



Informe de sostenibilidad, impacto y transparencia

**PwC Perú
2025**



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.
Gaviglio 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



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



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



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



Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible.



Reconocimiento Aequales por nuestro compromiso con la Equidad de Género y Diversidad.



Reconocimiento a nuestras buenas prácticas de empleabilidad, otorgado por AMCHAM.



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



Reconocidos dentro del top 30 empresas en la categoría "Gestión Sostenible" de la certificación Great Place to Work.



Reconocidos en el top 23 de empresas en la categoría "Mujeres" de la certificación Great Place to Work.

Ranking Mercado Empresas

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

Ranking Mercado ESG

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

Ranking Mercado Talento

Reconocidos como una de las top 100 empresas con mayor atracción y retención del talento en el Perú y 1er puesto en el sector consultoría.

Índice de contenido



01 Somos PwC

07



02 Calidad

12



03 Orgullosamente Pricers

24



04 Ética e Integridad

54



05 Cadena de suministros

66



06 Gobierno Corporativo

70



07 Desempeño Económico

75



08 Sociedad y Ambiente

78



09 Riesgos

91



10 Acerca del informe

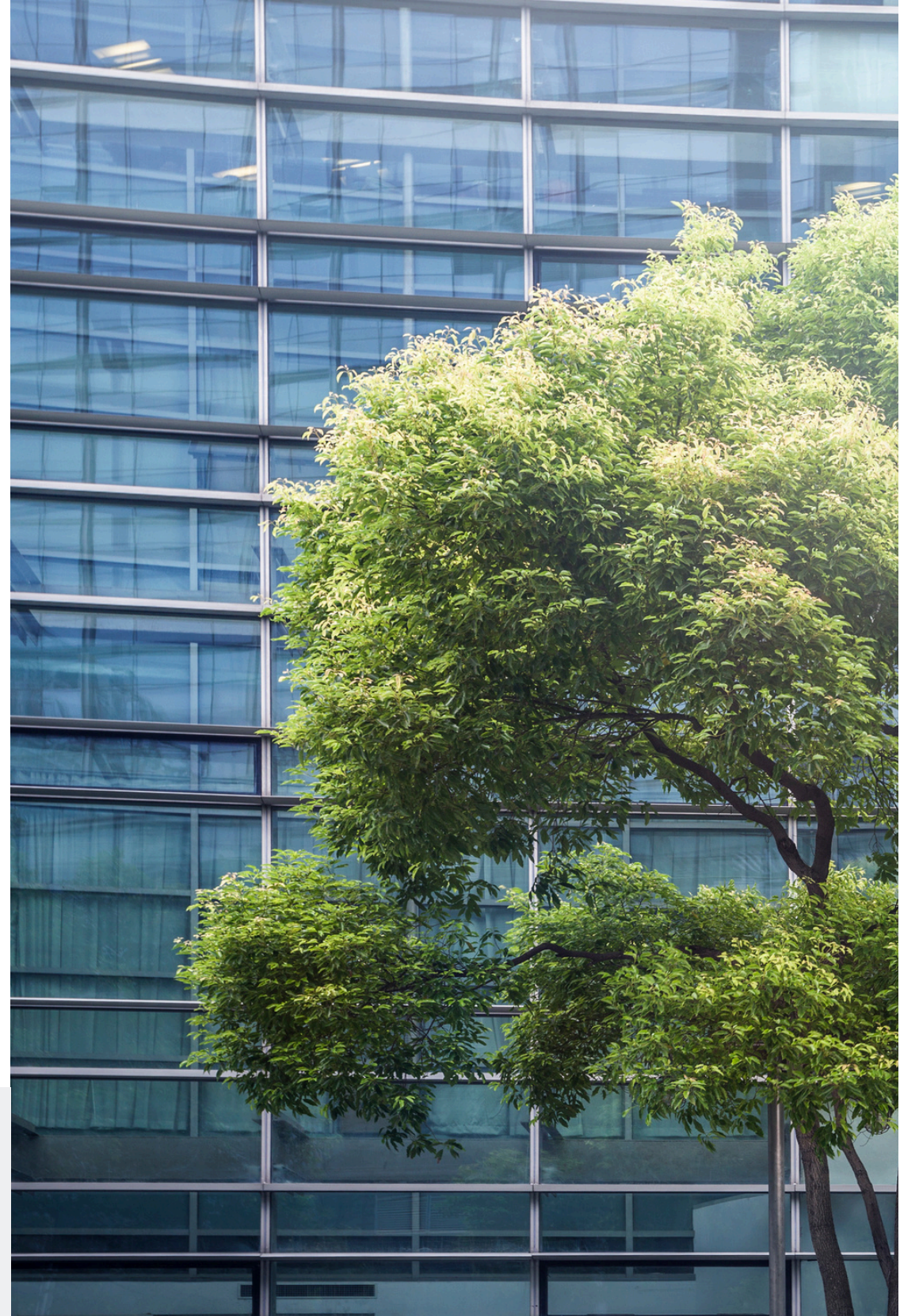
95

¿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 fue elaborado en el año 2025, 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 informe.





Mensaje de nuestro Socio Principal

(GRI 2-22)

Es un placer para mí presentarles el Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia 2025 de nuestra Firma, PwC Perú. Este año ha sido, sin duda, un periodo de reinención para nosotros. Hemos transformado nuestra marca con el propósito de reflejar mejor el rol estratégico que desempeñamos en el acompañamiento de nuestros clientes, apoyándolos en su evolución y en la generación de valor sostenible.

A nivel global, durante el año 2025 seguimos presenciando cómo la convergencia de múltiples megatendencias -como el cambio climático, la inteligencia artificial, la geopolítica- redefinen la forma de hacer negocios. A grandes rasgos, el entorno estuvo caracterizado por crecientes tensiones geopolíticas, fragmentación del orden internacional y la persistencia de conflictos que impactaron la estabilidad económica y social.

Con respecto a la sostenibilidad, esta se va consolidando como una prioridad estratégica para los negocios, impulsada no solo por los efectos del cambio climático, sino también por la transformación de las cadenas de suministro, la transición energética y la necesidad de equilibrar crecimiento económico, inclusión y protección ambiental, entre otros factores.

En el Perú, el panorama no ha sido ajeno a esta complejidad. Hemos operado en un entorno caracterizado por inestabilidad política, tensiones institucionales y desafíos estructurales significativos, como la alta informalidad, la minería ilegal, la deforestación y la inseguridad ciudadana. No obstante, el país ha demostrado resiliencia, apoyado en fundamentos macroeconómicos sólidos que han permitido mantener la estabilidad económica. Este contraste refuerza la importancia de contar con organizaciones capaces de adaptarse, innovar y contribuir activamente al desarrollo sostenible del país.

Frente a este escenario dinámico, nuestro nuevo enfoque, Value in Motion, nos permite comprender cómo se crea valor en el futuro, anticipando oportunidades emergentes y nuevos modelos de negocio, con el fin de acelerar el crecimiento. Para ello, mantenemos la sostenibilidad en el centro de nuestra estrategia, con la convicción de generar un impacto positivo y duradero en nuestros clientes y en la sociedad. Para lograrlo, hemos integrado la sostenibilidad de manera transversal en nuestra operación, reconociendo su papel fundamental en la continuidad y relevancia de nuestra Firma.

El año 2025 marca un hito en nuestro camino hacia la sostenibilidad, al culminar la primera fase de nuestras metas al 2030 y consolidar el desarrollo de proyectos internos importantes. Entre los principales logros alcanzados, me complace destacar los siguientes:

- Alcanzamos, una vez más, un desempeño sobresaliente en el nivel de satisfacción de nuestros clientes, situándonos en el nivel Excellent, el más alto de la escala.
- Obtuvimos la certificación Great Place to Work por tercer año consecutivo, posicionándonos dentro del top 20 mejores lugares para trabajar en las categorías Mujeres y Diversidad e Inclusión e ingresando por primera vez en el top 20 en la categoría Gestión Sostenible.
- Mantuvimos, por tercer año consecutivo, un suministro eléctrico 100% renovable.
- Reducimos nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y viajes de negocio en un 64% respecto a nuestro año base, avanzando de manera consistente hacia nuestros objetivos Net Zero.
- Desarrollamos una política local de Derechos Humanos con un enfoque innovador, que reconoce a la responsabilidad ambiental y a las prácticas comerciales sostenibles como intrínsecamente vinculadas al bienestar y dignidad de las personas.
- Impulsamos la innovación mediante el desarrollo de 70 automatizaciones y 9 herramientas digitales nuevas, fortaleciendo el uso de la IA y otras tecnologías digitales en nuestra Firma.

En este informe encontrarán, con mayor detalle, nuestras principales iniciativas y resultados en materia de sostenibilidad durante 2025. Quiero agradecer sinceramente su interés en nuestro desempeño y, de manera muy especial, reconocer a todos nuestros Pricers, cuyo compromiso y dedicación han sido clave para seguir consolidando a PwC Perú como una firma sostenible, innovadora y comprometida con el país.

Orlando Marchesi
Socio Principal
PwC Perú

PwC Perú: más de 100 años generando confianza en la sociedad.





01

Somos PwC

01

Impulsando el crecimiento y generando confianza en un mundo cambiante

Somos PwC, una red global de firmas que brinda servicios profesionales de excelencia desarrollando soluciones de impacto que generan valor diferencial para las organizaciones y la sociedad.

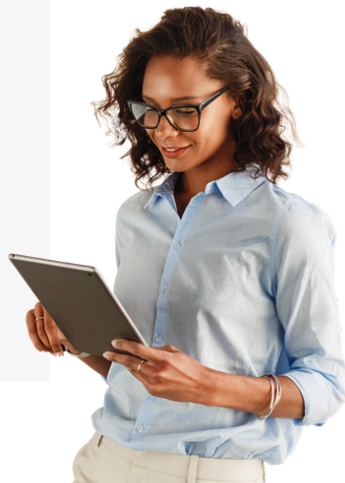


Nuestro propósito:

Generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Impulsamos la transformación de nuestros clientes para alcanzar un éxito sostenible en un entorno dinámico y desafiante. Para ello, nos respaldamos en un enfoque sectorial y métodos alternativos de pensamiento creativo que nos permiten desarrollar estrategias innovadoras para solucionar los problemas importantes de nuestros clientes.

Al 2025 estamos presentes en 136 países, consolidándonos así como una de las redes globales líderes en servicios profesionales. Cumplimos 101 años de historia en el Perú, generando confianza en la sociedad y resolviendo problemas importantes con la contribución de más de 1,300 profesionales.



02

Nuestros servicios

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

Nuestro modelo de negocio se fundamenta en el desarrollo profesional de las personas potenciado con la tecnología, lo que nos permite guiar a nuestros clientes hacia el cumplimiento de 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, a través de nuestras dos Firmas locales (ambas, en adelante, PwC Perú):

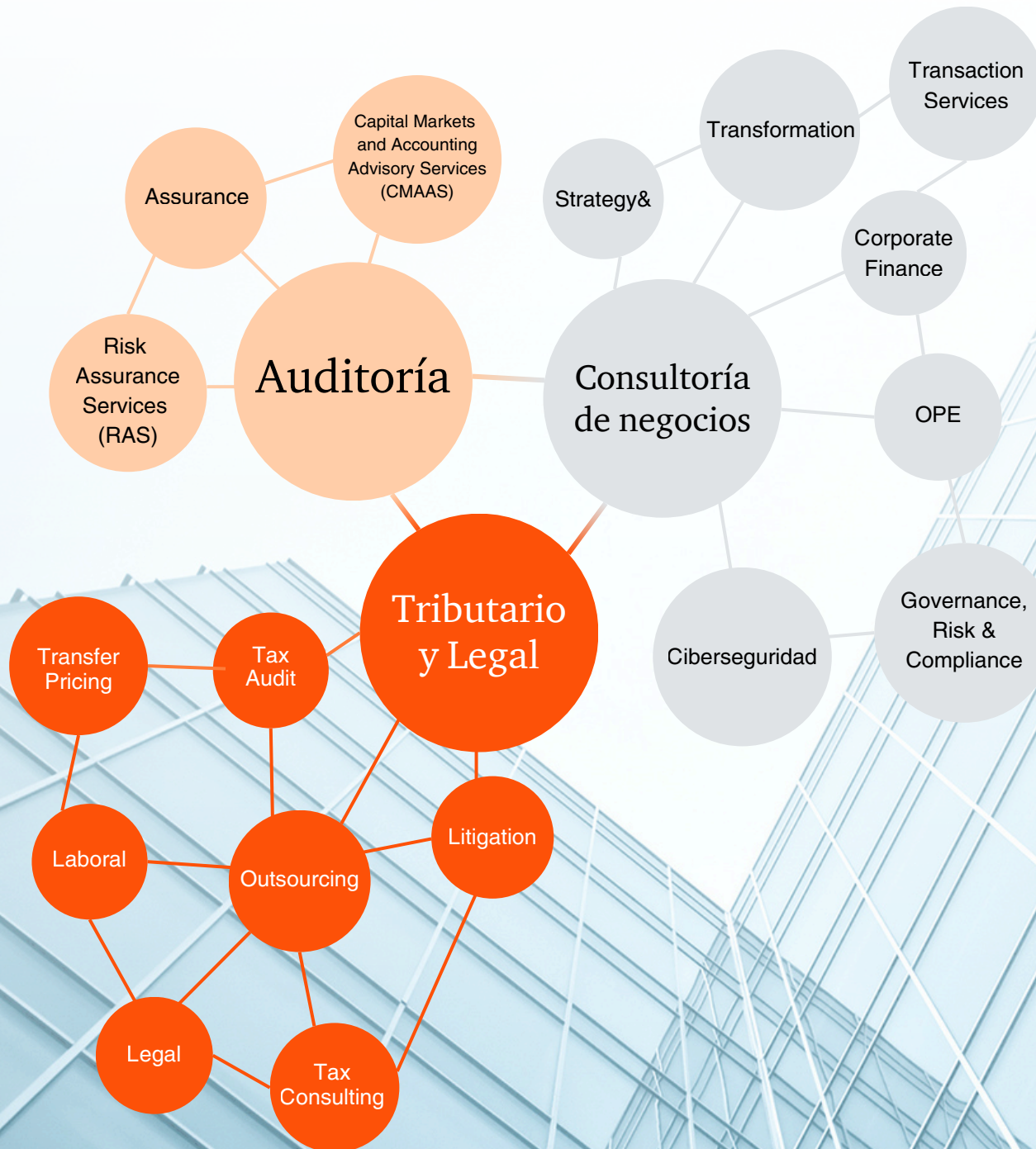
PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L. Firma dedicada a la prestación de servicios profesionales de Consultoría de Negocios y Asistencia Tributaria y Legal.

Gaveglio Aparicio y Asociados S. Civil de R.L. Firma dedicada a la prestación de servicios profesionales de Auditoría.



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





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 de negocios

Desarrollamos soluciones innovadoras que responden a las nuevas y cambiantes necesidades de nuestros clientes en temas de planificación y ejecución estratégica de integración urbana; manejo de crisis y adaptabilidad (incluyendo riesgos cibernéticos); análisis de data y transformación digital, entre otros.

Tributación y legal

Ofrecemos asesoría tributaria, legal y contable a través de un equipo multidisciplinario de especialistas con continua formación profesional. Nuestra amplia trayectoria en diversas industrias, junto con la ética profesional basada en independencia, distinguen la calidad de nuestros servicios.

03

Nuestros valores

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

Somos una Firma de profesionales con sólidos valores, los cuales orientan nuestro trabajo diario. Estos valores definen nuestra responsabilidad y compromiso para dar siempre lo mejor, cumpliendo con nuestro propósito y con las expectativas de nuestros clientes.



Trabajamos juntos

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



Actuamos con integridad

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



Reimaginamos lo posible

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



Nos interesamos

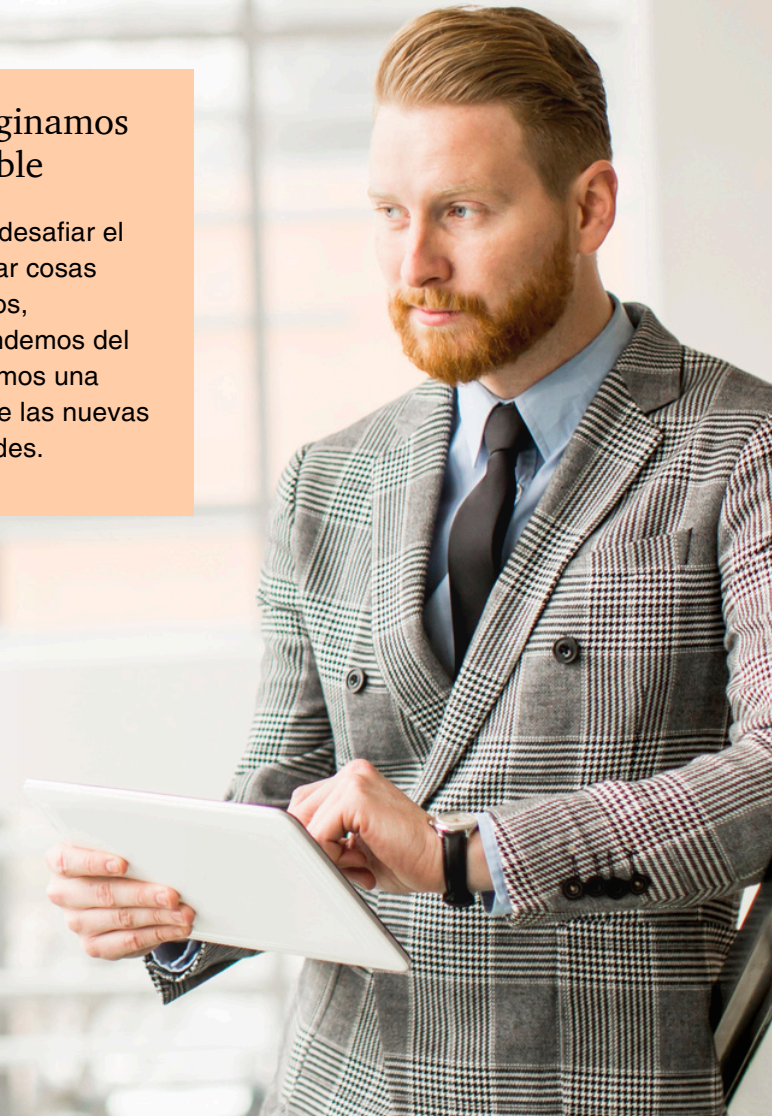
Nos esforzamos por entender a cada individuo y lo que es importante para ellos. Reconocemos el valor de la contribución de cada persona y las apoyamos para crecer y trabajar sacando lo mejor de sí mismas.



Hacemos la diferencia

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

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



04

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad

(GRI 2-23) (GRI 2-12) (GRI 203-2)

En PwC Perú ayudamos a generar confianza y brindar resultados sostenibles mediante un negocio responsable. Cada año, en la Asamblea de Socios, analizamos y revisamos nuestra formulación estratégica colaborativamente con nuestros líderes. Contamos con una socia responsable de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, quien dirige las iniciativas de sostenibilidad.

Disponemos de una política y plan de sostenibilidad corporativa 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, y la política se encuentra disponible en el site interno y página web de la Firma.



Si quieres conocer más acerca de las acciones que hemos implementado en cada eje de nuestra estrategia de sostenibilidad, puedes leer los capítulos Orgullosamente Pricers, Ética y Sociedad y Ambiente.

Nuestros ejes de acción:

Negocio Responsable

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

Nos centramos en promover una cultura de pertenencia y equidad donde cada persona puede brillar y sentirse incluida.

Medio Ambiente

Nos comprometemos a descarbonizar nuestras operaciones y alcanzar las cero emisiones netas, promoviendo el uso sostenible de recursos, adaptándonos a los impactos del cambio climático y promoviendo los cambios sistémicos necesarios para enfrentar esta crisis global.

Comunidad

Fomentamos la resiliencia en las comunidades a través del desarrollo de nuevas habilidades, prevención y/o adaptación al cambio climático y la promoción de acceso más equitativo a las oportunidades.



A professional office setting where a woman in a red blazer and a man in a light blue shirt are engaged in a discussion. The man is holding a laptop and a document, while the woman points towards the document. The background shows a modern office with glass partitions and computer monitors.

02

Calidad

(GRI 3-3)

La calidad es un pilar fundamental de todo lo que hacemos en PwC, es un aspecto fundamental de nuestra identidad, la base de nuestra estrategia de negocio y un indicador a través del cual medimos nuestro éxito. Entendemos que fallar en algún aspecto relacionado a la calidad podría originar pérdidas económicas, de confianza y posibles sanciones que impactarían a nuestra Firma, a la red PwC y a nuestros clientes.

01 Nuestro enfoque



PwC Purpose

Nuestro enfoque sectorial y métodos alternativos de pensamiento creativo nos permiten crear nuevas soluciones.



PwC Professional

Nos enfocamos en el desarrollo de profesionales líderes, con un amplio conocimiento global e industrial, con excelentes capacidades técnicas y de relaciones, orientados/as a ofrecer soluciones a la medida.



PwC Experience

Nuestra profunda comprensión del mercado nos permite brindar experiencias enfocadas en crear valor y desarrollar relaciones con el cliente.

02 Sistema de gestión de calidad

Contamos con un sistema de gestión de calidad respaldado por metodologías y programas de trabajo provenientes de nuestra red global, estructuras organizativas, canales de comunicación, herramientas e iniciativas.

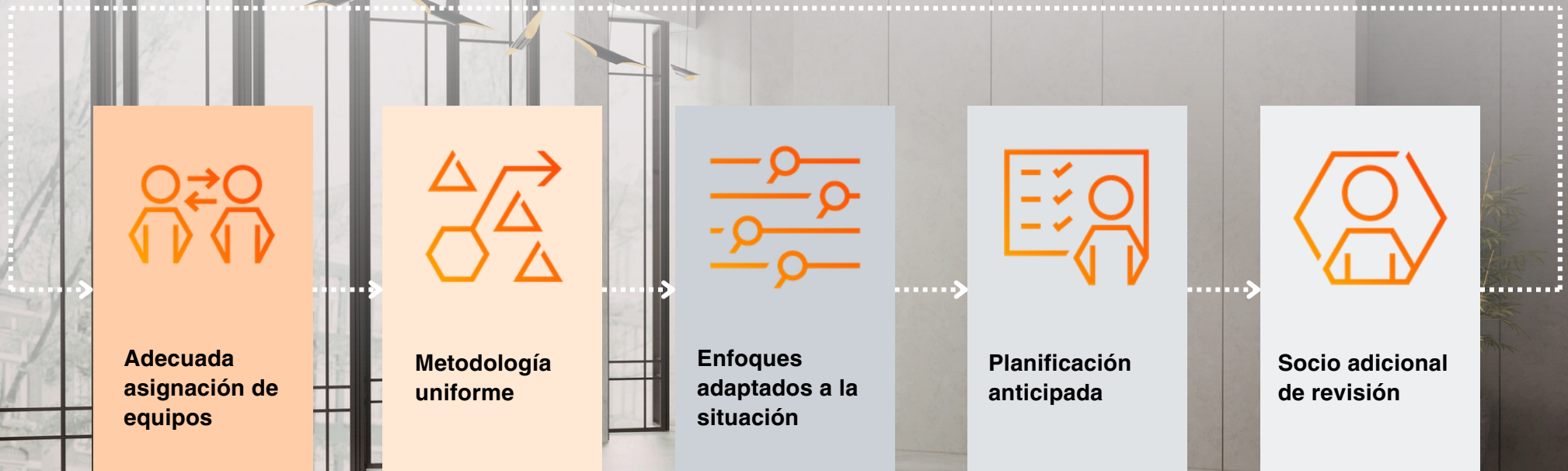
Nuestro sistema de gestión de calidad se encuentra alineado con los requerimientos del ISQM1¹ y se desarrolla con la participación de líderes, dueños de procesos, socios y colaboradores, contemplando procesos orientados a:

- Identificar y gestionar los riesgos que afectan los objetivos de calidad.
- Monitorear la efectividad de las políticas y procedimientos.
- Impulsar la mejora continua en el sistema.



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.

Elementos clave para asegurar la calidad de nuestros servicios



*El equipo es liderado por un socio, quien es el responsable de la toma de decisiones, supervisión y revisión del trabajo y aplicar los procedimientos de consulta correspondientes.

** En determinados trabajos, dependiendo de la complejidad, contexto o características particulares, puede requerirse el involucramiento de un socio adicional.

La importancia de nuestro sistema de calidad se refuerza a través de capacitaciones y plenarios a nuestros colaboradores.

2.1 Sistema de inspección y control de calidad

Nuestro sistema de inspección verifica que se estén cumpliendo de manera correcta con la aplicación de las políticas y procedimientos locales y globales, así como el cumplimiento de la normativa aplicable a cada trabajo.

Este sistema incluye revisiones internas realizadas por equipos locales y revisiones efectuadas por equipos internacionales de nuestra red global, que se realizan con una frecuencia anual. En los trabajos de auditoría, estas revisiones también verifican el cumplimiento de la norma ISQM1.



Adicionalmente, los servicios de auditoría reciben inspecciones externas llevadas a cabo por entidades reguladoras. En caso aplique, los resultados de estas revisiones son analizados para identificar las causas raíz de los hallazgos, definir planes de acción y los responsables de la ejecución de los mismos.

