguridad y protección de la información

Contamos con dos políticas globales clave que guían la seguridad y protección de la información en nuestra red de firmas. Estas son:

- Política de Confidencialidad y Protección de Datos
- Política de Seguridad de la Información (ISP por sus siglas en inglés).

Ambas políticas son aplicables para todos los territorios de nuestra red y son auditadas en periodos semestrales o anuales. La ISP cuenta con certificación ISO/IEC 27001:2022. También, es importante resaltar que las políticas globales exigen el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, por sus siglas en inglés) de la Unión Europea.

Localmente, además de seguir las políticas globales de la red contamos también 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. Esta 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.

3.2. 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 lógica² 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 nuestra red, 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 ya sea al realizar labores para clientes, para otras firmas de PwC o para procesos internos de PwC Perú.



² 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)**³ de PwC, al socio de Tecnología de LAN IT y al equipo del *Network Information Security (NIS)*⁴. 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”*.

Durante el periodo materia del informe, no se produjeron filtraciones de datos, por lo tanto, no se han presentado reclamaciones por parte de nuestros clientes con relación a la seguridad de su información.



³ LAN IT es el área de Tecnología de la Información de la red de firmas de Latinoamérica.

⁴ NIS es el equipo encargado de velar por la seguridad de la red de firmas de PwC a nivel global



4. Proceso de Retroalimentación y Nivel de Satisfacción de Nuestros Clientes

Tenemos el objetivo de brindar el mejor servicio profesional a cada uno de nuestros clientes. Por ello, hemos establecido un procedimiento que evalúa su grado de satisfacción con respecto a los servicios prestados a lo largo del año. A través de este, escuchamos atentamente las recomendaciones para después hacer el despliegue necesario para implementarlas. El resultado final del proceso es lograr la plena satisfacción y la fidelización de nuestros clientes.

4.1. 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 que nuestra Firma podría brindar.

El monitoreo de la calidad de los servicios prestados se realiza por medio de encuestas a una muestra representativa de clientes. También, se realizan entrevistas en profundidad lideradas por el Socio Principal de la Firma a nuestros principales clientes.



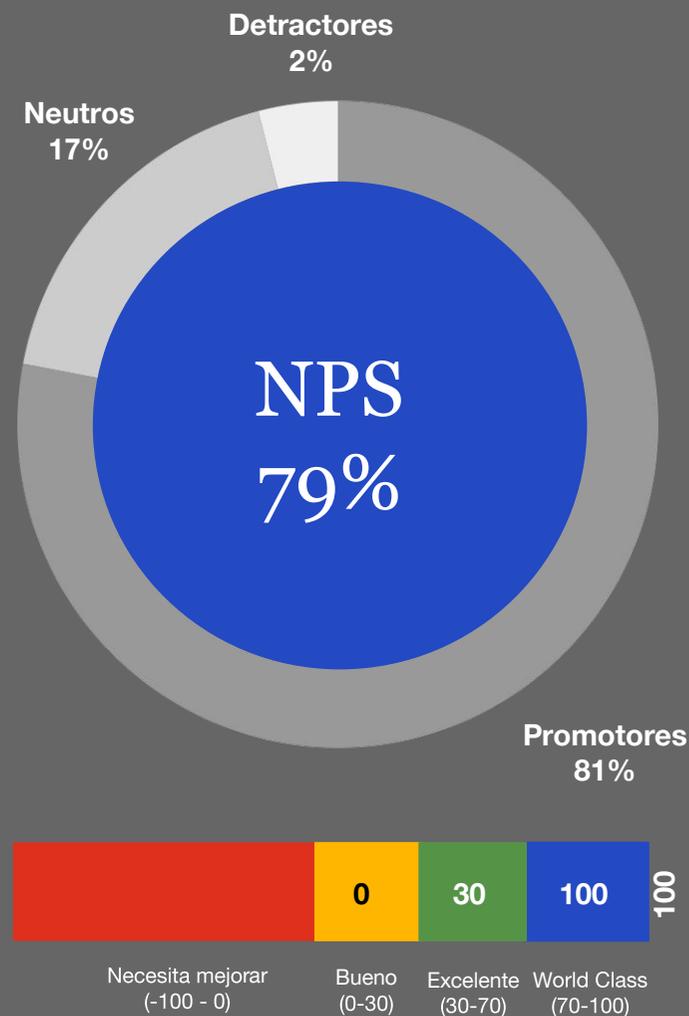
De este modo, recabamos los comentarios de los decisores de la contratación y de participantes directos en los servicios. Con ello, podemos medir su nivel de recomendación a través del indicador *Net Promoter Score* (NPS) y el nivel de satisfacción.

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.

En el año fiscal 24, fortalecimos nuestro posicionamiento en el nivel más alto de la escala: *World Class* al incrementar en un 5% el valor del NPS con respecto al año anterior. En este año se vio una reducción del 2% en los detractores y 1% en los neutros, mientras que el porcentaje de promotores aumentó un 3%. Por otro lado, el top de atributos de nuestros servicios mejor calificados se mantuvo con respecto a los dos años anteriores.

Atributos mejor calificados para nuestro servicio

- 1 Conocimiento del negocio e industria
- 2 Cumplimiento de plazos
- 3 Disponibilidad y comunicación efectiva





5. Innovación y Transformación Digital

Nuestra Firma está dirigida por personas y potenciada por la tecnología. Por ello, es 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.

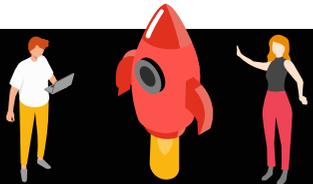
Mejorar la rentabilidad, eficiencia y calidad de nuestros servicios.



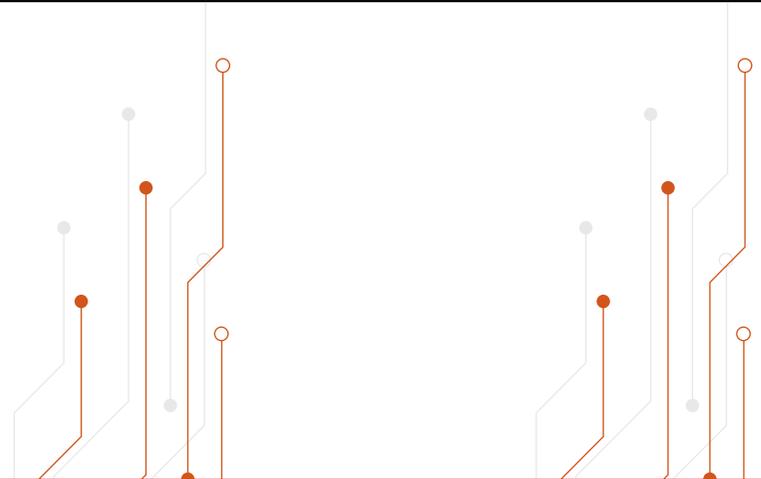
Para facilitar el cumplimiento de estos objetivos se ha establecido desde hace ya varios años en nuestra Firma el *Innovation Lab* (Laboratorio de Innovación). Este es un equipo de trabajo que reúne a expertos en inteligencia de negocios, desarrollo de software, análisis de datos, *user experience* (experiencia de usuario), comunicaciones y otras especialidades.



inn^ovation lab



El *Innovation Lab* tiene el reto de desarrollar soluciones personalizadas, creando sistemas, bots y herramientas que se adaptan a cada servicio y proporcionen un nivel de conocimiento y análisis más profundo; una detección de anomalías más inteligente y la capacidad de reconocer tendencias relacionadas con cada cliente. Asimismo, promovemos la cultura de innovación dentro de la organización, fomentando la creatividad y la adopción de nuevas tecnologías.



Nuestras cifras de impacto en innovación

30

Soluciones integradas desarrolladas

70%

del personal capacitado

30

Talleres de innovación dictados

A continuación, presentamos las principales iniciativas en el periodo de reporte.

5.1. Personas - Digital upskilling

Capacitaciones digitales

Capacitaciones que buscan 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: Alteryx⁵, Microsoft Power BI⁶ y Data Snipper.

Digital Accelerator

Programa que, mediante capacitaciones, busca potenciar capacidades digitales en los equipos que atienden directamente a clientes, impulsar el cambio y acelerar la innovación. Algunos ejemplos de los temas abordados son Inteligencia Artificial, metodologías ágiles y *Design Thinking*.

Playlist Vantage

Playlist de cursos que está incorporado en nuestra plataforma de aprendizaje interno "Vantage". Aborda los siguientes temas: *Design Thinking*⁷, tecnologías emergentes, agilidad y *Growth Mindset*.⁸

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 permiten difundir una cultura de innovación. Todos los Pricers de PwC Perú pueden participar en las trivias.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ Tener una "mentalidad de crecimiento" significa que crees que tu inteligencia y tus talentos se pueden desarrollar con el tiempo.

5.2. 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 2024*, 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.

5.3. Espacios de innovación

Workshop de innovación

Diseñados para mejorar la cultura de innovación dentro de la organización. A través de estos espacios, los colaboradores tienen la oportunidad de desarrollar habilidades clave en creatividad y trabajo en equipo. Fomentamos un ambiente colaborativo y creativo, donde los participantes pueden explorar nuevas ideas, aprender técnicas innovadoras y trabajar juntos para resolver problemas de manera efectiva.

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.

RLA: Repensando la auditoría

RLA es un proyecto diseñado para explorar y optimizar más de 15 subprocesos organizados en 9 grupos de trabajo. Su objetivo es que junto a los líderes de auditoría se identifiquen e implementen mejoras continuas en cada etapa del proceso de auditoría, abordando los puntos críticos que impactan nuestra eficiencia, la experiencia del cliente y el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores.

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.



5.4 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.

Productos digitales

Tax & Legal

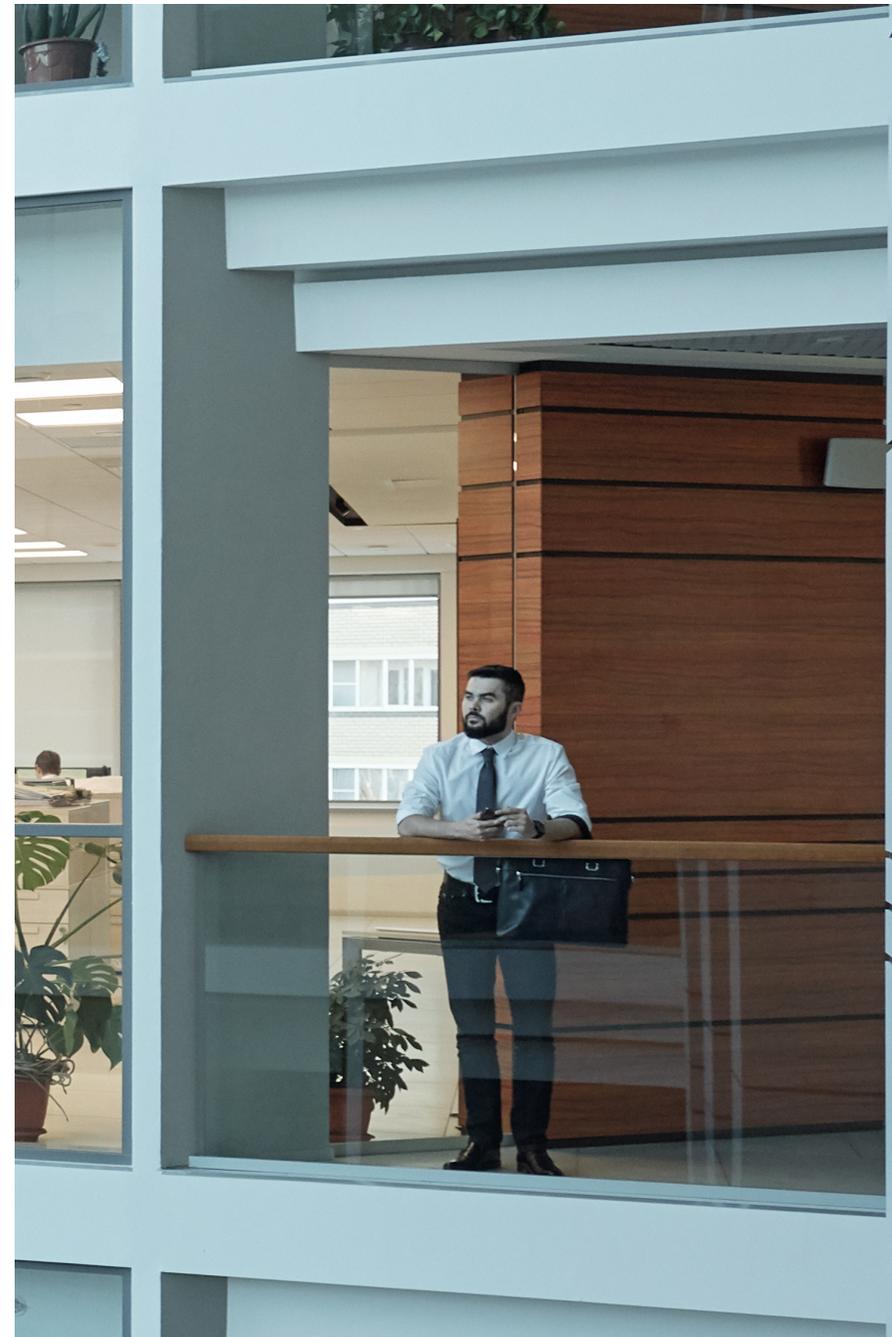
- TAX-Pay
- TAX-Book
- Tax Real Cost (A PwC Product)
- Electronic Validation Tool
- TAX-Value
- Tax Payroll
- Sightline (Una forma sencilla de ver el futuro)
- Tax Book Sire
- Country by country
- Keyword Search
- Dashboard Global de TP Monitor
- Dashboard de Resultados
- Tax Package

Assurance

- PwC's Leasy¹⁶ (Consolidation Tool)
- Count
- Quick value (A PwC Product)
- PwC's Confirmation System
- Connect
- Aura
- Workbench
- Viewpoint

Advisory

- Gestión GRIP
- People Analytics
- Laboratorio Cyber y Forense



03.

Orgullosamente
Pricers

1. El Profesional PwC

Somos una de las firmas de servicios profesionales más grandes del país, con más de 1,300 colaboradores/as. Nos enfocamos en reclutar y desarrollar profesionales con formación académica de excelencia, conocimiento global y experiencia en diversas industrias.

Creemos en la importancia de tomar la iniciativa y colaborar para un futuro mejor. Nuestro propósito define nuestra existencia, nuestra estrategia dirige nuestro enfoque y nuestros valores guían nuestras acciones. El *Evolved PwC Professional* describe cómo potenciar el talento de nuestra red global, convirtiéndonos en un lugar excepcional para trabajar y resolver problemas para nuestros clientes y la sociedad. Con liderazgo confiable y resultados distintivos, trabajamos para crear un mejor mañana. A modo de resumen, en el siguiente gráfico podemos apreciar las 2 dimensiones y los 6 pilares que diferencian a nuestros profesionales en el mercado:



Evolved PwC Professional

Liderazgo confiable

Inspira

Comprendo mi impacto y otros colegas quieren trabajar conmigo.

Empodera

Capacito y trabajo junto a otros colegas.

Evoluciona

Crezco como persona y nos guío hacia el futuro.

Resultados distintivos

Apoya

Asumo el compromiso de calidad, integridad y comportamiento inclusivo.

Desarrolla

Aplico una mentalidad de negocios a mi trabajo para aumentar el éxito de PwC.

Aporta valor

Colaboro con las distintas áreas de PwC para brindar experiencias del cliente distintivas y de calidad.

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/as colaboradores/as es fundamental.



2. Pricers en números

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

Somos una red global conformada por más de 370,000 profesionales presentes en 149 países. En Perú, nuestro equipo a nivel Firma contó con 1,383 profesionales en el año 2024, cuyos líderes¹ han sido de nacionalidad peruana en más del 80% de los casos en los últimos tres años.

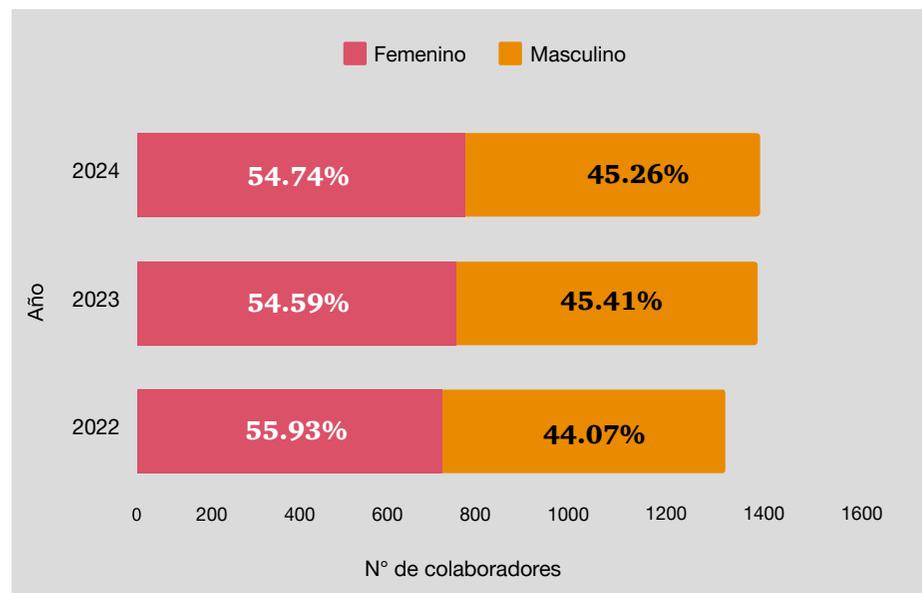
Composición de nuestros colaboradores

Categoría	2022				2023				2024			
	Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Socio	7	24	3	4	8	27	2	3	9	27	2	2
Director	8	16	2	3	11	17	2	2	12	15	2	1
Gerente Sr	20	31	0	0	23	28	1	0	26	31	1	0
Gerente	42	45	4	1	53	51	0	0	50	52	0	0
Asociado Sr.	178	110	3	2	187	130	2	2	196	144	2	3
Asociado	321	227	3	1	316	241	1	0	299	236	0	0
Administrativo	18	7	0	0	18	11	0	0	24	13	0	0
Practicante	135	116	1	0	131	116	0	0	134	102	0	0
Subtotal	729	576	16	11	747	621	8	7	750	620	7	6
Total	1332				1383				1383			



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

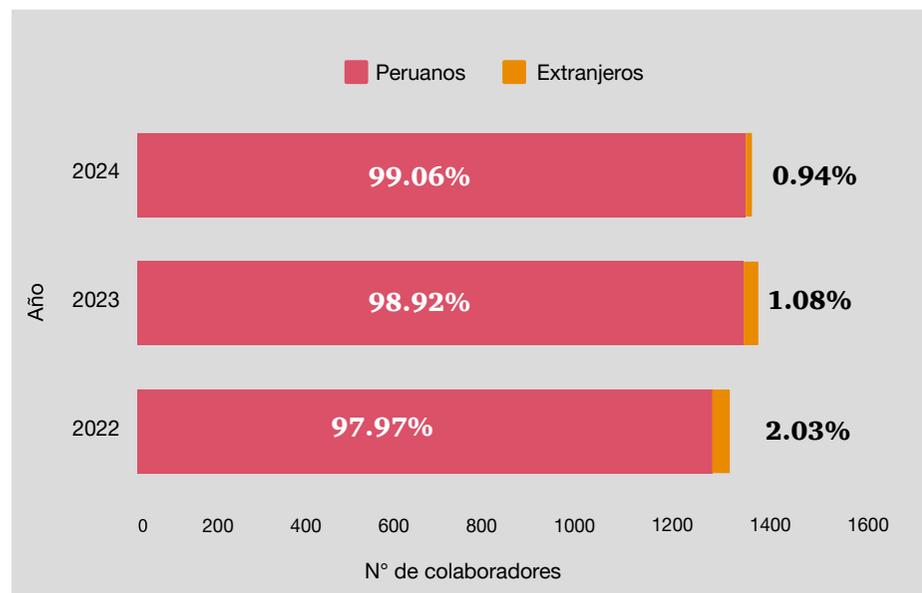
Distribución de colaboradores por género



En el año 2024 el número de nuestros colaboradores mantuvo el mismo valor que en el año anterior, existiendo ligeras variaciones en la distribución por género y origen que significaron un leve crecimiento en la cantidad de mujeres y colaboradores de origen peruano.

