

Informe de Sostenibilidad

Año Fiscal
2021



Carlos Mario Lafaurie Scorza

● Socio Líder PwC Colombia

(102-14)

Un año de cambios y adaptación

En la historia reciente de PwC Colombia no ha habido un reto tan complejo como el generado por el COVID-19. La pandemia nos puso ante una nueva realidad que demandó una rápida adaptación a los cambios en nuestra forma de trabajar, de vivir y de relacionarnos, sin perder de vista nuestro propósito de crear confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Gracias a nuestra gente, logramos que esta adaptación fuera exitosa, manteniendo siempre los más altos estándares de calidad en nuestros servicios y actividades. A todos nuestros colaboradores, mi más cálido agradecimiento porque su esfuerzo, talento y creatividad hicieron del FY21 un año exitoso para la Firma.

En línea con la importancia y rol de nuestra gente, quiero resaltar que este año ha sido fundamental priorizar el bienestar de todos. Por ello publicamos nuestra política de Salud Mental y Bienestar Integral y realizamos un total de 437 actividades virtuales relacionadas con el bienestar psicosocial de nuestros colaboradores a través de nuestra estrategia *Be Well, Work Well*. Por otro lado, seguimos impulsando el desarrollo del PwC Professional a través de la formación técnica y en habilidades blandas, así como en habilidades digitales bajo el marco de la estrategia de la Red Global: *New World. New Skills*.

Con respecto a nuestro negocio, estamos muy orgullosos de haber evidenciado un incremento de la confianza de nuestros clientes en PwC Colombia con respecto al FY20, como lo indica el *Client Loyalty Index*, el cual nos posicionó con una calificación de 9,2 sobre 10, a pesar de los grandes retos que enfrentamos. Entre las características más destacadas por nuestros clientes



respecto a los servicios profesionales que ofrece la Firma, sobresalieron la excelencia y calidad en el servicio, experiencia, y conocimiento. Cabe resaltar que, para la generación de valor agregado a nuestros clientes, ha sido fundamental mantenernos a la vanguardia de la innovación y transformación digital del mercado. Es así como hemos alineado nuestra estrategia con la iniciativa de la Red Global, *Digitising the Network*, para crear nuestro portafolio de soluciones digitales basadas en robótica, inteligencia artificial, *internet of things (IoT)* y *blockchain*. Este portafolio se vio reflejado en 7 servicios profesionales que incluyen *Human Resources Transformation*, soluciones Amazon Web Services (AWS), y el acompañamiento tributario virtual.

Como consecuencia de la acelerada transformación digital en el último año, nuestro compromiso con la seguridad de la información ha tomado un papel cada día más importante. Esto nos ha llevado a asegurarnos de continuar siendo líderes en este tema a través del *Network Data Protection Programme (NDPP)*.

Por último, quisiera reiterar nuestro compromiso de ser agentes de cambio, marcar la diferencia, y ser líderes en la transformación ESG (*environmental, social & governance*). Es así como nuestro compromiso con la comunidad y el medio

ambiente continuó siendo inquebrantable. La pandemia nos brindó una oportunidad para reimaginar lo posible, adaptando nuestras iniciativas de voluntariado corporativo a la nueva realidad digital, lo cual nos permitió impactar a 1.129 personas durante el FY21 a través de programas enfocados en educación financiera, habilidades digitales, formación en emprendimiento y fortalecimiento a organizaciones sociales.

Otro pilar fundamental en el que seguimos trabajando es en nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente. Medimos permanentemente nuestra huella de carbono, capacitamos a todos los colaboradores en la correcta disposición de residuos y adaptamos nuestro Sistema de Gestión Ambiental a la coyuntura generada por la pandemia; así mismo compensamos nuestras emisiones de carbono generadas por nuestra operación.

Sin duda, seguiremos enfrentando grandes retos que nos pondrán a prueba. Sin embargo, el gran equipo de PwC Colombia ha comprobado una y otra vez que su capacidad de adaptación y de innovación son fundamentales para superar cualquier dificultad y construir un negocio más fuerte. Gracias a todos por su gran labor.



Agradecimientos

La construcción de este informe se ha realizado de manera colectiva.
Queremos agradecer a las siguientes personas del equipo de PwC Colombia:

Gestión del proyecto, redacción y edición

Equipo Responsabilidad Corporativa

Apoyo técnico

Equipo Sostenibilidad

Revisión y corrección de estilo

Ricardo Leo Alfisz de Moya, Procesamiento de Textos

Diseño y diagramación

Cristhian Bohorquez Held, Marketing & Sales

Harold Hernandez Muñoz, Marketing & Sales

Sharon Sierra López, Marketing & Sales

Yeisson Bravo Mahecha, Marketing & Sales

Agradecimiento especial a todas las áreas de administración por el suministro de la información y a nuestros **ganadores del concurso de fotografía**

Sebastián Giraldo, Advisory

Miguel Moreno, Advisory

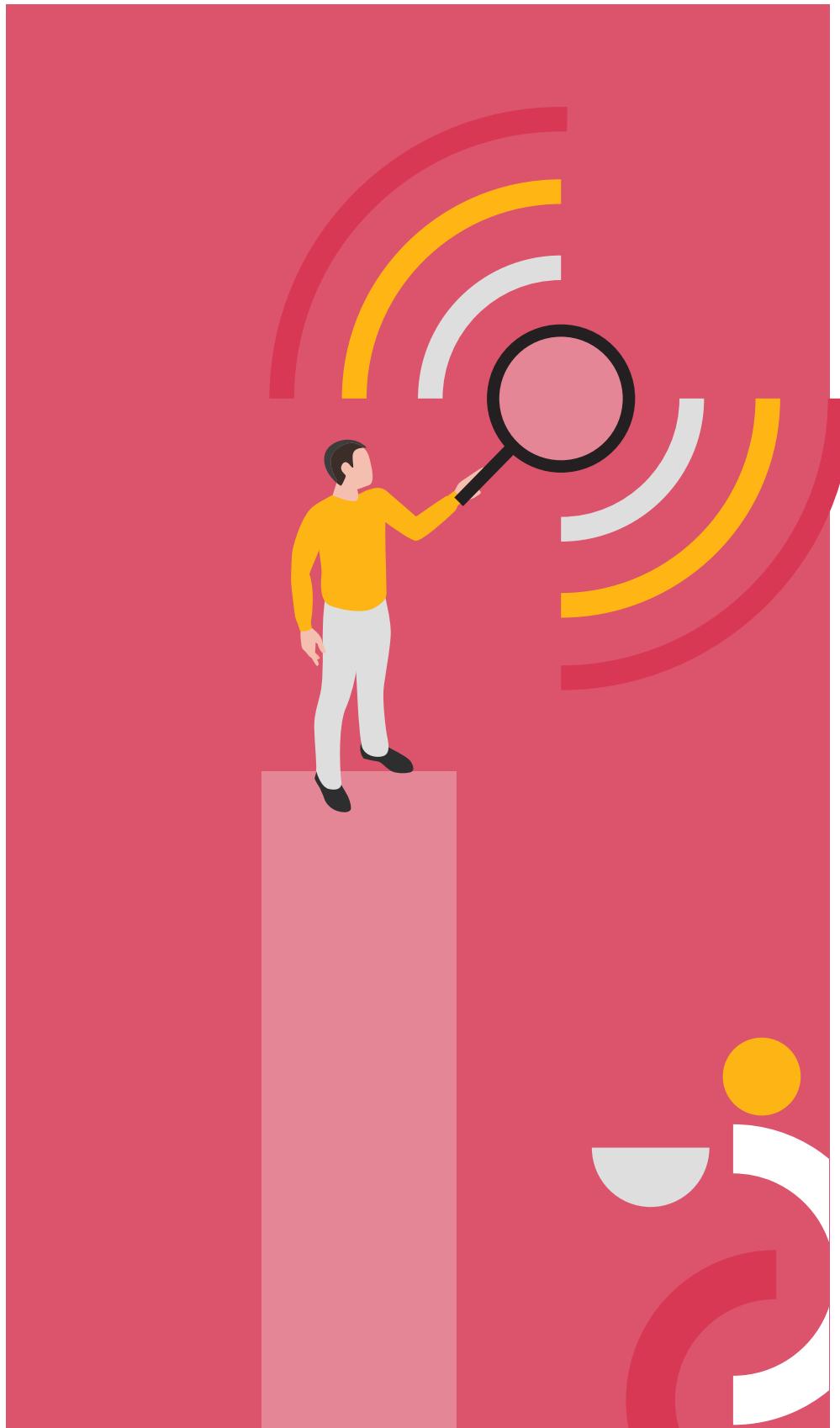


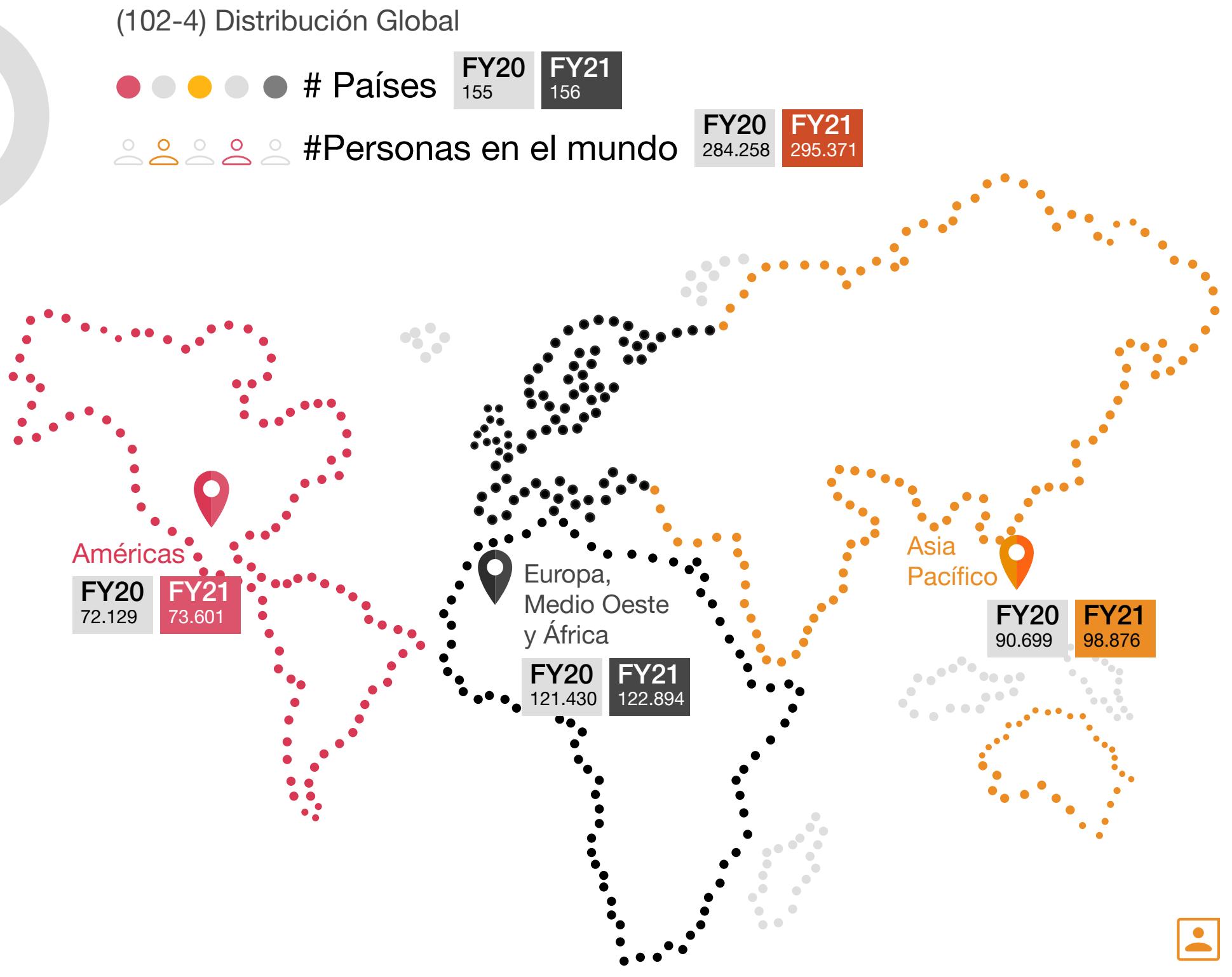
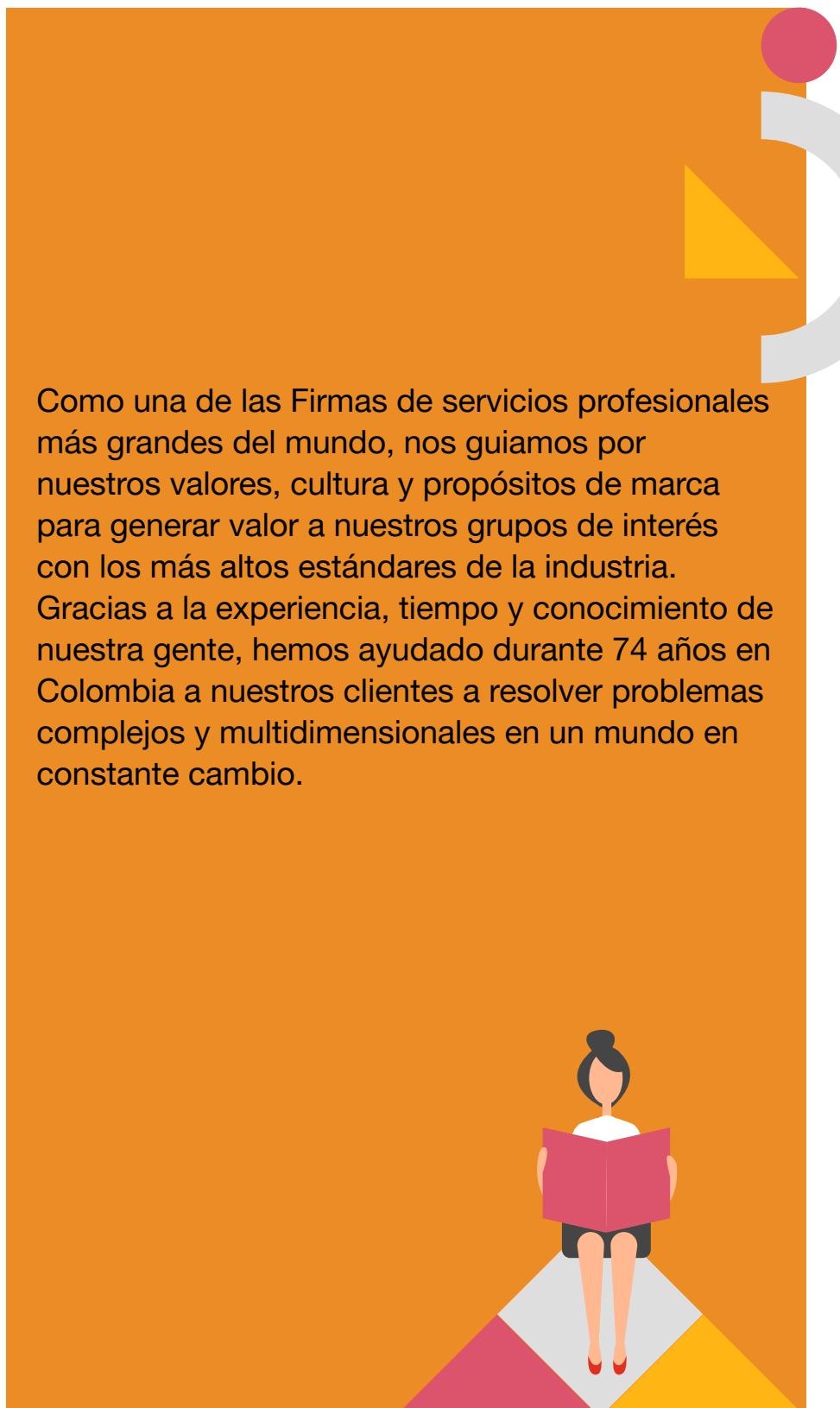
Tabla de contenido

1. 2. 3. 4.
5. 6. 7. 8.
9. 10.



1. Acerca de nosotros

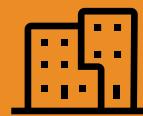




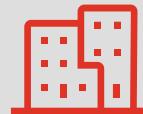
Presencia nacional

(102-5)

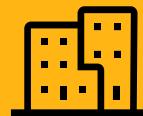
PwC Colombia está conformada por 5 razones sociales, legalmente constituidas en el país:



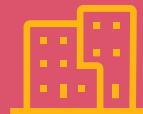
PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales S.A.S.



PricewaterhouseCoopers S.A.S.



PwC Contadores y Auditores S.A.S.



PricewaterhouseCoopers Servicios Legales y Tributarios S.A.S.



PricewaterhouseCoopers Information Services S.A.S.

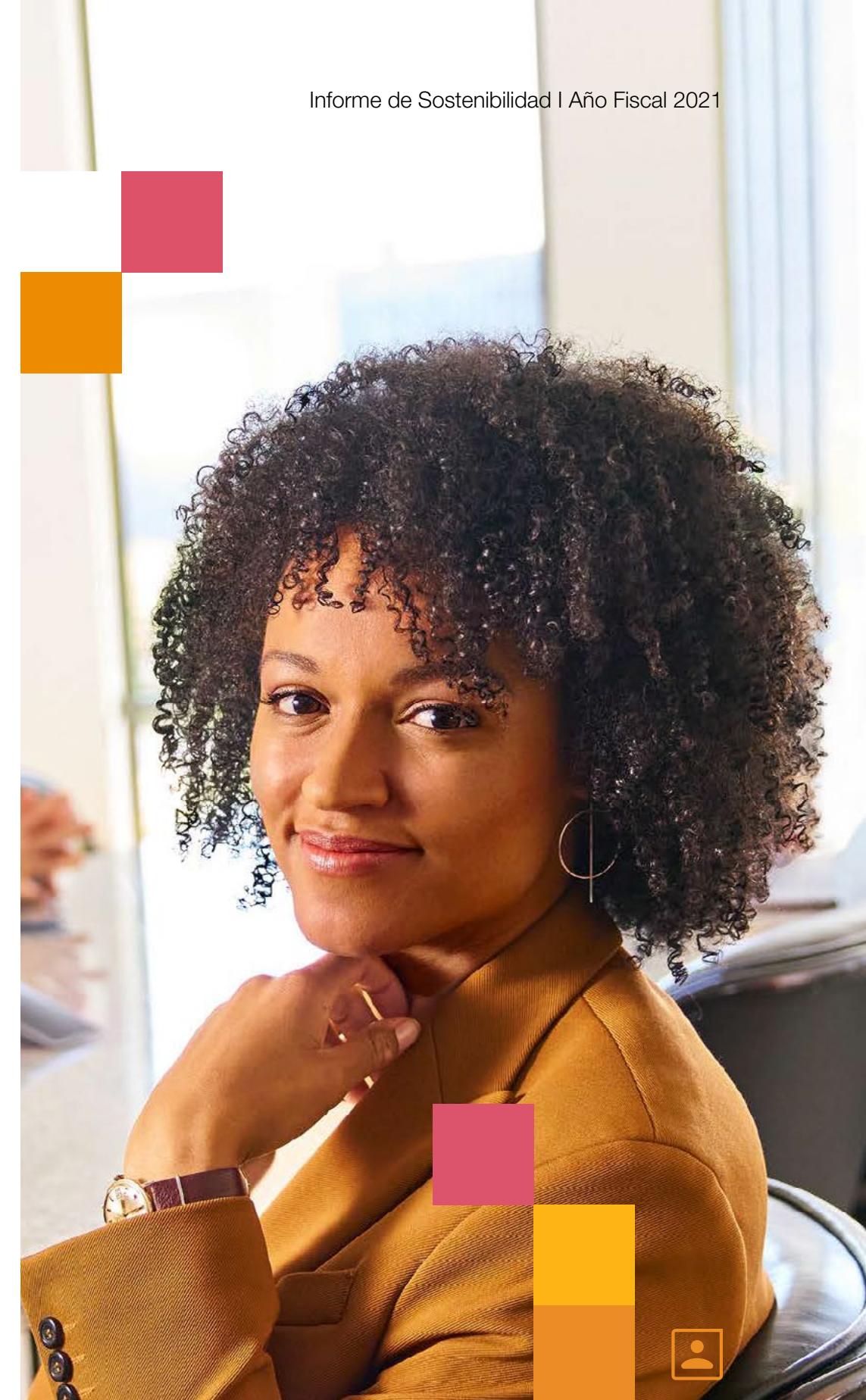
(102-3) (102-7)

Durante el FY21, la Firma contó con 1.743 colaboradores ubicados en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, quienes día a día se encargan de cumplir con la promesa de marca y reflejar el significado de un profesional PwC. La vasta experiencia de todos nuestros profesionales se ve reflejado en la calidad de nuestros resultados y el valor que generamos a nuestros clientes en múltiples industrias.

The New Equation – La Nueva Ecuación

The New Equation es la nueva estrategia de la Red Global que hace frente a la disrupción tecnológica, el cambio climático, una geopolítica fracturada y compleja, y los efectos de la pandemia del COVID-19, además de rescatar la necesidad de generar confianza en un momento sumamente frágil y cuando es más complicado ganarla. Frente a estos aspectos, PwC tiene dos objetivos fundamentales: construir confianza y generar resultados sostenidos a largo plazo que marcan la diferencia.

El primer objetivo se basa en la creciente demanda de la industria y de los grupos de interés por la transparencia, siendo ésta parte de una cadena que incluye una gobernanza apropiada, controles estrictos,



profesionales certificados, estándares alineados, mentalidad ejecutiva y cultura organizacional. El segundo objetivo se basa en la movilización de la experticia que tenemos en las áreas de la Firma (estrategia, auditoría, impuestos, servicios digitales, etc.) para generar los resultados esperados.

La Red Global se ha propuesto las siguientes iniciativas en el marco de esta Nueva Ecuación:



Generar más de
100,000
empleos a nivel
global a través de la
inversión de

12 mil
millones de dólares
en los próximos
5 años.

La implementación acelerada de **tecnologías emergentes**



Mayor inversión en
auditoría, Centros de
Excelencia ESG
(económico, social y de
gobernanza) e Institutos de
Liderazgo.

“

Para prosperar y prepararse a futuro, las organizaciones deben impulsar la confianza y obtener resultados sostenidos. Al unir nuestras capacidades y combinarlas con nuestro compromiso de mejorar la calidad de forma constante, podemos ayudarlas a lograrlo. Al mismo tiempo, ayudaremos a los clientes a generar valor para sus accionistas, su gente y la sociedad en general 🌎.

- Bob Moritz, Chairman Global de PwC.

Nuestro enfoque encarna quiénes somos: una comunidad de agentes de cambio que se unen de formas inesperadas para ofrecer resultados a las organizaciones, sus clientes, partes interesadas y comunidades, lo que genera un impacto positivo y duradero en toda la cadena de valor.

Nuestra fórmula es simple: ofrecemos ideas audaces, soluciones que son experiencias significativas, impulsadas por la tecnología y dirigidas por humanos, que brindan resultados en la vida real.



Estrategia One Firm

Teniendo como objetivo mantener nuestro rol preeminente como Firma de servicios profesionales en el mercado mundial por medio del logro de niveles de crecimiento razonables y sostenibles en nuestros negocios y talento, contamos con una estrategia **One Firm**: 6 ejes estratégicos que enfocan nuestros esfuerzos y guían nuestro actuar.



