



Informe de
sostenibilidad,
impacto y
transparencia

2022

PwC Perú



pwc





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

Nombre Comercial:

PwC Perú

Razón Social:

PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.
Gaveglío 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



Líder del ranking 2023 “Firmas de contadores más prestigiosas”, realizado por *Vault Law*



Premio a la Firma de Consultoría Global del Año otorgado por el *Global Investigations & Review (GIR)*



Una de las 100 empresas con más capacidad de retener y atraer talento, con mejor responsabilidad y gobierno corporativo, con mejor reputación corporativa y marcas de consumo que gozan de la mejor reputación



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



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



Distintivo de Asociación de Buenos Empleadores, otorgado por ABE



Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, otorgado por Perú Sostenible



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



Reconocimiento Award of Happiness, emitido por AMCHAM con el fin de premiar la integración de la Diversidad e Inclusión en nuestro negocio



Reconocimiento Amautas Mineros por nuestra colaboración constante en la difusión de buenas prácticas de minería moderna, formal y responsable

Índice de Contenidos

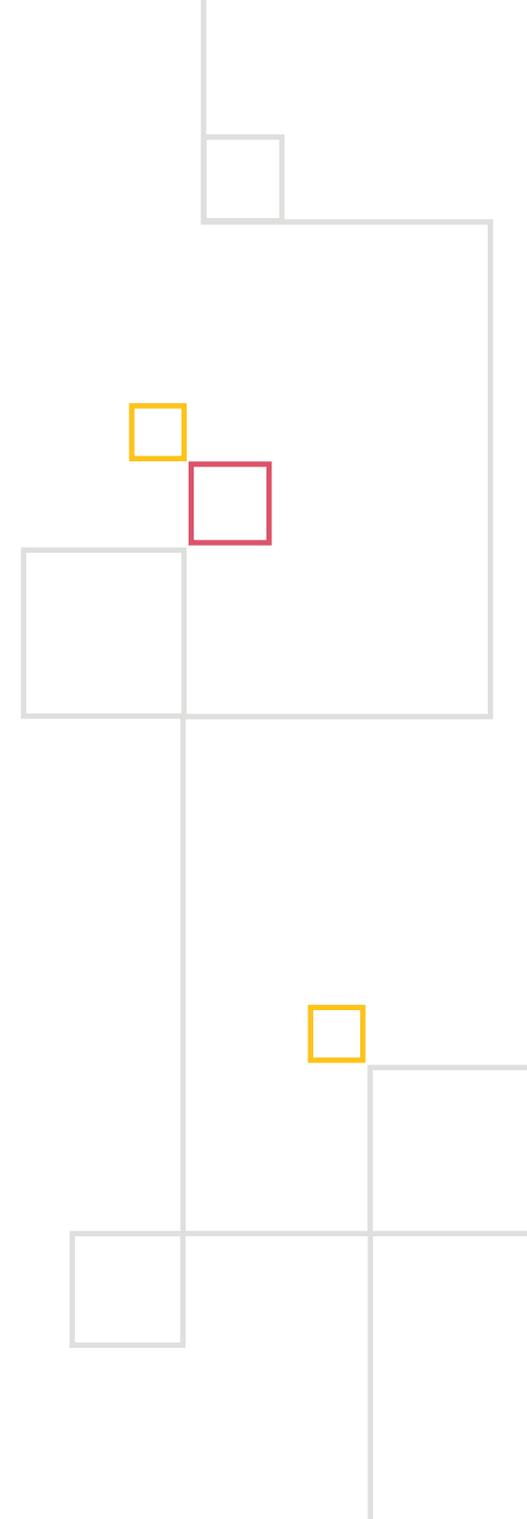
Somos PwC	07
Calidad	14
Orgullosamente Pricers	37
Ética	89
Gobierno Corporativo	110
Desempeño Económico	123
Nuestro Compromiso con la Sociedad y el Ambiente	126
Riesgos	147



Cómo leer este informe

El presente informe refleja nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, hacia nuestros grupos de interés, sobre los temas materiales¹. Para poder identificar a qué contenido se hace referencia, al inicio de cada sección se encuentran los respectivos códigos de las diferentes métricas que estamos usando: GRI (Global Reporting Initiative), SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Igualmente, al final del informe, se encuentra el índice específico para cada una de las herramientas utilizadas.

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



Mensaje de nuestro socio principal

(GRI 2-22)

En el año 2022, mientras nuestro país avanzaba hacia el final de la emergencia sanitaria instaurada por la pandemia del COVID-19, tensiones geopolíticas alrededor del mundo y la convulsión social y política en nuestro país dieron como resultado nuevos desafíos para abordar. Nuestra economía empezó a recuperarse tras la pandemia, pero su crecimiento se situó por debajo del promedio de la región, encontrándonos en un escenario de aumento de la inflación. Las sequías y otros fenómenos climáticos impactaron nuestra economía, a la par que presenciamos un mayor interés y desarrollo normativo para la acción contra el cambio climático.

Estos eventos son una muestra de la complejidad y volatilidad del contexto actual en el que vivimos. Por ello, entendemos que hoy en día generar confianza es más importante que nunca y que las ideas de nuestra comunidad de solucionadores tienen el poder para resolver los problemas importantes a los cuales se enfrentan los negocios y la sociedad.

En PwC Perú, buscamos ayudar a las organizaciones a generar confianza y brindar resultados sostenibles. Para ello, creamos valor a través de un negocio responsable que impulsa el cambio. De esta forma, mantenemos altos estándares profesionales que se adhieren a las leyes y regulaciones aplicables y nos aseguramos de cumplir con las obligaciones éticas.

Invertimos en el crecimiento profesional de nuestros colaboradores mediante un aprendizaje continuo que los impulsa a alcanzar los más altos niveles académicos y cumplir con rigurosos estándares éticos. Asimismo, respetamos y reconocemos el poder del talento diverso para resolver de la mejor forma los problemas importantes de nuestra sociedad. Por ello, desplegamos una estrategia de diversidad e inclusión que busca fomentar una cultura equitativa, en la que todas las personas sientan que pertenecen.

Desde el aspecto ambiental, por medio de nuestro compromiso Net Zero buscamos alcanzar las cero emisiones netas de carbono en nuestras operaciones al 2030 y contribuir con el desarrollo de políticas públicas para acelerar la transición hacia una economía de cero carbono, además de apoyar a nuestros clientes en esta transición.

Con respecto a nuestra comunidad, apostamos por invertir en el desarrollo de las personas, ONGs, microempresas y empresas sociales, para maximizar su potencial. Para ello, utilizamos nuestras habilidades y experiencias para crear capacidades y promover la educación.

1
2
3

En este informe, presentamos un resumen de la gestión de sostenibilidad en nuestra Firma a lo largo del 2022. Con ello buscamos promover la transparencia y comunicación con nuestras partes interesadas y reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible. Entre los avances en materia de sostenibilidad, me gustaría destacar los siguientes:

- La evaluación de nuestros clientes respecto a la calidad de nuestros servicios nos ha posicionado en el nivel más alto de la escala: World Class.
- Las horas de formación en promedio de nuestros colaboradores ha crecido de forma sostenida en los últimos tres años, brindado en promedio 64 horas de formación
- Hemos logrado un crecimiento sostenido por 4 años consecutivos en los resultados de nuestra evaluación de clima laboral, encontrándonos por encima del promedio regional.
- Hemos invertido más de 10 millones de dólares en proveedores locales, lo cual representa el 64% de nuestras compras.
- Hemos invertido en beneficio de nuestra comunidad alrededor de S/ 61,000 en voluntariados, S/ 32,000 en donaciones y 1027 horas en servicios probonos.
- Se ha implementado un sistema de monitoreo mensual de emisiones de GEI y hemos logrado obtener el reconocimiento de la cuarta estrella del programa Huella de Carbono Perú para el año 2021, por la reducción y neutralización de nuestras emisiones.
- Con el fin de reducir nuestro impacto ambiental, hemos ampliado nuestro programa de reciclaje de residuos e implementado luminarias con tecnología LED en el 78% de nuestras oficinas.

Estos avances son producto de la participación activa de nuestros colaboradores y el compromiso de los líderes de nuestra organización. Apreciamos los esfuerzos de nuestros Pricers para construir un mundo más resiliente, inclusivo y capaz de adaptarse a los principales cambios que están dando forma al mundo.

La sostenibilidad nos invita a trabajar de manera conjunta, para construir entre todos una visión de desarrollo que no deje a nadie por fuera.

Orlando Marchesi

Socio Principal de PwC Perú



01.

Somos PwC



1.

Transformando el talento y la confianza en un mundo nuevo

(GRI 2-1)

En PwC apoyamos e impulsamos el crecimiento del sector empresarial y del país, mediante soluciones integradas y respuestas innovadoras que permitan obtener el máximo beneficio, construir relaciones de valor y promover un mejor futuro de forma sostenible.

Con nuestros servicios, buscamos visibilizar el impacto positivo de nuestros clientes frente a sus grupos de interés. Esto, a su vez, se refleja en resultados sólidos en los ámbitos económico, financiero, social, laboral, medioambiental, tecnológico, entre otros.

Somos capaces de realizar esto gracias a nuestro enfoque sectorial y métodos creativos alternativos, los cuales nos permiten desarrollar estrategias para resolver problemas importantes y generar confianza en la sociedad.

Hoy, somos una red global de servicios profesionales con más de 327,000 personas en 152 países. En Perú, venimos trabajando durante 98 años, con la contribución de más de 1,000 profesionales y colaborando con las organizaciones para crear el valor que buscan.

2.

Nuestros Servicios

(GRI 2-6)

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

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

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

Desde ambas firmas, buscamos ofrecer servicios profesionales que ayuden a nuestros clientes a resolver problemas importantes y complejos. Nuestras principales líneas de servicio son:

Assurance Services (ASR)

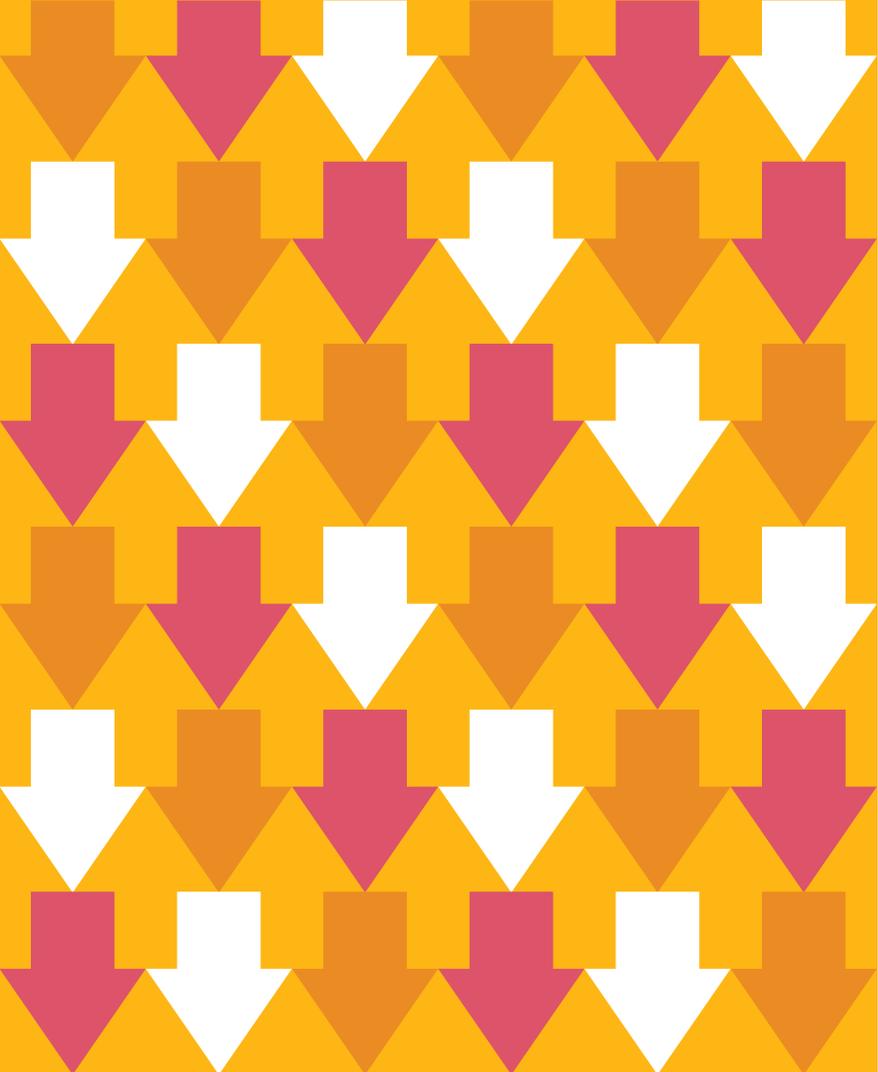
Brindamos a los clientes seguridad y confiabilidad en la información financiera, para la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos empresariales. Nuestros profesionales dedican tiempo a entender cada industria e identificar riesgos y oportunidades de mejora en cada proceso de control.

Advisory Services (ADV)

Ofrecemos asesoría profesional en la implementación de estrategias y desarrollo de soluciones de transformación de negocios que generan impacto e incremento de valor en la organización.

Tax & Legal Services (TLS)

Contamos con un equipo multidisciplinario de especialistas, los cuales brindan soporte en temas tributarios, legales y contables.



Nuestro Propósito

Generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

3. Nuestros Valores (GRI 2-23, 2-12)

En la Red Global de PwC provenimos de diferentes realidades y culturas pero, compartimos los mismos valores, los cuales gobiernan nuestras acciones y permiten nuestro éxito. Estos valores han sido establecidos por nuestro Equipo de Liderazgo de la Red Global y señalan los aspectos en los que debemos destacar para cumplir con nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Describen las expectativas de nuestros clientes, guían nuestro trabajo en equipo y establecen nuestra responsabilidad para dar siempre lo mejor.



Nos interesamos

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



Trabajamos juntos

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



Reimaginamos lo posible

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



Hacemos la diferencia

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



Actuamos con integridad

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

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

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

En PwC Perú, a través de la Asamblea de Socios, analizamos y revisamos nuestra formulación estratégica anualmente, con la participación y contribución activa de nuestros líderes. En estas reuniones se definen objetivos y se planifican las acciones necesarias para alcanzarlos.

Contamos con una política y plan de sostenibilidad corporativa, los cuales se alinean con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Dentro de nuestra política, se definen 3 ejes principales de acción: **Comunidad, Medio Ambiente y Negocio Responsable**, donde hacemos contribuciones relevantes y significativas en temas de voluntariados, donaciones, diversidad e inclusión, y nuestro compromiso con el medio ambiente.

Negocio Responsable

Creamos valor para los negocios y nuestras comunidades en aspectos vinculados a ética, integridad, confianza y sostenibilidad. Tenemos un enfoque particular en la temática de Diversidad e Inclusión (ver punto 5.1.1)

Medio Ambiente

Creamos valor para nuestro negocio y comunidades, respetando el medio ambiente, comenzando por nuestra propia huella de carbono.

Comunidad

Creamos valor mediante el uso de nuestras habilidades y experiencias para ayudar a que las personas y organizaciones alcancen su máximo potencial.

4.1. Negocio Responsable

4.1.1. Diversidad e Inclusión

En PwC respetamos y valoramos las diferencias. Entendemos que la colaboración entre personas de diferentes orígenes y con diversas perspectivas genera mayor valor para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad.

Por ello impulsamos la **inclusión y el liderazgo** en nuestros colaboradores y grupos de interés. Estas habilidades son esenciales para **generar confianza y brindar resultados sostenibles** para nuestros clientes, al mismo tiempo que crean una cultura de pertenencia en nuestro equipo.

Como parte de nuestra gestión, contamos con un comité que vela por el cumplimiento y actualización de nuestra Política de Diversidad e Inclusión. Además, se encarga de la implementación y seguimiento de la ejecución de nuestro Plan de Diversidad e Inclusión, sobre el cual profundizaremos en el Capítulo “Orgullosamente Pricers”.

4.1.2. Conducta empresarial responsable

La confianza depositada en PwC Perú por nuestros clientes, nuestra gente y las comunidades es una pieza clave en nuestra forma de hacer negocios. Es por ello que contamos con un Código de Conducta, el cual describe las expectativas que tenemos acerca del comportamiento adecuado que deben demostrar nuestros colaboradores. Este documento proporciona un marco de referencia para guiar la toma de decisiones y asegurar la alineación de nuestra labor con nuestro propósito, valores y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes.

Adicionalmente, como parte del proceso de gestión de nuestra cadena de valor, implementamos el **Código Global de Conducta para Terceros**. Este código promueve buenas prácticas en temas sociales, ambientales y éticos, con la finalidad de establecer las normas mínimas de integridad y conducta comercial que esperamos de aquellos con los que hacemos negocios. De esa manera, buscamos mantener relaciones de confianza, honestas e íntegras con nuestros proveedores.

En cuanto a nuestros clientes, nos adherimos a los estándares aplicables contra el lavado de dinero; además, contamos con un Sistema de Aceptación de clientes y trabajos. No realizamos un servicio si existen dudas sobre la identidad, reputación y origen de los fondos del cliente.





4.2. Medio Ambiente: Nuestro Compromiso Net Zero

PwC ha establecido un compromiso global para alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero al 2030, estableciendo objetivos a corto plazo basados en ciencia para el 2030, en línea con un escenario climático de 1.5°C.

Para alcanzar nuestros objetivos Net Zero 2030, contamos con un plan local diseñado de la mano de PwC Global. Este cuenta con metas trazadas a largo plazo y se inició su despliegue el 2021, con 4 puntos de atención:



Para mayor información sobre nuestro compromiso Net Zero, puedes revisar el capítulo “Nuestro compromiso con la sociedad y el ambiente”.

4.3. Comunidad: Nuestra acción social

Creemos firmemente que el sector privado juega un papel clave en el desarrollo de soluciones de los grandes desafíos que presenta nuestra sociedad. Por ello, por medio de la humanidad, creatividad y visión de nuestros colaboradores, queremos construir economías en donde las personas y negocios puedan prosperar. Para este fin, hemos apostado por invertir en el desarrollo de las personas, ONGs, microempresas y empresas sociales, para maximizar su potencial.

Por medio de nuestra iniciativa global New World New Skills buscamos profundizar los conocimientos de las personas acerca del mundo digital y darles las herramientas para que puedan desenvolverse plenamente en este. Asimismo, compartimos nuestro tiempo y experiencia con microempresas y empresas sociales, para ayudarlos a escalar y acelerar su impacto, que creemos tiene la capacidad de transformar el mercado. Trabajamos de la mano con ONGs para resolver algunos de los problemas más importantes de la sociedad y desarrollar un mercado más fuerte y transparente. Por último, invertimos nuestro tiempo y capacidades profesionales para el desarrollo de la comunidad, a través de voluntariados.

Para mayor detalles sobre nuestro impacto en la comunidad puedes revisar el capítulo “Nuestro compromiso con la sociedad y el ambiente”.

5. Debida diligencia en derechos humanos

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

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

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

02.

Calidad

1. La Nueva Ecuación - Generando confianza y resultados sostenibles

(GRI 3-3)

Para nosotros, la calidad va más allá de solamente cumplir con estándares, políticas y normativas. Se trata de generar confianza en nuestros grupos de interés mediante el cumplimiento de nuestros compromisos, brindando servicios de calidad y manteniendo la reputación que tenemos como parte de la red global de PwC.

Cumplir con estas acciones no es sencillo: se requiere de profesionales con un alto nivel de conocimiento y experiencia, con elevados estándares éticos, valores claros y, sobre todo, honestidad. Teniendo ello en cuenta, trabajamos por mantener una cultura organizacional sólida, controles estrictos de calidad, tecnologías adaptadas y una gobernanza adecuada.

La calidad es la responsabilidad de todos en PwC

Actualmente canalizamos la calidad de nuestros servicios a través de La Nueva Ecuación, estrategia global lanzada durante el 2021, la cual describe el enfoque de nuestra forma de hacer negocios. Esta estrategia se centra en resolver los problemas que enfrentan nuestros clientes en un mundo de disrupción tecnológica y de impactos producto del cambio climático.

Nuestra estrategia está basada en un modelo multidisciplinario, el cual nos permite generar confianza y brindar resultados sostenibles al combinar la experiencia en actividades de auditoría, impuestos y consultoría con un impulso para expandir las capacidades especializadas de nuestros Pricers en el uso de las nuevas tecnologías emergentes y criterios ESG.¹

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



¹ Los criterios ESG se refieren a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo que se tienen en cuenta a la hora de invertir en una empresa.

2. Sistema de Gestión de Calidad

La calidad de nuestro trabajo en toda la gama de servicios es y seguirá siendo un enfoque central para nosotros; tanto en términos de cómo probar, medir y mejorar la calidad de la manera más adecuada, como en lo referido a priorizar los niveles de inversión que necesitamos para alcanzar y mantener los estándares esperados de calidad.

En PwC Perú contamos con una serie de programas de trabajo y metodologías aplicables a nivel mundial para ayudar a nuestros socios y Pricers a trabajar de acuerdo con los estándares de calidad de la Firma. Estos programas comprenden la gestión de riesgos, independencia, ética y conductas comerciales, comportamiento profesional, protección de datos, confidencialidad, entre otros elementos básicos que determinan la definición e implementación de un adecuado sistema de control de calidad.

Cabe resaltar que, durante el año 2022, no se han presentado infracciones o incumplimientos a las regulaciones locales o del exterior, por lo tanto, no hemos incurrido en multas o sanciones.



2.1 Ejecución de servicios asegurando la eficiencia y calidad

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



Adecuada asignación de equipos

Realizada en base a la especialización y cualidades específicas necesarias para cada uno de los encargos.

Un elemento indispensable del equipo es el involucramiento de un socio, el cual lidera la toma de decisiones sobre el cliente, ejerce una labor de supervisión y aplica los procedimientos de consulta establecidos cuando es necesario.



Metodología uniforme

Aplicación de una metodología uniforme, contrastada e implantada en la red global de PwC, adaptada a las necesidades actuales de nuestros clientes y permanentemente actualizada.



Enfoque adaptados a la situación

El enfoque de los servicios está claramente adaptado a la situación específica del cliente, de manera que nuestras conclusiones sean un elemento útil a las empresas para la toma de decisiones



Planificación anticipada

Realizamos una planificación previa de la estrategia a seguir, de acuerdo al conocimiento del sector y del cliente, así como los riesgos identificados para el mismo. Aquí, se determina si existe la necesidad de especialistas adicionales en el equipo, o especialistas internacionales miembros de la red de Firmas PwC.



Socio adicional de revisión

La figura de un Socio adicional de revisión (Quality Review Partner para las auditorías o segundo Socio para otros servicios) es una posibilidad para aquellos trabajos en los que, por sus circunstancias particulares, contexto o especificación, se considera necesario su involucramiento.

2.2 Sistema de inspección y control de calidad

Uno de los elementos clave en la determinación de un adecuado sistema de control de calidad interno es la implementación de un sistema de inspección. Este sistema debe determinar la correcta aplicación de las políticas y procedimientos establecidos local y globalmente, así como el cumplimiento de la normativa local u otra de distinta índole que sea de aplicación en cada uno de los trabajos.

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



Realizadas por equipos independientes pertenecientes a PwC Perú y gestionadas por los equipos de *Risk & Quality*



Realizadas por equipos internacionales de la red global de PwC con el fin de:

- Verificar que los proyectos cumplan los estándares de independencia, calidad, y riesgos
- Verificar el cumplimiento de la norma internacional ISQM-1 (para los trabajos de la línea de servicio de Assurance)



Todos los resultados de las revisiones son analizados en profundidad, con la finalidad de definir, de ser el caso, planes de acción que pongan en marcha las acciones a llevar a cabo y los responsables directos de su ejecución.



2.3. Políticas y principales elementos de control interno

La red de firmas PwC tiene implementadas políticas de gestión de riesgos, las cuales han sido diseñadas para todas las Firmas miembro. El detalle de cada política establecida está sustentada por material guía que provee la explicación detallada de cómo ésta se aplicaría en situaciones particulares. Todas las políticas de riesgo están plasmadas en las Políticas de la Gestión de Riesgos de la Red (NRMP, por sus siglas en inglés).

2.3.1. Políticas de Independencia

La política de independencia a nivel global estipula las normas mínimas que deben respetarse y los procesos que deben seguirse para mantener la independencia con nuestros clientes. Está basada en el Código de Ética del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA, por sus siglas en inglés) y contiene un mínimo de estándares que toda la red PwC ha de cumplir, adicionalmente a los requerimientos regulatorios y profesionales locales.

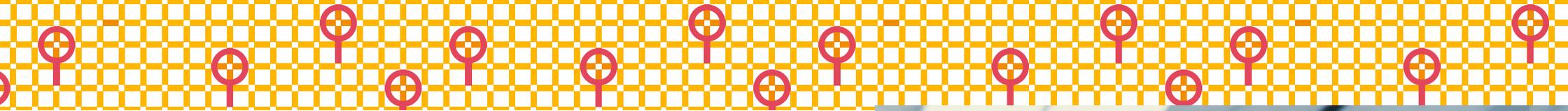
Asimismo, en la medida que sea aplicable, nuestras políticas de independencia se complementan con los requerimientos de independencia de:

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

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

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

² Las Políticas de Gestión de Riesgos de la Red no son de carácter público por temas de confidencialidad



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

La red de firmas PwC cuenta con un portal web de Independencia que es accesible a todo el personal a nivel local y global, con los objetivos de:

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

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



Las políticas y sistemas de control interno, las cuales son comunes a todas las oficinas de PwC en el mundo, han sido diseñadas para cumplir con las regulaciones de independencia del auditor. Dichos controles cubren cuatro aspectos principales:

1. Organización

PwC cuenta con una estructura permanente a nivel mundial y local que nos permite administrar y controlar de manera efectiva y eficiente los principios de independencia. Para ello, tiene establecida una organización liderada por un Equipo Global de Independencia (GILT por sus siglas en inglés) que establece las políticas y guías de independencia, así como el cumplimiento de procesos consistentes en toda la red de firmas PwC. A su vez, cada territorio geográfico cuenta con un líder que participa del GILT - el *Partner Responsible for Independence* - quien guía y supervisa las funciones que cumplen los Socios y equipos responsables de la Independencia en cada uno de los países u oficinas de PwC.

2. Entrenamiento

El personal de PwC Perú es capacitado periódicamente en las políticas de independencia, los procesos de soporte y sus herramientas a través de sesiones de entrenamiento presenciales y de los módulos de la currícula online que se encuentran a disposición.

4. Procesos disciplinarios

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

3. Actividades de cumplimiento

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

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

	Checkpoint - Portafolio Global de Inversiones Permite un seguimiento en tiempo real de las inversiones de todos los Socios, equipo gerencial y de la Firma local con respecto a las entidades calificadas como restringidas o no en el CES.	01
	Autorizaciones de servicio Esta aplicación viabiliza la autorización que, bajo determinadas circunstancias, podría otorgar el Socio a cargo de la auditoría a la prestación de otros servicios al cliente	02
	Relaciones Conjuntas de Negocio Esta aplicación documenta y mantiene una lista de las relaciones de negocios y financieras de la Firma PwC local con terceros.	03
	Base de consultas Por medio de esta, todos los Socios, gerentes y miembros de staff de la red global de PwC formulan consultas que requieren un análisis e interpretación del equipo a cargo de Independencia en el país	04



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

- 1 Verificación de relacionamientos:** Previo al inicio de cualquier vinculación profesional con nuevos clientes, identificamos todos los relacionamientos existentes entre PwC y su personal con el cliente prospectivo (incluido sus accionistas y directores). Estos relacionamientos pueden ser servicios profesionales, intereses financieros, negocios conjuntos, procesos legales, relaciones laborales, entre otros.
- 2 Evaluación integral de independencia:** Se realiza al cliente prospectivo una evaluación de independencia de cada relacionamiento identificado para determinar si estos pueden entrar en conflicto con el rol de auditores. Para tal efecto, contamos con diversas herramientas y guías emitidas por la Firma global que facilitan dicha evaluación.

- 3 Confirmación anual de cumplimiento:** Se realiza con el objetivo de determinar la existencia de cualquier amenaza a nuestra independencia, resultante de acciones o intereses financieros de los Socios y staff de la Firma. Además, se utiliza para mantener un recordatorio periódico respecto al cumplimiento de la política y los procedimientos de independencia.
- 4 Pruebas de cumplimiento de independencia personal:** Con una periodicidad semestral, PwC Perú realiza una evaluación de independencia a una muestra de sus Socios y gerentes, quienes son requeridos a brindar información financiera personal actualizada, precisa y completa, la misma que es reportada en su Portafolio Global de Inversiones.
- 5 Programa de Control de Calidad:** Administramos la efectividad de nuestros sistemas de control de calidad a través de revisiones que cubren los diferentes niveles de la organización, nuestro sistema y procedimientos, tanto de la oficina como de Socios y staff. Asimismo, el Equipo Global de Independencia monitorea el cumplimiento de los estándares profesionales y políticas de independencia, a través de la autoevaluación que realizamos.

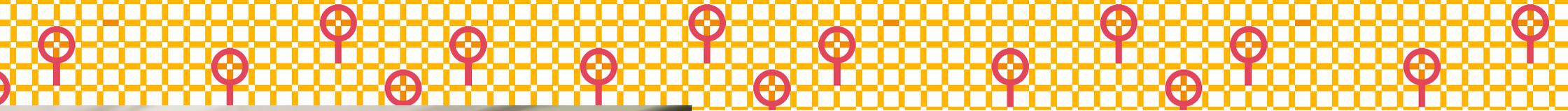
3. Importancia del Capital Humano

Nuestro objetivo es reclutar, capacitar, desarrollar y retener a los mejores y más brillantes profesionales que comparten el fuerte sentido de responsabilidad de PwC para brindar servicios de alta calidad.