Durante el año 2025 no se han presentado infracciones o incumplimientos a las regulaciones locales o del exterior, por lo tanto, no hemos incurrido en multas o sanciones.



2.2 Premios y reconocimientos

Distintivo Empresa con Gestión Sostenible	Obtuvimos el distintivo por 11 años consecutivos tras pasar satisfactoriamente la evaluación de aspectos ASG, alineada a estándares internacionales de sostenibilidad, realizada por Perú Sostenible.
Ranking Merco Companies	Nos encontramos por 11 años consecutivos dentro del top 100 empresas peruanas con mejor reputación, logrando alcanzar en el 2025 el 1er puesto en el sector consultoría.
Ranking Merco Responsabilidad ESG	Aparecemos por 5 años consecutivos en el top 100 empresas peruanas con mejor reputación ESG, alcanzando en el 2025 el 1er puesto en el sector consultoría.
Ranking Merco Talento	Nos ubicamos por 5 años consecutivos dentro del top 100 empresas peruanas con mejor reputación para atraer y retener talento, alcanzando en el 2025 el 1er puesto en el sector consultoría.
Great Place To Work	Somos reconocidos por 3 años consecutivos como un Gran Lugar para Trabajar, estando dentro del top empresas en las siguientes categorías: <ul style="list-style-type: none"> • GPTW Mujeres – Puesto N°23 • GPTW Diversidad Equidad e inclusión – Puesto N°21 • GPTW Gestión Sostenible – Puesto N°27
Certificación ABE	Certificación otorgada por AMCHAM que sustenta nuestras buenas prácticas de empleabilidad.
Certificación Aequales	Certificación que acredita las estrategias de equidad de género y diversidad aplicadas en nuestra Firma.

03

Proceso de retroalimentación y Nivel de satisfacción de nuestros clientes

Buscamos brindar un servicio profesional de excelencia a nuestros clientes. Por ello, contamos con un proceso que nos permite evaluar periódicamente su nivel de satisfacción, recoger sus recomendaciones e implementar mejoras, con el fin de lograr su fidelización.

3.1 Programa de satisfacción del cliente

El programa tiene como objetivos:

Conocer el nivel de satisfacción de nuestros clientes para monitorear y garantizar los máximos estándares.

Evaluar el grado de cumplimiento de sus expectativas con relación a los servicios para asegurar la experiencia más allá del propio servicio.

Identificar oportunidades de mejora para implementar un proceso de mejora continua.

Detectar la necesidad de otros servicios que nuestra Firma podría brindar con el fin de apoyar al cliente en todas sus necesidades.



Monitoreamos la calidad de los servicios prestados a nuestros clientes mediante encuestas aplicadas a una amplia muestra y entrevistas a profundidad a nuestros principales clientes. De esta forma, recabamos la retroalimentación de los decisores de la contratación y los participantes directos de los servicios prestados.

A partir del año fiscal 25 (FY25), se incorporó un nuevo indicador de medición: el **Customer Satisfaction Score (CSAT)** que, respecto a otros indicadores, se enfoca en la medición cuantitativa de los aspectos más críticos del servicio prestado.

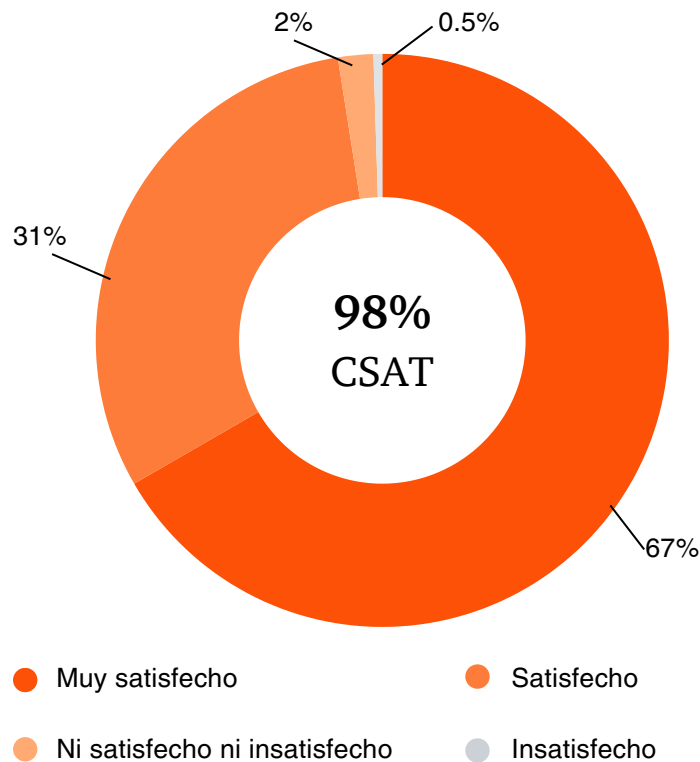
Nuestra Política de Satisfacción de Clientes también establece planes de acción específicos para gestionar eventuales oportunidades de mejora que exigen una respuesta ágil y eficaz.

Durante el FY25, se alcanzó un desempeño sobresaliente en la respuesta de satisfacción de nuestros clientes, alcanzando un CSAT de 98%, **situándonos en lo más alto de la escala en el nivel "Excellent"**. La mayor proporción de las respuestas correspondió a las categorías "Muy satisfecho" (67%) y "Satisfecho" (31%), mientras que las respuestas neutrales (2%) y de insatisfacción (0.5%) descendieron y se mantuvieron en niveles mínimos.

Resultados Firma FY25

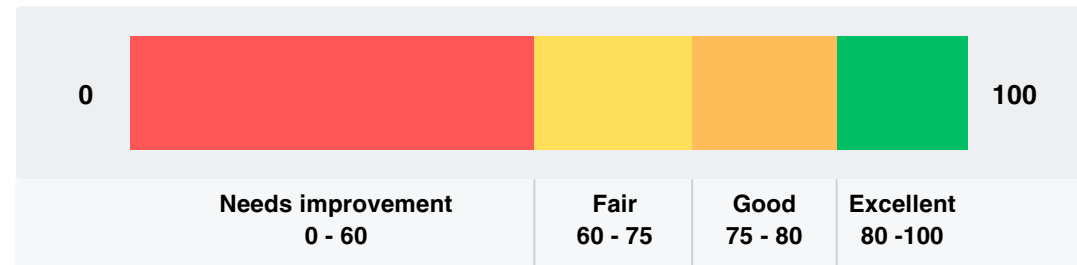
Perú FY25: Excellent

N° Encuestas 431 / 44% revenue



Atributos mejor valorados respecto a nuestros servicios

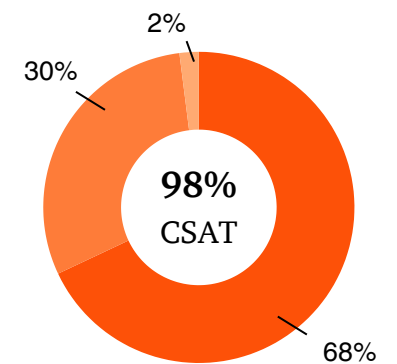
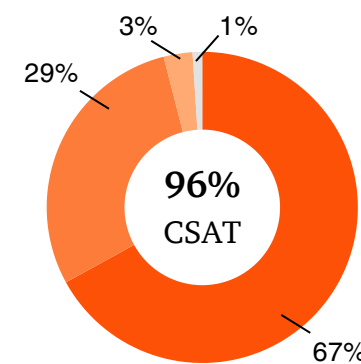
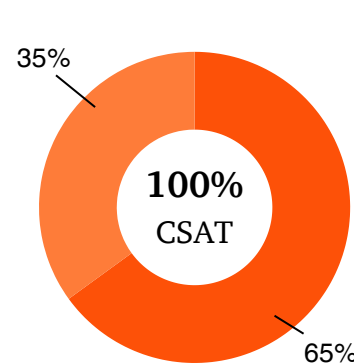
1. Trabaja en colaboración conmigo
2. Escucha y se adapta a mis necesidades
3. Aporta la experiencia adecuada



CSAT por LoS FY25



N° Encuestas 141 / 49% revenue N° Encuestas 206 / 40% revenue N° Encuestas 84 / 39% revenue



Value in Motion: acompañando a nuestros clientes en la creación de valor sostenible

En un contexto de transformación impulsada por la convergencia de megatendencias como el cambio climático, la disrupción tecnológica y la evolución de las necesidades sociales, Value in Motion (ViM) es el enfoque estratégico que nos permite entender cómo el valor económico, social y ambiental se está desplazando entre industrias hacia nuevos dominios de crecimiento, impulsados por megatendencias como la transformación digital, el cambio climático y la evolución de las necesidades humanas fundamentales.

A través de esta mirada, dejamos de analizar a los clientes solo por industria y empezamos a comprender dónde y cómo se crea valor en el futuro, anticipando oportunidades emergentes y nuevos modelos de negocio.

En el contexto de nuestros clientes, ViM nos ayuda a conversar de manera más estratégica y prospectiva, identificando oportunidades de reinversión, colaboración entre nuestras líneas de servicios y soluciones integrales que generan impacto sostenible a largo plazo. Este enfoque refuerza nuestro rol como socios estratégicos, capaces de acompañar a las organizaciones en sus decisiones clave de crecimiento, transformación y creación de valor responsable.



04

Confidencialidad y seguridad de la información

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

En PwC gestionamos la información de nuestros clientes con estricta confidencialidad y la utilizamos únicamente para los fines del trabajo encomendado. La obligación de cumplir con este compromiso se extiende incluso después de la salida de un colaborador de la Firma. Para asegurar el correcto manejo y protección de los datos, contamos con un sistema de seguridad de la información alineado a estándares internacionales y sujeto a actualizaciones permanentes.

4.1 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:

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



Estas políticas son aplicables en los distintos territorios de la red y son objeto de revisiones periódicas. La ISP cuenta con certificación ISO/IEC 27001:2022 y las políticas globales exigen el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la Unión Europea.

A nivel local, PwC Perú cuenta con una Política de Protección de la Información y Datos Personales alineada con la Ley N.º 29733 y su reglamento, de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores y terceros vinculados.

La gestión de estas políticas se realiza a través de estructuras internas de gobierno y control, que incluyen la revisión periódica de su cumplimiento y la atención de eventuales desviaciones. Dentro de esta revisión participa con un comité designado por el máximo órgano de gobierno el cual participa en las revisiones.

4.2 Proceso de seguridad de la información

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

Buscamos prevenir incidentes de seguridad de la información, tanto lógica² como física. Ante cualquier evento, actuamos proactivamente para mitigar su impacto.

Para proteger la información y los datos durante todo su ciclo de vida, aplicamos los principios de seguridad que incluyen medidas como encriptación, uso de canales seguros de recolección, transparencia y obtención de consentimiento para el tratamiento de datos, entre otros.

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 de negocio

Utilización, desarrollo, interacción y modificación de datos

Distribución de datos a personas con necesidad legítima de negocio

Finalización de nuestro trabajo con los datos, conversándolo o eliminándolo

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos y políticas establecidos, el equipo de LANIT PE reporta al área de LANIT (Latin American Network Information Technology)^[3] de PwC, al socio de Tecnología y al equipo del Network Information Security (NIS)^[4]. Los procesos y procedimientos son revisados anualmente y sirven de base para la asignación de responsabilidades y roles dentro del área.

Asimismo, los colaboradores cuentan con materiales y lineamientos que orientan el uso adecuado de la información, así como con canales de comunicación internos para reportar incidentes o realizar consultas relacionadas con seguridad de la información.

Durante el período evaluado, no se registraron filtraciones de datos ni reclamaciones de clientes relacionadas con la seguridad de la información.

4.3 Uso responsable de la inteligencia artificial

En el 2025 implementamos nuestra Política del Uso de Inteligencia Artificial, la cual define los lineamientos obligatorios a seguir para el uso responsable de la inteligencia artificial (IA) en la ejecución de nuestros servicios y operaciones internas. A través de ella, nos comprometemos a hacer uso de la IA cumpliendo estrictamente con las leyes aplicables y con normas técnicas internacionales como la NTP/ISO IEC 42001:2025.

Dentro de nuestras operaciones solo se pueden utilizar herramientas de IA que hayan sido evaluadas y aprobadas por PwC Perú o nuestra red global. Asimismo, su uso se da en todos los casos bajo supervisión y validación humana y contamos con lineamientos específicos para el tratamiento de información sensible con el fin de asegurar el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad.

Las áreas responsables monitorean el uso de estas herramientas y reportan su gestión a los niveles correspondientes de la Firma. En caso de identificarse desviaciones, se aplican las medidas internas correspondientes, de acuerdo con las políticas vigentes.

Contamos con auditorías periódicas que evalúan la efectividad de las medidas de seguridad, la ausencia de sesgos y el cumplimiento normativo en el uso de la IA. En caso de incidentes, se cuenta con protocolos para su gestión y comunicación.

Como parte del fortalecimiento de capacidades, se desarrollan iniciativas de formación y sensibilización dirigidas a los colaboradores, orientadas al uso adecuado de la inteligencia artificial en las operaciones.

El uso de la IA en nuestras operaciones se hace bajo una estricta supervisión humana y con lineamientos que nos permiten salvaguardar nuestros estándares éticos y de calidad.

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

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

05

Innovación y transformación digital

Nuestra Firma está impulsada por las personas y la tecnología; por ello, la transformación digital se desarrolla junto a nuestros/as Pricers, promoviendo nuevas formas de trabajo y espacios de aprendizaje e innovación.

Nuestros objetivos relacionados con la innovación se concentran en:

Desarrollar a nuestros talentos en nuevas formas de trabajo, de manera continua y apoyados en tecnología e innovación.

Impulsar la transformación cultural y digital de la Firma, gestionando el cambio en comportamientos y formas de trabajo.

Incrementar la rentabilidad, eficiencia y calidad de nuestros servicios.

Para apoyar el cumplimiento de estos objetivos, nuestra Firma fundó desde hace varios años el Innovation Lab (Laboratorio de Innovación), un equipo multidisciplinario dedicado al diseño y desarrollo de soluciones a medida, como por ejemplo: herramientas, bots y nuevos procesos; que además de generar impacto en la operación, impulsa la cultura de innovación y acelera la adopción de nuevas tecnologías en la Firma.

Con el fin de consolidar una cultura de innovación en nuestra Firma hemos implementado el proyecto **#OutsideTheBox**, el cual impulsa a nuestros equipos a pensar fuera de la caja, cuestionar lo establecido y proponer nuevas formas de hacer las cosas. Esta cultura se fortalece a través de proyectos de innovación que implementamos en todas las áreas, en donde cada Pricer tiene la oportunidad de encontrar espacios para experimentar, aportar ideas y transformar procesos con soluciones que generen valor real para la Firma y para nuestros clientes.

Nuestras cifras de impacto en innovación

78% del personal capacitado

36 talleres de innovación dictados

5.1 Proyectos de sensibilización y visibilidad

Comunidad de Innovación - Shift

PwC Perú es parte de Shift, una comunidad de innovación enfocada en compartir aprendizajes y desarrollar iniciativas de impacto conjunto.

Innovators Under 35 LATAM

PwC Perú es auspiciador de Innovators Under 35 Latam 2025, iniciativa que reconoce a jóvenes que impulsan tecnologías con impacto en el bienestar y la economía.

5.2 Personas - Digital Upskilling



Capacitaciones digitales

Formaciones orientadas a integrar el análisis y la visualización de datos en el servicio al cliente, fortaleciendo con el uso de herramientas como Alteryx, Power BI y DataSnipper.



Cursos Asincrónicos

Cada año incorporamos playlists sobre: Design Thinking, Tecnologías emergentes, agilidad y growth mindset.



Digital Lab

Plataforma digital que permite a los colaboradores crear, compartir y utilizar automatizaciones y soluciones tecnológicas.



Digital Race

Trivias mensuales que fomentan el upskilling de nuestros Pricers y promueven una cultura de innovación, abiertas a todos los colaboradores de PwC Perú.



Innovation season

Innovation Season impulsa la adopción responsable de la IA en la Firma, desarrollando capacidades clave para integrar soluciones de alto valor alineadas con estándares éticos, legales y estratégicos.

5.3 Espacios de innovación

NTP: No todo es perfecto

Espacio seguro donde los colaboradores comparten experiencias de fracaso personal y profesional, promoviendo el aprendizaje sobre la gestión del error, su impacto en la innovación y el desarrollo profesional.

Tiempo para innovar

Es una iniciativa que impulsa la creación de soluciones con impacto para nuestros clientes, brindando a las personas un espacio para proponer, experimentar y desarrollar respuestas innovadoras a los desafíos actuales.

Ritos de transformación cultural

Prácticas recurrentes y estructuradas que forman parte del programa OutsideTheBox (OTB) orientadas a fortalecer la innovación, la colaboración y el pensamiento creativo.

Talleres de sensibilización

Espacios dirigidos a líderes para comprender el impacto estratégico de la Transformación OutsideTheBox en el negocio.

5.4 Proyectos relacionados al negocio

Implementamos nuevas tecnologías mediante el desarrollo y despliegue de herramientas que fortalecen la calidad y el valor entregado a nuestros clientes.

Estado	N° de herramientas digitales	N° de automatizaciones
Activas durante el 2025	25	+350
Desarrolladas en el 2025	9	70

Proyectos destacados

Quick Value

Es una plataforma pionera que permite a los equipos de auditoría y a nuestros clientes identificar oportunidades de mejora, acelerar el seguimiento de deficiencias y compartir hallazgos en tiempo real. Esta herramienta contribuye a una auditoría más ágil, basada en evidencia y con una experiencia más colaborativa.

Sustainability Data Tracker

Es nuestra nueva plataforma diseñada para centralizar y gestionar de manera integral los requerimientos ESG durante los proyectos de sostenibilidad. La herramienta organiza en un solo lugar los proyectos, responsables y vencimientos, ofreciendo visibilidad en tiempo real del avance mediante dashboards, estatus y niveles de madurez. Al brindar trazabilidad y control a todo el proceso ESG, permite una gestión más ágil, ordenada y orientada a resultados.

Automatizaciones en PwC

Nuestro proyecto de automatizaciones impulsa el uso de IA y herramientas digitales para mejorar nuestras formas de trabajar. Las soluciones son desarrolladas tanto por nuestros expertos en tecnología como por nuestros colaboradores, quienes identifican oportunidades en sus procesos diarios y proponen mejoras que incrementan eficiencia y calidad. Este esfuerzo busca fortalecer sus habilidades digitales y escalar iniciativas que generen impacto real en nuestra operación.



03

Orgullosamente Pricers



01

Pricers en números

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

Somos una red global de Firmas que en conjunto están conformadas por más de 360,000 profesionales presentes en 136 países. En Perú, nuestro equipo contó con más de 1,300 profesionales en el año 2025, cuyos líderes¹ han sido de nacionalidad peruana en más del 80% de los casos en los últimos tres años.

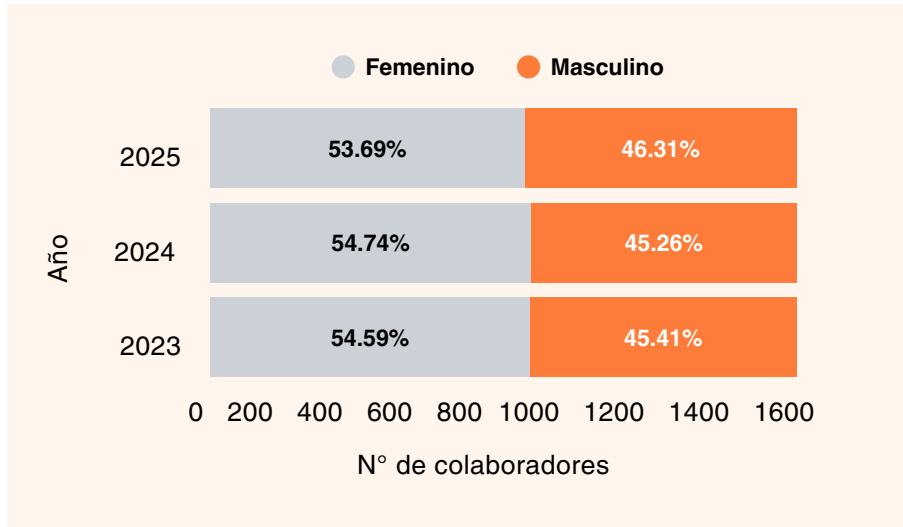
Composición de colaboradores por nacionalidad

Categoría laboral	2023*				2024*				2025*			
	Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Socio	8	27	2	3	9	27	2	2	11	35	3	4
Director	11	17	2	2	12	15	2	1	7	7	1	1
Gerente Senior	23	28	1	0	26	31	1	0	25	36	2	0
Gerente	53	51	0	0	50	52	0	0	42	51	0	1
Asociado Senior	187	130	2	2	196	144	2	3	192	149	2	1
Asociado	316	241	1	0	299	236	0	0	315	211	0	0
Administrativo	18	11	0	0	24	13	0	0	31	19	0	0
Practicante	131	116	0	0	134	102	0	0	118	132	1	0
Subtotal	747	621	8	7	750	620	7	6	740	639	8	6
Total	1383				1383				1397			

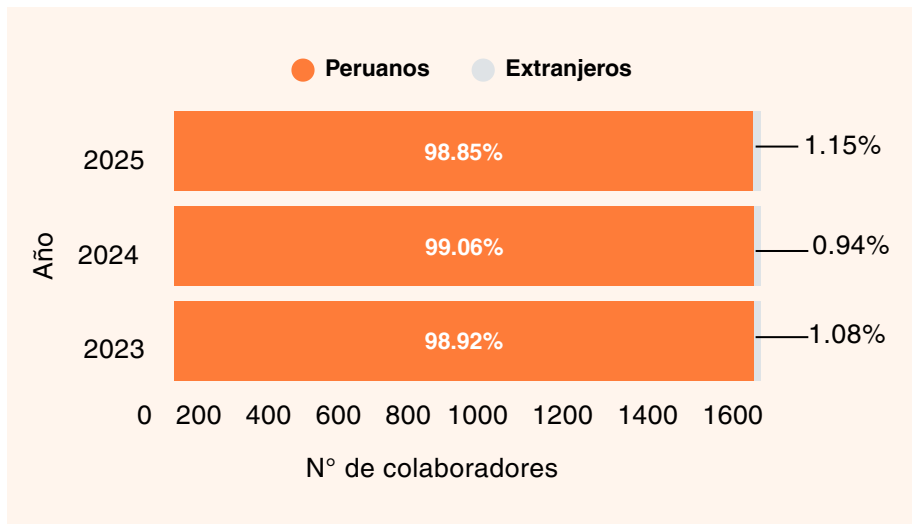
¹ Son considerados como líderes el personal de las categorías de Socio y Director.



Distribución de colaboradores por género



Distribución de colaboradores por nacionalidad



En 2025, el número de colaboradores creció ligeramente frente al año anterior, con cambios poco significativos en la composición. Con respecto a las posiciones de liderazgo, cerca del 32% de nuestros/as líderes son mujeres. Este valor es un 3.8% menor que en el 2024, pero 12.54% más que en el 2020.

En ese sentido, el decrecimiento en la tasa de representación responde a motivos regulares de rotación de personal. Nuestro interés en acortar la brecha de representación de mujeres permanece y se ve demostrada en diversas actividades desplegadas para su empoderamiento.

La presencia de mujeres en los puestos de liderazgo de nuestra Firma es un 12% mayor que en el año 2020.

(SASB-SV-PS-000.A)

Con respecto a la distribución de colaboradores por tipo de contrato, aquellos con contrato a plazo indeterminado tuvieron una representatividad del 61% del total de colaboradores, lo cual es un 13% menos que en el periodo anterior.

Años	Peruanos		Extranjeros		Total
	F	M	F	M	
Plazo indeterminado					
2023	518	454	4	5	981
2024	551	468	2	2	1023
2025	459	390	3	4	856
Temporal					
2023	229	167	4	2	402
2024	199	152	5	4	360
2025	282	250	6	3	541

Para el cálculo de las cifras presentadas en esta sección de "Pricers en números" se consideraron los valores al cierre del periodo de reporte, obteniendo los datos del documento maestro de personal, entre otra información brindada por el área a cargo.



Total de prestadores que brindan servicios a PwC Perú

(GRI 2-8)

Durante el 2025 contamos con 28 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
- Servicios profesionales varios

Cabe resaltar que no se han contratado a colaboradores a tiempo parcial en el 2025, ni en los dos últimos periodos. De igual forma, dentro de nuestra Firma no existe la figura de contratación por horas garantizadas.



02

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 creemos que generar valor sostenible para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad depende de contar con una comunidad de profesionales diversa, con distintas habilidades y perspectivas. Esa diversidad es clave para responder a un entorno cada vez más complejo y cambiante, y para seguir fortaleciendo la confianza que nos une a nuestros grupos de interés.

Para que esa diversidad genere impacto real, promovemos una cultura donde las personas puedan pensar, actuar y liderar de manera inclusiva, en un entorno de respeto, equidad y sentido de pertenencia. Solo así podemos crear equipos más innovadores, tomar mejores decisiones y lograr resultados sostenibles en el tiempo.