Estrategia Responsabilidad Corporativa (RC)

Nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa está basada en los lineamientos de la Red Global y tiene como objetivo reducir nuestra huella ambiental a 2030 y crear soluciones para la inclusión, oportunidades para el cierre de brechas en habilidades para las comunidades más vulnerables del mundo, y un futuro sostenible a través de un enfoque ESG (económico, social y de gobernanza).

En PwC Colombia entendemos la Responsabilidad Corporativa como la forma en que se integran los intereses sociales, ambientales y económicos, con nuestros valores, cultura y estrategia, velando por la sostenibilidad en el tiempo de la Firma. Estamos comprometidos con un actuar ético y transparente, que promueva la generación de impactos positivos, en el marco de nuestro propósito de construir confianza en la sociedad.

Nuestra estrategia de RC gira en torno a 4 ejes fundamentales: medio ambiente, negocios responsables, comunidad y diversidad e inclusión. Nuestras actividades, iniciativas, programas y proyectos en cada uno de estos ejes respondieron a los objetivos estratégicos de la Red Global: ser agentes de cambio y hacer lo correcto.

Reimaginamos lo posible

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Actuamos con integridad

Hacemos la diferencia

Negocios responsables

Tenemos una voz relevante, especialmente sobre nuestra ética e integridad y los estándares que mantenemos en el mercado.

Medio ambiente

Cumplimos con las crecientes expectativas de nuestros grupos de interés respecto a nuestro comportamiento ambiental.

Diversidad e inclusión

Creamos un espacio diverso que valora las diferencias y potencializa el mejor talento.

Comunidad

Creamos valor compartido entre las comunidades y el talento PwC, cumpliendo con nuestra promesa de marca.

Trabajamos juntos

Ambiciones de la Red Global PwC





2.

Acerca de este informe



(102-50) (102-54)

Mantenemos nuestro compromiso de ser una Firma responsable, que reconoce la importancia de los aspectos económicos, ambientales, sociales y de gobernanza, buscando la sostenibilidad del negocio en el largo plazo. Este informe se ha elaborado según los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), bajo la opción de conformidad esencial, y presenta nuestra gestión durante el periodo comprendido entre el 1 de julio del 2020 y el 30 de junio de 2021 (año fiscal 21 o FY21).

(102-53)

Si deseas ampliar la información acerca del contenido de este informe, puedes contactar al equipo de Responsabilidad Corporativa de PwC Colombia, al correo: co_responsabilidad_corporativa@pwc.com.



Nuestros grupos de interés

(102-40) (102-42)

Reconocemos que la sostenibilidad de nuestro negocio se fundamenta en la capacidad que tenemos de generar valor compartido en nuestros grupos de interés, reafirmando el propósito como Firma de construir confianza en la sociedad. Por ello, para nosotros ha sido fundamental identificar nuestros grupos de interés, reconociendo su dependencia e influencia en la Firma.

Identificamos 9 grupos de interés:



1. La Red Global PwC hace referencia a la relación que tiene PwC Colombia con la red de firmas PwC en los 156 países donde PwC tiene presencia.



(102-43) (102-44)

Sabemos que es de vital importancia conocer y permitir espacios de conversación con nuestros grupos de interés, reforzando la participación activa

y manteniendo un relacionamiento constante a través de diversos canales, donde logramos identificar los temas relevantes que son claves para cada uno de ellos. Tenemos espacios de comunicación en doble vía, tanto digitales como presenciales, y enfocamos

nuestro esfuerzo en poder comprender las prioridades, necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, los cuales nos permitan mantener actualizando nuestro ejercicio de materialidad y la propuesta de valor que entregamos como negocio.

Grupo de interés

Red Global PwC



Socios



Colaboradores



	Canales de comunicación	Frecuencia	Temas relevantes
Red Global PwC	Clusters por industrias	Periódico ²	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y digitalización Presencia en el mercado Aspectos ESG
	Clusters por líneas de negocio y proyectos especiales	Periódico	
Socios	CLT (Comité de Liderazgo Colombia)	Mensual	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño económico Presencia en el mercado Innovación Atracción y retención del talento Gestión de riesgos Seguridad de la información Capacidad de resiliencia Prácticas anticorrupción, ética e independencia
	Comunicaciones digitales	Permanente	
Colaboradores	GPS (Global People Survey)	Anual	
	Inducción	Mensual	
	Procesos de coaching	Permanente	
	Capacitaciones	Permanente	
	Comunicaciones digitales	Permanente	
	Eventos	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> Atracción y retención Desarrollo y formación Bienestar y beneficios Innovación y digitalización Seguridad y salud en el trabajo Responsabilidad Corporativa



2. Periódico hace referencia al canal de comunicación que ocurre con intervalos regulares de tiempo o con cierta frecuencia.



Grupo de interés	Canales de comunicación	Frecuencia	Temas relevantes
Clientes 	Encuestas de satisfacción	Permanente	
	Eventos y conferencias de industrias (presenciales y virtuales)	Periódico	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionamiento y satisfacción del cliente • Prácticas anticorrupción, ética y transparencia • Innovación y digitalización • Seguridad de la información
	Comités y mesas de trabajo	Periódico	
	Página web	Periódico	
	Comunicados	Permanente	
	Publicaciones	Periódico	
Proveedores 	Contacto telefónico	Permanente	
	Reuniones	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de proveedores • Prácticas anticorrupción, ética e independencia • Seguridad de la información
	Comunicaciones digitales	Periódico	
Entidades regulatorias 	Comunicación telefónica	Permanente	
	Reportes periódicos	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas anticorrupción, ética y transparencia • Derechos Humanos • Gobierno corporativo • Cambio climático
	Respuesta a requerimientos formales	Permanente	
	Auditorías	Periódico	
	Página web	Permanente	

Grupo de interés	Canales de comunicación	Frecuencia	Temas relevantes
Cámaras y asociaciones 	Participación en foros	Mensual o bimestral	
	Juntas directivas	Periódico	
	Comités	Periódico	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y digitalización Gobierno corporativo Política pública Desempeño económico Presencia en el mercado
	Comunicaciones digitales	Permanente	
	Mesas de trabajo	Periódico	
	Eventos	Permanente	
	Página web	Permanente	
Comunidad 	Juntas directivas en organizaciones sociales	Mensual o bimestral	<ul style="list-style-type: none"> Diversidad e inclusión Responsabilidad Corporativa Innovación y digitalización Capacidad de resiliencia Ecoeficiencia
	Comunicaciones digitales	Permanente	
	Página web	Periódico	
	Encuestas de satisfacción	Permanente	
Medios de comunicación 	Comunicados de prensa	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> Presencia en el mercado Temas de interés para las industrias Desempeño económico Estrategias de relacionamiento con clientes y proveedores
	Página web (PwC Times)	Periódico	
	Entrevistas	Periódico	
	Eventos	Periódico	

Materialidad

(102-46)

Este informe contempla el ejercicio de análisis de materialidad realizado en el FY20 y publicado en el [informe anterior³](#).

(102-47)

El resultado de dicho ejercicio resultó en la priorización de 7 aspectos materiales que se presentan a continuación:



3. Páginas 16-17, Sección 2. Acerca de este informe.



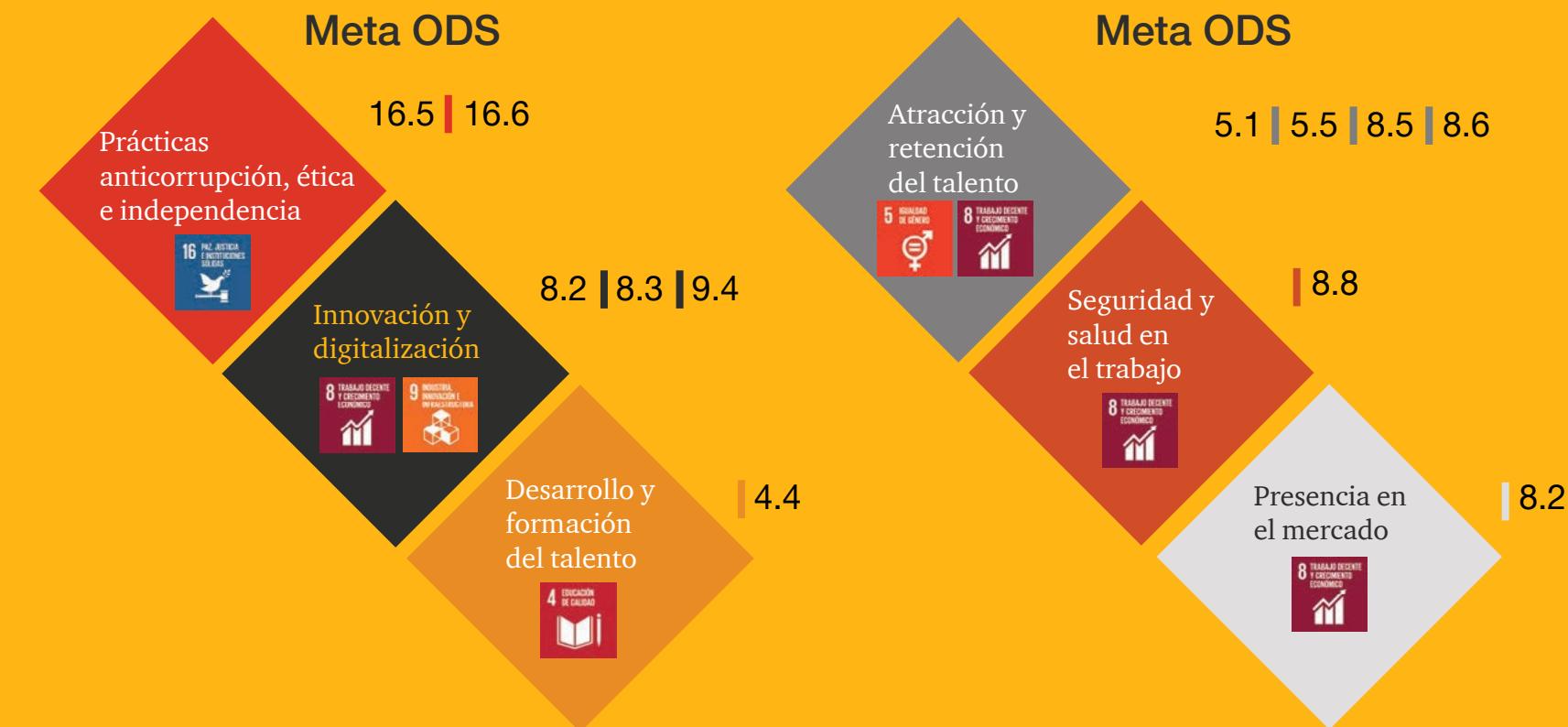
La información de los siete temas más relevantes se encuentra en los siguientes capítulos:



Contribución a la Agenda 2030: Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En PwC Colombia estamos comprometidos con impactar positivamente a la sociedad y contribuir a través de nuestras acciones con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Hemos realizado la alineación de nuestra gestión y, en especial, de nuestros temas materiales⁴ con los objetivos y sus metas específicas, utilizando la guía “An Analysis of the Goals and Targets” de Pacto Global, Global Reporting Initiative (GRI) y PwC. Esta alineación concluyó que nuestro aporte específico nos permite impactar positivamente 5 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 10 metas.

Tema material	Capítulo
Prácticas anticorrupción, ética e independencia	Gobierno y ética
Innovación y digitalización	Innovación y seguridad de la información
Seguridad de la información	
Desarrollo y formación del talento	Nuestra gente
Atracción y retención del talento	
Seguridad y salud en el trabajo	
Presencia en el mercado	Nuestro negocio



4. Se realizó la alineación de los siete temas materiales prioritarios de la Firma. Todos cuentan con alineación a ODS y meta con excepción del tema material “seguridad de la información”, puesto que después del ejercicio, se concluyó que no cuenta con una meta y ODS asociado.





3.

Gobierno y ética



(102-16)

Nuestros principios

La base de nuestro éxito se fundamenta en el cumplimiento de nuestro propósito: “Construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes”. Este mismo es el que define cuál es el negocio, por qué existe y actúa como referente para tomar decisiones. Además, la confianza que nuestros clientes, comunidades, nuestra gente y demás grupos de interés depositan en PwC y en nuestros altos estándares es fundamental para lo que hacemos.

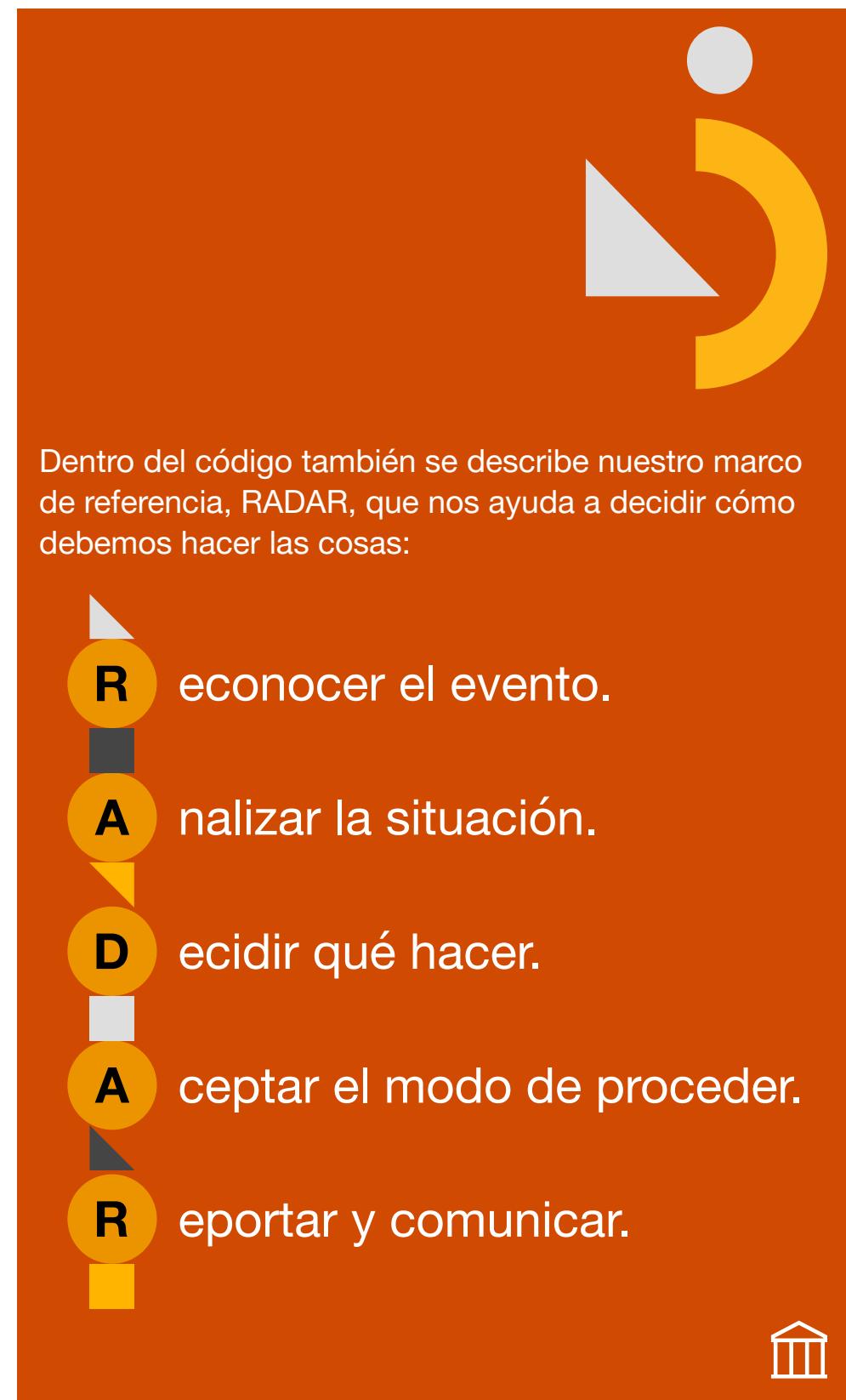
El cumplimiento de este propósito, enmarcado en las expectativas de nuestros grupos de interés, en nuestras políticas, estándares del Profesional PwC, nuestros valores corporativos, normativas y regulaciones, guía nuestro comportamiento para generar confianza:



Además, como Firma estamos comprometidos con conducir nuestro actuar bajo un marco de referencia ético, donde prime el comportamiento íntegro y transparente. Tanto los negocios, como el comportamiento de nuestra gente, están regidos por un Código de Conducta, el cual refuerza la importancia de desarrollar nuestras actividades dentro del marco de las normas profesionales, las leyes y las regulaciones aplicables, sumando nuestras propias políticas, valores y estándares PwC.

Nuestro código de conducta se fundamenta en la campaña *Speak Up* mediante la cual hace una invitación a la comunicación, como parte esencial para nuestra cultura y para nuestros resultados a largo plazo. Expresarnos para propiciar mejoras o mantener un registro de las cosas importantes nos ayuda a cumplir con nuestro compromiso de entregar resultados de alta calidad. PwC está comprometida con la protección de nuestros colaboradores contra acciones de retaliación y toda información es tratada con la debida confidencialidad, respetando los criterios establecidos en nuestra política de *Complaints & Allegations*.

Contamos con una línea de ayuda ética para reportar algún comportamiento que está alejado del Código de Conducta, Ética, Integridad y de los valores de la Firma.



Todos nuestros colaboradores reciben este código y se adhieren a él al ingresar, además de realizar periódicamente un curso e-learning obligatorio, el cual enmarca el perfil del profesional PwC respecto de su comportamiento ético y el compromiso al trabajar en la Firma:

Annual Ethics & Compliance Training

Esta capacitación proporciona un conocimiento básico de nuestros estándares de red, políticas y código de conducta, con una orientación sobre dónde encontrar respuestas a preguntas relacionadas con estos temas. El conocimiento de estos estándares es clave para promover la coherencia y dar respaldo en un entorno de calidad y alto rendimiento, al tiempo que salvaguardar nuestra reputación.

(Propio G.E.1)

Porcentaje de cumplimiento del total de colaboradores: 99,1%

En PwC Colombia contamos con un Comité de Ética y Convivencia Laboral, el cual tiene como objetivo liderar la puesta en marcha de los mecanismos de prevención y solución de las conductas que se aparten de nuestros valores, los lineamientos que indica nuestro Código de Ética y/o situaciones de acoso laboral que se presentan al interior de la Firma.

Además, durante el FY21 promovimos iniciativas y espacios que permitieron generar conciencia en



Declaración Global de Derechos Humanos

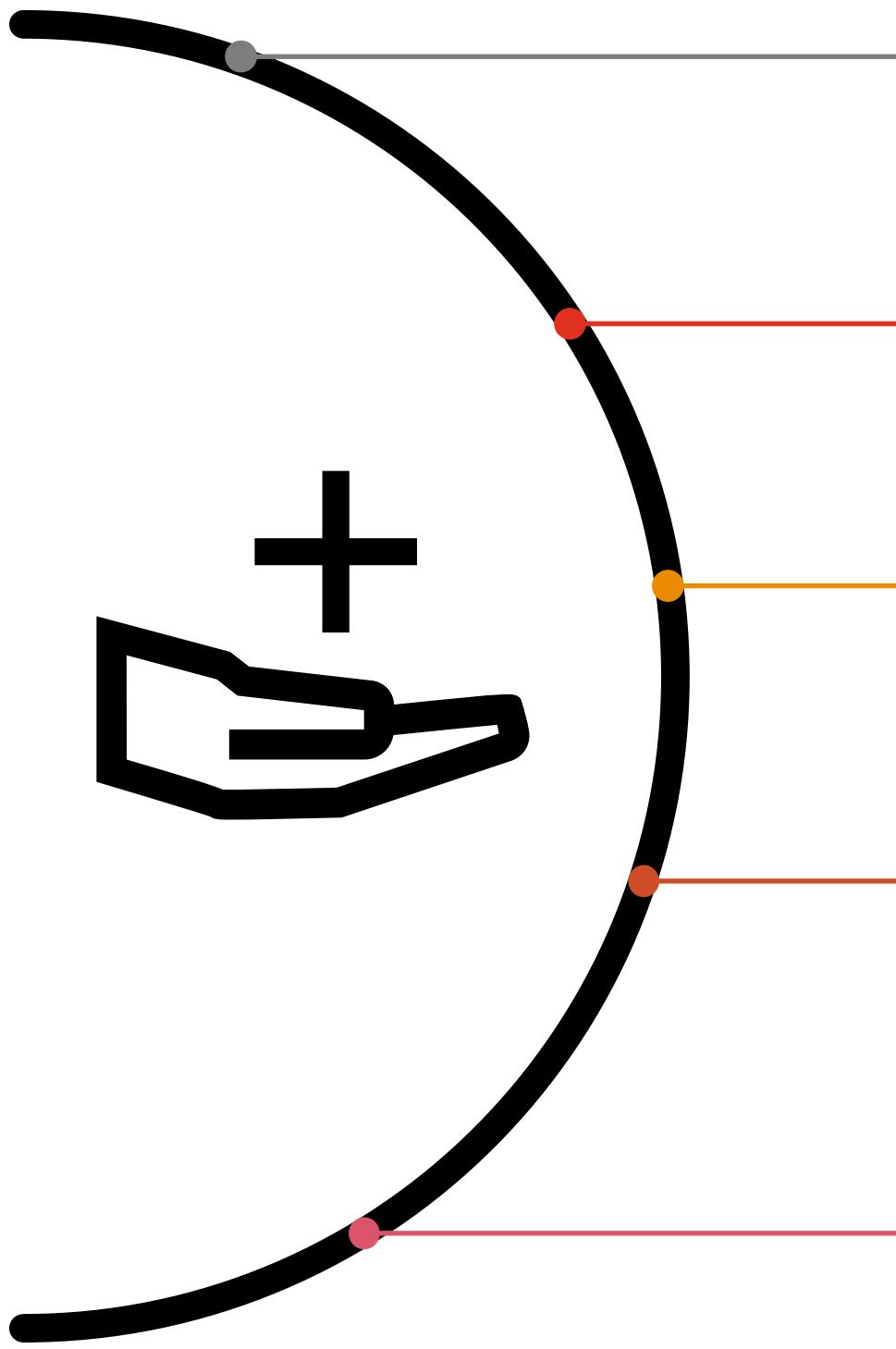
Como miembros de PwC, es nuestra responsabilidad respetar y defender los Derechos Humanos entre nosotros y con todos aquellos con quienes tenemos contacto, ya sea directa o indirectamente; por esta razón contamos con una [Declaración Global de Derechos Humanos](#), en cumplimiento de las leyes laborales aplicables y el aprovechamiento de los principios laborales reconocidos a nivel internacional.