A lo largo de su carrera profesional, nuestros Pricers siguen un programa de formación continua que les permite adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para mantener un alto nivel en su desempeño. Asimismo, se les brinda actualizaciones permanentes en los cambios normativos que afectan a su labor. Constantemente efectuamos evaluaciones tanto de las competencias y capacidades de nuestros profesionales como de su motivación. Esto lo realizamos a través de un proceso integral de gestión del desempeño, que incluye retroalimentación continua y coaching. Para mayor detalle, favor revisar el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

Nuestros líderes en industrias trabajan en equipos multidisciplinarios especializados en los distintos sectores económicos del mercado peruano. Al trabajar de esta manera, nuestros clientes pueden contar con profesionales expertos, con un profundo conocimiento del sector en el que actúan y amplia experiencia en el mismo. Además, son líderes de opinión reconocidos en sus respectivas áreas, siempre informados sobre los aspectos más relevantes de las principales industrias de nuestro país y del mundo. La capacitación de los equipos de trabajo está organizada en base a las nuevas tendencias de las industrias locales y de las necesidades particulares de los mercados.





4. Confidencialidad y seguridad de la información de nuestros clientes

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

En PwC tratamos la información de nuestros clientes, sea en forma oral, escrita o por cualquier otro medio, de manera reservada y confidencial. Nos comprometemos a no divulgarla y a utilizarla exclusivamente para los fines del desarrollo del trabajo encargado. Nuestra habilidad para proteger dicha confidencialidad es fundamental para conservar la confianza de nuestros clientes y principales grupos de interés. El deber de confidencialidad no termina cuando nos vamos de PwC; continuamos respetando la confidencialidad de la información, incluso después de nuestra partida.

La falta de cumplimiento de nuestras obligaciones en esta materia podría impactar negativamente a PwC Perú, a los clientes y a otras firmas de la Red PwC, pudiendo ocasionar daños en la reputación, así como pérdidas financieras, sanciones administrativas y/o procedimientos judiciales en contra de nuestra Firma.

4.1. Sistema de inspección y control de calidad

PwC Perú sigue la política de riesgo *Confidentiality and Data Protection* y el *Information Security Policy* (ISP por sus siglas en inglés). Estas últimas son auditadas en periodos semestrales y anuales para garantizar el cumplimiento de cada una de ellas. Asimismo, es importante destacar que el ISP cuenta con certificación ISO/IEC 27001:2013 Seguridad y Privacidad de la Información.

Estas políticas son aplicables a todos los territorios y países que conforman la red de firmas PwC a nivel global. Cada territorio tiene que confirmar la aplicabilidad de cada una de ellas, dependiendo del tamaño de la operación y de los servicios que brinde. Respecto a las Políticas Globales de Seguridad de la Información, el área de Tecnología de la Información de PwC Perú (LAN IT PE) asume la responsabilidad del cumplimiento de las políticas y controles definidos y revisados en cada auditoría.



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

Asimismo, contamos con un Comité de Protección de la Información, el cual es designado por el máximo órgano de gobierno de la Firma. Este comité revisa anualmente la política y se encarga de asegurar el respeto a esta, además investigar casos de incumplimiento.

4.2. Proceso de Seguridad de Información

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

El principal objetivo de este proceso es evitar cualquier incidencia de seguridad de la información, tanto lógica³ como física. En caso de tener alguna incidencia, es nuestro deber actuar de manera proactiva y minimizar cualquier impacto que pueda causar.

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



³ La seguridad lógica se refiere a los controles específicos establecidos para administrar el acceso a los sistemas informáticos y los espacios físicos dentro del centro de datos.

Ciclo de vida de los datos



Recolección de datos para fines legítimos del negocio.



Utilización de datos interactuando con ellos, desarrollándolos y modificándolos.



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



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

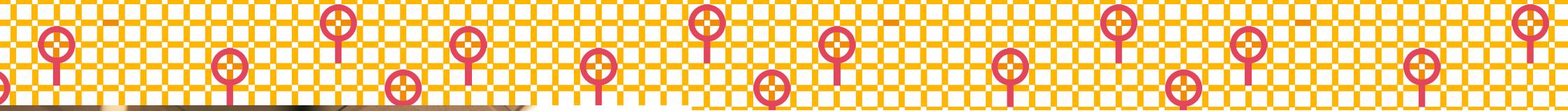
Para poder cumplir con los objetivos y políticas mencionadas, el área de IT local cuenta con una estructura organizada con segregación de funciones para separar las responsabilidades de cada área en IT, e incluye dentro de su línea de reporte al área de **LAN IT (Latin American Network Information Technology)**⁴ de PwC y al socio de Tecnología de LAN IT. Los procesos y procedimientos con los que contamos son revisados anualmente y son la base para asignar responsabilidades y definir los distintos roles dentro del área.

Asimismo, contamos con herramientas para guiar a nuestros colaboradores y prestadores de servicio en el correcto uso de la información, como el Manual de Seguridad de la Información. De forma similar, en caso de que nuestros colaboradores tengan dudas sobre cómo utilizar la información o con quién compartirla, pueden consultar el documento “*Data Classification Staff Handbook*”.

Adicionalmente, contamos con material de inducción sobre protección de la información, el cual incluye todas las medidas de precaución necesarias, contractuales y de diferentes naturalezas, con el fin de evitar la divulgación no autorizada o el uso de la información confidencial.

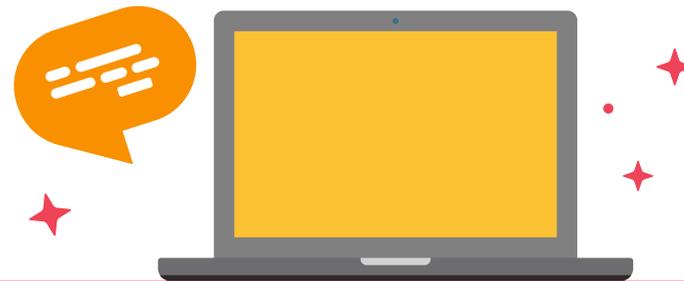


⁴ LAN IT es el área de Tecnología de la Información de la Red de firmas de Latinoamérica.



A continuación detallamos algunas de las medidas de precaución para la protección de la información realizadas por PwC Perú:

- Solo usamos los sistemas y aplicaciones aprobadas por la red de firmas PwC en nuestro trabajo, las cuales pasan por la conformidad del área local de IT, Riesgos y Legal previo a su adquisición.
- El lugar de almacenamiento de la información de nuestros clientes (sea en un servidor local o en la nube) queda establecido desde la celebración del contrato.
- No divulgamos la información confidencial a través de ningún medio.
- Somos cautelosos cuando discutimos asuntos de los clientes en espacios públicos.
- Tenemos el cuidado necesario para proteger las copias físicas de información confidencial.



- Capacitamos a nuestros profesionales desde su ingreso a la Firma acerca de las normas de seguridad de la información. Estas capacitaciones continuarán con una frecuencia anual, tanto para nuestros profesionales como para los terceros independientes que trabajan con nosotros. Esto en el marco del *Network Data Protection Programme* (Programa de Protección de Datos de la Red).
- Solicitamos la adherencia al Código de Conducta de Terceros como parte del proceso de homologación de proveedores, el cual incluye el compromiso con la confidencialidad y protección de la información.
- Identificamos oportunamente cualquier tipo de divulgación no intencional de la información confidencial y lo escalamos dentro de PwC cuando sea necesario.
- Nos comprometemos a proteger la propiedad intelectual y a respetar los derechos de propiedad intelectual válidos de otros.
- Nos comprometemos a proteger la información que se nos confía, así como los activos físicos y de IT, a través del desarrollo y la implementación de controles de seguridad de la información.

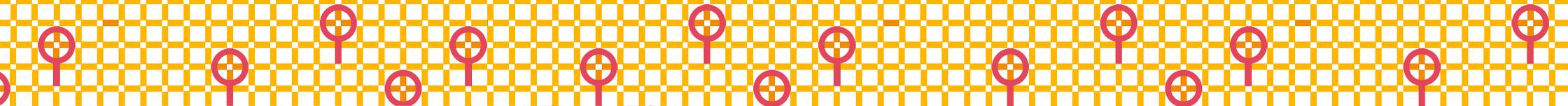
Durante el periodo materia del informe, no se produjeron filtraciones de datos, por lo tanto, no se han presentado reclamaciones por parte de nuestros clientes con relación a la seguridad de su información.

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

PwC Perú tiene como objetivo brindar el mejor servicio profesional a cada uno de sus clientes. Es por ello, que se ha establecido un procedimiento que evalúa su grado de satisfacción en relación con los servicios prestados a lo largo del año.

El objetivo de dicho proceso es mantener los máximos estándares de calidad en nuestros servicios a través de una atenta escucha de nuestros clientes y el despliegue del conjunto de recomendaciones sugeridas. Conocer la percepción de nuestros clientes es esencial para asegurar que nuestros servicios satisfacen sus necesidades, poder alcanzar el objetivo de prestar un servicio de máxima calidad y determinar aspectos susceptibles de mejora. De esta forma, el resultado final del proceso es lograr la plena satisfacción y la fidelización de nuestros clientes.





5.1. Evaluación de Satisfacción al cliente

El Programa de Satisfacción de Clientes es administrado a nivel local por el equipo de *Client Experience*, perteneciente al área de *Clients & Markets & Sales* de PwC Perú. El objetivo de este programa es conocer el nivel de recomendación de los clientes, el cumplimiento de expectativas con relación a nuestros servicios, identificar oportunidades de mejora y necesidades de otros servicios brindados por la firma.

Como parte de dicho programa, se realiza el monitoreo de la calidad de los servicios prestados mediante el envío de encuestas a una muestra representativa de clientes. La encuesta se divide en cuatro secciones: Nivel de recomendación, Desempeño del servicio, Evaluación de la competencia y Oportunidades comerciales. Asimismo, se realizan entrevistas en profundidad, lideradas por el Socio Principal de la Firma, con la finalidad de recabar las impresiones de nuestros principales clientes sobre la calidad de nuestros servicios.

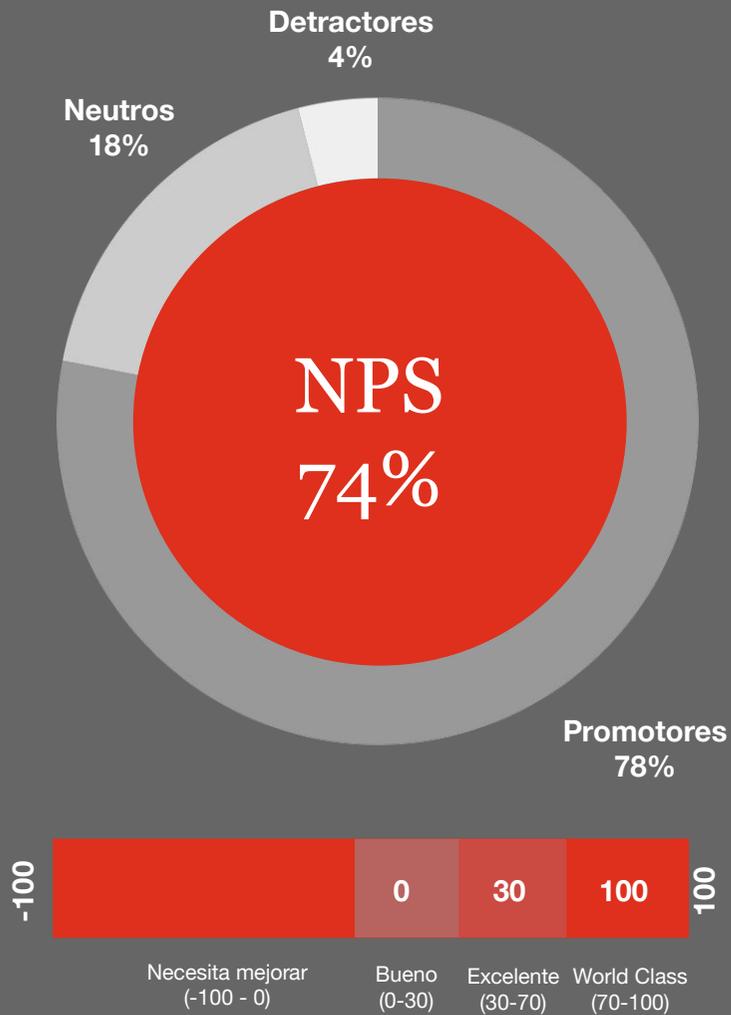
De este modo, recabamos el feedback de los decisores de la contratación y de participantes directos en los servicios lo cual nos permite medir su nivel de recomendación a través del indicador *Net Promoter Score (NPS)* y el nivel de satisfacción por cada uno de los atributos antes señalados. **Nuestra última calificación a nivel PwC Perú durante el año fiscal 2022 nos ubica en el nivel más alto de la escala: *World Class*.**



Atributos mejor calificados para nuestro servicio

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

Nuestra Política de Satisfacción también establece el plan de acción en casos específicos, tales como el manejo de clientes insatisfechos o que manifiestan oportunidades de mejora o expectativas en algún aspecto de nuestros servicios. Este incluye: identificación de clientes poco satisfechos, implementación del plan de acción, seguimiento, evaluación y medición de la satisfacción. Así podemos comprender sus necesidades y establecer aspectos de mejora continua a fin de cumplir con sus expectativas hacia los servicios que ofrece PwC y lograr su fidelización.





6. Transformación digital

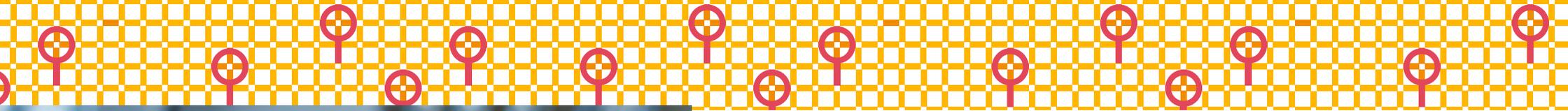
Somos una red dirigida por personas y potenciada por la tecnología. Es por ello fundamental que nuestra transformación digital se lleve a cabo de manera conjunta con nuestros Pricers, cambiando nuestra forma de trabajar, y creando espacios para el aprendizaje, la construcción y amplificación de la innovación.

Nuestros objetivos se concentran en lo siguiente:

Formar a nuestros talentos, de manera natural y continua, en nuevas formas de trabajar, apoyándonos en la tecnología e innovación.

Promover una transformación cultural y digital en la Firma, gestionando el cambio de comportamiento y la forma en la que trabajamos

Mejorar la rentabilidad, eficiencia y calidad de nuestros servicios.



En esta visión, ponemos como prioridad a nuestra gente y a su poder de innovación. Es por ello que contamos con el *Innovation Lab*⁵ (Laboratorio de Innovación), un equipo de trabajo que reúne a expertos en inteligencia de negocios, desarrollo de software, análisis de datos, *user experience* (experiencia de usuario) y otras especialidades. El *Innovation Lab* tiene el reto de desarrollar soluciones personalizadas, creando sistemas, bots y herramientas que se adaptan a cada servicio y proporcionan un nivel de conocimiento y análisis más profundo; una detección de anomalías más inteligente y la capacidad de reconocer tendencias relacionadas con cada cliente.

Asimismo, capacitamos a nuestro equipo en nuevas habilidades y herramientas digitales con el objetivo de que estén preparados para el futuro. En este proceso se realizaron las siguientes iniciativas:



⁵ El Innovation Lab está conformado por un equipo de profesionales especializados, cuyo fin es impulsar los objetivos de transformación digital de la Firma

6.1. Personas - Digital Upskilling

Digital Upskilling es el proceso de aprender nuevas habilidades o de enseñar a nuestros colaboradores nuevas habilidades digitales. Para ello, contamos con las siguientes iniciativas.

<p>Digital Academy</p> <p>La Academia digital (<i>Digital Academy</i> en inglés) tiene como finalidad presentar una nueva forma de pensar e incorporar el análisis y visualización de datos en nuestro enfoque de servicio al cliente. El objetivo es que los participantes obtengan, en el corto plazo, una visión 360° en el uso de herramientas como: Alteryx,⁶ Microsoft Power BI,⁷ UiPath,⁸ y Abbyy FineReader PDF.⁹</p>	<p>Playlist Vantage</p> <p>El Innovation Lab ha incorporado a la plataforma de aprendizaje interno "Vantage", tres playlists de estudio en los siguientes temas: <i>Design Thinking</i>,¹⁰ Tecnologías emergentes y <i>Growth Mindset</i>.¹¹ Esto último con el propósito de difundir la cultura de la innovación en la Firma.</p>
<p>Digital Accelerator</p> <p>Iniciativa global destinada a potenciar capacidades digitales en los equipos que atienden directamente a nuestros clientes, impulsar el cambio y acelerar la innovación a nuevas formas de trabajo. Como ejemplos de las capacidades que deseamos impartir a nuestros colaboradores, tenemos el conocimiento profundo y práctico en <i>Data Analytics</i>, <i>Intelligent Process Automation</i>¹² e Inteligencia Artificial. Asimismo, el uso de metodologías ágiles y de <i>Design Thinking</i> para lograr una aplicación práctica óptima.</p>	<p>Digital Lab</p> <p>Plataforma online de intercambio de tecnología en la que nuestros colaboradores pueden encontrar, crear y contribuir con automatizaciones y soluciones digitales.</p>
	<p>Digital Race</p> <p>Trivias mensuales en formato de competencia, donde todos los Pricers Perú pueden participar. La meta de esta iniciativa es la difusión de una cultura de tecnología e innovación.</p>
	<p>Champions</p> <p>Consiste en el empoderamiento de colaboradores que tengan conocimientos digitales para que puedan apoyar a sus equipos o compañeros de trabajo en diversos temas tecnológicos, con la finalidad de optimizar procesos y difundir una cultura digital.</p>

⁶ La Plataforma de Automatización Analítica de Alteryx ofrece una automatización integral de los procesos analíticos, de aprendizaje automático y de ciencia de datos que aceleran la transformación digital.

⁷ Power BI es una solución de análisis empresarial que permite unir diferentes fuentes de datos, analizarlos y presentar un análisis de estos a través de informes y paneles.

⁸ Herramienta de análisis de datos cuyo objetivo es ordenar, estructurar y modelar los datos. Su objetivo es proporcionar visualizaciones interactivas y herramientas de inteligencia empresarial.

⁹ Herramienta para digitalizar, recuperar, editar, proteger, compartir y colaborar en todo tipo de documentos en el mismo flujo de trabajo. Quienes trabajan con información pueden centrarse más en sus experiencias y menos en las tareas administrativas.

¹⁰ Es un enfoque de innovación centrado en el ser humano, que se basa en el conjunto de herramientas del diseñador para integrar las necesidades de las personas, las posibilidades de la tecnología y los requisitos para el éxito empresarial.

¹¹ Tener una "mentalidad de crecimiento" significa que crees que tu inteligencia y tus talentos se pueden desarrollar con el tiempo.

¹² Intelligent Process Automation (IPA) es el conjunto de tecnologías que se unen para gestionar, automatizar e integrar procesos digitales.

6.1. Personas - Digital Upskilling

Comunidad de Innovación - Shift

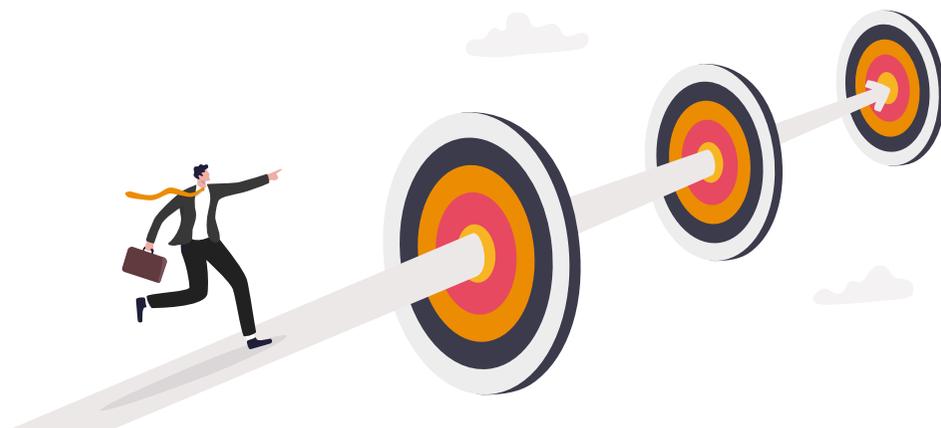
PwC Perú es socia de Shift, una comunidad de innovación que se reúne para compartir aprendizajes y diseñar iniciativas que beneficien a todos, mediante el conocimiento compartido para acelerar los procesos de innovación.

The Sprint Value

The Sprint Value es un programa de metodología ágil que se lleva a cabo en 5 etapas, donde los colaboradores trabajan en equipo para co-crear una solución innovadora a un problema importante que atraviesa la Firma. Este programa impulsa la creatividad y fomenta la cultura de innovación en los equipos, quienes lograrán construir prototipos que resuelvan problemas reales en un tiempo limitado.

Talent Fest Laboratoria - LATAM

PwC fue el patrocinador oficial del Talent Fest Laboratoria LATAM 2022, un espacio que busca conectar virtualmente el talento de diversos países con las mejores empresas en tecnología e innovación a través de 2 espacios: El Summit y la Hackathon. El Summit brindó acceso a contenido exclusivo relacionado a diversidad, inclusión y talento digital, y la Hackathon permitió trabajar con un squad de desarrolladores de Laboratoria para, en conjunto, resolver un reto creado por PwC a través de una solución digital.

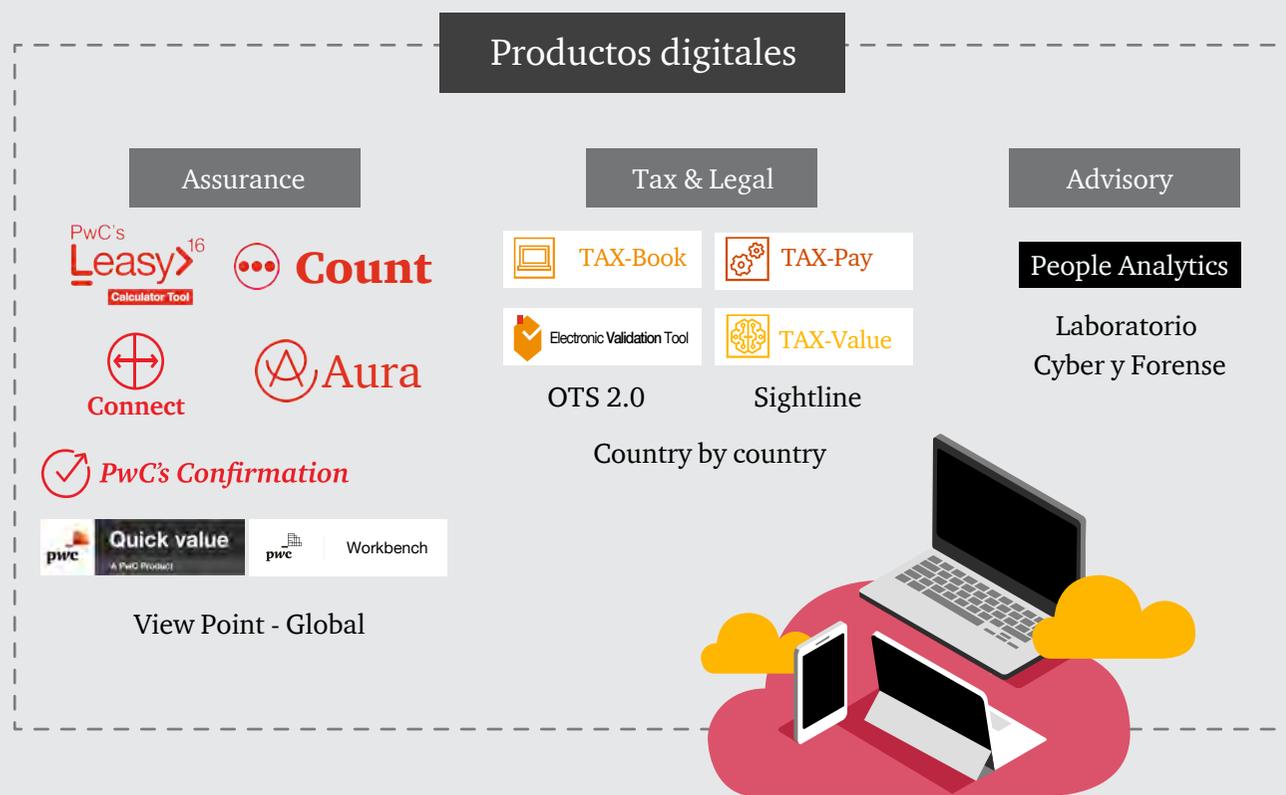




6.3. Proyectos relacionados al Negocio

Como parte de nuestro compromiso en con transformación, incorporamos nuevas tecnologías, creamos y desplegamos diversas herramientas que nos permiten asegurar una mayor calidad y valor agregado a nuestros clientes.

De esta forma, colaboramos e intercambiamos información relevante de manera eficiente con nuestros clientes y equipo de trabajo de la red PwC.



Estas iniciativas son solo el principio, y seguimos desarrollando la siguiente ola de innovación para impulsar una calidad aún mayor y ofrecer una mejor experiencia en todos nuestros servicios.

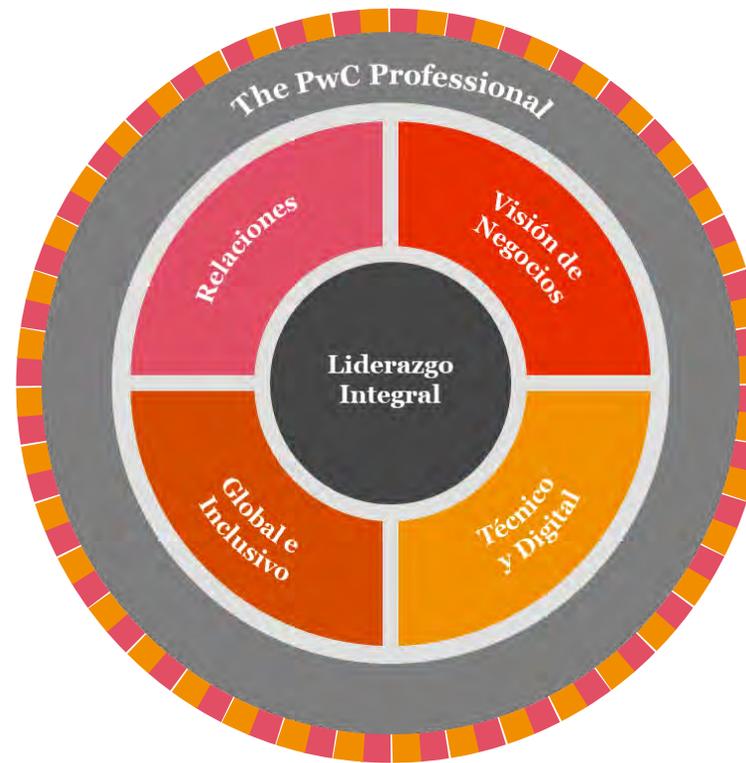
03.

Orgullosamente
Pricers

1. El Profesional PwC

Somos una de las firmas de servicios profesionales más grandes del país, con 39 socios y más de 1000 colaboradores. Aplicamos un enfoque minucioso en el proceso de reclutamiento y desarrollo de nuestros profesionales, con una formación académica de excelencia, amplia gama de conocimiento global y experiencia en distintas industrias, además de altas capacidades técnicas y de relacionamiento. Asimismo, nuestros servicios se basan en la ética, honestidad y transparencia; y están orientados a ofrecer soluciones que respondan a las necesidades de nuestros clientes. La combinación de estos elementos brinda un valor diferencial a nuestros Pricers.

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



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

Estamos convencidos de que la combinación de los mejores talentos, potenciada por el uso de tecnología líder en el mercado, es lo que nos permite ofrecer valor con altos niveles de calidad y confianza.

2. Nuestro enfoque

Nos enfocamos en resolver problemas o situaciones de nuestros clientes a través de soluciones innovadoras, por lo que tener una mente abierta y capacitación constante es fundamental. En esa línea, invertimos en el crecimiento profesional de nuestros colaboradores mediante un aprendizaje continuo y la creación de oportunidades que promuevan el desarrollo en sus carreras a largo plazo.

Sabemos que la tecnología actual transforma a nuestra sociedad y a los negocios, por lo que desarrollamos una estrategia integral de *upskilling*¹ para nuestros equipos, de manera que se fortalezca la aptitud digital de todos nuestros profesionales. Esto les brinda una amplia base de conocimiento en tecnología sobre temas como análisis de datos, inteligencia artificial y automatización, entre otros. Se profundizará más acerca de este tema en la sección 8 “Formación y desarrollo de carrera”.



¹ *Upskilling*: implica evolucionar las competencias necesarias de un colaborador dentro de un mismo puesto o perfil



3.