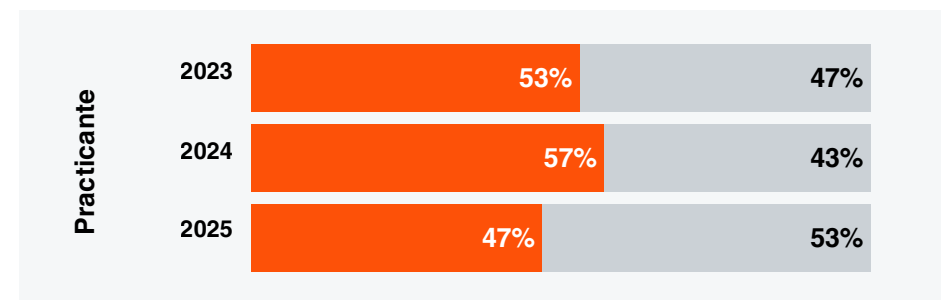
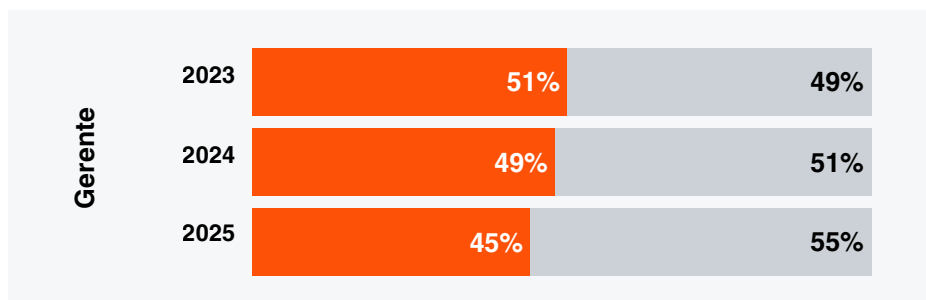
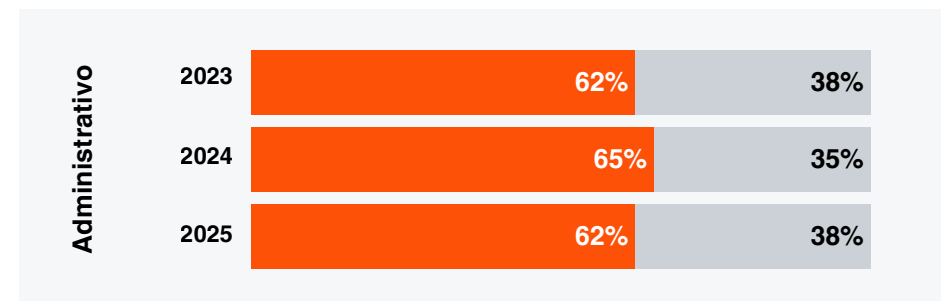
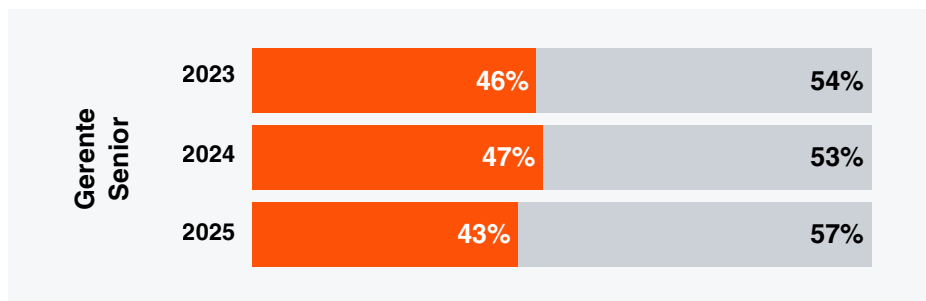
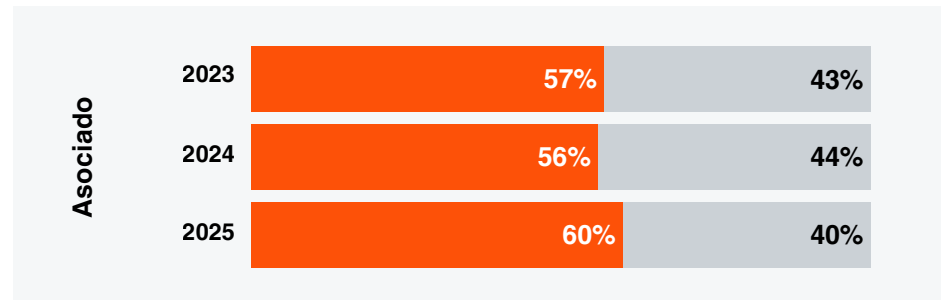
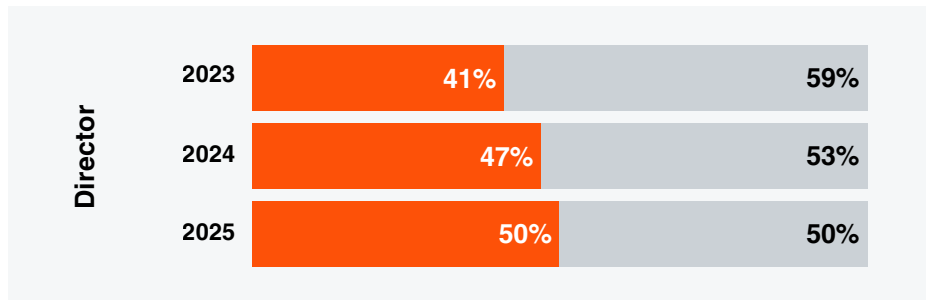
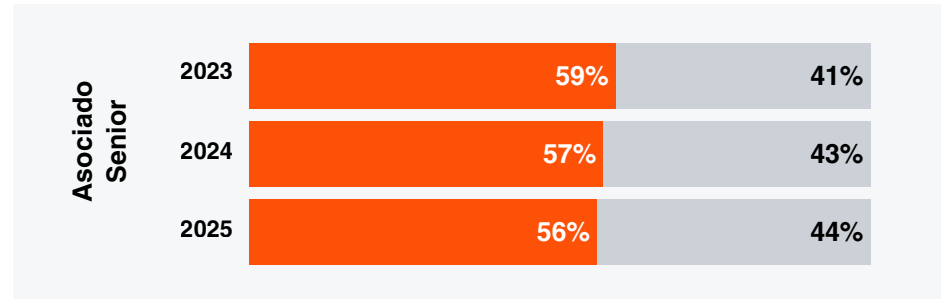
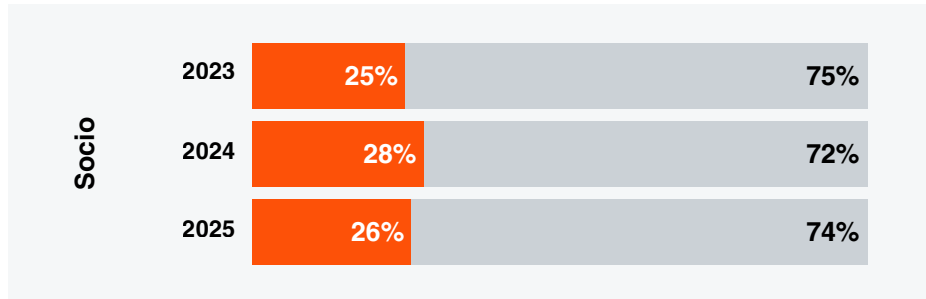
Nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) refleja este compromiso y se integra de manera transversal en nuestra cultura, nuestro modelo de liderazgo y nuestra forma de trabajar, contribuyendo activamente a una sociedad más inclusiva.



2.1. Diversidad en números

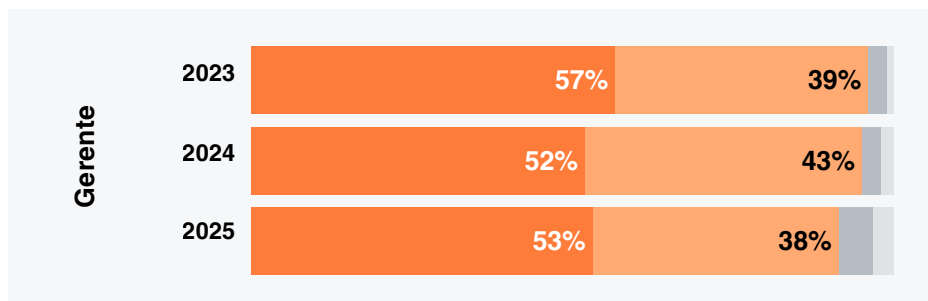
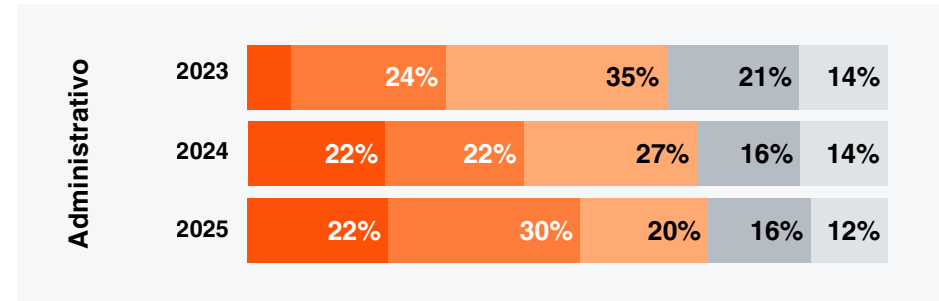
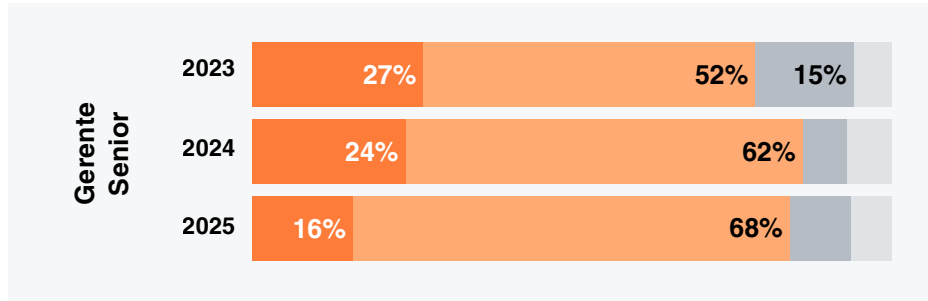
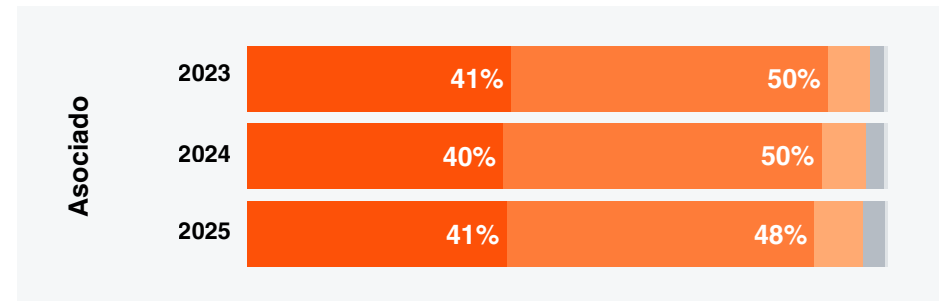
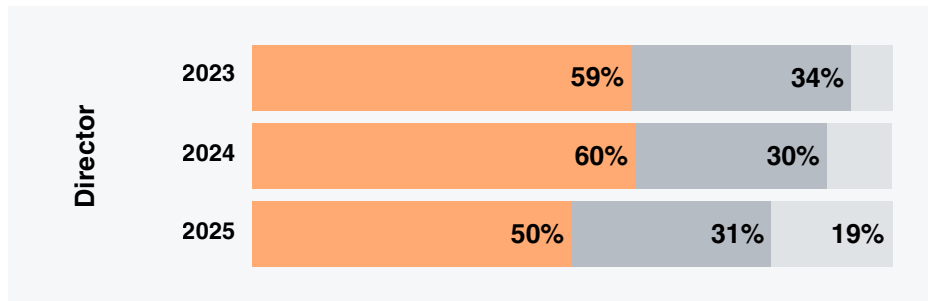
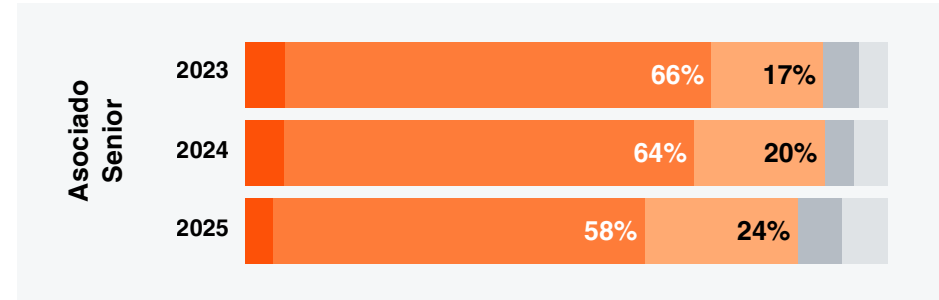
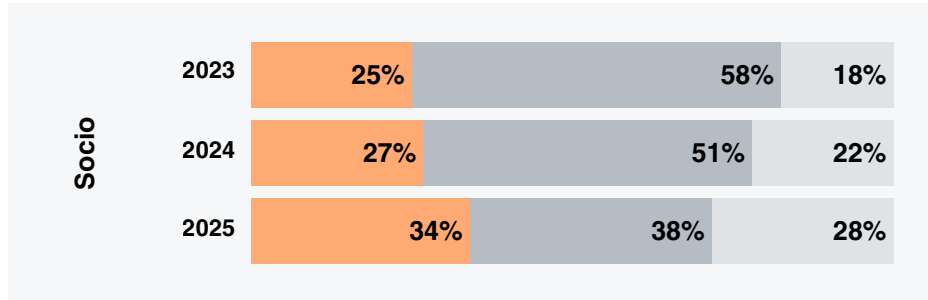
Composición de categorías laborales por género

● Femenino ● Masculino



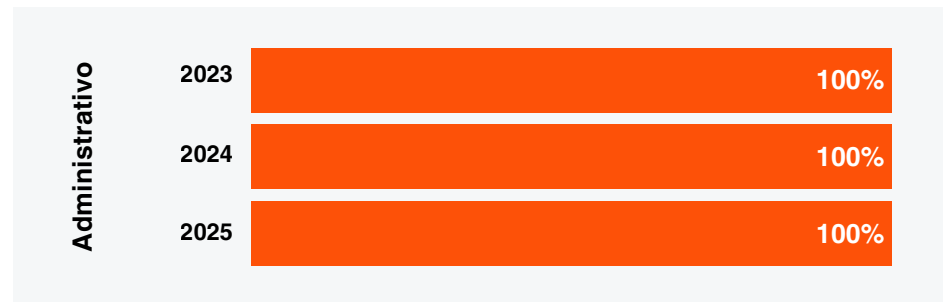
Composición de categorías laborales por grupo de edad

● 25 años o menos ● 26 a 34 años ● 35 a 44 años ● 45 a 54 años ● 55 a más



Composición de categorías laborales por región de origen

● Peruanos ● Extranjeros



2.2 Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión

Nuestra estrategia: Inclusion First

En PwC Perú gestionamos la DEI bajo un enfoque Inclusion First, que reconoce que la diversidad solo genera un impacto cuando va acompañada de prácticas y comportamientos inclusivos. Este enfoque se implementa de manera integral a través de tres ejes que orientan nuestra gestión:

Compromiso, responsabilidad y transparencia del liderazgo, de modo que la DEI forme parte de las prioridades de gestión.

Integración de la inclusión en nuestros sistemas y procesos, mediante la incorporación de principios de equidad en los momentos clave de la experiencia profesional.

Desarrollo de liderazgo inclusivo en todos los niveles, a través del fomento de comportamientos basados en el respeto y la seguridad psicológica.

Dimensiones prioritarias de diversidad en PwC Perú

PwC Perú ha definido como dimensiones prioritarias de su estrategia de DEI:



Equidad de género, desde donde trabajamos para fomentar la igualdad de oportunidades de crecimiento entre hombres y mujeres, a través de la promoción del desarrollo femenino en todos nuestros espacios y con todos nuestros stakeholders.

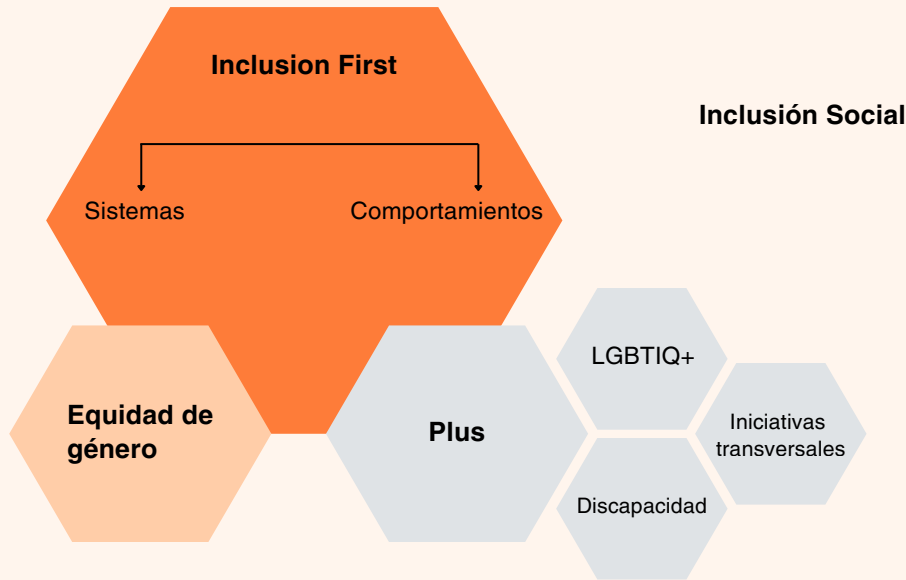
Inclusión LGBTQI+, que tiene como objetivo fomentar un entorno inclusivo en el que nuestro talento LGBTQI+ pueda aportar toda su autenticidad al trabajo.



Discapacidad y neurodivergencia, que busca fomentar un entorno inclusivo donde las personas con discapacidad puedan desarrollarse en la Firma en condiciones de equidad, y donde líderes y equipos cuenten con las capacidades, procesos y herramientas para hacer de la inclusión una práctica diaria.

Iniciativas transversales, que tiene como objetivo mantener un enfoque interseccional al promover una cultura de pertenencia y equidad para toda la Firma.





Enfoque de PwC y de la sociedad en general

Enfoque de PwC

Gobernanza de la DEI

La gestión de la DEI en PwC Perú cuenta con una estructura de gobernanza clara, que asegura liderazgo, coordinación y seguimiento continuo.

La estrategia de DEI cuenta con el patrocinio de una Líder de DEI, quien impulsa la agenda DEI y refuerza su importancia a nivel de liderazgo.

Este modelo de gobernanza permite fortalecer la responsabilidad del liderazgo y asegurar una gestión consistente y alineada con los objetivos de sostenibilidad de la Firma.

PwC Perú cuenta con un Comité de DEI, responsable de orientar las prioridades, acompañar la implementación de la estrategia y promover la integración de la DEI en la cultura y en la toma de decisiones. Este grupo está conformado por nuestro Country Senior Partner y nuestra Líder de DEI, y está integrado por Pricers de todas las LoS de la Firma, así como de diferentes categorías de puesto.



2.3 Nuestras principales iniciativas de DEI

(GRI 2-23, 2-24, 2-29) (GRI 403) (GRI 404) (GRI 405)

A continuación, mostramos nuestras principales iniciativas de D&I vigentes durante el 2025 en nuestros diferentes ejes de acción:

Equidad de género

- Obtención de la Certificación Aequales, como herramienta de evaluación y mejora continua de las prácticas internas de equidad de género.
- Desarrollo del programa de voluntariado Escala, a través de la articulación con Sector 3 Social Venture Group, enfocado en trabajo social vinculado a la promoción de la equidad de género.
- Lanzamiento de la tercera edición del Programa de Mentoring Empowered@PwC, dirigida a la categoría Senior Associates, con el objetivo de fortalecer el desarrollo profesional y el acceso a oportunidades de liderazgo.
- Realización de sesiones de sensibilización en fechas clave.

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N)

Día de la Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral (27F)

Día Internacional de la Mujer (8M)

Estas acciones contribuyen a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente a la violencia y la discriminación.

Inclusión LGBTIQ+

En línea con su compromiso con un entorno laboral inclusivo y seguro para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, la Firma desarrolló las siguientes acciones:

Evaluación externa de la Certificación Presente

Orientada a medir y fortalecer las prácticas de inclusión LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Pride Connection

Participación en espacios de diálogo y buenas prácticas.

ERG LGBTIQ+ “Shine”

Promoción de iniciativas enfocadas en visibilización, sensibilización y acompañamiento.

Marcha del Orgullo 2025

Participación institucional como expresión pública de apoyo a la diversidad.

Implementación de licencias inclusivas

- Matrimonio simbólico o celebrado en el extranjero.
- Adopción.
- Licencias parentales para hijas/os de parejas LGBTIQ+, aplicables tanto a personas gestantes como no gestantes.

Discapacidad y neurodivergencia

Promovemos la inclusión de personas con discapacidad mediante acciones de formación y concientización.

Sesión global por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad con la participación de Arnaud Assoumani, atleta paralímpico.



Implementación del 40% de los ajustes razonables identificados en nuestro diagnóstico de inclusión de personas con discapacidad.

Iniciativas transversales de Diversidad e Inclusión

Realización de un taller presencial de Diversidad e Inclusión dirigido al Comité de D&I y a socios/as, titulado “Liderazgo en transformación: construyendo un futuro inclusivo”, enfocado en fortalecer competencias de liderazgo inclusivo y promover la transformación cultural desde la alta dirección.



2.4 Retornos tras licencias de maternidad o paternidad

(GRI 401-3)

Todos nuestros/as colaboradores/as cuentan con el beneficio de permiso parental conforme a lo establecido por la normativa local. Tras esta etapa tan importante en sus vidas, tenemos la expectativa de que retornen a nuestra Firma para que puedan continuar alcanzando sus metas profesionales.

En los años 2024 y 2025 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 2024 continuaron ejerciendo sus labores un año después de retornar de sus permisos.

Género	Años	N° de personas que gozaron permisos	Retornaron a labores después del permiso	Tasa de retorno
Mujeres	2024	16	16	100%
	2025	22	22	100%
Hombres	2024	14	14	100%
	2025	8	8	100%

2.5 Libertad de asociación

(GRI 407-1) (GRI 2-28, 2-29, 2-30)

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.

03

Atracción y selección del talento

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

Consideramos que el recurso más valioso con el que cuenta nuestra Firma son nuestros/as colaboradores/as. Tener talento altamente calificado y alineado con nuestros valores es esencial para desarrollar las soluciones que necesitan nuestros clientes y la sociedad.

Con esto en mente, hemos desarrollado un programa de atracción del talento y establecido lineamientos para una selección justo y adecuada.

3.1 Atracción del talento

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

Una mañana en PwC

Espacio donde estudiantes de distintas carreras y universidades visitan nuestra oficina, por una mañana, para conocer la Firma desde dentro y conversar con profesionales de su misma carrera.

169 participantes

Ferias laborales

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

17 eventos

PwC Talent Connect

Evento organizado en nuestra oficina para estudiantes y profesionales. Reunimos a las áreas de la Firma en stands, donde compartimos qué hacemos, nuestras oportunidades laborales y acercamos el talento a PwC.