Esta Declaración evidencia la importancia de los Derechos Humanos para nuestra Red Global y está construida sobre el fundamento de nuestro Código de Conducta, estableciendo los principios y compromisos mediante los cuales todos los territorios respetan esta Declaración a través de sus actividades diarias en los negocios. Nos comprometemos con:

Nuestra Gente	Proveedores	Clientes
<ul style="list-style-type: none">• Invertir en oportunidades de desarrollo y fomentar el aprendizaje continuo.• Promover una cultura que fomente la flexibilidad en el lugar de trabajo.• Mantener tolerancia cero frente al acoso o discriminación en el ambiente de trabajo.• Ofrecer salarios justos y beneficios.• Reconocer todos los derechos que tiene nuestra gente, cumpliendo con todas las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.• Proteger la salud y seguridad de nuestra gente, así como promover su bienestar.• No tolerar labores forzosas, obligatorias o involuntarias.• No tolerar ningún caso de trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar, en conjunto con los proveedores, para mitigar impactos en la vulneración de Derechos Humanos, utilizando nuestra política como base para transmitir nuestras expectativas.• Actuar de acuerdo con la Declaración de Adquisiciones / Compras Responsables de la Red de PwC.	<ul style="list-style-type: none">• Discutir nuestras inquietudes con las partes pertinentes, buscando mitigar los impactos y proceder únicamente si estamos seguros de que nuestro trabajo no contribuirá a vulneraciones de Derechos Humanos.• Estar preparados para terminar relaciones comerciales en donde nuestra identidad pueda ser cuestionada si continuamos con éstas.



Nuestro valores



Actuamos con integridad

- Hablamos con firmeza sobre lo que es correcto, especialmente cuando sea difícil hacerlo.
- Esperamos y entregamos los mejores resultados con la más alta calidad.
- Actuamos y tomamos decisiones como si nuestra reputación estuviera en juego.



Hacemos la diferencia

- Nos mantenemos informados e indagamos sobre el futuro del mundo en que vivimos.
- Generamos impacto con nuestras acciones en nuestros colegas, en los clientes y en la sociedad.
- Respondemos con agilidad al entorno cambiante en el que trabajamos.



Nos interesamos

- Hacemos el esfuerzo de entender a todas las personas y lo que es importante para ellas.
- Reconocemos el valor de la contribución que hace cada persona.
- Ayudamos a otros a crecer y a trabajar de manera que puedan dar lo mejor de sí.



Trabajamos juntos

- Colaboramos y compartimos con los demás nuestras ideas, conocimientos y relaciones más allá de las fronteras.
- Buscamos e integramos a nuestra vida una amplia gama de perspectivas, ideas y personas.
- Entregamos y pedimos retroalimentación, para que cada uno de nosotros mejore y los demás también.



Reimaginamos lo posible

- Nos atrevemos a desafiar los límites y a probar cosas nuevas.
- Innovamos, probamos y aprendemos del fracaso.
- Tenemos mente abierta ante todas las posibilidades que surjan de una idea.



Gobierno corporativo

PwC es una Red Global de Firmas de servicios profesionales separadas e independientes, que se conectan entre sí a través de estándares y políticas globales. La Red Global otorga a las firmas miembro la flexibilidad para operar localmente de forma independiente, pero manteniendo una plataforma global e internacional en la cual se comparten conocimientos, habilidades y otros recursos, con el objetivo de entregar servicios profesionales de la más alta calidad.

PwC Colombia opera a través de Firmas locales jurídicamente independientes, alineadas con los estándares y políticas de la Red Global e incorporadas en Colombia de conformidad con las regulaciones locales.

(102-18)

Nuestro órgano de gobierno se compone por:

Oversight Board

El *Oversight Board* (OB) es un Comité de Supervisión regional cuya principal función es supervisar las actuaciones del **Comité Ejecutivo**, incluyendo su cumplimiento con las normas, reglamentos y políticas de la Red Global PwC, y la correcta aplicación de todas las normas relacionadas con los deberes y obligaciones de los socios.

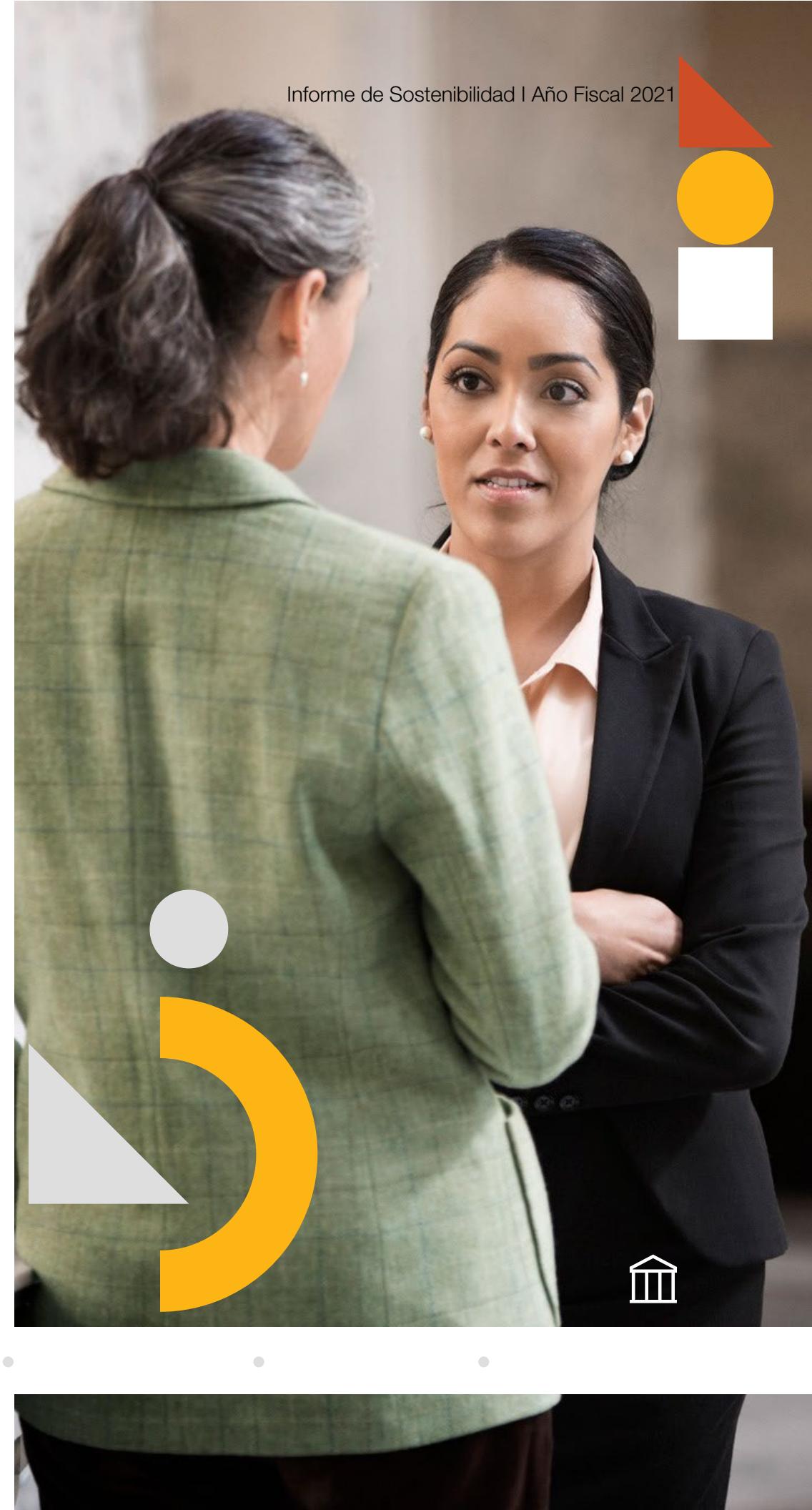
Country Leadership Team

El *Country Leadership Team* (CLT) es el **Comité Ejecutivo** responsable por la administración general de la Firma y es el encargado de garantizar la implementación y el mantenimiento de los estándares y políticas globales, adaptándolas a la realidad colombiana y a su marco regulatorio. Este comité está integrado por los tres representantes legales principales de las Firmas Miembro que operan en Colombia prestando los servicios de Auditoría, Consultoría y Asesoría Legal y Tributaria, y adicionalmente por el Socio a cargo de Administración y Finanzas, el de Riesgo e Independencia, el de Recursos Humanos y el de Calidad.

(102-26)

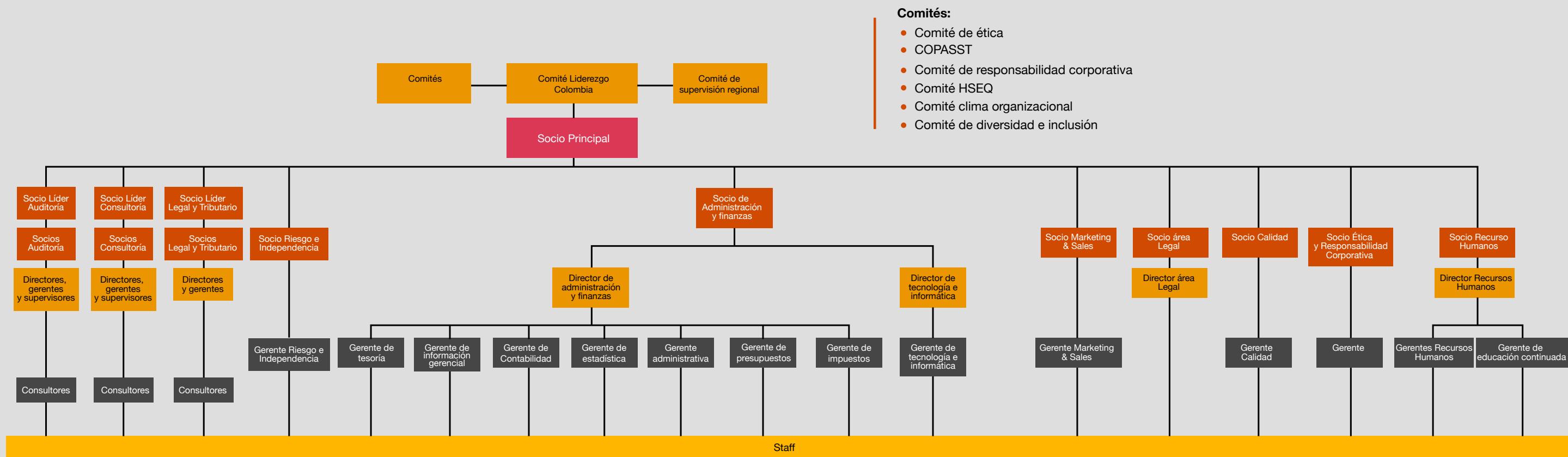
El CLT se encarga de la revisión de la estrategia organizacional a nivel local, sus pilares estratégicos, así como los indicadores y metas que se tienen propuestos para cada uno. Son, además, responsables por la aprobación de las actualizaciones de las matrices organizacionales de riesgos y oportunidades y por la aprobación de las políticas generales aplicables a la Firma.

Al CLT también se invita al representante del *Oversight Board* y, cuando sea necesario, a otros socios para discutir temas de interés.



Firmas Miembro en Colombia

Las Firmas Miembro son sociedades independientes conformadas bajo la legislación colombiana, cada una de las cuales tiene su estructura jurídica y organizacional de acuerdo con las normas y regulaciones aplicables en el país. Estas sociedades están conformadas por socios independientes y diferentes en cada una de ellas, quienes son responsables de la operación de cada línea de servicios: Auditoría, Consultoría y Asesoría Legal y Tributaria.



(102-32)

El comité estratégico de responsabilidad corporativa, así como el socio líder de la Firma, son los encargados de la evaluación y aprobación de este informe.



Prácticas anticorrupción, ética e independencia

(103-1)

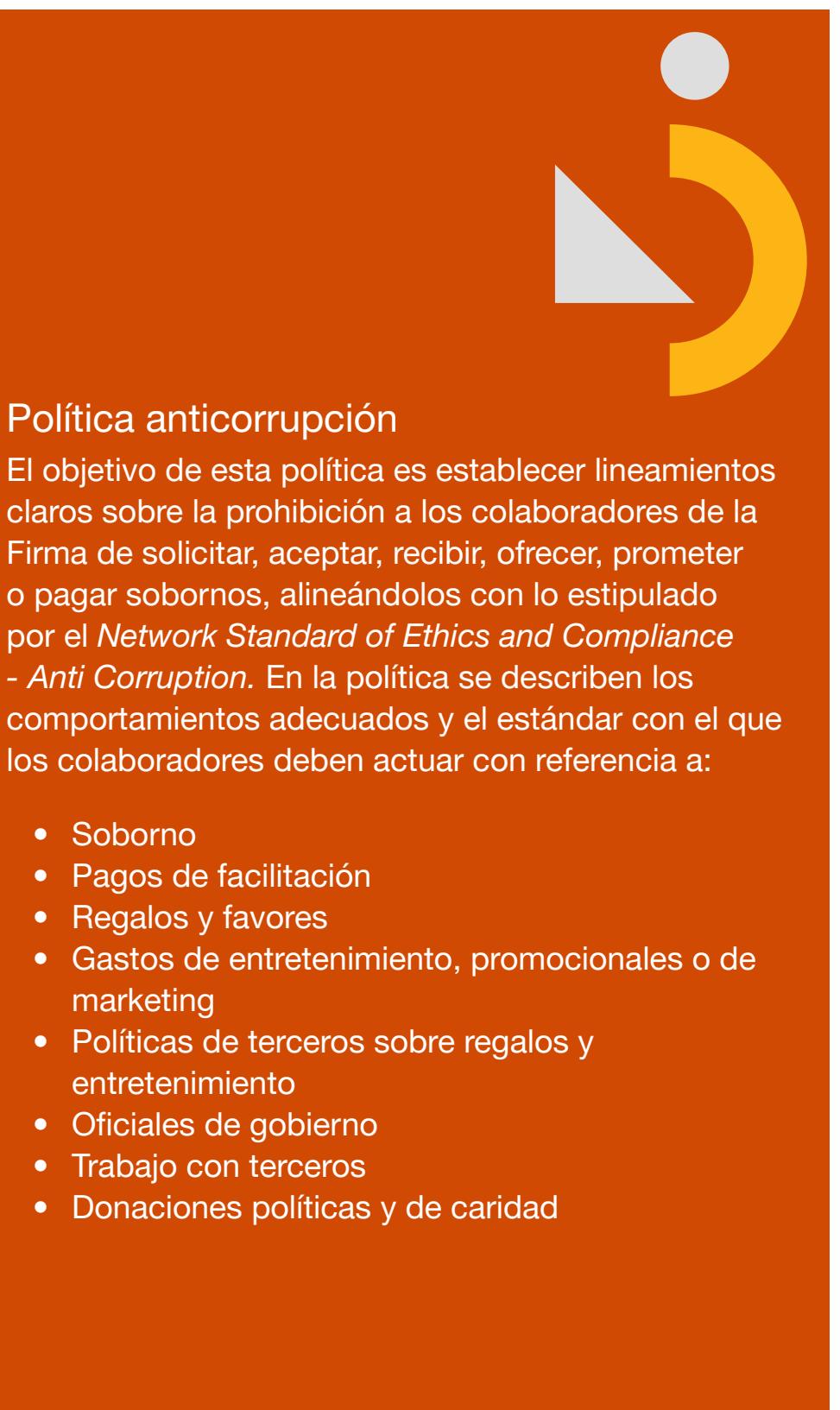
¿Por qué son importantes?

Al ser parte de una Red Global de firmas, reconocemos que tenemos el compromiso de mantener y cumplir con los más altos estándares de mercado, alineados con nuestro actuar ético, de valores y comportamiento íntegro, evitando así poner en riesgo la práctica y seguir siendo reconocidos como una Firma de calidad. Buscamos cumplir con nuestro propósito y seguir generando confianza y relaciones de valor a través de la transparencia, la promoción de buenas prácticas y la tolerancia cero frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva y la corrupción.

(103-2) (103-3)

¿Cómo las gestionamos?

Contamos con distintas políticas, códigos y procedimientos que enmarcan la conducción de nuestros negocios y procesos, tanto internos como externos, siendo reconocidos por contar con los más altos estándares de calidad. Nos adherimos a los lineamientos de la Red Global y sus políticas, tales como *Global Independence Policy*, *Network Standards* y *MaTRisk*. Esta última hace referencia a la base de datos que contiene las políticas y directrices de la Red y del territorio para el manejo del riesgo de todas las líneas de servicio.



Política de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral

Busca establecer y formalizar las políticas relacionadas con:

- 1 La asignación del socio líder de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral para planear, desarrollar y reportar las actividades competentes.
- 2 El establecimiento del Código de Conducta.
- 3 El tratamiento de las quejas y reclamos.
- 4 Los Comités de Ética y Convivencia Laboral.

Política de divulgación de información privilegiada

Regula la divulgación de información privilegiada con fines de negociación de valores, basado en lo estipulado por los *Network Standard of Ethics and Compliance - Insider Trading*. Para la Firma es claro que la divulgación de información privilegiada con fines de negociación de valores viola los requisitos legales y regulatorios, daña la reputación de PwC y puede conllevar penalidades para los involucrados.



Políticas de prevención y gestión del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM)

Se rigen bajo las directrices contenidas en las Circulares Externas 100-000016 del 24 de diciembre de 2020 y 100-000004 del 9 de abril de 2021, emitidas por la Superintendencia de Sociedades⁵. Estas políticas hacen las veces de complemento local de la Política de *AntiMoney Laundering* – AML aplicable a todas las Firmas que componen la red de PwC. Las actividades principales de prevención y gestión del riesgo LA/FT/FPADM son:

- Sesiones de capacitación sobre el sistema general y posibles señales de alerta que se pueden detectar en las operaciones de PwC Colombia.
- Divulgación de las políticas y procedimientos aplicables, así como las responsabilidades de los empleados en la prevención de LA/FT/FPADM.
- Proceso de conocimiento y debida diligencia de las contrapartes con las que se pretende tener relaciones comerciales.
- Administración del riesgo LA/FT/FPADM a través de metodologías de identificación, medición, control y monitoreo del perfil de riesgo inherente y residual de PwC Colombia.
- Monitoreo, seguimiento y auditoría con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora sobre el sistema de gestión LA/FT/FPADM.
- Gestión y detección de señales de alerta, análisis de irregularidades y reporte de operaciones sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

El sistema es vigilado por la Junta de Socios en cabeza del Oficial de Cumplimiento, el *AML Country Lead Partner*, el equipo *Anti-Money Laundering*, el equipo de *Client Due Diligence* (CDD), el equipo RCS - ICS Auditoría Interna, Revisoría Fiscal, y el equipo de Capital Humano/Learning & Education.

(205-3)

Durante el periodo objeto del informe no se registraron casos de corrupción ni casos jurídicos públicos relacionados con corrupción interpuestos contra la Firma o sus colaboradores.

5. Esta actualización se realizó durante el FY21 junto con las sugerencias y modificaciones de los líderes de PwC.



(205-2)

Comunicación y formación en políticas y procedimientos anticorrupción

Constantemente, los colaboradores de la Firma reciben comunicaciones sobre políticas y procedimientos anticorrupción, alineados con los más altos estándares de PwC. En adición a esto, deben realizar de manera obligatoria un curso e-learning sobre el tema.

Combatting Corruption and Money Laundering

Este curso busca concientizar a todos los socios y colaboradores sobre la complejidad de los problemas de la lucha contra la corrupción y el lavado de dinero, además de brindar una sólida respuesta a los clientes que deseen comprender nuestro propio programa de cumplimiento y las capacitaciones que brindamos. Los temas que lo componen son:

- La relación entre el mundo empresarial legítimo y el delictivo.
- Las definiciones de corrupción, soborno y blanqueo de capitales.
- Señales de alerta claves y emergentes en torno a las prácticas corruptas y de blanqueo de capitales.
- Cómo actuar frente a actos de corrupción o blanqueo de dinero reales o presuntos.
- Políticas y procedimientos globales y locales.

(Propio G.E.2)

Porcentaje de cumplimiento del total de colaboradores: 97,9%

Comunicación

Comunicamos al 100% de nuestros socios y colaboradores las políticas y procedimientos anticorrupción de la Firma.

Número de socios informados, por región.

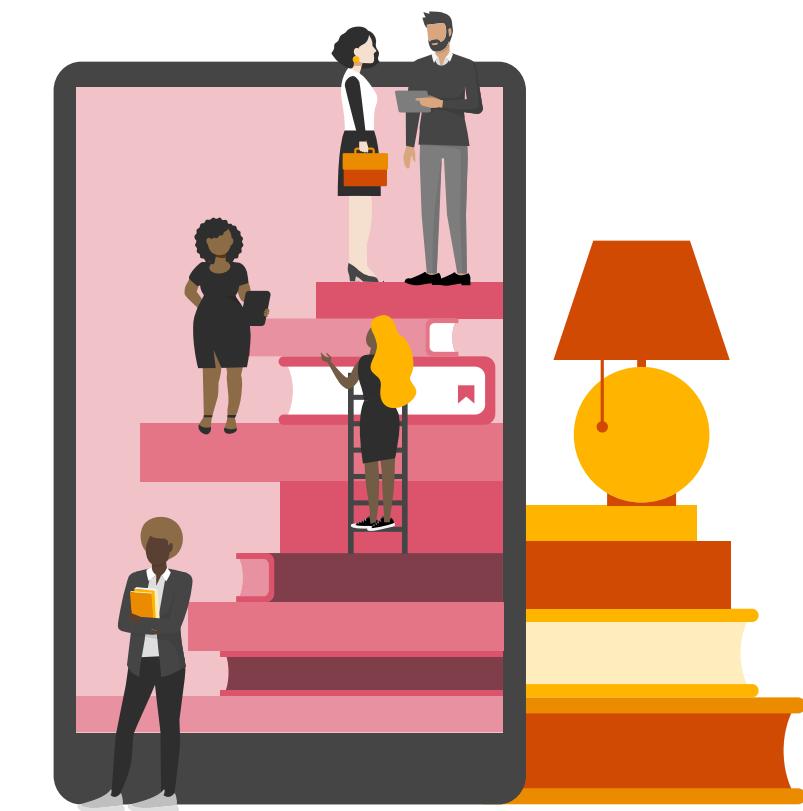
Región	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla/ Cartagena
Número de socios informados	34	3	2	1
Total de socios	34	3	2	1

Número de colaboradores informados, por categoría laboral.

Categoría laboral	Staff	Senior	Middle	High
Número de colaboradores informados	1.070	389	172	112
Total de colaboradores	1.070	389	172	112

Número de colaboradores informados, por región.

Región	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla/ Cartagena
Número de colaboradores informados	1.457	180	54	52
Total de colaboradores	1.457	180	54	52



Formación

Formamos al 100% de nuestros socios y al 94%⁶ de los colaboradores en las políticas y procedimientos anticorrupción de la Firma.

Número de socios capacitados, por región.

Región	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla/ Cartagena
Número de socios capacitados	34	3	2	1
Total de socios	34	3	2	1
Porcentaje	100%	100%	100%	100%

Número y porcentaje de colaboradores capacitados, por región.

Región	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla/ Cartagena
Número de colaboradores capacitados	1.358	176	54	51
Total de colaboradores	1.457	180	54	52
Porcentaje	93%	98%	98%	98%

Número y porcentaje de colaboradores capacitados, por categoría laboral.

Categoría laboral	Staff	Senior	Middle	High
Número de colaboradores capacitados	966	389	172	112
Total de colaboradores	1.070	389	172	112
Porcentaje	90%	100%	100%	100%

Durante el segundo semestre del FY21, desarrollamos la capacitación sobre las noticias falsas, en la cual expusimos qué deben tener en cuenta los colaboradores para identificarlas y detener una cadena interminable de desinformación. Lo anterior hace parte de la estrategia integral de concientización sobre el adecuado conocimiento de nuestras contrapartes, así como nuestro rol en las diferentes relaciones establecidas con nuestros grupos de interés.