Pricers en números

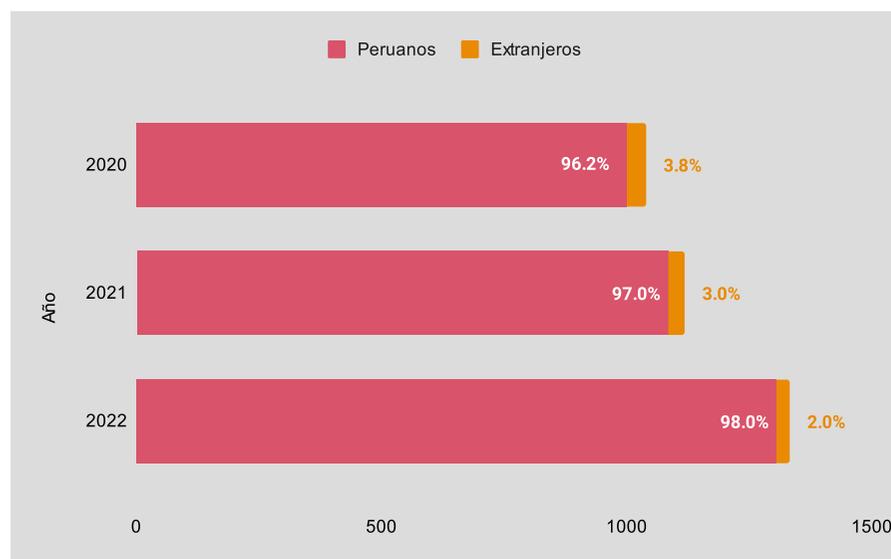
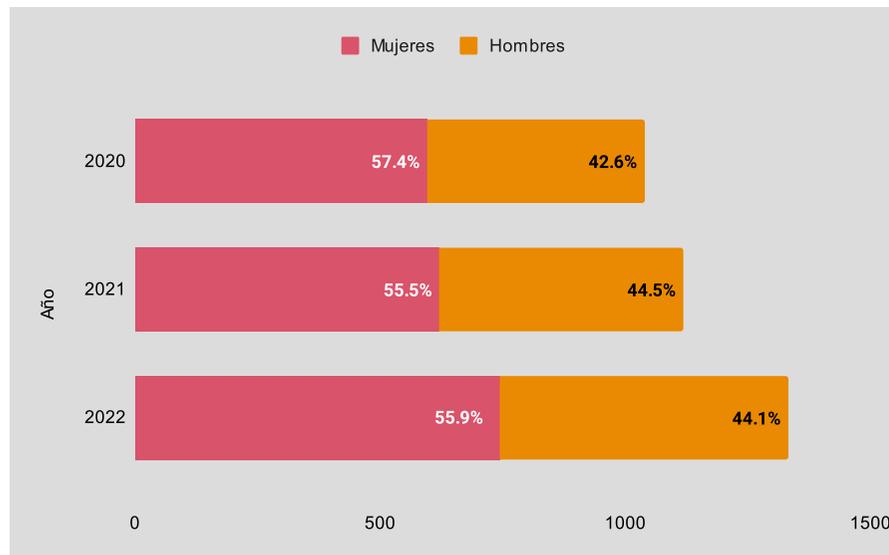
(GRI 2-7) (GRI 202-2)

A nivel Global, fuimos en el 2022 más de 327,000 profesionales en 152 países. En este mismo año en Perú, nuestro equipo a nivel Firma contó con 1,332 profesionales, cuyos líderes² han sido de nacionalidad peruana en más del 80% de los casos en los últimos tres años, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Categoría	2020				2021				2022			
	Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros		Peruanos		Extranjeros	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Socio	5	21	3	6	5	23	3	4	7	24	3	4
Director	2	14	0	1	5	14	0	1	8	16	2	3
Gerente Sr	18	20	3	5	20	23	2	3	20	31	0	0
Gerente	35	38	2	3	34	37	4	2	42	45	4	1
Asociado Sr.	123	107	5	3	142	105	4	3	178	110	3	2
Asociado	307	156	5	3	303	199	5	3	321	227	3	1
Administrativo	18	7	0	0	15	7	0	0	18	7	0	0
Practicante	70	59	0	0	79	73	0	0	135	116	1	0
Total	578	422	18	21	603	481	18	16	729	576	16	11



² Son considerados como líderes el personal de las categorías de Socio y Director



En los gráficos anteriores podemos observar un crecimiento de la fuerza laboral en nuestra organización en los dos últimos años. Esto se da tras una contracción producto del impacto de la pandemia del COVID-19, que en el 2020 generó una reducción del 11% del número total de colaboradores. En el 2021 y 2022 podemos observar un crecimiento anual del 7.6% y el 19.1% de nuestra fuerza laboral respectivamente. Este crecimiento responde a la reactivación de actividades post pandemia, la mayor demanda por parte de clientes y el inicio de proyectos importantes durante el 2022.

Es importante comentar que, durante los últimos 3 años, el equipo de PwC Perú ha estado conformado por personal del género femenino, en su mayoría. Si bien aún hay trabajo por hacer para que las categorías laborales más altas de la Firma tengan mayor representación del género femenino, el 2022 trajo consigo un incremento en el porcentaje de representación de mujeres en puestos de liderazgo en nuestra Firma, pasando tener una representación del 19% en el 2019 al 30% en 2022.

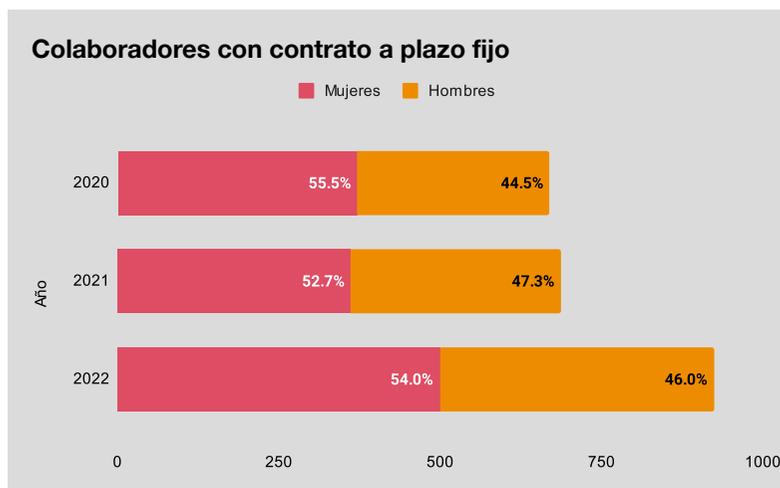
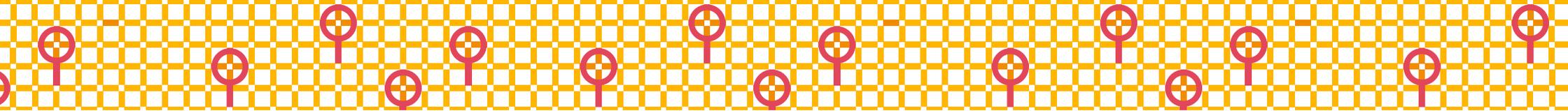
(SASB-SV-PS-000.A)

En el 2022, la cantidad de empleados con contrato a plazo indeterminado y la proporción que estos representan en el total de nuestros colaboradores creció considerablemente. Específicamente, en el 2022 hubieron 237 colaboradores más que tuvieron un contrato a plazo indeterminado, comparando con el 2021. Asimismo, la proporción de colaboradores con plazo indeterminado creció en un 8% en el 2022, llegando a representar el 70% de los colaboradores.

Total de empleados por tipo de contrato

Año	Peruanos		Extranjeros	
	F	M	F	M
Plazo indeterminado				
2020	372	298	0	0
2021	362	325	0	0
2022	494	418	5	7
Temporales				
2020	206	124	18	21
2021	241	156	18	16
2022	235	158	11	4





Se destaca que no se han contratado a colaboradores a tiempo parcial durante el 2020, 2021 o 2022. De igual forma, dentro de nuestra Firma no existe la figura de contratación por horas garantizadas.

Para el cálculo de las cifras presentadas en esta sección se utilizaron las cifras finales del periodo de reporte, obteniendo estos datos del documento maestro de personal y otra información documentada perteneciente al área de Administración. Estos documentos cuentan con información actualizada sobre ingresos de personal, ceses, tipos de contrato y motivos de cese.

Total de prestadores que brindan servicios a PwC Perú

(GRI 2-8)

De acuerdo al sistema de registro de PwC Perú, durante el 2022 contamos con 4 proveedores, bajo las figuras de intermediación, tercerización y locación de servicios. El número total de personas vinculadas a estos proveedores al final del periodo objeto de reporte, y que no forman parte de la planilla de PwC, son 13. Los servicios que brindan son los siguientes:



4. Diversidad en nuestra organización. Respetamos los derechos de las personas

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

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

Reconocemos que, cuando personas de distintos orígenes, experiencias de vida, creencias y perspectivas se reúnen y trabajan juntas, obtienen mejores resultados y, con ello, crean mayor valor para nuestros clientes, nuestra gente y la sociedad en general. Además, sabemos que nuestro personal, nuestros/as clientes y nuestros stakeholders quieren ver un compromiso visible y auténtico respecto de la diversidad e inclusión, que tome forma de acciones concretas. Por ello, tenemos una estrategia que representa un compromiso explícito para fomentar una cultura equitativa, en la que todas las personas sientan que pertenecen.

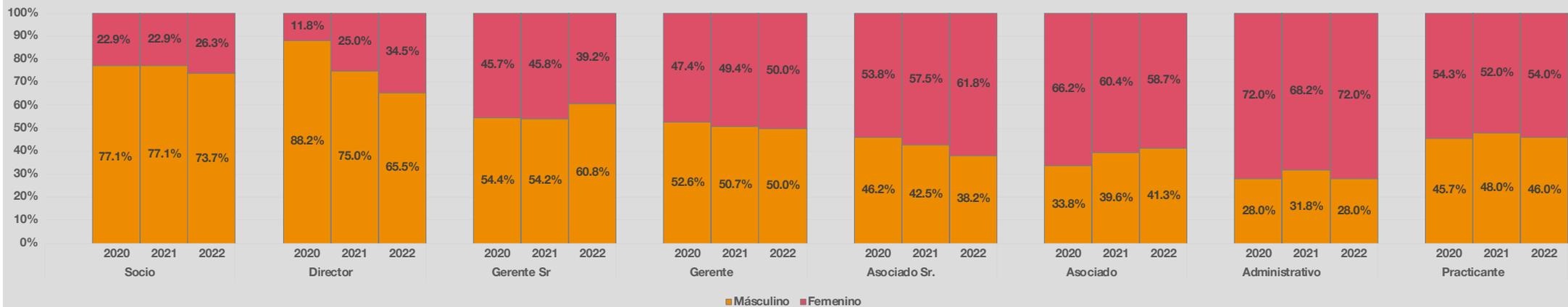




4.1 Diversidad en números

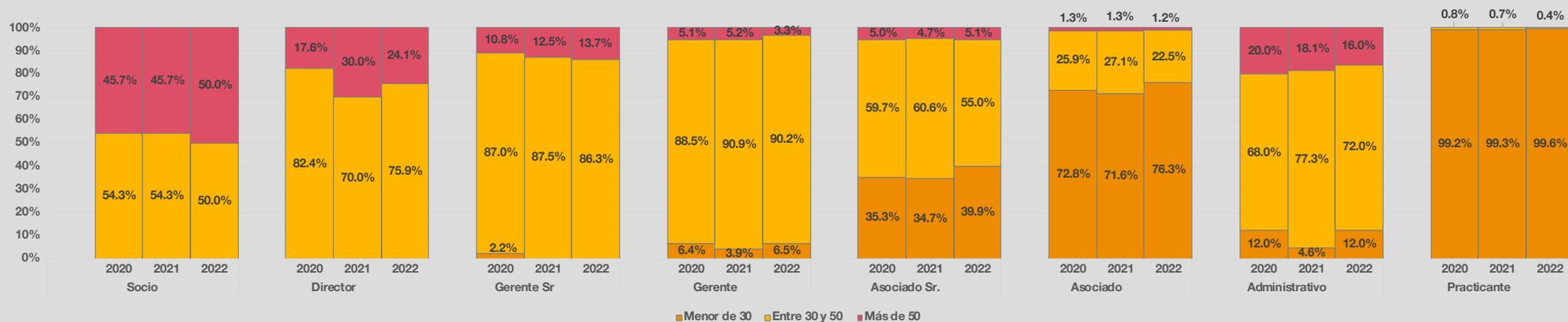


Composición de categorías laborales por género



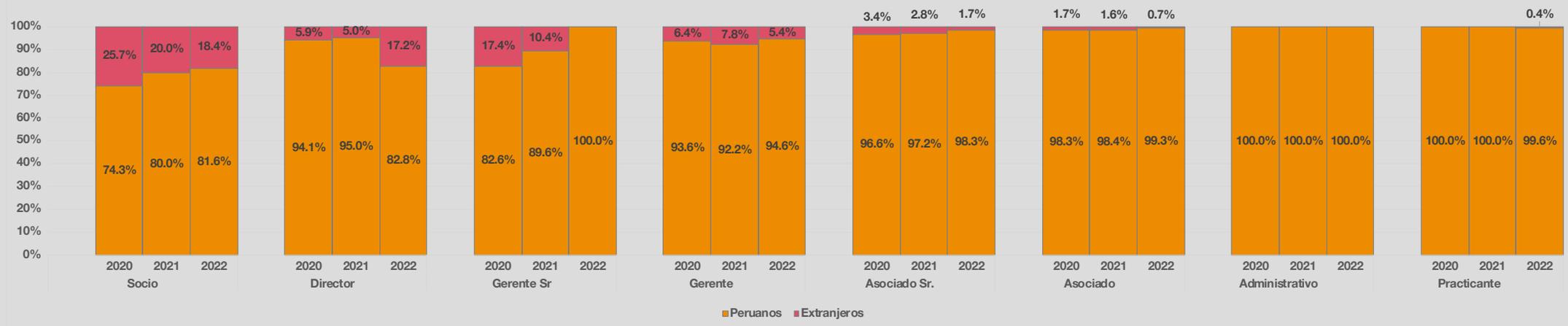


Composición de categorías laborales por grupo de edad





Composición de categorías laborales por región de origen



4.2. Estrategia de Diversidad e Inclusión

Nuestra visión de Diversidad e Inclusión

Ser una organización líder en inclusión y pertenencia con nuestra gente, clientes y grupos de interés, así como un acelerador para el cambio de Diversidad e Inclusión (D&I) que es reconocido por nuestra comunidad de solucionadores/as que generan confianza y brindan resultados sostenidos.

Nuestra misión de Diversidad e Inclusión

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

Inclusion First Strategy

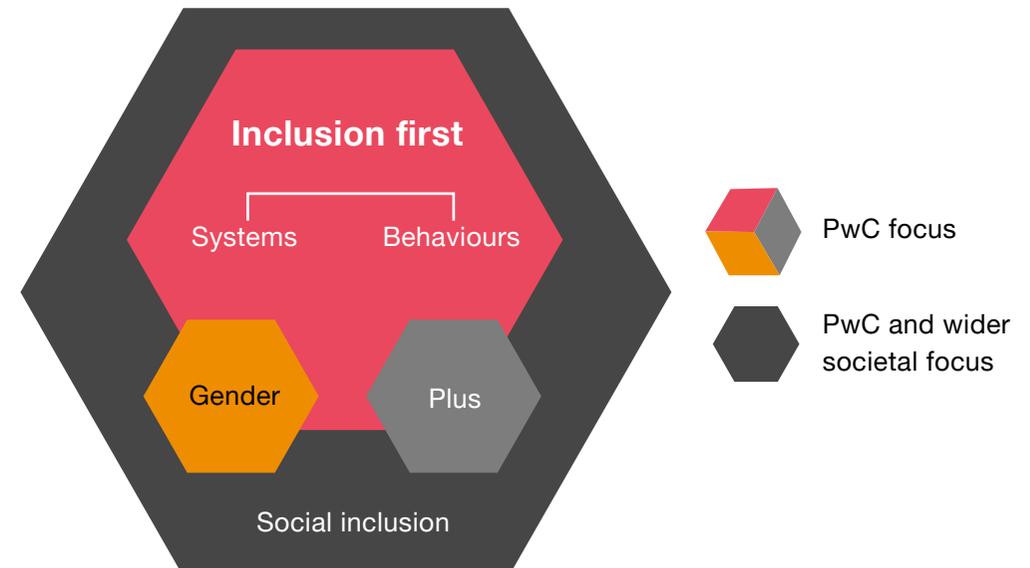
Nuestra estrategia global de D&I “*Inclusion First*” está centrada en fomentar una comunidad de solucionadores inclusivos equipados con las habilidades necesarias para aprovechar el poder de la diversidad, de modo que estemos colectivamente empoderados para generar confianza y brindar resultados sostenibles. Esta nueva estrategia hace énfasis en un enfoque dual para fomentar la inclusión, que contempla:



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



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



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

4.3. Política de Diversidad e Inclusión

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

4.4. Comité de Diversidad e Inclusión

El comité de Diversidad e Inclusión está conformado por nuestro Socio Principal y nuestra Socia Líder de Diversidad e Inclusión, e integrado por Pricers de todas las Líneas de Servicio de la Firma, así como de diferentes categorías de puesto. Además, debido al propósito del comité, se promueve que haya representatividad de los siguientes grupos poblacionales: mujeres, personas LGBTIQ+, personas de rangos etéreos variados, personas que integran minorías étnicas, etc. Este comité se reúne de manera trimestral para promover la adopción de políticas, procedimientos y acciones estratégicas orientadas a la gestión de la D&I en la Firma.

4.5. Nuestras métricas de D&I

Global People Survey (GPS): Medimos la cultura de D&I a través de un índice de nuestra encuesta GPS denominado “Diversidad e Inclusión”, compuesto por una serie de preguntas relacionadas al respeto y la valoración de las diferencias en la Firma.

Encuesta de Diversidad e Inclusión: Implementamos una encuesta anual sobre D&I. Mediante preguntas dicotómicas sí/no, de opción múltiple y con escala de Likert, indagamos respecto de las percepciones del personal acerca de los enfoques en género, la población LGBTIQ+, la discapacidad, entre otros.

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



4.6. Asociaciones aliadas

-  **Aequales**
Empresa consultora que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral en Latinoamérica.
-  **ANIQUEM**
Asociación que brinda rehabilitación integral a niños/as que han sufrido accidentes por quemaduras.
-  **Centro Ann Sullivan**
Organización dedicada a la educación de personas con habilidades diferentes, y sus familias.
-  **Laboratoria**
Organización que impulsa a mujeres que sueñan con un futuro mejor a comenzar y crecer en una carrera transformadora en tecnología.
-  **Mamá Ejecutiva**
Plataforma digital que promueve el empoderamiento de las madres de familia en el mundo de los negocios y sirve de apoyo para consolidar sus metas profesionales.
-  **Presente**
Organización que trabaja por el acceso a los derechos de las personas LGBTQ+, a través de la generación de alianzas estratégicas y la co-construcción de proyectos dirigidos a ellas.
-  **Pride Connection**
Red que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTQ+.
-  **Red de Empresas y Discapacidad**
Red que promueve la inclusión sociolaboral, el trabajo decente y la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú.
-  **Women CEO Perú**
Asociación sin fines de lucro que promueve el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones para contribuir con el cambio cultural hacia una sociedad inclusiva, sostenible y desarrollada.

4.7. Nuestro impacto en Diversidad e Inclusión

Nuestro plan de Diversidad e Inclusión está compuesto por:

Frente interno: Aspiramos desarrollar habilidades que permitan a nuestros/as Pricers valorar la diversidad, y pensar, actuar y liderar de manera inclusiva.

Frente externo: El trabajo con nuestros grupos de interés se debe llevar a cabo en un enfoque de D&I.



Estos frentes cuentan con las dimensiones de trabajo: equidad de género, inclusión LGBTQ+ y otras iniciativas. A continuación, mostramos las actividades realizadas durante el 2022 para cada frente y dimensión.

Frente interno

1 Equidad de género

- Programa Mentoring Empowered@PwC
- Curso de HeForShe en alianza con ONU Mujeres
- Actualización de la Guía Juntos, que busca promover la corresponsabilidad parental
- Diagnóstico interno de equidad de género, de Aequales

2 Inclusión LGBTQ+

- Seguro potestativo para parejas LGBTQ+
- Conmemoración de fechas relacionadas con la inclusión LGBTQ+
- Participación en la Marcha por el Día del Orgullo 2022
- Boletín alusivo a la inclusión LGBTQ+
- Difusión de programa formativo sobre inclusión LGBTQ+
- Diagnóstico interno de inclusión LGBTQ+ a cargo de Presente

3 Otras iniciativas

- Celebración de Intercultural Day con PwC Colombia y PwC Chile.
- Lanzamiento global de “Inclusive Mindset”, programa de formación en D&I.
- Medición de la percepción interna sobre temas de D&I a través de la Encuesta de Diversidad e Inclusión 2022.
- Difusión de la línea *Ethics Helpline System*.

Frente externo

1 Equidad de género

- Publicación del libro "Mujeres en el Bicentenario: ¿Cómo vemos al Perú?", en coautoría con Women CEO Perú y ALAFARPE
- Evaluación externa del Ranking PAR de AEQUALES.
- Participación en espacios de aprendizaje de la Comunidad Aequales

2 Inclusión LGBTIQ+

- Firma de la Declaración de compromisos 2022 de Pride Connection
- Participación en reuniones mensuales de Pride Connection, con el fin de promover espacios de trabajo inclusivos para la población LGBTIQ+

3 Otras iniciativas

- Participación en comités externos relacionados con D&I:
 - Junta Directiva de Comité de D&I de la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham)
 - Comité de D&I de la Cámara de Comercio de Canadá
 - Comité de D&I de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu)
- Participación en redes relacionadas con D&I:
 - Comunidad Aequales
 - Pride Connection
 - Red de Empresas y Discapacidad

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



(GRI 401-3)

Por otro lado, también es importante mencionar que todos nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de permiso parental, de acuerdo a lo establecido por ley. El 100% de los colaboradores que tomaron su licencia de maternidad/paternidad durante el 2022 regresaron a trabajar luego de finalizada la misma. Asimismo, de las 20 mujeres y 13 hombres que tomaron su licencia durante el 2021, 17 (85%) y 11 (85%) continuaban laborando un año después de retornar de su permiso parental, respectivamente.

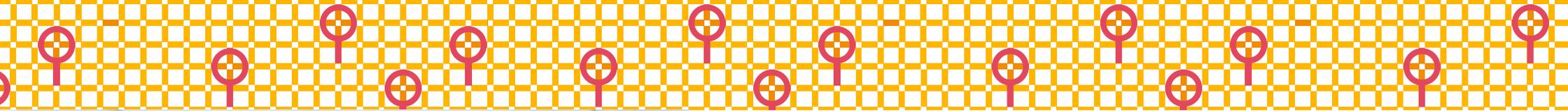
Género	Año	N° de personas que gozaron de permisos	Retornaron a labores después del permiso	Tasa de retorno
Mujeres	2021	20	20	100%
	2022	12	12	100%
Hombres	2021	13	13	100%
	2022	10	10	100%

4.8. Libertad de asociación

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

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





5. Atracción del talento

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

Para resolver los problemas importantes de nuestra sociedad necesitamos contar con equipos diversos conformados por profesionales apasionados y expertos en su materia, que puedan combinar sus distintas habilidades para resolver los nuevos y complejos retos de nuestro mundo.

Por ello, hemos desarrollado nuestro programa de atracción al talento, a través del cual buscamos salvaguardar la confianza, integridad y valor sostenible para nuestros clientes, al mantener altos estándares profesionales y éticos en nuestros colaboradores. Por ello, durante el proceso de selección evaluamos tanto las habilidades y formación de los candidatos, así como su afinidad con nuestro código ético. Para esto utilizamos evaluaciones psicotécnicas y tomamos en consideración referencias profesionales.

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

Todos los profesionales que se incorporan a la Firma son conocedores del Código de Conducta existente y se comprometen a actuar de acuerdo al mismo, así como a cumplir con todas las normas de independencia y riesgos existentes para el desarrollo de las actividades de PwC.

5.1. Bono “Talento Atrae Talento (TAT)”

Nuestros colaboradores son profesionales de confianza, por lo cual recurrimos a su recomendación para atraer al mejor talento a nuestra Firma. Para incentivar estas recomendaciones hemos implementado el Bono TAT, a través del cual los colaboradores tienen la oportunidad de recibir una bonificación extraordinaria si es que su candidato es elegido para cubrir una vacante disponible en la Firma.

5.2. Nuevas contrataciones

(GRI 401-1)

En el 2022 contratamos a 401 nuevos colaboradores y registramos una tasa de contratación de 30%, siendo estos los valores más altos de nuevas contrataciones anuales en los últimos tres años. Esto se debe a la reactivación de las actividades tras la pandemia del COVID-19, lo cual demandó mayor cantidad de colaboradores para responder a la necesidad actual.



Número de contrataciones y tasa de contratación

Concepto	2020		2021		2022	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rango de edad						
menores de 30 años	133	23.6%	237	38.9%	288	36.1%
entre 30 y 50 años	32	7.5%	74	16.3%	109	23.1%
mayores de 50 años	1	2.0%	3	5.5%	4	6.5%
Total	166	16.0%	314	28.1%	401	30.1%
Género						
Femenino	108	18.1%	163	26.2%	227	30.5%
Masculino	58	13.1%	151	30.4%	174	29.6%
Total	166	16.0%	314	28.1%	401	30.1%
Región						
Extranjeros	2	5.1%	3	8.8%	3	11.1%
Perú	164	16.4%	311	28.7%	398	30.5%
Total	166	16.0%	314	28.1%	401	30.1%

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

Podemos observar que en el 2022 la tasa de contratación de los colaboradores de nacionalidad peruana sigue siendo mayor que aquellos provenientes del extranjero. Asimismo, la tasa de contratación de personas entre 30 y 50 años aumentó en cerca de un 7%, con respecto al 2021. Sin embargo, los menores de 30 años siguen ostentando la mayor tasa de contratación con respecto al rango de edad. Por otro lado, la tasa de contratación de mujeres creció en este 2022, teniendo un valor muy similar al de los hombres.

5.3. Tasa de rotación de personal

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

En el 2022 hemos logrado disminuir nuestra tasa de rotación de personal en cerca de 4%, comparado con el 2021. La tasa de rotación voluntaria fue la que registró una mayor variación, con una disminución del 2.5%. Esto puede responder a las iniciativas que continuamente realizamos en la formación y desarrollo de nuestros colaboradores, así como las acciones de mejora en nuestra propuesta de valor integral. Con el fin de seguir mejorando, el equipo de reclutamiento y selección realiza entrevistas de salida a los cesantes que renuncian a la Firma. La información es procesada y sus resultados se comparten a las áreas correspondientes, con la finalidad de analizar la información de percepción y motivos de salida, para así proponer acciones de mejora. Asimismo, se realizan evaluaciones anuales de clima laboral y se elaboran planes de acción en base a sus resultados (ver sección 9. Evaluación de clima laboral).





A diferencia de años anteriores, en el 2022 la mayor rotación según rango de edad lo presentó el segmento de colaboradores que tienen entre 30 y 50 años, este fue el único segmento que aumentó su número durante el 2022. Otra diferencia fue la mayor tasa de rotación que presentaron los colaboradores de nacionalidad extranjera, de los cuales no se habían registrado ceses en años anteriores.

Por otro lado, de forma similar a la tasa de contratación, vemos que las tasas de rotación fueron similares para hombres y mujeres durante el 2022.

Tasa de rotación voluntaria y no voluntaria

Tipo de rotación	2020		2021		2022	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rotación voluntaria	135	13.0%	221	19.8%	231	17.3%
Rotación no voluntaria	84	8.1%	63	5.6%	56	4.2%
Total	219	21.1%	284	25.4%	287	21.5%



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

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

Concepto	2020		2021		2022	
	N°	%	N°	%	N°	%
Rango de edad						
menores de 30 años	136	24.1%	176	28.9%	157	19.7%
entre 30 y 50 años	76	17.9%	102	22.4%	128	27.1%
mayores de 50 años	7	13.7%	6	10.9%	2	3.2%
Total	219	21.1%	284	25.4%	287	21.5%
Género						
Femenino	135	22.7%	162	26.1%	157	21.1%
Masculino	84	19.0%	122	24.5%	130	22.1%
Total	219	21.1%	284	25.4%	287	21.5%
Región						
Extranjeros	0	0.0%	0	0.0%	7	25.9%
Perú	219	21.9%	284	26.2%	280	21.5%
Total	219	21.1%	284	25.4%	287	21.5%

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



(GRI 201-3)

En lo referente al fondo de jubilación de los colaboradores de la Firma, conforme a ley los aportes son realizados de manera obligatoria por el trabajador, siendo el empleador quien realiza la retención mensual de un porcentaje del salario, de acuerdo a lo establecido en el sistema de pensiones elegido por el mismo (Sistema Privado de Pensiones - AFP,³ o Sistema Nacional de Pensiones - ONP⁴).

En el caso de las AFP, el aporte se compone de 3 conceptos: 10% del salario del colaborador se destina a su cuenta personal de capitalización, 1.74% corresponde al seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, y existe un % de comisión que varía de acuerdo a 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.



³ 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>

⁴ 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

5.4. Programa Life Cycle

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

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

(GRI 404-2)

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

Networking con ex colaboradores de PwC

Acceso a la bolsa de trabajo Alumni

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

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

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

6. Prestaciones y beneficios

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

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

6.1. Horas Flex

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

6.2. Permiso parental y lactancia

(GRI 401-3)

Nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de permiso parental, de acuerdo a lo establecido en la ley. Además, a las mamás PwC, les otorgamos una hora extra de lactancia aparte de lo establecido en la normativa peruana, para que puedan disfrutar de esta etapa importante en sus vidas. Este beneficio no aplica para los practicantes, ya que por normativa tienen un régimen laboral distinto.



6.3. Días libres por fechas importantes

Todo profesional de PwC tiene la posibilidad de tomar días libres por su cumpleaños, matrimonio y/o titulación. También puede tomar la tarde libre en el día del cumpleaños de sus hijos (hasta los 10 años de edad).

6.4. Permisos extraordinarios

Sabemos que nuestros colaboradores tienen momentos en los que necesitan estar con sus seres queridos. Por ello, otorgamos permisos adicionales a los brindados por ley. Nuestros colaboradores pueden tomar 5 días hábiles en casos de fallecimiento de cónyuge, hijos(as) o padres; mientras que la ley establece 5 días calendario. Asimismo, pueden tomar 3 días laborales por fallecimiento de abuelos(as).

6.5. Beneficios Plus - Descuentos y convenios

Contamos con alianzas corporativas con diferentes instituciones y empresas en distintos rubros tales como educación, bienestar, gastronomía, tecnología, entre otros. Los beneficios otorgados por estas alianzas se difunden a través de un brochure informativo interno.



6.6. Seguros EPS y SCTR

Brindamos a nuestros colaboradores un seguro privado de salud a través de la EPS⁵ 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%.

6.7. PwC Awards

PwC Awards es nuestro programa de reconocimiento que se dió a conocer en el 2022. Consta de una actividad de reconocimiento central, donde diversos colaboradores son reconocidos de acuerdo al cumplimiento de KPI's en tres rubros: innovación, liderazgo y coaching.