Con respecto a las posiciones de liderazgo, hubo un crecimiento del 3.77% en la presencia de mujeres en comparación con el año 2023 y un 16.48% con respecto al 2020. De esta forma, al año 2024, 35% de nuestros/as líderes son mujeres. Si bien aún queda una brecha de representación de mujeres que cerrar en estos tipos de puesto, vemos un decrecimiento constante de la brecha año tras año.

Distribución de colaboradores por nacionalidad



La presencia de mujeres en los puestos de liderazgo de nuestra Firma ha crecido en más de 16% con respecto al 2020.



(SASB-SV-PS-000.A)

El total de empleados con contrato a plazo indeterminado registró un crecimiento de 4% frente al periodo anterior y alcanzó una representatividad del 73% del total de colaboradores. Esto es 3% más que la representatividad del periodo anterior.

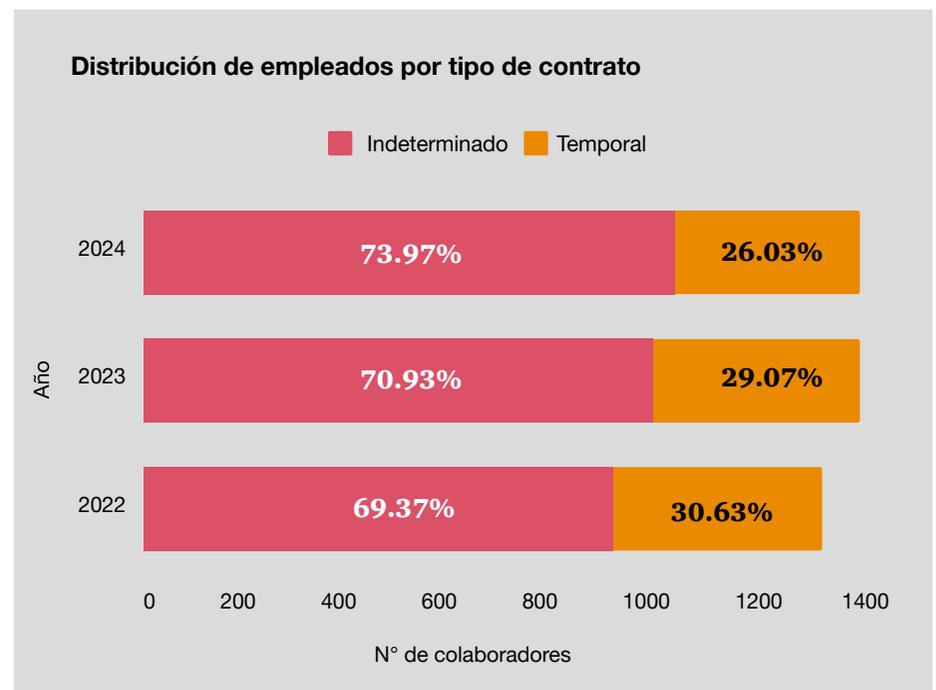
Total de empleados por tipo de contrato

Año	Peruanos		Extranjeros		Total
	F	M	F	M	
Plazo indeterminado					
2022	494	418	5	7	924
2023	518	454	4	5	981
2024	551	468	2	2	1023
Temporales					
2022	235	158	11	4	408
2023	229	167	4	2	402
2024	199	152	5	4	360



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

Cabe resaltar que no se han contratado a colaboradores a tiempo parcial en el 2024, ni en los dos últimos periodos. De igual forma, dentro de nuestra Firma no existe la figura de contratación por horas garantizadas.



Total de prestadores que brindan servicios a PwC Perú

(GRI 2-8)

Durante el 2024 contamos con 12 prestadores de servicio bajo las figuras de intermediación y tercerización. Los servicios que brindan son los siguientes:

Recojo, transporte y entrega de documentos

Soporte administrativo

Operario encargado residente

Limpieza

Impresiones y fotocopias

3.

Diversidad en nuestra organización. Respetamos los derechos de las personas

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

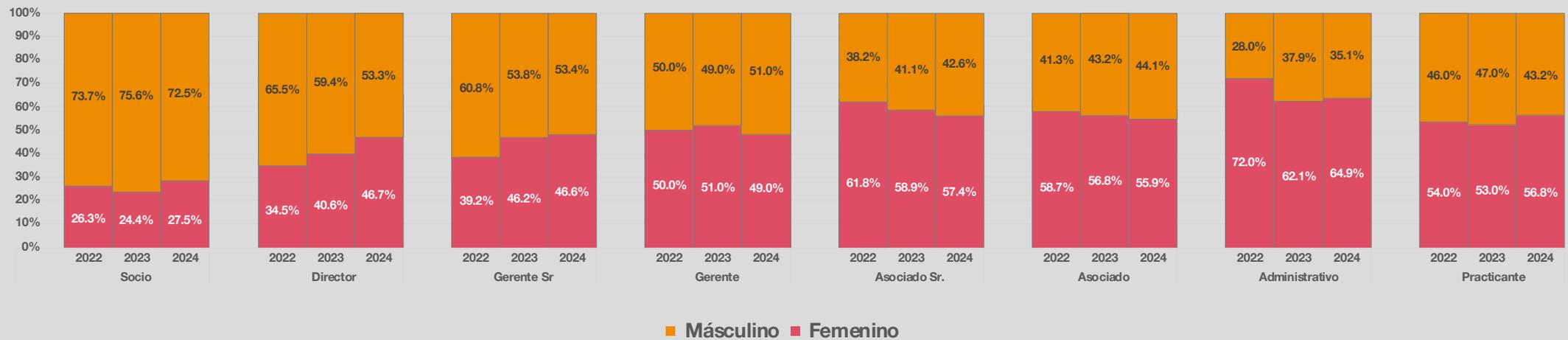
En PwC Perú, respetamos y valoramos las diferencias: en primer lugar, porque estamos absolutamente convencidos/as de que es lo correcto para nuestra gente; y, en segundo lugar, porque sabemos que es fundamental tener talento diverso, que pueda aportar diferentes perspectivas al resolver problemas importantes.



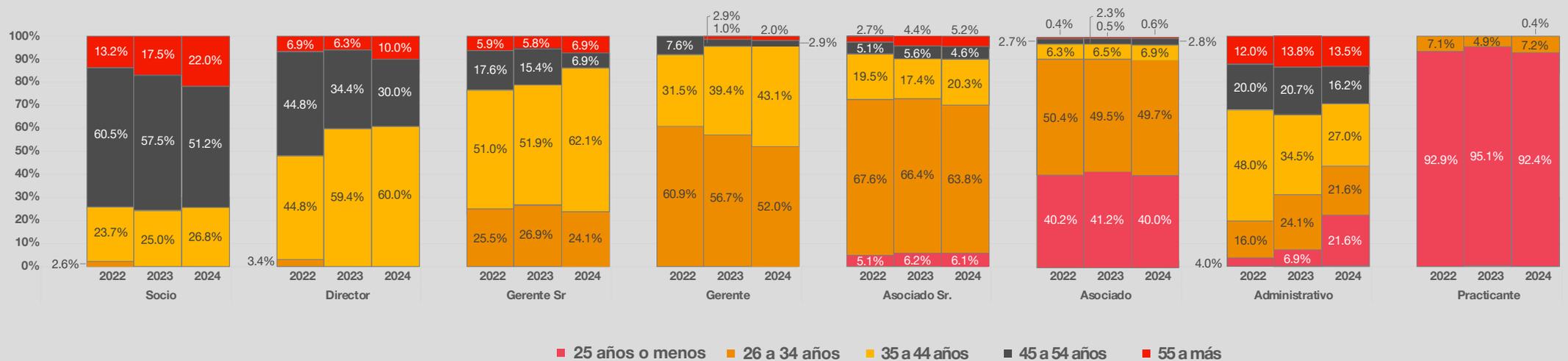


3.1 Diversidad en números

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 de cambio en Diversidad e Inclusión (D&I), reconocida por generar confianza y resultados sostenibles.

Nuestra misión de Diversidad e Inclusión

Ampliar y profundizar la diversidad y desarrollar las habilidades para valorarla, así como pensar, actuar y liderar de manera inclusiva. Esto permitirá que nuestra comunidad de solucionadores/as se reúna de nuevas maneras para generar confianza y brindar resultados sostenibles, mientras continúa construyendo una cultura de pertenencia y equidad.



Inclusion First Strategy

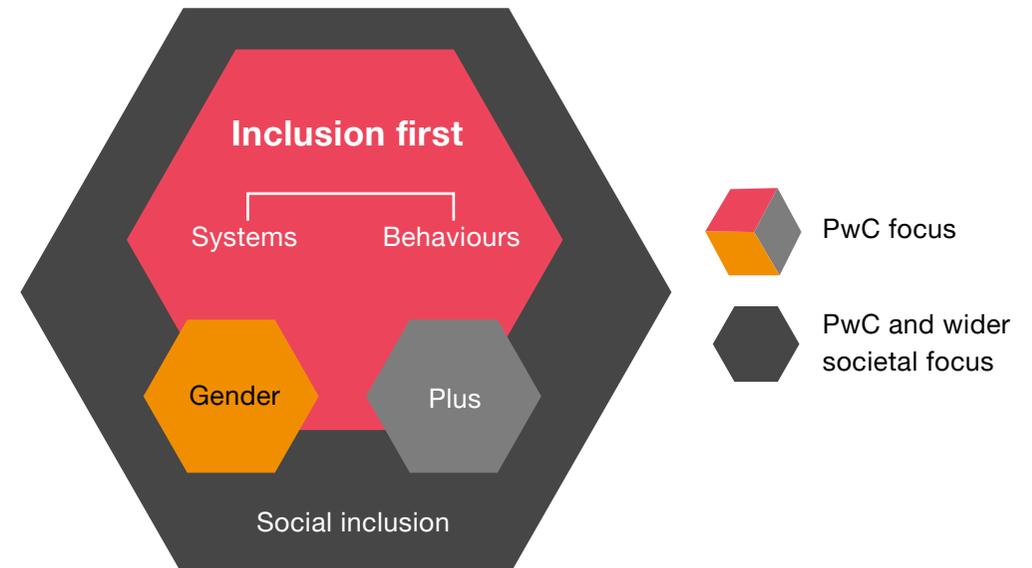
Nuestra estrategia global de D&I **"Inclusion First"** se centra en fomentar una comunidad de solucionadores/as inclusivos/as equipados/as con habilidades para aprovechar el poder de la diversidad. Esta estrategia tiene un enfoque dual para fomentar la inclusión, que contempla:



Sistemas: ampliar procesos, políticas e intervenciones para i) fomentar la equidad en todos los niveles y ii) ayudar a nuestros/as colaboradores/as 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”**, en la cual se prioriza un enfoque en el género y en una dimensión de diversidad relevante localmente. En PwC Perú, nos enfocamos en la dimensión LGBTIQ+.

3.3. Política de Diversidad e Inclusión

Nuestra Política de Diversidad e Inclusión tiene el objetivo de presentar los conceptos centrales que sustentan la D&I como parte clave de nuestra estrategia de negocio y establecer lineamientos para fomentar e impulsar esta cultura con nuestros *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 nuestras líneas de servicio. Además, debido al propósito del comité, se promueve la representatividad de los siguientes grupos: mujeres, personas LGBTIQ+, personas de distintos rangos etarios, minorías étnicas, etc.

Este comité se reúne trimestralmente para promover políticas, procedimientos y acciones estratégicas de D&I en la Firma.

3.5. Nuestras métricas de D&I

Contamos con dos herramientas de medición, cuyos resultados nos permiten elaborar e implementar planes de acción para las necesidades de nuestra Firma.

Global People Survey (GPS): Nuestra encuesta de clima laboral GPS incluye un índice para medir la cultura de D&I con preguntas sobre el respeto y la valoración de diferencias en la Firma.

Encuesta de Diversidad e Inclusión: Esta encuesta indaga las percepciones del personal sobre enfoques en género, población LGBTIQ+, discapacidad, entre otros.



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 LGBTQ+, 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 LGBTQ+.
-  **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.
-  **ELSA**
Organización que ayuda a las empresas a prevenir el acoso sexual laboral y cumplir con la legislación relacionada.

3.7. Nuestro impacto en Diversidad e Inclusión

A continuación, mostramos nuestras principales iniciativas de D&I vigentes durante el 2024 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.
- Rol como evaluadores externos del Ranking Par.

Discapacidad

Capacitación sobre personas con discapacidad

Objetivo:
Sensibilizar a la Firma sobre buenas prácticas sociales dirigidas a las personas con discapacidad.

Diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad

Objetivo:
Entender 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

- Evento externo “Diversidad que suma: beneficios tributarios de la inclusión de personas con discapacidad y buenas prácticas empresariales”.
- Taller de selección inclusiva de personas con discapacidad para el área de Reclutamiento y Selección.
- 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/as 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 2024.
- Lanzamiento de Shine (ERG LGTBIQ+).
- Boletín alusivo a la inclusión LGTBIQ+.
- Participación en Summit Presente 2024
- Firma de la Declaración de compromisos 2024 de Pride Connection.
- Participación en reuniones mensuales de Pride Connection.
- Rol como evaluadores externos de la Certificación Presente 2024.

Iniciativas transversales

Encuesta de Diversidad e Inclusión 2024

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.

Curso sobre D&I: Inclusive Mindset

Objetivo:

Proveer una currícula de cursos. Cuenta con diferentes módulos referentes a la diversidad, inclusión y liderazgo inclusivo.

Otras iniciativas

- Sesión de sensibilización por el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral (27F).
- 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 Comunidad Aequales.

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

3.8. Retornos tras licencias de maternidad o paternidad

(GRI 401-3)

Todos nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de permiso parental, según lo establecido por ley. Tras experimentar este increíble hito en sus vidas, se espera que puedan regresar a sus labores dentro de PwC para seguir construyendo su carrera profesional en esta nueva etapa.

En los años 2023 y 2024 el 100% de los Pricers que tomaron su licencia de maternidad/paternidad retornaron a sus labores luego de finalizada la misma. Asimismo, el 100% de colaboradores que retornaron de su licencia durante el 2023 continuaron ejerciendo sus labores un año después de retornar de sus permisos.

Género	Año	N° de personas que gozaron de permisos	Retornaron a labores después del permiso	Tasa de retorno
Mujeres	2023	23	23	100%
	2024	16	16	100%
Hombres	2023	7	7	100%
	2024	14	14	100%

3.9. Libertad de asociación

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

Los colaboradores de PwC Perú, de acuerdo con 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)

El principal activo de nuestra Firma es nuestra comunidad de solucionadores. Tener talento diverso que se guía bajo valores sólidos es fundamental para desarrollar las soluciones que deseamos brindar a nuestros clientes y la sociedad. Bajo esa premisa, hemos desarrollado nuestro programa de atracción al talento.

Con el fin de atraer a los mejores profesionales, hemos desarrollado una serie de iniciativas para acercarnos a los talentos. Estas se listan a continuación.

Una Mañana en PwC

Espacio en el que invitamos a estudiantes, de distintas carreras y universidades, a pasar una mañana en nuestra oficina para que conozcan más sobre la Firma y conversen con nuestros profesionales.

256
participantes

Ferias laborales

Participamos en ferias laborales en universidades y otros espacios de conexión entre talentos y empresas. Asistimos a espacios inclusivos organizados por Presente y Pride Connection.

11
ferias durante el año

Jueves de selección

Es un espacio semanal en las redes sociales de la Firma donde publicamos información sobre oportunidades laborales, eventos de empleabilidad y tips para potenciar la empleabilidad.

Bono “Talento Atrae Talento (TAT)”

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

4.1. Selección del talento

En nuestro proceso de selección evaluamos tanto las habilidades y formación de los candidatos, así como su afinidad con nuestro código ético. 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 con las normas de independencia y riesgos que poseemos en nuestra Firma.

Tanto en nuestros procesos de selección como en la contratación de terceros independientes aplicamos controles estrictos que impiden la contratación de menores de edad. Esto también se da en los procesos de 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.

4.2. Nuevas contrataciones

(GRI 401-1)

En el año 2024 el número y la tasa de contratación tuvo un ligero incremento con respecto al periodo anterior. No hubo cambios significativos en las tasas de contratación por género ni origen. Con respecto al rango de edad, se destaca el aumento en la contratación de personas de 55 años a más.



Número de contrataciones y tasa de contratación

Concepto	2022		2023		2024	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nuevas contrataciones	401	30.1%	342	24.7%	358	25.9%
Por rango de edad						
25 años o menos	197	41.7%	147	30.2%	177	38.4%
26 a 34 años	167	29.3%	140	24.1%	133	23.0%
35 a 44 años	28	15.5%	38	19.1%	17	7.5%
45 a 54 años	6	6.9%	8	9.8%	13	17.6%
55 a más	3	13.0%	9	26.5%	18	40.9%
Por género						
Masculino	174	29.6%	167	26.6%	173	27.6%
Femenino	227	30.5%	175	23.2%	185	24.4%
Por origen						
Perú	398	30.5%	341	24.9%	357	26.1%
Extranjeros	3	11.1%	1	6.7%	1	7.7%

Nota: la tasa de contratación fue calculado mediante la razón entre el 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 año 2024 la tasa de rotación voluntaria y no voluntaria incrementó ligeramente con respecto al periodo anterior. Sin embargo, la primera se mantuvo por debajo de los valores del 2022. En la categoría de “rangos de edad” los mayores crecimientos de la tasa de rotación los presentaron las categorías de 26 a 34 años, 44 a 54 años y 55 años a más. Por otro lado, la tasa de rotación del segmento más joven (25 años o menos) decreció en 10%.

Para mejorar constantemente la experiencia del colaborador en nuestra Firma el equipo de reclutamiento y selección realiza entrevistas de salida a los cesantes que renuncian. Los resultados de estas encuestas se analizan para identificar la percepción y motivos de salida, con el fin de proponer acciones de mejora.