6. Se debe tener en cuenta que el curso de formación no aplica a 90 colaboradores de la Firma puesto que son aprendices en etapa lectiva o personal de apoyo administrativo.





Debida diligencia

Comprometidos con los más altos estándares y procesos exhaustivos para garantizar la transparencia e independencia en nuestro actuar, en PwC el equipo de *Client Due Diligence* (CDD) evalúa al cliente, su casa matriz, sus compañías subsidiarias, su junta directiva, su representante legal, su revisor fiscal y sus principales accionistas, realizando así un completo estudio de riesgo. Este procedimiento permite garantizar la minimización de riesgos LA/FT/FPADM para presentar una propuesta a un cliente nuevo o recurrente. El equipo CDD presta apoyo al Oficial de Cumplimiento:

- Asegurándose de la obtención del 100% de la información mínima requerida acerca del posible cliente.
- Validando la documentación soporte de los posibles clientes.
- Realizando las consultas en los diferentes motores de búsqueda habilitados por la Firma.
- Notificando al Gerente a cargo del proyecto sobre la realización de procedimientos adicionales que deba completar de acuerdo con lo establecido por la Firma.
- Efectuando los comentarios correspondientes a cada proceso y documentándolos.

Por otra parte, el Oficial de Cumplimiento, junto con el equipo *Anti-Money Laundering – AML*, presta soporte al proceso de *Client Due Diligence* a través de procedimientos de Debida Diligencia Avanzada (DDA) para aquellas contrapartes determinadas por los diferentes responsables, incluyendo, como mínimo:

- Contrapartes catalogadas como PEP (Personas expuestas políticamente).
- Contrapartes ubicadas o que operen en países no cooperantes y jurisdicciones de alto riesgo.
- Contrapartes que realicen transacciones a través de activos virtuales, que su actividad económica se encuentre catalogada como de mayor riesgo, así como aquellos que, como resultado de la segmentación, sean clasificados como de alto riesgo.

El proceso de Debida Diligencia Avanzada incluye la revisión de litigios, sanciones y procesos disciplinarios, perfil mediático y confirmación de listas restrictivas, vinculantes y de cautela. Durante el FY21 lanzamos un módulo tecnológico para la gestión y administración de las solicitudes de DDA.

Resulta imprescindible para PwC Colombia, implementar un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAFT). Reconocemos que es importante seguir las recomendaciones que, en materia de prevención del Riesgo de LA/FT/FPADM,

han establecido el Grupo de Acción Financiera Internacional -GAFI-, las convenciones internacionales sobre la materia, y la normatividad colombiana.

(Propio G.E.3)

Total procesos de *Client Due Diligence* realizados en el FY21

LoS	CDD
TLS	1.321
Assurance	1.633
Advisory	1.774
Total	4.728

(Propio G.E.4)

Total procesos de Debida Diligencia Avanzada – AML en el FY21

LoS	AML
TLS	394
Assurance	424
Advisory	311
Total	1.129





Nuestras metas

En el corto y mediano plazo:



- Seguir fortaleciendo la cultura ética y de integridad de los profesionales PwC a través de campañas, comunicados, iniciativas, entre otros.
- Implementar y aprobar las actualizaciones realizadas sobre el SAGRILAFT por los entes reguladores aplicables a la Firma.
- Mejora continua sobre las brechas identificadas en las diferentes auditorías internas realizadas al Sistema.
- Capacitación y concientización de los grupos de interés sobre la importancia de prevenir prácticas irregulares, como lo es la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, entre otras.

En el largo plazo:



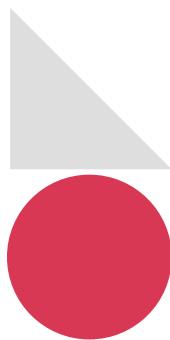


4.

Nuestra gente

ic





El éxito de la Firma no sería posible sin nuestra gente. Sus habilidades, conocimiento y tiempo se ven reflejados en las excelentes relaciones que tenemos con nuestros clientes y demás grupos de interés. Además, nuestra propuesta de valor y la sostenibilidad del negocio son posibles gracias a la diversidad de personalidades, orígenes, género, generación, orientación sexual y credos que conforman nuestra fuerza laboral, haciendo posible un entorno de trabajo donde prima el pensamiento crítico, la innovación, la colaboración y la constante actualización de conocimientos. Reconociendo este abanico de diferencias, la Firma promueve una cultura organizacional diversa e incluyente, en la cual prima la igualdad de derechos, oportunidad y trato.

Nos interesamos por el desarrollo y bienestar de todos los colaboradores que hacen parte de PwC, ofreciendo una propuesta de valor competitiva, profesional y de desarrollo integral. La gestión en torno a nuestra gente se fundamenta en:



Atracción y retención del talento:

brindamos oportunidades laborales a nuevos talentos, convirtiéndonos en su primera experiencia laboral; ofrecemos un ambiente de bienestar y beneficios que contribuyen a la flexibilidad del trabajo, a la posibilidad de tener una experiencia laboral internacional y al cuidado de las dimensiones física, emocional, mental y espiritual; y trabajamos juntos en las 5 dimensiones de nuestro *People Value Proposition*: Firma distintiva, Mundo de oportunidades, Ambiente único de trabajo, Los mejores talentos y Compensación competitiva.



Desarrollo de nuestra gente:

propiciamos espacios de entrenamiento y capacitación, tanto técnicos como en habilidades blandas, que potencializan el talento PwC y nos permiten estar a la vanguardia frente a las expectativas del mercado y de nuestros grupos de interés.



Seguridad y salud en el trabajo:

tenemos implementado un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) que tiene como objetivo minimizar los riesgos a los que nuestra gente está expuesta, por medio de acciones correctivas y espacios de consulta y formación.

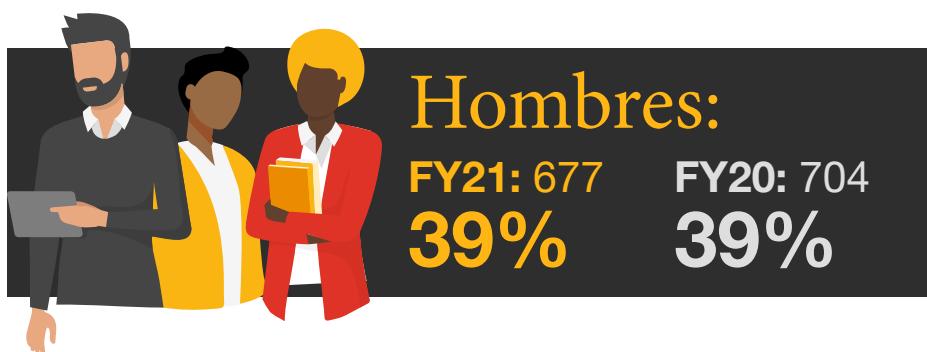
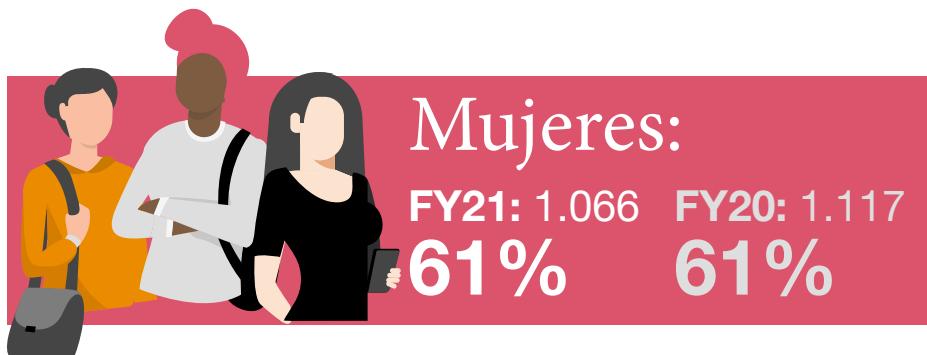


Reconocemos que debemos cuidar a uno de nuestros activos más valiosos y brindar a los colaboradores garantías de trabajo que les permitan seguir desempeñando sus actividades laborales sin ningún inconveniente. Durante el FY21 seguimos trabajando por la adaptación de nuestro modelo de gestión y planes de acción debido a la situación derivada del COVID-19, ofreciendo condiciones seguras de trabajo, constante seguimiento, acompañamiento y entendimiento de las necesidades individuales de cada colaborador.



(102-8)

Para el FY21, nuestra fuerza laboral PwC estuvo conformada por 1.743 colaboradores, el 100% de ellos contratados directamente por la Firma, y distribuidos en 3 tipos de contrato: a término fijo, a término indefinido y aprendiz.



Colaboradores por contrato laboral y sexo



Mujeres

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 20	FY21: 984	FY21: 62
FY20: 26	FY20: 1.056	FY20: 35



Hombres

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 18	FY21: 631	FY21: 28
FY20: 23	FY20: 663	FY20: 18

Colaboradores por tipo de contrato laboral y sexo



Mujeres

Jornada completa	Media jornada	Aprendizaje
FY21: 1.061	FY21: 5	FY21: 0
FY20: 1.070	FY20: 12	FY20: 0



Hombres

Jornada completa	Media jornada	Aprendizaje
FY21: 676	FY21: 1	FY21: 0
FY20: 679	FY20: 7	FY20: 18

Colaboradores por contrato laboral y región

Región Andina Centro

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 37	FY21: 1.330	FY21: 90
FY20: 46	FY20: 1.413	FY20: 52

Región Andina Norte

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 0	FY21: 180	FY21: 0
FY20: 2	FY20: 182	FY20: 1

Región Caribe

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 1	FY21: 51	FY21: 0
FY20: 0	FY20: 58	FY20: 0

Región Pacífica

Fijo	Indefinido	Aprendiz
FY21: 0	FY21: 54	FY21: 0
FY20: 1	FY20: 66	FY20: 0



Nuestras categorías:



High

Socio, Associate Partner, Director, Gerente Líder.



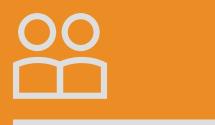
Middle

Gerente, Gerente A, Gerente B.



Senior

Senior Asociado P, Senior Asociado M, Senior Asociado L, Consultor Senior, Jefe, Coordinador, Asociado P.



Staff

Asociado L, Consultor Junior, Consultor, Analista, Asistente P, Asistente L, Asistente, Asistente 1, Asistente 2, Asistente 3, Trainee, Auxiliar, Mensajero, Procesador de Textos, Recepcionista, Secretaria, Traductor.

(405-1)

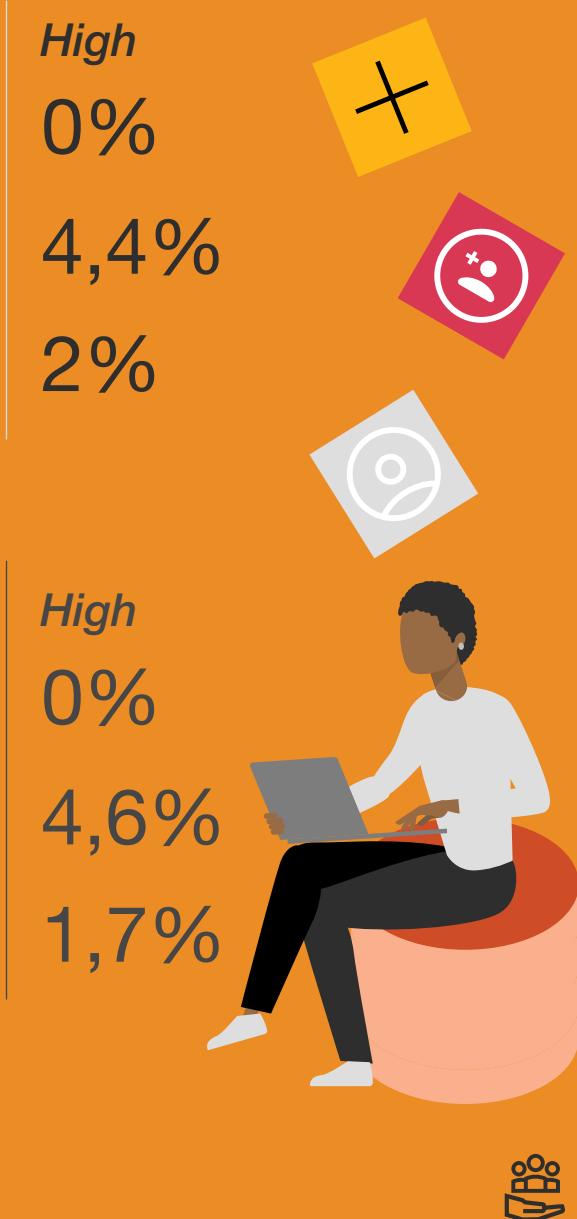
Porcentaje de empleados por categoría laboral y edad

FY21

	<i>Staff</i>	<i>Senior</i>	<i>Middle</i>	<i>High</i>
Menor de 30 años	43%	6,7%	0,5%	0%
30 a 50 años	16,8%	15%	8,8%	4,4%
Más de 50 años	1,6%	0,6%	0,5%	2%

FY20

	<i>Staff</i>	<i>Senior</i>	<i>Middle</i>	<i>High</i>
Menor de 30 años	45,5%	7,1%	0,7%	0%
30 a 50 años	15%	13,2%	9,6%	4,6%
Más de 50 años	1,5%	0,7%	0,5%	1,7%



Cargos directivos

(Propio N.G.1) (Propio N.G.2)

El equipo PwC está conformado por colaboradores que representan una gran variedad de formaciones académicas y experiencia. Es así como contamos con un total de 98 profesiones, provenientes de 101 universidades nacionales e internacionales.

La mayoría de nuestros profesionales son graduados de carreras como: Contaduría Pública, Administración de Empresas, Derecho e Ingenierías. No obstante, reconocemos el valor que otorgan profesionales de otros campos, por lo cual en la Firma contamos con colaboradores profesionales de carreras como: Arquitectura, Biología, Medicina, Música, Lenguas Modernas, entre otras.

Adicionalmente, contamos con colaboradores que poseen formación académica técnica y tecnológica, quienes agregan valor a nuestra Firma y a quienes se les ofrecen oportunidades de desarrollo y carrera.

Durante el FY21, la Firma contó con 112 altos ejecutivos, 62 hombres y 50 mujeres, los cuales corresponden a la categoría “High” (Socios, Associate Partners, Directores y Gerentes Líderes).

(202-2)

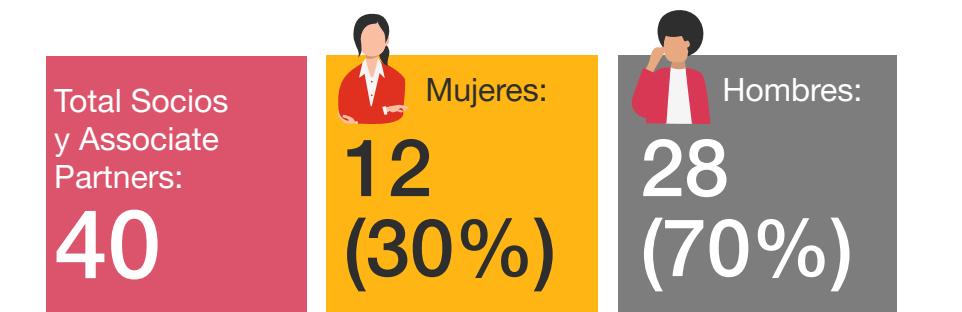
Adicionalmente, del total de los altos directivos el 99% es contratado de la comunidad local, contando a los nacionales y a los altos ejecutivos que, no siendo nacidos en el país, cuentan con derecho legal para residir en el mismo de forma permanente.

Porcentaje de contratación de la comunidad local

Socio	Associate Partner	Director	Gerente Líder
Locales: 26	Locales: 13	Locales: 27	Locales: 45
No locales: 1	No locales: 0	No locales: 0	No locales: 0
Total 27	Total 13	Total 27	Total 45
Porcentaje: 96%	Porcentaje: 100%	Porcentaje: 100%	Porcentaje: 100%

(405-1)

El órgano de gobierno está representado por los Socios y Associate Partners, pues son ellos quienes se encargan de la administración general de la Firma y de la revisión estratégica organizacional. El 55% está entre los 30 y 50 años y el 45% tiene más de 50 años.



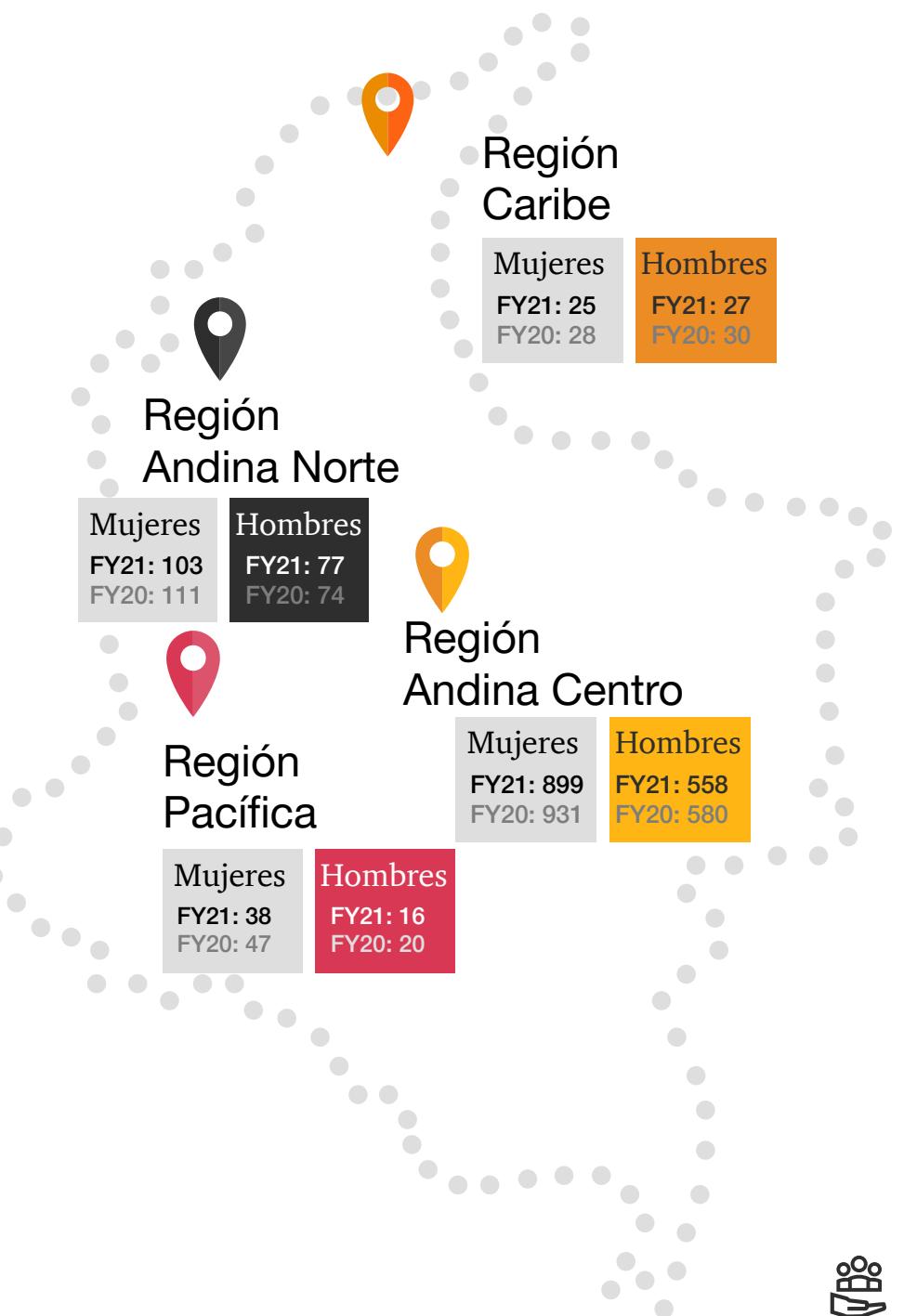


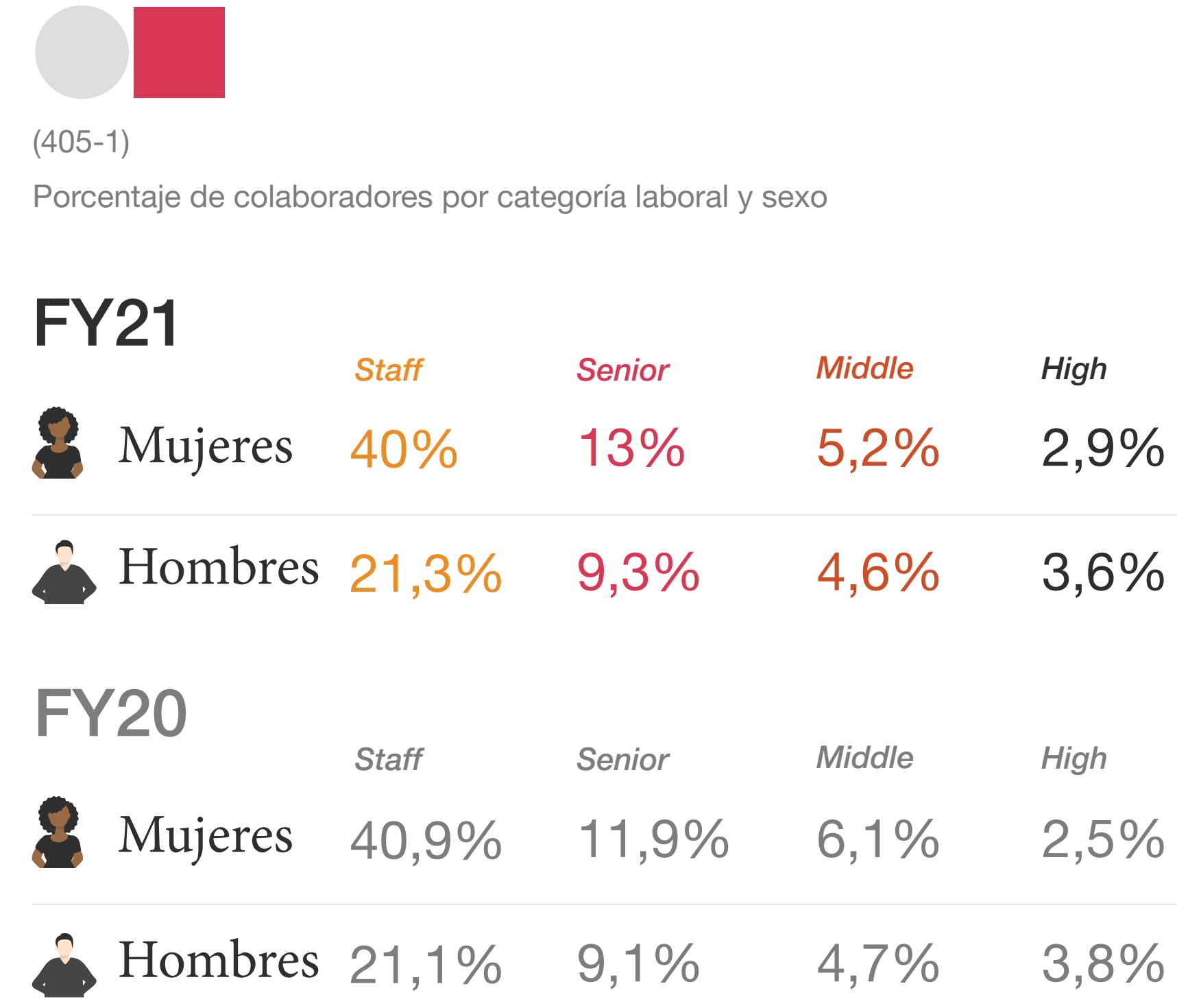
Equidad de género

A nivel global, la Firma es embajadora de *HeForShe*, campaña de ONU Mujeres dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino. En PwC Colombia trabajamos constantemente para aplicar buenas prácticas que promuevan la equidad de género en nuestra gente, asumiendo un compromiso para impulsar a las mujeres a alcanzar posiciones de liderazgo y mantener la equidad en nuestra Firma.