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

6.8. Programa Be Well, Work Well

El Programa Be Well, Work Well de PwC Perú tiene como objetivo aportar en el bienestar integral de nuestros colaboradores, logrando un equilibrio entre su vida personal y profesional, teniendo en cuenta su salud mental, física, emocional y espiritual. Algunas de las actividades ejecutadas en el 2022 fueron las siguientes:

6.8.1. Cuestionario de Vigilancia Médica

Monitoreamos la salud de nuestros colaboradores a través de una encuesta virtual, en la cual se evalúan temas relacionados a su salud física y mental. Esta encuesta fue enviada en los meses de marzo, junio y agosto. Sus resultados nos ayudan a administrar los planes de salud y bienestar de nuestro equipo.





6.8.2. Pausas Activas programadas en agenda de calendario virtual

Durante el 2022 se continuó con las agendas de ejercicios de estiramiento, a modo de pausas activas por 3 minutos, en los horarios de las 11 a.m. y 4 p.m. Además, se implementaron espacios presenciales de pausas activas para todos aquellos que asisten de manera presencial a nuestra oficina.

6.8.3. Sesiones de Bienestar

Durante todo el 2022 se mantuvieron las diversas sesiones de bienestar dirigidas a cubrir todas las dimensiones del programa: física, emocional, espiritual y mental. Cada mes se implementó al menos una sesión que contribuyera con alguna de las dimensiones de nuestro programa.

A modo de resumen, logramos lo siguiente:

Más de
25 sesiones
durante el 2022

55
participantes
en promedio por
sesión.

Otros beneficios que parten de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, como la línea de apoyo, nutrición OnLine y el programa de maternidad se pueden consultar en la sección 11.2 Servicios de Salud en el Trabajo.



7. Comunicación

(GRI 3-3)

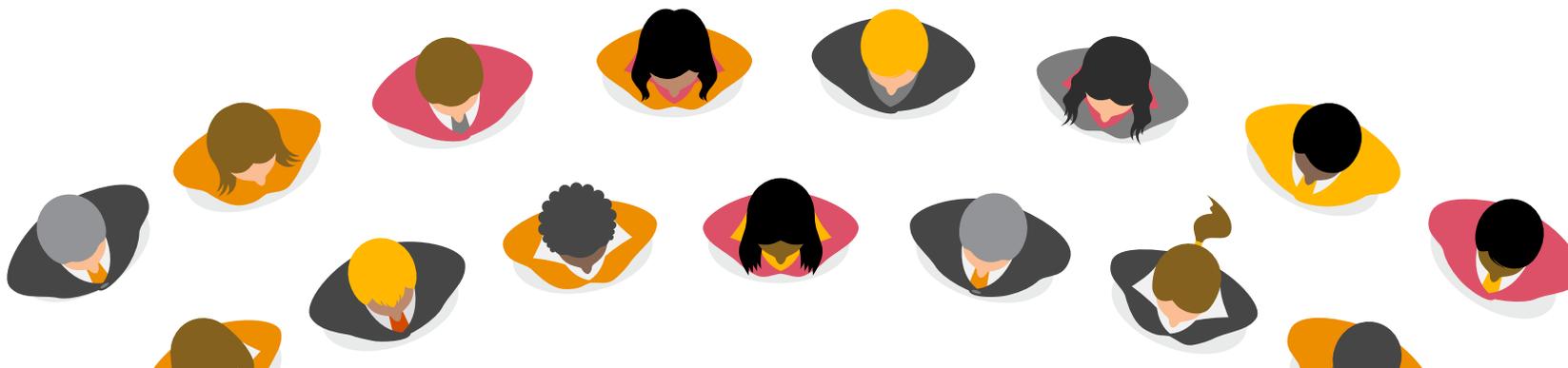
En el 2022 se dio en nuestra Firma una transición de la modalidad de trabajo remoto al trabajo híbrido. Esta última modalidad sigue representando desafíos para mantener a nuestros colaboradores conectados e informados. Por ello, hemos mantenido y/o adaptado las prácticas de comunicación que utilizamos durante el trabajo remoto.

De forma semanal se comparte nuestro boletín interno “Conectados”, en el cual incluimos información general relevante como: actividades, eventos, medidas de seguridad, información sobre responsabilidad corporativa, medidas tomadas por el equipo de operaciones, números de emergencia y otros temas de interés para nuestros colaboradores.

Con el fin de brindar información sobre las principales medidas adoptadas en la Firma, nuestros logros comerciales y el reconocimiento del trabajo de los colaboradores; se programan de forma trimestral videos informativos de nuestro Socio Principal, Orlando Marchesi. Estos son enviados por correo a todos nuestros colaboradores.

Además, compartimos con nuestros colaboradores un resumen de las acciones de posicionamiento de la Firma, por medio del boletín “Go2 Markets”. Esta es una publicación mensual que contiene información sobre eventos o medios externos en los que han aparecido nuestra marca y voces principales, como. presentaciones, reconocimientos, eventos, publicaciones en redes sociales o prensa, entre otros.

Yendo más allá de lo laboral, contamos con el perfil “Vive PwC Perú”, en la red social Instagram, donde compartimos temas de clima y cultura, comportamientos sostenibles, equilibrio vida - trabajo, beneficios, entre otros que permiten mostrar cómo es la vida de un profesional de PwC Perú. Asimismo, se comparten los distintos eventos y actividades que realizamos y no están relacionados directamente a nuestros servicios, como voluntariados, ferias laborales, espacios de desconexión, actividades de integración, etc.



8.

Formación y desarrollo de carrera

(GRI 3-3)

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

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

(GRI 404-1)



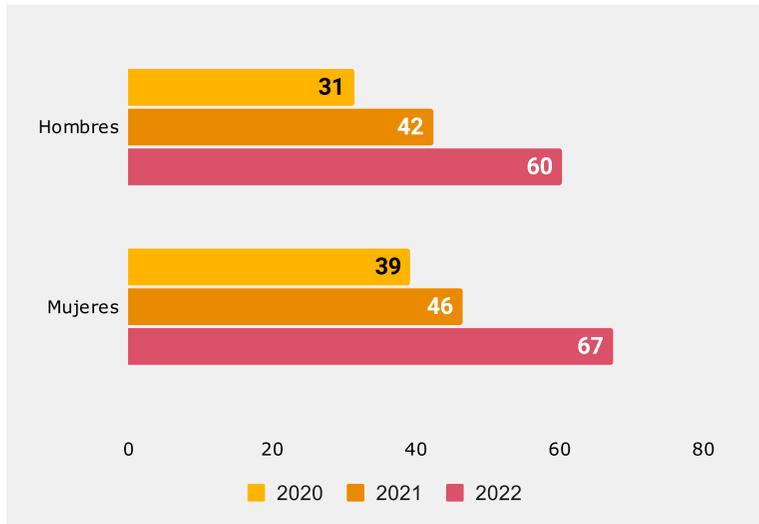
⁶ Área responsable de la planificación e implementación de programas de capacitación y aprendizaje.



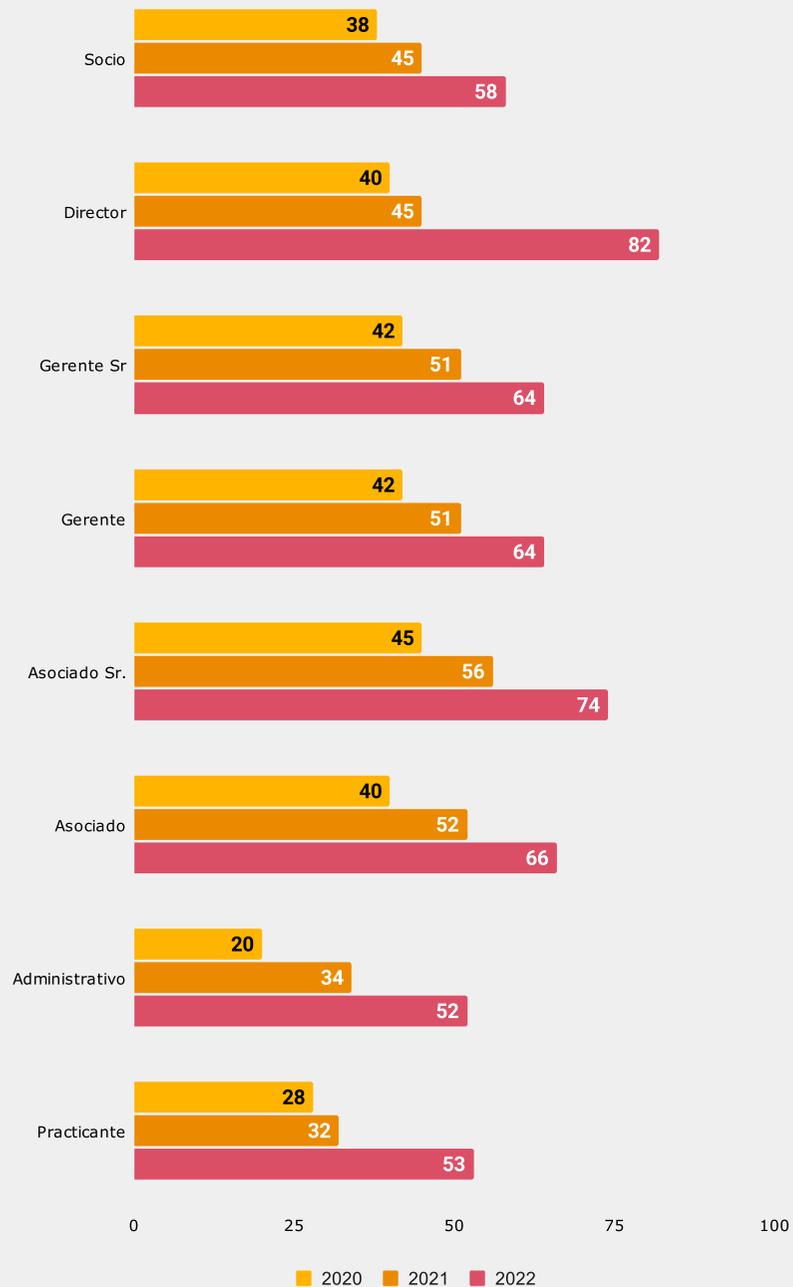
Cada colaborador de PwC Perú recibe, en promedio, 64 horas de capacitación al año. Estas horas contemplan los cursos virtuales obligatorios designados por la red global de firmas en temas regulatorios tales como Riesgo e Independencia. Asimismo, el registro de horas de capacitación incluye los cursos de autoaprendizaje disponibles en las siguientes modalidades:

<p>A través de nuestra plataforma de E-Learning Vantage.</p>	<p>Mediante los programas especializados ofrecidos a través del programa Learning School.</p>	<p>Siguiendo la currícula de capacitación de Assurance US.</p>	<p>Las horas de formación del programa Digital Academy, el cual tiene como objetivo el desarrollo de conocimiento técnico en herramientas digitales</p>
--	---	--	---

Promedio de horas de formación por género



Promedio de horas de formación por categoría laboral



Como se puede apreciar, existe un crecimiento sostenido en las horas de formación del personal de PwC Perú en los últimos tres años.

Las categorías director, administrativo, y practicante presentan el mayor porcentaje de incremento de horas de formación frente al año 2020, el cual oscila entre 89% y 160%.

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

8.1. Programa de Capacitación

(GRI 404-2)

En PwC Perú contamos con 6 programas de capacitación para el desarrollo de conocimiento y habilidades en nuestros profesionales. A continuación, brindamos mayor detalle de los mismos:

8.1.1. Learning School

Este programa cuenta con una malla curricular especializada para las Líneas de Servicio de Tax&Legal (Tributario y legal), Advisory (Consultoría de negocios) e Internal Firm Services - IFS (Servicios internos de la Firma); y abarca las necesidades de capacitación tanto de conocimientos técnicos como de habilidades blandas de acuerdo a los perfiles, roles y funciones de cada Línea de Servicio que PwC brinda a sus clientes.

El programa incluye a colaboradores desde la categoría practicantes hasta directores. Las capacitaciones son dictadas por colaboradores internos o profesionales externos. De esta forma, en el programa también se promueve el desarrollo de nuestros Pricers como ponentes, generando así sinergias entre diferentes áreas de PwC Perú.



8.1.2. Assurance US Currículum

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

8.1.3. English@PwC

El programa English@PwC tiene como objetivo mejorar las habilidades comunicativas en el idioma inglés de los Pricers, impulsando así su crecimiento dentro de PwC y su desarrollo profesional en general.

Por otro lado, para todo el personal de la Firma, contamos con convenios con instituciones tales como el Centro de Idiomas de la Universidad del Pacífico, Berlitz, Open English, Euroidiomas, Wall Street English, entre otras, en las cuales pueden llevar programas del idioma inglés con un descuento corporativo.

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



8.1.4. Programas MBA

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

8.1.5. Malla curricular obligatoria

Todos nuestros profesionales, desde su ingreso a la Firma, tienen asignados cursos obligatorios definidos por la red de firmas de PwC que están sujetos a la evaluación o medición de su desempeño anual. Los cursos están relacionados a las políticas de riesgos, anticorrupción, ética, prevención de lavado de activos, seguridad de la información, tributación, sanciones y embargos y salud y seguridad en el trabajo. De esta manera, la currícula permite que tengan un correcto desempeño y actúen de acuerdo a los valores y al Código de Ética y Conducta de la Firma a nivel global para asegurar los estándares de calidad brindados.

Los cursos de la malla curricular están asignados de acuerdo a cada categoría laboral y son de carácter obligatorio para todas las categorías sin excepción, desde practicantes hasta Socios, ya que están relacionadas a las políticas y lineamientos exigidas por la Firma a nivel Global.

8.1.6. Vantage

Vantage es la Plataforma E-Learning (aprendizaje electrónico o virtual o digital) puesta a disposición al 100% de los profesionales de PwC para la autogestión de su respectivo aprendizaje. En esta plataforma pueden encontrar temas de su interés tanto técnicos como de habilidades blandas y en distintos idiomas. También pueden encontrar información sobre distintas industrias que les permitan adquirir conocimientos específicos para los distintos proyectos que desarrollan.

Estos cursos son elegidos de acuerdo al interés de cada colaborador y se adaptan a su disponibilidad de tiempo al ser 100% online y estar disponibles las 24 horas del día.



8.1.7. Cursos externos asumidos por la Firma

Para incentivar y motivar a los colaboradores de mejor desempeño, PwC Perú ofrece el financiamiento del 100% de cursos, certificaciones o programas tales como maestrías con instituciones dentro o fuera del país en temas que sean relevantes para sus carreras y aporten valor a la compañía.

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

8.1.8. Licencias sin goce de haber por estudios

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

8.1.9. Programa Global Mobility

El Programa de *Global Mobility* (GM) de PwC Perú permite adquirir una visión cada vez más global de los asuntos que puedan afectar a nuestros clientes, así como una mayor experiencia, conocimiento, importación y exportación de buenas prácticas en el desarrollo de los trabajos.



8.2. Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

PwC Perú tiene implementado un sistema de evaluación profesional llamado *Leadership Development Experience* (Experiencia de Desarrollo de Liderazgo), en adelante LDE, mediante el cual se determinan los objetivos generales y metas individuales de cada colaborador al inicio de cada año fiscal, así como el seguimiento y consecución de dichos objetivos al cierre del mismo. Para cumplir con el sistema, existen evaluaciones de rendimiento individuales para cada uno de los trabajos realizados, así como una evaluación general del rendimiento anual. Estas evaluaciones son un elemento determinante en el desarrollo personal y crecimiento profesional en la Firma. El programa es aplicable para todas las categorías a excepción de socios y practicantes.



1. Career Coach/Team Leader

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

2. Continuous Development

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

3. PwC Professional Snapshot

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

4. Career Roundtable

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

5. Career Outlook

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

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

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

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

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

Es importante resaltar que todos los profesionales que ingresan al ciclo de LDE tienen claridad de las metas individuales que deben de cumplir a lo largo del año fiscal, las cuales fueron propuestas por el área de Human Capital y aprobadas por el Socio Líder de la Línea de Servicio, o de Internal Firm Services.



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

- **Upward Feedback:** evaluación que realiza el colaborador a su jefe directo (o jefes directos) de acuerdo a los encargos y/o proyectos en los que ha trabajado. Está basado en los 5 atributos del *PwC Professional*.
- **Coaching feedback:** evaluación que realiza el coachee (entrenado) a su coach (entrenador) en base a 4 atributos:
 - Punto de partida
 - Relación
 - Soporte y estructura del proceso
 - Impacto del coaching

8.2.2. Total de personal evaluado por género y categoría laboral

El 100% de nuestro personal aplicable al programa de evaluación de desempeño fue evaluado durante el 2022. A continuación, se detalla la cantidad de personas evaluadas por categoría, género y año.



Categoría	Año		
	2020	2021	2022
Director	11	12	13
Gerente Sr	42	46	42
Gerente	61	76	78
Asociado Sr.	214	225	228
Asociado	418	407	428
Administrativo	30	43	21

Año	Masculino	Femenino	Total
2020	317	459	776
2021	320	489	809
2022	333	477	810

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.



9.

Evaluación de clima laboral

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

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

El 2022 fue un año de consolidación del trabajo híbrido como el formato predominante de trabajo dentro de la Firma, por lo que la aplicación de nuestra encuesta de clima *Global People Survey* (GPS) fue aún más relevante. A través de los indicadores incluidos en la evaluación - referidos a flexibilidad, liderazgo y crecimiento profesional - comprendimos las necesidades de nuestros profesionales y las gestionamos oportunamente.

A continuación presentamos los resultados de la evaluación GPS realizada durante el periodo 2022, con una participación del 90% de los colaboradores:

GPS 2022 - Resultados generales a nivel Firma (Dimensiones principales) ⁷								
		PwC Perú						LATAM
	2022 vs 2021	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2022
Índice de compromiso	+3%	89%	86%	81%	77%	73%	71%	84%
Índice de permanencia	+2%	84%	82%	83%	77%	72%	72%	77%
Cambio de comportamiento	+3%	78%	75%	69%	45%	43%	39%	74%

La evaluación GPS dio como resultado un Índice de Compromiso del 89%, 3% más en relación al periodo anterior, y 5% más que el promedio regional. Además, hemos logrado un crecimiento sostenido en los últimos 4 años, equivalente a 12%.

Asimismo, los resultados de Cambio de Comportamiento - dimensión referida al impacto de las acciones de los líderes en la experiencia del colaborador - ha mejorado exponencialmente en los últimos 4 años, con un crecimiento de 33%.

⁷ Nuestra encuesta GPS utiliza items que son evaluados mediante una escala Likert para calcular los índices de resultado.

10. Compensaciones

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

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

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

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

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



10.1. Bonos

10.1.1. Bono de Productividad

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

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

Para los colaboradores de las Líneas de Servicio:

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

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

- Cumplimiento de objetivos de acuerdo a su rol.

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



10.1.2. Incentivos a la venta – Bono One Firm

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

10.1.3 Asignación Familiar

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



10.1.4. Otros bonos

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

10.2. Valor relativo de los cargos

Se han definido seis (6) niveles en función al valor relativo de los puestos, dicho valor se obtiene de la evaluación y puntuación de tres (3) factores y nueve (9) subfactores de valoración, cada uno con su propia escala o grados de valoración, así como un peso específico, donde el valor relativo del puesto se encuentra definido por la suma ponderada de los pesos de cada uno de estos factores y subfactores de valoración.

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

Situaciones de revisión o reajuste salarial

Los ajustes salariales realizados en PwC Perú se enmarcan dentro de la siguientes alternativas, no de forma limitativa:

- Revisión anual por desempeño
- Promociones/Ascensos



11. Seguridad y salud en el trabajo

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

11.1 Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

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

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

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

01

Ley de seguridad y salud en el trabajo y modificatorias

02

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

03

Decreto Supremo N°012-2014-TR

El Sistema de SST es liderado por el o la Médico Ocupacional junto con un equipo conformado por el o la Trabajadora Social y el o la Enfermera Ocupacional. Este equipo está conformado en su totalidad por colaboradores de la Firma y tienen la función de actualizar el IPERC⁸ de forma anual o cuando se considere necesario. Cabe indicar que esto se realiza teniendo en cuenta los riesgos del proceso y de las actividades, y que la matriz debe ser apropiada a la naturaleza del negocio y válida por un tiempo razonable.



⁸ La Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC), es un medio que sirve para controlar los peligros durante la ejecución de las actividades, prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales, que traerá beneficios de ahorro en los costos sociales y económicos de una empresa u organización.



En base a los resultados del IPERC se actualizan y aprueban los programas de SST y el resto de documentos como el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, la política y procedimientos correspondientes, el Reglamento Interno de Trabajo, las estadísticas de índices de accidentabilidad, los descansos médicos, los registros de enfermedades ocupacionales, de accidentes o incidentes; los cursos de SST, entre otros. Todos los documentos anteriormente mencionados están disponibles para toda la Firma a través de la carpeta compartida de SST.

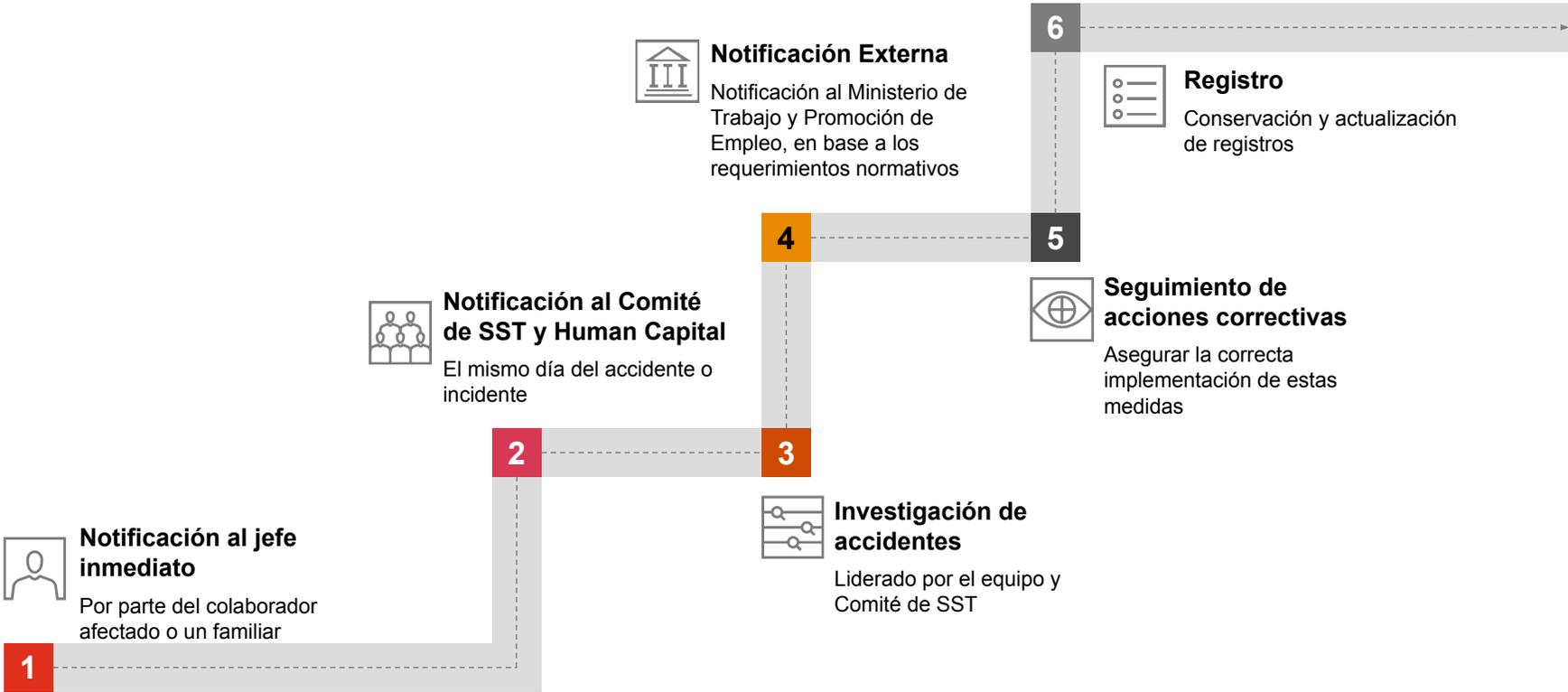
Asimismo, se cuenta con mecanismos para la revisión de las condiciones de trabajo y el sistema de SST en general. Entre estos mecanismos se encuentran las auditorías internas y externas, monitoreos ocupacionales y el programa de inspecciones internas. También, se realizan inducciones para el personal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

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



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

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





Todo colaborador que desee reportar o notificar una situación de peligro laboral puede utilizar el buzón de SST⁹ o comunicarse directamente a un miembro del Comité de SST o al médico ocupacional. El buzón de SST también sirve como un canal para recibir sugerencias o consultas por parte de los colaboradores.

Para difundir estos mecanismos, contamos con material informativo físico en nuestras oficinas donde se indican los miembros del comité. También, se envía semanalmente comunicados con los correos de contacto del equipo SST. Asimismo, durante las inducciones se brinda a los colaboradores nuevas tarjetas de contactos de interés. Cabe destacar que todo reporte realizado por nuestros colaboradores es tratado como información confidencial.



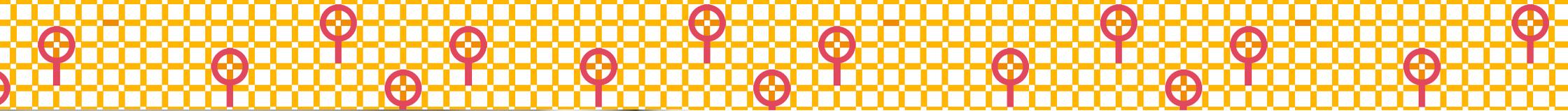
11.2 Servicios de salud en el trabajo

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

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

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

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



La información de los servicios de salud con los que contamos se difunde a través de nuestro boletín semanal, en sesiones de capacitación y sensibilización, y en activaciones presenciales como ferias de salud. Durante estas últimas, los colaboradores pueden interactuar durante el horario laboral con nuestros proveedores de servicios de salud y tomar algunos de estos servicios como vacunas, revisiones oftalmológicas, consultas dermatológicas, entre otros.

A continuación, describimos aquellos servicios activos durante el año 2022.

11.2.1. Seguros de Salud y Vida

La Firma brinda a sus colaboradores y derechohabientes el seguro Vida Ley, y el seguro de salud EPS al 100%, el cual cubre también atenciones oncológicas. Los practicantes cuentan con seguro FOLA¹⁰ asumido al 100% para atenciones accidentales, ambulatorias, chequeos preventivos, campañas, entre otros.



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

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

A través del sistema de gestión de SST y con apoyo de nuestra empresa aseguradora y broker, nuestros colaboradores tienen acceso a charlas, webinars, campañas de prevención, campañas de vacunación y campañas de exámenes preventivos. Asimismo, cuentan con el Programa Cuídate para enfermedades crónicas tales como: asma, diabetes, dislipidemias e hipertensión arterial. El servicio incluye consultas, tratamiento y laboratorio.

Adicionalmente, se cuenta con cobertura al 100% de vacunas a nivel nacional para los niños de nuestros colaboradores, mientras que para adultos se cuenta con cobertura en centros de vacunación específicos. Durante el 2022, familiares de nuestros colaboradores tuvieron acceso a esta campaña, beneficiándose del precio especial corporativo.

11.2.3 Programa Estilos de Vida Saludable

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

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



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

También, dentro de este programa se brinda información y se promueve la participación de los colaboradores en los chequeos preventivos anuales. Dentro de nuestros paquetes de chequeos preventivos se cuenta también con un chequeo oncológico anual, en donde nuestros colaboradores tendrán la oportunidad de atenderse para la detección oportuna de alguna enfermedad oncológica.

11.2.4 Programa de Maternidad

Con el fin de garantizar la protección frente a los riesgos del trabajo a las colaboradoras en periodo de gestación y lactancia se ha desarrollado el programa de Maternidad. Para ello, se ofrece a las colaboradoras cursos de preparación para el parto, beneficios ambulatorios y hospitalarios y material informativo para un embarazo y parto saludables. Asimismo, se busca promover la Lactancia Materna Exclusiva, para lo cual se han desarrollado guías sobre el uso del lactario en nuestras oficinas y la importancia de la lactancia materna.



11.2.5 Programa de Salud Mental

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

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



11.2.6 Programa de Ergonomía

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



11.2.7 Programa de Discapacidad

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

11.2.8 Seguimiento de caso COVID-19

Desde la declaración de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 la Firma se ha enfocado en prevenir nuevos casos por medio del seguimiento de casos sospechosos y confirmados de esta enfermedad. Asimismo, se realiza el registro de los casos en el SISCOVID. Por otro lado, se brinda asesoramiento a los colaboradores sobre el uso adecuado de las pólizas de salud y consultas que se presenten.



11.3 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-5)

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

Todos los cursos relacionados a SST son obligatorios para los colaboradores y se dan de forma asincrónica, por lo cual pueden completarlos en el momento que más se les acomode. El área de SST y Bienestar realiza el seguimiento del estatus de los cursos de forma semanal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los mismos. En las reuniones de SST se presentan los avances de ejecución de los cursos.

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

- Riesgos Psicosociales en el marco del COVID-19
- Alimentación antiestrés
- Acción frente al COVID-19
- Enfermedades respiratorias ocupacionales y protección respiratoria
- Sensibilización y prevención ante el COVID-19



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

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

Tomando como base los resultados del IPERC, hemos tomado acciones de mitigación para los riesgos ergonómicos, específicamente para casos de enfermedades y síntomas musculoesqueléticos. Para mencionar algunas de ellas, se facilitaron a nuestros colaboradores de acuerdo a su diagnóstico e informe médico bases de laptops, teclados, sillas ergonómicas y cojines lumbares. También se brindaron capacitaciones de ergonomía y se crearon videos de pausas activas, los cuales se agendaron para toda la Firma.

Para la prevención de riesgos biológicos, se instaló un sistema de ventilación especial, se colocaron dispensadores de alcohol gel en todos los espacios de trabajo. Adicionalmente, brindamos capacitación sobre las medidas colectivas en la Firma y medidas preventivas ante el COVID-19.