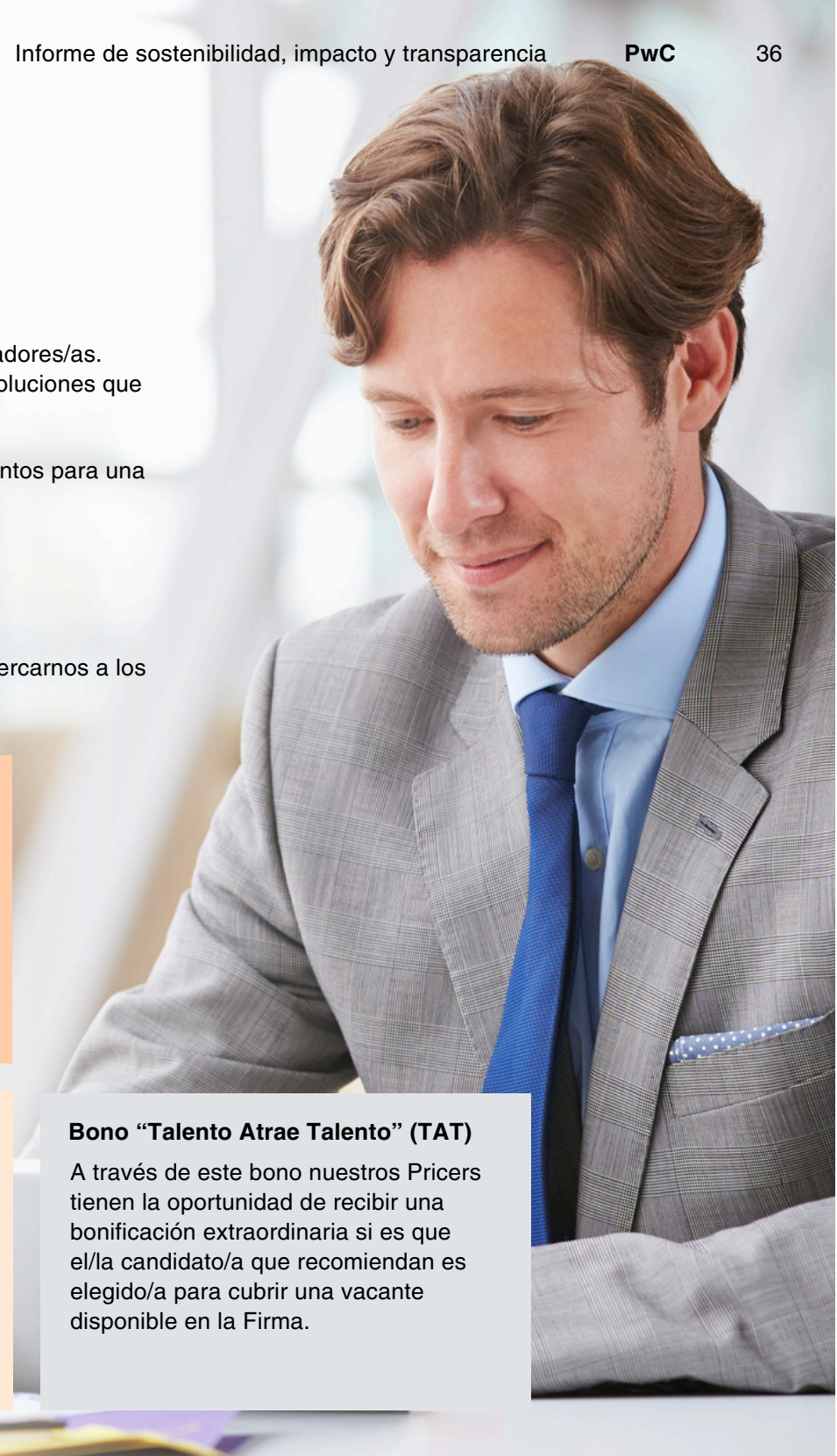
125 asistentes

Jueves de selección

Espacio semanal en donde publicamos información sobre oportunidades laborales, eventos y tips de empleabilidad en las redes sociales de nuestra Firma.

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.



3.2. Selección del talento

En nuestro proceso de selección valoramos las competencias y formación de los candidatos como su alineación con nuestro código ético. Quienes se incorporan a la Firma conocen y se comprometen con nuestro Código de Conducta, así como a las normas de independencia y riesgos que poseemos en nuestra Firma.

Nuestro equipo de selección fue capacitado en el año 2024 en selección inclusiva, con el fin de poder establecer lineamientos para evitar sesgos. Estos lineamientos fueron incluidos de forma general en capacitaciones sobre entrevistas de selección, que son tomadas por las posiciones de liderazgo de la Firma.

Tanto en nuestros procesos de selección como en la contratación de terceros independientes aplicamos controles estrictos que prohíben la contratación de menores de edad, incluyendo a proveedores que disponen personas en nuestras instalaciones. Asimismo, rechazamos el trabajo forzado en concordancia al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a nuestras normas internas.

3.3. Nuevas contrataciones

(GRI 401-1)

En el año 2025 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 45 a 54 años.



Número de contrataciones y tasa de contratación

Concepto	2023		2024		2025	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nuevas contrataciones	342	24.7%	358	25.9%	374	26.8%
Por rango de edad						
25 años o menos	147	30.2%	177	38.4%	190	40.0%
26 a 34 años	140	24.1%	133	23.0%	117	21.6%
35 a 44 años	38	19.1%	17	7.5%	32	13.5%
45 a 54 años	8	9.8%	13	17.6%	17	19.8%
55 a más	9	26.5%	18	40.9%	18	31.6%
Por género						
Masculino	167	26.6%	173	27.6%	170	26.3%
Femenino	175	23.2%	185	24.4%	204	27.2%
Por origen						
Perú	341	24.9%	357	26.1%	373	27.0%
Extranjeros	1	6.7%	1	7.7%	1	6.3%

Nota: La tasa de contratación fue calculada mediante la razón entre el número de contrataciones desglosado por rango de edad, género y región entre el total de colaboradores en el periodo desglosado por estos mismos criterios.

3.4. Tasa de rotación del personal

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

En el año 2025 la tasa de rotación voluntaria y no voluntaria incrementó ligeramente con respecto al periodo anterior. Con respecto al grupo etario, los mayores crecimientos en la tasa de rotación los presentaron las categorías de 26 a 34 años y 35 a 44 años. Por otro lado, la tasa de rotación de la categoría 45 a 54 disminuyó en 13%.

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	2023		2024		2025	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación voluntaria	200	14.5%	208	15.0%	251	18.0%
Rotación no voluntaria	91	6.6%	120	8.7%	124	8.9%
Total	291	21.0%	328	23.7%	375	26.8%

Nota

La tasa de rotación voluntaria y no voluntaria fue calculada tomando en cuenta el número total de ceses voluntarios o no voluntarios entre el total de colaboradores en el periodo de reporte respectivo.

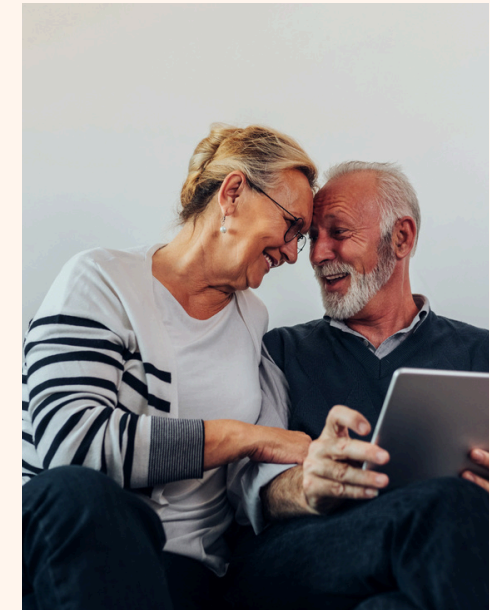


3.5. Jubilación

(GRI 201-3)

Sobre el fondo de jubilación de los colaboradores, PwC Perú 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 - AFP, o Sistema Nacional de Pensiones - ONP). Según la ley, los aportes son realizados de manera obligatoria.

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, 1.37% 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

3.6. Programa PwC Perú Alumni

Nuestro programa PwC Peru Alumni tiene la finalidad de fortalecer la relación con colaboradores/as que alguna vez formaron parte de nuestra Firma, reconociendo su trayectoria y manteniendo vivo el vínculo construido durante su paso por PwC Perú. Así, la experiencia del Pricer no termina al finalizar su ciclo en la organización, sino que continúa a través de una comunidad activa que comparte valores, aprendizajes y oportunidades.

(GRI 404-2)



Los beneficios de formar parte de PwC Peru Alumni pueden ser disfrutados por todos los ex colaboradores de la Firma, siempre que su desvinculación no haya respondido a un tema ético. Los beneficios de pertenecer a esta red son los siguientes:

- Networking con ex colaboradores de PwC.
- Acceso a la bolsa de trabajo Alumni.
- Participación en eventos exclusivos para ex colaboradores de PwC (capacitaciones, charlas, etc.).
- Grupo privado en LinkedIn en donde se comparte oportunidades y novedades de la Firma.
- Descuentos exclusivos de cursos o seminarios ofrecidos por PwC.

04

Prestaciones y beneficios

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

En PwC Perú fomentamos una cultura orientada al bienestar, desarrollo profesional, flexibilidad laboral y equilibrio entre la vida y el trabajo, a través de diversos beneficios para nuestros profesionales.

Permisos extraordinarios

Para aquellos momentos en los que nuestros/as colaboradores necesitan estar con sus seres queridos. Otorgamos permisos especiales 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).

Días libres por fechas importantes

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).



Permiso parental y de lactancia

Ambos permisos se dan de acuerdo con la legislación peruana. Además, otorgamos una hora extra de lactancia a la establecida en la normativa.*

Horas Flex

Todos los/as Pricers cuentan anualmente con 52 horas flexibles, agrupadas en 13 paquetes, los cuales pueden tomar previa coordinación con su jefe directo.

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

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 sus KPI's. Además, en el espacio se destacó a Pricers comprometidos/as con las iniciativas de Medio Ambiente y Voluntariados.

Programa You Rock

Programa de reconocimiento continuo a través del cual todos/as los/as Pricers de PwC Perú pueden enviar mensajes personalizados a todo nivel.

PwC Desconéctate

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

Programa Be Well, Work Well

Programa que vela por 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.



Seguros EPS, oncológicos 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.

05

Formación y desarrollo de carrera

(GRI 3-3)

Con el fin de asegurar la formación y la actualización constante de los conocimientos de nuestro talento, hemos desarrollado un Programa de Formación Continua compuesto por un amplio y diverso currículo de cursos desarrollados en base a estándares globales. Este currículo incluye cursos obligatorios, cuyo cumplimiento impacta en la evaluación de desempeño de nuestros colaboradores y cursos voluntarios de autoaprendizaje.

Los cursos son tomados a través de las siguientes modalidades:

Plataforma de E-Learning Growth Center.

Programa Digital Academy⁴.

Currícula de capacitación de Assurance US.

Programas especializados ofrecidos a través del programa Learning School.

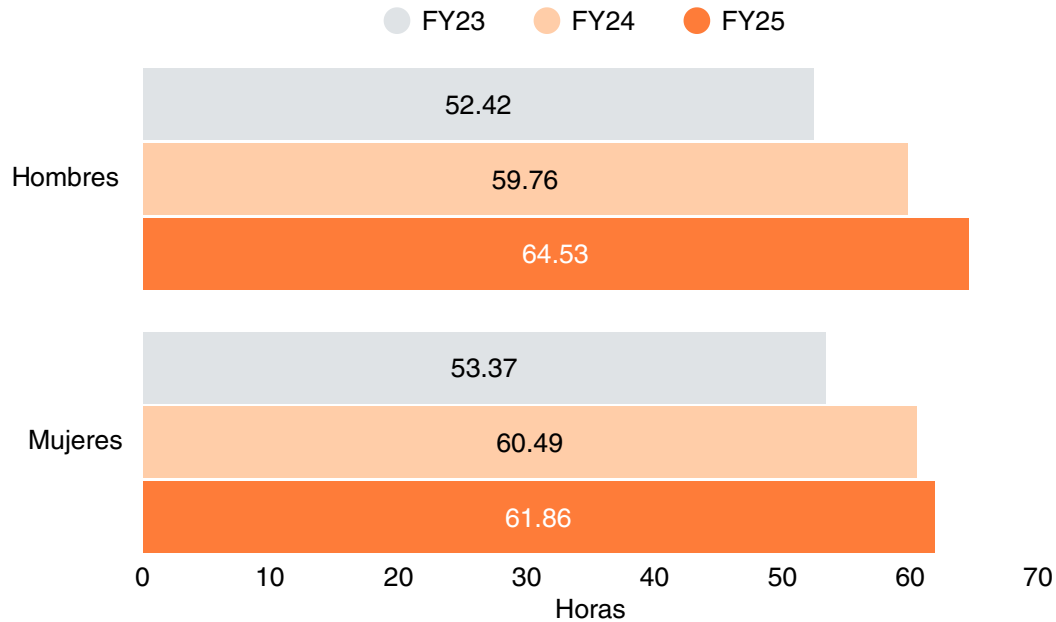
⁴ Espacio que tiene como objetivo el desarrollo de conocimiento técnico en herramientas digitales.

El área de Human Capital es el encargado de monitorear el progreso de cada Pricer en su currícula obligatoria. Este monitoreo se realiza de forma continua y en tiempo real, lo cual nos permite alcanzar altos niveles de cumplimiento.

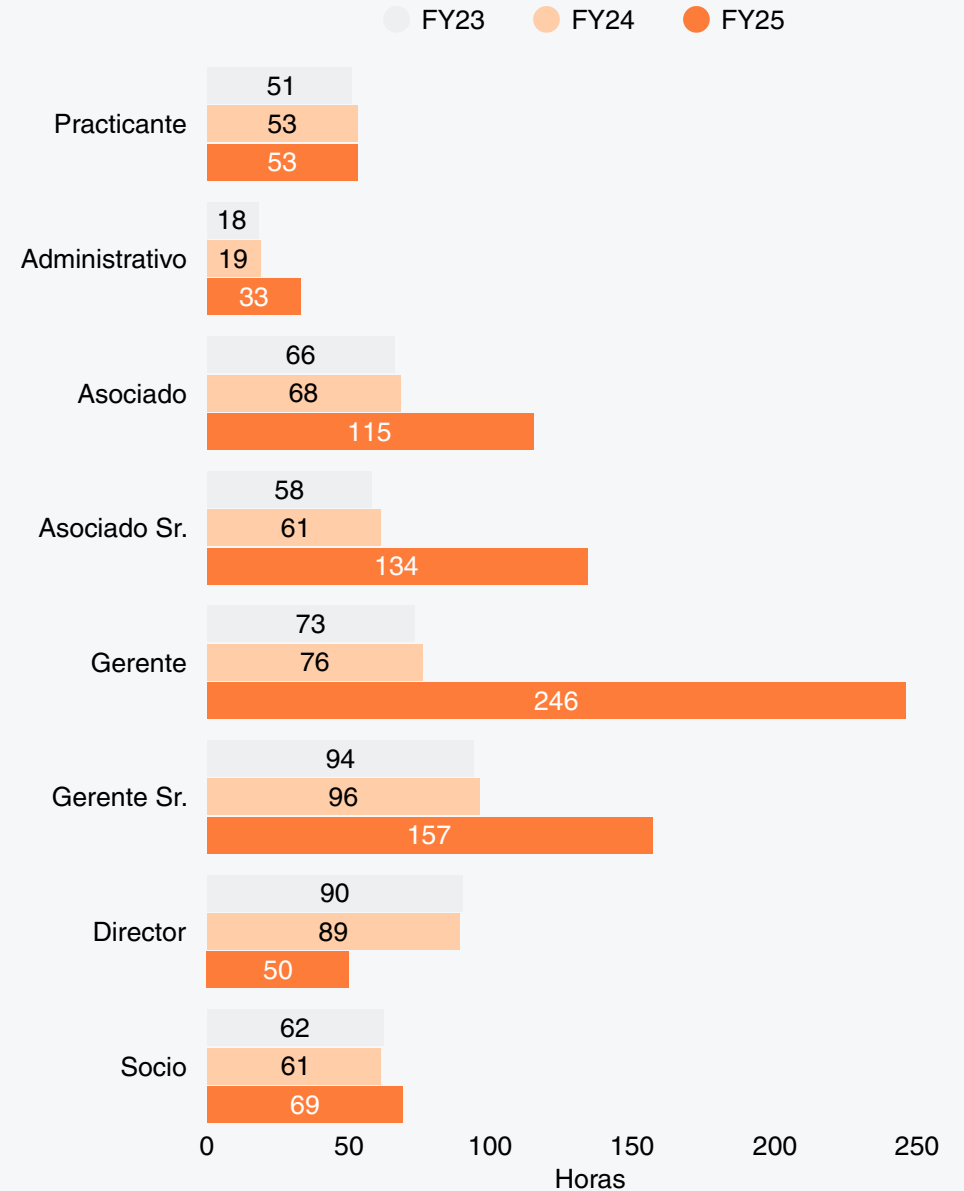
(GRI 404-1)

Cada uno de nuestros colaboradores recibió un promedio de **63 horas** de capacitación durante el FY25 (año fiscal 25).

Promedio de horas de formación por género y año



Promedio de horas de formación por categoría y año



En el año fiscal 25 hubo un aumento en el promedio de horas de formación de nuestros colaboradores con respecto al periodo de reporte anterior. Este incremento fue muy significativo en las categorías desde asociado hasta gerente senior (Gerente Sr.) y se debió al aumento en la cantidad y extensión de los cursos obligatorios, a la mayor cantidad de talleres ejecutados y al incremento en el uso de plataformas de autoaprendizaje.

El promedio de horas no tuvo diferencias significativas entre géneros, pero sí entre categorías, en donde los gerentes y gerentes seniors siguieron contando con el mayor valor promedio de horas de formación.

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.



5.1. Programas 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.

Global Assurance Quality Learning & Education (GAQL&E)

Plan de estudios mandatorio, diseñado por GAQ-L&E para cubrir las necesidades de capacitación del área de Assurance. El plan de estudios comprende dos currículas: **Audit Currículum**: diseñado para apoyar al personal en la aplicación de la metodología (PwC Audit) y desarrollar sus habilidades. Comprende 5 currículas, que son asignadas al personal en función del trabajo que realizan.

Programa de autoaprendizaje

Programa por el cual los colaboradores tienen la potestad de direccionar su aprendizaje a través de cursos disponibles en la plataforma Udemy.

Talleres de Upskilling

Desarrollo de habilidades blandas adhoc a la categoría, retos y funciones de cada colaborador como imagen personal, comunicación, liderazgo, accountability, entre otros.

New Managers Training

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

Programa MBA

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

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.

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.

Learning School

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

Sobre la malla curricular obligatoria, es importante destacar que se asigna a todos los colaboradores cursos definidos por nuestra red global y por instituciones gubernamentales y/o reguladoras locales en temas como políticas de riesgos, ética, independencia, anticorrupción, PLAFT, seguridad de la información, hostigamiento sexual y salud y seguridad en el trabajo.

Esta formación, obligatoria para todas las categorías desde practicantes hasta socios, asegura un desempeño alineado a los valores, el Código de Ética y Conducta y los altos estándares de calidad de la Firma.

5.2. Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

En PwC Perú contamos con un sistema de evaluación profesional denominado **Leadership Development Experience** (Experiencia de Desarrollo de Liderazgo), en adelante LDE. A través de este sistema se determinan las metas individuales de cada colaborador y se realiza el seguimiento del cumplimiento de estas.

El sistema integra evaluaciones periódicas las cuales son clave para el desarrollo y crecimiento profesional. Todos los colaboradores de la Firma están incluidos en este sistema, a excepción de los socios y practicantes.

Asimismo, el proceso LDE incluye evaluaciones de retroalimentación para líderes (Upward Feedback) y mentores (Mentoring Feedback).



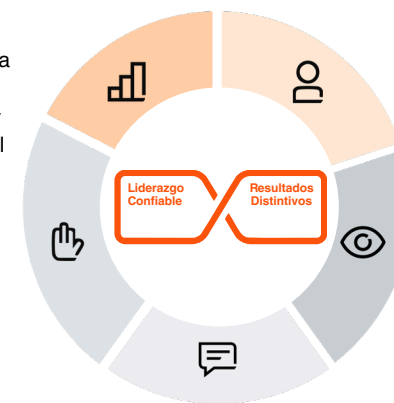
Etapas del Leadership Development Experience - LDE

Career Outlook

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

Career Roundtable

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



Career Development

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

Continuous Development

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

Feedback Exchange

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

5.2.1. Total de personal evaluado por género y categoría laboral

Al igual que en años anteriores, en el 2025 se evaluó al 100% de los colaboradores que se encuentran dentro del alcance del LDE. A continuación, se detalla la cantidad de personas evaluadas por categoría, género y año.

Categoría laboral	2023*	2024*	2025*
Director	18	21	19
Gerente Senior	45	51	57
Gerente	87	89	83
Asociado Senior	275	292	296
Asociado	477	497	459
Administrativo	21	27	29

Año fiscal	Hombres	Mujeres	Total
2023	388	535	923
2024	421	556	977
2025	415	528	943

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, de acuerdo con los lineamientos de la política de LDE.

06

Evaluación de clima laboral

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

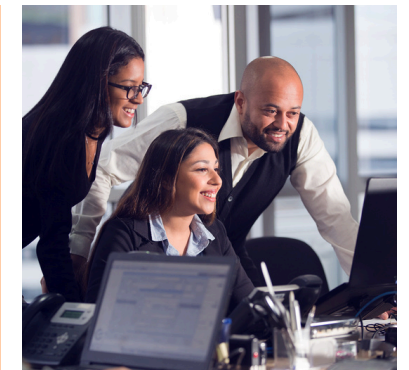
La medición del clima laboral resulta clave para evaluar el compromiso de los/as colaboradores/as. En PwC, este análisis se realiza mediante la **Global People Survey (GPS)**, una encuesta aplicada a nivel global que recoge la experiencia de nuestra gente en temas como flexibilidad, liderazgo y desarrollo profesional. Es así como identificamos las necesidades de nuestros/as profesionales y las gestionamos oportunamente.

Durante el periodo 2025, los resultados de la evaluación GPS alcanzó una participación del 92% de los colaboradores.

Dimensión	PwC Perú			LATAM	PwC Perú vs LATAM
	2025	2024	2023	2025	
Índice de compromiso	89%	89%	92%	81%	8%
Índice de permanencia	84%	84%	86%	76%	8%

Nota

La evaluación GPS dio como resultado un Índice de Compromiso del 89%, el cual es 8% mayor que el promedio latinoamericano y nos ubica en el 2do puesto de la red PwC a nivel regional por tercer año consecutivo.



Si bien los resultados de las dimensiones principales - índice de compromiso e intención de permanencia de nuestra gente – se han mantenido igual que el año anterior, seguimos posicionados como referentes a nivel regional y manteniendo un nivel “muy bueno” en nuestra escala de medición.

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”. Asimismo, hemos logrado la certificación ABE por nuestras buenas prácticas laborales y de responsabilidad social.

Nuestros reconocimientos



07

Compensaciones

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

Contamos con una Política Salarial, cuyo fin es regular el sistema de compensaciones de la Firma y asegurar que la remuneración sea equitativa, objetiva y libre de discriminación, en cumplimiento de la legislación vigente y de los principios laborales reconocidos internacionalmente.



Para la determinación de los niveles, se evalúan conocimientos, niveles de responsabilidad, experiencia, resultados, entre otros factores; así como el perfil del cargo que se evalúa. No obstante, los ajustes salariales se realizan principalmente mediante evaluaciones anuales de desempeño o promoción/ascenso, sin limitarse exclusivamente a estos criterios.

Nuestra Firma garantiza a sus colaboradores una remuneración básica no menor al sueldo mínimo legal. La remuneración total se compone de los beneficios de ley y la Remuneración Básica Mensual, alineada a las bandas salariales definidas. La determinación de las remuneraciones es supervisada por los socios líderes respectivos en conjunto con el equipo de Human Capital.

7.1. Bonos

Además de las remuneraciones regulares, nuestros Pricers tienen la oportunidad de gozar de bonos y otros beneficios económicos al cumplirse con metas establecidas o ciertos escenarios.

Bono de productividad

Orientado a reconocer y fomentar la contribución al crecimiento de la Firma y al logro de resultados del negocio tomando como referencia metas fijadas periódicamente.

Bono One Firm

Reconoce la generación de nuevos ingresos por medio de la identificación de oportunidades comerciales y fortalecimiento de relaciones con nuestros clientes.

Asignación Familiar

Conforme a la legislación peruana vigente, nuestros colaboradores con uno o más hijos menores de 26 años recibirán la asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente.

Otros bonos

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



08

Seguridad y salud en el trabajo

8.1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

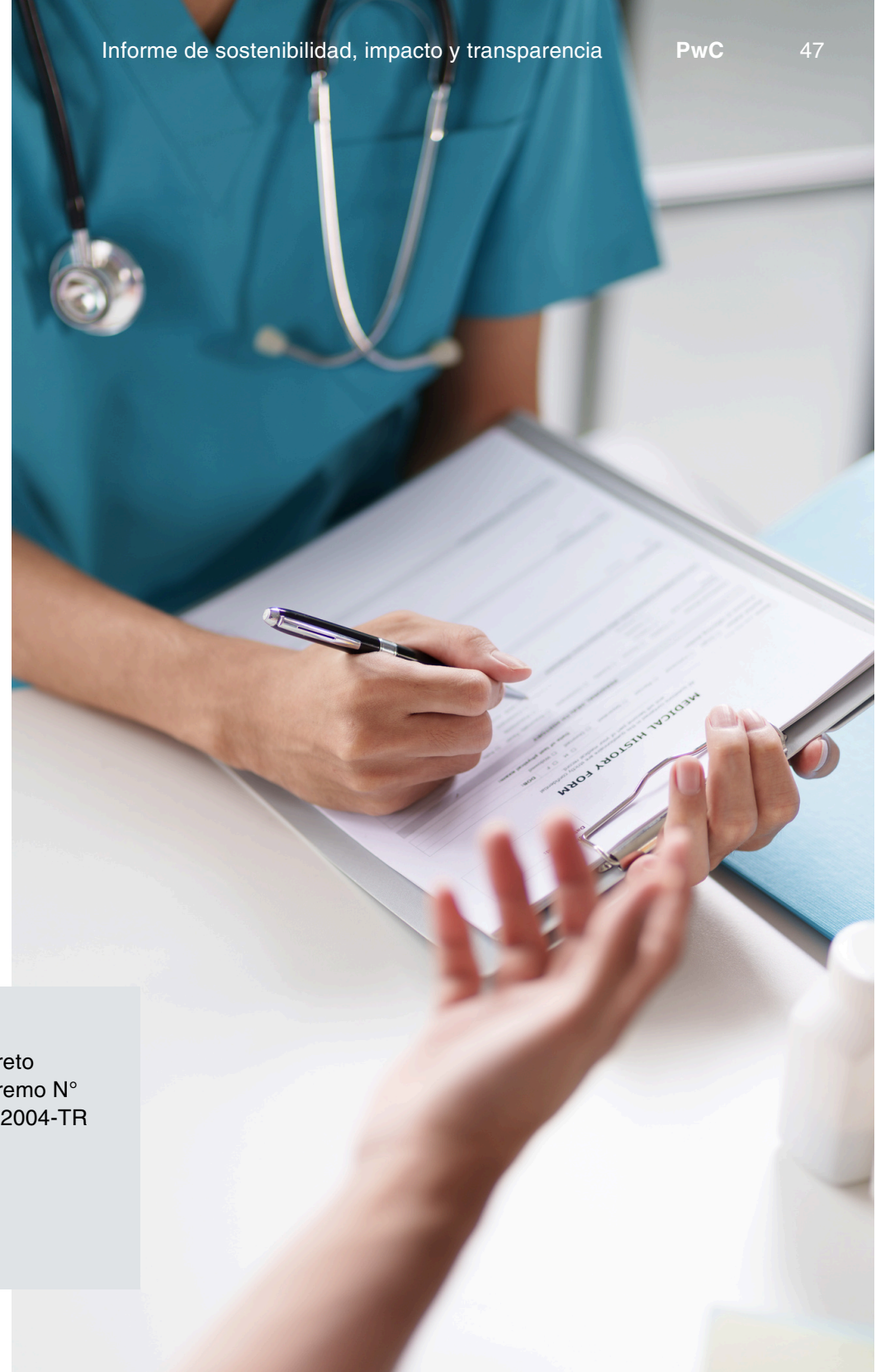
(GRI 403-1) (GRI 403-8)

El SGSST incluye a la totalidad de nuestros servicios, siendo estos servicios profesionales de consultoría de negocio, auditoría, tributarios y legales. Asimismo, incluye a todos los/as colaboradores/as de la Firma, al igual que a los proveedores y cualquier otra persona que se encuentre realizando alguna actividad en nuestras oficinas. Durante el 2025, el sistema estuvo en proceso de alinearse a la norma internacional ISO 45001:2018.