(Propio N.G.3)

Colaboradores por sexo y región





Reconocemos que la igualdad es un factor importante para retener a nuestra gente y trabajamos en ello. Buscamos cerrar brechas derivadas de sesgos por sexo, desempeñando una función activa que fomenta la igualdad de oportunidades.

La remuneración salarial de nuestros profesionales se define de acuerdo con su cargo, sus responsabilidades, su formación académica y su experiencia laboral.

(405-2)

Los siguientes valores relacionan los ingresos de las mujeres comparados con los de los hombres. Para la lectura de las tablas a continuación, se debe tener presente la siguiente convención.

Cuando la ratio es:

	Menor a 1 , los hombres tienen una remuneración más alta.
	Igual a 1 , igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
	Mayor a 1 , las mujeres tienen una remuneración más alta.

Salario base ⁷	Ratio
Staff	1,00
Senior	1,10
Middle	1,13
High	1,00



Remuneración ⁸	Ratio
Staff	1,00
Senior	0,94
Middle	1,07
High	0,90

7. Salario base: ingreso salarial mínimo por categoría.

8. Remuneración: promedio salarial de la categoría.



Comité de Diversidad e Inclusión

Durante el periodo objeto de este informe, se conformó el Comité de Diversidad e Inclusión, en el cual participan 21 colaboradores en representación de todas las áreas y regiones, quienes se postularon de manera voluntaria. Este Comité es un espacio de trabajo para la promoción de prácticas incluyentes, apertura de entornos seguros y planeación de actividades alineadas con las 6 aristas en diversidad que ha definido la Firma: Género, Generación, Religión, Discapacidad, Etnia y LGBT+.

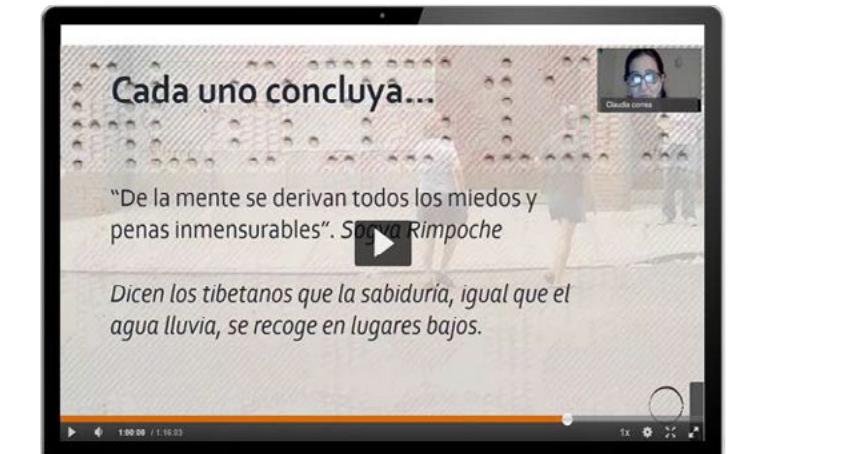
En el FY21 realizamos las siguientes actividades:



Celebración Mujeres PwC:
realizamos una campaña de comunicación donde compartimos los testimonios de 23 mujeres PwC: proyectos personales, retos profesionales y lo que significa ser una mujer en la Firma. Finalmente realizamos un evento de cierre con 6 invitadas de diferentes líneas de servicio, ciudades y cargos donde escuchamos sus historias y sus perspectivas frente a diferentes temas personales y profesionales en su trayectoria como Mujeres PwC.



Capacitación sobre lengua de señas:
espacio de aprendizaje sobre la lengua de señas, para que nuestros colaboradores conocieran algunas palabras básicas.



Charlas sobre sesgos inconscientes:
un espacio de reflexión acerca de los sesgos ocultos para ampliar la perspectiva que tenemos hoy en día, lograr ser más conscientes y aprender a gestionarlos.



Adicionalmente, participamos de los siguientes espacios para compartir nuestra experiencia de aprendizaje en materia de diversidad e inclusión:

Celebración Mes del Orgullo:
en el mes de junio celebramos la diversidad de nuestra gente y en especial a los que hacen parte de la comunidad LGBTI+. Realizamos un evento especial donde conocimos la experiencia de miembros de la comunidad LBGTI+ en PwC, sus retos profesionales y expectativas a futuro.

La diversidad como herramienta para la competitividad (organizado por BritCham Colombia).

Martha Galindo, directora de Responsabilidad Corporativa de la Firma, participó de un conversatorio liderado por la Cámara de Comerciantes LGBT, junto con el Comité de Sostenibilidad, Diversidad e Inclusión de BritCham Colombia. En compañía de Martha Ramírez, CEO de Skáld Advisory Group, conversaron sobre las buenas prácticas en materia de diversidad e inclusión en las organizaciones y cómo éstas se convierten en una herramienta para la competitividad.

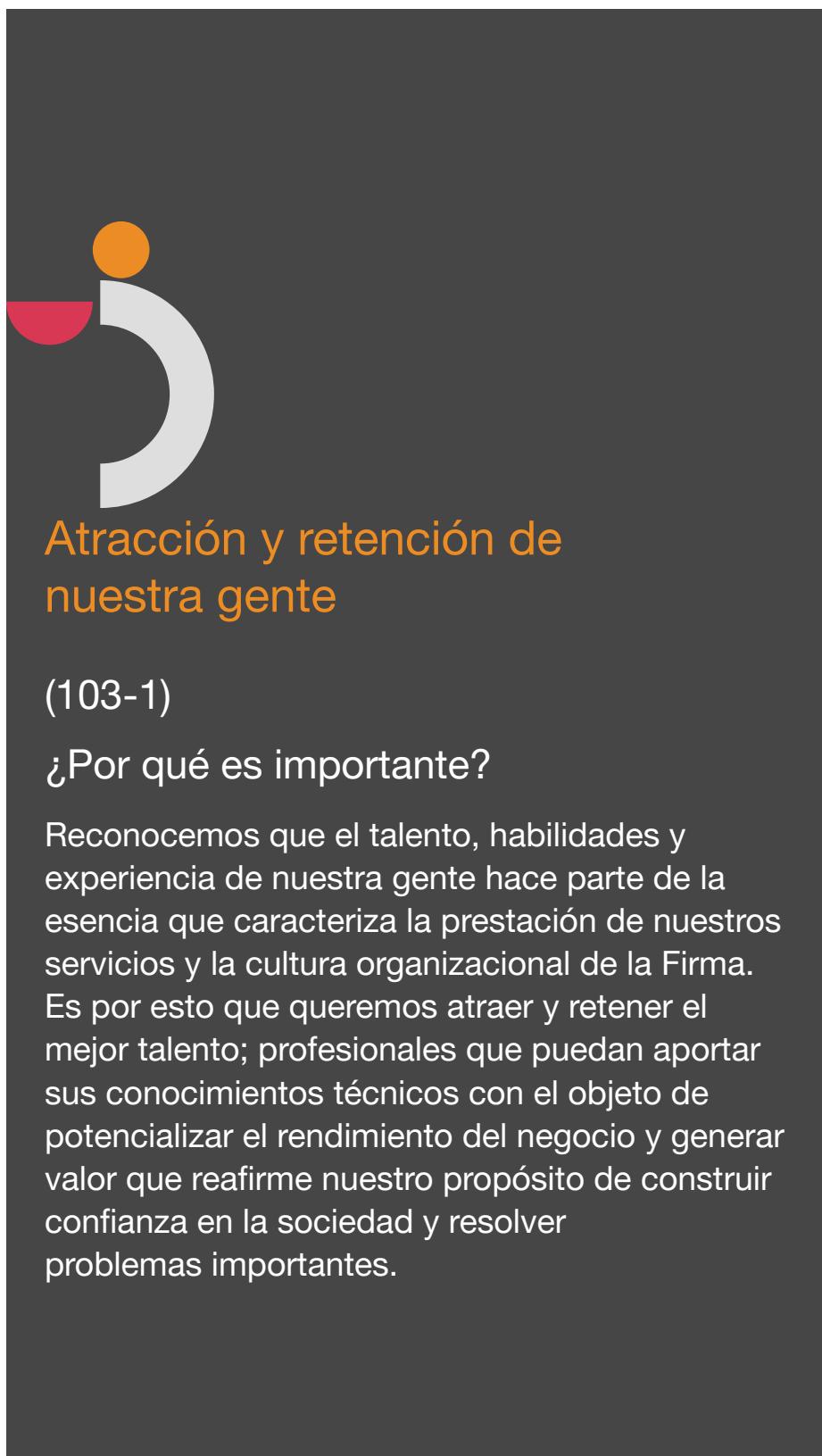
“Participar en estos espacios se constituye en una oportunidad para intercambiar ideas, reflexionar sobre experiencias y compartir las mejores prácticas empresariales que promuevan espacios seguros, desarrollo de equipos de trabajo con proyección de crecimiento personal y profesional e igualdad de oportunidades para sus colaboradores, donde cada uno se muestre tal y como es y brille por su talento. Diversidad e Inclusión es el camino para transformar el mundo y construir una sociedad más fuerte y sana.”

Martha Galindo,
Directora de Responsabilidad
Corporativa

Cómo establecer la ruta de equidad al interior de las organizaciones (organizado por la ANDI)

Claudia Sierra de Francisco, Directora de Recursos Humanos, participó en este Foro organizado por la Seccional Antioquia de la ANDI. Este evento fue un espacio de diálogo propuesto por la Alianza Empresarial por la Equidad de Género en el cual se conversó sobre los retos y las oportunidades que tienen las compañías para contribuir en la consolidación de la igualdad de género.





(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestra gestión se ha enfocado en fortalecer nuestra marca como un empleador que destaca las excelentes oportunidades profesionales y de carrera a través de la utilización de diferentes estrategias, como las redes sociales, así como en procesos de atracción de talento a través de comunicaciones internas y presencia en entidades educativas por medio de sus ferias laborales.

Adicionalmente, hemos optimizado los procesos de selección y onboarding gracias a la implementación de plataformas tecnológicas, la creación de páginas web internas y formularios que permiten mayor agilidad en las actividades de reclutamiento, selección e inducción.

También contamos con políticas que velan por la integridad de nuestros colaboradores, que incluyen inducción, permisos y licencias, talento, postulación a vacantes internas, traslado temporal o permanente, entre otras.

(Propio N.G.4)

Nuestra gestión es evaluada a través de la Global People Survey (GPS), la encuesta global de clima laboral que realiza la Red PwC anualmente para medir el compromiso de los colaboradores. En el FY21 contamos con la participación del 93% de nuestra gente, obteniendo los siguientes resultados, los cuales fueron también compartidos con todos los colaboradores:





Por edad

FY21

	Total	Tasa
Menor de 30 años	386	78%
30 a 50 años	112	22%
Más de 50 años	0	0,0%

FY20

	Total	Tasa
	419	77,6%
	121	22,4%
	0	0%

Por sexo

FY21

	Total	Tasa
Mujeres	283	57%
Hombres	215	43%

FY20

	Total	Tasa
	327	61%
	213	39%

(102-48) Por región

FY21

	Total	Tasa
Región Andina Centro	401	81%
Región Andina Norte	57	11%
Región Caribe	19	4%
Región Pacífica	21	4%

FY20

	Total	Tasa ⁹
	448	83%
	58	10,7%
	13	2,4%
	21	3,9%



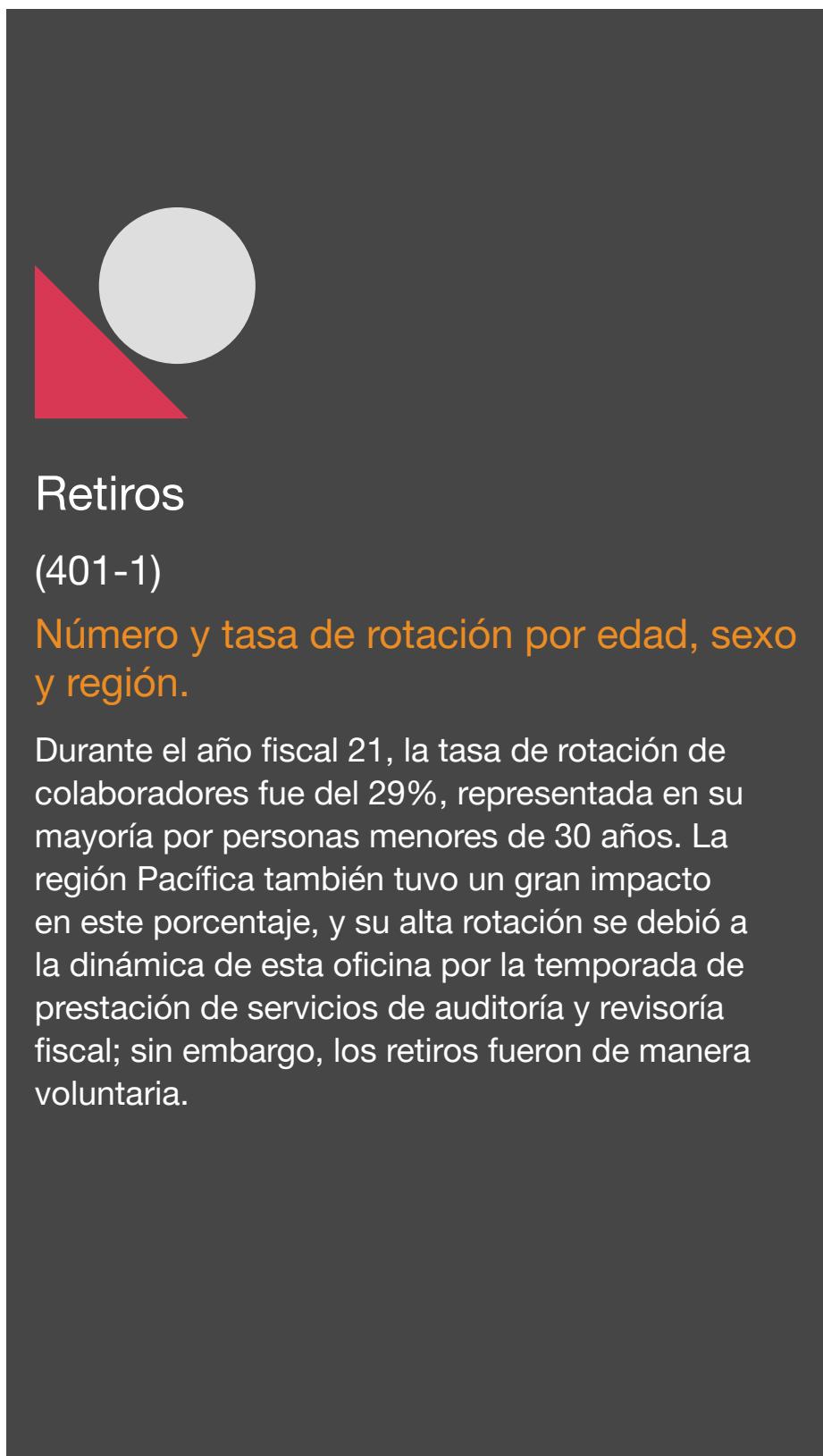


Abrimos las puertas al talento de las nuevas generaciones...

(Propio N.G.5)

Año tras año, buscamos posicionarnos como una de las Firmas de elección de los nuevos talentos profesionales del país. A pesar de la incertidumbre generada por la pandemia del COVID-19, en el FY21, incorporamos a nuestra fuerza laboral 127 practicantes y aprendices, los cuales representan el 26% de las nuevas contrataciones durante todo el año.





Retiros

(401-1)

Número y tasa de rotación por edad, sexo y región.

Durante el año fiscal 21, la tasa de rotación de colaboradores fue del 29%, representada en su mayoría por personas menores de 30 años. La región Pacífica también tuvo un gran impacto en este porcentaje, y su alta rotación se debió a la dinámica de esta oficina por la temporada de prestación de servicios de auditoría y revisoría fiscal; sin embargo, los retiros fueron de manera voluntaria.

Por edad

FY21

	Total	Tasa
Menor de 30 años	293	36%
30 a 50 años	180	23,7%
Más de 50 años	7	10,5%

FY20

	Total	Tasa
	293	32,3%
	204	27,7%
	5	7,5%

Por sexo

FY21

	Total	Tasa
Mujeres	275	27%
Hombres	205	33%

FY20

	Total	Tasa
	295	28%
	207	32%

Por región

FY21

	Total	Tasa
Región Andina Centro	366	27,1%
Región Andina Norte	59	33,1%
Región Caribe	22	41,1%
Región Pacífica	33	55,5%

FY20

	Total	Tasa
	410	29,2%
	56	31,2%
	20	33,3%
	16	24,4%



Con nuestra gente construimos historia

A lo largo de estos más de 70 años en Colombia, nuestros colaboradores han sido pilar fundamental y nos motivan a seguir construyendo confianza en la sociedad. Gracias a su esfuerzo, dedicación, entrega y permanencia hemos podido entregar valor a nuestros clientes y posicionarnos como una Firma líder de servicios profesionales, competitiva e íntegra.

(Propio N.G.6)

Del personal actual, 177 colaboradores nos han acompañado por más de una década en nuestro camino, resolviendo problemas importantes. Estos son los números de colaboradores y porcentaje según sus años de permanencia en la Firma:

Número de años en la Firma	0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	más de 20 años
Número de colaboradores	1.296	270	74	23	80
Porcentaje	75%	16%	4%	1%	3%





(Propio N.G.7)

Sin duda, reconocemos que el crecimiento y desarrollo profesional de nuestros colaboradores repercute en la sostenibilidad del negocio. Por esto, nuestros esfuerzos se suman a nuestra propuesta de valor para ofrecer un lugar de trabajo donde los colaboradores tengan la oportunidad de realizar carrera y crecer como profesionales PwC.

Nos enorgullece saber que de los

284

colaboradores en la categoría *Middle y High*

115

comenzaron su carrera profesional en la Firma con categoría *Staff*

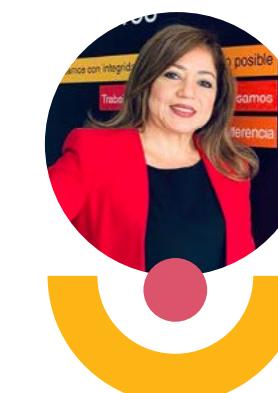
“

Hace 26 años inicie labores en esta gran Firma, la cual a través del tiempo me fue dando la oportunidad de ir creciendo no solo profesionalmente, sino también a nivel personal. Puedo decir con orgullo que cada peldaño que escala, desde mis inicios con el cargo de Asistente de Auditoría, luego Senior, Supervisora, Gerente, Gerente Líder, Associate Partner y Socia, me han permitido conocer y compartir con personas maravillosas, de las cuales he aprendido y captado lo mejor de cada una.

Me he enfrentado a un sin número de retos (ser mamá, liderar la oficina de Barranquilla, ser socia de Capital

Humano, entre muchos más) que me han permitido fortalecer habilidades y alcanzar logros para mi vida y para mi familia, apoyada de una Firma que me han permitido mantener ese equilibrio entre lo profesional y personal. Además, tener personas a mi cargo me exige siempre dar lo mejor de mí, ser empática y mantener un trato con firmeza, pero respetuoso y amable. Me exige evolucionar y mejorar mi liderazgo hacia mi equipo de trabajo con el fin de verlos crecer y desarrollarse. Para mí, la comunicación es esencial en todas las acciones que se desarrollen en la Firma, junto con el desarrollo de nuestros valores y principios empresariales, los cuales me han dado la tranquilidad de tomar las mejores decisiones, aún por muy difíciles que puedan ser.

Considero que sí es posible tener “un mundo de oportunidades” en el campo laboral cuando accedemos a empresas sólidas, estables y organizadas como PwC; y, definitivamente considero que podemos lograr marcar la diferencia, crear un cambio e impactar el mundo que nos rodea, en la medida que aportemos nuestras habilidades, nuestras relaciones de trabajo y realicemos actividades influyentes e incluyentes.”



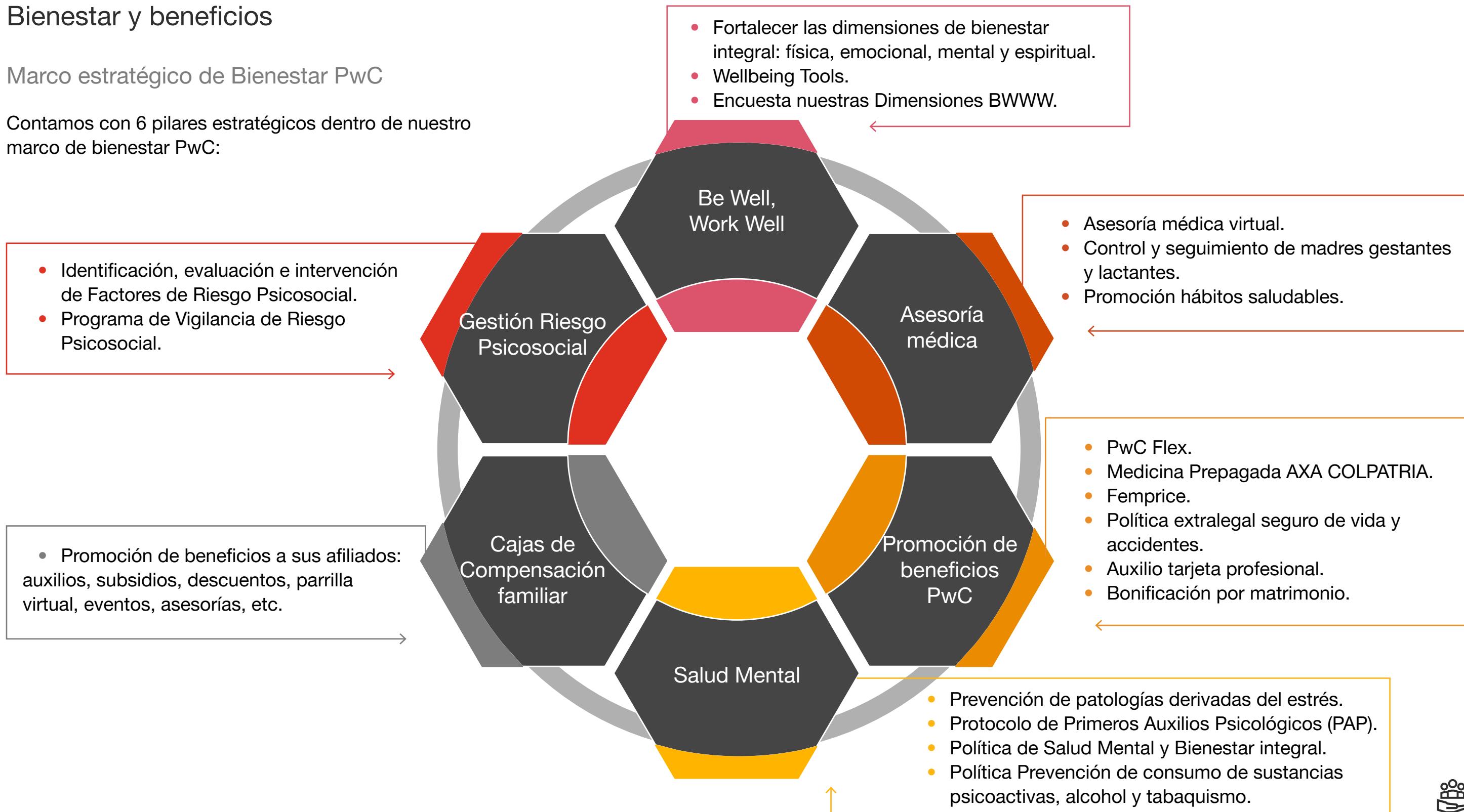
Yamile Sarmiento,
socia de Auditoría y
Capital Humano



Bienestar y beneficios

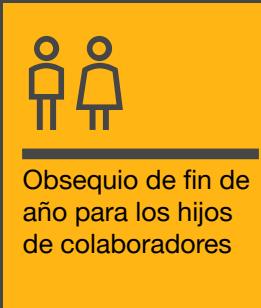
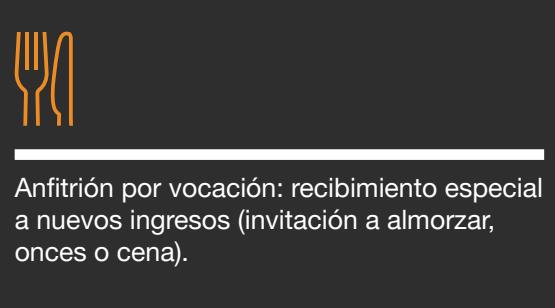
Marco estratégico de Bienestar PwC

Contamos con 6 pilares estratégicos dentro de nuestro marco de bienestar PwC:



Gestionamos nuestra promesa de valor, buscando un desarrollo equilibrado entre el campo personal y profesional de nuestros colaboradores.