Tasa de rotación voluntaria y no voluntaria

Tipo de rotación	2022		2023		2024	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación voluntaria	231	17.3%	200	14.5%	208	15.0%
Rotación no voluntaria	56	4.2%	91	6.6%	120	8.7%
Total	287	21.5%	291	21.0%	328	23.7%



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 total por año, rango de edad, género y región

Concepto	2022		2023		2024	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación	283	21.2%	282	20.4%	293	21.2%
Por rango de edad						
25 años o menos	145	30.7%	146	30.0%	100	21.7%
26 a 34 años	106	18.6%	104	17.9%	158	27.3%
35 a 44 años	32	17.7%	32	16.1%	35	15.4%
45 a 54 años	3	3.4%	5	6.1%	21	28.4%
55 a más	1	4.3%	4	11.8%	14	31.8%
Por género						
Masculino	130	22.1%	122	19.4%	153	24.4%
Femenino	157	21.1%	169	22.4%	175	23.1%
Por origen						
Perú	280	21.5%	285	20.8%	324	23.6%
Extranjeros	7	25.9%	6	40.0%	4	30.8%

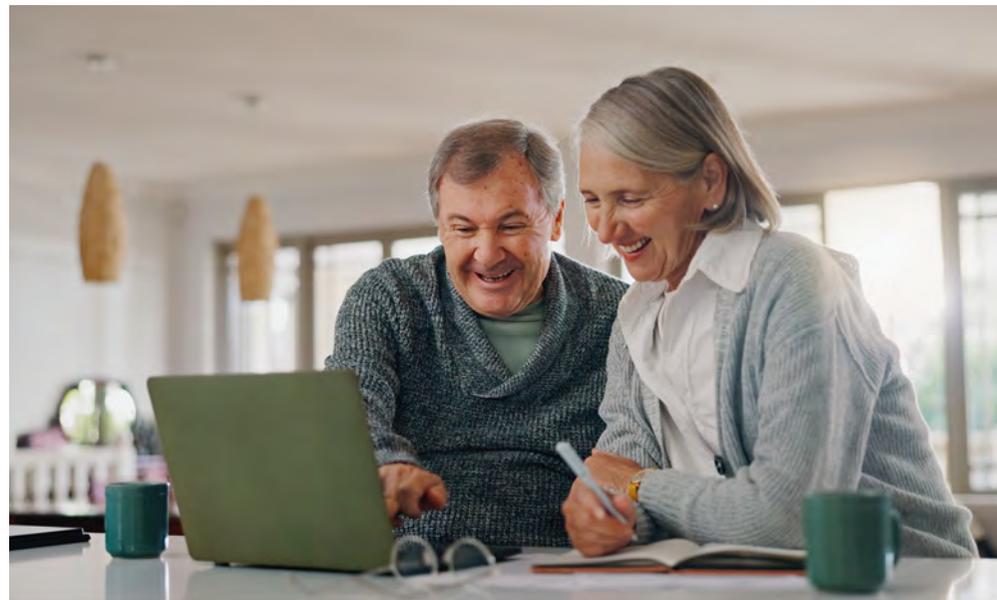


Nota: la tasa de rotación total fue calculado mediante la razón entre el número de ceses voluntarios y no voluntarios disgregado por rango de edad, género y región entre el total de colaboradores en el periodo disgregado por estos mismos criterios.

(GRI 201-3)

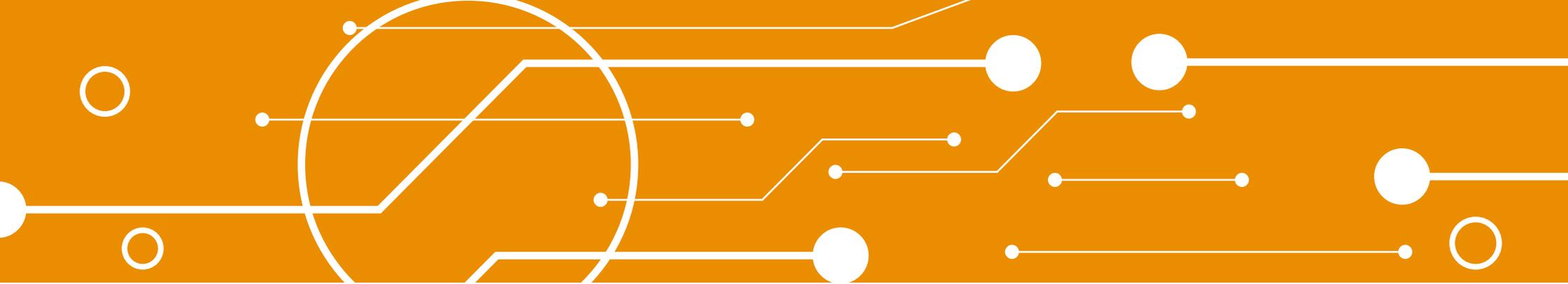
Con respecto al fondo de jubilación de los colaboradores de nuestra Firma, PwC Perú es quien realiza la retención mensual de un porcentaje del salario, de acuerdo con lo establecido en el sistema de pensiones elegido por el colaborador (Sistema Privado de Pensiones - AFP², o Sistema Nacional de Pensiones - ONP³). De acuerdo a ley, los aportes son realizados de manera obligatoria por el trabajador.

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

Nuestro programa **Life Cycle** tiene la finalidad de reforzar la formación técnica de nuestros colaboradores y lograr que su desarrollo no solo se limite al tiempo que labora en la Firma, sino que vaya más allá, volviéndose embajadores de nuestros valores y cultura. De esta forma, 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 comienza desde su proceso de inducción, continúa con su crecimiento profesional mediante la ejecución de sus tareas en la Firma y finalmente en caso decida desvincularse de PwC Perú facilitamos su ingreso a la Red Alumni.

(GRI 404-2)

Con esta red buscamos mantener un vínculo con nuestros ex-Pricers y que su sentido de pertenencia con nuestra Firma se mantenga incluso después del cese. Los beneficios de pertenecer a la Red Alumni 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 la red son:

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/as Pricers, su crecimiento profesional, la flexibilidad en la dinámica de trabajo y el equilibrio vida-trabajo. Para ello, implementamos diversos beneficios para nuestro/as profesionales:

Horas Flex

Todos los/as Pricers 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/as definan.

Permiso parental y de 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.

Días libres por fechas importantes

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

Permisos extraordinarios

Para aquellos momentos en los que nuestros/as 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).

PwC Benefits

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

PwC Awards Annual Fest

Actividad de reconocimiento a diversos colaboradores/as de acuerdo al cumplimiento de KPI's en **4 rubros**: Innovation Award, Leader Award, Coach Award y Sales Award. Además, en el espacio se destacó a Pricers comprometidos/as con las iniciativas de Medio Ambiente y Voluntariados.

Programa You Rock

Reconocimiento continuo de PwC Perú a través del cual todos/as los/as 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.

Programa Be Well, Work Well

Tiene el objetivo de aportar en el bienestar integral de nuestros/as colaboradores/as, logrando un equilibrio entre su vida personal y profesional, teniendo en cuenta su salud mental, física, emocional, espiritual, financiero y social.

PwC Desconéctate

Espacio en el cual los/as Pricers pueden desconectarse de sus labores diarias por breves minutos a través de actividades lúdicas como activaciones, after offices, coffee breaks, entre otros.

Seguros EPS, oncológico y SCTR

Brindamos a nuestros/as colaboradores/as un seguro privado de salud a través de la EPS 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%. Asimismo, contamos con un seguro potestativo para parejas del mismo sexo.

6.

Formación y desarrollo de carrera

(GRI 3-3)

Todos nuestros Pricers a través del Programa de Formación Continua tienen acceso a un diverso y basto currículum de cursos desarrollados según estándares globales. Esto tiene el propósito de brindar una capacitación constante y variada para que nuestros/as colaboradores mejoren su desempeño en sus labores profesionales en PwC.

El área de *Learning & Education*⁶ es el encargado de monitorear el progreso de cada Pricer en su currícula obligatoria. Este monitoreo se da en tiempo real por lo cual nos permite verificar que los colaboradores hayan recibido una formación adecuada a sus funciones.



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

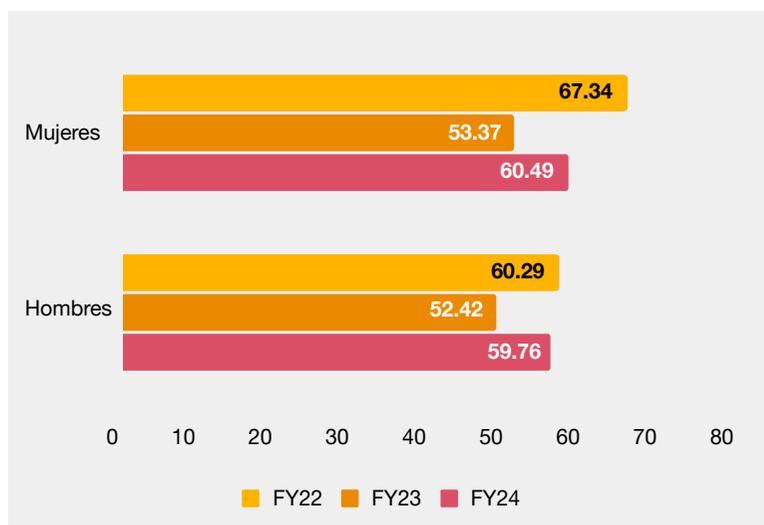


(GRI 404-1)

Cada uno de nuestros colaboradores recibió un promedio de **60 horas de capacitación** durante el FY24 (año fiscal 24). Estas horas contemplan los cursos virtuales obligatorios, cursos presenciales y los cursos de autoaprendizaje disponibles en las siguientes modalidades:

A través de nuestra plataforma de <i>E-Learning Vantage</i> .	Mediante los programas especializados ofrecidos a través del programa <i>Learning School</i> .	Siguiendo la currícula de capacitación de <i>Assurance US</i> .	Las horas de formación del programa <i>Digital Academy</i> ⁷ .
---	--	---	---

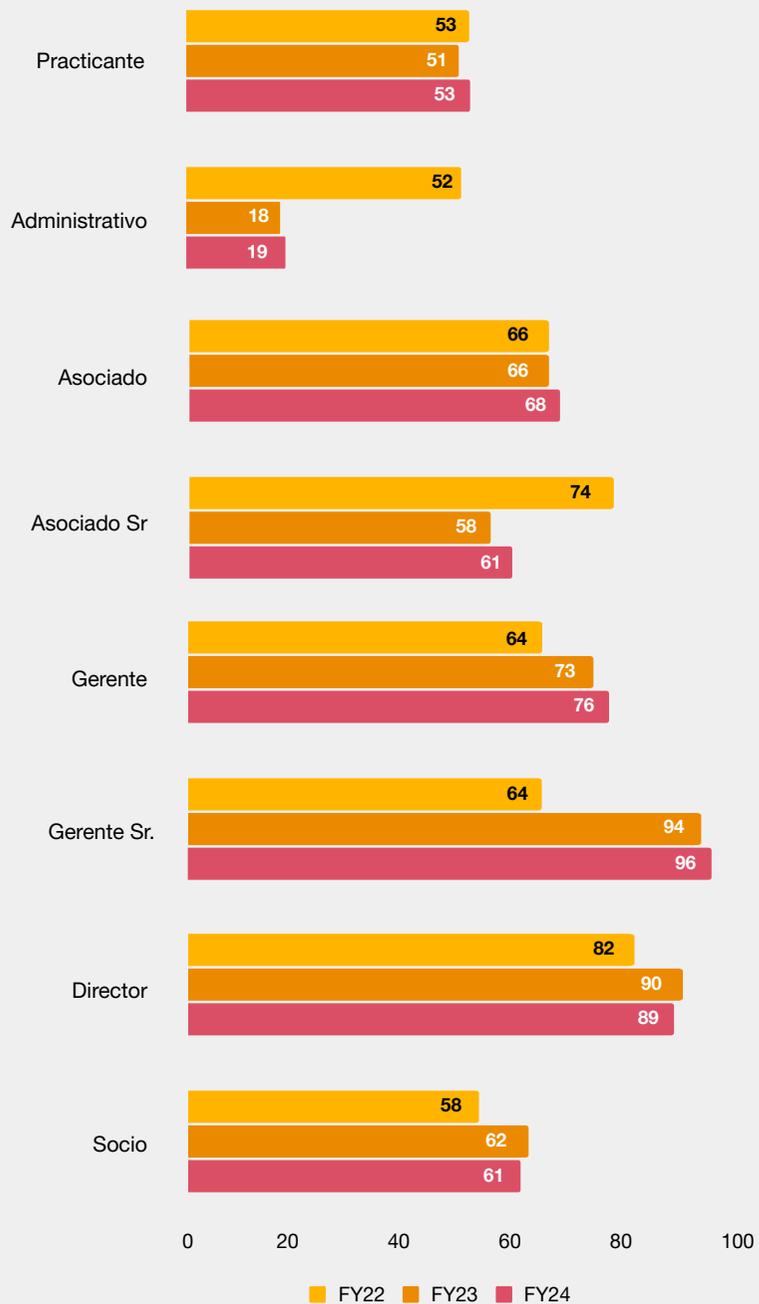
Promedio de horas de formación por género y año



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



Promedio de horas de formación por categoría y año



En el año fiscal 24 hubo un aumento en el promedio de las horas de formación de nuestros colaboradores con respecto al periodo anterior. Este valor no tuvo diferencias significativas entre géneros. Con respecto a las categorías, los directores y los gerentes senior siguieron contando con el mayor valor promedio de horas de formación.

En el caso de los administrativos, el nivel alto de horas de capacitación durante el 2022 se debió a la asignación de mallas y talleres relacionados a diversidad e inclusión, ESG, herramientas digitales y calidad, que solo estuvieron activos durante dicho año.

Es importante señalar que dentro del conteo de horas de formación se han tomado en cuenta las horas de 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. En la siguiente figura se muestran todos nuestros programas.

Assurance US Curriculum

Curricula especializada para la Línea de Servicio de Assurance enfocada en el Know How y actualización en temas técnicos.

Learning School

Curricula especializada para las Líneas de Servicio de Tax&Legal, Advisory e Internal Firm Services con cursos técnicos y de habilidades blandas.

Programa de autoaprendizaje

Programa por el cual los colaboradores se hacen cargo de autogestionar su aprendizaje mediante cursos disponibles en la plataforma Udeemy para complementar su formación y el desarrollo de sus habilidades.

Leader Path

Programa que busca reforzar las habilidades de los colaboradores de alto desempeño y potencial, para consolidar su rol de líderes y mejorar su relación con clientes.

New Managers Training

Programa de inducción para aquellos Pricers que ascendieron a la categoría de Gerente o para aquellos que ingresaron a la Firma en esa categoría. Brinda las herramientas y conceptos clave para esta posición.

New Seniors Training

Programa de inducción para aquellos Pricers que ascendieron a la categoría Senior Associate o para aquellos que ingresaron a la Firma con esta categoría. Brinda las herramientas y conceptos clave para esta posición.

English@PwC

Programa que busca aumentar el nivel de inglés en nuestros Pricers, a través del acceso a la plataforma de EF, talleres, webinars y seminarios; y descuentos corporativos en cursos de este idioma.

Malla Curricular Obligatoria

Cursos obligatorios que son asignados por nuestra red global. El cumplimiento de estos es considerado en la evaluación de desempeño de los Pricers.

Programa MBA

Programa a través del cual auspiciamos parcialmente estudios de Master in Business Administration (MBA) mediante un convenio con una escuela de posgrado.



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. Mediante este sistema se determinan las metas individuales de cada colaborador al inicio de cada año fiscal y se realiza el seguimiento al cumplimiento de dichos objetivos al cierre del año fiscal.

Dentro del sistema se realizan evaluaciones de rendimiento individuales, así como una evaluación general del rendimiento anual. Estas evaluaciones son un elemento determinante en el desarrollo personal y crecimiento profesional en la Firma. El programa es aplicable para todas las categorías a excepción de socios y practicantes.

6.2.1. Etapas del Leadership Development Experience - LDE



1. Career Outlook

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

2. Career Development

Es el acompañamiento y guía que te brindamos para tu desarrollo dentro de PwC durante todo el año.

3. Continuous Development

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

4. Feedback Exchange

Proceso de solicitud de Feedback, basado en los seis pilares del Marco del Evolved PwC Professional.

5. Career Roundtable

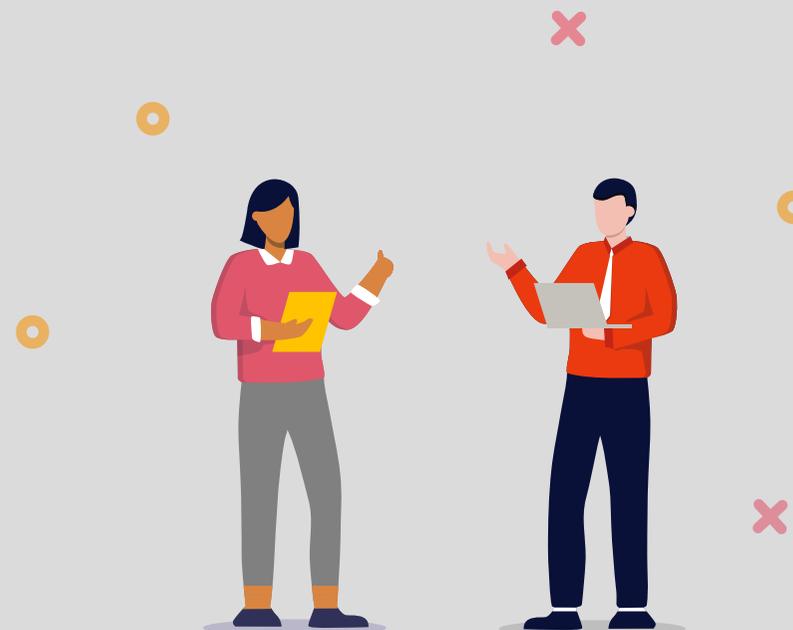
El proceso de moderación anual, donde se discute nuestro impacto y progreso, con un enfoque en el desarrollo futuro.

A través de la Evaluación de Desempeño buscamos fortalecer el liderazgo y carrera profesional de nuestro **staff** 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 las dos dimensiones y seis pilares del *Evolved Profesional PwC*.⁸
- 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 **Feedback Exchange**, a través del cual solicitamos y recibimos **feedback** continuo.

⁸ Las dimensiones del Evolved PwC Professional son Liderazgo Confiable y Resultados Distintivos. Sus seis pilares son Inspira, Evolucionar, Empodera, Apoya, Aporta Valor y Desarrolla.

Estos principios nos conducen a una ventaja competitiva donde nuestros profesionales inspiran a sus equipos y clientes todos los días. Adicionalmente, dentro del proceso de LDE contamos con 2 evaluaciones que permiten a los líderes que nos acompañan recibir retroalimentación sobre su gestión. Estas evaluaciones son



- **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.
- **Mentoring feedback:** evaluación que realiza el mentee (colaborador que recibe el acompañamiento) a su mentor (líder que acompaña al colaborador en su desarrollo) en base a 4 atributos:
 - Punto de partida
 - Relación
 - Soporte y estructura del proceso
 - Impacto del mentoring

6.2.2. Total de personal evaluado por género y categoría laboral

Al igual que en años anteriores, en el 2024 el 100% de los colaboradores que se encuentran dentro del programa de evaluación de desempeño fue evaluado. A continuación, se detalla la cantidad de personas evaluadas por categoría, género y año.

Colaboradores evaluados por categoría laboral y año

Categoría	Año		
	2022	2023	2024
Director	13	18	21
Gerente Sr.	42	45	51
Gerente	78	87	89
Asociado Sr.	228	275	292
Asociado	428	477	497
Administrativo	21	21	27

Colaboradores evaluados por género y año

Año	Hombres	Mujeres	Total
2022	333	477	810
2023	388	535	923
2024	421	556	977

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/as colaboradores con la organización y la percepción que tienen sobre las prácticas institucionales desplegadas.