Para mitigar los riesgos relacionados con la salud mental, nuestros colaboradores cuentan con el beneficio de la línea de apoyo y el consultorio psicológico. También contamos con los registros de enfermedades ocupacionales y de accidentes e incidentes, los cuales se actualizan de forma mensual. Durante el periodo materia del informe, y durante los dos periodos anteriores (2021 y 2020), no se han presentado fallecimientos, accidentes, lesiones ni enfermedades laborales.

Adicionalmente, con los datos recogidos a través de los descansos médicos, se presentan estadísticas al Comité SST y se toman acciones preventivas tales como capacitaciones, charlas, webinars, entre otros.

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



04.

Ética e Integridad

Ética e Integridad

(GRI 3-3)

Durante el 2022, la percepción y actitudes de la ciudadanía peruana ante la corrupción fueron fuertemente deterioradas, como resultado de las frecuentes controversias que surgieron alrededor de los líderes políticos. La percepción del aumento de la corrupción llegó a niveles sin precedentes y sólo el 10% de la población espera que estos niveles se reduzcan en los próximos cinco años, según la Encuesta nacional sobre corrupción del 2022 elaborada por Proetica.

Los altos niveles de desconfianza en nuestra comunidad generan impactos económicos y políticos que se propagan hacia toda la sociedad: reduce el crecimiento económico, la innovación, la calidad de los servicios e infraestructura pública, el empleo, la iniciativa empresarial, entre otros aspectos. Por ello, el Banco Interamericano de Desarrollo identifica a la falta de confianza como uno de los problemas críticos en América Latina y el Caribe.

Un elemento clave del propósito de PwC es la generación de confianza en la sociedad. La confianza es un factor fundamental para establecer y mantener relaciones comerciales sanas y economías sólidas. Por ello, los consumidores, empleados y líderes empresariales - en su gran mayoría - coinciden en que la confianza en los negocios es imperativa, según los resultados de la Encuesta de Confianza anual de PwC ([PwC Trust Survey](#)).

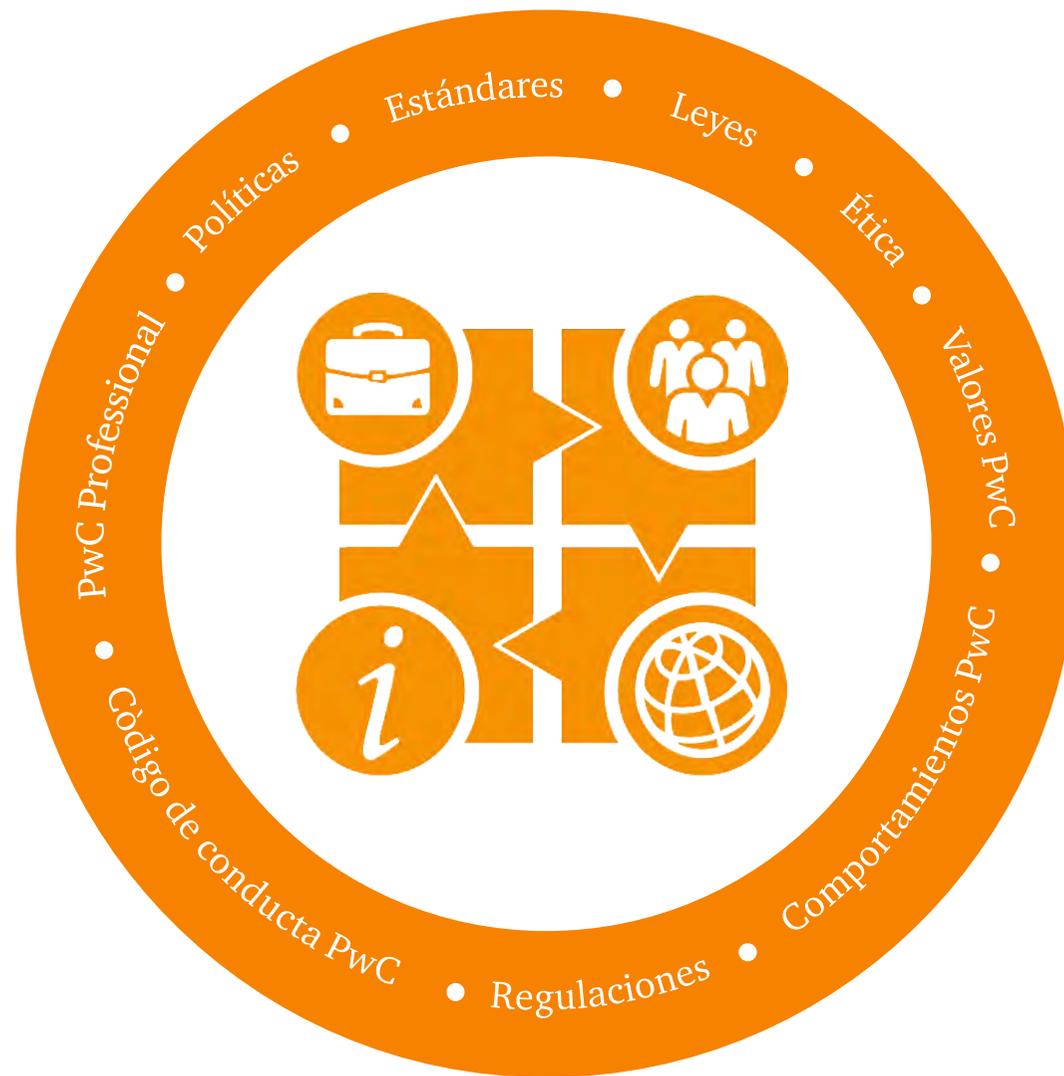
Como Firma de servicios profesionales, nuestras Líneas de Servicio de Auditoría, Consultoría de Negocios y Asistencia Tributaria y Legal tienen el propósito de fortalecer la confianza en las empresas y en la sociedad. Esto cobra especial relevancia en nuestros servicios de auditoría, por la cual le damos a nuestros clientes la confiabilidad en la información financiera necesaria para una apropiada toma de decisiones, que les permitirá construir el futuro que esperan.

1. Cultura de ética

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

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

Mantenemos altos estándares profesionales que se adhieren a las leyes y regulaciones aplicables, cumplimos con las obligaciones éticas y de este modo entregamos trabajos de alta calidad e innovación. Por ello, nuestros clientes y el mercado en general reconocen la marca PwC tanto por la calidad de su labor como por el nivel ético y profesional de sus colaboradores.



1.1 Derechos humanos

(GRI 3-3)

El respeto y la defensa de los derechos humanos de nuestros colaboradores y cualquier persona con la que tenemos contacto de forma directa o indirecta es parte de nuestro deber. Por ello, trabajamos para evitar todo tipo de complicidad en el abuso de los derechos humanos y cumplir con la legislación **laboral aplicable**. Asimismo, actuamos en concordancia con la **Carta Internacional de Derechos Humanos de la Naciones Unidas** y los **principios sobre los derechos fundamentales** establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También, seguimos los **Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos**, establecido por las Naciones Unidas, y los **principios del Pacto Mundial**, del cual somos signatarios desde el 2012.

La red global de PwC cuenta con una **Declaración Global de Derechos Humanos** aplicable a todos los miembros de la red, en donde se establecen principios de actuación y compromisos con nuestros colaboradores, proveedores y clientes. Esta declaración es revisada periódicamente por los equipos globales de Human Capital y Responsabilidad Corporativa.

Nuestro enfoque respecto a los derechos humanos está totalmente integrado en nuestras prácticas de negocio.



Es así que forman parte de nuestras actividades de Responsabilidad Corporativa, Ética y Cumplimiento, Compras y Human Capital. Estas actividades son revisadas durante la autoevaluación anual bajo los Estándares Globales de la Red PwC.

Nuestras obligaciones legales y la adherencia a los reglamentos y normas internas son de gran importancia. Asimismo, tomamos en consideración riesgos clave para la organización a nivel global, los cuales son monitoreados y mitigados mediante el Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la red (Enterprise Risk Management, ERM por sus siglas en inglés). Este sistema es revisado y supervisado por el Equipo de Liderazgo Global de PwC, además de formar parte de nuestras Políticas de Gestión de Riesgos. A continuación, detallamos los compromisos adoptados con nuestros principales grupos de interés:



En cuanto a nuestros proveedores:

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

En cuanto a nuestros colaboradores:

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

En cuanto a nuestros clientes:

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

Todos los socios y empleados de PwC Perú deben cumplir con esta Declaración. El equipo de Human Capital y Responsabilidad Corporativa son los responsables de revisar esta declaración periódicamente. Esto con el fin de reflejar nuestro compromiso constante, así como dar seguimiento a las buenas prácticas y los requerimientos que vayan surgiendo.

Comunicamos activamente esta declaración a nuestros empleados y la usamos como base para regular el trabajo con nuestros clientes y proveedores. Es así que todos los colaboradores, desde su ingreso a PwC Perú, tienen asignados cursos obligatorios definidos por PwC Global y que están sujetos a la evaluación o medición de su desempeño anual. Los cursos son desarrollados en línea mediante la plataforma Vantage. Entre los cursos obligatorios se encuentran: Capacitación en Ética y Cumplimiento, Prevención de denuncias ante el hostigamiento laboral y Sensibilización ante el COVID-19, Teoría y práctica de los derechos humanos, Razones por las que el cambio climático es una amenaza a los derechos humanos, Seguridad de la información y Protección de datos personales.

1.2 Código de Conducta

(GRI 2-24)

Nuestro **Código de Conducta** describe las expectativas puestas sobre nuestro comportamiento y brinda un marco de referencia para la toma de decisiones, de manera que nuestra labor esté alineada a nuestros valores y en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables.

En la medida en que cualquier ley o regulación local sea más restrictiva que este código, prevalecerá la ley o regulación local. Los principios comprendidos en este documento y en las Políticas de Gestión de Riesgo de la Red de PwC se complementan con la Política del Programa de Prevención de Corrupción (entre otras políticas locales) y el acompañamiento adicional.

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

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

1.3 Comité de Ética

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



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

El Socio de E&BC preside el comité mencionado y los temas a tratar incluyen, entre otros, los siguientes:



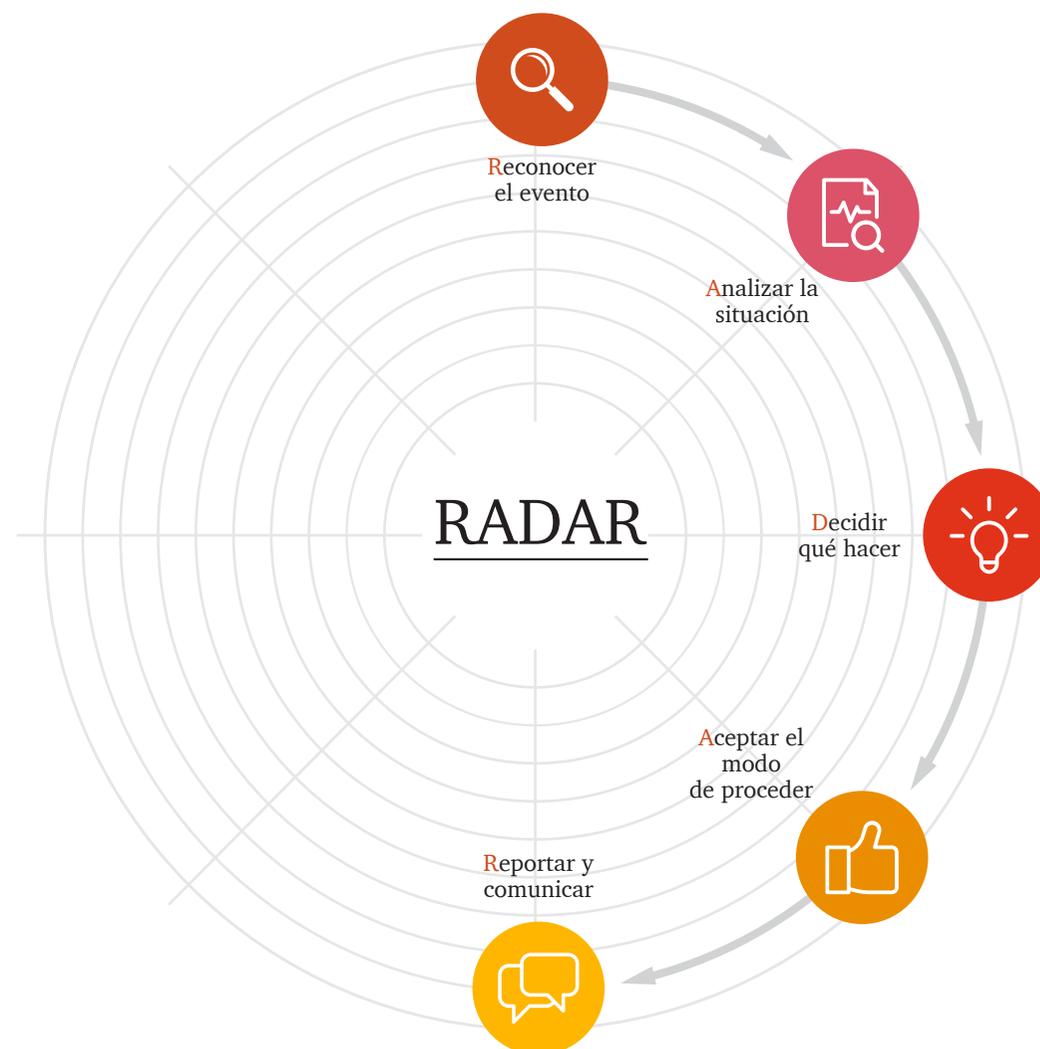
Quejas y denuncias recibidas	Resultados de revisiones de cumplimiento (locales, regionales o globales) sobre temas de E&BC	Alertas sobre temas de E&BC considerados relevantes por la red global de PwC	Comunicaciones internas al personal y cursos sobre temas de E&BC
------------------------------	---	--	--

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



1.4 Ayuda para la toma de decisiones - RADAR

Somos conscientes de que no es sencillo afrontar y resolver situaciones que puedan suponer dilemas éticos. Por ello, desarrollamos la herramienta RADAR, la cual es un esquema de toma de decisiones que permite guiar nuestro pensamiento y ayudarnos a desarrollar habilidades de análisis de dilemas éticos y, por consiguiente, tomar decisiones acertadas. Cada paso del esquema consiste en una serie de preguntas que nos ayudan a entender si nos estamos enfrentando o no a un dilema ético, quiénes son los afectados/involucrados, y luego de haber tomado una decisión acerca del tema, nos ayuda a evaluar si ésta es o no la correcta.



1.5 Línea de Denuncia - Speak up

(GRI 2-26)

Cuando nos enfrentamos a una situación que va en contra de nuestro Código de Conducta, es nuestro deber levantar nuestra voz.

De esa manera, demostramos nuestra preocupación por el otro y por nuestro negocio, propiciando la implementación de mejoras y manteniendo un registro de las cosas importantes.

Cada uno de nosotros en PwC Perú, sin importar el nivel o el cargo que tengamos, estamos empoderados para expresarnos de forma justa, honesta y profesional cuando nos enfrentemos a un comportamiento o situaciones que no nos parecen correctas. Para ello, contamos con recursos locales y globales para reportar cualquier tema relacionado con el código ético y conducta profesional:

Comité de Ética

**Canal de denuncias
global - Ethics
Helpline**

En caso el reporte derive en una investigación, esta se maneja de forma discreta y sensible, no tolerando represalia alguna contra la persona que realiza el reporte.

2

Prevención de la corrupción

(GRI 2-24) (GRI 205-1) (GRI 205-2) (GRI 3-3)

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

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

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

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

Adicionalmente, los riesgos con mayor impacto potencial para la red global de PwC, como aquellos relacionados a E&BC, se identifican a través del Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la Red, y sus planes de mitigación son revisados por el Directorio Global.

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

Nuestras políticas, programas y compromisos son comunicados a nuestros colaboradores de forma periódica a través de las inducciones, malla de capacitación, difusiones por correo electrónico y sites. Por ello, se considera que el 100% de los socios y colaboradores están informados sobre temáticas y procedimientos de ética y anticorrupción durante el periodo de reporte.

Por otro lado, contamos con un Código Global de Conducta para Terceros el cual explica las normas mínimas de integridad y conducta comercial que nuestra Firma espera por parte de los terceros con los que hacemos negocios. Este código exige a los terceros, entre otras cosas, a no involucrarse en ninguna actividad (incluidos pagos indebidos, obsequios o favores a funcionarios públicos) que puedan implicar su participación en actos de corrupción o soborno.

Durante el proceso de homologación y contratos con proveedores, y en las cartas de contratación con clientes, se les comunica de la existencia de este código, solicitamos su adherencia al mismo, y en los casos que sea posible, establecemos con ellos condiciones contractuales claras para mitigar la posibilidad de actos que vayan en contra de dicho código. Por ello, se considera que mediante estos mecanismos el 100% de nuestros proveedores y clientes están informados sobre nuestras políticas y procedimientos de ética y anticorrupción.

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

Con respecto a los proveedores, nuestra Política de Compras expresa que uno de los mecanismos de debida diligencia son las homologaciones periódicas, en las cuales se incluye los temas de ética y anticorrupción dentro de los temas a evaluar. Más información sobre este proceso de homologación se encuentra en el punto “4. Relación con la cadena de suministro”.

Como parte de nuestro aporte a la sociedad, somos contribuyentes responsables, administrando todas nuestras declaraciones de impuestos con precisión, de buena fe y oportunamente. Hemos adoptado el Código de Conducta Global de Impuestos para ayudar a nuestros clientes, socios, directores y funcionarios en los casos en que la complejidad y las prioridades de la legislación local no permitan trazar con claridad los límites de nuestro actuar.

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

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



2.1 Formación en temas anticorrupción

(GRI 205-2)

Con el fin de cumplir con nuestros altos estándares profesionales y éticos, nuestra Política de Capacitación Interna establece como obligatorios los cursos de ética, anticorrupción, independencia, Código de Conducta, entre otros similares. De esta forma, todos los colaboradores reciben formación en ética en su incorporación en la Firma y de forma continua, a través de la malla obligatoria anual de capacitación. El cumplimiento de estas capacitaciones se encuentra ligado a la evaluación de desempeño anual de nuestros colaboradores.

Total de capacitaciones en temas de ética y anticorrupción, por género y categoría

Concepto	2022* (FY22)	2021* (FY21)	2020* (FY20)
Cantidad total de socios (incluido CLT)	38	37	36
Porcentaje de socios (incluido CLT) que han llevado cursos sobre anticorrupción	100%	100%	100%
Cantidad total colaboradores que ha llevado formación sobre anticorrupción	982	880	760
Porcentaje de staff que ha llevado formación sobre anticorrupción	98%	99.70%	100%
Directores	97%	100%	100%
Gerentes	95%	100%	100%
Asociados Sr	98%	99%	100%
Asociados	99%	100%	100%
Administrativo	95%	100%	100%
Practicante	99%	99%	100%
Porcentaje de mujeres que han llevado cursos sobre anticorrupción	56%	55%	58%
Porcentaje de hombres que han llevado cursos sobre anticorrupción	44%	45%	42%

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

Durante los últimos tres años, el **100%** de los Socios, incluido el Socio Principal, y más del **98%** de colaboradores cumplieron con realizar los cursos de formación en temas anticorrupción.





2.2 Contribución política

(GRI 415-1)

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

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

2.3 Sistemas de aceptación de clientes y encargo

La verificación y aceptación de clientes antes de iniciar un encargo es una labor de gran importancia en todo el sistema de control de calidad interno de PwC Perú, ya que se evalúa la cartera de clientes con los que vamos a estar relacionados.

Para este proceso, nos adherimos a los estándares aplicables contra el lavado de dinero. Asimismo, contamos con un Sistema de Aceptación de Clientes y Encargos, que evalúa el perfil de riesgo en clientes recurrentes y potenciales. En base a los resultados de esta evaluación, decidimos si prestamos o no nuestros servicios. Dada la sensibilidad del tema, existen casos en los que incluso se requieren varias aprobaciones para aceptar brindar servicios a determinados clientes.

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

2.4 Programa de independencia

Nuestros servicios profesionales de auditoría de estados financieros y asesoría empresarial se basan en principios de calidad y excelencia en todos sus aspectos, entre ellos los de objetividad, integridad, comportamiento profesional e independencia.

Nuestros socios y colaboradores están en la obligación de no comprometer su juicio profesional debido a parcialidad, conflicto de interés o influencia indebida de terceros. Para asegurar ello, contamos con un riguroso e integral programa de independencia que ha sido diseñado para asegurar el cumplimiento de los estándares y regulaciones de independencia para con nuestros clientes.

Adicionalmente a lo anterior, contamos con herramientas a través de las cuales obtenemos la información requerida para evaluar si existen conflictos de interés con algunos de los clientes a los que la Firma presta servicios, así como para evaluar nuestra independencia como auditores. Para mayor detalle sobre nuestro programa de independencia puedes consultar el capítulo “Calidad”.



3

Transparencia y trato justo al cliente

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

Presentamos de forma transparente las condiciones y el alcance de todos nuestros servicios, atendiendo solo a los clientes para los cuales nos sentimos competentes de hacerlo, e incorporando las habilidades e innovación necesarias para cumplir con el servicio acordado. De la misma manera, en virtud de la transparencia en la ejecución de nuestros servicios, llevamos un registro diario y preciso del número de horas hombre dedicadas a cada proyecto por parte de nuestros profesionales, las cuales son facturadas en su totalidad y en cumplimiento con lo presupuestado.

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

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



4

Relación con la cadena de suministro

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

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

La Política de Compras y Contrataciones establece las directrices, responsabilidades y procedimientos relacionados con los procesos de adquisición de bienes, contratación de servicios y liquidación de gastos. Así como las medidas necesarias que minimicen los riesgos relacionados con la integridad, independencia, objetividad y seguridad del proceso. Esta es de aplicación obligatoria para toda la Firma y su cumplimiento es evaluado de forma anual por un equipo auditor.

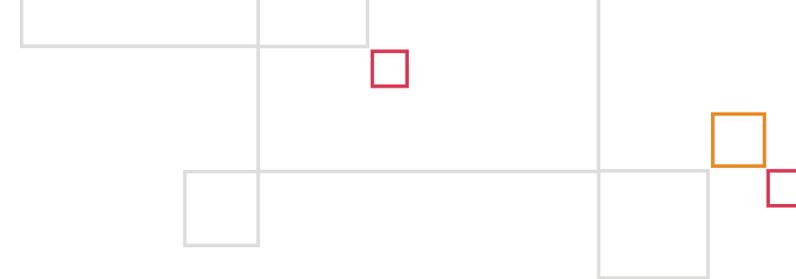
4.1 Clasificación de proveedores

Los proveedores son clasificados en base a su criticidad, tamaño y nivel de exposición.

Tipos de proveedor por criticidad



Tipos de proveedor por tamaño



MYPES

Descripción

Proveedor que es micro o pequeña empresa.

Relacionamiento

PwC Perú debe pagar sus facturas como máximo en 30 días calendario. La Firma orientada a los proveedores frecuentes para asegurar niveles mínimos de calidad y asegurar la formalidad en sus transacciones.



Mediano

Proveedor local que pertenece a la mediana empresa.

La Firma tiene posibilidad de acordar cláusulas contractuales para establecer obligaciones y derechos para el control y mitigación de riesgos y programas de desarrollo y capacitación.



Grande

Proveedor local de la gran empresa.

Por el volumen y tipo de servicio ofrecido, la Firma encuentra restricciones para lograr acuerdos comerciales customizados.



Extranjero

Proveedor del extranjero.

La Firma gestiona con ellos compras puntuales y genéricas (p.ej. Cursos, seguros, softwares, licencias, etc.).



Global

Proveedor seleccionado por la red global de PwC.

Brinda servicios a la red de Firmas. Los términos contrasctuales son ajenos a PwC Perú.

Con respecto a la clasificación por nivel de exposición, esta se realiza en base al monto acumulado de las ventas del proveedor, el tiempo de entrega de los productos o servicios, las condiciones comerciales y si es que se puede interpretar que el proveedor actúa en nombre de PwC Perú o no.

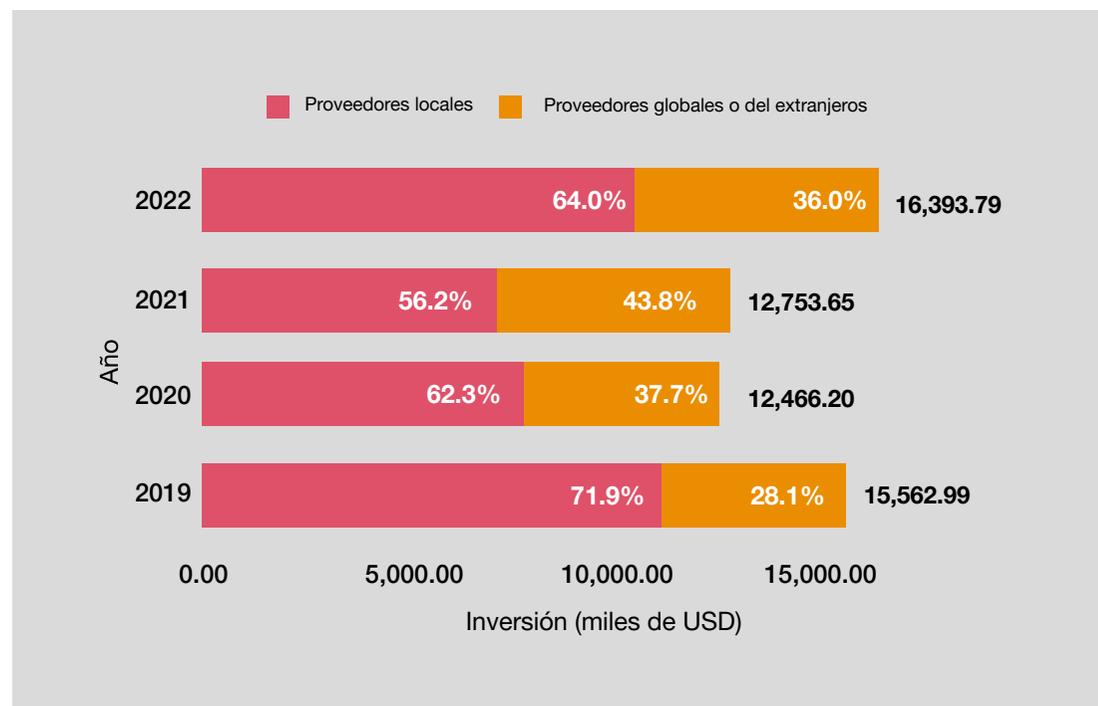
En base a los criterios, los proveedores pueden ser clasificados en niveles de exposición bajo, medio o alto. Adicionalmente, el proveedor podrá ser clasificado con un nivel extremo en caso de que uno de los criterios presente resultados extraordinarios o se le abran investigaciones y procesos judiciales. También se considerará un nivel extremo si el proveedor presenta en la lista de beneficiarios finales a personas investigadas o culpables por delitos de corrupción, o que sean personas expuestas políticamente.



Cada una de las firmas miembros de la red global de PwC gestiona la adquisición de sus bienes y servicios locales. Sin embargo, la red busca, a través de acuerdos con proveedores globales, lograr mejores condiciones de oferta y economías de escala. Así, un importante porcentaje del monto total de las compras de PwC Perú está representado por proveedores internacionales con acuerdos gestionados por la red global. Entre los proveedores de este tipo de acuerdos podemos encontrar a aquellos que ofrecen licencias de software, seguros, asesorías, entre otros.

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

PwC Perú tiene el firme propósito de contribuir con el desarrollo del comercio local, por ello, la mayor proporción de nuestras compras en los últimos cuatro años han sido a proveedores locales (nacionales).



Es importante destacar que durante los años 2020 y 2021 se registró una disminución en la proporción de compras a proveedores locales. Esto último se debió a la disminución de productos y servicios destinados a actividades que se vieron afectadas como consecuencia del cambio a la modalidad de trabajo remoto, que fue instaurada como respuesta a la pandemia del COVID-19. Asimismo, el trabajo remoto también trajo consigo la necesidad de una mayor inversión en proveedores de tecnología, los cuales son en su mayoría empresas globales.

Durante el 2022 se observó una recuperación en el volumen de compras a proveedores locales y proveedores en general, llegando a niveles similares a periodos antes de la pandemia. Esta recuperación se debió a la adopción del modelo de trabajo híbrido y al levantamiento de las restricciones instauradas por la pandemia del COVID-19.

4.2 Proceso de evaluación y selección de proveedores

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

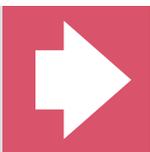
El Área de Compras de la Firma tiene la función de asegurar que cada proveedor comprenda y se adhiera a nuestro Código de Conducta para terceros. Este código se entrega durante el proceso de contratación y homologación de los proveedores; y establece los siguientes compromisos:



Cumplir con los requisitos y las expectativas que se establecen en el Código.



Proporcionar información completa y precisa para facilitar los esfuerzos de debida diligencia de terceros emprendidos por PwC Perú.



Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables en el país o los países en los que operan.

Durante la contratación, se solicita a los proveedores el llenado del Cuestionario de Datos de Proveedores, por medio del cual proporcionan información general de su empresa, datos de representantes, referencias bancarias y comerciales e información sobre responsabilidad corporativa (derechos humanos, medioambiente, lucha anticorrupción, ámbito laboral, entre otros).



Este proceso tiene como finalidad confirmar la implementación de procedimientos y controles por parte de nuestros proveedores que aseguren el cumplimiento del Código de Conducta y la legislación local. Esto incluye, entre otros, mantener condiciones laborales en concordancia con las normas y los derechos humanos declarados internacionalmente, e identificar y abordar el impacto ambiental de su organización.

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

Con respecto al proceso de homologaciones, en octubre del 2022 el proceso fue retomado y fortalecido en aspectos ESG por medio de la inclusión de criterios alineados a nuestro compromiso Net Zero y otros temas ambientales relevantes para nuestra Firma. Asimismo, se implementaron criterios de nuestro programa de Diversidad e Inclusión, y se reforzaron los temas de comunidad y clima laboral.