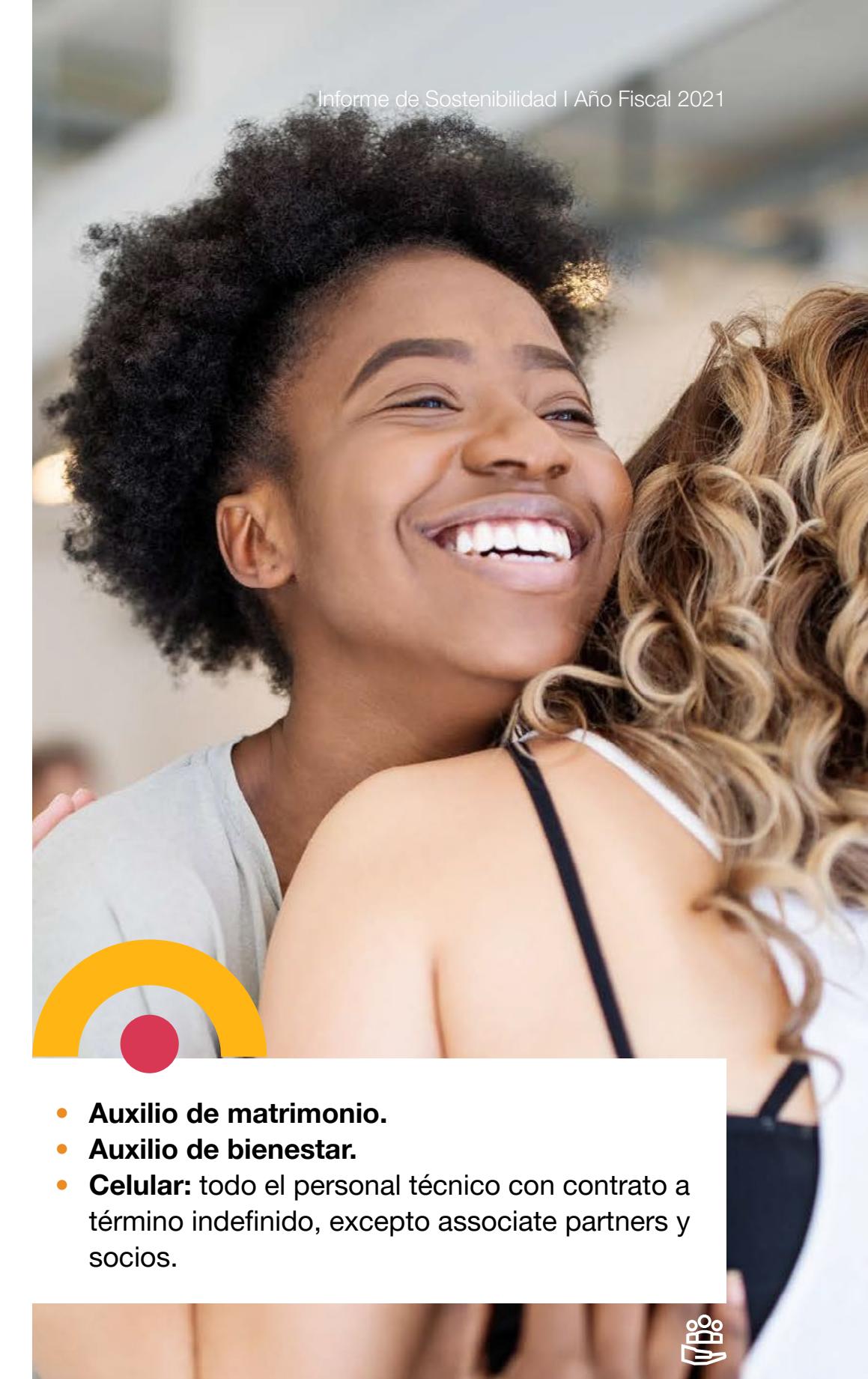
Es así como ofrecemos para todos nuestros colaboradores:

		
Seguro de vida	Reconocimiento por antigüedad	Reconocimiento de fechas importantes (cumpleaños)
		
Pago de incapacidades por el 100%	Obsequio de fin de año para los hijos de colaboradores	Fiesta de fin de año
		
Anfitrión por vocación: recibimiento especial a nuevos ingresos (invitación a almorcaz, onces o cena).		

(401-2)

Adicionalmente, contamos con los siguientes beneficios para los empleados de tiempo completo:

- **Medicina prepagada:** aplica para colaboradores con contrato a término indefinido, después del período de prueba, excepto para los extranjeros, cuya afiliación es inmediata.
- **Apoyo en trámite de visas:** para el personal con traslados locales, internacionales y participantes del programa *Global Mobility*.
- **Club:** aplica para directores, associate partners y socios.
- **Apoyo y financiamiento de estudios:** para colaboradores con contrato a término indefinido.
- **Certificaciones técnicas dentro y fuera del país:** dependiendo de la necesidad de la línea de negocio.
- **Tarjetas profesionales:** hasta por un monto equivalente al 50% de un salario mínimo legal vigente. El funcionario debe tener contrato a término indefinido y una antigüedad mínima de 6 meses.
- **Vacaciones extralegales:** para personal administrativo con antigüedad superior a 10 años. El beneficio aplica igualmente para staff técnico, con categoría Gerente o superior.
- **Chequeo médico ejecutivo:** aplica para la categoría de gerente líder en adelante.
- **Parqueadero:** aplica para consultores líderes y gerentes en adelante.



PwC Flex

Contamos con una política de flexibilidad, aplicable a todos nuestros colaboradores, con el objetivo de fortalecer la propuesta de valor de la Firma para generar una mayor motivación y compromiso entre nuestra gente. Se compone de seis modalidades:



Otorgamos la libertad a nuestros colaboradores de escoger la franja horaria que más se adapte a su conveniencia e intereses. Tienen posibilidad de acordar un horario de entrada y un horario de salida con su equipo de trabajo.



Apoyamos a las nuevas madres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal. Las madres pueden acceder a una de estas dos opciones:

- Una hora diaria más de lactancia, que es aplicada como una hora diaria adicional a la hora de lactancia legal, hasta el sexto mes de vida de su bebé.
- La hora diaria de lactancia, extendida desde el mes seis hasta el mes nueve de vida de su bebé.



Celebramos el cumpleaños de nuestros colaboradores dándoles la oportunidad de disfrutar de medio día hábil libre en el mes de su cumpleaños.



Permitimos a nuestros colaboradores la posibilidad de realizar tres medias jornadas de trabajo a la semana desde su domicilio.



Apoyamos a los nuevos padres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal. Una vez finalice la licencia legal de paternidad, podrá continuar trabajando en modalidad de trabajo en casa por media jornada diaria, todos los días, hasta el primer mes de vida de su bebé.



Brindamos a los nuevos colaboradores que estén culminando sus estudios de pregrado la posibilidad de dedicar parte de la jornada diaria a sus estudios, con el fin de continuar su carrera en la Firma.



Permiso parental

(401-3)

Durante el FY21, 20 mujeres y 12 hombres, para un total de 32 colaboradores, tuvieron derecho y se acogieron el permiso parental otorgado por la Firma.



Global Mobility

(Propio N.G.8)

Al ser parte de una Red Global con presencia en 155 países, nuestra fuerza de trabajo cuenta con invaluables oportunidades de aprendizaje, experiencia y conocimiento gracias al programa *Global Mobility*. Durante el FY21, 3 colaboradores hicieron parte del programa en el exterior y 1 colaboradora de Estados Unidos fue asignada a Colombia.

Los colaboradores de PwC Colombia que participaron del programa fueron asignados a:



Derecho a permiso parental

	Mujeres	Hombres
Derecho a permiso parental	FY21: 20 FY20: 38	FY21: 12 FY20: 7

Acogido a permiso parental

	Mujeres	Hombres
Acogido a permiso parental	FY21: 20 FY20: 38	FY21: 12 FY20: 7

Regreso al trabajo después de terminar el permiso parental

	Mujeres	Hombres
Regreso al trabajo después de terminar el permiso parental	FY21: 20 FY20: 37	FY21: 12 FY20: 7

Retención 12 meses después de regresar al trabajo tras el permiso parental

	Mujeres	Hombres
Retención 12 meses después de regresar al trabajo tras el permiso parental	FY21: 28 FY20: 33	FY21: 5 FY20: 6

Tasa de regreso al trabajo de colaboradores que se acogieron al permiso parental

 Mujeres

FY21: 100%
FY20: 97%

 Hombres

FY21: 100%
FY20: 100%

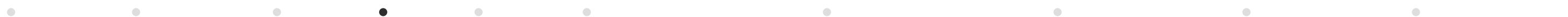
Tasa de retención de colaboradores que se acogieron al permiso parental

 Mujeres

FY21: 76%
FY20: 89%

 Hombres

FY21: 71%
FY20: 86%



Be Well, Work Well

En PwC planteamos el bienestar de manera integral, relacionándolo con el estado vital de una persona caracterizado por estar satisfecho con la propia vida, experimentar con frecuencia emociones positivas y disfrutar de una salud física y psíquica ajustada a las propias expectativas. Tiene que ver con sentirse bien con uno mismo y con los otros, con lo que se tiene, significa vivir en armonía con el mundo, con lo que somos y hacemos en la vida personal y laboral. El bienestar se trata de trabajar de manera diferente y cambiar nuestra cultura y entorno de manera positiva.

El mayor impacto del bienestar en el trabajo tiene que ver con nuestra cultura PwC, siendo fundamental fortalecer el bienestar de nuestros colaboradores en las 4 dimensiones: física, mental, emocional y espiritual, a través de nuestro programa Be Well, Work Well.



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



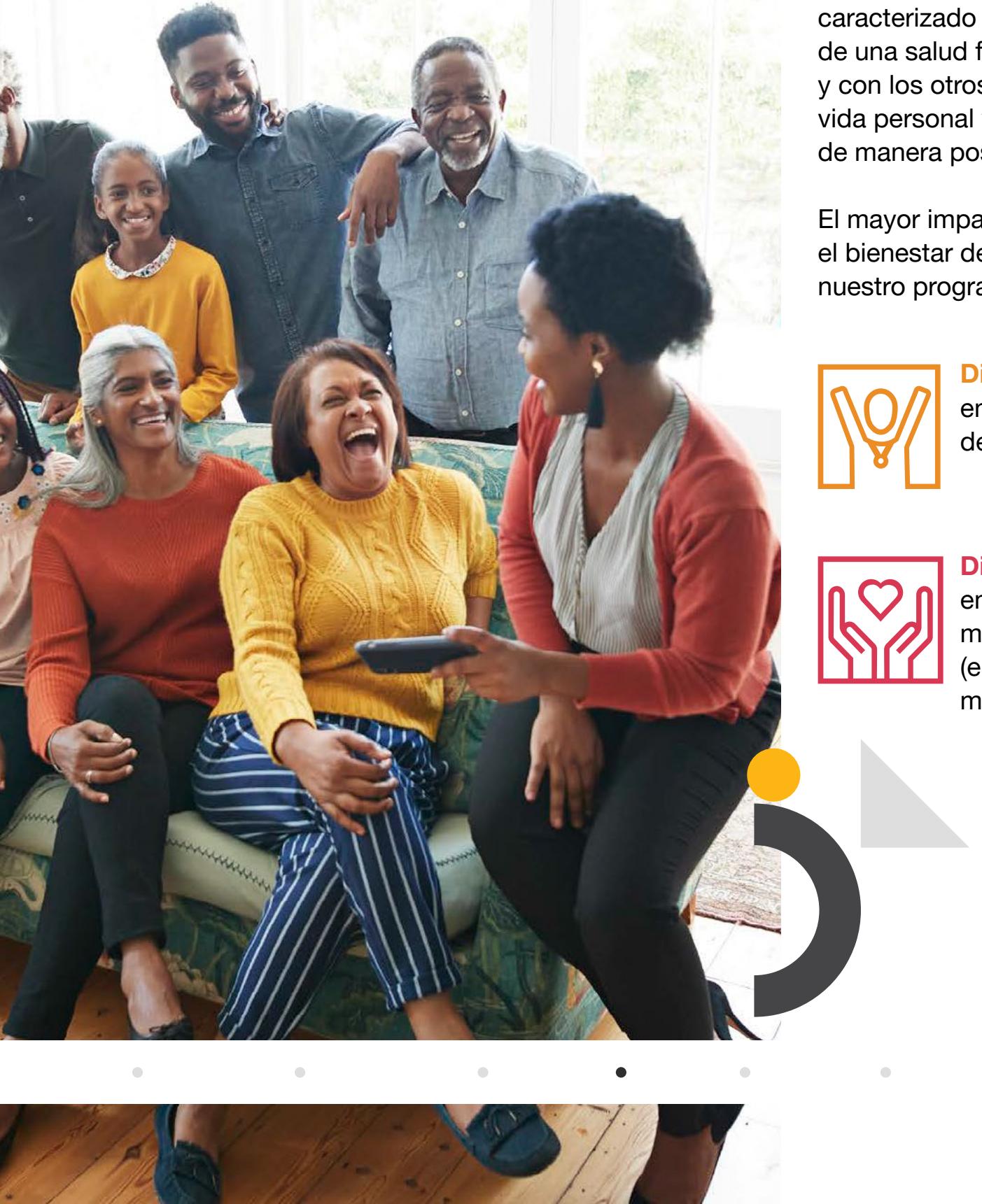
Dimensión emocional: se refiere a las emociones y sentimientos. Poseer una mayor cantidad de emociones positivas (empatía, gratitud y compasión), te vuelve más resiliente y eficaz.



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



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



(Propio N.G.9)

Durante el FY21, realizamos 437 actividades en el marco de este programa. Algunas de estas fueron:

Física	<ul style="list-style-type: none"> • Clases de rumba, <i>full box</i>, entrenamiento funcional, entre otros. • Asesoría médica individual y grupal. • Reporte diario de condiciones de salud. 	Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Pausas activas mentales • Charlas Be Well Work Well: Sesgos cognitivos, Time Manager y <i>Power BI</i>.
Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas Be Well Work Well: ingenio emocional y familias online. • Concurso de Halloween PwC. 	Espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Formatos presupuesto personal y familiar. • PwC Cine. • Taller de maquillaje. • Economía conductual y toma de decisiones.

Además, la Firma hace hincapié en la prevención de patologías derivadas del estrés como parte fundamental de la salud mental de toda nuestra gente, especialmente durante una temporada llena de retos emocionales debido al aislamiento y la incertidumbre por la pandemia del COVID-19. Durante el FY21, estas son las iniciativas, charlas, planes, políticas y campañas que se realizaron en la Firma:

- Actualización del Plan de Comunicaciones Salud mental.
- Campaña en Promoción de la Salud Mental – COVID 19.
- Charla (modo virtual):
 - Prevención Trastornos de ansiedad (enfoque en estrés agudo, estrés postraumático).
 - Prevención Depresión.
 - Prevención Conductas Suicidas.
 - Prevención SPA (Sustancias Psicoactivas), Alcohol y Tabaquismo.
 - Promoviendo Lazos Afectivos Armoniosos en el Hogar.
 - Síndrome de Burnout.

- Resiliencia: Enfoque Manejo de Duelo.
- Felicidad Corporativa.
- Gimnasia Cerebral.
- Impacto del COVID-19 en la Salud Mental para Psicólogos.
- Estrategias de Afrontamiento Ante el Estrés y la Ansiedad en Casa.
- Vivir la Mejor Opción: Establecer un espacio de sensibilización referente al concepto de suicidio y las implicaciones en salud mental dentro de las organizaciones.
- Rompiendo el Tabú de la Salud Mental.
- Política de Salud Mental.
- Política de Prevención de Sustancias Psicoactivas, Alcohol y Tabaquismo.
- Protocolo de Atención de Primeros Auxilios Psicológicos.
- Socialización Pública del Protocolo de Primeros Auxilios Psicológicos (modo virtual).
- Sesiones virtuales – Llegamos a ti:
 - Aquí y Ahora de tu Fortaleza Emocional.
 - Manejo Emocional Durante el Aislamiento: Pregúntale a la Psicóloga.
 - Desarrollo de Habilidades para la Prevención de Adicciones.



Femprice

El Fondo de Empleados de PwC (Femprice) tiene como objetivo velar por el desarrollo y prosperidad económica integral de nuestra gente y sus familias a través de la cultura del ahorro y el apoyo solidario entre todos los asociados al Fondo. Durante el FY21, **Femprice entregó 241 auxilios por un valor de \$29.733.541.**

Femprice cuenta con 4 líneas de servicio a sus asociados:



Ahorros e inversión:

- Ahorro Obligatorio: ahorro obligatorio entre el 4% y el 10% de la asignación salarial, según defina el asociado.
- Ahorro Voluntario: Adicional al Ahorro Obligatorio; puedes realizar un Ahorro Voluntario mensual programado por un periodo definido, descontado por nómina y con destinación libre.
- Inversión en CDT: Inversión de dinero por un periodo definido hasta 12 meses.



Convenio con proveedores:

Acceso a descuentos y convenios en diferentes establecimientos comerciales.



Líneas de crédito:

- Anticipo de prima.
- Aportaciones sociales.
- Calamidad y salud.
- Educación.
- Fomento patrimonial.
- Novaciones con o sin giro.
- Misceláneos.
- Libre destinación.
- Compra de cartera externa.



Auxilios solidarios:

Buscan ofrecer mejores condiciones y bienestar para sus asociados en temas específicos.





Nuestras metas



En el corto y mediano plazo:

Dar cumplimiento a las normativas legales de atracción, cubriendo las vacantes solicitadas por las LoS, garantizando un servicio adecuado y de calidad.



En el largo plazo:

Mantener los estándares de calidad en los procesos de selección, alineados con los parámetros establecidos por la Firma.

Desarrollo y formación de nuestra gente

(103-1)

¿Por qué es importante?

Reconocemos que estar a la vanguardia respecto a los últimos contenidos de conocimiento, habilidades y capacidades, es fundamental para ofrecer los servicios de la más alta calidad que siempre han caracterizado a la Firma. El desarrollo y formación del talento para los colaboradores es de vital importancia, dado que nuestra misión organizacional se cumple a través del conocimiento que impartimos a nuestros profesionales y su aplicación a la solución de problemas importantes y creación de confianza en la sociedad.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Todos nuestros profesionales tienen continuo acceso a oportunidades en formación técnica y habilidades blandas bajo estándares globales, las cuales son claves para su desarrollo profesional y personal. Gracias a nuestra plataforma interna de educación y entrenamiento, Vantage, nuestra gente puede capacitarse a través de contenidos de e-Learning, artículos, podcasts y videos en una variedad de temas de interés para su área de expertise profesional,

como también para su desarrollo personal. Además, contamos con una página web interna, a través de la cual nuestros colaboradores de todas las LoS pueden encontrar información sobre varios contenidos de interés e información sobre currículos técnicos.

Adicionalmente, la Firma ha designado a algunos Socios como responsables del entrenamiento de nuestros profesionales según las áreas específicas de conocimiento, enmarcadas bajo estándares globales que regulan las profesiones o las actividades a las que se dedica PwC. Esto, con el fin de garantizar que el talento con que cuenta la Firma esté habilitado y actualizado para desarrollar soluciones de alta calidad y valor percibido para nuestros clientes.

Contamos, además, con una Política de Financiamiento de Estudios, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo profesional de los colaboradores de la Firma mediante el desarrollo de habilidades en el idioma inglés, programas de formación que la Firma ofrece a sus clientes, programas de postgrado y diplomados realizados en instituciones avaladas por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, como también certificaciones por instituciones avaladas para ello.

Esta política aplica a todos los colaboradores de la Firma, quienes deberán cumplir con ciertos requisitos y realizar un proceso de aplicación.



(Propio N.G.10)

Durante el FY21, un total de 164 colaboradores de todas las LoS y el área de Administración se beneficiaron de la Política y sus programas internos, de postgrado y de inglés.