En tal sentido, en toda la red global de firmas se aplica la encuesta de clima **Global People Survey** (GPS) para conocer la percepción que tiene nuestra gente sobre su experiencia en PwC. A través de los indicadores incluidos en la evaluación - referidos a flexibilidad, liderazgo y crecimiento profesional- comprendimos las necesidades de nuestros/as profesionales y las gestionamos oportunamente.

A continuación, presentamos los resultados de la evaluación GPS realizada durante el periodo 2024, con una participación del 91% de los colaboradores.

GPS 2024 - Resultados generales a nivel Firma (Dimensiones principales)							
Dimensión	PwC Perú					LATAM	PwC Perú vs LATAM
	2024	2023	2022	2021	2020	2024	
Índice de compromiso	89%	92%	89%	86%	81%	84%	5%
Índice de permanencia	84%	86%	84%	82%	83%	79%	5%
Cambio de comportamiento	83%	83%	78%	75%	69%	76%	7%

La evaluación GPS dio como resultado un Índice de Compromiso del 89%, el cuál es 5% mayor que el promedio latinoamericano y nos ubica en el 2do puesto de la red PwC a nivel regional por segundo año consecutivo.

Si bien los resultados de “Cambio de Comportamiento” - referido al impacto de las acciones de los líderes en la experiencia del colaborador – se ha mantenido igual que el año anterior, la dimensión ha mejorado exponencialmente en los últimos 5 años, con un crecimiento de 14%.

Los resultados destacables en clima laboral de nuestra Firma se evidencian en la obtención de la certificación **Great Place To Work**, estando dentro del top 20 mejores lugares para trabajar en la categoría “Mujeres” y “Diversidad, Equidad e Inclusión”.



8.

Compensaciones

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

Contamos con una Política Salarial cuyo fin es la de regular el sistema de compensaciones de la Firma y garantizar que la remuneración otorgada a sus profesionales sea equitativa, objetiva y libre de discriminación. Con ello, cumplimos con la legislación y principios laborales reconocidos internacionalmente.

Brindamos a nuestros colaboradores una remuneración básica no 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 mantiene dentro de los márgenes establecidos en las bandas salariales. Para cada uno de los seis niveles (06) existentes en nuestra Firma 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 el 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 - se podrá establecer la retribución del personal mediante una Remuneración Integral Anual.

Garantizamos que no existe un trato remunerativo diferenciado por motivos de embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, asunción de responsabilidades familiares (previstas por ley); y nos comprometemos 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 una revisión anual por desempeño o promociones/ascenso. 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 Director. Su objetivo 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:

- *Revenue* (ingresos) y crecimiento.
- Gestión financiera eficiente.
- Satisfacción del cliente.
- Encuesta de Clima Organizacional de las áreas.

Para los colaboradores del área de *Internal Firm Services* (IFS):

- Cumplimiento de objetivos de acuerdo a su rol.

El 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 la categoría de Director.

8.1.3. Asignación Familiar

De acuerdo con 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.

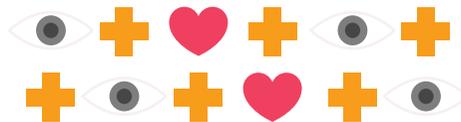
9. Seguridad y salud en el trabajo

(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/as colaboradores/as de la Firma, al igual que 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/la Médico Ocupacional junto con un equipo conformado por el/la Trabajadora Social y el/la Enfermera Ocupacional. Este equipo tiene la función de actualizar el IPERC⁹ 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 los 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 (una vez al año) y externas (cada 3 años), 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. La retroalimentación obtenida a través de estos mecanismos es discutida por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo e incluida en el plan de SST para asegurar la actualización y mejora continua de nuestro sistema.

⁹ 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 y sus actualizaciones



9.1.1. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

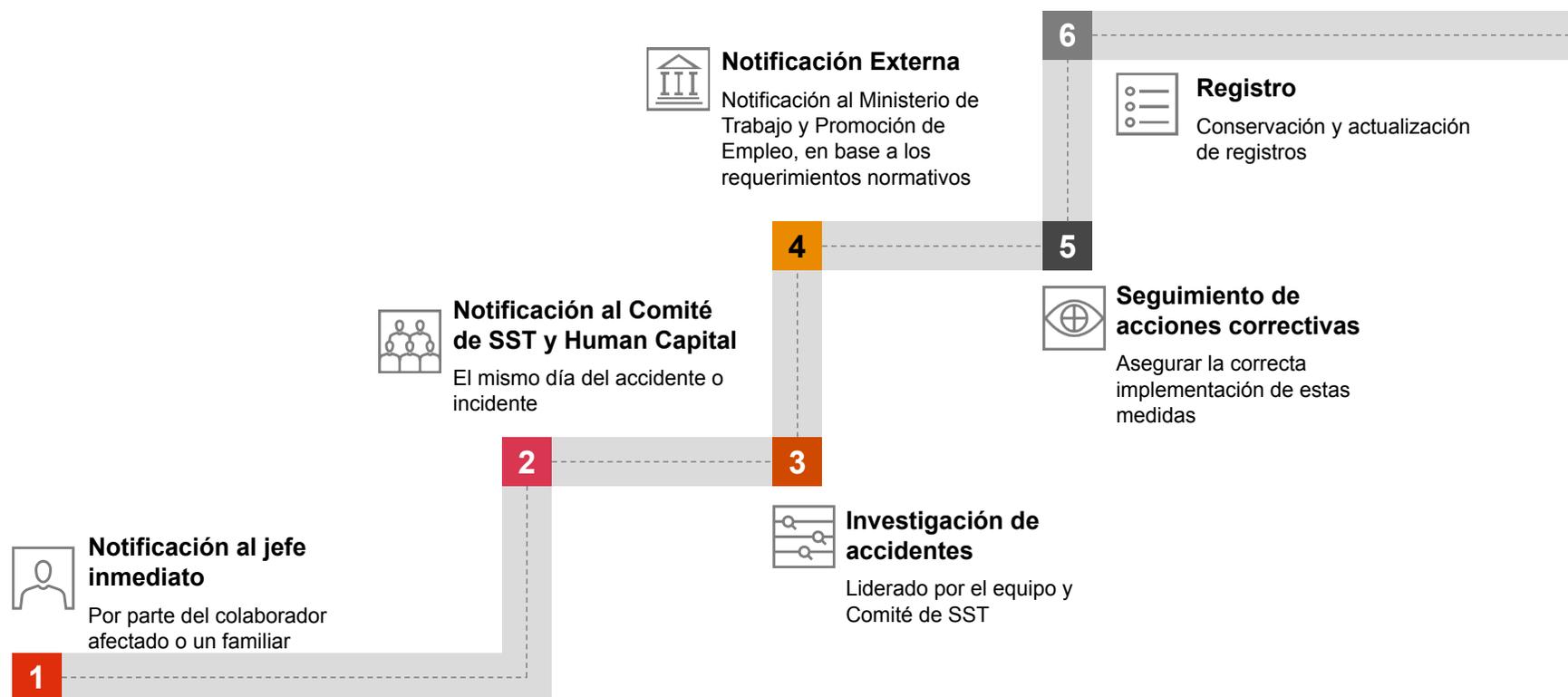
Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante Comité de SST) cuyos miembros desde el lado del empleador son propuestos por el equipo de SST y su conformación es aprobada formalmente por la Socia de **Human Capital y Responsabilidad Corporativa**, mientras que los miembros desde el lado de los/as colaboradores/as son elegidos/as a través de una votación realizada a toda la Firma. Se destaca que la totalidad de los/as colaboradores de PwC Perú 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 y lleva un registro acerca de los temas tratados, documentos revisados y/o acuerdos establecidos por medio de actas.



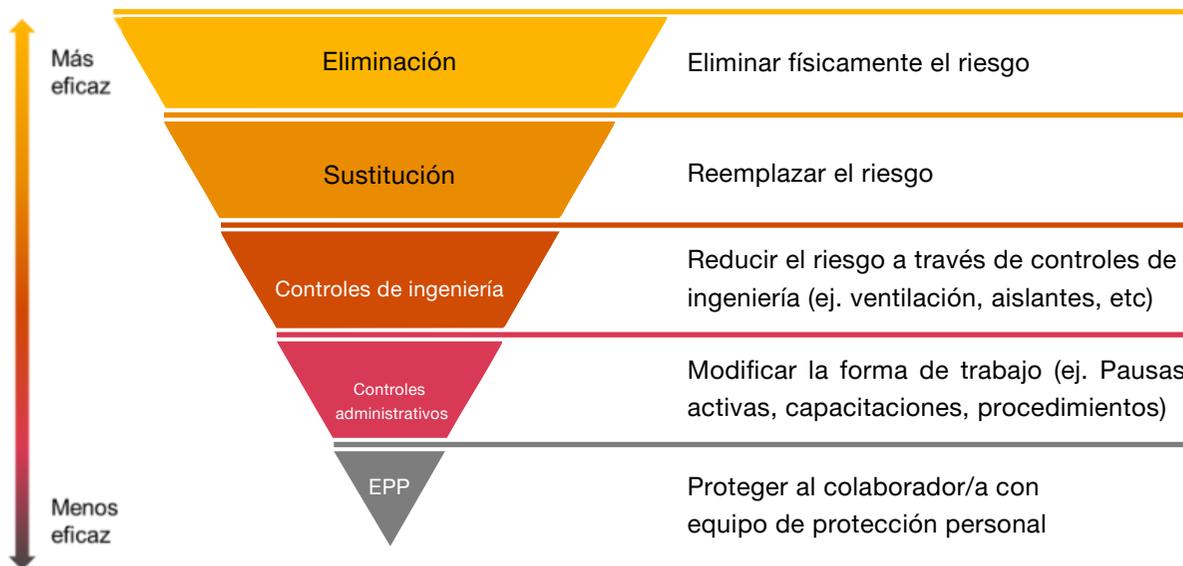
9.1.2. Prevención de accidentes

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. Este procedimiento sigue la secuencia presentada a continuación:



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. Cabe resaltar que, en caso se determine la presencia de un riesgo alto o muy alto, las labores relacionadas se detendrán hasta que este se reduzca.

Jerarquía de controles



Todo colaborador/a que desee reportar o notificar una situación de peligro laboral puede utilizar el buzón de SST¹⁰ 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/as colaboradores. Cabe destacar que cualquier reporte realizado por nuestros/as colaboradores/as es documentado y tratado como información confidencial.

Para difundir estos mecanismos, contamos con material informativo físico en nuestras oficinas y con comunicados semanales que incluyen los correos de contacto del equipo SST. Adicionalmente, tenemos un site de SST en nuestra Intranet dedicado exclusivamente a compartir información pertinente a toda la Firma. Asimismo, durante las inducciones se brinda a los/as colaboradores/as nuevas tarjetas de contactos de interés.

¹⁰ 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

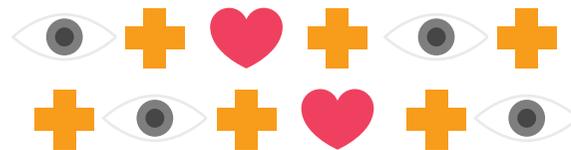
(GRI 403-3) (GRI 403-6)

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/as Pricers califican los servicios recibidos por medio de una encuesta de satisfacción.

La información de nuestros servicios de salud se difunde a través de un boletín interno semanal, en sesiones de capacitación y sensibilización, y en activaciones presenciales.

A continuación, describimos aquellos programas vigentes durante el año 2024:



9.2.1. Seguros de Salud, Oncológico y Vida

Brindamos a nuestros Pricers un seguro Vida Ley, oncológico y EPS cubierto al 100% por la Firma. También brindamos un seguro potestativo para parejas del mismo sexo. Los/as practicantes cuentan con seguro FOLA¹¹ asumido al 100% por la Firma.

9.2.2. Charlas, programas preventivos y campañas de vacunación y donación

Ejecutamos charlas, webinars, campañas de prevención, vacunación, donación de sangre y de exámenes preventivos. También damos acceso a servicios médicos para enfermedades crónicas.

9.2.3. Programa Estilos de Vida Saludables

Promovemos comportamiento saludables mediante programas de Nutrición Online - cubierto al 100% por la Firma - y campañas de sensibilización sobre el consumo de alcohol, tabaco y drogas.

9.2.4. Programa de Maternidad

Garantizamos la protección de las Pricers embarazadas mediante cursos de preparación para el parto, beneficios ambulatorios y hospitalarios y material informativo sobre la lactancia materna.

9.2.5. Programa de Salud Mental

Contamos con una línea de apoyo psicológica gratuita para contención y orientación emocional. Además, difundimos guías de meditación, tratamiento de ansiedad y mindful eating.

9.2.6. Programa de ergonomía

Realizamos sesiones virtuales y presenciales de capacitación y material informativo sobre ergonomía y pausas activas para prevenir enfermedades musculoesqueléticas.

9.2.7. Programa de Discapacidad

Acompañamos a los/as Pricers en el trámite de carnet de CONADIS para personas con discapacidad. Además, realizamos una evaluación de riesgos de su puesto y brindamos capacitaciones.

9.2.8. Seguimiento de casos de COVID-19 y dengue

Prevenimos nuevos casos mediante el seguimiento de brotes sospechosos o confirmados. Para los casos de COVID-19, se realiza el registro de los casos en el SISCOVID.



¹¹ El FOLA es el seguro de Formación Laboral Juvenil al que acceden todos aquellos que trabajan bajo una modalidad formativa laboral.

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 su revisión y aprobación. 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/as colaboradores.

Todos los cursos relacionados a SST son obligatorios para los/as colaboradores/as 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:

- Manual del formulario de autoevaluación de riesgos en teletrabajo
- Actuación frente a un accidente laboral en el teletrabajo
- Plan de respuesta a emergencia en el teletrabajo
- Riesgos en el teletrabajo
- Capacitación de primeros auxilios y evacuación
- Riesgos psicosociales con cuestionario ISTAS (versión media, según la ley): Gamificado
- Obligaciones y funciones del Comité de SST
- Importancia de los exámenes ocupacionales



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, se ejecutaron acciones de mitigación para los riesgos ergonómicos, específicamente para casos de enfermedades y síntomas musculoesqueléticos. Por ejemplo, se facilitaron a nuestros/as colaboradores/as - de acuerdo con su diagnóstico e informe médico - bases de laptops, teclados, sillas ergonómicas y cojines lumbar. También se brindaron capacitaciones de ergonomía y se crearon videos de pausas activas, los cuales se agendaron para toda la Firma.

Para la prevención de riesgos biológicos, instalamos un sistema de ventilación especial y colocamos dispensadores de alcohol gel en todos los espacios de trabajo. Adicionalmente, brindamos capacitación sobre las medidas colectivas en la Firma. Para mitigar los riesgos relacionados con la salud mental, nuestros/as colaboradores/as cuentan con el beneficio de una 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 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 descartar del COVID-19 y equipos de protección personal.



04.

Ética e Integridad

(GRI 3-3)

La confianza es la base para el crecimiento empresarial y el desarrollo de la sociedad en general. Esta permite establecer y mantener relaciones comerciales sanas, economías sólidas y generar bienestar para todos.

Pese a su crucial importancia, la confianza dentro de la sociedad peruana se ha ido deteriorando paulatinamente en los últimos años. Nuestro país ha alcanzado un nuevo puntaje mínimo dentro del ranking global “Índice de Percepción de la Corrupción” (*Perception Corruption Index*), ubicándonos en el puesto 127 de 180 países.¹ La confianza en las instituciones públicas es en la gran mayoría de los casos escasa.² En el caso del sector privado, solo uno de cada cinco peruanos tiene una opinión favorable y confía en las empresas.³

Si bien el Perú tiene un sistema económico sólido que permite amortiguar parte del efecto de la inestabilidad política y social, la cual está generada en una gran cantidad de casos por conductas no éticas, la desconfianza genera un alto costo de oportunidad que no permite al país alcanzar su máximo potencial.



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. Asimismo, reconocemos que existe una conexión entre la ética, los derechos humanos y los desafíos globales de sostenibilidad a los que nos enfrentamos, como el cambio climático y la desigualdad. Por ello, hemos establecido y consolidado una cultura de ética que nos guía en todas las labores que realizamos.



Para nuestra Firma, las prácticas comerciales sostenibles están vinculadas al bienestar y la dignidad de las personas y de la sociedad.

¹ Transparency International. (2024). Corruption Perception Index 2024. <https://www.transparency.org/en/cpi/2024/index/per>

² Peru 21. (01 de abril de 2024). El BCRP gana más confianza entre los peruanos y Congreso sigue en la cola. <https://peru21.pe/politica/el-bcrp-gana-mas-confianza-entre-los-peruanos-y-congreso-sigue-en-la-cola/>

³ Ponce, C. (2023). ¿Cuanta gente confía en las empresas en Perú?. Ipsos. Recuperado de: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-11/PdV_CarlosPonce.pdf

1

Nuestra cultura de ética

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

La ética es una parte elemental de nuestra cultura y marca. Nuestro propósito de generar confianza en la sociedad depende de la transparencia, integridad y el cumplimiento de los valores de la Firma en nuestro actuar. Por ello, nuestra cultura de ética se basa en un marco de estándares profesionales, leyes, regulaciones y políticas internas, además de ser conscientes de que nuestra reputación colectiva depende de la conducta individual de cada Pricer.



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.

A continuación, presentamos los distintos elementos que conforman nuestra cultura de ética.

1.1 Nuestro compromiso con los derechos humanos

Para PwC Perú es un deber asegurar el respeto y la defensa de los derechos humanos de nuestros colaboradores y de cualquier otra persona con la que tenemos contacto, tanto de forma directa o indirecta. Por ello, trabajamos para cumplir con la legislación **laboral aplicable** y evitar todo tipo de complicidad en el abuso de los derechos humanos. Con este fin, 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)
- Política de Derechos Humanos la red PwC

A nivel global, nuestra red de firmas cuenta con una Declaración Global de Derechos Humanos aplicable a todos sus miembros. 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 en cuanto a si los productos o servicios que nos suministran están directamente relacionados con violaciones a los derechos humanos.
- 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, la discriminación y el bullying 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.

1.2 Código de Conducta

(GRI 2-24)

El **Código de Conducta** de PwC es aplicable para todos los miembros de nuestra red de Firmas. Este código es una guía basada en principios que busca asistir a nuestros Pricers a discernir sobre el comportamiento ético en situaciones difíciles, promover la consulta e incentivar a nuestros colaboradores para que hagan escuchar su voz. El Código de Conducta también establece lo que se espera de nuestro actuar. Estas expectativas están basadas en legislaciones y regulaciones aplicables a nuestra actividad. Sin embargo, en la medida en que cualquier ley o regulación local sea más restrictiva que este código, prevalecerá la ley o regulación local.

Nuestro Código de Conducta fue actualizado en el 2024 para incluir lineamientos más claros sobre la cultura de “speak up”, el uso de redes sociales, la tolerancia cero a la discriminación, el acoso, el bullying y a comportamientos no éticos en capacitaciones; y la importancia de mantener la confidencialidad, integridad y objetividad.

Además, en esta actualización nuestro código especifica cómo las dimensiones y comportamientos de nuestro modelo *Evolved PwC Professional* brindan guías claras sobre la forma en que hacemos negocios, manejamos la información y nos comunicamos con otros miembros de la Firma y sociedad. Para conocer más sobre el *Evolved PwC Professional* puedes consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”. Esta actualización ha sido comunicada a nuestros colaboradores a través del plan de comunicaciones de Ética.