Estamos comprometidos con brindar un entorno laboral seguro y saludable, en concordancia con lo establecido en la declaración internacional de derechos humanos. Para cumplir ello, hemos implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

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

<p>01</p> <p>Ley de Seguridad y Salud - Ley N° 29783 en el Trabajo y sus modificatorias</p>	<p>02</p> <p>Reglamento de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias- DS 005- 2012- TR</p>	<p>03</p> <p>Decreto Supremo N° 012-2014-TR</p>	<p>04</p> <p>Resolución Ministerial N° 312 - 2011 - MINSA</p>	<p>05</p> <p>Decreto Supremo N° 009-2004-TR</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------



(GRI 403-2)

La gestión del SGSST es liderada por un equipo especializado cuyos puestos cuentan con un perfil que describe las competencias e instrucción mínima requerida para ocupar estos. Este equipo se encarga de identificar peligros y evaluar los riesgos relacionados a todas las actividades que se realizan en nuestras oficinas y las actividades de nuestros/as colaboradores/as destacadas en cliente.

8.1.1 Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

(GRI 403-2)

La identificación de peligros y evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo se realiza siguiendo los procedimientos internos creados para este fin, los cuales se alinean a lo establecido en la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Como resultado, se elaboran matrices de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC), las cuales son actualizadas con una periodicidad anual o cuando las condiciones así lo requieran, por ejemplo, por algún cambio significativo en alguna de las actividades evaluadas.



A partir de los resultados del IPERC se revisan, actualizan y aprueban los programas de SST, los documentos de gestión y los cursos obligatorios a implementar. Los documentos de gestión del sistema de SST se encuentran disponibles para toda la Firma a través de los medios internos de comunicación y consulta.

Es importante destacar que, debido a la naturaleza de nuestras actividades en la Firma, somos considerados una empresa de bajo riesgo, siendo los principales peligros identificados los ergonómicos, biológicos, físicos y psicosociales.

Como parte de nuestros mecanismos de evaluación y mejora continua del SGSST, realizamos auditorías internas de manera anual y auditorías externas cada 3 años. También realizamos monitoreos ocupacionales e inspecciones internas. Los resultados y las acciones tomadas en base a estos son presentadas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.



8.1.2 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 403-4)

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante Comité de SST) cuyos miembros están constituidos de manera paritaria y bipartita, contando con representantes del empleador y representantes de los/as colaboradores/as. Se destaca que la totalidad de los/as colaboradores de PwC Perú están representados en el Comité de SST.

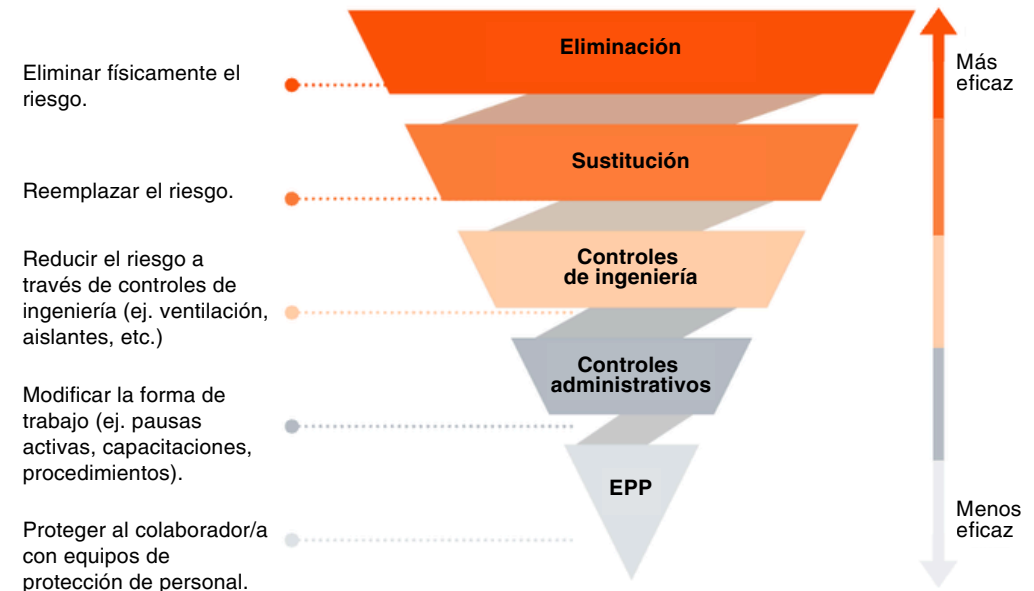
El Comité de SST tiene como objetivo promover un entorno laboral seguro y saludable, así como supervisar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de SST y la normativa vigente. Este comité sesiona de manera mensual y registra los temas tratados, documentos revisados y/o acuerdos establecidos por medio de actas



8.1.3 Prevención y notificación de accidentes

(GRI 403-2) (GRI 403-9) (GRI 403-10) (GRI 2-25)

Con el fin de minimizar riesgos, aplicamos la jerarquía de controles según lo establecido por la normativa local. Esto se muestra en el siguiente gráfico.



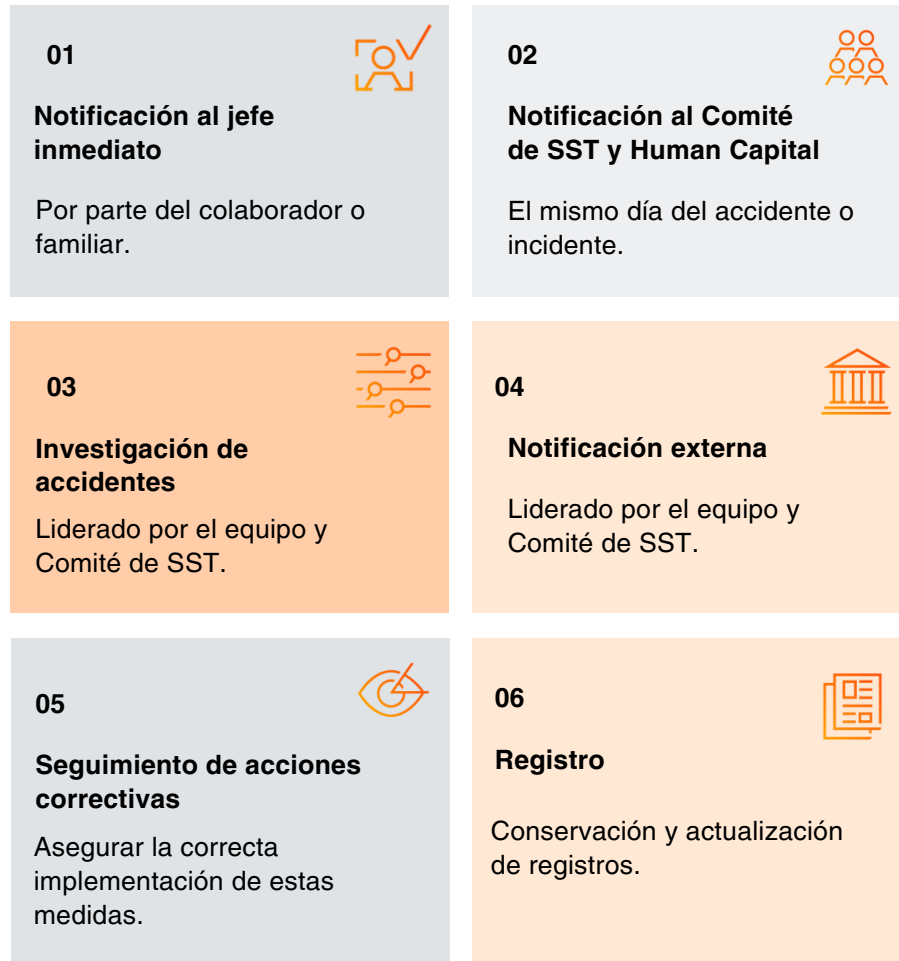
Todo colaborador/a que desee reportar o notificar una situación de peligro laboral o realizar alguna consulta o sugerencia puede utilizar el buzón de SST o comunicarse con algún miembro del Comité de SST o el/la médico ocupacional.

Todo reporte realizado por nuestros colaboradores es documentado y tratado como información confidencial. Asimismo, como se menciona en nuestro Código de Conducta, en PwC no se tolera ningún tipo de represalias a personas que realicen algún reporte anónimo o participe de alguna investigación de problemas reales o sospechosos.

La comunicación sobre estos mecanismos de reporte se realiza a través de material informativo físico en nuestras oficinas, comunicados y el currículo de cursos de SST.

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

En caso de que se materialice algún accidente o incidente de SST contamos con un procedimiento de investigación y registro de estos, el cual sigue la secuencia presentada a continuación:



Durante el periodo del informe no se han presentado fallecimientos ni enfermedades laborales en colaboradores ni en trabajadores que no son empleados. En este mismo periodo se registró una (01) lesión por accidentes laborales por parte de un colaborador. Este es el primer accidente registrado en los últimos tres años.

Durante este evento, se activó el seguro SCTR, se realizó la investigación correspondiente según el procedimiento establecido y el colaborador pasó un proceso de reincorporación laboral gradual, brindándole todas las facilidades.

Indicadores	Valor
Cantidad de colaboradores (as)	1397
Cantidad de horas trabajadas	2477544
Número de accidentes	1
Número de accidentes con altas consecuencias	0
Número de víctimas mortales	0
Tasa de lesiones por accidente laboral	0.08

En el periodo de reporte no se registraron accidentes sufridos por trabajadores que no son empleados.



8.2 Servicios de salud en el trabajo

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

Con el fin de preservar la salud de nuestros colaboradores, hemos diseñado una cartera de servicios de salud en base a los resultados de la identificación de peligros y riesgos. Estos servicios brindan asesoría para promover un entorno de trabajo saludable y seguro, y un estilo de vida saludable en general. La información es de carácter confidencial y es gestionada únicamente por el área a cargo del SGSST.

Para asegurar la adecuada prestación de estos servicios hemos establecido requisitos mínimos para la contratación de proveedores. Asimismo, al momento, una vez seleccionado el proveedor formalizamos el servicio con convenios. Al finalizar el servicio, los/as Pricers califican este mediante una encuesta de satisfacción.

Los colaboradores reciben información sobre los servicios de salud a través de los boletines internos, en sesiones de capacitación y sensibilización, y en activaciones presenciales. A continuación, describimos aquellos programas vigentes durante el año 2025:

Seguros de salud, oncológico y Vida Ley

Brindamos a nuestros Pricers seguros EPS, oncológico y Vida Ley cubiertos al 100%. Asimismo brindamos seguro potestativo para las parejas del mismo sexo, y a los practicantes un seguro FOLA asumido íntegramente.

Programa de Ergonomía

Realizamos capacitaciones virtuales y presenciales, evaluaciones, acompañamiento y difusión para prevenir enfermedades musculoesqueléticas en nuestros Pricers.

Programa de Estilo de Vida Saludable

Promovemos conductas de autocuidado mediante un consultorio de nutrición gratuito, charlas, campañas de vacunación, ferias de salud, webinars e impulsamos la donación de sangre.

Programa de maternidad

Garantizamos la protección de las Pricers gestantes mediante la identificación de peligros y riesgos, disponibilidad de lactario, acompañamiento en el proceso de reincorporación y material informativo sobre cuidados y lactancia materna.

Programa de Salud Mental

Contamos con un consultorio psicológico gratuito, que incluye una consulta psicológica individual, acciones de contención y orientación emocional, la difusión de guías de autocuidado y el acompañamiento a colaboradores.

Programa de Discapacidad

Promovemos la inclusión laboral mediante la adaptación de los puestos de trabajo y la gestión de riesgos específicos. Asimismo, acompañamos en el trámite del carné CONADIS para personas con discapacidad.

Programa de Exámenes Médicos Ocupacionales

Realizamos exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódico a nuestros colaboradores. Los resultados son gestionados individualmente y se registran con confidencialidad.

Vigilancia médica epidemiológica

Nos mantenemos atentos frente a alertas y lineamientos establecidos por el ente nacional de salud, permitiendo gestionar adecuadamente riesgos epidemiológicos de carácter nacional y/o mundial.

8.3 Formación y participación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403-4) (GRI 403-5)

Con el fin de mantener a nuestros/as Pricers actualizados en materia de SST, hemos desarrollado una malla de cursos obligatorios, siguiendo lo establecido por la norma local. Para medir la efectividad de cursos se toma una evaluación a los/as colaboradores/as al finalizar estos, siendo un requisito para aprobarlos alcanzar un puntaje mínimo.

Los nuevos ingresantes también cuentan con una inducción obligatoria en materia de SST y a los miembros del Comité de SST se les capacita de forma continua.

Para asegurar el cumplimiento de la malla de cursos, hacemos un seguimiento regular de su progreso, siendo presentados los avances al Comité de SST. Los cursos de SST vigentes en el periodo de reporte fueron:

Firma

- Seguridad SST en el trabajo peligros y riesgos.
- Capacitación en Ergonomía laboral.
- Capacitación, Preparación y Respuesta ante emergencias y contingencias.
- Riesgos psicosociales.
- Riesgos en el teletrabajo.

New Joiners

- Inducción General de SST.

Comité de SST

- Obligaciones y funciones del Comité de SST.

Brigada de emergencia

- Capacitación en primeros auxilios.
- Capacitación en evacuación.
- Capacitación en lucha contra incendios.

La malla curricular es uno de los principales medios de comunicación de información relevante sobre seguridad y salud en el trabajo. Otros medios importantes son, el buzón de correo del SGSST, señalética informativa física en oficina, boletines internos y sistemas de consulta del equipo de Human Capital.

Los/as colaboradores/as pueden participar en el SGSST brindando retroalimentación a través de las encuestas de satisfacción o los canales internos de comunicación del SGSST. La información obtenida de estas fuentes es revisada por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo e incluida dentro del plan de SST.



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

(GRI 403-7)

En base a los resultados del IPERC hemos aplicado acciones de mitigación para los principales riesgos identificados. También como medidas complementarias hemos realizado ferias de salud, en donde nuestros colaboradores pudieron gozar de consultas o exámenes gratuitos, descuentos u obtener más información de los servicios de salud y nuestra red de aliados.

Para prevenir riesgos biológicos, se implementó un sistema de ventilación con filtros de aire. También se cuenta con señalética instructiva para un correcto lavado de manos y se realiza una desinfección periódica de las oficinas.

Por otro lado, para mitigar los riesgos relacionados con la salud mental, nuestros/as colaboradores/as cuentan con una línea de apoyo psicológica que les brinda herramientas y orientaciones para prevenir manifestaciones agudas o críticas de salud mental o emocional.

Para ajustar estas medidas de mitigación, la información obtenida de los EMOS, el programa de nutrición, el programa de salud mental y los reportes de la EPS se presenta ante el Comité SST. Con esta información se actualiza el plan de SST y se toman acciones preventivas tales como programas de vigilancia, capacitaciones, charlas, webinars, entre otros.

Con respecto a nuestra cadena de suministro, en base al tipo de actividad a realizar a nuestras oficinas podemos exigir la presentación del seguro SCTR, el uso de equipos de protección personal, entre otros documentos que consideremos necesarios. Durante el 2026 se trabajará en un cuestionario para evaluar la madurez en los sistemas de SST en nuestra cadena de suministro. Con ello, buscamos asegurar que nuestros proveedores compartan nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo.



04

Ética e Integridad

Pese a su crucial importancia, la confianza dentro de la sociedad peruana se ha erosionado paulatinamente en los últimos años. El país continúa descendiendo y ha alcanzado mínimos históricos en el ranking global del Índice de Percepción de la Corrupción (*Corruption Perceptions Index*). Actualmente se ubica en el puesto 130 de 180 países¹, lo que refleja los bajos niveles de confianza en las instituciones públicas², mientras que el sector privado mantiene una credibilidad moderada con un 51%³ de confianza. La persistencia de conductas no éticas sigue siendo uno de los factores que limitan el potencial de desarrollo del país.

En PwC reconocemos que la confianza es esencial para construir relaciones comerciales sólidas, fortalecer la economía y contribuir al bienestar social. Asimismo, entendemos la relación directa entre la ética, los derechos humanos y los desafíos globales de sostenibilidad, como el cambio climático y la desigualdad. Por ello, desarrollamos una cultura de ética que guía nuestras acciones y decisiones en el trabajo diario.



01

Nuestra cultura de ética

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (SASB SV-PS510a.1)

Nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes se sustenta en el respeto a nuestra cultura de ética.

Elementos que rigen la conducta ética de PwC



Somos reconocidos tanto por la calidad de nuestra labor como por el nivel ético y profesional de nuestros colaboradores.



¹ Transparency International. 2025. Corruption Perception Index 2025. Recuperado de: <https://www.transparency.org/en/cpi/2025/index/per>

² RPP. ¿Cuales son las instituciones más corruptas del Perú?: esto dice la última encuesta nacional sobre percepciones de la corrupción en el país. Recuperado el 11 de diciembre de 2025 de: <https://rpp.pe/peru/actualidad/instituciones-mas-corruptas-en-peru-2025-encuesta-proetica-revela-ranking-de-congreso-fiscalia-y-policia-nacional-noticia-1667391>

³ Infobae. 2025. En Perú, los ciudadanos confían más en las empresas que en su gobierno y las ONG. Recuperado de: <https://www.infobae.com/peru/2025/05/30/en-peru-los-ciudadanos-confian-mas-en-las-empresas-que-en-su-gobierno-y-las-ong/>

1.1 Nuestro compromiso con los derechos humanos

Velamos por la defensa y el respeto de los derechos humanos de nuestros/as colaboradores/as y de cualquier otra persona con la que tenemos contacto directa o indirectamente. Para ello, cumplimos con la legislación laboral aplicable y actuamos en concordancia con:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- [Principios del Pacto Mundial](#) de las Naciones Unidas (somos signatarios desde el 2012)
- [Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- [Principios sobre los derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#)
- Directrices de la OCDE para organizaciones multinacionales
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Política de Derechos Humanos de la red PwC
- Política local de Derechos Humanos



En el 2025 se publicó la política global de derechos humanos de la red PwC y la política local de derechos humanos de PwC Perú. Ambas políticas poseen un enfoque innovador, el cual reconoce que la responsabilidad ambiental y las prácticas comerciales sostenibles están intrínsecamente vinculadas al bienestar y dignidad de las personas y las comunidades en todo el mundo.

La política local de Derechos Humanos de PwC Perú define los compromisos de PwC Perú y su aplicación práctica. Esta es revisada anualmente y es aprobada por nuestro máximo órgano de gobierno, el **Country Leadership Team (CLT)**.

Revisa la Política de Derechos Humanos de PwC Perú.



Nuestros compromisos locales en materia de derechos humanos

(GRI 3-3) (GRI 407) (GRI 408) (GRI 409)

Seguridad y salud en el trabajo

Priorizamos el bienestar integral de nuestros/as colaboradores/as, garantizando entornos laborales seguros y saludables.

Inclusión y diversidad

Fomentamos la igualdad de oportunidades y prohibimos cualquier forma de discriminación.

Prohibición de acoso y trato degradante

Tenemos tolerancia cero al acoso laboral, sexual o cualquier otro tipo de trato degradante, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Contra la trata de personas y el trabajo forzoso

Condenamos toda forma de esclavitud moderna, trabajo forzoso y trata de personas.

Libertad de asociación y diálogo social

Respetamos el derecho de nuestra gente a organizarse de manera legal y a participar en el diálogo social constructivo.

Lineamientos del MINJUS y la Defensoría del Pueblo

Alineamos nuestras prácticas con las recomendaciones del Ministerio de Justicia y la Defensoría del Pueblo.

En caso de que existan sospechas de vulneración de los derechos humanos en las actividades de nuestros proveedores y/o clientes, transmitimos nuestras inquietudes a estos y solo procedemos con la prestación del servicio cuando contamos con la certeza de que dichas sospechas han sido descartadas.

Estamos preparados para alejarnos de cualquier actividad en los que nuestra integridad podría ser puesta en tela de juicio.



Dentro de nuestras operaciones, no se han identificado actividades con riesgos significativos relacionados con trabajo infantil, trabajadores jóvenes expuestos a trabajos peligrosos, trabajo forzoso u obligatorio, ni vulneraciones al derecho de los colaboradores a la libertad de asociación y negociación colectiva.



1.2. Nuestros códigos de conducta

(GRI 2-24)

Contamos con un [Código de Conducta](#) que orienta el comportamiento ético de nuestra gente. Es aplicable para todas las firmas miembro de nuestra red global y fue actualizado en el 2025 para establecer lineamientos más claros sobre derechos humanos.



La relación con nuestras partes interesadas se rige por el [Código Global de Conducta para Terceros](#). Esperamos que las partes interesadas exijan a su personal y a cualquier persona involucrada en la prestación de servicios para o con la Firma el cumplimiento de este código.

Además, contamos con [Código de Conducta Global de Tax](#), el cual establece los principios fundamentales que rigen nuestra actuación en materia tributaria al brindar a nuestros clientes asesoramiento (qué hacemos, cómo actuamos y para quién trabajamos).



Learning Integrity

En 2025 implementamos la campaña **Learning Integrity**, diseñada con el objetivo de concientizar a los colaboradores sobre la importancia de mantener una conducta íntegra durante los entrenamientos y de identificar oportunamente posibles situaciones de riesgo. La campaña estuvo compuesta por videos, un curso obligatorio, sesiones virtuales en vivo y comunicados de reforzamiento.

1.3. Comité de ética

El Comité de Ética es el órgano responsable de recibir y gestionar denuncias relacionadas con conductas no éticas, así como de ordenar las investigaciones correspondientes y absolver consultas en esta materia. Este comité está conformado por:

Socio Principal (*Country Senior Partner* o CSP por sus siglas en inglés)

Socio de Ethics, Business Conduct & Independence (E&BC)

Socia de Human Capital

Socio de Risk Management & Quality

El comité se reúne al menos una vez al año y puede ser convocado de manera extraordinaria cuando sea necesario. El Socio de E&BC es responsable de informar sobre el cumplimiento de los estándares de nuestra red global y de liderar la preparación y ejecución de los planes de remediación ante cualquier incumplimiento.



1.4. Speak up

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

Hablar sin reservas (Speak up) cuando una situación no parece correcta es un pilar fundamental de nuestra cultura de ética. Para ello, contamos con canales locales y globales que permiten a colaboradores, clientes y otros grupos de interés reportar de forma segura y confidencial cualquier hecho que comprometa nuestro comportamiento ético. Estos canales son:

- PwC Ethics Helpline (canal de denuncias anónimas disponible al público).
- 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).