Este nuevo proceso permitirá establecer un diagnóstico del estado de madurez en sostenibilidad de nuestros proveedores clave. Por medio de esto, la Firma estará en la capacidad de plantear planes de acción para fortalecer las capacidades en sostenibilidad de nuestros proveedores y realizar un monitoreo constante de su desarrollo.

El proceso de homologación tiene una frecuencia periódica y el cumplimiento es obligatorio para los proveedores de tipo “Compras Corporativas”, los cuales representan la gran mayoría del gasto total en proveedores y con los que se mantiene relaciones a largo plazo. De no cumplirse con este proceso el proveedor pasa a tener un estatus de inactividad, impidiendo la generación de nuevas órdenes de compra.

4.3 Capacitación de proveedores

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

De esta forma, proporcionamos información y capacitación a nuestros proveedores en lo referente al cumplimiento del Código de Conducta para Terceros. Así, durante el 2022 la Firma ha informado y capacitado a sus proveedores estratégicos en lo referente a:

Código de Conducta de PwC para Terceros.

La gestión para la protección de los datos personales

Como parte de los planes de capacitación de la Firma, durante el 2023 y 2024 se espera iniciar con una base de cursos para capacitar a nuestros proveedores estratégicos en materia de sostenibilidad, principalmente en aspectos de Diversidad e Inclusión y Medio Ambiente. De esta manera, abordaremos los compromisos en materia de sostenibilidad de nuestra Firma y los objetivos de nuestro compromiso Net Zero 2030 para con nuestra cadena de suministros.



05.

Gobierno
Corporativo

1. Prioridades

En PwC apostamos por una cultura de gobernanza corporativa global que tiene a la ética empresarial y la sostenibilidad como piezas fundamentales de nuestra forma de hacer negocios. Somos conscientes de la importancia de reportar con transparencia nuestras acciones en temas ESG a todos nuestros grupos de interés, sin distinción.

2. Órganos de gobierno

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



2.1 Entidades

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

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

2.2 Estructura

(GRI 2-9) (GRI 2-14)

Nuestro gobierno corporativo adopta buenas prácticas basadas en las reglas globales de la red de PwC, en las cuales se establecen los órganos de gobierno y sus responsabilidades. Los principales órganos de gobierno de PwC Perú son:

Equipo de Liderazgo del País extendido, cuya definición en inglés es **Country Leadership Team** extendido (CLT extendido), equivalente al **Comité de Gerencia**.

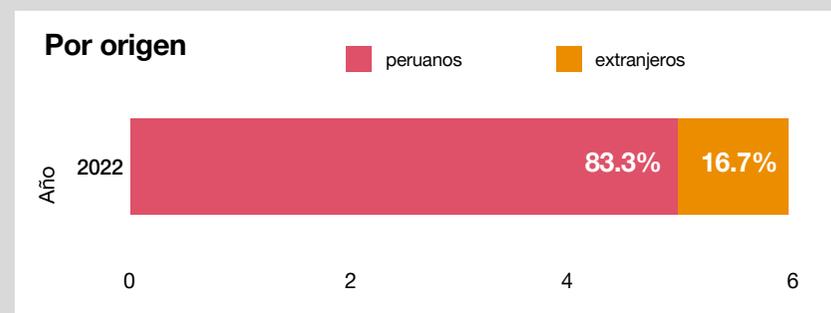
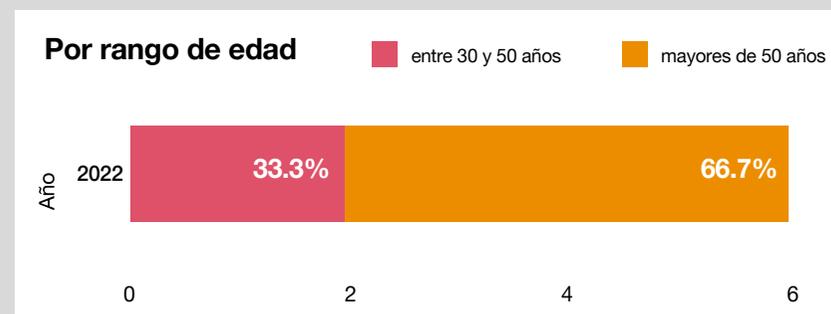
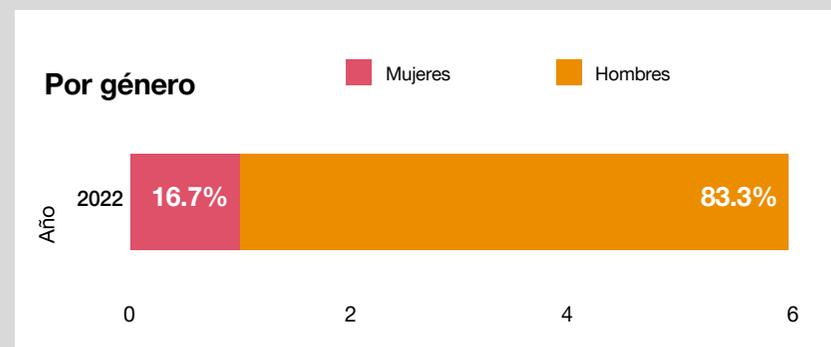
Asamblea de Socios del País.

2.2.1. Equipo de Liderazgo del País (CLT)

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

El CLT es presidido por el Socio Principal, y está conformado por los Socios Líderes de Assurance, Tax & Legal y Advisory. Por otro lado, el CLT extendido está conformado por estos mismos, además de los socios de Human Capital, Infrastructure Management, Clients & Markets y el Socio Lead Partner. El CLT extendido es el organismo responsable de planificar, administrar y controlar las operaciones en el país; establecer estrategias y principalmente impulsar el liderazgo de la Firma dentro del marco de las normas, reglamentos y políticas de la red global de PwC, asegurando el éxito en los resultados de todas las operaciones, objetivos y estrategias propuestas.

Se destaca que todos los miembros del CLT extendido cumplen un rol ejecutivo en nuestra Firma. A continuación detallamos su composición por género, rango de edad y origen.



El CLT extendido tiene reuniones mensuales en donde se abordan asuntos estratégicos de la Firma y se revisan reportes de desempeño, entre los cuales se encuentran aquellos relacionados con sostenibilidad corporativa y calidad. Asimismo, el CLT extendido tiene representantes en los comités de riesgos, ética, administración de crisis y responsabilidad corporativa. El CLT extendido también cuenta con mecanismos para recibir comentarios de nuestros grupos de interés. Estos se describen a continuación.



Mecanismos de participación de grupos de interés



Global People Survey (GPS)

Encuesta anual para la evaluación del clima laboral.

Plenaria PwC

Espacio de discusión anual sobre las prioridades para la Firma.



Programa de Satisfacción del Cliente

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

En esta el Socio Principal realiza entrevistas de profundidad a una muestra de clientes.



Reunión de socios líderes de la red

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

Reunión de socios líderes de LAN

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



Los resultados de los mecanismos de interacción con grupos de interés son revisados de forma anual, implementando planes de acción para la mejora continua de las operaciones de la Firma. De esta forma, el CLT extendido se mantiene informado sobre los impactos reales y potenciales de la organización, así como la postura de los grupos de interés.

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

a) Socio Principal

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

b) Socios Líderes

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

- Liderar su línea de servicio y plantear la estrategia y ejecución de sus planes en coordinación con el Socio Principal.
- Consultar con el Socio Principal la agenda de las Asambleas de Socios del País.
- Convocar asambleas de Socios del País cuando el Socio Principal no lo hace.
- Colaborar con el Socio Principal en el reporte periódico a la Asamblea de Socios del País e informar sobre las responsabilidades del Comité de Supervisión y del Comité Ejecutivo.
- Presidir la Asamblea de Socios del País cuando se discute el desempeño del Socio Principal.



2.2.2. Asamblea de Socios

(GRI 2-9)

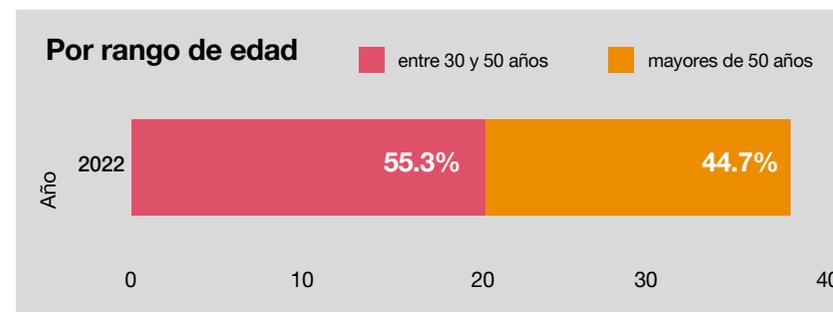
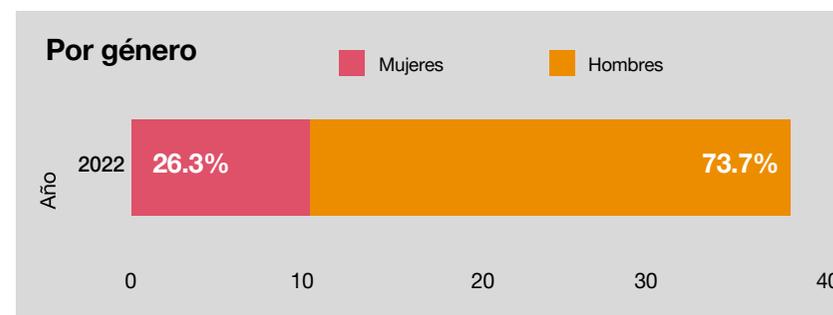
La Asamblea de Socios de PwC Perú está integrada por todos los socios patrimoniales de nuestra Firma, incluidos aquellos que conforman el CLT, y está presidida por el Socio Principal.

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

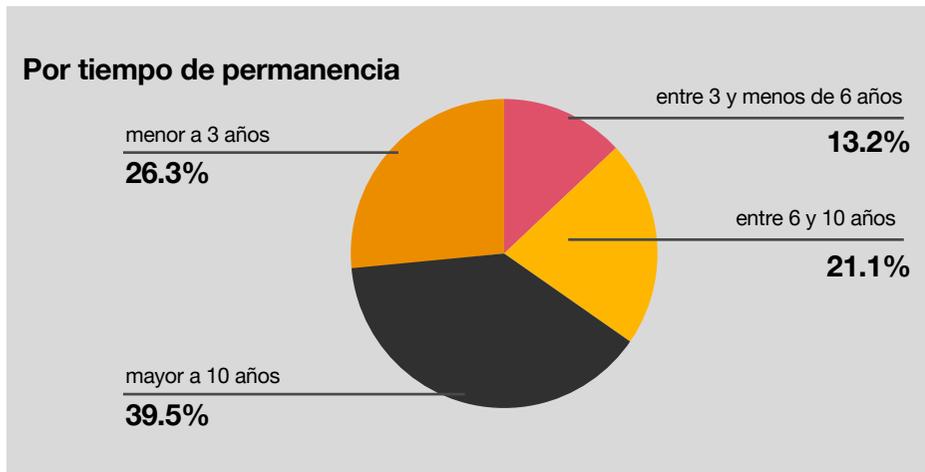
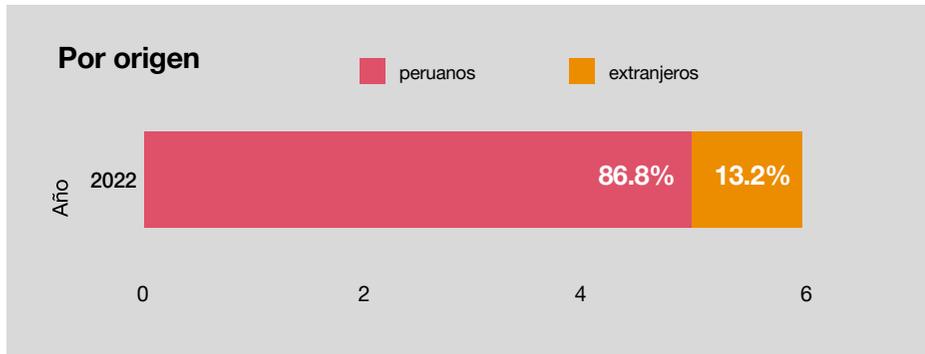
Por otro lado, los socios están en la capacidad de representar a nuestros colaboradores, dado que cada uno cumple un rol ejecutivo en la organización, teniendo como encargo el liderazgo de un área específica de la misma. Esta responsabilidad le da la oportunidad a los socios de tener conocimiento oportuno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

a) Miembros de la Asamblea de Socios

El número de socios en PwC Perú al 31 de diciembre de 2022 asciende a 26 en PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L y a 13 en el caso de Gaveglío, Aparicio y Asociados S. Civil de R.L., haciendo un total de 39 socios. A continuación se presenta la composición¹ de la asamblea de socios.



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



b) Capacitación a la Asamblea de Socios

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

Como parte del proceso de Learning and Education, todos los colaboradores de la Firma, incluidos los socios, reciben formación continua con mallas de capacitación especializadas para cada línea de negocio. Como parte de este proceso, los socios son capacitados en temas relacionados a sostenibilidad mediante cursos incluidos en la malla obligatoria asignada por la red PwC Global para todos los miembros de la Firma. El cumplimiento de las capacitaciones está asociado a nuestro propósito y valores establecidos en nuestras políticas, Código de Conducta, y a nuestro sistema de gestión de calidad.

Los cursos relacionados a sostenibilidad dictados durante el 2022 son los siguientes:

Climate essentials pathway

Explica por qué el cambio climático es uno de los problemas más importantes y urgentes, además de explicar su importancia en el rol de nuestros colaboradores.

ESG essential

Explica el concepto de ESG y qué es lo que pueden hacer los colaboradores dentro y fuera de las oficinas para aplicarlo.

Out ESG Story

Explica por qué los aspectos ESG son una prioridad estratégica para PwC.

ESG Client Conversations Planner

Curso de capacitación para la estructuración de conversaciones en temas ESG.

Our Moment

Explica por qué se debe adoptar los aspectos ESG en las actividades dentro de PwC.

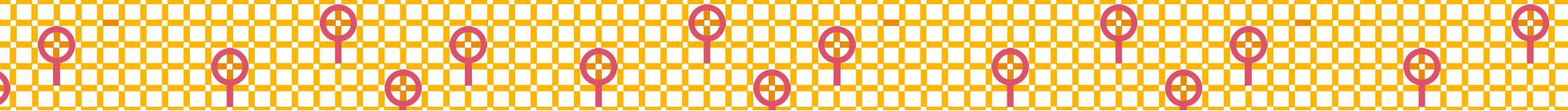
The Why

Video informativo que muestra los mejores momentos de eventos de conversación en temas de ESG.

Best of ESG Client Conversation Events

Playlist con videos que brindan ideas y herramientas para entablar conversaciones con clientes acerca de ESG y el cambio climático.





Para más información acerca de los diferentes cursos incluidos en los programas de formación de PwC Perú, puede consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”. De igual manera, para profundizar acerca de las capacitaciones relacionadas a temas de Ética y gobierno corporativo, le invitamos a revisar el capítulo “Ética e integridad”.

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

2.3 Transparencia acerca de las decisiones de los órganos de gobierno

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

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

3

Gestión

(GRI 2-9) (GRI 2-11) (GRI 2-12) (GRI-216)

3.1 Socios de áreas funcionales

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

3.2 Comités

3.2.1 Comité de riesgo

Este comité es liderado por el Socio de Riesgos de la Firma y lo integran los socios de Riesgos de las Líneas de Servicio y el Socio Principal. El Comité de Riesgos tiene como principal función la evaluación de la aceptación o continuación de clientes y servicios que tienen alta exposición de riesgo reputacional o profesional para la Firma. Se reúnen a demanda, es decir solo cuando surge la necesidad de realizar la evaluación antes indicada. El Gerente Legal (*Office of General Counsel* – OGC por sus siglas en inglés) y el líder de la Línea de Servicio relacionado con el cliente o servicio que se evalúe pueden ser convocados en caso amerite.

3.2.2 Comité Net Zero LAN

Contamos con un comité regional que es liderado por el Socio/a de Human Capital de PwC Chile, y está conformado por responsables de medio ambiente de todos los países de Latinoamérica de PwC. En este se revisan las acciones que cada país realiza en el contexto de nuestro compromiso Net Zero, que implica la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y alcanzar las cero emisiones netas para el año 2030.

Cada país tiene un socio líder de Net Zero, en nuestro caso es la Socia Líder de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, quien participa en el Comité regional junto con el coordinador de Net Zero. Este comité se reúne con una frecuencia trimestral como mínimo.



3.2.3 Comité de administración de crisis

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

3.2.4 Comité de ética

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

3.2.5 Comité de diversidad e inclusión

El Comité de Diversidad e Inclusión es liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa, y se encarga de aprobar la estrategia y objetivos de este tema en la Firma a corto y largo plazo. Asimismo, monitorea nuestro desempeño con relación a las mejores prácticas de diversidad e inclusión en el mercado corporativo. Este comité se reúne de manera trimestral. Profundizaremos acerca de este tema en el capítulo “Orgullosamente Pricers”.

3.2.6 Comité de seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con lo establecido en la normativa local, contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es liderado por la Médico Ocupacional de la Firma. Este tiene como función principal promover la seguridad y salud en el trabajo; además de asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional. Como parte de sus funciones, el comité se reúne mensualmente, llevando un registro acerca de los temas tratados, documentos revisados y/o acuerdos establecidos por medio de actas. Para más información, referirse al capítulo “Orgullosamente Pricers”.

3.2.7 Comité de responsabilidad corporativa

(GRI 2-13)

La Firma ha establecido un Comité de Responsabilidad Corporativa, liderado por la Socia de Human Capital y Responsabilidad Corporativa. Este comité vela por el cumplimiento de los compromisos en sostenibilidad, realizando un seguimiento permanente orientado a la identificación de oportunidades para la mejora continua de la gestión de la Responsabilidad Corporativa. Sus sesiones se realizan cada 6 meses. Para más información sobre las acciones realizadas en este tema, referirse al capítulo “Somos PwC”.

4

Remuneraciones y controles

(GRI 2-19)

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

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

Nuestra estructura de resultados/compensación respeta el entorno normativo en el que operamos.

Para mayor detalle sobre el proceso de remuneraciones/compensaciones puede consultar el capítulo “Orgullosamente Pricers”.





5 Independencia del máximo órgano de gobierno

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

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

Por otro lado, PwC Perú tiene implementado un sistema de gestión integral de riesgos y de control interno, el cual incluye lineamientos a nivel de estructura organizacional, entrenamiento y actividades de cumplimiento.



Una pieza clave del sistema de cumplimiento es el Sistema Central de Entidades (*Central Entity Service - CES* por sus siglas en inglés), el cual contiene información de los clientes de la Firma y entidades relacionadas: privadas, de interés público y listadas en las bolsas de valores con restricciones de independencia que son aplicables a la red de firmas PwC, sus socios y el personal.

Adicionalmente, PwC Perú realiza confirmaciones, revisiones de calidad y procesos de verificación para determinar la existencia de cualquier amenaza a nuestra independencia resultante de acciones o intereses financieros de los socios y personal de la red de firmas PwC, así como mantener un recordatorio periódico respecto al cumplimiento de la política y los procedimientos de independencia. Para mayor detalle sobre este proceso, puede consultar el capítulo “Calidad” del presente informe.

06.

Desempeño
Económico

1.

Valor económico generado y distribuido

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

Somos una Firma comprometida con ofrecer servicios de alta calidad, con el propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Por ello, priorizamos nuestros esfuerzos en contar con un staff de profesionales capacitado de acuerdo con las necesidades del negocio. En línea con ello, cerca del 50% del valor distribuido en los últimos tres años se concentra en nuestros colaboradores (ver cuadro “Valor económico generado y distribuido”). Nuestros proveedores de bienes y servicios complementan la distribución del valor generado, lo que nos permite ofrecer a nuestros clientes servicios de alto valor, garantizando la calidad y seguridad de nuestra infraestructura física y tecnológica. Los proveedores de capital - como acreedores financieros y los dividendos pagados a accionistas - comparten un porcentaje razonable para mantener la oferta de valor operativa.

Es importante destacar que durante el 2020, nuestros ingresos se vieron reducidos debido a las restricciones aplicadas a ciertas actividades económicas, producto de la respuesta del gobierno a la pandemia del COVID-19. Debido a ello, nuestra fortaleza financiera se vió retada y nuestra resiliencia puesta de manifiesto.

A pesar de la difícil coyuntura, no aplicamos a los beneficios financieros de los programas de Reactiva, promovidos por el Gobierno Central, y financiamos nuestra oferta de valor con recursos propios y deuda de bancos, cumpliendo en todo momento con nuestras obligaciones tributarias ante el gobierno central y municipal.

Durante el 2021, nuestros ingresos se recuperaron y superaron los niveles pre pandemia del 2019. El 2022, por su lado, fue el segundo año de recuperación posterior a la pandemia del COVID-19, creciendo nuestros ingresos en cerca del 8%. Resaltamos que este crecimiento ocurre en un contexto de incertidumbre política y aumento de la inflación, lo cual demuestra la resiliencia de nuestra Firma.

Si observamos los resultados de los últimos tres años, se aprecia cómo nos mantenemos consistentes en la distribución proporcional de nuestro valor con cada grupo de interés.



Valor económico generado y distribuido* (GRI 201-1)

Concepto		2022 PwC	2022 GAA	2021 PwC	2021 GAA	2020 PwC	2020 GAA
INGRESOS							
	Ingresos por venta de servicios (auditoría, consultoría contable, tributaria, laboral, legal, precios de transferencia, outsourcing de planillas y contabilidad, consultoría en M&A, estrategia, gestión de procesos, riesgos, ciberseguridad). Ingresos financieros y otros ingresos operacionales.	135,965	109,244	127,902	99,029	108,588	78,231
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO		135,965	109,244	127,902	99,029	108,588	78,231
EGRESOS							
Salarios y beneficios de los empleados	Sueldos del personal, bonos, prestaciones sociales, capacitación	63,473	48,478	58,842	45,389	50,851	36,618
Costos y gastos operacionales	Servicios contratados con el network de la red global de PwC para prestar servicios a clientes, gastos operativos de mantenimiento de la infraestructura física, membresías en gremios empresariales y servicios que nos permiten conocer las necesidades de nuestros clientes, soporte en Tecnologías de la Información regional y global que garantizan la calidad y seguridad de nuestra infraestructura tecnológica.	45,143	30,865	40,374	29,522	37,292	21,792
Proveedores de capital	Dividendos a Socios de la Firma y gasto de intereses con acreedores financieros que permiten tener una estructura de capital óptima para la operación y desarrollo de nuestro propósito y oferta de valor.	20,462	14,637	13,400	12,800	14,136	11,037
Pagos al gobierno	Principalmente Impuesto a la renta	8,829	9,523	9,095	7,711	6,660	6,420
Inversiones en la comunidad	Corresponde a apoyo a organizaciones de ayuda social.	49	-	245	-	37	-
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO		137,956	103,503	121,956	95,422	108,976	75,867
VALOR ECONÓMICO RETENIDO		-1,991	5,741	5,946	3,607	-388	2,364

*Valor expresado en miles de soles

07.

Nuestro Compromiso
con la Sociedad y
el Ambiente



1.

Nuestro compromiso social

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

En el Perú, el empleo informal concierne aproximadamente a tres de cada cuatro personas de la Población Económicamente Activa Ocupada (75.5% en el año 2022). Impactamos positivamente en nuestra sociedad al generar más de 1000 puestos de trabajo formal, incrementando la capacidad de consumo, el crecimiento económico y bienestar de nuestro país. Durante el 2022 invertimos más de 10.5 millones de dólares en compras a proveedores locales, contribuyendo con la dinamización de la economía.

Asimismo, creamos valor socio-económico al utilizar nuestras habilidades y experiencia para ayudar a las comunidades locales, midiendo nuestro impacto y enfocándonos en construir capacidades y promover la educación. Tomando esto en cuenta, contamos con el siguiente compromiso como red global de Firmas:

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

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



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

New World, New Skills es nuestro programa global que busca promover la adquisición de las habilidades digitales necesarias para tener éxito. En PwC Perú, abordamos este programa desde 3 frentes centrales.

Voluntariado

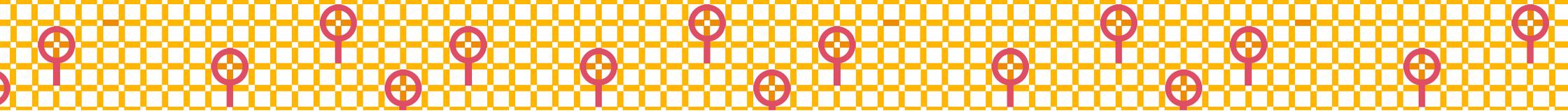
Nuestros colaboradores participan libremente en los voluntariados corporativos que planificamos, con el fin de invertir parte de su tiempo y conocimientos profesionales en el desarrollo de una comunidad mejor para todos. En el 2022, realizamos 4 actividades de voluntariado, en donde contamos con la participación de 67 Pricers voluntarios y un total de 796 horas voluntarias.

Durante el 2022, la hora voluntaria en la Firma tuvo un costo de S/19.36 en base a la categoría de puesto de los/as voluntarios/as que participaron en voluntariados, ya sea en formato virtual o presencial. Además, PwC Perú invierte parte de su presupuesto en el financiamiento de estas actividades, apoyo que ha ido creciendo a lo largo del tiempo. En la siguiente tabla, se puede observar el costo total de voluntariado corporativo, el cual incluye el presupuesto asignado por PwC Perú y el costo de horas voluntarias.

Cifras de voluntariados		
Año	Inversión total (en S/.)	N° de voluntarios
2020*	7,181.00	15
2021	25,604.16	69
2022	60,999.36	67

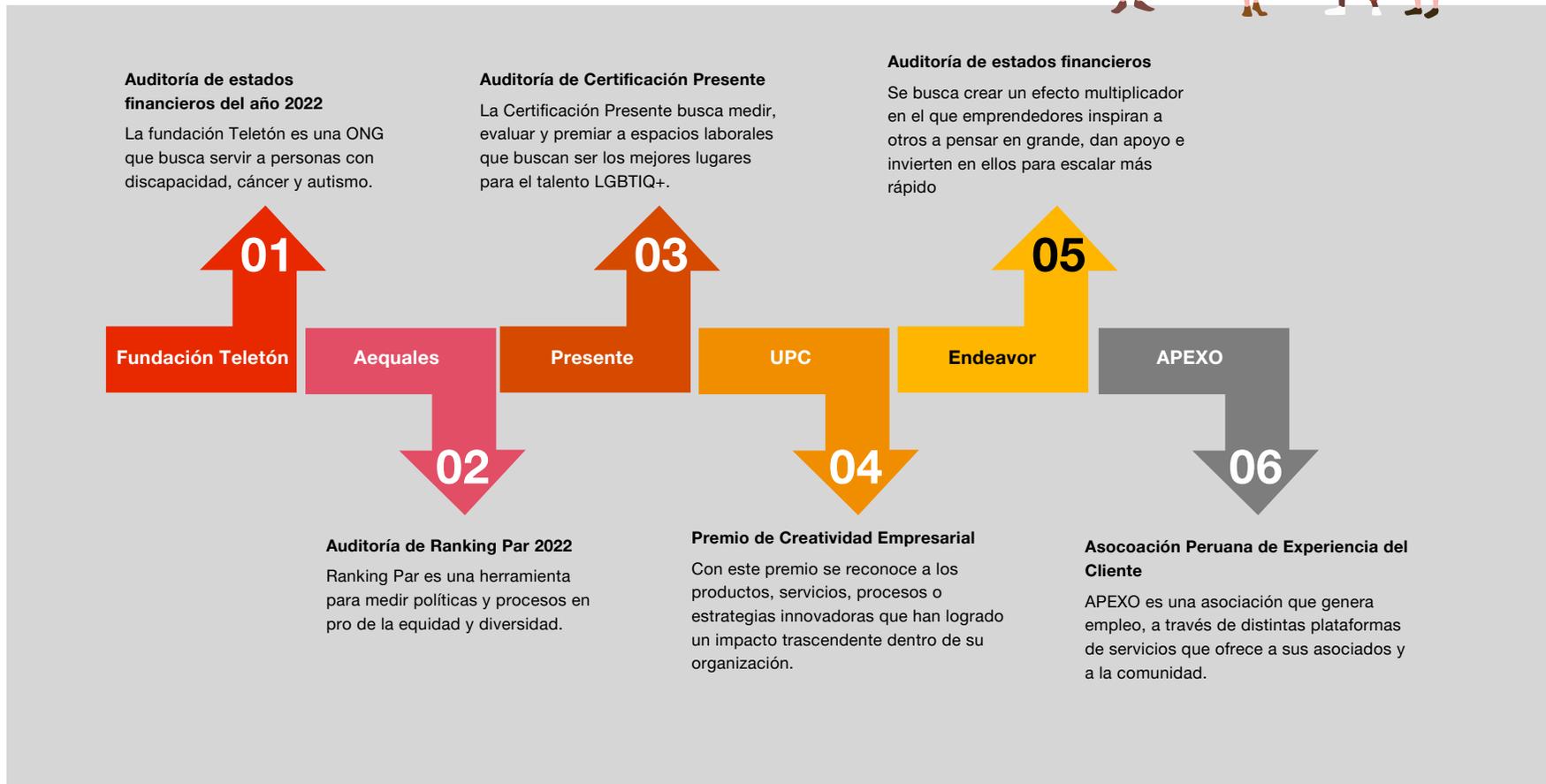
*En el 2020 los voluntariados fueron limitados debido a las medidas restrictivas impuestas en respuesta de la pandemia por Covid-19.