Para reforzar la fundamental importancia del comportamiento ético en las capacitaciones y evaluaciones (*Training Integrity*), hemos lanzado mensajes de refuerzo en las comunicaciones relacionadas a estas actividades. Esto evolucionará a una campaña de sensibilización más completa que será lanzada durante el 2025.



Contamos con un [Código Global de Conducta para Terceros](#), el cual explica las normas mínimas de integridad y conducta comercial que esperamos de los terceros con los que hacemos negocios. Tenemos la expectativa de que ellos exijan el cumplimiento de estas mismas normas a su personal y a toda persona ajena a su organización que participe en la prestación de servicios para o con PwC.

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:



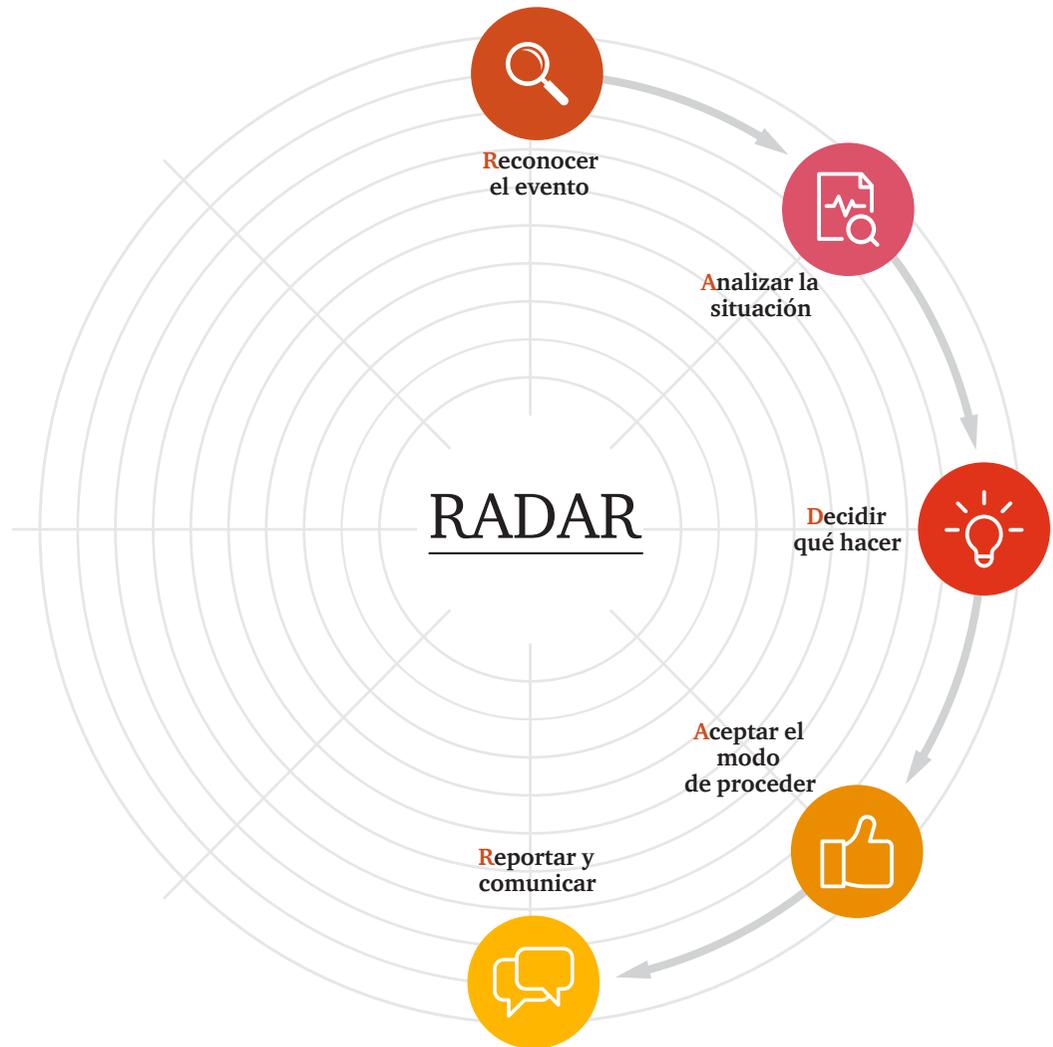
Este comité se reúne por lo menos cada doce meses, y adicionalmente puede ser convocado de manera extraordinaria por el Socio de E&BC cuando algún evento lo amerite. Este último socio es el responsable de informar al comité el resultado de las revisiones de cumplimiento de los Estándares Globales de 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, quiénes son los afectados/involucrados, y luego de haber tomado una decisión acerca del tema, nos ayuda a evaluar si ésta es o no la correcta.



1.5 Cultura de 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 hacer escuchar nuestra voz. Para ello, contamos con recursos locales y globales en los que nuestros colaboradores, clientes y otros grupos de interés pueden sentirse seguros de reportar cualquier situación o conducta en donde nuestro comportamiento ético se vea comprometido. Estos canales son:

- Canal de denuncias global - *Ethics Helpline*.
- Comité de Ética.
- Socio de *Ethics, Business Conduct & Independence (E&BC)*
- Área de *Human Capital*.
- Área de *Risk Management*.
- Área de *Office of General Counsel (OGC)*.

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 2024 no hubo denuncias relacionadas a derechos humanos o discriminación.

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 un Sistema de Prevención de Delitos según lo dispuesto por la Ley 30424 y sus normas relacionadas. Este sistema está compuesto por cinco (5) componentes: (i) Identificación, evaluación y mitigación de riesgos, (ii) Encargado de Prevención, (iii) Canal de denuncias, (iv) Difusión y capacitación y (v) Evaluación y monitoreo continuo; y tiene como alcance la prevención de los siguientes delitos:

- Cohecho activo (soborno) en todas sus modalidades a Funcionarios Públicos y por cualquier tipo de ofrecimiento, promesa, pagos de forma directa o indirecta de PwC Perú a dichos agentes con la finalidad de obtener un beneficio indebido a favor PwC Perú.
- Colusión y el tráfico de influencias frente a Funcionarios Públicos.
- Corrupción entre privados.
- Lavado de activos, financiamiento del terrorismo, financiamiento de minería ilegal y proliferación de armas de destrucción masiva.
- Delitos aduaneros, tributarios, de contabilidad paralela, de atentados contra monumentos arqueológicos, de extracción ilegal de bienes culturales, de colaboración con el terrorismo, de afiliación a organizaciones terroristas, de instigación del terrorismo, de reclutamiento de personas y conspiración para el delito de terrorismo.

El equipo de liderazgo de la Firma (Country Leadership Team) es el órgano que designa al Encargado de Prevención, quien se encarga de las actividades para la implementación y funcionamiento del Sistema y las cuales se plasman en el Plan de Trabajo. El proceso de evaluación de riesgos de los delitos bajo alcance del Sistema es aplicable a todas las operaciones de la Firma. Se realiza con una periodicidad anual o cuando se presentan cambios relevantes en las operaciones de PwC Perú. Esta evaluación se realiza de forma coordinada con la evaluación en temas de E&BC.

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.

A continuación, se presentan las políticas y códigos principales en las que se basa la prevención de la corrupción en nuestra Firma.

Política del Sistema de Prevención de Delitos

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

Prohíbe 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 y demás delitos bajo el alcance del Sistema. Esta política es aplicable para todos los miembros de PwC Perú, promoviendo la integridad de las operaciones con nuestros clientes, proveedores y contrapartes en general.

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. Para cumplir con ello, se establecen una serie de procedimientos para la aceptación de clientes y se definen señales de alerta de posibles actividades de lavado de dinero.

Código Global de Conducta para Terceros

Exige a los terceros no involucrarse en ninguna actividad que pueda 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. Por ello, el 100% de nuestros proveedores y clientes están informados sobre nuestras políticas y procedimientos de ética y anticorrupción.

Política de Compras

Define como uno de nuestros mecanismos de debida diligencia a las homologaciones periódicas, en las cuales se evalúan, entre otras cosas, los temas de ética y anticorrupción. 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.



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

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 Contribución política

(GRI 415-1)

Nuestros colaboradores no tienen permitido hacer 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, dejando en claro que se trata del punto de vista personal del colaborador y no de PwC Perú.



2.2 Sistemas de aceptación de clientes y encargos

Contamos con un proceso de verificación y aceptación de clientes el cual se alinea con los estándares aplicables contra el lavado de dinero. Asimismo, contamos con un Sistema de Aceptación de Clientes y Encargos a través del cual evaluamos 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.



3 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 políticas y un programa de independencia que han sido diseñados para asegurar el cumplimiento de los estándares y regulaciones de independencia aplicables.

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). Adicionalmente, en la medida que sea aplicable, nuestras políticas se complementan con los requerimientos sobre 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.

Para informar y entrenar a nuestros colaboradores en temas de independencia contamos con un portal web donde pueden encontrar las políticas, guías, entrenamientos, contactos, noticias y otro material informativo. Asimismo, se pueden formular consultas a través de ese canal.





Controles Internos

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 cuenta con un líder que participa del GILT quien guía y supervisa las funciones que cumplen los Socios y equipos responsables de la Independencia en su territorio.

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.

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.

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.

Sistema de monitoreo

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:** 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.

4

Prevención de LAFT y FP

Con el fin de prevenir que nuestra Firma sea utilizada para actividades delictivas relacionadas al Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT) y al Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masivas (FP) hemos implementado durante el 2024 un Sistema de Prevención de LAFT y FP.

Como parte del sistema, hemos desarrollado un Manual de Prevención y Gestión de Riesgos de LAFT y FP, así como un Código de Conducta especializado en esta materia. Ambos documentos establecen lineamientos de uso obligatorio para todos nuestros colaboradores y socios, teniendo como fin asegurar un adecuado funcionamiento del Sistema de Prevención de LAFT y FP.

Las iniciativas y documentos del sistema se basan en los hallazgos de nuestro análisis de riesgos en materia de LAFT y FP, el cual se realiza de forma anual.



5

Formación y comunicación en temas éticos

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

Contamos con planes de comunicación que consisten en comunicaciones periódicas a través de los distintos canales internos de la Firma, como sites y buzones de correo. Estos comunicados tienen el fin de mantener informados a nuestros colaboradores sobre aspectos clave en temas éticos como los canales de denuncia, políticas, programas, compromisos, entre otros puntos relevantes. Las políticas y compromisos también son difundidas a nuestras partes interesadas a través de nuestra página web.

Todos nuestros colaboradores reciben formación en temas de ética, derechos humanos, PLAFT y anticorrupción en su proceso de incorporación a la Firma y de forma continua, a través de la malla obligatoria anual de capacitación. El cumplimiento de estas capacitaciones está ligado a la evaluación de su desempeño anual.

Durante el año fiscal 2024 hubo un promedio de 1 hora de formación en temas de derechos humanos.



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

Concepto	2024 ^a (FY24)	2023 ^a (FY23)	2022 ^a (FY22)
Cantidad total de socios que completaron los cursos	41	40	38
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	100%	100%	100%

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

Concepto	2024 ^a (FY24)	2023 ^a (FY23)	2022 ^a (FY22)
Cantidad total de colaboradores que completaron los cursos	1214	1103	982
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	100%	100%	98%

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

Categoría laboral	2024 ^a (FY24)	2023 ^a (FY23)	2022 ^a (FY22)
Directores	100%	100%	97%
Gerentes ^b	100%	100%	95%
Asociados Sr	100%	100%	98%
Asociados	100%	100%	99%
Administrativo	100%	100%	95%
Practicante	100%	100%	99%

^a El número total de colaboradores y socios presentados en el reporte de formación en temas de anticorrupción corresponde a los valores de 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 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”.

6

Transparencia y trato justo al cliente

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

Nos aseguramos de presentar 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. También, llevamos un registro preciso del número de horas hombre dedicadas a cada proyecto, las cuales son facturadas en su totalidad y en cumplimiento con lo presupuestado.

Es importante mencionar que no toleramos ningún tipo de negociación 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.



05.

Cadena de suministros

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

En PwC Perú tenemos presente el rol clave que desempeñan nuestros proveedores como aliados para el cumplimiento de los altos estándares de calidad que caracteriza nuestro trabajo. Por ello, buscamos asegurar una relación comercial de confianza y duradera, que se base en el crecimiento mutuo. Las bases de esta relación son establecidas mediante nuestro Código de Conducta para Terceros y nuestra 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.

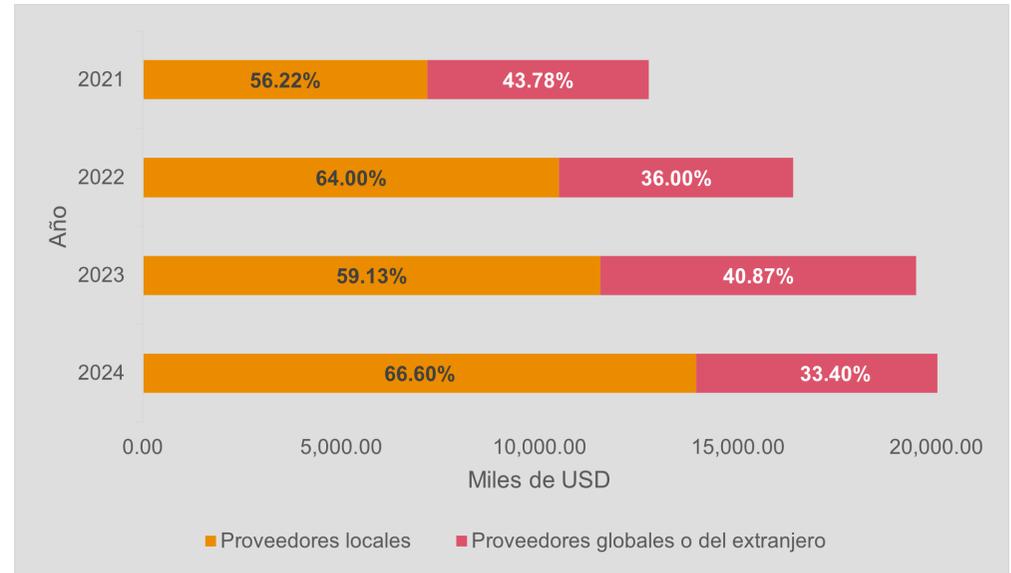
1. Distribución de proveedores

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

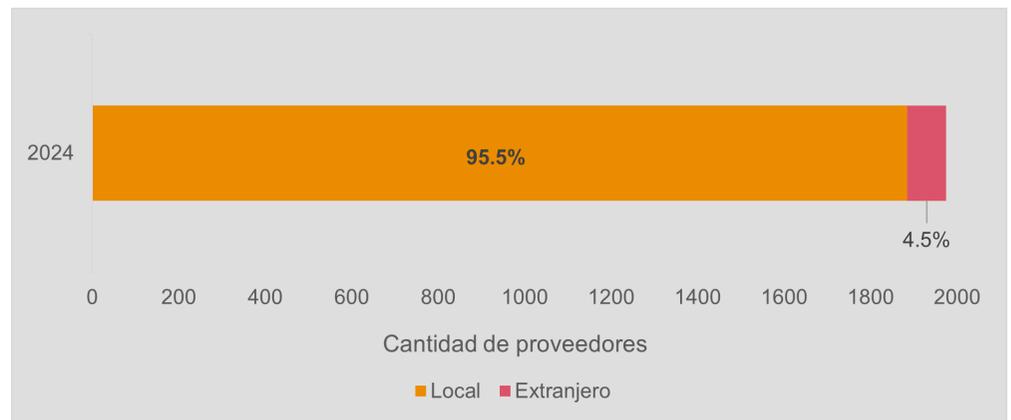
Tenemos un firme compromiso con el desarrollo económico local. Por ello, la mayor proporción de nuestras compras en los últimos cuatro años han sido a proveedores locales (nacionales). Específicamente, en el año 2024 destinamos un 66.6% del total del gasto de nuestras compras a proveedores nacionales, lo cual representa cerca de 13.9 millones de dólares.



Gasto según tipo de proveedor por año



Cantidad de proveedores según zona de origen



2. Proceso de evaluación y selección de proveedores

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

Nuestra área de Compras es la encargada de asegurar que cada proveedor comprenda y se adhiera a nuestro Código de Conducta para Terceros. El código es compartido durante el proceso de contratación y homologación, e incluye cláusulas que muestran nuestra oposición clara al trabajo infantil, tráfico de personas y esclavitud moderna. Asimismo, establecen nuestra expectativa de que el personal de nuestros proveedores tenga libertad de asociación, un salario acorde a la legislación local, un entorno laboral seguro y saludable, entre otras disposiciones.

La homologación de proveedores se realiza periódicamente y es obligatoria 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. En 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.

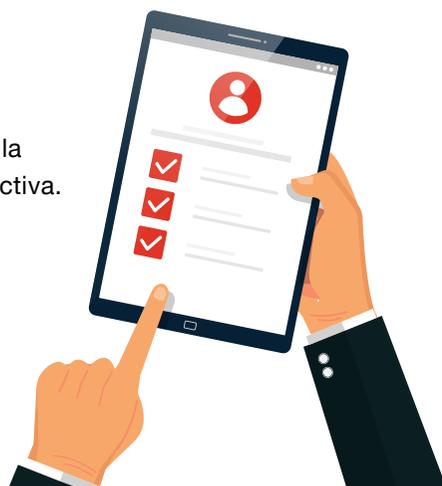


La homologación tiene la finalidad de confirmar la implementación de procedimientos y controles por parte de nuestros proveedores que aseguren el cumplimiento del Código de Conducta y la legislación local. Asimismo, nos permite establecer un diagnóstico del estado de madurez en sostenibilidad de nuestros proveedores clave. En el año 2024, el 90% de los proveedores que tuvieron que pasar por la homologación culminaron satisfactoriamente el proceso.

De forma paralela a la homologación se realizan consultas a las bases de centrales de riesgos EQUIFAX y CIAL. Con ello, nos aseguramos de que los proveedores no tengan denuncias en materia laboral o deudas impagas.

En el caso que se detecte una infracción a nuestro Código de conducta para terceros por parte de un proveedor, se puede incurrir en la suspensión o término de la relación comercial en base a la magnitud de la falta.

En el año 2024 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 2024, la Firma ha informado y capacitado a sus proveedores "visitors" en lo referente a la gestión para la protección de los datos personales.



06.

Gobierno
Corporativo

El gobierno corporativo es el sistema de normas, prácticas y procesos a través de los cuales se dirige y gestiona una organización¹. Define la forma en como la organización opera y como se relaciona con sus grupos de interés. Un buen gobierno corporativo permite crear un ambiente de confianza y responsabilidad que sirve como base para el crecimiento económico y la sostenibilidad Financiera.²

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

¹ ECLAC. (2024). Corporate governance. <https://www.cepal.org/en/topics/corporate-governance>.

² OECD. (2024). Corporate governance. <https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/corporate-governance.html>

1. Órganos de Gobierno

(GRI 2-17)



1.1 Entidades

PwC Perú está conformado por dos entidades:

- PricewaterhouseCoopers S.Civil de R.L.
- Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L.

Estas son entidades legales separadas con órganos de administración conjunta. Ambas integran la red global de PwC por medio de su condición de miembros de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited.

Cabe destacar que la sociedad Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. es integrado exclusivamente por contadores públicos colegiados, siguiendo con lo establecido en el Reglamento Interno del Colegio de Contadores Públicos de Lima.

1.2 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.