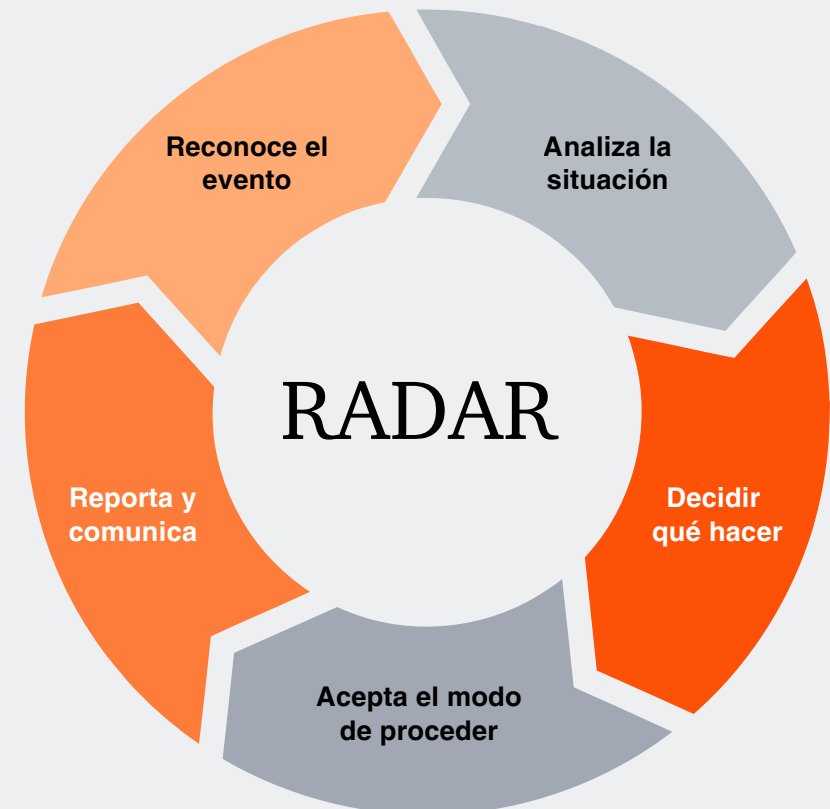
Los reportes recibidos son gestionados con estricta confidencialidad y las investigaciones se realizan objetivamente y dentro de los plazos establecidos. Toda persona que incumpla nuestro código rinde cuentas y es sancionada de forma proporcional a la infracción. En 2025, no se registraron denuncias relacionadas con derechos humanos ni discriminación.



En PwC no toleramos represalias por reportar participar en una investigación relacionada a un caso ético. Las represalias son una violación severa de nuestro código de conducta.

Ayuda para la toma de decisiones

El RADAR es nuestra herramienta que nos permite reflexionar y analizar dilemas éticos para poder tomar buenas decisiones. Mediante una serie de preguntas, nos ayuda a reconocer el problema, a los involucrados y a evaluar si la decisión adoptada es la correcta.



02

Gestión de riesgos en temas éticos

(GRI 3-3) (GRI 205-1)

Los riesgos relacionados a temas éticos (E&BC), debido a su alto impacto en la red global de PwC, son gestionados mediante el Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales y las medidas de mitigación son determinadas a nivel global. En este marco, la Firma mantiene un enfoque de tolerancia cero frente a incumplimientos éticos, estableciendo un apetito de riesgo bajo para este tipo de eventos.

La identificación, evaluación y mitigación de los riesgos éticos se realiza de forma periódica, al menos una vez al año, y ante la ocurrencia de cambios relevantes en el entorno regulatorio o de negocio. En 2025, se identificó como riesgo clave la potencial brecha en la adopción y vivencia de nuestros valores, lo que podría derivar en desviaciones respecto de nuestra cultura de ética e integridad. En respuesta, se reforzaron las iniciativas orientadas a fortalecer la cultura ética, la capacitación y los mecanismos de monitoreo.



03

Prevención de la corrupción

(GRI 2-24) (GRI 205-1) (GRI 3-3) (SASB SV-PS510a.1)

En PwC Perú contamos con un Sistema de Prevención de Delitos conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30424 y sus modificatorias, compuesto por cinco (5) componentes:

Identificación, evaluación y mitigación de riesgos

Encargado de Prevención

Canal de denuncias

Difusión y capacitación

Evaluación y monitoreo continuo

Adicionalmente, el sistema incorpora procedimientos de debida diligencia aplicables a clientes y terceros, controles financieros y no financieros orientados a la prevención de actos de corrupción, mecanismos para la adecuada gestión de conflictos de interés y evaluaciones periódicas que permiten verificar la efectividad del modelo y promover su mejora continua.

La Asamblea de Socios es el ente encargado de designar al Encargado de Prevención, quien implementa y ejecuta el sistema según un plan de trabajo. La evaluación de riesgos abarca todas las operaciones y se realiza anualmente o ante cambios relevantes, en alineación con la evaluación de riesgos éticos (E&BC).

La prevención de la corrupción en nuestra Firma se sustenta en las siguientes políticas y códigos:

- Política del Sistema de Prevención de Delitos
- Manual de Prevención y Gestión de Riesgos de LAFT⁴ y FP⁵
- Código Global de Conducta para Terceros
- Política de compras
- Código de Conducta Global de Impuestos



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

Durante el periodo reportado, no se registraron casos confirmados de corrupción relacionados con colaboradores, clientes o proveedores, ni se identificaron otros incumplimientos a la legislación aplicable; por lo tanto, no se incurrió en sanciones ni multas.

Asimismo, todos los casos reportados a través de los canales internos fueron gestionados conforme a los procedimientos establecidos, garantizando su adecuada evaluación, seguimiento y cierre.



3.1. Contribución política

(GRI 415-1)

Los/as colaboradores/as y socios/as de PwC Perú tienen prohibido realizar aportaciones políticas en nombre de la Firma, ya sea de forma directa o indirecta, incluyendo pagos, promesas u ofrecimientos de cualquier cosa de valor a candidatos o funcionarios públicos.

No obstante, los/as colaboradores/as pueden realizar aportes políticos a título personal y participar en actividades políticas, siempre que ello no interfiera con el adecuado desempeño de sus funciones en la Firma y dejando expresamente claro que dichas acciones corresponden a opiniones personales y no reflejan la posición de PwC Perú.

Asimismo, dichos aportes deberán efectuarse conforme a los lineamientos internos de mitigación de riesgos, lo que incluye la evaluación de posibles conflictos de interés y su debida declaración cuando corresponda.

⁴ LAFT: Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

⁵ FP: Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

3.2. Sistemas de aceptación de clientes y encargos

Contamos con un Sistema de Aceptación y Continuidad de Clientes basado en un enfoque de riesgo, a través del cual evaluamos a clientes actuales y potenciales en aspectos relacionados con su integridad, reputación, cumplimiento normativo y riesgos de lavado de activos. Este proceso contempla, entre otros, la aplicación de procedimientos de debida diligencia, la validación en listas restrictivas y la identificación de beneficiarios finales. Con base en los resultados de dicha evaluación, se determina la aceptación, continuidad o rechazo de la relación comercial.

En ese sentido, no brindamos servicios a clientes cuya identidad, reputación u origen de fondos genere dudas razonables, y actuamos de manera diligente ante cualquier indicio o sospecha de actividad ilícita. Asimismo, no participamos en actividades que puedan facilitar el incumplimiento de leyes o regímenes de sanciones económicas aplicables.

04 Independencia

Nuestros socios y colaboradores/as están en la obligación de no comprometer su juicio profesional debido a parcialidad, conflicto de interés o influencia indebida de terceros. Para ello, contamos con políticas y un programa de independencia que aseguran el cumplimiento de los estándares y regulaciones vigentes.

Nuestras políticas están basadas en el Código de Ética del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA, por sus siglas en inglés). Cuando corresponde, estas 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*), proporcionan guía y orientación 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/as colaboradores/as en temas de independencia contamos con un site donde pueden encontrar las políticas, guías, canales de consulta, entrenamientos, contactos, noticias y material informativo.



Controles internos

Las políticas y los sistemas de control interno han sido diseñados para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de independencia del auditor. Estos controles abarcan cuatro aspectos principales:

Organización	El Equipo Global de Independencia (GILT) establece las políticas y guías de independencia, y monitorea el cumplimiento de procesos en toda la red de firmas PwC. Cada territorio tiene un líder que forma parte del GILT y que supervisa y orienta las funciones de independencia a nivel local.
Entrenamiento	Nuestros colaboradores reciben capacitación periódica sobre las políticas de independencia, los procesos de soporte y sus herramientas.
Cumplimiento	El proceso de cumplimiento está basado en la combinación de actividades de negocio y el monitoreo de sistemas. Para ello, el Sistema Central de Entidades (CES), contiene información de todos los clientes de PwC y entidades relacionadas 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 monitoreo.
Procesos disciplinarios	Nuestro proceso disciplinario es aplicado por violaciones a nuestra política de independencia. Las sanciones incluyen desde un llamado de atención severo, multas, suspensiones o despidos. Además, se aplican calificaciones tanto a los socios involucrados como a la oficina correspondiente.

05

Prevención de LAFT y FP

Nuestro sistema de prevención contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT) y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masivas (FP) se encuentra alineado con la normativa vigente y con estándares internacionales aplicables.

Este Sistema se sustenta en un Manual de Prevención y Gestión de Riesgos de LAFT y FP, así como en un Código de Conducta especializado, ambos de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores y socios. Las políticas, procedimientos e iniciativas que lo conforman se desarrollan sobre la base de los resultados de nuestro análisis de riesgos en materia de LAFT y FP, el cual se realiza cada tres (3) años.

Asimismo, el sistema adopta un enfoque basado en riesgos e incorpora políticas y procedimientos específicos, herramientas de monitoreo, procesos de debida diligencia de clientes y programas de capacitación periódica obligatoria para nuestros colaboradores, con el objetivo de prevenir, detectar y mitigar los riesgos asociados.

06

Formación y comunicación en temas éticos

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

Contamos con planes de comunicación interna que difunden periódicamente —y a través de diversos canales— las políticas, canales de denuncia, programas, compromisos y otros asuntos relevantes de nuestra cultura de ética. Estos son:

Canales de comunicación para colaboradores:

- Inducción a New Joiners
- Cursos obligatorios para nuevos ingresos
- Cursos obligatorios para colaboradores
- Mailing
- Sesiones virtuales del comité
- Intranet

Canales de comunicación para grupos de interés:

- Página web de PwC Perú
- Homologaciones (proveedores)
- Contratos



Toda la Firma recibe formación obligatoria en ética, derechos humanos, PLAFT y anticorrupción mediante una malla curricular anual que impacta en la evaluación de desempeño. Durante el año fiscal 2025, el promedio de horas de formación fue de **1 hora**.



Cantidad de socios capacitados/as en temas de derechos humanos, ética y anticorrupción

Concepto	2025*	2024*	2023*
Cantidad total de socios que completaron los cursos	54	41	40
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	100%	100%	100%

Cantidad de colaboradores capacitados/as en temas de derechos humanos, ética y anticorrupción

Concepto	2025*	2024*	2023*
Cantidad total de colaboradores que completaron los cursos	1084	1214	1103
Porcentaje de cumplimiento de los cursos	99.9%	100%	100%

Porcentaje de cumplimiento de los cursos sobre derechos humanos, ética y anticorrupción

Categoría laboral	2025*	2024*	2023*
Director	100%	100%	100%
Gerente Senior	100%	100%	100%
Gerente	100%	100%	100%
Asociado Senior	99.7%	100%	100%
Asociado	99.7%	100%	100%
Administrativo	100%	100%	100%
Practicante	100%	100%	100%

* El número total de colaboradores y socios presentados en el reporte de formación en temas éticos corresponde a los valores de reporte de personal al cierre de junio de los años señalados. Esto se debe a que el programa de formación reporta resultados en años fiscales (FY), teniendo este un periodo que va de julio a junio.

07

Transparencia y trato justo al cliente

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

Garantizamos la transparencia en 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 dedicadas a cada proyecto.

No toleramos acuerdos formales o informales con competidores que restrinjan ilegalmente la libre competencia.



Durante el periodo reportado, no se registraron incumplimientos de nuestras políticas ni de la normativa vigente, ni en relación con la información entregada a los clientes ni con las piezas publicitarias difundidas por PwC Perú para comunicar sus servicios.



05

Cadena de suministros



(GRI 3-3) (GRI 308-1) (GRI 308-2) (408-1) (409-1)

En PwC Perú valoramos a nuestros proveedores como aliados estratégicos para el cumplimiento de nuestro propósito y mantener los altos estándares de calidad que nos caracterizan. Por ello, buscamos desarrollar relaciones de confianza y de crecimiento mutuo.

Una gestión inadecuada de proveedores puede generar vínculos con organizaciones o profesionales que no estén alineados con nuestros valores de ética, sostenibilidad y calidad. Esto podría afectar a los servicios entregados a nuestros clientes, mermar la confianza en nuestra Firma y apoyar indirectamente a prácticas laborales inadecuadas y acciones que atente con la sostenibilidad o los derechos humanos en nuestra cadena de suministro.

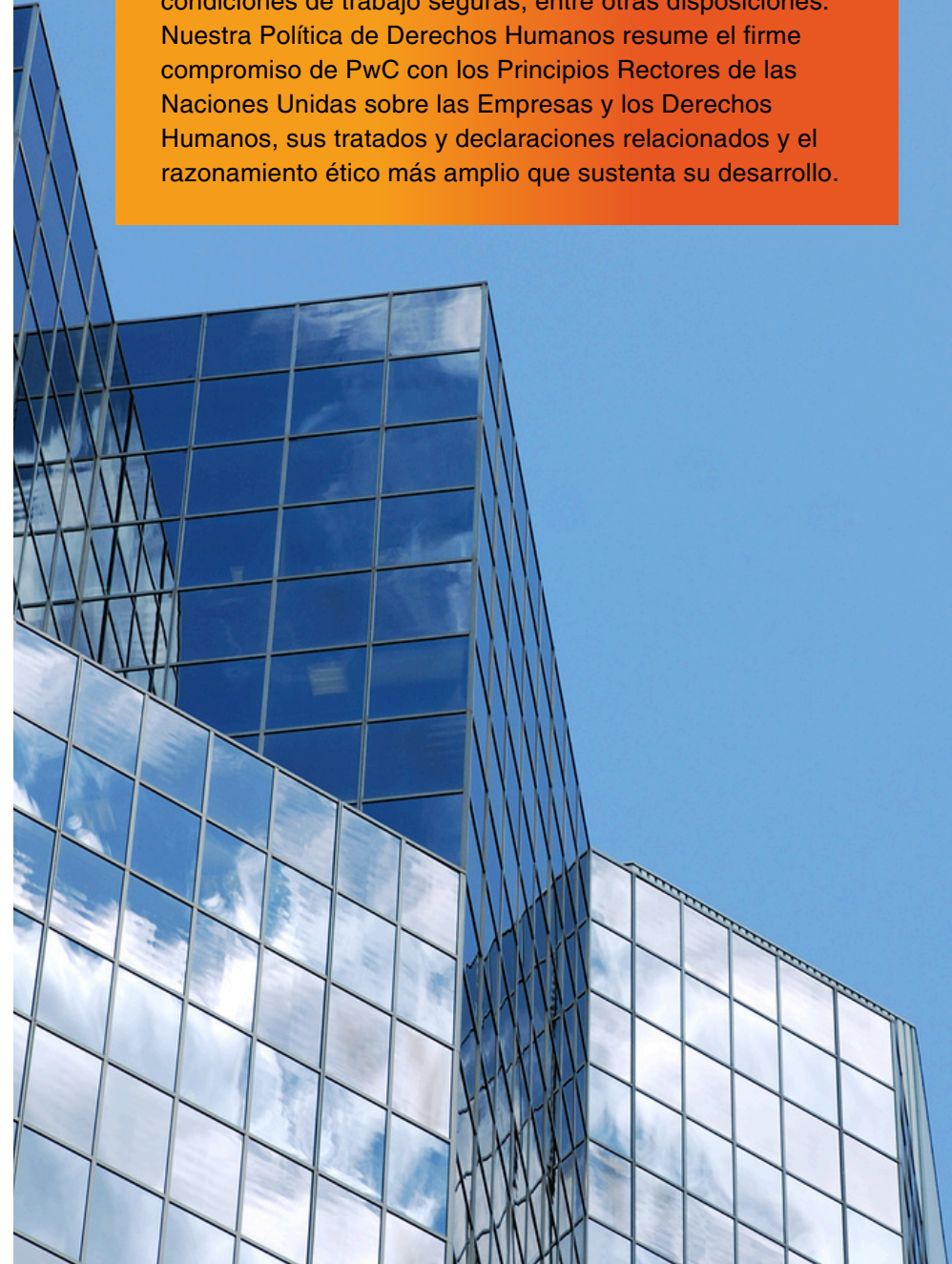


La interacción con nuestros proveedores se rige principalmente por el Código de Conducta para Terceros, nuestra Política de Derechos Humanos y la Política de Compras y Contrataciones. Los dos primeros definen el comportamiento que esperamos de nuestros proveedores, mientras que el último establece principios rectores, métodos de evaluación, responsabilidades y procedimientos aplicables al proceso de contratación.

La supervisión del cumplimiento de esta política recae en la gerencia del área de Administración y Operaciones, mientras que la implementación de los lineamientos lo realiza nuestra Equipo de Compras Corporativas. Este último se encarga también de socializar el Código de Conducta para Terceros y la Política de Derechos Humanos a los proveedores y gestionar su aceptación, la cual es obligatoria.



El Código de Conducta para Terceros establece el rechazo al trabajo infantil, tráfico de personas y esclavitud moderna y promueve la libertad de asociación, salarios legales y condiciones de trabajo seguras, entre otras disposiciones. Nuestra Política de Derechos Humanos resume el firme compromiso de PwC con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, sus tratados y declaraciones relacionados y el razonamiento ético más amplio que sustenta su desarrollo.



1.1 Proceso de evaluación y selección de proveedores

(GRI 3-3) (GRI 407-1) (GRI 414-1)



Para que un proveedor pueda brindar bienes o servicios a nuestra Firma debe previamente pasar por un proceso de Debida Diligencia, siendo esto un requisito obligatorio para proveedores de tipo “Compras Corporativas”, las cuales representan la mayor parte de nuestro gasto. Las homologaciones deberán ser actualizadas como máximo cada 18 meses, con el fin de registrar cualquier cambio significativo en nuestros proveedores.

Durante el proceso de Debida Diligencia se recauda información que nos permite identificar riesgos de incumplimiento a las normas locales, nuestro Código de Conducta o los derechos humanos. Asimismo, evaluamos controles implementados en materia de diversidad e inclusión, buenas prácticas laborales, medio ambiente, entre otros.

Uno de los principios de nuestra Política de Compras y Contrataciones es contribuir al compromiso Net Zero, para lo cual evaluamos la madurez en sostenibilidad de nuestros proveedores, incluyendo su gestión de emisiones, con el objetivo de implementar iniciativas futuras para fortalecer su desempeño en sostenibilidad.

Como parte del proceso de Debida Diligencia, el Equipo de Compras Corporativas contrasta la información proporcionada por el proveedor con lo reportado en bases de riesgo para identificar posibles procesos de investigación en curso, deudas o denuncias. La evaluación da como resultado una calificación de riesgo de los proveedores. En base a esto se determinará si el proveedor es apto para dar el servicio y los mecanismos de control de riesgo a implementar.

En el caso en que se detecte alguna infracción a nuestro Código de Conducta para Terceros o a nuestra Política de Derechos Humanos por parte de un proveedor durante la ejecución de algún servicio, se podrá suspender o finalizar la relación comercial en base a la magnitud de la falta.

Para reportar cualquier proceso irregular en la gestión de compras contamos con canales de comunicación interna y nuestro canal de denuncias ética, el cual está habilitado para el público en general. Nuestra Firma garantiza la confidencialidad del denunciante y la cero tolerancia a represalias.

En el año 2025 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. Tampoco se suspendieron servicios debido a infracciones con nuestro Código de Conducta y a nuestra Política de Derechos Humanos.



1.2 Capacitación de proveedores

En la Firma consideramos que la relación con nuestros proveedores es fundamental para alcanzar nuestros objetivos. En ese sentido, promovemos alianzas de largo plazo, la capacitación y desarrollo basado en el crecimiento mutuo, y la mejora continua de la calidad de bienes y servicios que ofrecen nuestros proveedores y - por consiguiente -, nosotros.

Durante el 2025, la Firma ha capacitado a sus proveedores visitor¹ sobre la protección de la información de datos personales.



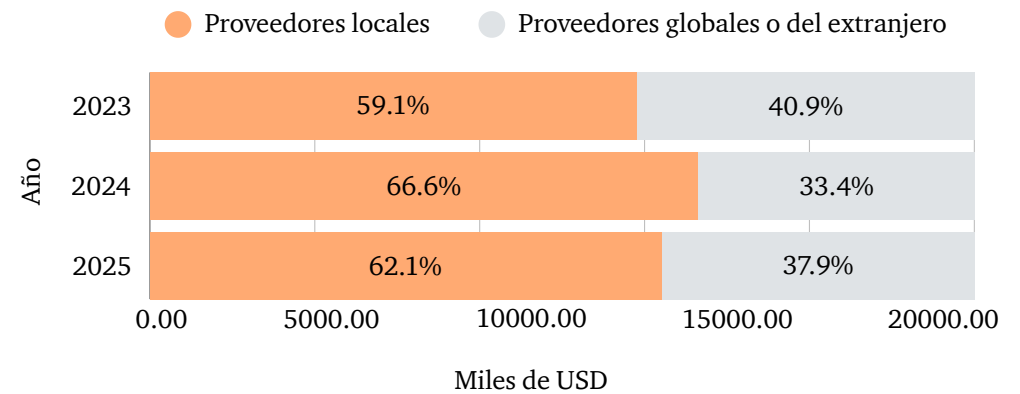
¹ Los proveedores del tipo "Visitor" son aquellos contratados para hacer un trabajo específico dentro de alguno de los proyectos de cliente de PwC.

1.3 Distribución de proveedores

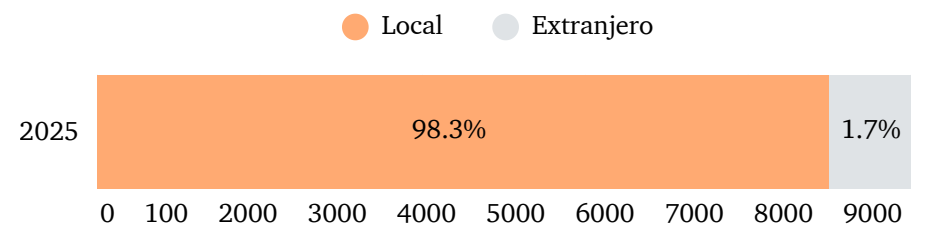
(GRI 204-1) (GRI 2-6)

Mantenemos un firme compromiso con el desarrollo económico local, destinando la mayor parte de nuestras compras en los últimos tres años a proveedores locales (nacionales). En el año 2025, 13.39 millones de dólares fueron invertidos en compras a proveedores nacionales.

Gasto según tipo de proveedor por año:



Distribución de proveedores según origen:



06

Gobierno corporativo



El gobierno corporativo es el sistema de normas, prácticas y procesos a través de los cuales se dirige y gestiona una organización. Establece la forma en como la organización opera y se relaciona con sus grupos de interés, permitiendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales en un marco de transparencia y equidad¹.



Nuestra cultura de gobernanza corporativa tiene la **ética empresarial** y la **sostenibilidad** como elementos centrales.



01 Nuestros Órganos de Gobierno

(GRI 2-17)

1.1 Entidades

PwC Perú está conformado por dos entidades:

PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.

Gaveglío Aparicio y Asociados S. Civil de R.L.

Ambas son entidades legales separadas, con órganos de administración conjunta, que forman parte de la red global de PwC al ser miembros de la sociedad privada PricewaterhouseCoopers International Limited.



¹ ECLAC. S.F. Corporate Governance. Recuperado de <https://www.cepal.org/en/topics/corporate-governance>.

1.2 Estructura

Nuestra estructura de gobierno sigue lo establecido por las reglas globales de la red de PwC. De esta forma, los órganos de gobierno que la componen son:

1.2.1. Equipo de Liderazgo del País

(GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI 2-13)

El Equipo de Liderazgo del País (CLT, por sus siglas en inglés) es presidido por el Socio Principal (Country Senior Partner, CSP por sus siglas en inglés), 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.

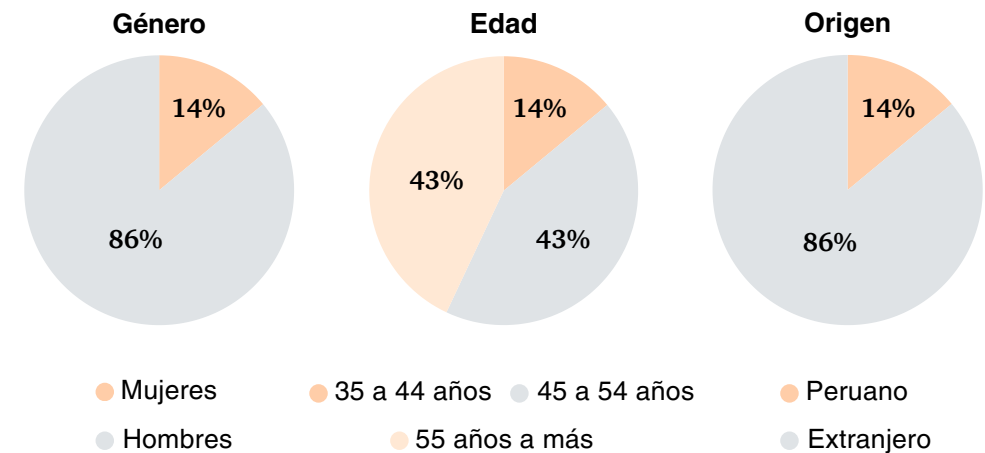


El Socio Principal es designado mediante un proceso de nominación y votación en el que participan los socios de la Firma. Por su parte, los Socios Líderes y los demás socios que integran el CLT extendido son nombrados por el CSP, con excepción del Socio Lead Partner, cuya elección corresponde a la Asamblea de Socios.