Probono

Hemos realizado 6 servicios pro-bono (servicios ofrecidos de forma gratuita) en auditoría, lo cual equivale a 1027 horas pro-bono. Algunas de las empresas con las que hemos colaborado son:



Donaciones

En el 2022, nuestras donaciones, las cuales ascendieron al monto de S/32,000, estuvieron destinadas a apoyar a diferentes organizaciones con fines sociales que contribuyen a la comunidad en los campos de educación y salud. Para mantener la transparencia de nuestras donaciones, todas las entidades beneficiarias detalladas a continuación emitieron certificados de donación:

Fundación Peruana de Cáncer

Apoyamos a la Colecta Ponle Corazón con una donación de S/25,000 para mejorar y aumentar la capacidad de atención para los pacientes con cáncer.

Asociación Inkansables

Aportamos con S/3,000 en la carrera realizada por la asociación en favor de pacientes con Esclerosis Múltiple en el Perú.

Centro Thomas Helm

Desde hace más de 20 años apoyamos al Centro Thomas Helm, el cual brinda acompañamiento escolar a niños y niñas de zonas vulnerables. Este año, contribuimos con un monto de S/2,000.

El Rastrillo

Aportamos con una donación de S/2,200 en el almuerzo anual realizado para recaudar fondos que permitan la creación, mantenimiento y supervisión de hogares para acoger a niños abandonados.





2. Nuestro compromiso ambiental

2.1 El reto del presente

(GRI 3-3)

El cambio climático representa uno de los retos más urgentes que enfrenta la humanidad. Existe el consenso en la comunidad científica de que las emisiones producidas por actividades humanas en el último siglo han aumentado la concentración de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en la atmósfera, dando como resultado el calentamiento global (IPCC, 2023a).¹



Los GEI tienen la capacidad de absorber calor, produciendo el llamado efecto invernadero, el cual en condiciones normales permite mantener una temperatura cálida en la Tierra, amigable para la vida. Sin embargo, el aumento de sus concentraciones causa una intensificación del efecto invernadero, lo cual provoca que la temperatura superficial promedio del planeta aumente. Este calentamiento del planeta causa cambios a largo plazo en los patrones climáticos regionales o globales.

Actualmente, según el Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), la temperatura superficial promedio del planeta ha aumentado en 1.1°C (IPCC, 2023b),² comparado con niveles pre industriales (1850-1900). Han ocurrido cambios rápidos y extensos en la atmósfera, océanos, ecosistemas y otros compartimentos ambientales, lo cual ha derivado en extensos impactos adversos en la naturaleza y las personas. Las emisiones de GEI continúan incrementando, producto del uso no sostenible de la energía, el uso y cambio de uso del suelo, los estilos de vida y patrones de producción y consumo.

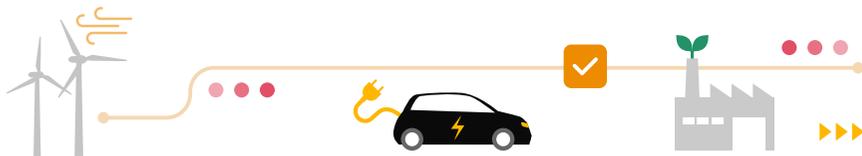
¹ Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). 2023a. Climate Change 2023 Synthesis Report. Recuperado de https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf

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

Las empresas, a través de sus operaciones como la producción, el transporte, el consumo de recursos, la disposición de sus residuos, el uso de sus productos, etc; contribuyen con la emisión de GEI. Sin embargo, también son importantes actores en los esfuerzos para limitar el cambio climático, debido a su capacidad para invertir en tecnologías bajas en carbono, desarrollar nuevas tecnologías, crear resiliencia climática en sus operaciones e inversiones, entre otros (Banco Mundial, 2023).³

En PwC Perú creemos firmemente en el rol fundamental del sector privado para enfrentar la actual crisis ambiental y promover el cambio sistemático necesario para ello.

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



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

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



Los principales indicadores ambientales son reportados al Country Leadership Team (CLT) de forma mensual y contamos con la supervisión de un socio representante de este organismo de gobierno para la planificación y ejecución de las actividades ambientales. Este socio tiene el cargo de Net Zero Leader, siendo en última instancia el responsable del cumplimiento de la política y planes ambientales de la Firma.

³ Banco Mundial. 2023. Creating an Enabling Environment for Private Sector Climate Action. Recuperado de <https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/creating-enabling-environment-private-sector-climate-action/overview>

2.2 Compromiso Net Zero

(GRI 3-3)

En septiembre de 2020, PwC anunció el compromiso global Net Zero, en el cual nos comprometemos a alcanzar las cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) con objetivos fijados al 2030. De esta forma, la red de PwC trabajará junto con sus clientes con el fin de apoyar sus esfuerzos para hacer un futuro Net Zero realidad y contribuirá con el desarrollo de políticas públicas para acelerar la transición hacia una economía Net Zero. Asimismo, estamos descarbonizando nuestras operaciones y cadena de suministro a través de nuestros objetivos a corto plazo basados en ciencia. Para mitigar nuestro impacto del presente, PwC está comprometido con compensar sus emisiones a través de créditos de carbono de alta calidad, logrando compensar el 100% de sus emisiones al 2030.



Los objetivos de reducción de emisiones de GEI basados en ciencia, a diferencia de otros objetivos, se alinean con las normativas más recientes de la ciencia climática necesarias para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París que se basan en limitar el calentamiento global muy por debajo de 2°C con base en los niveles preindustriales y proseguir los esfuerzos de limitar el calentamiento a 1.5°C.

En ese sentido, en julio de 2021 fijamos nuestros objetivos basados en ciencia a corto plazo los cuales fueron validados de forma independiente por The Science Based Targets initiative (SBTi) y son los que se muestran a continuación.

Nuestros objetivos al corto plazo basados en ciencia



Reducir nuestras emisiones absolutas de alcance 1 y 2 en 50% al FY30, tomando como base el FY19.



Transicionar a un 100% de energía renovable en todos los territorios para el 2030.



Reducir nuestras emisiones absolutas por viajes de negocio en 50% al FY30, tomando como base el FY19.



Comprometernos a que el 50% de nuestros proveedores de bienes y servicios (por emisiones) tengan objetivos basados en ciencia implementados al FY25.





En PwC Perú, la gestión de nuestros impactos ambientales se ha basado principalmente en el compromiso Net Zero, reconociendo al cambio climático y las emisiones generadas en nuestras operaciones y cadena de suministro como uno de los principales impactos ambientales que abordar.

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

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

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



2.3 Gestión de la Energía y Emisiones

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

En el 2021, iniciamos nuestra alineación con el compromiso Net Zero mediante una serie de acciones, siendo una de las principales la cuantificación de nuestra huella de carbono. Para mediados del 2022, hemos logrado calcular las emisiones desde nuestro año base - el año fiscal 19 - hasta el año fiscal 22. Los resultados de nuestras huellas fueron revisados internamente por representantes de nuestra red global. Asimismo, los niveles de actividad del 2020 en adelante fueron revisados en auditorías externas que tomaban como referencia la norma ISO 14064-1.

A partir de los resultados de nuestra huella de carbono, desarrollamos el Plan Net Zero al año fiscal 25, el cual guía nuestras acciones de reducción y reporte en los próximos años. Asimismo, se identificó a los viajes aéreos como la principal fuente de emisiones de GEI en nuestra Firma, seguido del consumo de electricidad. Otras fuentes de emisión relevantes fueron los viajes en taxis, transporte terrestre interprovincial y el alojamiento.

Se identificó a su vez que las emisiones directas en nuestras operaciones representan un porcentaje poco significativo de nuestra huella total, derivadas en su mayoría del consumo de combustible por fuentes móviles o fijas. Sin embargo, pese a ser mínimas, es relevante su reporte y monitoreo para el cumplimiento de nuestros objetivo basado en ciencia de reducir en un 50% las emisiones de GEI de Alcance 1.

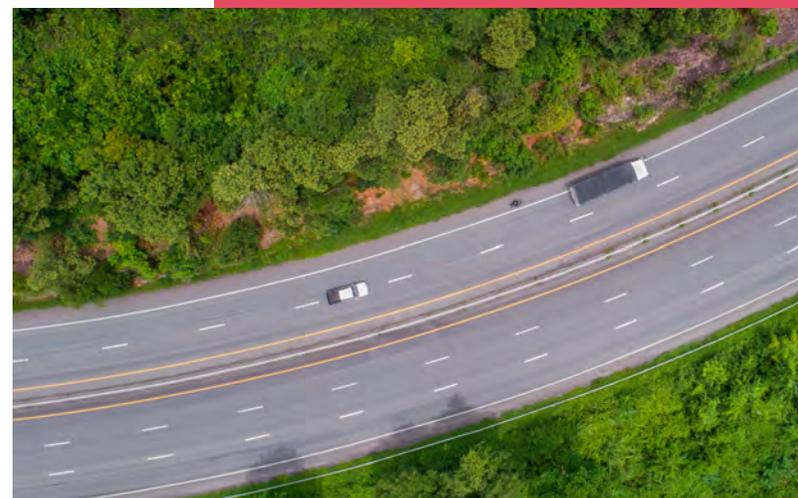
Con el fin de llevar un monitoreo y control más frecuente de estas fuentes de emisión clave, a fines del 2022 se estableció un sistema de gestión de emisiones de GEI por el cual se realiza un monitoreo mensual de estas. El sistema nos permite identificar patrones, reportar de forma constante a nuestros líderes y actuar de forma rápida para minimizar nuestras emisiones de GEI.



Energía

El consumo de combustibles fósiles en nuestra Firma aumentó significativamente en el 2022 con respecto a los años 2020 y 2021. Este aumento responde a la transición de un modelo de trabajo virtual (adoptado temporalmente por la pandemia del COVID-19) a un modelo de trabajo híbrido. Esto supuso la reapertura de nuestras oficinas y, por ende, un mayor uso de nuestro grupo electrógeno, utilizado en casos de cortes del suministro eléctrico. Asimismo, el levantamiento de medidas de restricción impuestas por la pandemia del COVID-19 permitió una mayor circulación en el transporte, lo cual incentivó un mayor uso del auto de la Firma.

Cabe señalar que el 100% del combustible consumido proviene de fuentes no renovables, no contando con consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables. Asimismo, no existe venta de energía dada la naturaleza de negocio de nuestra Firma.



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

Combustible	2020		2021		2022	
	gal	GJ	gal	GJ	gal	GJ
Diesel	0.000	0.000	44.020	5.899	14.500	1.943
Gasohol 95	60.530	7.748	0.000	0.000	33.640	4.306
Gasohol 97	25.740	3.218	5.720	0.715	54.180	6.773
Gasohol 98	0.000	0.000	0.000	0.000	68.360	8.818
Total	86.270	10.965	49.740	6.614	170.680	21.840

Valor Calorífico Neto (RAGEI, 2016)

Siesel B5 (S50):	0.000134	TJ/gal
Gasohol 95:	0.000128	TJ/gal
Gasohol 97:	0.000125	TJ/gal
Gasohol 98:	0.000129	TJ/gal

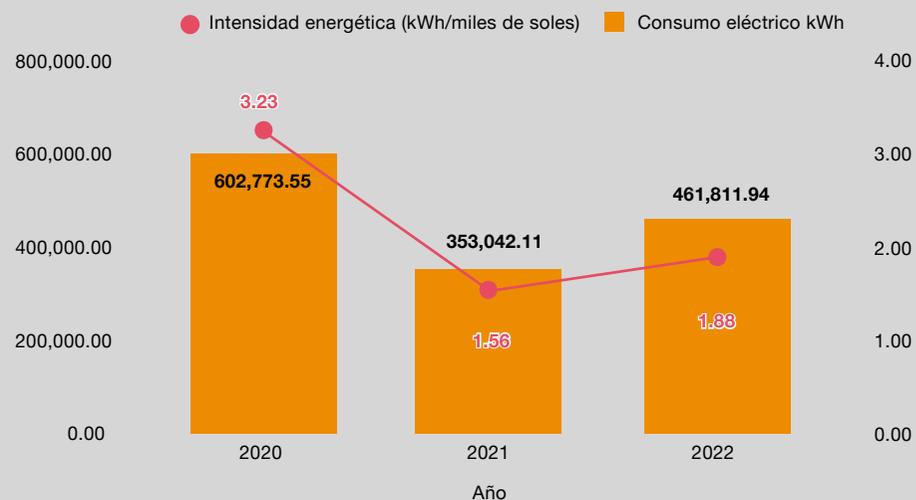


Con respecto al consumo de energía eléctrica, en el 2022 se registró un aumento en el consumo y la intensidad energética, expresada esta última como el consumo eléctrico por ingresos. Sin embargo, se destaca que el consumo tuvo un crecimiento del 31%, mientras que la intensidad energética del 21%.

Los resultados muestran que no solo hubo una mayor demanda de electricidad, sino que también aumentó, en menor medida, la cantidad de electricidad necesaria para generar un sol de ingresos. Es importante destacar que, pese al crecimiento del consumo en el 2022 este fue un 23% menor que el registrado en el 2020 y la intensidad es a su vez un 42% menor comparado con este año.

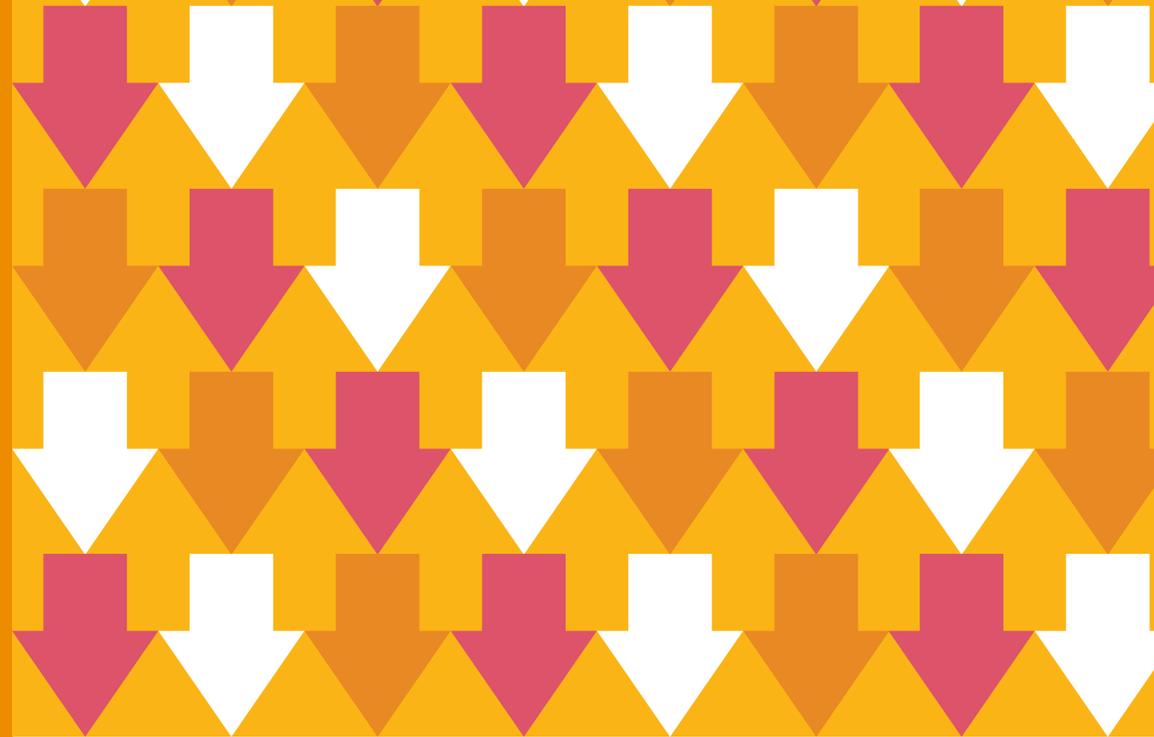
Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos concluir que, si bien hubo un crecimiento en el consumo energético con respecto al 2021, el impacto es menor en la eficiencia de uso de energía. De esta forma, la eficiencia sigue siendo considerablemente mayor en el 2022 con respecto al 2020. De modo similar, el consumo de electricidad sigue siendo considerablemente menor comparado con el 2020.

Evolución de consumo de energía eléctrica (kWh)





El incremento del consumo y el impacto en la intensidad energética durante el 2022 se debe a la mayor actividad presencial en las oficinas. Esto demandó un mayor consumo de energía eléctrica tanto para las luminarias como para el uso de equipos como computadoras, laptops, proyectores, celulares, entre otros y uso del sistema de aire acondicionado. Sin embargo, como resultado del Programa de Implementación de Luminaria LED, la reducción del espacio de oficina y la permanencia de cierto porcentaje de trabajo remoto, los niveles de consumo de electricidad no alcanzaron los valores del 2020 cuando se mantuvo un trabajo 100% presencial los primeros meses del año.



Consumo energético total (GJ)	2020	2021	2022
Combustibles	10.965	6.614	21.84
Eléctrica	2,169.99	1,270.95	1,662.52
Total	2,180.95	1,277.57	1,684.36

Nota: Para el cálculo de consumo energético por consumo de energía eléctrica se utilizó una tasa de conversión de 0.00036 GJ/kWh. Se utilizó la herramienta de conversión de Google.

Emisiones

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

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

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)

Tomamos como el año base el año fiscal 19, ya que este es el año base de nuestro compromiso Net Zero y de esta forma evitamos anomalías causadas por la pandemia del COVID-19.



Nuestra huella de carbono se ha reducido drásticamente a partir del año fiscal 20 producto de factores externos como la inmovilización social obligatoria y las restricciones en el transporte aéreo y terrestre producto de la pandemia del COVID-19. Asimismo, influyeron factores internos como la adopción temporal de un modelo de trabajo remoto, el cambio a un modelo híbrido, la optimización de espacios de oficina y la implementación de medidas de eficiencia energética.



Huella de carbono FY22: 208 ton de CO₂e
(FY21: 178 ton CO₂e)



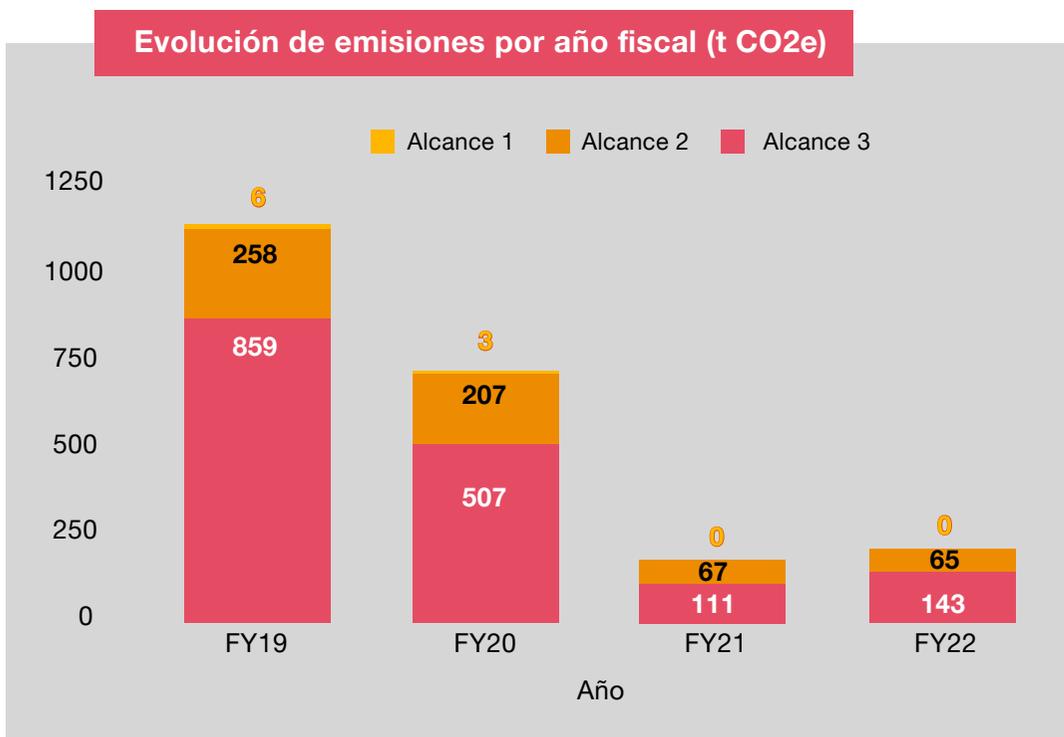
En el año fiscal 22, nuestra huella de carbono tuvo una reducción del 81% con respecto al año base 19.

Se visualiza una drástica caída de las emisiones en todas las fuentes de emisión. Sin embargo, los viajes aéreos y el consumo eléctrico permanecen siendo las principales fuentes, representando un 34% y 31% de las emisiones respectivamente. Otras fuentes de emisión relevantes son los taxis y el transporte terrestre con emisiones que alcanzaron alrededor de 50 t de CO₂e cada una en los años fiscales 22 y 21. Por otro lado, es importante señalar que las emisiones biogénicas estimadas para el 2022 fueron de 0.350 toneladas de CO₂e.⁴

Otro indicador relevante con el que contamos son las emisiones por ingresos en millones de soles. Este presenta un comportamiento similar que la huella de carbono, teniendo valores mínimos en los años fiscales 21 y 22, y observándose una ligera recuperación en este último. Se destaca que, para el cálculo de este indicador, se tomaron en cuenta las emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3.

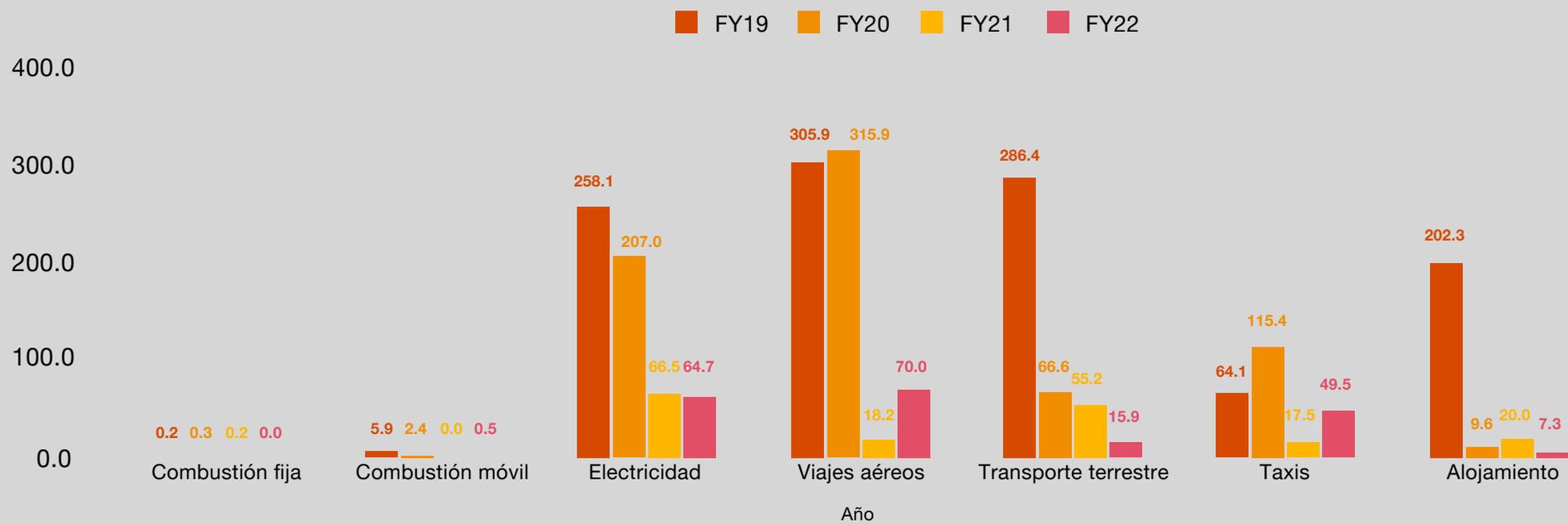
⁴ Las emisiones biogénicas fueron estimadas en el marco del cálculo realizado para la plataforma Huella de Carbono Perú

Se espera que en el año fiscal 23 la huella de carbono incremente y se regularice conforme los trabajos presenciales en oficina aumenten y se establezca una normalidad de trabajo post pandemia del COVID-19.





Evolución de emisiones por fuente de emisión (t CO2e)



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

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



Es importante aclarar que, la herramienta Huella de Carbono Perú otorga la tercera estrella en caso exista una reducción de emisiones de GEI entre el año de reporte con el año inmediato anterior. Por otro lado, durante el 2022 el cambio a un sistema híbrido de trabajo y el aumento de actividades producto de la recuperación económica tras la pandemia del COVID-19 generó un aumento en las emisiones de GEI con respecto al 2021. Por ello, en el 2022 no se pudo obtener la tercera estrella en la herramienta. Sin embargo, destacamos que, comparando nuestras emisiones de GEI recientes con aquellas de nuestro año base, podemos observar que existe una reducción significativa. Esto se aprecia en los cuadros de evolución de emisiones.



2.4 Reduciendo nuestro impacto

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

En línea con los objetivos de nuestro compromiso Net Zero y tomando en consideración otros impactos derivados de nuestras actividades, implementamos una serie de iniciativas con el fin de reducir nuestro impacto ambiental.

Energía

Implementación de luminaria LED en oficina: Desde el 2020, se implementó luminarias con tecnología LED de forma progresiva, la cual posee un menor consumo energético, a la par que se optimizaban los espacios para permitir una mayor eficiencia en la iluminación. Al 2022 el 78% de la luminaria de oficina cuenta con tecnología LED. Esto permitió evitar 24 tCO₂e correspondientes al alcance 2.

Optimización del espacio de oficina: Como parte de nuestra estrategia Net Zero y como medida de adaptación al modelo de trabajo híbrido, se optimizó el área de la oficina, lo cual derivó en un menor consumo de energía eléctrica y de agua.



Residuos

Programa de reciclaje de residuos: En el 2022, ampliamos nuestro programa de reciclaje con ANIQUEM incluyendo las categorías plástico PET, vidrio y cartón al programa. Adicionalmente, habilitamos contenedores para la segregación de pilas. Por otro lado, instalamos estaciones de segregación en distintos puntos de la oficina. Se destaca que los residuos donados a nuestro aliado ANIQUEM contribuyen con el financiamiento de tratamientos para niños que han sufrido quemaduras.

Materias primas

Consumo responsable de papel: Durante el 2022, el 33% del total de papel que utilizamos tuvo certificación de gestión forestal FSC, con lo cual se garantiza que la materia prima de este papel proviene de bosques con gestión sostenible.



Ahorrados
en 2022



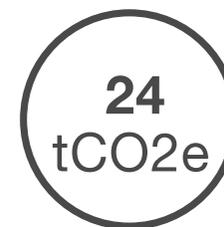
Áreas de oficina
reducida



Residuos
reciclados



De papel
utilizado con
certificado FSC



Reducidas por
medidas de
eficiencia energética

Nota: Para el cálculo de reducción de consumo eléctrico y emisiones se tomó como año base el 2019, dado que este año no sufrió anomalías debido a la pandemia y es el año base de nuestro compromiso Net Zero. El cálculo fue realizado siguiendo los lineamientos de GHG protocol y de forma referencial la norma ISO 14064-1.

08.

Riesgos

1.

Sistemas de Gestión de Riesgos

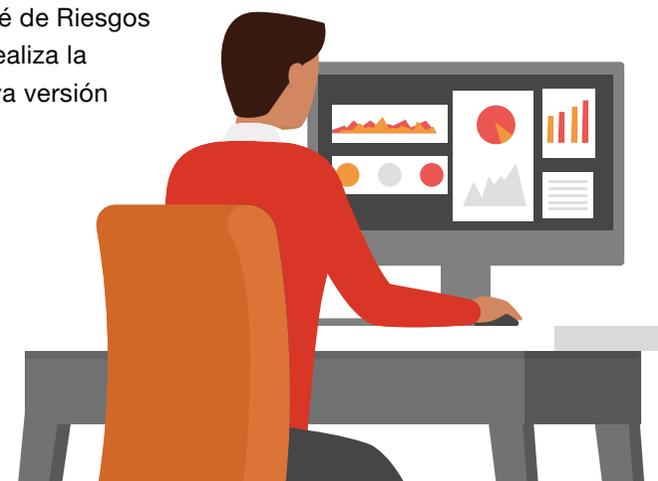
(GRI 201-2) (GRI 205-1) (GRI 3-3)

La red global de PwC tiene establecidas e implementadas políticas de gestión de riesgos, las cuales han sido diseñadas para todas las firmas miembro de la Red PwC. El detalle de cada política establecida está soportada por un material guía que provee la explicación detallada de cómo ésta aplicaría en situaciones particulares. Todas las políticas de riesgo están plasmadas en el “*Network Risk Management Policies*” (Política de Gestión de Riesgos de la Red, NRMP por sus siglas en inglés), en el que se encuentran las políticas antisoborno, anticorrupción, antilavado de activos, donaciones, antimonopolio y competencia desleal, entre otros.

Asimismo, la red global de PwC proporciona la supervisión, revisión y aprobación del Sistema de Gestión de Riesgos Empresariales de la Red (*Enterprise Risk Management*, ERM por sus siglas en inglés).

El Comité de Riesgos del Equipo de Liderazgo de la Red Global es el responsable de monitorear los riesgos clave, el aseguramiento de la calidad, el sistema de gestión de riesgos de la Red y la supervisión del cumplimiento de acuerdo a los estándares y las políticas de la Red (como también el proceso de control de cumplimiento), y de las normas legales y requisitos reglamentarios. Sobre la base de ello, PwC Perú cuenta con un Socio responsable de Riesgos a nivel Firma y un Representante de Riesgos por Línea de Servicio (LoS). Adicionalmente, PwC Perú ha implementado su programa de gestión de riesgos, que tiene como responsable al Equipo de Liderazgo Local (*Country Leadership Team*, CLT por sus siglas en inglés) para identificar y monitorear los riesgos clave que pueden impedir el logro de los objetivos de la Firma en Perú.