(404-2)

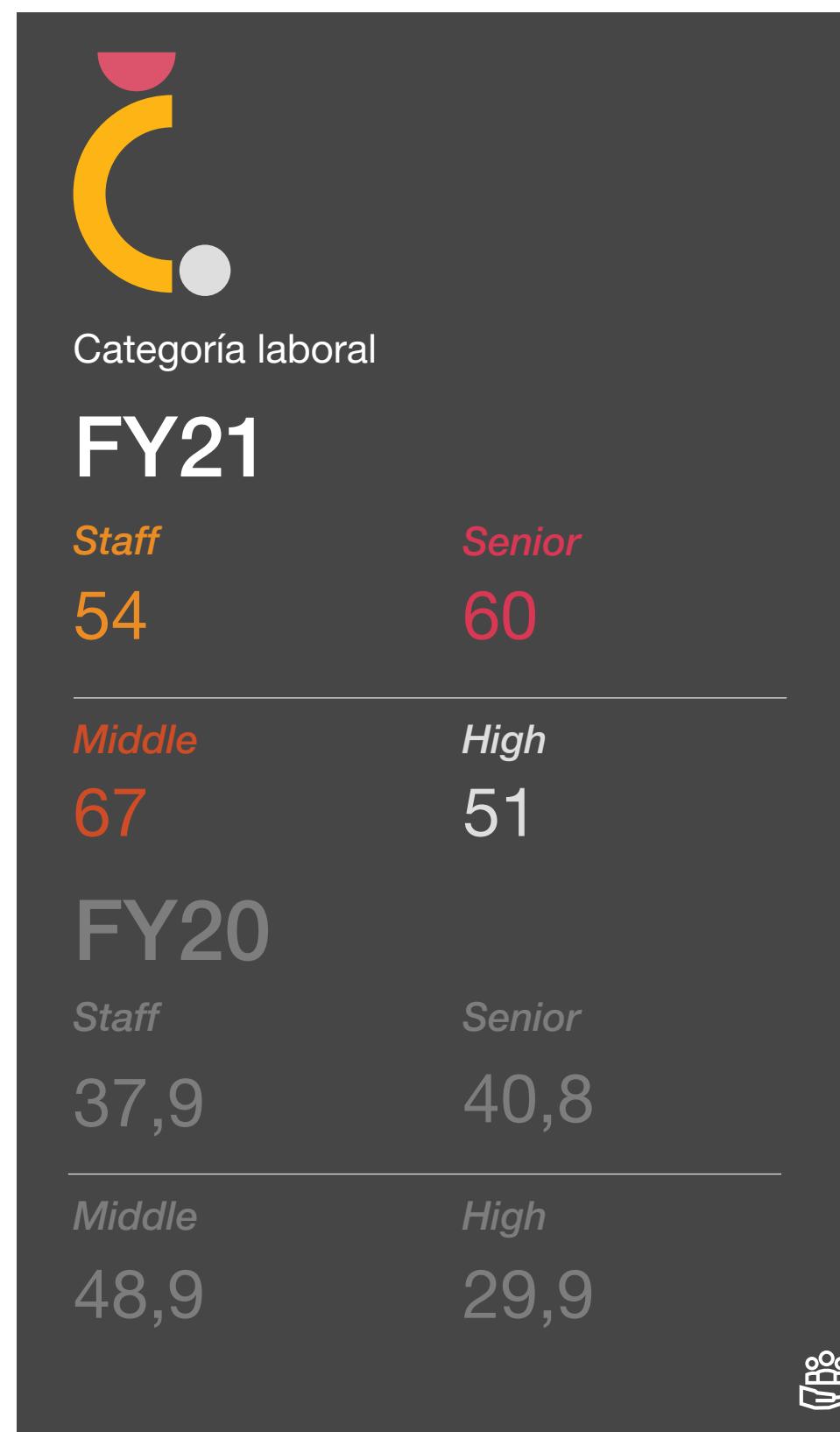
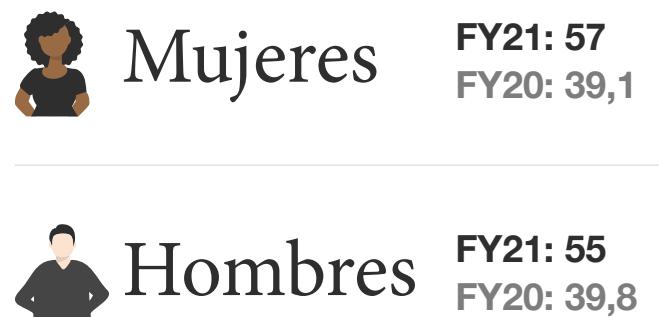
En PwC contamos con diversos tipos de capacitaciones relacionadas con sesiones virtuales y cursos de auto instrucción (*e-learning*); cada una de estas capacitaciones tiene una población definida previamente por los Socios Líderes de las distintas Líneas de Servicio y los cargos a los que son aplicables los entrenamientos. Las temáticas trabajadas a lo largo del año van desde contenidos técnicos de auditoría, impuestos y herramientas digitales, hasta diversos entrenamientos en habilidades blandas como es el caso del curso de formación de instructores.

La Firma tiene un proyecto global denominado *Digitize the Network*, el cual contempla otras iniciativas de formación de grupos específicos para habilitar los procesos comerciales, de entendimiento del cliente y de formulación de soluciones basadas en tecnología para entregar servicios de calidad. Los programas de formación digital están también dirigidos para que, en el nuevo año fiscal, la Firma ponga a disposición de nuestros profesionales la opción de certificarles mediante insignias digitales, las cuales podrán ser publicadas en las redes sociales, aumentando la exposición de nuestros profesionales como referentes de conocimiento en las tecnologías actuales y su aplicación en proyectos.

(404-1)

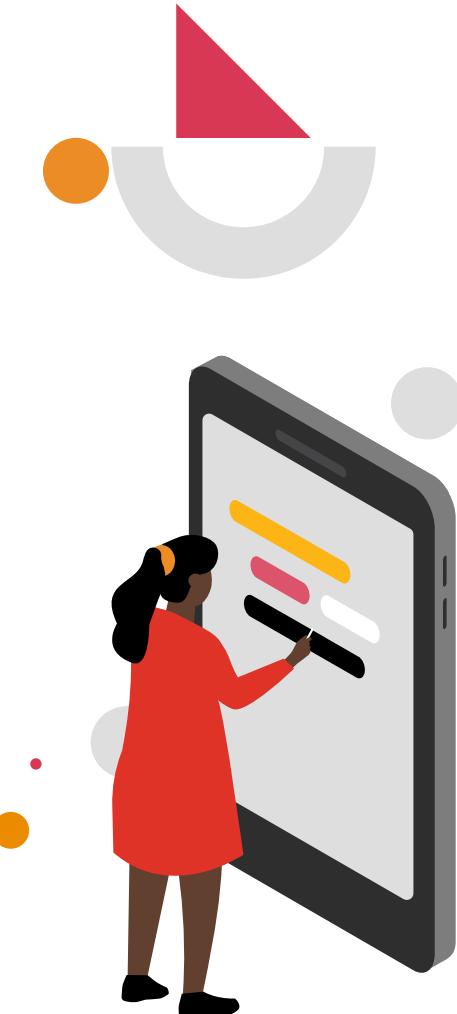
Media de horas de formación FY21

Sexo



(Propio N.G.11)

Durante el FY21 se registró un total de 121.899 horas de formación, aumentando en un 37% con respecto al año fiscal anterior.



Assurance	Advisory	TLS	Administración	Total horas FY21	Total horas FY20
Socio <i>Associate Partner</i>	Socio <i>Associate Partner</i>	Socio <i>Associate Partner</i>	Socio	2.003	1.123
Director Gerente Líder	Director Gerente Líder	Director Gerente Líder	Director Gerente Líder	4.181	2.493
Gerente A Gerente B Senior Asociado P	Gerente A Gerente B	Gerente A Gerente B	Gerente Jefe	15.263	14.093
Senior Asociado M Senior Asociado L Asociado P	Consultor Senior	Consultor Senior	Coordinador	22.398	15.555
Asociado L Asistente P	Consultor	Consultor	Analista	22.681	17.066
Asistente L Asistente <i>Trainee</i>	Asistente Practicante	Asistente Practicante	Asistente Auxiliar Secretaria de socio Secretaria de departamento Secretaria Traductor Recepcionista Mensajero Practicante Aprendiz Procesador de texto Servicios generales	55.373	38.475



En nuestro compromiso por ampliar el conocimiento de los colaboradores y profundizar los lineamientos del profesional PwC, contamos con 13 cursos e-learning obligatorios para todos los miembros de la Firma.

(Propio N.G.12)

Porcentaje de cumplimiento cursos obligatorios L&E.

Combatting Corruption and Money Laundering

Este curso concientiza sobre la complejidad de los problemas de lucha contra la corrupción y el lavado de dinero, abarcando temas como: la relación entre el mundo empresarial legítimo y el delictivo, las definiciones de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, señales de alerta clave y emergentes en torno a las prácticas corruptas y de blanqueo de capitales, cómo actuar si se encuentran con actos de corrupción o blanqueo de dinero reales o presuntos, políticas y procedimientos globales y locales, entre otros.

Porcentaje de cumplimiento FY21

97,9%

Piensa en Responsabilidad Corporativa

Este curso enmarca un viaje a través de los últimos 20 años, resaltando los acontecimientos que impulsaron la responsabilidad corporativa de “ser bueno tener” a ser un “elemento estratégico del negocio”.

Porcentaje de cumplimiento FY21

91,3%¹⁰

Managing Sanctions Risk at PwC

En un negocio tan complejo, global y con tantos clientes internacionales, como es el de PwC, cometer infracciones de sanciones sin saberlo es un riesgo real. Este curso ayuda a nuestros colaboradores a mitigar ese riesgo al crear conciencia sobre situaciones donde pueden verse afectados por sanciones y que requieren consulta, a quién consultar en cada Firma y los recursos y apoyo adicionales sobre sanciones disponibles.

Porcentaje de cumplimiento FY21

97,3%

Be Smart. Be Secure. Distr[hack]tion Curriculum

Educa sobre los riesgos de seguridad de la información y las mejores prácticas de seguridad de la información. Esta capacitación permite ser parte de la solución para proteger los datos de la empresa, los clientes y los empleados.

Porcentaje de cumplimiento FY21

91,1%

NDPP - Network Data Protection Programme

Todo el personal de PwC juega un papel vital en la protección de los datos personales al tratar la información como un activo y adherirse a las salvaguardas, normas y expectativas establecidas y nuevas. Por lo tanto, es importante que todos nuestros colaboradores tengan un conocimiento básico común de las implicaciones de protección de datos, de cómo recopilan, manejan y usan los datos personales.

Porcentaje de cumplimiento FY21

93,3%

10. El curso Piensa en Responsabilidad Corporativa estuvo disponible hasta el mes de diciembre de 2020.



Reinducción a la Firma PwC

El módulo de Reinducción a la Firma en Colombia es un contenido obligatorio para todos los colaboradores de la Firma, incluidos Socios, con antigüedad superior a un año, según el Decreto 0312 de 2019 emitido por el Ministerio del Trabajo de Colombia y tiene como objetivo actualizar los conocimientos sobre Calidad, Salud y Seguridad en el trabajo, Responsabilidad Social y Medio Ambiente.

Porcentaje de cumplimiento FY21

96,5%

Leadership Development Experience (LDE)

Este curso, explica el nuevo proceso del plan de desarrollo de los colaboradores de PwC según los 5 atributos de PwC Professional y las nuevas herramientas que se van a utilizar.

Porcentaje de cumplimiento FY21

94,3%

Higiene Postural en Home Office

El curso busca explicarles a todos los colaboradores de PwC la importancia y la forma de lograr una correcta postura al momento de estar trabajando desde sus hogares.

Porcentaje de cumplimiento FY21

87,8%

FY21 Annual Ethics & Compliance Training

Esta capacitación cubre los estándares de la Red frente a la Ética y Cumplimiento, excepto la lucha contra el lavado de dinero (AML) y la independencia. El conocimiento de estos estándares es clave para promover la coherencia y dar respaldo en un entorno de calidad y alto rendimiento, al tiempo que salvaguarda nuestra reputación.

Porcentaje de cumplimiento FY21

99,1%

Be Smart. Be Secure. (LAN) Spanish Version

Este entrenamiento permite fortalecer los conocimientos sobre los riesgos de seguridad de la información y las mejores prácticas, permitiendo ser parte de la solución para proteger los datos de la empresa, los clientes y los empleados.

Porcentaje de cumplimiento FY21

87,4%

Living the Code

Esta formación complementa el Código de Conducta Global de PwC. Está basada en escenarios que tienen como objetivo brindar una comprensión común y más profunda de la importancia del Código, cómo nuestras acciones y creencias contribuyen a nuestra cultura y resaltar áreas de riesgo creciente en nuestro entorno actual.

Porcentaje de cumplimiento FY21

85,4%





Living the Code: Insider Trading

Tiene como objetivo ayudar a comprender qué es el uso de información privilegiada y las posibles consecuencias de las infracciones del uso de esta. Cada uno de nuestros colaboradores tiene la obligación de actuar de manera ética, legal y de acuerdo con las políticas locales y de la Red, así como con el Código de Conducta de PwC.

Porcentaje de cumplimiento FY21

84,2%

(412-2)

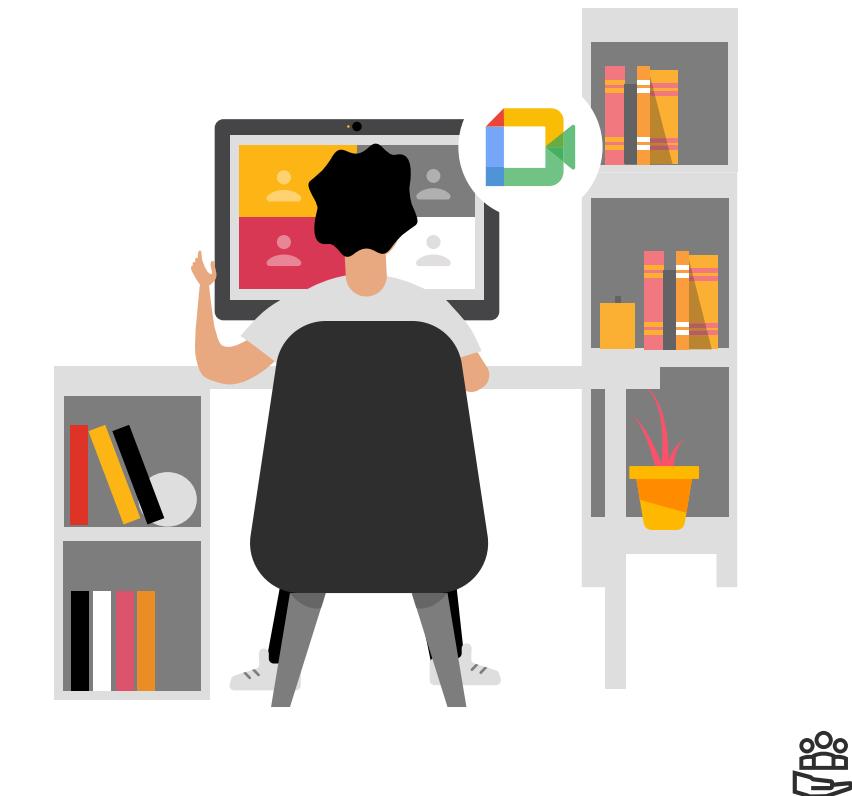
Adicionalmente, durante el año fiscal 2021 contamos con 3.278 horas dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones. El 99% de nuestros colaboradores recibieron formación sobre DD.HH. y las capacitaciones que se toman en consideración son “Living the Code”, “Living the Code: Insider Trading”, “Annual Ethics and Business FY21” y el Módulo SARGLAFT.

Programa Anfitrión PwC

Este entrenamiento se encarga de explicar cómo es el proceso para la selección de la persona que va a tener este rol de Anfitrión y adicionalmente las responsabilidades que va a tener con la persona que ingresa por primera vez a la Firma.

Porcentaje de cumplimiento FY21

93,1%



PwC Professional

El marco de desarrollo de liderazgo PwC Professional tiene como objetivo fundamental ayudar al crecimiento, aprendizaje y la progresión de la carrera de nuestra gente en todos los niveles. De esta manera, todos nuestros colaboradores están preparados para enfrentar los retos de un mundo complejo y así cumplir con las expectativas de nuestros clientes, colegas y comunidades.

El PwC Professional cuenta con **5 atributos** bajo los cuales nuestros colaboradores rigen su vida profesional en la Firma:

Relacionamiento: Construyo relaciones de alto valor, genuinas y significativas.

Global e inclusivo: Trabajo y colabro de forma efectiva con una mentalidad que trasciende fronteras y acepta diversas perspectivas.

Capacidad técnica y digital: Aplico un conjunto de capacidades técnicas, digitales y profesionales para brindar calidad y generar valor.



Liderazgo integral: Me guío a mí mismo y a otros para marcar la diferencia y crear un impacto positivo de forma responsable, auténtica, sólida, incluyente y apasionada.

Perspectiva de negocio: Brindo conocimiento empresarial, innovación y perspectiva para crear valor distintivo para los clientes y PwC.

Para llevar a cabo los objetivos estratégicos de PwC Professional, la Firma implementa el proceso global de desarrollo *Leadership Development Experience (LDE)*, a través del cual todos los colaboradores con contrato indefinido y con más de dos meses de antigüedad reciben retroalimentación continua acerca de su desarrollo profesional por parte de su *Career Coach*.

El LDE comprende:

1.

Planeación: Definición de metas y plan de desarrollo para el año fiscal.

2.

Snapshots: Gestión de retroalimentación continua frente a los proyectos ejecutados durante el año, enmarcado siempre en los 5 atributos del profesional PwC.

3.

Career Roundtable: esta nueva fase se implementó a partir del FY21 en donde el socio líder de la línea, el Team Leader y el equipo de Recursos Humanos se reúne para evaluar el desempeño final de los colaboradores. Como resultado final, se emite una calificación a cada colaborador y se establecen las posibles promociones y cambios de categoría. Se realizaron 62 reuniones, donde se incluyeron 1.240 colaboradores para evaluación de desempeño.



(404-3)

Porcentaje de colaboradores por sexo y categoría laboral que recibieron una evaluación periódica de desempeño¹¹.

 Mujeres FY21: 92%
FY20: 83%

 Hombres FY21: 91%
FY20: 83%

Staff **Senior**
91% **95%**
FY20: 83%

Middle **High**
91% **90%**
FY20: 79%

(Propio N.G.13)

Número de promociones por género y categoría

Comprometidos con el crecimiento profesional de nuestra gente dentro de la Firma, 250 colaboradores fueron ascendidos de cargo durante el FY21.

Número de promociones por categoría y sexo durante el FY21

	Categoría	Mujeres	Hombres	Total
High	Socio	0	0	0
	Associate Partner	0	2	2
	Director	2	3	5
	Gerente Líder	7	2	9
	Gerente A	0	0	0
	Gerente B	6	12	18
Middle	Gerente	0	1	1
	Senior Asociado P	9	8	17
	Jefe	0	0	0
	Senior Asociado M	5	5	10
	Senior Asociado L	5	5	10
	Consultor Senior	8	11	19
	Coordinador	5	4	9
	Consultor Junior	6	3	9
	Asociado P	11	7	18
	Consultor	6	6	12
Senior	Asociado L	8	8	16
	Analista	6	1	7
	Asistente P	13	4	17
	Asistente L	12	9	21
	Asistente	16	11	27
	Asistente 1	2	2	4
	Asistente 2	6	2	8
	Asistente 3	3	0	3
	Auxiliar	1	0	1
	Secretaria	1	0	1
	Trainee	4	1	5
	Aprendiz	1	0	1
		143	107	250

11. Esta evaluación solo aplica para colaboradores con contrato a término indefinido. No aplica para Socios, Associate Partners y Directores de la línea de Assurance.





Nuestras metas

 En el corto y mediano plazo:

- Mantener y mejorar los niveles de cumplimiento de los planes de capacitación y formación para cada una de las Líneas de Servicio.
- Mejorar la calidad y oportunidad de la respuesta a nuestros clientes internos.
- Habilitar a los profesionales de la Firma en Colombia para demostrar sus conocimientos y habilidades digitales dentro y fuera de la Red de Firmas PwC mediante el programa global de Insignias Digitales.
- Aumentar la cobertura y eficiencia del programa de Financiamiento de Estudios del Profesional PwC.
- Integrar las soluciones de capacitación y entrenamiento interno y externo para mejorar la calidad, oportunidad, visibilidad y relacionamiento de la Firma como organización de conocimiento.

 En el largo plazo:

- Extender y profundizar, en nuestros profesionales, las capacidades de digitalización de la Firma en Colombia.
- Mejorar la respuesta al cliente interno en cuanto al desarrollo e implementación de nuevas soluciones de entrenamiento.



Salud y Seguridad en el Trabajo

(103-1)

¿Por qué es importante?

La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) es clave para velar por la integridad y protección de uno de los activos más importantes: nuestra gente. Somos conscientes de que el bienestar de los colaboradores es fundamental para seguir prestando nuestros servicios con altos estándares de calidad y valor agregado. Es por esto que trabajamos continuamente por garantizar la seguridad y salud a través de una cultura de prevención y cuidado, por medio de nuestro sistema de gestión SST.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Incorporamos políticas y prácticas rigurosas, junto con altos estándares que velan por la integridad de nuestros colaboradores, garantizando la seguridad, la salud y el bienestar.

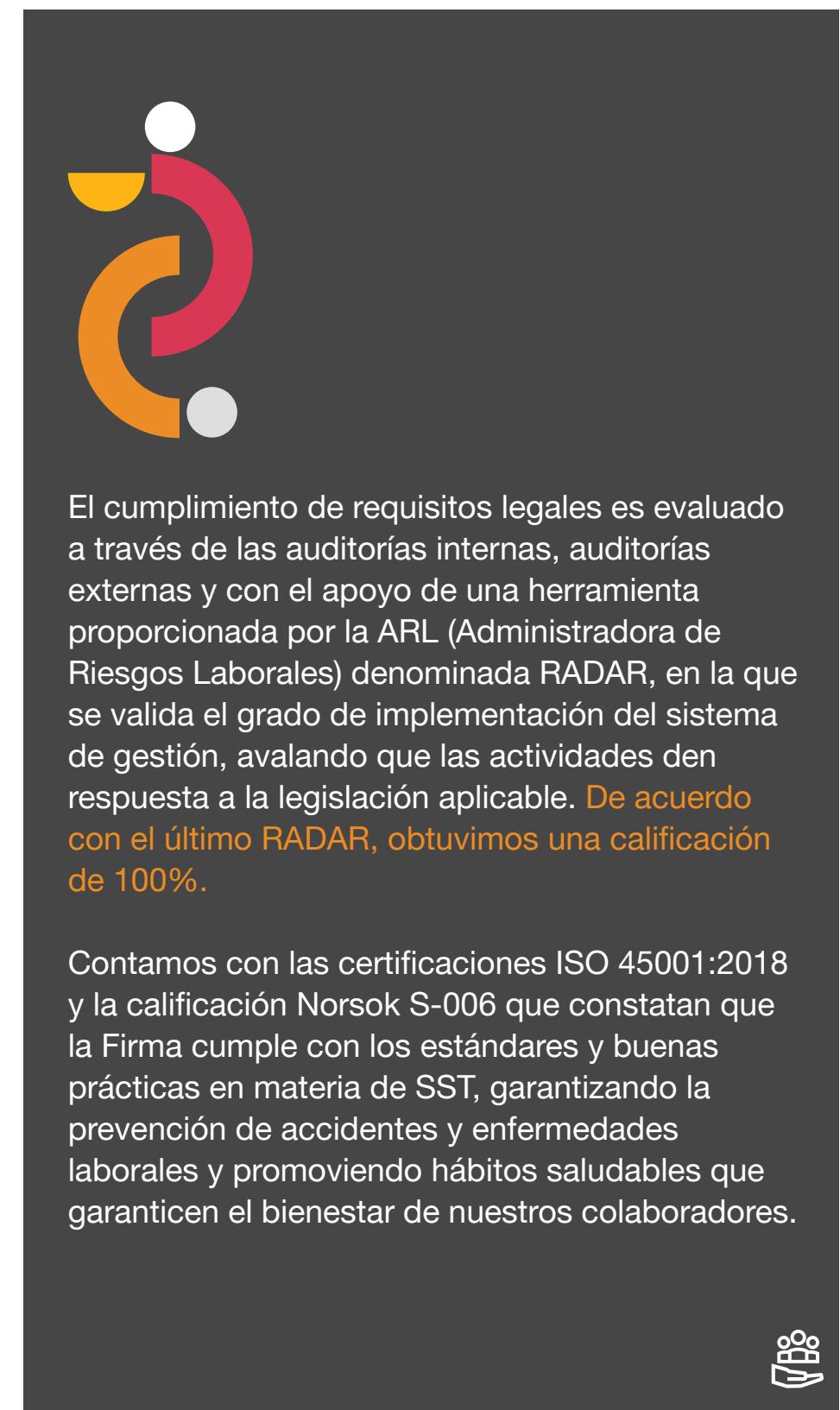
(403-1) (403-8)

Garantizamos la cobertura del 100% de los colaboradores de la Firma, personal directo e indirecto, temporales y contratistas en nuestro Sistema de

Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Dicha cobertura aplica para todo el sistema, sujeto a auditorías de primera, segunda y tercera parte.