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 2-14) (GRI 2-16)

El CLT extendido se reúne mensualmente para tratar temas estratégicos, incluyendo reportes de desempeño en sostenibilidad corporativa y calidad e inquietudes críticas². Estas se recopilan a través de los distintos canales de comunicación y se analizan en los comités respectivos (en donde el CLT tiene representación) y, cuando corresponde, en las reuniones del CLT.

El CLT extendido es el aprobador 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 aprueba 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.

² Las inquietudes críticas son inquietudes sobre los impactos negativos potenciales y reales de la organización sobre sus grupos. Las inquietudes críticas son inquietudes sobre los impactos negativos potenciales y reales de la organización sobre sus grupos.

1.2.2. Asamblea de Socios

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 CSP. Todos los socios miembros de la asamblea tienen un rol ejecutivo en la organización y son responsables del liderazgo de un área específica en la Firma. Dicha responsabilidad les permite tener conocimiento oportuno de las necesidades de nuestros colaboradores y la capacidad de representarlos.

(GRI 2-17)

En 2025 los socios tuvieron un promedio de 1 hora de formación distribuidos en 2 cursos relacionados con aspectos ASG.



02 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 del máximo órgano del gobierno

El CLT extendido cuenta con representación dentro de comités que supervisan o gestionan temas críticos en nuestra Firma. Estos son:

- Comité de Administración de Crisis
- Comité de Ética
- Comité de Diversidad e Inclusión
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Responsabilidad Corporativa



03

Remuneraciones de Socios y Controles

(GRI 2-18) (GRI 2-19)

La retribución de los socios de PwC Perú se basa principalmente en 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 con la antigüedad en la sociedad



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

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

04

Transparencia e Independencia del Máximo Órgano de Gobierno

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

Los acuerdos, decisiones financieras y otras decisiones relevantes a la gestión de la Firma tomadas por el CLT extendido son plasmadas en actas a las que se hace seguimiento en forma mensual y a las cuales tienen acceso todos los miembros de este organismo.

Por otro lado, nuestra Política de Independencia global define las normas mínimas y los procesos que deben seguirse para salvaguardar la independencia frente a nuestros clientes. Asimismo, contamos con 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 este tema, puede consultar el capítulo “Ética” del presente informe.





07

**Desempeño
económico**

01

Valor económico generado y distribuido

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

Durante el 2025 se consolidó la recuperación de la economía peruana, la cual cerró el cuarto trimestre con un crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) del 3.4%¹. Asimismo, el déficit fiscal fue del 2.2%, por debajo del 3.5% registrado en 2024. Este desempeño positivo se explicó por el crecimiento de la inversión privada - especialmente en el sector minero -, el aumento de las exportaciones, una inflación controlada y la reducción de las tasas de interés empresariales.

En 2025, el sector de servicios prestados a empresas creció en promedio 3.66%, superando ligeramente el resultado de 2024. Este crecimiento estuvo impulsado por una mayor demanda de servicios de consultoría en gestión empresarial, asociados a procesos de reorganización, eficiencia, sostenibilidad, estrategia.



Asimismo, se registró un incremento en la demanda de servicios contables, legales, de auditoría y tributarios. Tanto los servicios jurídicos y de contabilidad como los de consultoría empresarial presentaron tasas de crecimiento ligeramente superiores a las del año anterior². Aun así, en el 2026 el sector podría moderar su desempeño debido a la incertidumbre generada por los procesos electorales y a factores estructurales como la informalidad y la brecha de talento.

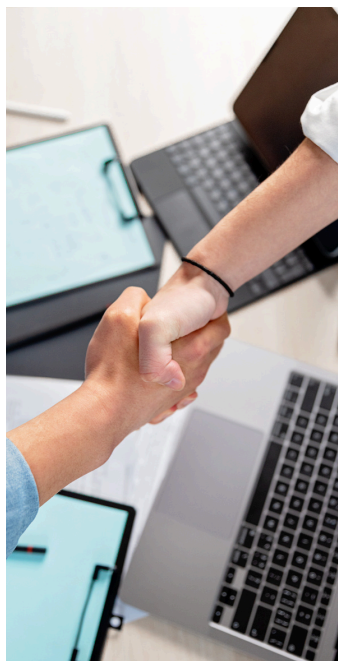


¹ BCRP. 2026. Informe Macroeconomico: IV Trimestre de 2025. Recuperado de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Notas-Estudios/2026/nota-de-estudios-13-2026.pdf>

² INEI. 2026. Encuesta Mensual del Sector Servicios: Informe Técnico N°2 - febrero 2026. Recuperado de: <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-servicios-dic25.pdf>

En este contexto, nuestra Firma alcanzó un valor económico retenido de S/ 4.6 millones, lo que representó una disminución de 12.8% respecto a los ingresos de 2024. Esta variación se explica principalmente por la caída del tipo de cambio, que impactó tanto en las ventas como en los costos y gastos operativos, considerando que una parte relevante de estas transacciones se realiza en dólares. Como resultado, los costos operativos se redujeron en 29%. Asimismo, los pagos realizados a los gobiernos registraron una disminución de 13.6 %, mientras que la distribución a proveedores de capital, entidades financieras y accionistas se redujo en 9.7 %, manteniéndose en una proporción razonable de los ingresos (13.9 %).

A pesar de la contracción en los ingresos, la inversión en la comunidad se incrementó en 1.5 %, reflejando de manera consistente nuestro compromiso con el bienestar social. De igual forma, el valor distribuido en salarios y beneficios presentó una reducción menor en comparación con otros egresos, en línea con nuestra política de retención y desarrollo del talento humano. Finalmente, el valor económico retenido continuó representando una proporción cercana al 2% de los ingresos totales, nivel similar al registrado en 2024, incluso en un contexto de menores ingresos.



Al igual que en periodos anteriores, nuestra Firma no ha accedido a beneficios financieros promovidos por el gobierno. Nuestra oferta de valor se financia con recursos de los accionistas y deuda financiera, bajo condiciones competitivas, acordes con nuestro sólido 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

Concepto	2025*	2024*
Ingresos		
Ingresos por la venta de servicios	230,627	264,623
Valor económico directo generado	230,627	264,623
Egresos		
Salarios y beneficios de los empleados	123,229	127,128
Costos y gastos operacionales	56,064	79,152
Proveedores de capital	31,954	35,381
Pagos al gobierno	14,639	16,951
Inversiones en la comunidad	70	69
Valor económico distribuido	225,956	258,681
Valor económico retenido	4,671	5,942

* Valor expresado en miles de soles.



08

Sociedad y Ambiente

01 Impulsando la sostenibilidad en nuestros clientes

Creemos firmemente que cumplir con las expectativas de sostenibilidad genera valor en las organizaciones. De hecho, consideramos que los negocios tienen un rol fundamental para un futuro sostenible. Por ello, nuestra prioridad es ayudar a las organizaciones y a la sociedad a adoptar a la sostenibilidad rápidamente en sus operaciones.

En PwC Perú ofrecemos soluciones innovadoras para que los clientes establezcan y cumplan sus ambiciones en sostenibilidad, mediante una plataforma que integra distintos servicios y conecta a expertos de PwC a nivel global. Nuestros servicios se pueden dividir en los siguientes temas principales:



Definición de la estrategia de sostenibilidad



Aseguramiento de indicadores de sostenibilidad



Determinación de doble materialidad



Aseguramiento de finanzas sostenibles



Divulgación financiera de riesgos climáticos

02

Nuestro compromiso social

(GRI 203-1) (GRI 204-1)

En el Perú, la Población Económicamente Activa (PEA) representó el 69.5% de la Población en Edad para Trabajar (PET) en el 2025¹. 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 13.3 millones de dólares y contribuyendo de esta forma con la dinamización de la economía.

2.1. Nuestra estrategia “Comunidades Resilientes”

Somos conscientes que el bienestar de las comunidades es amenazado por las disrupciones constantes que ocurren en nuestro mundo cambiante. Por ello, hemos desarrollado una estrategia de acción comunitaria que concentra nuestros esfuerzos en el desarrollo de resiliencia por parte de las comunidades. De esta forma, nuestra estrategia “Comunidades Resilientes” (Resilient Communities) se enfoca en tres focos 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 Instituto Nacional de Estadística del Perú. 2025. Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 27 Ciudades. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9450232/7739601-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-27-ciudades-cuarto-trimestre-2025.pdf?v=1771162812>.

Ejes de acción en comunidad

Voluntariados

En 2025 realizamos 5 voluntariados en donde participaron 102 Pricers, invirtiendo un total de 558 horas voluntarias. En este año, la hora voluntaria en la Firma tuvo un valor promedio de S/40.68, en base a la categoría de puesto de los/as voluntarios/as que participaron.

Año	Inversión (S/)	N° de voluntarios
2023	36,140	82
2024	38,889	114
2025	32,884	102

Donaciones

En el 2025 donamos S/56,612 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/26,700 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\$5,000 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 US\$1,500 en la cena pro-fondos para cubrir la alimentación de niñas y adolescentes a nivel nacional beneficiados por la organización.

Probono

En 2025 brindamos 491 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:

Asociación Peruana de Experiencia de Cliente

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

Patronato Universidad del Pacífico

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

Presente

La certificación Presente mide, evalúa y premia a espacios laborales que buscan ser los mejores lugares para el talento LGBTIQ+.

Teletón

Evento benéfico televisado cuyo objetivo principal es recaudar fondos para la rehabilitación física y motora de niños y jóvenes con discapacidad de escasos recursos de la Clínica San Juan de Dios.

Aequales

Organización que asesora a las empresas latinoamericanas en su camino hacia la equidad de género y la diversidad corporativa.

03

Nuestro compromiso ambiental

3.1 El desafío global

(GRI 3-3)

Somos conscientes que el cambio climático es uno de los desafíos principales de nuestra sociedad. 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 absorben calor y generan el llamado efecto invernadero (UN, 2023)³. La intensificación de este efecto genera un aumento de la temperatura superficial promedio global, lo cual origina cambios a largo plazo en los patrones climáticos. A esto lo denominamos “cambio climático”.

Durante el año 2025, la temperatura superficial promedio del planeta aumentó en 1.44°C (±0.13) comparado con niveles preindustriales (1850-1900), siendo uno de los tres años más cálidos registrado (OMM, 2026)⁴.

En PwC Perú creemos que el rol de los negocios es fundamental para impulsar el cambio sistemático y enfrentar la crisis ambiental.

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 Naciones Unidas (UN). (2023). The Climate Dictionary. <https://www.un.org/climateaction/mechanism/en/essentials/climate-dictionary>.

⁴ Organización Meteorológica Mundial. 2026. La Organización Meteorológica Mundial confirma que 2025 fue uno de los años más cálidos jamás registrados. <https://wmo.int/es/news/media-centre/la-organizacion-meteorologica-mundial-confirma-que-2025-fue-uno-de-los-anos-mas-calidos-jamas>

3.2 Nuestra gestión ambiental

(GRI 2-13)

Con el fin de gestionar de forma adecuada nuestros impactos ambientales, hemos implementado un sistema de gestión ambiental, el cual es liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, la cual es miembro del máximo órgano de gobierno (CLT extendido).

Asimismo, contamos con un Comité de Responsabilidad Corporativa, al cual se le informa sobre el desempeño de las actividades ambientales, entre otros temas de sostenibilidad. Este comité cuenta con representantes de distintas categorías de la Firma.

Nuestra planificación ambiental se basa en:

- Compromisos establecidos en nuestra Política Ambiental.
- Objetivos definidos en nuestro compromiso Net Zero
- Resultados de nuestra evaluación de impactos ambientales
- Normativa local



Es importante resaltar que durante el 2025 nuestro sistema de gestión ambiental ha estado en proceso de alineamiento con la normativa internacional ISO 14001:2015.

Con el fin de mantener una comunicación accesible y transparente con nuestros grupos de interés, contamos con diversos canales de comunicación y medios para obtener retroalimentación sobre temas ambientales. Entre estos está buzones de correo, encuestas, nuestra comunidad Net Zero Heroes y el canal de denuncias anónimas Ethics Helpline.

Net Zero Heroes es nuestro grupo de afinidad en temas ambientales abierto para todos los/as colaboradores/as de PwC Perú, a través del cual pueden expresar su punto de vista sobre las iniciativas ambientales de la Firma.



Es relevante destacar que nuestra Firma, por la naturaleza de sus actividades, no genera impactos socioambientales significativos que requieran habilitar canales de reclamos o denuncias relacionadas con ello. Aun así, en los últimos tres años, incluido el 2025, no se generaron denuncias en materia ambiental contra nuestra Firma.



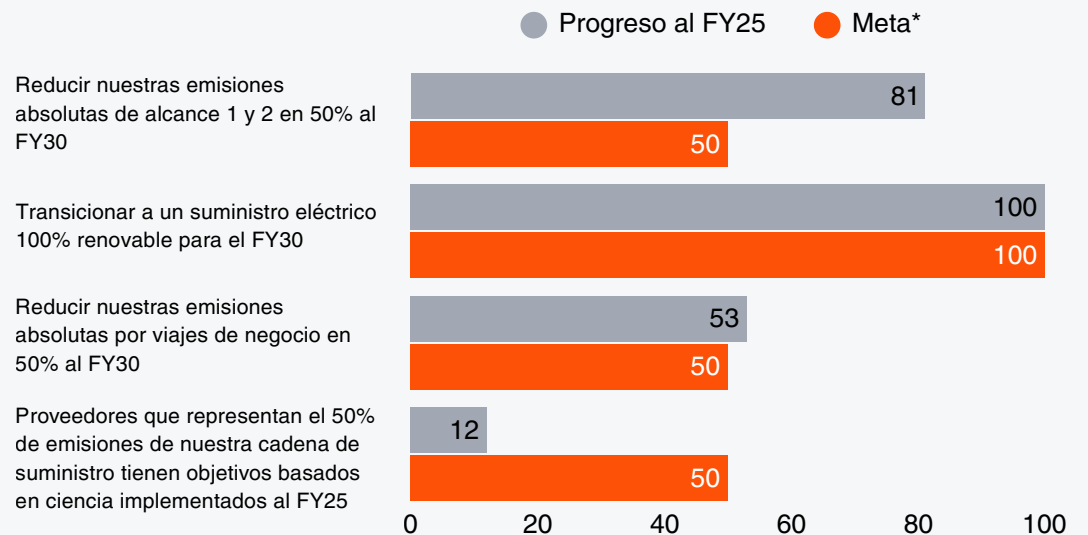
3.3 Nuestro compromiso Net Zero

(GRI 3-3)

En setiembre de 2020, nuestra red global PwC adoptó el compromiso Net Zero, mediante el cual, nos comprometemos a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI), estableciendo objetivos a corto plazo basados en ciencia al 2030, los cuales fueron validados independientemente por The Science Based Targets initiative (SBTi).

Aquellas emisiones incluidas en nuestro compromiso Net Zero que no podemos reducir las compensamos con créditos de carbono de alta calidad, provenientes de la Coalición LEAF. Estos créditos de carbono cumplen con los requerimientos mínimos de calidad establecidos por nuestra red.

Nuestros objetivos a corto plazo basados en ciencia y su progreso



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

- **Evitar:** Disminuir nuestro impacto mediante un rediseño de la acciones y estrategia empresarial.
- **Reducir:** hacer lo que hacemos de manera más eficiente.
- **Reemplazar:** sustituir las fuentes de energía con alto contenido de carbono por otras con menor contenido.
- **Compensar:** Neutralizar las emisiones que no son eliminadas por sustitución.

3.4 Gestionando nuestra energía y emisiones

(GRI 103-1) (GRI 103-2) (GRI 103-4) (GRI 2-25)

A través de nuestra evaluación de impactos ambientales, hemos identificado como uno de nuestros impactos ambientales significativos las emisiones generadas por las actividades relacionadas a viajes de negocio, las cuales son acciones regulares en la ejecución de nuestros servicios.

Asimismo, para el cumplimiento de nuestro compromiso Net Zero, es importante gestionar el consumo eléctrico, relacionado con las emisiones de Alcance 2. Por ello, para controlar las emisiones y el consumo eléctrico, realizamos un monitoreo constante de estos y establecemos planes de descarbonización donde definimos medidas de reducción o mitigación de emisiones.

Los indicadores de impactos son reportados periódicamente al máximo órgano de gobierno. También, realizamos reportes sobre el cumplimiento de nuestros metas de emisiones a la red global de PwC.



Energía

El consumo de combustibles fósiles en el 2025 se incrementó en un 17.46% comparado con el periodo anterior, debido al uso del grupo electrógeno por cortes de energía. 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	2023		2024		2025	
	gal	GJ	gal	GJ	gal	GJ
Diesel	0.00	0.00	59.86	8.14	90.00	12.24
Gasohol 95	30.30	3.67	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasohol 97	34.27	4.18	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasohol 98	183.30	22.91	108.54	13.57	107.8	13.47
Total	247.87	30.76	168.40	21.71	197.80	25.71

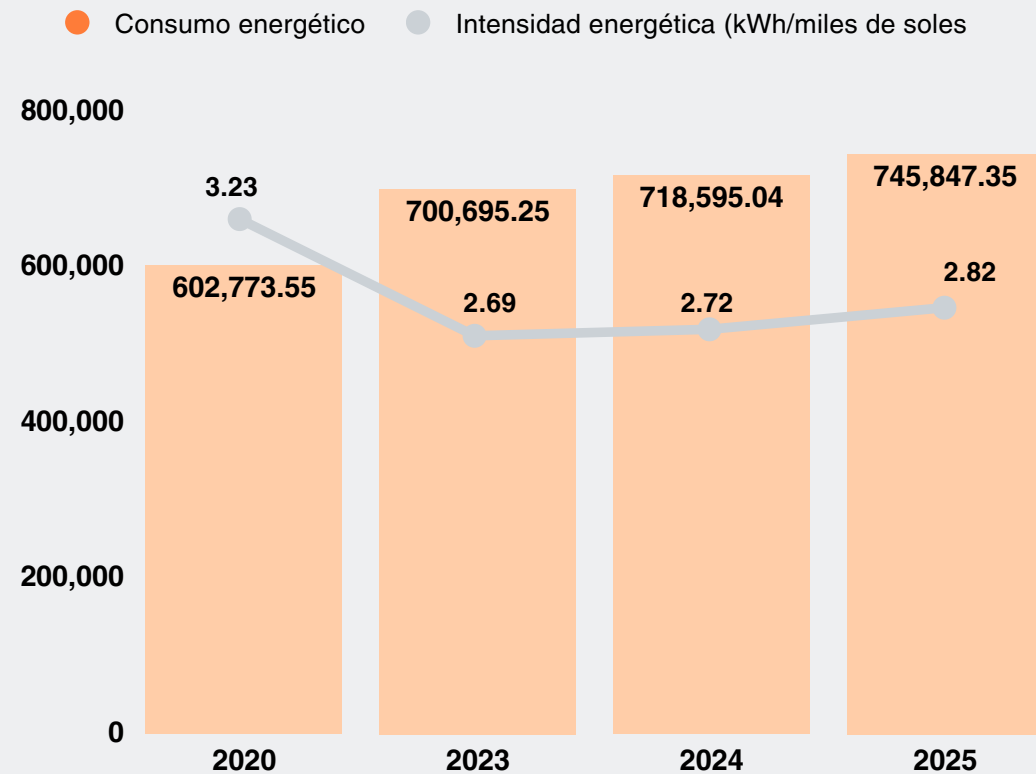
Nota: El consumo energético por el uso de combustibles fue calculado multiplicando el volumen de combustible consumido por el Valor Calorífico Neto del combustible. Posteriormente, los terajoules calculados fueron convertidos a gigajoules.

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 2025 con respecto al periodo anterior. Sin embargo, la intensidad energética del año 2025 comparada con el 2020 sigue siendo menor, por lo cual podemos concluir que el consumo eléctrico en el 2025 fue más eficiente con respecto al 2020.

Evolución de consumo de energía eléctrica (kWh)



El ligero aumento del consumo y de la intensidad energética en 2025 podría deberse al mayor número de colaboradores y la continuidad de las actividades presenciales, lo que implicó un mayor uso de iluminación, equipos electrónicos y sistemas de aire acondicionado. No obstante, las acciones de eficiencia energética en marcha habrían contribuido a contener el incremento del consumo eléctrico.

En 2025, por tercer año consecutivo, nuestra energía eléctrica fue abastecida en un 100% por fuentes de renovable. Esto lo hemos logrado mediante la adquisición de Certificados de Atribución de Energía Renovable (EAC, por su siglas en inglés), provenientes de proyectos eólicos desarrollados en el Perú.

El 100% de la energía eléctrica consumida en el 2025 fue renovable.

Consumo energético total (GJ)	2023	2024	2025
Combustibles	30.76	21.71	25.75
Eléctrica	2,522.50	2,586.92	2,685.03
Total	2,553.26	2,608.63	2,710.78

Nota: Para el cálculo se utilizó una tasa de conversión de 0.0036 GJ/kWh. También se usó la herramienta de conversión de Google.

Con el fin de asegurar la calidad de los EAC adquiridos, seguimos los criterios técnicos del RE100 para hacer reclamaciones creíbles. De esta forma, los EAC deben cumplir los siguientes puntos:

- Datos de generación creíbles, respaldados por información verificable y medición confiable.
- Agregación completa de los atributos energéticos asociados a la electricidad renovable adquirida.
- Propiedad exclusiva de los atributos, evitando la doble contabilización.
- Declaraciones exclusivas de los atributos, evitando la doble reclamación.
- Correspondencia geográfica, asegurando que los atributos provengan del mismo mercado eléctrico donde se realiza el consumo.
- Correspondencia temporal, vinculando los atributos al período de consumo reportado.

Emisiones

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

El cálculo de nuestras emisiones fue realizado conforme al Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard, aplicando un enfoque operacional y considerando los gases CO₂, CH₄ y N₂O, también empleados para estimar el ratio de emisiones por ingresos.



Los potenciales de calentamiento global fueron extraídos del Capítulo 8 del informe The Physical Science Basis del Quinto Informe de Evaluación (AR5), elaborado por el Grupo de Trabajo N.º 1.

Nuestro inventario de emisiones toma en consideración las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3. 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)

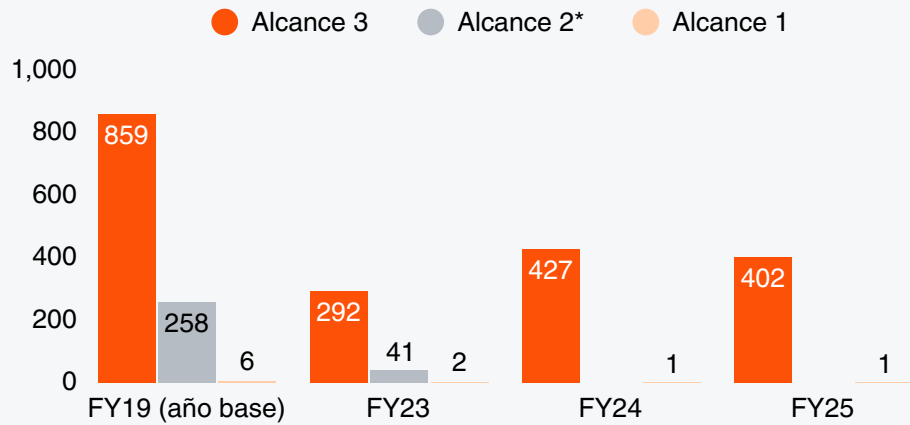
El año fiscal (FY) 19 se estableció como año base por corresponder a un periodo previo a la pandemia del COVID-19. Con ello, podemos evitar anomalías causadas por los eventos sucedidos en la pandemia. Asimismo, es el año base establecido en nuestro compromiso global Net Zero.

A continuación, destacamos los resultados clave de nuestra huella de carbono en el año fiscal 25:

- Logramos una reducción de nuestras emisiones del 64% en comparación con el año base FY19.
- Las emisiones de GEI derivadas del consumo eléctrico se mantuvieron en mínimos producto del uso de energía renovable. El valor de las emisiones de esta fuente fue de 0 toneladas de CO₂e tomando un enfoque de mercado⁵ y 156 toneladas de CO₂e tomando un enfoque de ubicación.
- La cantidad de emisiones de GEI generadas por millones de soles de inversión aumentó con respecto al FY24, pero continúa siendo 68% menor que lo registrado en el año base.
- Las emisiones biogénicas del alcance 1 y alcance 3 tuvieron un valor de 0.025 toneladas de CO₂e.
- Las emisiones del FY25 que no pudimos reducir fueron compensadas por medio de créditos de carbono de alta calidad.

⁵ El enfoque de ubicación para el cálculo de las emisiones del consumo eléctrico toma los factores de emisión de la red eléctrica publicadas por la Agencia Internacional de la Energía. El enfoque de mercado toma en consideración los factores de emisión de la red eléctrica y un factor de 0 kgCO₂e/kWh para las energías renovables.