1.2.1. Equipo de Liderazgo del País extendido (CLT)

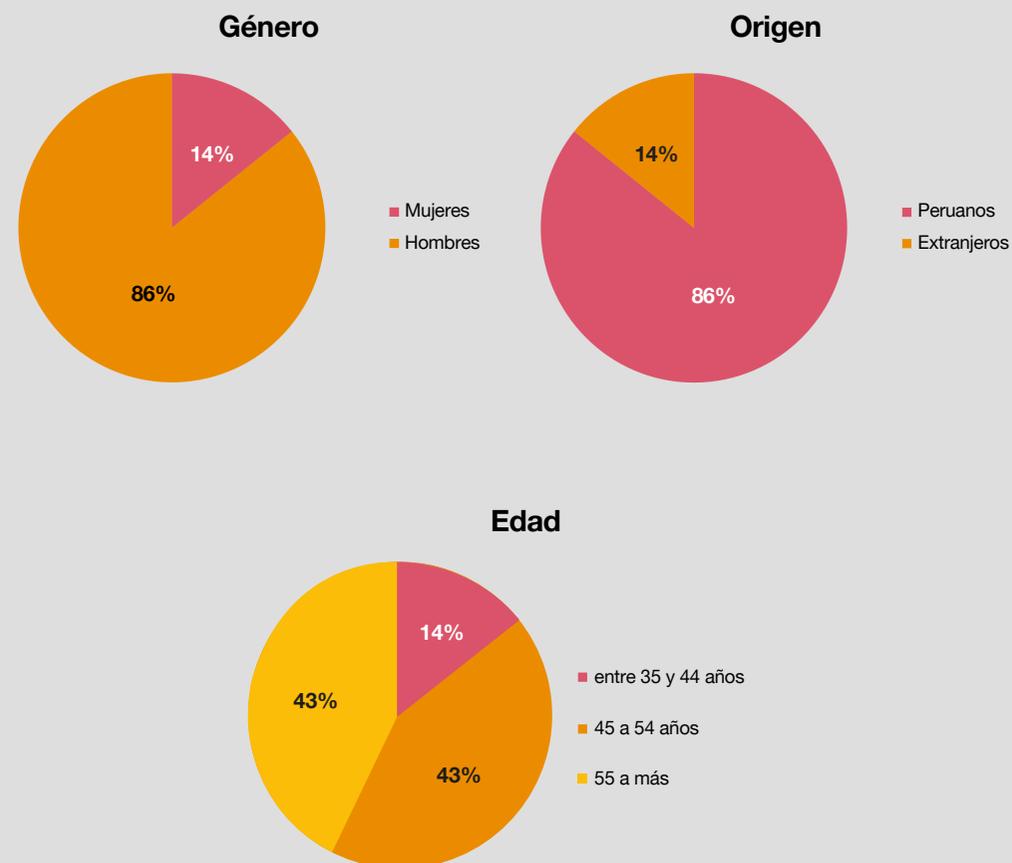
(GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14)

El CLT es presidido por el Socio Principal, y está conformado por los Socios Líderes de nuestras líneas de servicio: Auditoría, Tributario y Legal y Consultoría de Negocios. Por otro lado, el CLT extendido, además de incluir a los socios antes mencionados, está conformado también por los socios de *Human Capital, Finance & Infrastructure, 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)



(GRI 2-16)

El CLT extendido tiene reuniones mensuales en donde se abordan asuntos estratégicos de la Firma, entre los cuales se incluyen las inquietudes críticas³ y reportes de desempeño relacionados con sostenibilidad corporativa y calidad. Asimismo, el CLT extendido tiene representantes en los comités de 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.



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.



Clientes

Programa de Satisfacción del Cliente

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

³ Las inquietudes críticas son inquietudes sobre los impactos negativos potenciales y reales de la organización sobre sus grupos de interés, las cuales son recopiladas a través de mecanismos de quejas y reclamos u otros procesos relacionados a la conducta empresarial.



(GRI 2-14)

Las inquietudes críticas son recopiladas a través de los mecanismos de participación de grupos de interés y la Línea de Ayuda de Ética. Estas son discutidas en las sesiones de los comités correspondientes y si es pertinente en las sesiones del CLT.

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 máximo 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 establecer planes de desarrollo.
- Liderar la creación e implementación de programas comerciales.



1.2.2. 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 se encuentran:

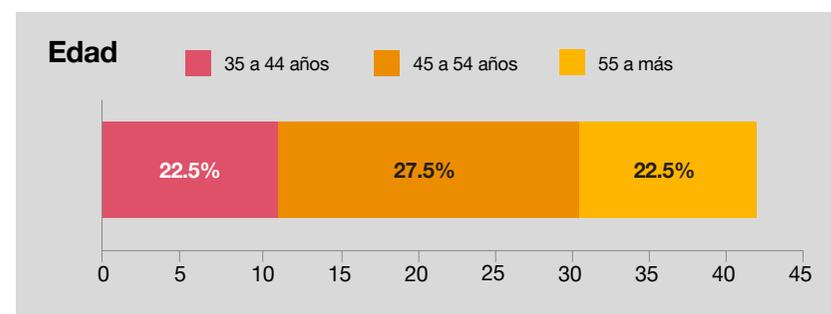
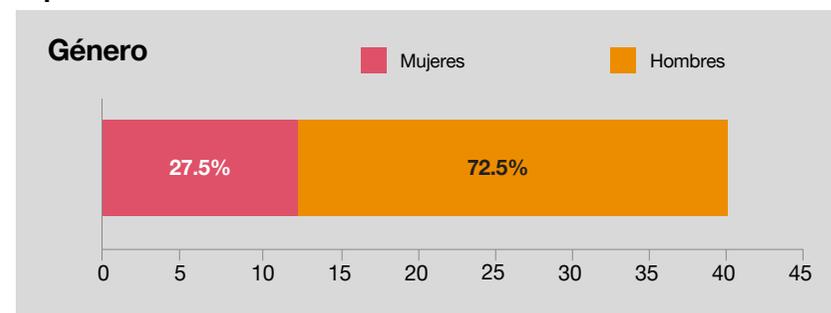
- Supervisar la dirección de la Firma.
- Determinar el capital operativo y social.
- Elegir o destituir al Socio Principal.
- Supervisar el cumplimiento de estrategias y políticas.
- Aprobar los planes de negocio de largo y mediano plazo.
- Proponer y aprobar la admisión de nuevos socios.
- Otras funciones ligadas a la dirección y buena gestión de la Firma.

Nuestros socios tienen 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. Dicha responsabilidad les permite tener conocimiento oportuno de las necesidades de nuestros colaboradores.

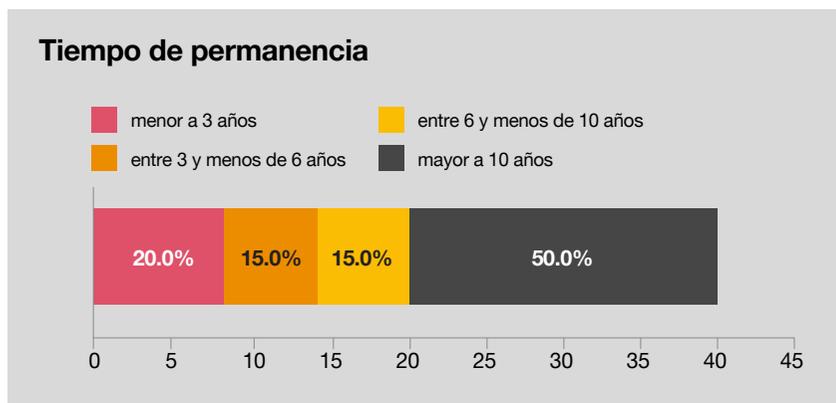
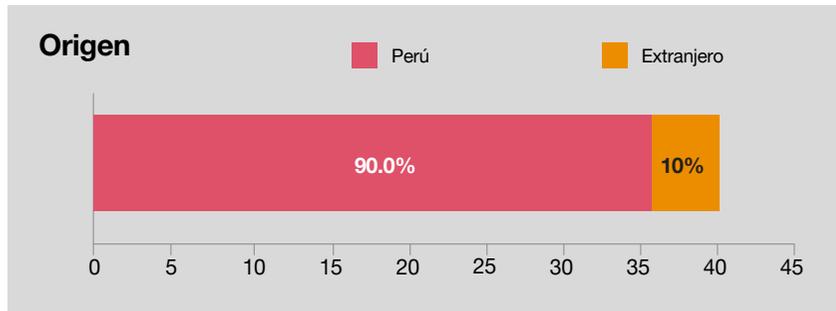
a) Número de Socios

El número de socios en PwC Perú al 31 de diciembre de 2024 es de 23 en PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L y de 17 en el caso de Gaveglio, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L., resultando a un total de 40 socios. A continuación, presentamos la composición⁴ de la asamblea.

Composición de la Asamblea de Socios



⁴ 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 especializada para cada línea de negocio. Dentro de las mallas de capacitaciones se encuentran cursos relacionados a sostenibilidad. Durante el 2024, los socios tuvieron un promedio de 3 horas de formación distribuidas en 4 cursos relacionados con el cambio climático y los aspectos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

Para más información acerca del programa de formación de PwC Perú puedes consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

Por el momento no se incluye en la evaluación de los socios la supervisión de los impactos relacionados a sostenibilidad de la Firma.



1.3 Transparencia acerca de las decisiones de los órganos de gobierno

PwC Perú tiene implementado un sistema de información en el que se registran las actas de las sesiones de la Asamblea de Socios y del CLT extendido. En estas actas se plasman los acuerdos, decisiones financieras y otros aspectos que resulten relevantes en la gestión operacional y estratégica de la Firma. La totalidad de socios tiene acceso a dicho sistema de información.



2

Gestión

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

2.1 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.

2.2 Comités

2.2.1. Comité Net Zero LAN

Es un comité regional liderado por el Socio/a de Human Capital de PwC Chile, y está conformado por los líderes del compromiso Net Zero y responsables de medio ambiente de todos los países de Latinoamérica de PwC. En este comité se revisan las acciones que cada país ejecuta en el contexto de nuestro compromiso Net Zero.

2.2.2. Comité de Administración de Crisis

Es liderado por la Socia de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento (GRC por sus siglas en inglés) en PwC Perú e incluye a la Socia de Human Capital y el Socio Líder de Servicios Laborales, así como miembros de los equipos 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, etc.



2.2.3. Comité de Ética

Está integrado por el Socio Principal, el Socio de Risk Management & Independence, el Socio Líder de Ethics & Business Conduct, y la Socia 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.

2.2.4. Comité de Diversidad e Inclusión

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

2.2.5. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está 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”.

2.2.6. Comité de Responsabilidad Corporativa

(GRI 2-13)

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 de mejora continua de la gestión de la Responsabilidad Corporativa.



3

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”.





4 Independencia del Máximo Órgano de Gobierno

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

Nuestra Política de Independencia a nivel global establece las normas mínimas que deben respetarse y los procesos que deben seguirse para mantener la independencia con nuestros clientes.

Además, tenemos implementado un sistema de gestión integral de riesgos y de control interno con lineamientos a nivel de estructura organizacional, entrenamiento y actividades de cumplimiento. Los socios de nuestra Firma están obligados a respetar esta política y cumplir con el sistema de gestión de riesgos. Para mayor detalle sobre esto, puede consultar el capítulo “Ética” del presente informe.



07.

Desempeño económico

1.

Valor económico generado y distribuido

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

Durante el 2024 observamos una recuperación de la economía peruana, la cual tuvo cuatro trimestres de crecimiento consecutivo y cerró el año con un crecimiento del PBI del 3.3%.¹ Esto se diferencia al cierre del año anterior, en donde la actividad económica se había contraído por cuatro trimestres consecutivos y culminó el año con una contracción del 0.6%. El panorama positivo en el 2024 se debió, entre otros factores, a la recuperación del gasto privado, la recuperación de la confianza empresarial, la reducción de la inflación y de las tasas de interés.

En este contexto, nuestra Firma alcanzó un valor económico retenido de 5.9 millones de soles, Este resultado se debe principalmente al crecimiento de nuestros ingresos (en un 1.7%) y la reducción de los costos y gastos operacionales (-5.0%). En menor magnitud, se redujo los egresos por proveedores de capital, bancos y accionistas. Sin embargo, estos mantienen una proporción razonable de los ingresos de nuestra Firma (13.3%). Por último, los egresos por pagos a gobiernos también se vieron reducidos en alrededor de un 4.8%.



¹ Banco Central de Reserva del Perú. (2025). Informe Macroeconómico : IV Trimestre de 2024.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Notas-Estudios/2025/nota-de-estudios-15-2025.pdf>

Por otro lado, el valor distribuido en los salarios y beneficios de los empleados creció en un 3.7%. Este concepto, al igual que en años anteriores, representa más del 45% del valor económico distribuido total. Esto es resultado del crecimiento del staff técnico orientado a clientes, nuestra política de retención del talento y las iniciativas ejecutadas para mantener a nuestro staff capacitado para ofrecer al mercado un servicio de alta calidad.

Al igual que en periodos anteriores, nuestra Firma no ha aplicado a ningún beneficio financiero promovido por el gobierno. Nuestra oferta de valor es financiada con recursos de accionistas y deuda financiera con costos financieros competitivos acordes a nuestro buen perfil crediticio en el sistema bancario peruano, cumpliendo en todo momento con nuestras obligaciones tributarias ante el gobierno central y municipal.



Valor económico generado y distribuido* (GRI 201-1)				
Concepto		2024	2023	2022
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.		264,623	260,163	245,209
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO		264,623	260,163	245,209
EGRESOS				
Salarios y beneficios de los empleados	Sueldos del personal, bonos, prestaciones sociales, capacitación	127,128	122,638	111,951
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.	79,152	83,312	76,008
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.	35,381	38,252	35,099
Pagos al gobierno	Principalmente Impuesto a la Renta	16,951	17,801	18,352
Inversiones en la comunidad	Corresponde a apoyo a organizaciones de ayuda social.	69	56	49
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		258,681	262,059	241,459
VALOR ECONÓMICO RETENIDO		5,942	(1,896)	3,750

*Valor expresado en miles de soles

08.

Sociedad y Ambiente



1. Impulsando la sostenibilidad en nuestros clientes

Comprendemos que el cumplir con las ambiciones de sostenibilidad es intrínseco con la creación de valor para las organizaciones. Asimismo, creemos firmemente que los negocios tienen un rol fundamental para hacer un futuro sostenible realidad. Por ello, es una prioridad para nosotros ayudar a los negocios y la sociedad a adoptar rápidamente la sostenibilidad en sus operaciones.

En PwC Perú ofrecemos a nuestros clientes soluciones innovadoras con el fin de que puedan establecer y cumplir sus ambiciones en sostenibilidad, a través de una plataforma que integra distintos servicios y conecta a expertos de PwC en todo el mundo. Nuestros servicios de sostenibilidad se pueden dividir en los siguientes temas principales:



- **Sostenibilidad Estratégica:** Identificamos y priorizamos los riesgos y oportunidades de sostenibilidad, mapeamos las ambiciones, alineamos la visión de sostenibilidad en la estrategia corporativa y desarrollamos planes y programas sólidos.
- **Transformación Net Zero:** Ayudamos a las organizaciones a establecer su línea base, definir objetivos y establecer una estrategia para reimaginar sus operaciones.
- **Cadenas de Suministro Sostenibles:** Evaluamos los riesgos de sostenibilidad de la cadena de suministro y ayudamos a rediseñarla con el fin de minimizar impactos y aumentar la rentabilidad.
- **Riesgos Climáticos y Resiliencia:** Identificamos y evaluamos los riesgos y oportunidades climáticas en el negocio. Ayudamos a establecer la gobernanza alrededor de este análisis y elaboramos informes de riesgos climáticos.
- **Reportes y Aseguramiento:** Alineamos los procesos de reporte de sostenibilidad con la ambición estratégica de la organización. Generamos confianza a través del aseguramiento de la información de sostenibilidad.
- **Capital Sostenible:** Identificamos y aprovechamos oportunidades para mejorar el impacto positivo de los activos, utilizando nuestro marco de medición y gestión del impacto total.

Caso de éxito

Mejora de la gestión y reporte sobre la exposición a riesgos y oportunidades climáticas en empresas del sector financiero

Un gran número de empresas del sector financiero en Perú se han comprometido a mejorar la gestión y reporte sobre su exposición a los riesgos y oportunidades del cambio climático a través de una alianza con el Programa de Inversión Responsable (PIR), asociación sin fines de lucro que lidera la práctica de finanzas sostenibles en Perú.

PwC Perú en colaboración con el PIR, ha realizado diagnósticos de 8 empresas del sector financiero en Perú para identificar el nivel de alineamiento de cada empresa con estándares internacionales como el *Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures*. Esto les ha permitido identificar el nivel de madurez y las principales brechas para mejorar su gestión. Asimismo, se ha facilitado la definición de una hoja de ruta para implementar acciones concretas y que, más allá del cumplimiento del compromiso suscrito, se prepare a las empresas y a sus carteras en la gestión estratégica de riesgos y oportunidades relacionadas con el clima.

Caso de éxito

Diagnóstico de alineamiento de empresas mineras con estándares de gestión y divulgación financiera y sostenibilidad

Los estándares de divulgación financiera relacionadas con la sostenibilidad y el clima, NIIF S1 y S2 respectivamente, fueron aprobadas internacionalmente en junio del 2023. Durante el 2024, diversos países en nuestra región han aprobado las normas y se espera una pronta aprobación por los reguladores en nuestro país.

Por esta razón, acompañamos a dos empresas mineras y una pesquera en Perú, que forman parte de un grupo empresarial relevante, en el diagnóstico de alineamiento de la gestión y reporte frente a estos estándares. Para ello, se llevaron a cabo revisiones extensas de los reportes de sostenibilidad y de sus estados financieros, y reuniones con sus gerencias a cargo de aspectos de sostenibilidad relevantes. Como resultado, definimos hojas de ruta para lograr un alineamiento integral durante los próximos años, permitiendo a las empresas cumplir con expectativas exigentes de mercados internacionales y con el posible requerimiento de los reguladores locales.





1

2. Nuestro compromiso social

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

En el Perú, la Población Económicamente Activa (PEA) representó el 69.6% de la Población en Edad de Trabajar (PET) en el 2024¹. 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.

2.1 Nuestra estrategia “Comunidades Resilientes”

La red de PwC está comprometida en generar un impacto positivo en las distintas comunidades alrededor del mundo. Somos conscientes que, en este mundo cambiante, las comunidades sufren de constantes interrupciones que amenazan el bienestar de sus miembros. Por ello, nuestro marco de acción global en materia de comunidad evolucionó en el año fiscal 2024 para concentrar los esfuerzos de nuestra red en el desarrollo de resiliencia por parte de las comunidades.

A través de nuestra nueva estrategia Comunidades Resilientes (*Resilient Communities*) nos enfocamos en tres áreas para crear resiliencia en la sociedad.



New World New Skills

Buscamos desarrollar nuevas habilidades en las personas y darles la capacidad de adaptarse a las demandas de los negocios para que puedan navegar en este mundo cambiante y asegurar puestos de trabajo decentes.



Clima

Buscamos empoderar a las comunidades para que reduzcan su impacto en el clima, mitiguen o se adapten a los riesgos físicos del cambio climático y desarrollen resiliencia para el futuro.



Acceso equitativo a oportunidades

Buscamos apoyar a las organizaciones e iniciativas que ayuden a las personas a acceder a las oportunidades de manera más equitativa, particularmente en áreas desatendidas.