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



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

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

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

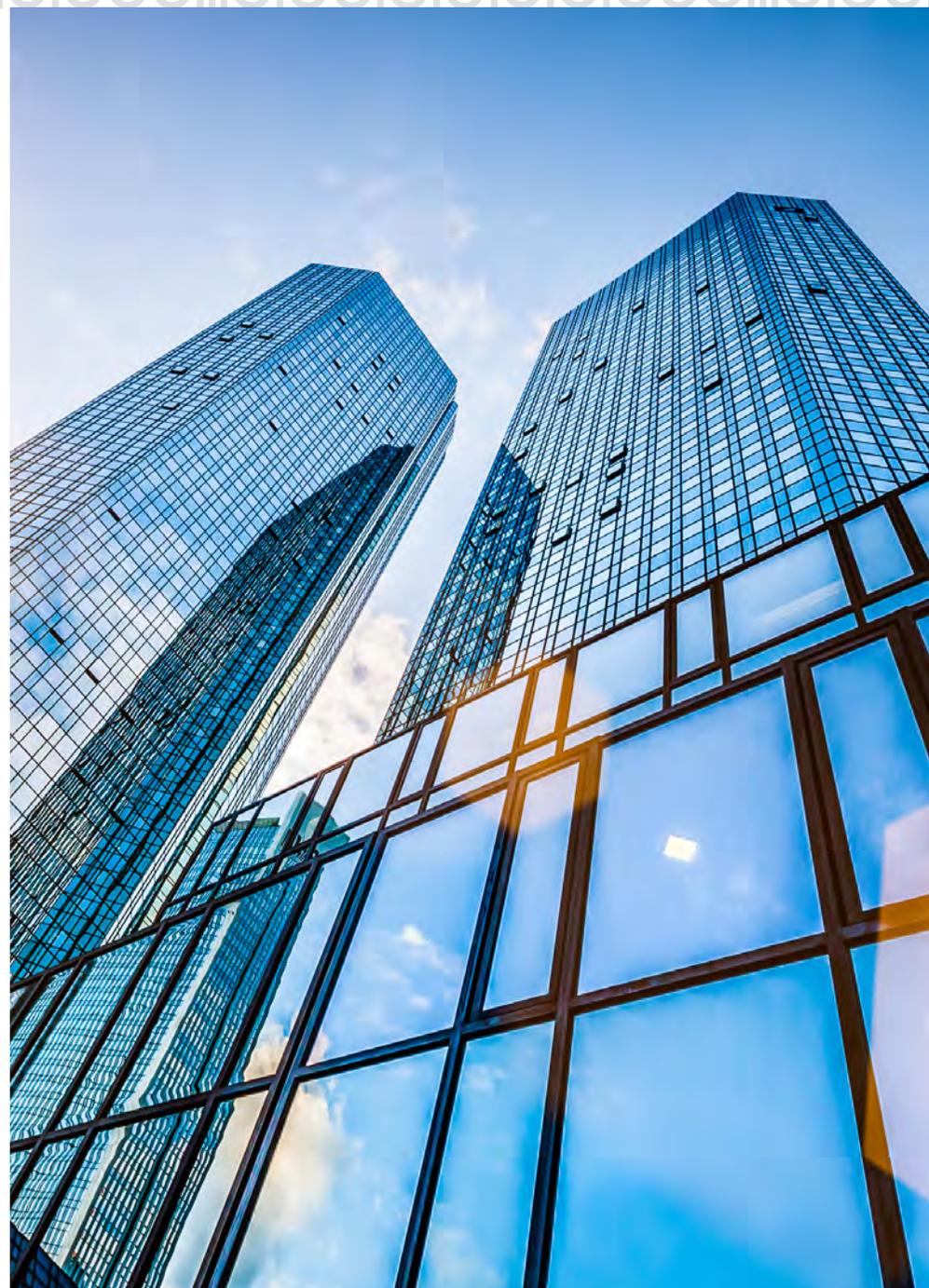
- Ingresos de la Firma.
- Calidad del servicio y del cliente, y la capacidad para cumplir con nuestras obligaciones con los entes reguladores, los clientes y las partes interesadas.
- La confianza de los clientes y otros grupos de interés clave (incluidos los entes regulatorios y gobierno local).
- Cumplimiento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



Los riesgos clave actuales de la Red y sus firmas miembro en el 2022 fueron los siguientes:

Riesgos de resiliencia:

- No ser capaces de soportar un shock económico, regulatorio o político, o de completar una adecuada planificación en caso de una contingencia de esta envergadura.
- Falla en la gestión para la disponibilidad de los sistemas críticos, lo que repercute en la capacidad para atender a los clientes y administrar el negocio.
- No ser capaces de atraer, retener y capacitar talento apropiado para asegurar que los recursos puedan ser asignados rápidamente, de manera que se puedan aprovechar las oportunidades.
- Que el personal no tenga las habilidades adecuadas para cumplir con los cambios en las necesidades de nuestros clientes.



Riesgos de mercado:

- **Disrupción facilitada por la tecnología:** falla en prepararse y responder a la disrupción, lo cual incluye la creación de nuevos servicios y soluciones de manera ágil y rápida.
- **Ejecución de la estrategia:** falla en asegurar nuestra relevancia en el mercado y satisfacer las expectativas de nuestros clientes debido a una inadecuada implementación de la estrategia de la Red.
- **Inversión:** falta en asegurar suficiente inversión en áreas de potencial crecimiento y/o reinversión en los servicios existentes.



Riesgos sociales y de confianza:

- **Riesgos sociales y confianza:** falla en anticipar y responder a las expectativas del mercado y de la sociedad o de participar en una agenda social más amplia.
- **Propósito, valores y comportamientos:** falla en adoptar y vivir nuestros valores.
- **Clima:** falta de revisión y consideración del impacto del cambio climático en la red y estar preparado para sus implicancias.



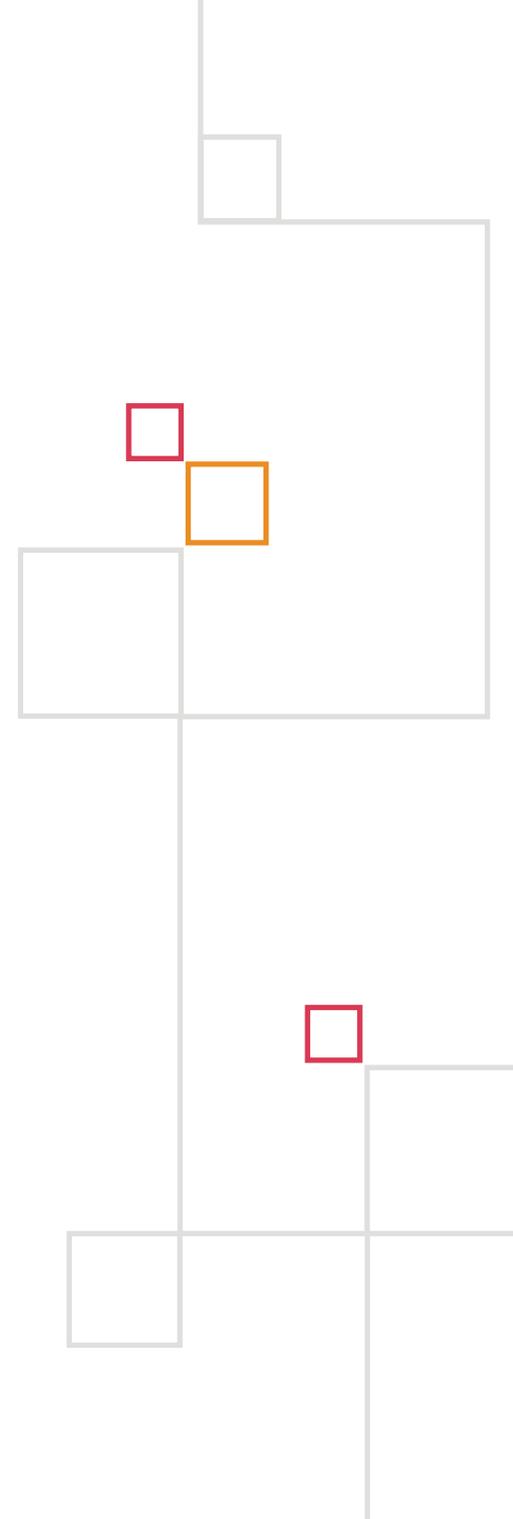
Los riesgos más significativos a los que se enfrenta la Red y la Firma local son relativamente constantes en el tiempo - ya que reflejan los riesgos inherentes a la naturaleza del negocio - e incluyen la respuesta a los cambios en la estrategia y el entorno de la organización. De igual manera, los riesgos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



Acerca del Informe

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

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





Actualización de la información

(GRI, 2-4)

En la presente sección indicamos los temas en donde se han presentado actualizaciones significativas de información con respecto a lo publicado en el Informe de Sostenibilidad, Impacto y Transparencia del 2021. 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).



Número de empleados por tipo de contrato

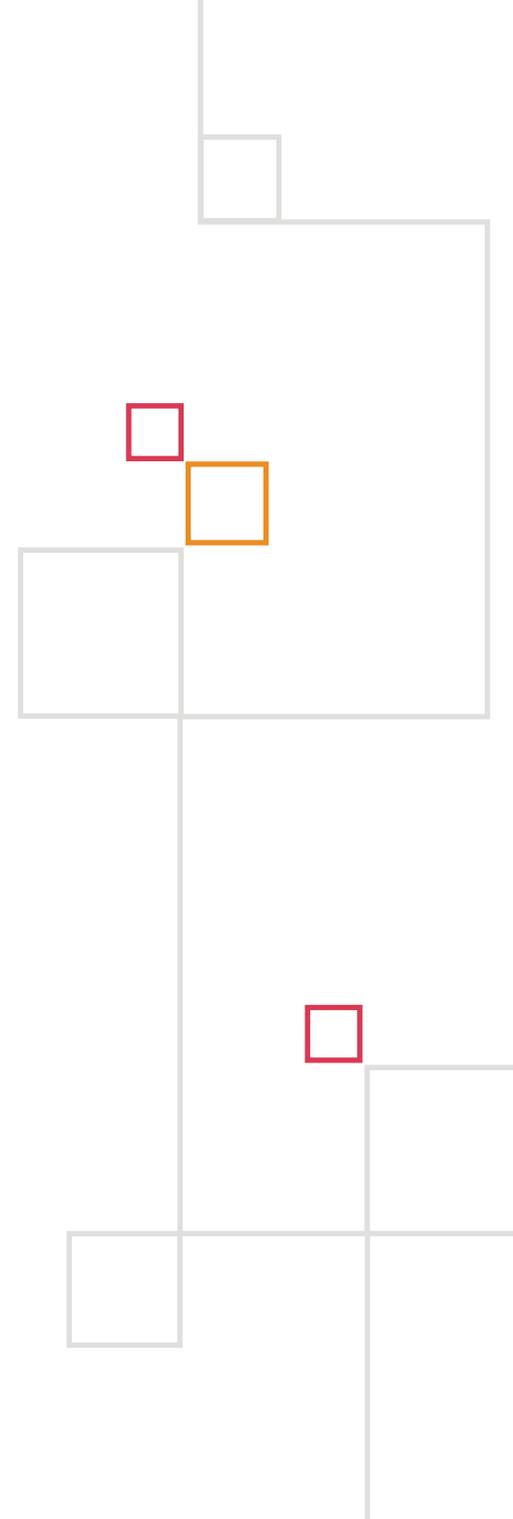
En el reporte del 2021 se indicó un total de 19 y 18 empleados extranjeros con contrato a plazo indeterminado para los años 2020 y 2021, respectivamente. En este reporte la cifra fue corregida, ya que la totalidad de estos empleados se encontraban con un contrato del tipo temporal. Así, en el año 2020 y 2021 no hubo empleados extranjeros con contrato a plazo indeterminado, pero hubo 39 y 35 empleados extranjeros con contrato temporal, respectivamente para cada año.

Diversidad en números

Para el cálculo de la composición de nuestros colaboradores por categoría laboral, género, origen y grupo de edad, se tomó en consideración el número total de colaboradores al final de diciembre, descontando los cesados, y tomando en cuenta a la totalidad de socios.

Permiso parental

Para el presente reporte se creó un procedimiento para la obtención de datos de permisos parentales para padres. Esto nos permitió obtener data más precisa sobre la cantidad de permisos gozados y la permanencia del colaborador después de gozar del permiso parental. De esta forma, se actualizó el valor reportado sobre permisos parentales gozados por hombres en el 2021, pasando de 5 en el reporte anterior a 13 en el actual.





Tasa de contratación y tasa de rotación de personal

Para el cálculo de la tasa de contratación y la tasa de rotación de personal se tomó en consideración el número total de colaboradores al final de diciembre, descontando los cesados, y tomando en cuenta a la totalidad de socios.

Energía (combustible y energía eléctrica)

En el informe del 2021 se reportó el combustible consumido y la energía eléctrica consumida por años fiscales. Durante el 2022 se actualizó el método de monitoreo de ambos conceptos, lo cual permitió un reporte en años calendarios para el presente informe. De esta forma, los datos presentados se alinean al periodo de reporte.

Emisiones

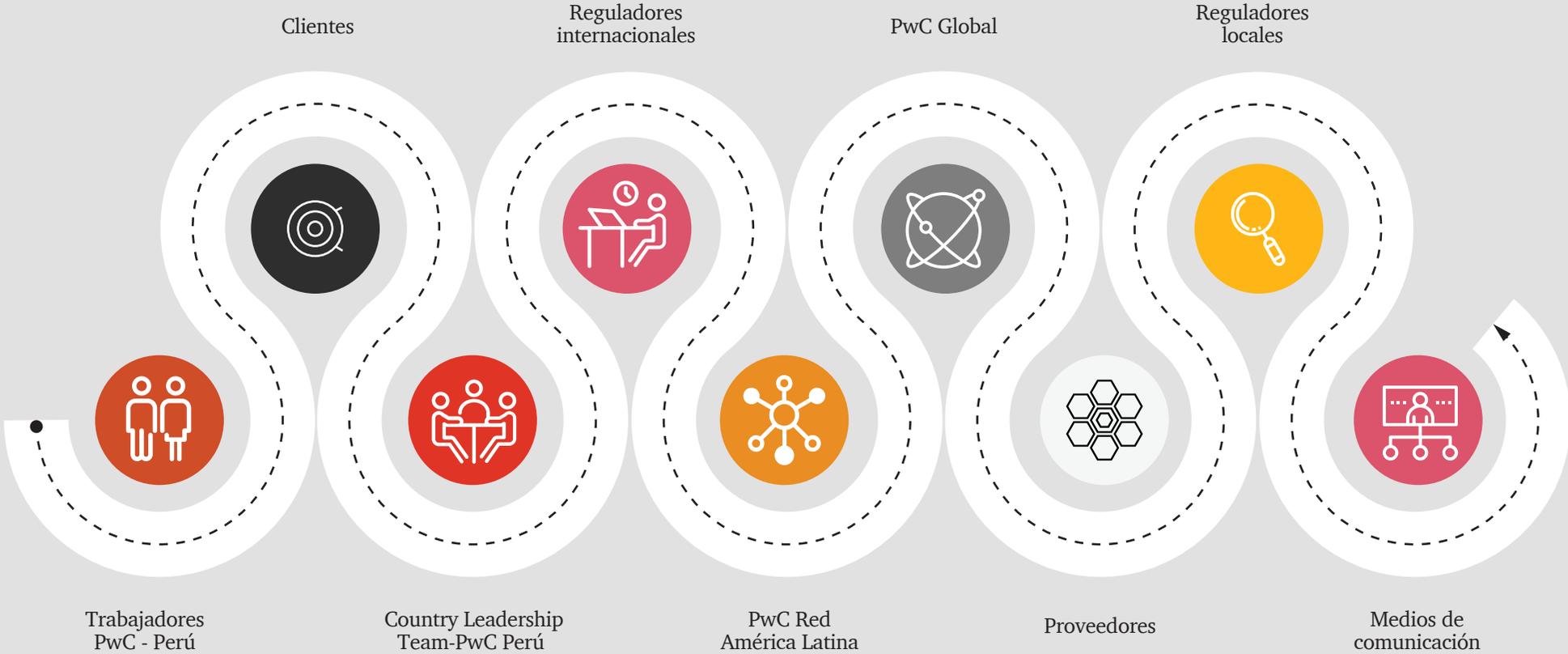
En el informe del 2021 se reportó a modo informativo los resultados de emisiones de GEI calculados por medio de la herramienta Huella de Carbono Perú para el FY21. Durante el 2022 se creó una calculadora de emisiones de GEI y un procedimiento para el cálculo de emisiones. Estos fueron utilizados para recalcular la huella de carbono del FY20, FY21 y FY22. Estos valores son reportados en el presente informe.

Grupos de Interés

(GRI 2-29)

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

Los principales grupos de interés se muestran a continuación:



Proceso para determinar los temas materiales

(GRI 3-1)

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

Identificar y evaluar los impactos de forma continua



Determinar los temas materiales a reportar



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

Paso 1: Entender el contexto de la organización

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

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

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

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

Paso 2: Identificar impactos actuales y potenciales

Con respecto al paso 2 de identificación de impactos actuales y potenciales, se

realizaron entrevistas con los Socios y gerentes de diversas áreas de la organización, así como también con algunos proveedores. En los casos de otros grupos de interés externos que fueron priorizados, como es el caso de clientes y PCAOB³, la identificación de impactos fue realizada a través de estudios brindados por la Firma y entrevistas con los Pricers⁴ que se relacionan directamente con estos stakeholders mencionados/priorizados.

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

Paso 3: Evaluar la relevancia de los impactos

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

Paso 4: Priorizar los impactos más relevantes para reportar

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

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

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

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

Matriz de materialidad

(GRI 3-2)

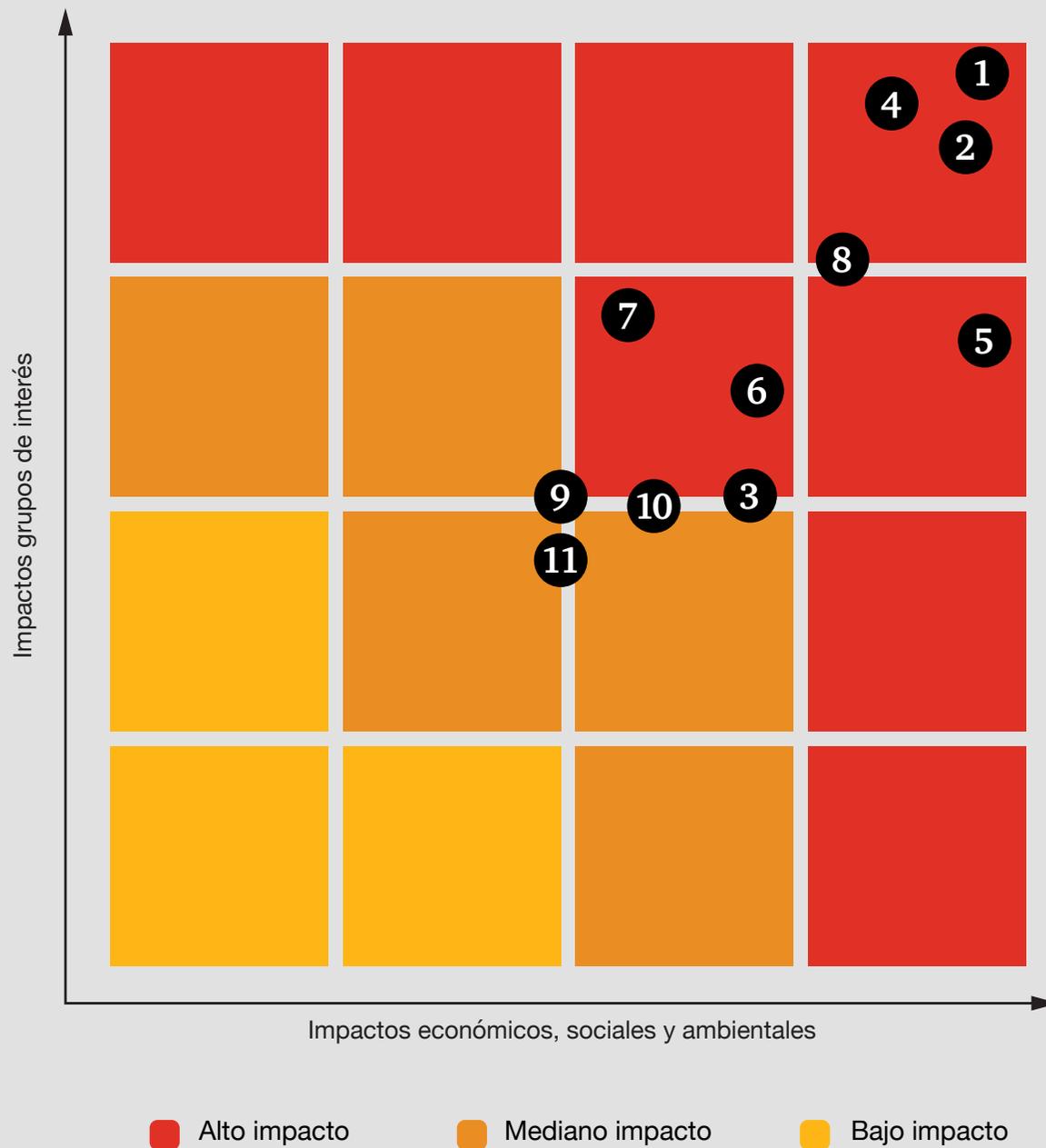
En esta matriz se muestran los factores internos y externos considerados para evaluar si un tema es material. Es importante señalar que un tema puede ser material en base a solo una de estas dimensiones, y que la matriz tiene un umbral de acuerdo al nivel de impacto.

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

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

Los temas materiales identificados para PwC Perú son los siguientes:

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



A modern office interior with glass walls and people talking. The scene is brightly lit with overhead lights. Three people are visible: a woman on the left, a man in the middle, and another man on the right. They appear to be in a collaborative meeting. The text 'Índice SASB' is overlaid on the image in white. The background shows office desks, chairs, and glass partitions.

Índice SASB

TEMA	TEMA	PARÁMETRO	CÓDIGO	UBICACIÓN (PÁGINA)	OBSERVACIONES	DISCLAIMER
Protección de la información	Seguridad de los datos	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos para la seguridad de los datos	SV-PS-230a.1	25		
		Descripción de las políticas y prácticas relativas a la recopilación, el uso y la conservación de información de los clientes	SV-PS-230a.2	25		
		(1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica información confidencial sobre actividades empresariales (CBI) o información de identificación personal (PII) de los clientes, (3) número de clientes afectados	SV-PS-230a.3	26		
Integridad de los colaboradores	Diversidad e implicación de la fuerza laboral	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) directivos ejecutivos y (2) todos los demás empleados	SV-PS-330a.1	44		
Satisfacción y retención del talento		Tasa de reemplazo (1) voluntario e (2) involuntario de todos los empleados	SV-PS-330a.2	56		
		Implicación de los empleados expresada en forma de porcentaje	SV-PS-330a.3	75		
Ética y conducta responsable	Integridad profesional	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional	SV-PS-510a.1	91		
		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional	SV-PS-510a.2	99		
Información general		Número de empleados por: (1) a tiempo completo y a tiempo parcial, (2) temporales y (3) contratados	SV-PS-000.A	42		
		Horas trabajadas por los empleados, porcentaje facturable	SV-PS-000.B	Omitido	El total de horas trabajadas por los empleados y el porcentaje de horas facturables es considerada como información confidencial en la Firma	



Índice GRI PwC

ÍNDICE GRI

Declaración de uso

PwC ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022

GRI 1

GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	2			
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	2			
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	2,152			
	2-4 Reformulaciones de información	153			
	2-5 Aseguramiento externo	152			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 103, 106			
	2-7 Empleados	40			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	44			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	112, 115, 119			
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Omitido	Proceso de selección de Asamblea de Socios y Comités	Confidencialidad	La selección del máximo órgano de gobierno se mantiene en reserva al ser un proceso confidencial de la Firma.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	112, 119, 122			
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	9, 10, 112, 119			
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	112, 120			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	111, 112			
	2-15 Conflictos de intereses	122			
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	119			
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en desarrollo sostenible.	111, 116			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	111, 116			
	2-19 Políticas remunerativas	121			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	76			
	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.	9, 10, 13, 91			
	2-24 Cómo se incorporan los compromisos de las políticas relacionadas con conducta responsable.	13, 91, 94, 97			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	26, 56, 79, 136			
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento en la creación de políticas y procedimientos hacia el compromiso de conducta responsable alineadas a preocupaciones del negocio.	97			
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	99, 103			
	2-28 Asociaciones de miembros	44, 53			
	2-29 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés (Stakeholders)	44, 53, 156			
	2-30 Acuerdos para convenios colectivos	53			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	157			
	3-2 Lista de temas materiales	159			
Identidad y generación de confianza					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	124, 148			
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	124			
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Omitido	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático que tienen potencial para generar cambios sustanciales en las operaciones, los ingresos o los gastos.	Información no disponible	La Firma estará trabajando en la evaluación de riesgos derivados del cambio climático.
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	59			
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	124			
Ética y conducta responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	90, 97			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	97, 148			
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	97, 99			
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	99			
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	101			
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	54			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	54			
Comunicación					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	65, 103			
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	103			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	103			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	103			
Calidad en el servicio, I+D/TI					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Integridad de los colaboradores					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	13, 90, 92			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	44			
GRI 406: No discriminación 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Omitido	Ratio de la remuneración de mujeres frente a hombres	Confidencialidad	El ratio de remuneración de mujeres frente a hombres se mantiene en reserva al ser considerado como información confidencial en la Firma
Desarrollo de colaboradores					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	66			
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	67			
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	60, 69			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	72			
Satisfacción y retención del talento					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	55, 56			
	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.	61			
	401-3 Permiso parental	53, 61			
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	76			
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	40			
GRI 403: Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	79			
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	79			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	82			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	79			
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	87			
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	82			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	88			
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	79			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	88			
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	88			
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	44, 53			

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OMISIÓN		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Protección de la información, I+D / TI					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	25			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	26			
Compromiso con nuestro entorno					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	127, 131			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	136			
	302-3 Intensidad energética	136			
	302-4 Reducción del consumo energético	145			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	140			
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	140			
	305-3 Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	140			
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	140			
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	145			
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	127			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	10			
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	106			
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	107			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	107			
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	107			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	107			



Índice ODS

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	3.3 Para 2030, acabar con las epidemias de SIDA, tuberculosis, malaria y enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.	Satisfacción y retención del talento	Charlas, Programas de Salud Preventiva, Campañas de vacunación, Seguros de Salud y Vida. No se presentaron lesiones o fallecimientos por accidentes o enfermedades laborales.	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
	3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.			403-9 Lesiones por accidente laboral
	3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número mundial de muertos y heridos por accidentes de tráfico.			403-10 Dolencias y enfermedades laborales
	3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades provocadas por productos químicos peligrosos y por la contaminación del aire, el agua y el suelo.	Compromiso con nuestro entorno		305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)
	4.3 De aquí a 2030, garantizar la igualdad de acceso de todas las mujeres y todos los hombres a una enseñanza técnica, profesional y superior asequible y de calidad, incluida la universidad.	Desarrollo de colaboradores	Entre 60 y 67 horas de formación en promedio por colaborador.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
	4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que posean las competencias pertinentes, incluidas las competencias técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial.			404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar la igualdad de acceso a todos los niveles de la educación y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones vulnerables.			404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo	Integridad de los colaboradores	Código de Conducta. Política de Diversidad e Inclusión. 55.9% de los colaboradores son mujeres. Incremento del 11% de mujeres en puestos de liderazgo. No se registraron casos de discriminación durante el periodo materia del reporte.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y de otro tipo.	Ética y conducta responsable	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores.	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
	7.3 Para 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Compromiso con nuestro entorno	Plan Net Zero.	302-3 Intensidad energética



ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	8.1 Sostener un crecimiento económico per cápita acorde con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interior bruto de al menos el 7% anual en los países menos desarrollados.	Identidad y generación de confianza	Incremento del 8% en el valor económico directo generado en relación al periodo 2021. Creación de más de 1000 puestos de trabajo, destinando cerca del 50% del valor económico distribuido a nuestros colaboradores.	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo digno, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomenten la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, en particular mediante el acceso a los servicios financieros.	Compromiso con nuestro entorno	Inversión de más de 10 millones de dólares en compras a proveedores locales.	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
	8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, e igual salario por trabajo de igual valor.	Satisfacción y retención del talento	Plan de beneficios como permiso parental, horas flex, seguros EPS y SCTR, días libres, Programa Be Well, Work Well, enfocado a contribuir a la salud y bienestar de los colaboradores.	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 401-2 Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. 401-3 Permiso parental
	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, acabar con la esclavitud moderna y la trata de seres humanos y garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y para 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.	Ética y conducta responsable	Proceso de selección. Proceso de homologación de proveedores.	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos con empleos precarios.	Integridad de los colaboradores	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

ODS	OBJETIVO	TEMA MATERIAL	ACTIVIDADES REALIZADAS	ESTÁNDAR GRI RELACIONADO
	8.8 Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y aquellos con empleos precarios.	Integridad de los colaboradores	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
				403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	12.8 De aquí a 2030, velar por que las personas de todo el mundo dispongan de la información y la sensibilización pertinentes para el desarrollo sostenible y estilos de vida en armonía con la naturaleza	Comunicación	Registro de horas hombre para la transparencia y trato justo al cliente. Durante el periodo materia del reporte, no se han presentado incumplimientos a la normativa o políticas internas relacionada la información brindada a nuestros clientes.	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios
	12.4 Para 2020, lograr una gestión ambientalmente racional de los productos químicos y de todos los residuos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales acordados, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente.	Compromiso con nuestro entorno	Plan Net Zero.	305-3 Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	13.1 Reforzar la resiliencia y la capacidad de adaptación a los peligros relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países	Identidad y generación de confianza	Plan Net Zero.	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
		Compromiso con nuestro entorno		305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
				305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
				305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	16.3 Promover el Estado de Derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos	Comunicación	Registro de horas hombre para la transparencia y trato justo al cliente. Durante el periodo materia del reporte, no se han presentado incumplimientos a la normativa o políticas internas relacionada la información brindada a nuestros clientes.	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios
				417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

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



Generando
confianza



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