Evolución de emisiones por año fiscal (t CO2e)



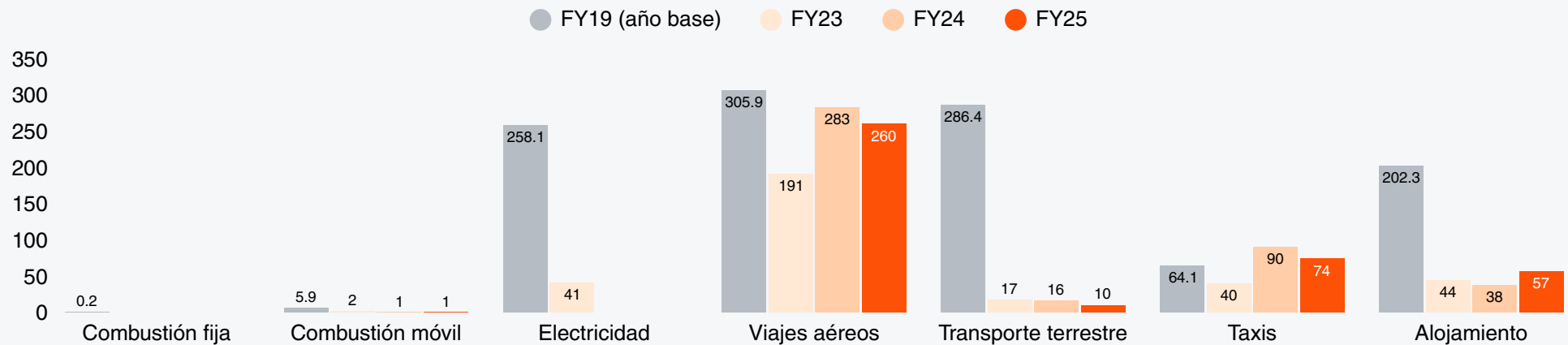
*Las emisiones de Alcance 2 toman un enfoque de mercado

Intensidad de emisiones (tCO2e / ingresos en millones de soles)

Valor

FY19	5.45
FY23	1.36
FY24	1.62
FY25	1.74

Evolución de emisiones por fuente de emisión (t CO2e)



3.5 Gestión de agua

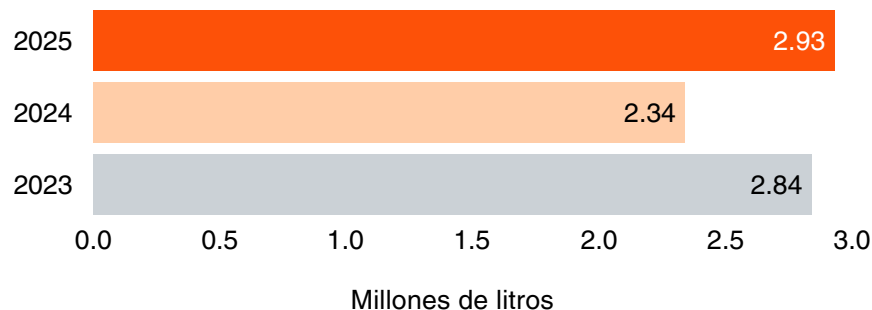
GRI (303-1) (303-5)

Las oficinas de nuestra Firma están ubicadas en el distrito de San Isidro, en Lima Metropolitana. Esta zona tiene una clasificación de estrés hídrico extremadamente alto⁶ debido a su condición árida y a los desafíos estructurales para satisfacer la demanda de agua de la población⁷.



En nuestras actividades, el uso del agua se limita al consumo humano, uso de servicios higiénicos y al sistema de enfriamiento del aire acondicionado. El agua consumida proviene en su totalidad de la red pública de Lima y es dispuesta en un 100% en el sistema de alcantarillado de la ciudad.

En nuestra evaluación de impactos ambientales, la cual es actualizada anualmente y cubre el 100% de nuestras operaciones, no se identificaron impactos significativos relacionados con el agua. Aún así, realizamos un seguimiento constante del su consumo por medio de los recibos de agua y reportes de nuestros proveedores de cafetería. Este seguimiento permite establecer objetivos orientados a la reducción del consumo hídrico.



⁶ World Resource Institute. 2026. Aqueduct Water Risk Atlas.

⁷ Huella hídrica 2020. Recuperado de: <https://sinia.minam.gob.pe/sites/default/files/archivos/public/docs/Huella-H%C3%ADrica-Lima-Metropolitana.pdf>

3.6 Gestión de residuos

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

En la ciudad de Lima Metropolitana, la gestión de residuos sólidos es percibida por la población como una de las principales problemáticas ambientales de la ciudad⁸. Solo el 2.2% de los residuos sólidos generados en el departamento de Lima es valorizado adecuadamente y este mismo departamento es el segundo en el Perú con la mayor superficie degradada por residuos sólidos⁹.

En nuestra Firma, contamos con un plan de minimización de residuos sólidos, el cual define los objetivos en este ámbito y las acciones a realizar con el fin de cumplirlos.

Los residuos generados en nuestra Firma se originan principalmente por las labores de índole administrativo que realizamos para brindar nuestros servicios. Hemos identificado a la generación de residuos de papel como un impacto significativo derivado de estas actividades.

Otro impacto significativo potencial es la generación de residuos contaminados producto de las actividades de mantenimiento de los sistemas de aire acondicionado, grupo electrógeno, entre otros equipos de nuestra infraestructura.



⁸Lima Como Vamos. 2025. Lima y Callao según sus habitantes: Reporte urbano de percepción ciudadana. Edición 15. Recuperado de <https://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2026/01/EncuestaLCV2025.pdf>

⁹ SINIA. 2025. Estadísticas del sector ambiente. Recuperado de <https://sinia.minam.gob.pe/porta/estadisticas-del-sector-ambiente/?marcoOrdenador=sinia&eid=76>

Para gestionar estos impactos hemos desarrollado un programa de reutilización y reciclaje de residuos. Gracias a las alianzas generadas, nuestro programa posee un impacto socioambiental, dando la oportunidad a nuestros colaboradores de contribuir con cualquiera de las siguientes comunidades a través de la reutilización, reciclaje o compostaje:

- Niños y jóvenes sobrevivientes de quemaduras
- Comunidades de bajos recursos de la ciudad de Lima
- Familias con huertos de subsistencia

Asimismo, en el 2025 adquirimos un software para la firma digital de documentos, buscando fomentar así el uso de documentos digitales sobre los físicos, con el fin de reducir el consumo y generación de residuos de papel.

Con respecto a los residuos generados en labores de mantenimiento, estos son gestionados en su totalidad por los proveedores que ejecutan el servicio. Sin embargo, establecemos controles para verificar la adecuada disposición final de los residuos, especialmente en el caso de residuos peligrosos.

La información relacionada con la generación, gestión y valorización de residuos es recopilada y controlada mediante registros internos y reportes emitidos por proveedores o aliados.

Año	Objetos reutilizados (cantidad)
2025	425
2024	1154
2023	122

Evolución de emisiones por fuente de emisión (t CO2e)

Total (toneladas métricas)	Reciclados	Compostados	No aprovechables
2025	1.72	0.96	7.90
2024	3.16	1.30	3.73
2023	2.66	0.09	2.92

Residuo (toneladas métricas)	2023	2024	2025
Cartón	0.83	0.29	0.48
Compostaje	0.09	1.30	0.96
Papel	0.76	1.07	0.96
PET	0.22	0.12	0.01
RAEE	0.77	1.68	0.25
Vidrio	0.09	-	0.02
No aprovechables	2.92	3.73	7.90
Total	5.68	8.19	10.58

A continuación, se muestra el impacto reportado por nuestros aliados de los residuos donados a través de nuestro programa de reutilización y reciclaje:

ANIQUEM	Evitamos la tala de	24 árboles
	Ahorramos	6,841 gal de agua
Recidar	Mitigamos	1,548.9 kg de CO2
Lima Compost	Mitigamos	486.5 kg de CO2
	Generamos	192 kg de compost

Los residuos generados corresponden en su totalidad a residuos no peligrosos, generados en nuestras únicas oficinas.



3.7 Reduciendo nuestro impacto

Para elaborar nuestros planes de reducción y mitigación, consideramos el progreso en nuestro compromiso Net Zero, nuestra matriz de identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales y la retroalimentación del Comité de Responsabilidad Corporativa y los grupos de interés.

A continuación, mencionamos las iniciativas activas más destacadas del 2025 y sus resultados:

Consumo de energía eléctrica 100% renovables: Por tercer año consecutivo el 100% de nuestro consumo eléctrico provino de fuentes renovables, lo que evitó la emisión de 156 toneladas de CO₂eq.

Consumo de papel certificado: Durante el 2025, más del 96% 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.

Compras sostenibles de laptops: Se estableció lineamientos para la compra de laptops cuyas emisiones GEI sean compensadas. Esto permitió mitigar 206.05 toneladas de CO₂.

Implementación de software para firmas electrónicas: El software implementado facilitará el uso de documentos digitales en reemplazo del papel de oficina.



09

Riesgos

01 Sistemas de Gestión de Riesgos

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

El sistema de gestión de riesgos de nuestra Firma está dirigido por la Política de Gestión de Riesgos de la Red PwC (Network Risk Management Policies – NRMP). Asimismo, la red global supervisa, revisa y aprueba el Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales (Enterprise Risk Management – ERM), asegurando su alineamiento con los estándares corporativos. Esto lo hace a través del Comité de Riesgos del Equipo de Liderazgo Global, el cual tiene entre sus tareas:



- Monitoreo de los riesgos clave.
- Aseguramiento de la calidad.
- Sistema de gestión de riesgos de la red.
- Supervisión del cumplimiento de acuerdo con los estándares, políticas internas y requerimientos legales y regulatorios.

A nivel local, PwC Perú cuenta con un Socio Responsable de Riesgos a nivel Firma y con Representantes de Riesgos por Línea de Servicio (LoS), así como con un Programa de Gestión de Riesgos Empresariales orientado a la identificación y monitoreo de los riesgos clave que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos de la Firma. Esta responsabilidad recae en el Country Leadership Team (CLT).

La evaluación de los temas materiales y riesgos clave para la red de PwC se realiza anualmente, y sus respectivos planes de mitigación son revisados por el Comité de Riesgos Global. En este marco, el CLT de PwC Perú actualiza su matriz de riesgos considerando tanto los riesgos identificados a nivel de la red PwC como aquellos derivados del entorno interno y externo de la Firma local.



Los principales riesgos de la red y la Firma local, por lo general, se mantienen estables en el tiempo debido a la naturaleza del negocio. Por ello, siguen siendo relevantes los riesgos que enfrentamos para garantizar la calidad de nuestros servicios, el cumplimiento de obligaciones legales y conformidad de los reglamentos y normas internas, incluidas la independencia del auditor.



Riesgos clave de la red PwC

(GRI 201-1) (GRI 205-2)

Riesgos de confianza y resultados sostenibles

Riesgos sociales y de confianza

No responder, anticipar o comprender las expectativas sociales y del mercado erosiona la confianza y daña la reputación.

Propósito, valores y comportamientos

No integrar propósito y valores en la estrategia y decisiones impide ejecutar la estrategia y genera riesgo reputacional.

Regulación y política pública

No anticipar los cambios en las políticas públicas aumentan el riesgo de modificaciones regulatorios disruptivos que afecten la sostenibilidad de los resultados.

Medio Ambiente

Falta de identificación y gestión de impactos y riesgos ambientales afecta a los clientes, sectores económicos y servicios.

Geopolítica

Eventos geopolíticos o la desvinculación podría afectar la implementación de nuestra estrategia.

Incertidumbre económica

Condiciones económicas adversas impactan la ejecución estratégica y el desempeño de personas, clientes y stakeholders.

Riesgos de calidad

Calidad del cliente y del servicio

Falla en la evaluación de riesgos para la aceptación o continuidad de servicios o en la calidad de este puede causar riesgos reputacionales o legales.

Eventos adversos importantes

No responder de manera oportuna y con la experiencia adecuada ante situaciones adversas ocasiona riesgos financieros, de seguridad, tecnológicos y/o reputacionales.

Riesgos del capital humano

Calidad del cliente y del servicio

No ser capaces de atraer, retener y desarrollar talento apropiado afecta el despliegue rápido de recursos, ocasionando que no se puedan aprovechar las oportunidades ni asegurar la calidad de nuestros servicios.

Riesgos tecnológicos

Disrupción facilitada por la tecnología

Falla en prepararse y responder a la disrupción, lo que limita la capacidad de desarrollar nuevos servicios y soluciones de manera rápida y ágil.

Disponibilidad tecnológica

Falla en la gestión de los sistemas críticos limita la capacidad de atender a los clientes y gestionar el negocio.

Cyberseguridad

Falla en la gestión de seguridad de datos o inadecuada defensa frente a ataques de ransomware puede ocasionar impactos reputacionales o legales.

02

Continuidad de negocio

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

En PwC Perú, la continuidad del negocio es un compromiso valioso con nuestros clientes, colaboradores y nuestra reputación. Una posible interrupción en nuestras operaciones generaría impactos significativos en nuestros clientes – por la posible interrupción de nuestro servicio-, en las condiciones de trabajo y economía de nuestros colaboradores y socios, en las operaciones de nuestros proveedores, en la seguridad y salud de las personas en general, entre otros.

Por ello, contamos con una Política de Continuidad de Negocio y Plan de Continuidad de Negocio (BCP, por sus siglas en inglés), los cuales en conjunto establecen los compromisos y procedimientos para mantener operativas nuestras funciones críticas y proteger la información. El BCP está alineado a la norma ISO 22301, ISP y normativas internacionales de la industria.



El plan fue elaborado en coordinación con áreas clave de la organización y tomando como base una evaluación de riesgos que contempla diversos escenarios, incluyendo desastres naturales, eventos operativos y contextos de inestabilidad. A partir de este análisis, se definen controles y estrategias de respuesta orientadas a gestionar dichos escenarios.

En caso de materializarse algún escenario disruptivo se cuenta con lineamientos para la recuperación de las operaciones, orientados a reducir el impacto en la organización y sus partes interesadas.



(GRI 2-12)

La supervisión de la continuidad del negocio se realiza a través de una estructura de gobernanza liderada por el Socio Principal, responsable de priorizar recursos, definir lineamientos generales y autorizar decisiones estratégicas durante situaciones de contingencia. Esta estructura cuenta con el soporte de un equipo conformado por representantes de distintas áreas, que brinda apoyo según la naturaleza del evento.

La efectividad del plan se verifica a través de simulacros donde se simulan eventos disruptivos. Asimismo, el BCP es auditado de manera regular, identificándose oportunidades de mejora que son gestionadas mediante planes de acción. Como parte de este proceso, se vienen fortaleciendo capacidades y controles, incluyendo programas de capacitación y mejoras en los mecanismos de monitoreo de la operación.

Con el fin de comunicar el plan, la política y otras guías informativas a nuestros colaboradores, se cuenta con diversos canales internos, tales como la intranet corporativa, programas de capacitación y canales de comunicación interna.

En PwC Perú la continuidad de nuestro negocio no es una opción, es un compromiso con nuestros clientes, nuestra gente y nuestra reputación.





10

Acerca del informe

(GRI 2-3)

Presentamos nuestro informe anual integrado correspondiente al ejercicio del año 2025. La información presentada contiene los resultados de la gestión de impactos ambientales, sociales y de gobierno corporativo de PwC Perú.

El periodo de reporte correspondiente al presente informe no está alineado al periodo del informe financiero, ya que el primero hace referencia al año calendario (de enero a diciembre 2025), mientras que el segundo toma como periodo de reporte el año fiscal, (de julio 2024 a junio 2025). Lo último se realiza en cumplimiento con los lineamientos establecidos por la red global de firmas de PwC.

Nuestro 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.

(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).



01

Determinación de temas materiales

(GRI 3-1)

Tanto para la determinación de los temas materiales como para la identificación y evaluación de los grupos de interés, seguimos lo lineamientos establecidos en el GRI 3: Temas Materiales 2021. De esta forma, el proceso se basó en los siguientes pasos:

Análisis de contexto

Con el fin de entender el contexto de sostenibilidad de nuestra Firma, realizamos un análisis tomando en consideración la siguiente información:

- Lista de temas materiales y criterios de evaluación de sector en los estándares SASB y Sustainability Yearbook.
- Benchmark (análisis comparativo) de empresas líderes en sostenibilidad a nivel nacional y el sector.
- Contexto de sostenibilidad nacional y normativa local.
- Materialidad de nuestro informe de sostenibilidad, impacto y transparencia del 2021.

Asimismo, se tomó en consideración información interna relevante a sostenibilidad.

Identificación de impactos

Identificamos y evaluamos los impactos reales y potenciales, negativos o positivos, derivados de nuestras operaciones que afecten al ambiente, las personas, la economía o los derechos humanos.

Para ello, realizamos entrevistas a los principales líderes de proceso de nuestra Firma, y realizamos consultas a nuestros grupos de interés prioritarios.

Evaluación de impactos

Evaluamos la relevancia de los impactos identificados tomando en cuenta dos enfoques:

- Definimos la importancia de los impactos para la Firma, en base a la probabilidad, severidad, alcance y el carácter irremediable del impacto.
- Definimos la importancia para los grupos de interés en base al nivel de severidad e interés.

Matriz de materialidad

En base a la evaluación realizada a los impactos se ubica a estos en la matriz de materialidad. Los temas materiales son posteriormente validados por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa.

(GRI 3-2)

En base al resultado del análisis de materialidad, se determinó los siguientes temas como materiales:

Calidad de servicios

Desempeño económico

Conducta ética

Gestión de riesgos y crisis

Protección de la información

Bienestar de los colaboradores

Innovación

Identidad PwC

Compromiso con el entorno

Gestión responsable de la cadena de suministros

Retención y desarrollo de los colaboradores

02

Grupos de interés

Como parte de nuestra gestión de la sostenibilidad, realizamos una identificación y priorización de grupos de interés de forma periódica. Estos grupos son involucrados en nuestro proceso de análisis de materialidad. En el 2025 realizamos un nuevo ejercicio de identificación y priorización, en donde se determinó a los siguientes grupos como prioritarios:

Socios

Colaboradores/as

Proveedores

Red global PwC

Entidades reguladoras internacionales

Entidades reguladoras nacionales

Clientes

Banca

03

Índice GRI

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
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, 96			
2-4	Reformulaciones de información	96			
2-5	Aseguramiento externo				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 69			
2-7	Empleados	25			
2-8	Trabajadores que no son empleados	27			
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	72, 73			
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	72			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	72,74			
2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10, 11, 72, 73, 94			

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
2-13	Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	72, 82			
2-14	Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	72			
2-15	Conflictos de intereses	74			
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	72			
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible.	71, 73			
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	74			
2-19	Políticas remunerativas	74			
2-20	Proceso para determinar la remuneración	45			
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, 11, 34, 55			
2-24	Cómo se incorporan los compromisos de las políticas relacionadas con conducta responsable.	34, 55, 58, 60, 92, 94			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	19, 38, 49, 84			
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento en la creación de políticas y procedimientos hacia el compromiso de conducta responsable alineadas a preocupaciones del negocio.	59			

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
2-27	Cumplimiento de las leyes y reglamentos	61, 65			
2-28	Asociaciones de miembros	28, 35			
2-29	Enfoque para la participación de los Grupos de Interés (Stakeholders)	28, 34, 35			
2-30	Acuerdos para convenios colectivos	35			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	97			
3-2	Lista de temas materiales	98			
Desempeño económico					
3-3	Gestión de los temas materiales	76, 92, 94			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	76, 93			
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	38			
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	76			
Conducta ética					
3-3	Gestión de los temas materiales	57, 60, 65			
205-1	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	60			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	64, 93			
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	61			
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	61			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso	36, 67			

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	36, 67			
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	65			
Innovación					
3-3	Gestión de los temas materiales	13, 19			
Retención y desarrollo de colaboradores					
3-3	Gestión de los temas materiales	39, 40			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	41			
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	39, 42			
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	43			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	37, 38			
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.	39			
401-3	Permiso parental	35, 39			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	45			

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	25			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	28, 35, 68			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	28			
Protección de la información					
418-1	Privacidad del cliente	19			
Compromiso con el entorno					
3-3	Gestión de los temas materiales	76, 82, 83			
103-1	Políticas y compromisos en materia de energía	84			
103-2	Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización	84			
103-4	Intensidad energética	84			
305-1	Emissiones directas de GEI (alcance 1)	86			
305-2	Emissiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	86			
305-3	Emissiones indirectas de GEI (alcance 3)	86			
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	86			
Gestión responsable de la cadena de suministros					
3-3	Gestión de los temas materiales	67, 68			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	69, 80			

GRI	Contenido	Ubicación	Omisión	Razón	Explicación
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	67			
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	68			
Bienestar de los colaboradores					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47			
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	48, 49			
403-3	Servicios de salud en el trabajo	51			
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	49, 52			
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52			
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	51			
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	53			
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47			
403-9	Lesiones por accidente laboral	49			
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	49			

04

Índice SASB

Tema	Código	Parámetro	Ubicación	Observaciones	Disclaimer
	SV-PS-000.A	Número de empleados por: (1) a tiempo completo y a tiempo parcial, (2) temporales y (3) contratados			
	SV-PS-000.B	Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable	Omitido	Datos solicitados son considerados como confidenciales	
Protección de la información					
Seguridad de los datos	SV-PS-230a.1	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos			
	SV-PS-230a.2	Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes			
	SV-PS-230a.3	(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.			
Retención y desarrollo de colaboradores					
Diversidad e implicación de la fuerza laboral	SV-PS-330a.1	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) directivos ejecutivos y (2) todos los demás empleados			
	SV-PS-330a.2	Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario			
	SV-PS-330a.3	Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje			
Conducta ética					
Integridad profesional	SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional			
	SV-PS-510a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional			

05

Índice ODS

ODS	Objetivo	Tema material	Actividad realizada	GRI
3	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.	Bienestar de los colaboradores	Charlas de salud, Programa de Ergonomía, Programa de Salud Mental, Programa de Discapacidad, Programa de Estilo de Vida Saludable, Programa de Maternidad y Seguros de salud, oncológico y Vida Ley. No se presentaron fallecimientos por accidentes o enfermedades laborales.	403-6
	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
	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 el entorno	Reducción del 81% de nuestras emisiones de Alcance 1 y 2. 425 objetos destinados a la reutilización y 1.72 toneladas de residuos reciclados.	305-1
4	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.			404-1
	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.	Retención y desarrollo de colaboradores	63 horas de formación en promedio por colaborador.	404-2
	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.	Retención y desarrollo de colaboradores	La cantidad de horas de formación por género son similares entre hombres y mujeres. Los hombres tienen un promedio de horas ligeramente mayor al de las mujeres.	404-3

ODS	Objetivo	Tema material	Actividad realizada	GRI
5	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo	Retención y desarrollo de colaboradores	Código de Conducta. Política de Diversidad e Inclusión. 53.7% de los colaboradores son mujeres. La posición de mujeres en puestos de liderazgo es un 12% mayor que el 2020. No se registraron casos de discriminación durante el periodo materia del reporte.	405-1 406-1
	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.	Retención y desarrollo de colaboradores Gestión responsable de la cadena de suministros	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores.	408-1
7	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética		Plan Net Zero. 100% de suministro eléctrico renovable.	302-3
8	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.	Desempeño económico Retención y desarrollo de colaboradores	Creación de más de 1000 puestos de trabajo, destinando más del 50% del valor económico distribuido a nuestros colaboradores.	201-1
	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 el entorno	Nuestro programa New World New Skills. 491 horas de servicios pro-bono en auditoría financiera, auditoría de procesos y talleres de reflexión estratégica. 558 horas voluntarias, con un costo de S/40.68.	204-1
	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.	Bienestar de los colaboradores	Iniciativas del Plan de Beneficios como: permiso parental y de lactancia, 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.	401-1 401-2 401-3
	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.	Conducta ética Gestión responsable de la cadena de suministros	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores. Código de Conducta para Terceros, Política de Derechos Humanos y Política de Compras y Contrataciones.	409-1
	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.	Bienestar de los colaboradores Conducta ética	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 de la red PwC y Política local de Derechos Humanos.	403-1 403-2 403-4 403-5 403-7 403-8

ODS	Objetivo	Tema material	Actividad realizada	GRI
	12.8 De aquí a 2030, velar por que las personas de todo el mundo dispongan de la información	Compromiso con el entorno	Compromiso Net Zero. Grupo de afinidad ambiental Net Zero Heroes. Medidas de gestión de la energía y emisiones.	305-5
12	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 el entorno	Compromiso Net Zero. Medidas de reducción de nuestro impacto: 364.09 toneladas de CO2e evitadas, 1.72 toneladas de residuos reciclados y 425 materiales donados para reutilización.	305-5 302-4
13	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	Compromiso con el entorno	Compromiso Net Zero. Gestión de energía y emisiones. Medidas de reducción de nuestro impacto.	201-2 305-2 305-4
	16.3 Promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	Conducta ética	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.	417-3
16	16.5 Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas			205-1 205-2 205-3
	16.6 Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles	Conducta ética	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.	2-11 2-16
	16.7 Garantizar a. una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa b. a todos los niveles			2-12



PwC Perú
Santo Toribio 143, Piso 8
San Isidro, Lima, Perú
+51 919 292 001