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

Para abordar cada uno de estos ejes contamos con 3 frentes de acción

Voluntariado

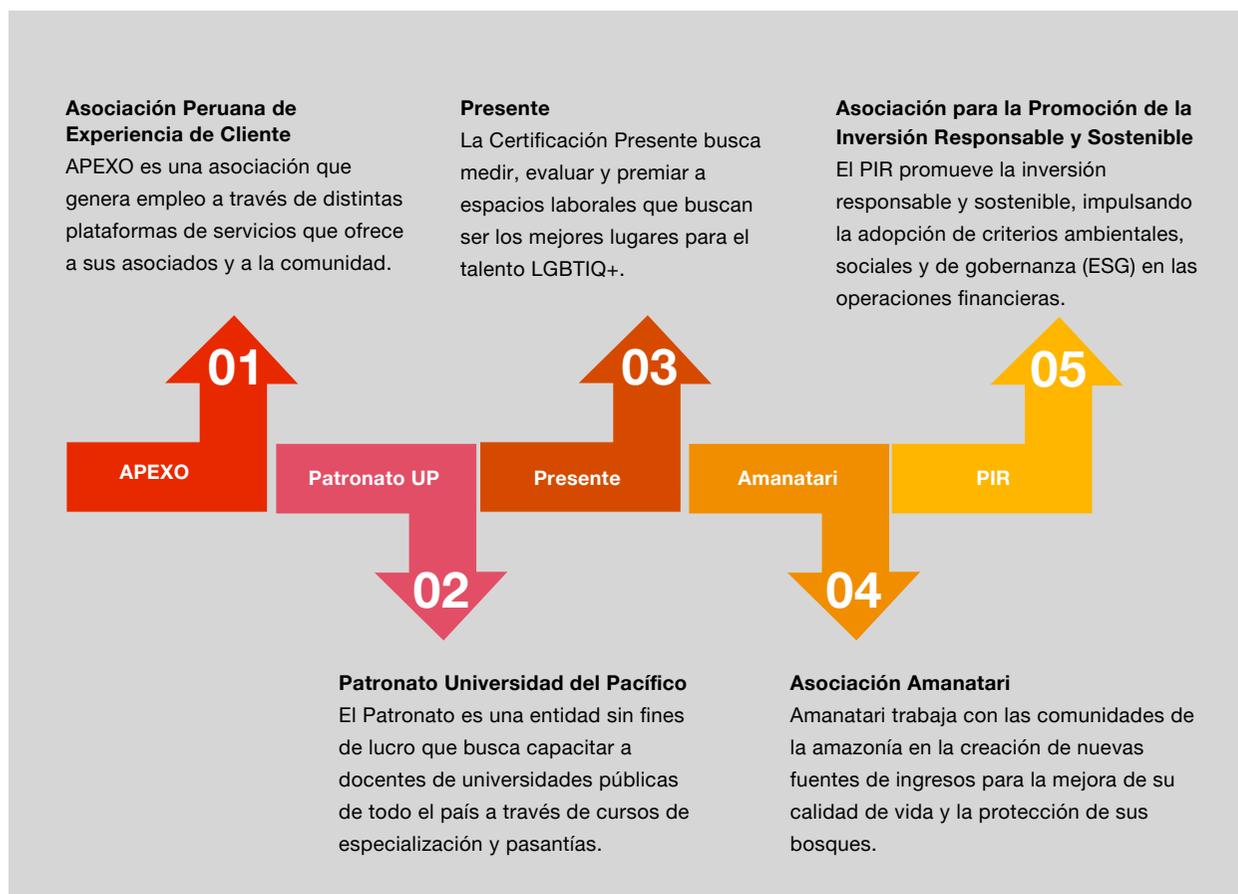
En 2024 realizamos 7 voluntariados en donde participaron 114 Pricers, invirtiendo un total de 669 horas voluntarias. En este año, la hora voluntaria en la Firma tuvo un valor promedio de S/40, en base a la categoría de puesto de los/as voluntarios/as que participaron. Asimismo, destinamos parte de nuestro presupuesto para el financiamiento de estas actividades. En la siguiente tabla pueden observar la evolución de la cantidad de voluntarios y la inversión total en los voluntariados corporativos, la 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
2022	60,999.36	67
2023	36,140.00	82
2024	45,884.00	114

Probono

En 2024 brindamos 1085.5 horas de servicio pro-bono (servicios ofrecidos de forma gratuita). Se proporcionaron servicios de auditoría financiera, auditoría de procesos y talleres de reflexión estratégica. Algunas de las empresas que fueron beneficiarias de estos servicios son:





Donaciones

En el 2024 donamos S/68,876 a diferentes organizaciones con fines sociales que contribuyen a la comunidad en los campos de educación y salud. A continuación, mostramos algunas de las organizaciones beneficiadas:

Fundación Peruana de Cáncer

Apoyamos a la Colecta Ponle Corazón con una donación de S/25,000 para financiar el funcionamiento de los albergues de la fundación y continuar la asistencia integral brindada a los pacientes oncológicos.

Soluciones Empresariales contra la Pobreza

Aportamos US\$3,000 en el patronato de financiamiento para mejorar el flujo dentro de la organización.

Fundación para el Desarrollo Solidario

Contribuimos con US\$1,200 durante la cena de recaudación de fondos para los programas sociales del grupo FUNDADES.

Aldeas Infantiles

Aportamos con una donación de S/4,301 en la cena pro-fondos para cubrir la alimentación de niñas y adolescentes a nivel nacional beneficiados por la organización.





3. Nuestro compromiso ambiental

3.1 El desafío global

(GRI 3-3)

Reconocemos que el cambio climático es uno de los mayores retos que enfrenta nuestra sociedad hoy. Las evidencias científicas apuntan, casi de forma inequívoca, que el calentamiento global es causado por el incremento de la concentración de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en la atmósfera a causa de las actividades humanas (IPCC, 2023a).²

Los GEI tienen la capacidad de absorber calor, produciendo el llamado efecto invernadero (UN, 2023).³ El aumento desmedido de las concentraciones de estos gases causa una intensificación del efecto invernadero, lo cual provoca que la temperatura superficial promedio del planeta aumente. Este calentamiento del planeta causa cambios a largo plazo en los patrones climáticos regionales o globales. Esto último es a lo que llamamos “cambio climático”.

Durante 2024, la temperatura superficial promedio del planeta ha aumentado en 1.55°C (±0.13) comparado con niveles preindustriales (1850-1900) (OMM, 2025). De esta forma, el 2024 fue el año más caliente registrado, traspasando la barrera del 1.5°C la cual es considerada como el límite en el cual podemos evitar las peores consecuencias del cambio climático (OMM, 2025).⁴



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

⁴ Organización Meteorológica Mundial (OMM). 2025. WMO confirms 2024 as warmest year on record at about 1.55°C above pre-industrial level. https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf

Para enfrentar esta situación, es necesario el trabajo conjunto y rápido de las personas, Estados y organizaciones. 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 Responsabilidad Corporativa. Además, la red Net Zero LAN y Net Zero Global brinda capacitaciones y espacios para compartir buenas prácticas a través de las diferentes Firmas de PwC en el mundo.

Las principales herramientas 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.

Entendemos la importancia de mantener una comunicación fluida con nuestros grupos de interés para poder minimizar nuestro impacto ambiental en conjunto. Para ello, contamos con los siguientes canales a través de los cuales buscamos recopilar buenas prácticas, sugerencias, necesidades o reclamos:

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 por el 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 la efectividad de los canales de comunicación.

Ethics Help Line

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

Es importante resaltar que nuestra Firma, al ser una empresa dedicada a servicios profesionales, no genera impactos socioambientales significativos como para establecer canales de reclamos o denuncias específicos para ello.

Asimismo, es importante destacar que en el 2024 no se generaron denuncias en materia ambiental contra nuestra Firma.

3.2 Compromiso Net Zero

(GRI 3-3)

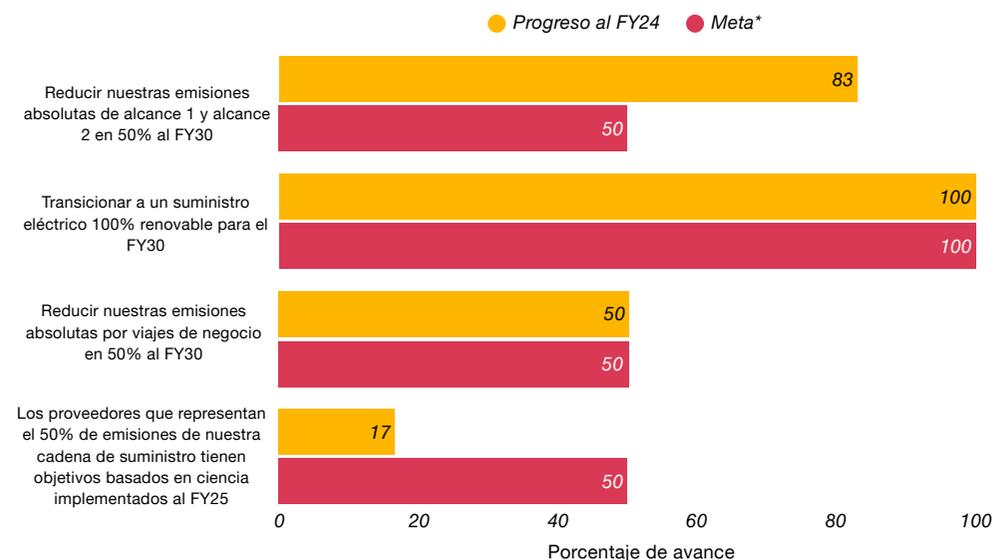
En septiembre de 2020, nuestra red anunció por primera vez el compromiso global Net Zero. A través de este, nos comprometemos a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI), fijando objetivos a corto plazo para el 2030.

Cada año nos acercamos más a cumplir con nuestros objetivos Net Zero. Para ello, estamos descarbonizando nuestras operaciones y cadena de suministro. Aquellas emisiones que aún no podemos reducir las compensamos a través de créditos de carbono de alta calidad. Asimismo, trabajamos de forma conjunta con nuestros clientes con el fin de hacer un futuro Net Zero realidad y contribuimos con el desarrollo de políticas que aceleren la transición hacia una economía Net Zero.



Nuestros objetivos se alinean con lo que la normativa más reciente de la ciencia climática establece 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 a corto plazo basados en ciencia y su progreso



*Los objetivos son establecidos tomando como base el año fiscal 19 (FY19)

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 con más bajo contenido de este.
- 4** Compensar: buscar formas de compensación de las emisiones que no sean eliminadas por lo anterior.



Asimismo, hemos desarrollado un marco de acción para el cumplimiento de nuestros objetivos basados en ciencia:



3.3 Gestionando nuestra energía y emisiones

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

Hemos identificado a través de nuestro proceso de evaluación de impactos que los principales impactos socioambientales negativos de la Firma derivan de las emisiones de GEI generadas por actividades de transporte por viajes de negocio y consumo de energía eléctrica. También, son relevantes las potenciales emisiones de GEI producidas en caso de fugas de gases refrigerantes del sistema de aire acondicionado o incendios. Estas acciones son parte de las actividades regulares en nuestras oficinas o pueden generarse durante estas.

Los impactos del transporte por viajes de negocio se dan por las emisiones de GEI indirectas generadas por usar servicios de transporte aéreo 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 probabilidad de ocurrencia de las actividades descritas, se lleva un control mensual de las emisiones y se supervisa el correcto mantenimiento del sistema de aire acondicionado y sistema contra incendios. En base a los resultados de los controles y al planeamiento anual de gestión ambiental, implementamos medidas para reducir las emisiones o mitigar su crecimiento. En la sección “2.5 Reduciendo nuestro impacto” se presentan las iniciativas de reducción y mitigación activas en el 2024.



Tanto los indicadores de control de impactos como aquellos relacionados a los 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, realizamos reportes sobre el cumplimiento de nuestros metas de emisiones 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.



Energía

El consumo de combustibles fósiles en el 2024 se redujo en un 32% comparado con el periodo anterior. Asimismo, hubo un consumo de combustible de poco más de 59 galones por parte del grupo electrógeno, el cual utilizamos como respaldo en casos de cortes de energía eléctrica. 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	2022		2023		2024	
	gal	GJ	gal	GJ	gal	GJ
Diesel	14.50	1.94	0.00	0.00	59.86	8.14
Gasohol 95	33.64	4.31	30.30	3.67	0.00	0.00
Gasohol 97	54.18	6.77	34.27	4.18	0.00	0.00
Gasohol 98	68.36	8.82	183.30	22.91	108.54	13.57
Total	170.68	21.84	247.87	30.76	168.40	21.71

Nota: El consumo energético por el uso de combustibles fue calculado multiplicando el volumen de combustible consumido por el Valor Calorífico Neto del combustible. Posteriormente, los terajoules calculados fueron convertidos a gigajoules.

Valor Calorífico Neto (RAGEI, 2019)

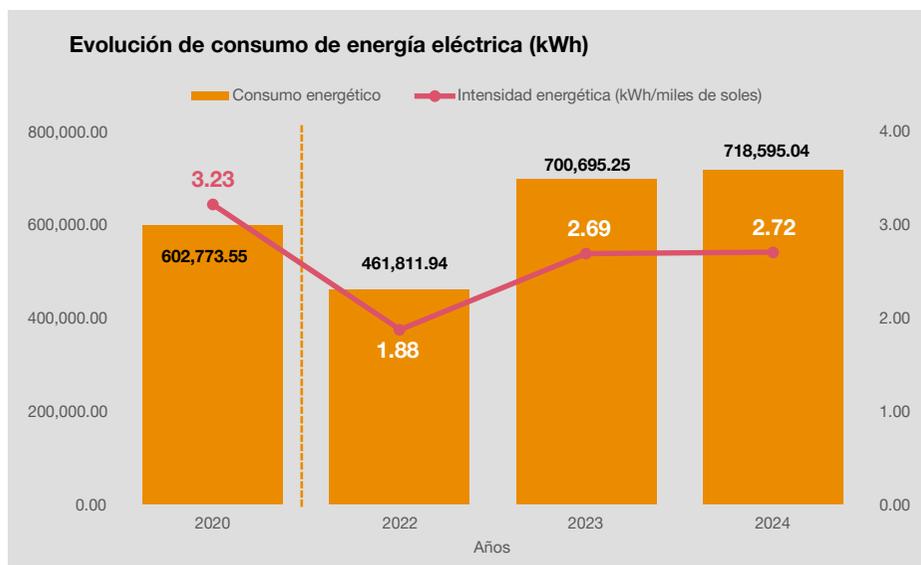
Diesel B5 (S50):	0.000135	TJ/gal
Gasohol 95:	0.000121	TJ/gal
Gasohol 97:	0.000122	TJ/gal
Gasohol 98:	0.000125	TJ/gal



Con respecto al consumo de energía eléctrica y la intensidad energética, expresada esta última como el consumo eléctrico por ingresos, se registró un ligero aumento durante el 2024 con respecto al periodo anterior. Es importante destacar que, si bien el consumo de electricidad en el año 2024 fue mayor que en el 2020, no sucede lo mismo con la intensidad energética. En base a esto, podemos concluir que el consumo eléctrico en el 2024 fue más eficiente con respecto al 2020.

El incremento del consumo y el impacto en la intensidad energética durante el 2024 puede ser ocasionado por el aumento del número de colaboradores y las actividades presenciales en las oficinas. Este escenario puede haber demandado un mayor consumo eléctrico por el uso de luminarias, equipos como computadoras, laptops, proyectores, celulares, entre otros; y el sistema de aire acondicionado. Sin embargo, las iniciativas activas de eficiencia energética posiblemente han mitigado el crecimiento del consumo de electricidad.

Destacamos, que en el año 2024, por segundo año consecutivo, cubrimos el 100% de nuestra energía eléctrica consumida con Certificados de Atribución de Energía Renovable, provenientes de proyectos peruanos de energía eólica.



 El **100%** de la energía eléctrica consumida en el 2024 fue renovable

Consumo energético total (GJ)	2021	2022	2023	2024
Combustibles	6.61	21.84	30.76	21.71
Eléctrica	1,270.95	1,662.52	2,522.50	2,586.92
Total	1,277.57	1,684.36	2,553.26	2,608.63

Nota: Para el cálculo, 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)

El cálculo de las emisiones se realizó siguiendo la metodología *Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard*. Se utilizó 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 año fiscal (FY) 19 se tomó como nuestro año base, ya que es un periodo de tiempo anterior a la pandemia del COVID-19. Con ello, podemos evitar anomalías causadas por los eventos sucedidos en la pandemia.

Magnitud y composición de nuestra huella de carbono





A continuación, destacamos los resultados clave de nuestra huella de carbono en el año fiscal 24:

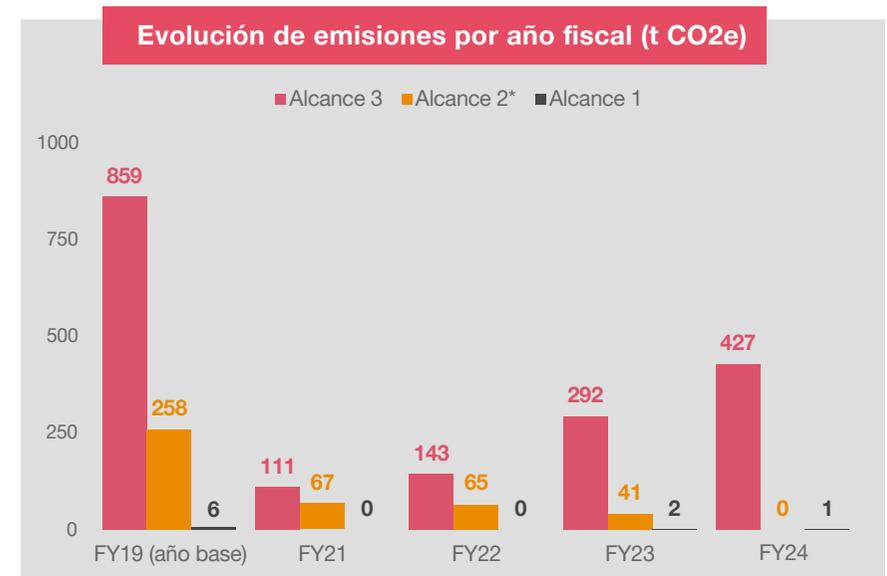


- Conseguimos una reducción de nuestras emisiones del 62% en comparación con el año base FY19.
- Los viajes aéreos continúan siendo nuestra principal fuente de emisión. Asimismo, aumentaron considerablemente las emisiones por uso de taxis.
- Las emisiones de GEI derivadas del consumo eléctrico se redujeron producto del uso de energía renovable. El valor de las emisiones de esta fuente fue de 0 toneladas de CO2e tomando un enfoque de mercado⁶ y 135 toneladas de CO2e tomando un enfoque de ubicación.



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.

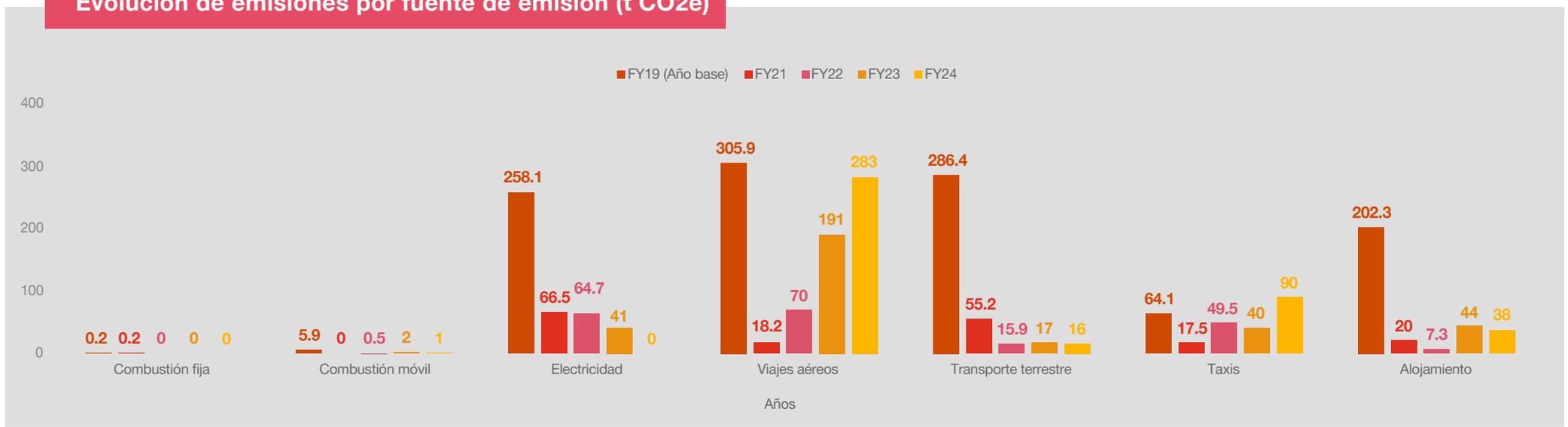
- La cantidad de emisiones de GEI generadas por millones de soles de inversión aumentó con respecto al FY23, pero continúa siendo 70% menor que lo registrado en el año base.
- Las emisiones biogénicas del alcance 1 y alcance 3 tuvieron un valor de 0.002 toneladas de CO2e.
- Las emisiones del FY24 que no pudimos reducir fueron compensadas en un 100% por medio de créditos de carbono de alta calidad.



*Las emisiones de Alcance 2 toman un enfoque de mercado



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
FY21	0.78
FY22	0.85
FY23	1.36
FY24	1.62

*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 utilizamos la herramienta Huella de Carbono Perú para reportar nuestra huella de carbono desde el año 2020. En esta herramienta obtuvimos el máximo nivel de reconocimiento (4 estrellas) en el 2021. En la actualidad nos encontramos trabajando para obtener la segunda estrella para los años 2023 y 2024.

3.4 Reduciendo nuestro impacto

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

Para diseñar los planes de reducción y mitigación de nuestro impacto, tomamos en consideración los objetivos de nuestro compromiso Net Zero, los resultados de nuestro análisis de materialidad y mapeo de grupos de interés, los resultados de nuestra evaluación de impactos y riesgos ambientales, la información relevante proveniente de nuestros canales de consulta/reclamos y las recomendaciones del Comité de Responsabilidad Corporativa y grupo de afinidad *Net Zero Heroes*.

A continuación, mencionamos las iniciativas más destacadas del 2024 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 2024.

Optimización del sistema de aire acondicionado: A partir de finales de 2023 nuestro sistema de aire acondicionado cuenta 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: A través del reciclaje de residuos en nuestras oficinas podemos co-financiar el tratamiento de niños que han sufrido quemaduras, gracias a nuestra alianza con la Asociación del Niño Quemado (ANIQUEM).

Reutilización de material en desuso: Mantuvimos nuestra alianza con RECIDAR, a través de la cual podemos donar nuestros materiales en desuso con el fin de que sean reutilizados por comunidades con bajos recursos.

Compostaje de residuos orgánicos: Mantuvimos nuestra 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 2024, más del 50% del total de papel que utilizamos tuvo certificación de gestión forestal FSC, con lo cual se garantiza que su materia prima proviene de bosques con gestión sostenible.



265.9
Megawatts ahorrados



4.3
Toneladas de residuos reciclados



841
Materiales donados para reutilización



58.6
Del papel utilizado tiene certificación FSC



56.5
Toneladas de emisiones de GEI evitadas

Nota: para el cálculo de reducción de emisiones se consideraron los GEI CO₂, CH₄ y N₂O. También, para este cálculo y el de reducción del consumo eléctrico 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.

9.

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 y están plasmadas en la Política de Gestión de Riesgos de la Red (*Network Risk Management Policies*, 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 cual es el responsable de:

- El monitoreo de los riesgos clave.
- El aseguramiento de la calidad.
- El sistema de gestión de riesgos de la red.
- La supervisión del cumplimiento de acuerdo con 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). En adición, PwC Perú ha implementado un programa de gestión de riesgos empresariales para identificar y monitorear riesgos clave que pueden impedir lograr los objetivos de la Firma, cuya responsabilidad recae en el Equipo de Liderazgo Local (*Country Leadership Team*, CLT por sus siglas en inglés).



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 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 a 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 año 2024 fueron los siguientes:

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

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.



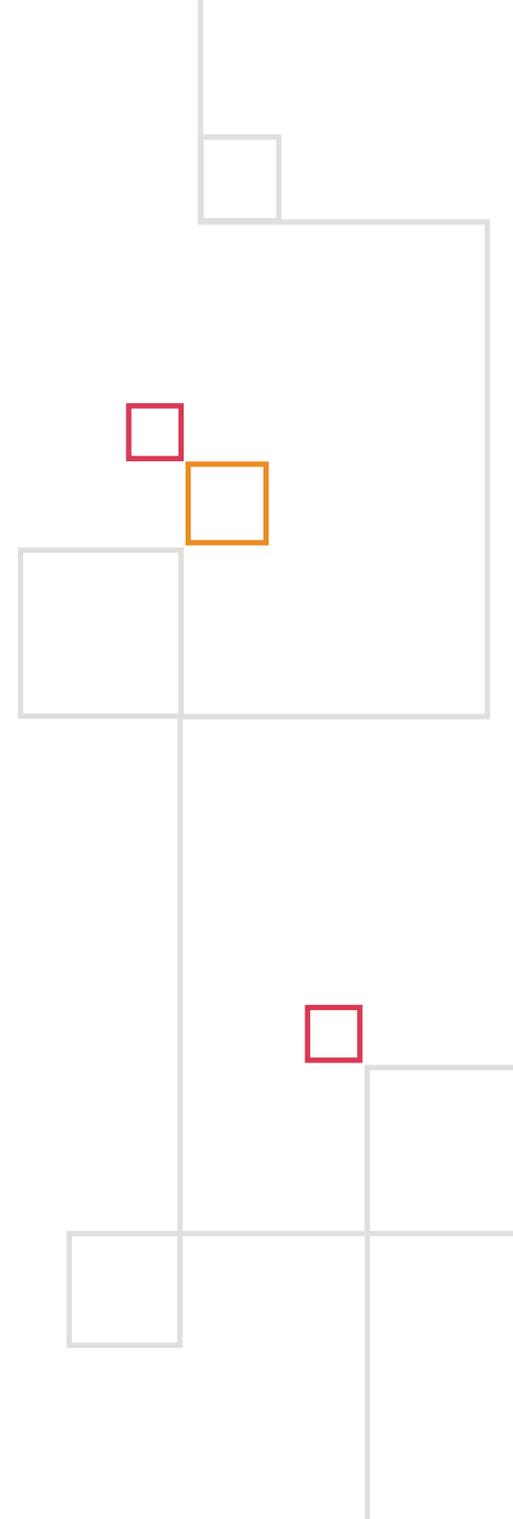
Los riesgos más significativos que enfrenta la red y la Firma local son relativamente constantes en el tiempo, ya que reflejan los riesgos inherentes a la naturaleza del negocio e incluyen la respuesta a los cambios en la estrategia y el entorno de la organización. De igual manera, los riesgos que enfrentamos 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 2024. 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 2024), mientras que el segundo toma como periodo el año fiscal (de julio 2023 a junio 2024). 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 el presente informe no se han presentado actualizaciones significativas de la información perteneciente a los Informes de Sostenibilidad Impacto y Transparencia publicados anteriormente. 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).

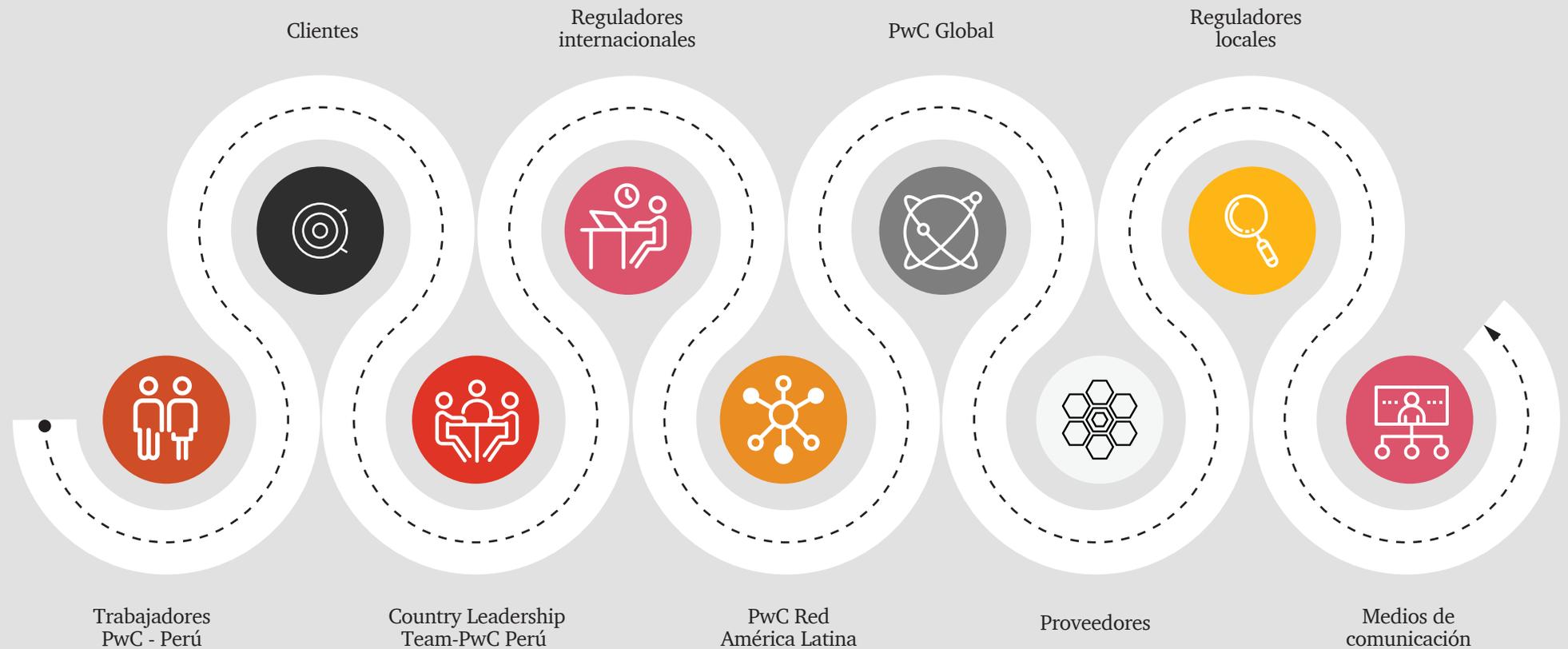


Grupos de Interés

(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 PCAOB³, la identificación de impactos fue realizada a través de estudios brindados por la Firma y entrevistas con los Pricers⁴ 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 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 incluidos 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)

³Public 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.

⁴Nombre con el que se conoce a los colaboradores de PwC.

Matriz de materialidad

(GRI 3-2)

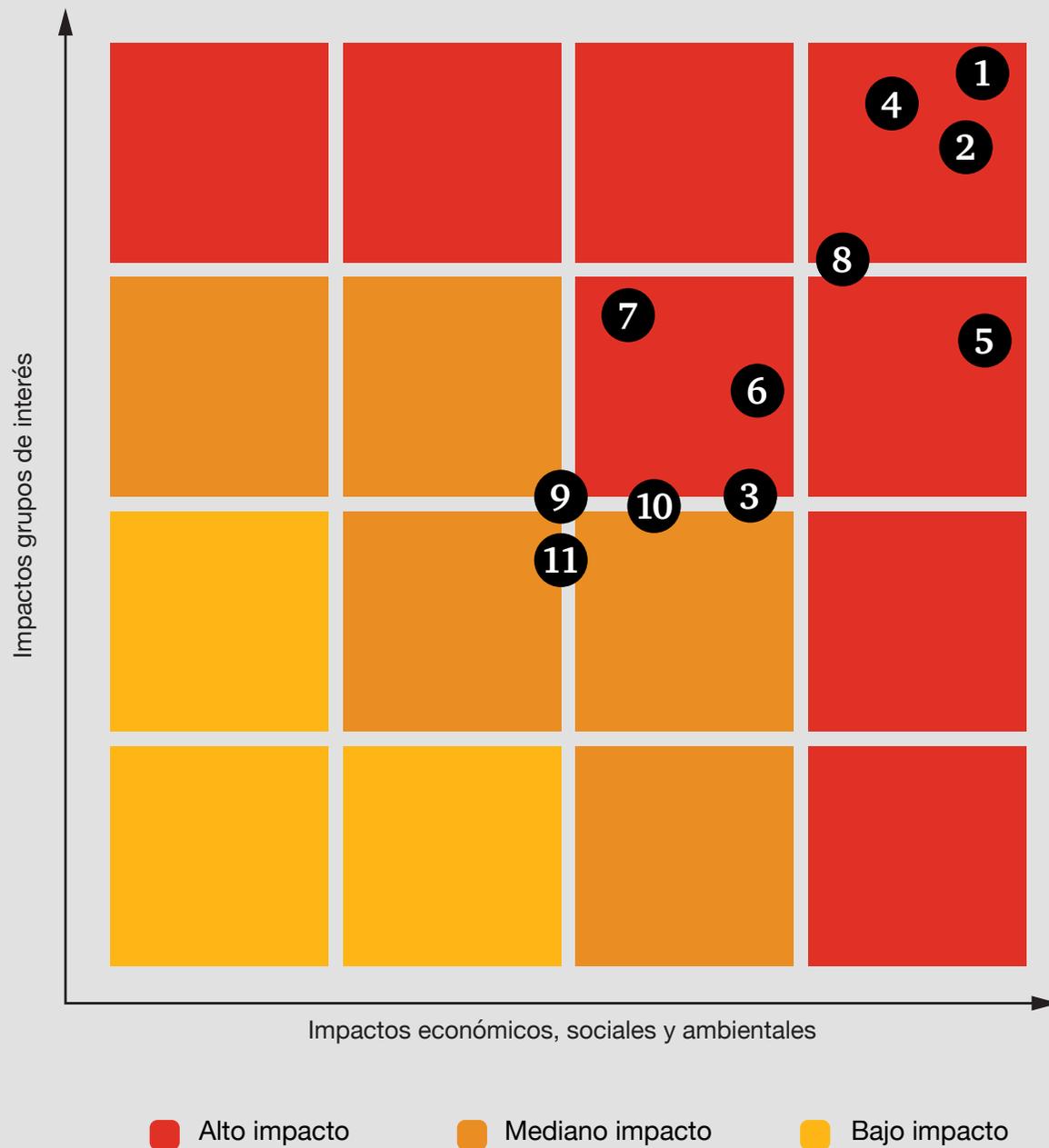
En esta matriz se muestran los factores internos y externos considerados para evaluar si un tema es material. Es importante señalar que un tema puede ser material en base a solo una de estas dimensiones, y que la matriz tiene un umbral de acuerdo al nivel de impacto.

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	20		
		Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	SV-PS-230a.2	20		
		(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	21		
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	37		
Satisfacción y retención del talento		Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario de todos los empleados	SV-PS-330a.2	49		
		Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	SV-PS-330a.3	62		
Ética y conducta responsable	Integridad profesional	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	SV-PS-510a.1	75, 81, 82, 88		
		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	SV-PS-510a.2	83		
Información general		Número de empleados por: (1) a tiempo completo y a tiempo parcial, (2) temporales y (3) contratados	SV-PS-000.A	35		
		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 realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024

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	2,133			
	2-4 Reformulaciones de información	134			
	2-5 Aseguramiento externo	133			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8			
	2-7 Empleados	33			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	37			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	96, 99, 102			
	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	96, 105			
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10, 96, 102			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	96, 103			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	96, 98			
	2-15 Conflictos de intereses	105			
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	97			
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible.	95, 100			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	100			
	2-19 Políticas remunerativas	104			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	63			
	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, 75				
2-24 Cómo se incorporan los compromisos de las políticas relacionadas con conducta responsable.	12, 75, 78, 81				

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	21, 49, 65, 120			
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento en la creación de políticas y procedimientos hacia el compromiso de conducta responsable alineadas a preocupaciones del negocio.	81			
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	83, 89			
	2-28 Asociaciones de miembros	37, 46			
	2-29 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés (Stakeholders)	135			
	2-30 Acuerdos para convenios colectivos	46			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	136			
	3-2 Lista de temas materiales	138			
Identidad y generación de confianza					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	107, 129			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	107, 108, 132			
	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	52			
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	107			
Ética y conducta responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	74, 81			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	82			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	81, 88, 132			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	83			
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	83			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	47, 92			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	47, 92			
Comunicación					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	89			
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	89			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	89			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	89			
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, 74			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	37			
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	55			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	56			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53, 58			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	59			
Satisfacción y retención del talento					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	54			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48, 49			
	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.	54			
	401-3 Permiso parental	46, 54			
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	63			
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33			
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	65			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	69			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	65			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	71			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	69			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	72			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	65			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	72			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	72			
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	37, 46, 92			

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	20			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	21			
Compromiso con nuestro entorno					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	112, 116			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	120			
	302-3 Intensidad energética	120			
	302-4 Reducción del consumo energético	126			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	123			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	123			
	305-3 Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	123			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	123			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	126			
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	112			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	10			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	91			
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	92			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	92			
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	92			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	92			



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 Maternidad, 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 transmisibles 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 83% 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	60 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. 54.7% de los colaboradores son mujeres. Incremento del 3.8% 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. 265.9 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 1.7% en el valor económico directo generado en relación al periodo 2023. Creación de más de 1000 puestos de trabajo, destinando el 45% 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. 1085.5 horas de servicios pro-bono en auditoría financiera, auditoría de procesos y talleres de reflexión estratégica. 669 horas voluntarias, con un costo de S/40.00.	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, días 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. Código 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. Política 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. Código de conducta. Declaración Global de Derechos Humanos. Política 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. 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 internacionales 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: 56.5 toneladas de CO2e evitadas, 4.3 toneladas de residuos reciclados y 841 materiales donados para reutilización.	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
	<p>16.3 Promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos</p>	<p>Calidad en el servicio</p>	<p>Sistema de Gestión de Calidad. Evaluación de Satisfacción del Cliente.</p>	<p>416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios</p>
		<p>Protección de la información</p>		<p>418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</p>
	<p>16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas</p>	<p>Ética y conducta responsable</p>	<p>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. Sistema de Prevención de Delitos. Sistema de Prevención de LAFT y FP.</p>	<p>205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción</p>
	<p>16.6 Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles</p>			<p>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</p>
	<p>16.7 Garantizar a. una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa b. a todos los niveles</p>			<p>205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>
				<p>415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos</p>
				<p>2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno</p>
	<p>2-15 Conflictos de intereses</p>			
	<p>2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos</p>			



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