Mantenemos un proceso de mejora continua bajo el ciclo Planear - Hacer - Verificar - Actuar. Dentro del sistema de gestión de SST se monitorean de manera permanente los requisitos legales aplicables y se garantiza su cumplimiento. Dentro de los requisitos más relevantes se contemplan los siguientes:

Código Sustantivo del Trabajo	Ley 100 de 1993	Resolución 1401 de 2007
Decreto 1072 de 2015	Resolución 0312 de 2019	Circular 0041 de 2020
Resolución 777 de 2021	Resolución 773 de 2021	Ley 2088 de 2021



(403-2)

Así mismo, la Firma cuenta con una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y la aplicabilidad de controles basada en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, para garantizar una correcta y oportuna definición de controles que permitan eliminar o minimizar daños o lesiones en los colaboradores, instalaciones, equipos y medio ambiente.

Dentro de los controles implementados, contamos con las medidas de bioseguridad para gestionar los riesgos derivados del COVID-19 con el fin de proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los colaboradores. Para la definición de estas medidas, se tomaron como referencia los lineamientos de la ISO 45005 - Directrices de trabajo seguro durante la pandemia del COVID-19.

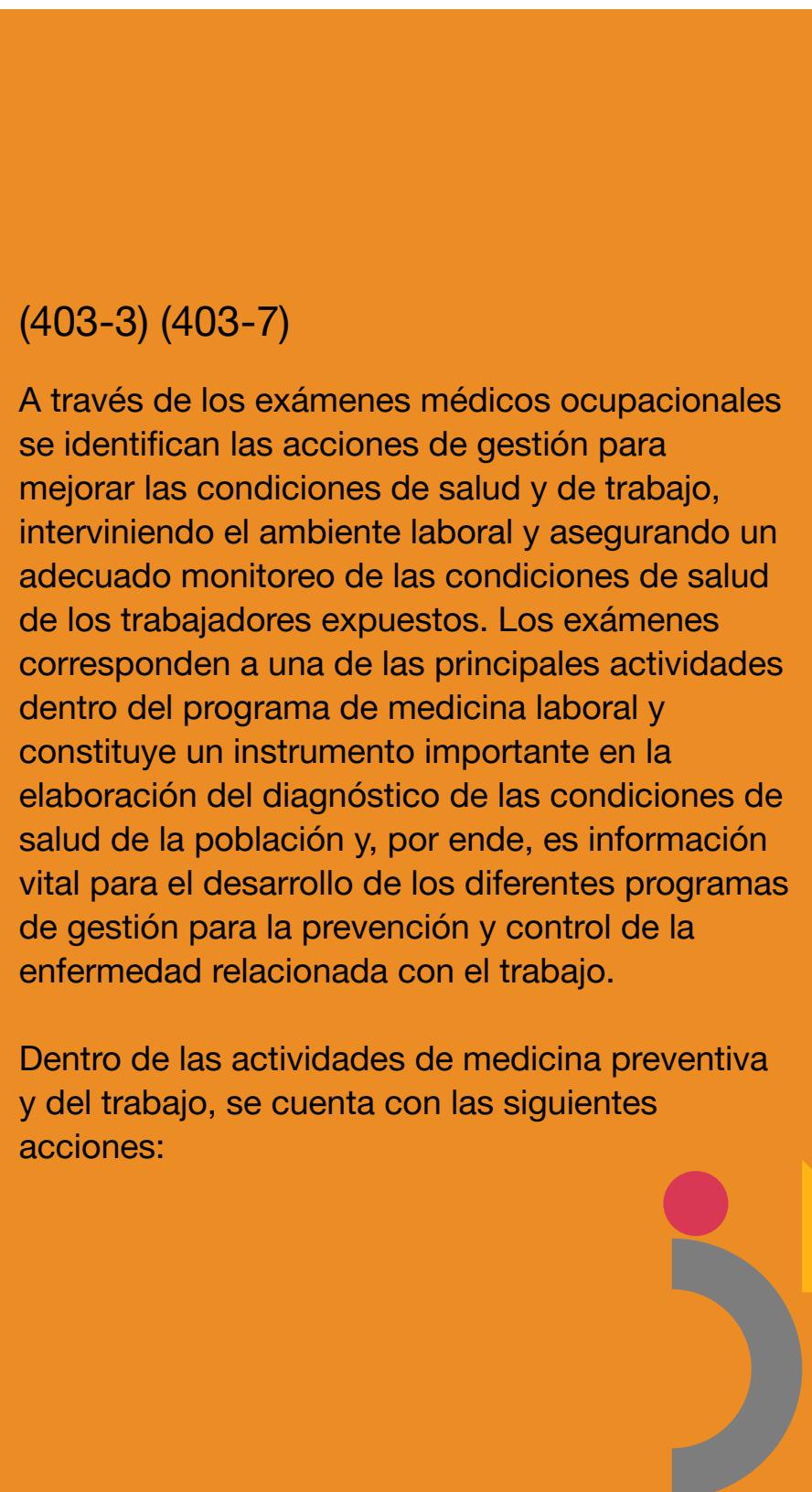
La calidad de todos los procesos del sistema se garantiza gracias a los recursos humanos, técnicos y financieros, proporcionados por la alta dirección. Contamos con colaboradores altamente calificados que dan respuesta a los nuevos desafíos de su entorno y de los grupos de interés, garantizando la calidad de los procesos a través del cumplimiento de los requisitos legales aplicables, los requisitos de la norma ISO 45001 y del estándar Norsok S-006, de los requisitos definidos por la Red Global y de los procesos de auditoría interna y externa llevados a cabo durante cada año fiscal.

(403-5)

Adicionalmente, se han identificado las necesidades de capacitación y formación del equipo de trabajo, tomando como punto de partida los requisitos legales y los cambios generados durante la contingencia por COVID-19. Con el fin de fortalecer los conocimientos de los miembros del equipo HSEQ y del personal de la Firma, se han realizado diplomados, talleres y/o capacitaciones, que comprenden temas relacionados con seguridad vial, medidas de bioseguridad, gestión de riesgos laborales, requisitos legales, dando respuesta a las necesidades de la Firma. Dentro del plan de intervención y capacitación, algunas de los entrenamientos fueron:

- Inducción HSEQ.
- Reinducción HSEQ.
- Liderazgo HSE para gerentes.
- Curso de auditor interno HSEQ.
- Curso de trabajo seguro en alturas.
- Medidas de bioseguridad para el personal de aseo y cafetería.
- Capacitación del Sistema Globalmente Armonizado.
- Medidas de bioseguridad para el personal de archivo.
- Charlas virtuales proporcionadas por la ARL relacionadas con seguridad, orden y aseo, medidas de bioseguridad COVID-19, prevención de peligros y riesgos, entre otros.





(403-3) (403-7)

A través de los exámenes médicos ocupacionales se identifican las acciones de gestión para mejorar las condiciones de salud y de trabajo, interviniendo el ambiente laboral y asegurando un adecuado monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores expuestos. Los exámenes corresponden a una de las principales actividades dentro del programa de medicina laboral y constituye un instrumento importante en la elaboración del diagnóstico de las condiciones de salud de la población y, por ende, es información vital para el desarrollo de los diferentes programas de gestión para la prevención y control de la enfermedad relacionada con el trabajo.

Dentro de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, se cuenta con las siguientes acciones:



Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial

Monitoreamos e intervenimos los factores de riesgo psicosocial para mejorar las condiciones de salud y de trabajo de los colaboradores y establecemos estrategias que fomenten la prevención de casos y la disminución del impacto en la prevalencia de enfermedades asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial.



Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo osteomuscular

Identificamos, controlamos, evaluamos e intervenimos los factores de riesgo biomecánico asociados a las actividades que se desarrollan en la Firma, a través de la promoción y prevención integral en las condiciones de salud y las condiciones de trabajo, con el fin de evitar los posibles efectos sobre la salud de los colaboradores y el proceso productivo.



Programa Global de bienestar “Be Well, Work Well”

Ayudamos a los colaboradores de PwC a ser su mejor versión a nivel personal y profesional, potenciando las cuatro dimensiones integrales del ser humano: física, emocional, mental y espiritual.



Mesas laborales

Los equipos de Recursos Humanos y HSE realizan seguimiento a los colaboradores que presentan una patología diagnosticada. Adicionalmente, se presentan al Médico Corporativo y a la Profesional *inhouse* de la ARL los casos que requieren una adecuación especial y revisión de puestos de trabajo.



Protocolo de bioseguridad

Establecemos los lineamientos para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo del COVID-19.





Participación y consulta de nuestra gente

(403-2) (403-4)

La Firma cuenta con diferentes canales de comunicación que permiten la participación y consulta de sus colaboradores, garantizando el reporte oportuno de peligros o situaciones que puedan desencadenar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y permitiendo tomar las acciones correctivas pertinentes. Estos mecanismos de comunicación se encuentran definidos en el procedimiento de participación y consulta, considerando los más relevantes:

- **Tarjeta de reporte de actos y condiciones inseguras:** a través de esta tarjeta, los colaboradores tienen la potestad de manifestar las situaciones de peligro detectadas en su puesto de trabajo o en su entorno laboral. Por medio de estos reportes, la Firma busca prevenir incidentes de trabajo, estableciendo de forma oportuna los planes remediales que den respuesta a estos reportes.
- **Correo HSEQ:** el correo oficial en el que los colaboradores y grupos de interés externos manifiestan sus inquietudes, sugerencias e informan sobre los peligros o situaciones de peligro que identifiquen en su entorno laboral.

- **Comunicados HSEQ:** periódicamente se divultan comunicados en los que se informa a los colaboradores sobre los potenciales peligros que pueden encontrar en su puesto de trabajo y los respectivos controles.
- **Buzón de sugerencias:** con este buzón los colaboradores pueden contribuir activamente con la mejora continua de la Firma, incluyendo la satisfacción de nuestros clientes, nuestros procesos, nuestras herramientas, entre otros.
- **Encuesta de satisfacción de procesos internos:** a través de esta encuesta se mide la percepción de los colaboradores frente a la calidad de los procesos de soporte de la Firma.
- **Política integrada HSEQ:** por medio de la política, la alta dirección se compromete a cumplir con los requisitos legales aplicables, garantizando la protección de la salud de los colaboradores y promoviendo condiciones de trabajo seguras. Así mismo, faculta a los equipos de trabajo para que detengan sus labores en caso de que existan inquietudes o preguntas con respecto a la identificación y control de peligros y/o riesgos que puedan generar repercusiones en su salud y seguridad, sin tomar ningún tipo de represalias en contra de las personas que realicen dichos reportes.
- **Política de reporte de quejas y reclamos:** por medio de esta política, se reafirma el compromiso de la Firma para proteger de represalias a quienes denuncien. Aplica para colaboradores, socios, personal temporal, proveedores y contratistas.



Además, la Firma cuenta con un Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST, el cual está conformado por los colaboradores de PwC, la mitad de cuyos miembros son designados por la alta dirección y la otra mitad son electos directamente por los trabajadores. Dicho Comité se reúne mensualmente y sus miembros son responsables de:

- Realizar seguimiento al plan de trabajo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Participar en la ejecución de las inspecciones locativas y de emergencia de la Firma.
- Participar en la investigación de accidentes de trabajo.

- Reportar actos o condiciones inseguras que identifiquen durante el desarrollo de actividades en la Firma.
- Hacer seguimiento a los resultados de los indicadores de SST.
- Participar en las capacitaciones y en las actividades de promoción y prevención que se programen.

Dentro de sus compromisos, la Firma protege a todos los colaboradores contra cualquier tipo de represalia derivada de haber reportado conductas que se apartan de nuestros valores y de los lineamientos del Código de Conducta. Todos los mecanismos de participación y consulta son divulgados de forma permanente y se incluyen dentro de la inducción de los colaboradores a la Firma.

Fomentamos la salud en nuestra gente

(403-6)

Estamos comprometidos con cuidar a nuestra gente, no solo en el trabajo, sino también por medio de servicios para la salud no relacionados con el trabajo. Teniendo en cuenta el estado de emergencia generado por la pandemia del COVID-19, realizamos actividades para asesorar a los colaboradores en la promoción de la salud y prevención del contagio del virus. Estas actividades son desarrolladas principalmente por el médico corporativo, el cual, a través de sesiones virtuales, realiza asesoría médica virtual y permite que los colaboradores resuelvan dudas.

Adicionalmente, dentro del programa de bienestar se realiza seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores a través del diligenciamiento del reporte diario de condiciones de salud. La gestión de casos que requieran interconsulta con médicos especialistas se realiza a través del programa de medicina prepagada, el cual también incluye los servicios de consulta médica domiciliaria, hospitalización, acceso a todas las especialidades y orientación médica las 24 horas.

También contamos con los siguientes programas para el cuidado de la salud:

1.

Be Well Work Well: el programa global de bienestar.

2.)

“Tu bienestar es el nuestro” el cual se divide en dos subprogramas:



a.

Cuidando tu salud: buscamos mejorar la calidad de vida de los colaboradores que padecen enfermedades de alta complejidad, como lo son la hipertensión arterial, diabetes, dislipidemia y obesidad. Con el apoyo de los servicios de medicina prepagada, se brindan consultas gratuitas con médicos especialistas que apoyan el seguimiento y tratamiento adecuado de estas condiciones de salud.



b.

Vida saludable: intervenimos con anticipación el riesgo que tienen los colaboradores de enfermarse, poniendo a su disposición los recursos para que tengan una mejor calidad de vida a través de asesorías y actividades relacionadas con la educación de autocuidado, conocimiento de la enfermedad, identificación de signos y síntomas de alarma, alimentación adecuada, entre otros.

3. **Programa de lactancia materna:** tiene como objetivo impulsar la relación entre madre e hijo y sensibilizar a la madre lactante sobre una serie de beneficios para su bebé en cuanto a su nutrición y fortalecimiento del sistema inmunológico.



Finalmente, frente a la situación de la pandemia, en PwC Colombia nos interesamos por nuestra gente y nos adherimos al programa Empresas por la Vacunación de la ANDI, mediante el cual obtuvimos 1.126 vacunas. Gracias a la gestión de la Firma y al apoyo de las cajas de compensación, logramos vacunar a 881 colaboradores y 54 familiares de nuestros colaboradores, sumándonos al compromiso mundial de cuidado, prevención y protección contra el COVID-19.

Lesiones por accidente laboral

(403-9)

A través de nuestra metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y la aplicabilidad de controles, buscamos garantizar una correcta y oportuna definición de controles que permitan eliminar o minimizar lesiones. Nos sentimos orgullosos que durante el FY21 no se registraron fallecimientos y lesiones por accidente laboral tanto en el caso de colaboradores como en el de contratistas.

Dolencias y enfermedades laborales

(403-10)

De acuerdo con los riesgos a los cuales los colaboradores se ven expuestos al trabajar en su entorno laboral, se identifica que los riesgos asociados al desarrollo de enfermedades laborales son el biomecánico, el psicosocial y el biológico. Los tres casos registrados de enfermedad laboral en la Firma corresponden al Síndrome de Túnel del Carpo, Epicondilitis lateral y Tenosinovitis de estíloides radial de Quervain.

Dolencias y enfermedades laborales

Empleados

Contratistas

Número de fallecimientos

0

0

Número de casos

3

0



Realizamos el control de los casos calificados como enfermedad laboral a través de un seguimiento mensual realizado por un profesional de la ARL y el médico corporativo de la Firma, verificando el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la ARL o EPS (cuando aplica), validando restricciones (cuando aplica), y definiendo los planes de acción a realizar durante el próximo seguimiento.





5.

Nuestro negocio





Presencia en el mercado

(103-1)

¿Por qué es importante?

En PwC Colombia buscamos contribuir constantemente a la comunidad de negocios, cumpliendo con nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Sin duda, reconocemos la importancia de comprender por qué hacemos las cosas, nuestro enfoque de servicio y nuestra estrategia de trabajo.

El mantener una presencia activa en el mercado ha venido tomando mayor relevancia con el paso del tiempo. La pandemia derivada del COVID-19 hizo que la forma de trabajar, de comprar y de interactuar cambiaran. Hoy tenemos clientes más activos buscando diferentes opciones antes de tomar una decisión.

La recursividad, velocidad y adaptabilidad fueron claves para garantizar la prestación de nuestros servicios a lo largo del año, buscando el desarrollo de mercados y la generación

de impacto a través del liderazgo que como Firma podemos tener, siempre demostrando la más alta calidad.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

El contexto actual del mercado y la industria ha hecho que la Firma se plantea dos pilares estratégicos desde el mercadeo:

1.

Aumentar el posicionamiento de la Firma como líder de pensamiento, al igual que el de nuestros líderes como expertos en temas relevantes para nuestros clientes, que incluyen tributario, legal, tecnología, sostenibilidad y cambio climático, ciberseguridad, revisoría fiscal, entre otros.

2.

Mostrar a nuestros clientes, al mercado y a la sociedad que somos una Firma integral que cubre en gran medida las principales necesidades de servicios para las empresas y que nuestro foco está en generar resultados perdurables con soluciones que les permitan mantenerse en las mejores posiciones del mercado, uniendo el conocimiento humano con la tecnología.

Para lograr que dicha estrategia funcione, estructuramos un equipo de soporte a las líneas de servicio que tiene como principal objetivo promocionar las unidades de negocio, buscar y gestionar oportunidades comerciales y un equipo de soporte estratégico que cubre las áreas de digital e innovación, marca, comunicaciones, relaciones públicas, generación de contenidos, inteligencia de negocio, eventos, alianzas y patrocinios.



Durante el FY21 nos enfocamos en:

1. Construir y ejecutar la estrategia digital con el objetivo de crecer en los canales digitales y aumentar su participación convirtiéndolos en un vehículo fundamental para dar a conocer nuestros servicios, líderes y publicaciones como parte del contenido de valor.



2. Estructurar la estrategia de fidelización de clientes, creando acciones que les genere valor.

3. Promover la comunidad de Alumni, donde empezamos a conectar las personas que han pertenecido a la familia PwC y que hoy pueden tener un papel fundamental en nuestro diario vivir.



4. Potencializar la estrategia de contenido, la cual se convirtió en un pilar fundamental de lo que hacemos, pues con ella estamos compartiendo con el público en general información de valor que tiene como objetivo ayudar en la construcción de país y aportar a las empresas conocimiento que les sirva para la toma de decisiones.



5. Fortalecer las relaciones con entidades del estado, buscando como empresa compartir conocimiento que ayude a la construcción empresarial y al desarrollo del país.



(102-6)

PwC Colombia ofrece sus servicios en todo el territorio nacional y cuenta con oficinas físicas en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla. Conocemos las industrias para proporcionar soluciones según sus dinámicas, coyunturas y necesidades:

- Retail y consumo
- Servicios financieros
- Salud y farmacéutica
- Agroindustrial
- Tecnología, medios y telecomunicaciones
- Infraestructura
- Energía, minería y servicios públicos
- Industrias manufactureras
- Automotriz



(Propio N.N.1)

Del total de nuestros ingresos del FY21, el porcentaje por industria fue el siguiente:



Nuestros servicios

(102-2) (102-7)

Queremos seguir trabajando juntos en nuevas oportunidades, creando soluciones innovadoras para nuestros clientes, y posicionarnos como aliados estratégicos en cada una de las industrias, con el fin de potencializarlas y construir relaciones de valor a largo plazo.

Auditoría – Aseguramiento

Acompañamos a las organizaciones en el desarrollo de la confiabilidad y credibilidad que los accionistas demandan y los mercados exigen.



Revisoría fiscal y auditoría externa

- De estados financieros preparados bajo las normas contables locales e internacionales.

Expanded Assurance

- Auditorías de gestión y resultados.
- Auditorías a proyectos con cooperación internacional o multilateral.
- Interventoría contable, financiera y técnica de contratos.
- Procedimientos previamente convenidos.

Reportes de Aseguramiento – RAS

ISAE 3402 y SSAE 18 – Para empresas prestadoras de servicios

- Revisión de control interno de organizaciones de servicio, bajo normas internacionales y americanas.
- Evaluación sobre los procesos que una organización de servicios ejecuta como outsourcing para sus clientes.
- Reportes de aseguramiento generados por un auditor independiente.
- Elemento clave en los servicios tercerizados para procesos administrativos, tecnológicos y operativos.

Aseguramiento Comercial

- Ayudamos a gestionar eficazmente las relaciones estratégicas con terceros. Tenemos un servicio diseñado para contribuir a gestionar no solo los riesgos, sino también a acelerar el rendimiento comercial y reducir costos.

Normas Internacionales de Contabilidad Financiera (IFRS o NIIF)

- Diagnóstico e implementación de las NIIF y principios contables de Estados Unidos de América (USGAAP).
- Verificación de las conclusiones efectuadas en la adopción de las normas internacionales y las políticas contables.
- Transacciones y temas complejos contables, adopción de nuevas normas y anticipación a normas en desarrollo y emisión de conceptos técnicos.

Mercado de Capitales

- Valoración de la compañía.
- Evaluación de información financiera respecto de su normatividad contable local vs la normatividad en Estados Unidos.
- Asesoramiento en la preparación de un documento de oferta (*offering memorandum*).
- Asesoramiento en la identificación de diferentes alternativas de mercados bursátiles.
- Asesoramiento en la construcción de prospectos; documentos de oferta, reportes y revelaciones a la SEC.



Asesoría Legal y Tributaria

Apoyamos a las personas naturales y a las organizaciones a encontrar soluciones de valor gracias a nuestro equipo multidisciplinario especializado en temas legales, laborales, tributarios, aduaneros y contables.

Servicios Legales Generales

- Due Diligence legal, tributario y laboral.
- Constitución de sociedades.
- Derecho civil, corporativo, laboral y comercial.
- Asesoría en la elaboración, revisión y negociación de contratos y trámites ante autoridades locales.
- Fusiones, adquisiciones y escisiones.
- Trámites migratorios.

Servicios tributarios

- Consultoría y cumplimiento tributario.
- Declaración de renta y devoluciones de saldos a favor.
- NIIF desde la perspectiva tributaria.
- Consultoría en impuestos internacionales.
- Outsourcing tributario.
- Consultoría a personas naturales.

Estructuración y financiación de proyectos

- Estructuración legal de proyectos.
- Asistencia en proyectos de privatización.
- Asesoría integral en contratación pública.

Litigios

- Litigios tributarios, laborales, comerciales y administrativos.
- Acompañamiento en acciones de tutelas y prevención de controversias tributarias.
- Gestión durante procesos de fiscalización y dictámenes parciales.

Comercio Internacional y Régimen de Cambios

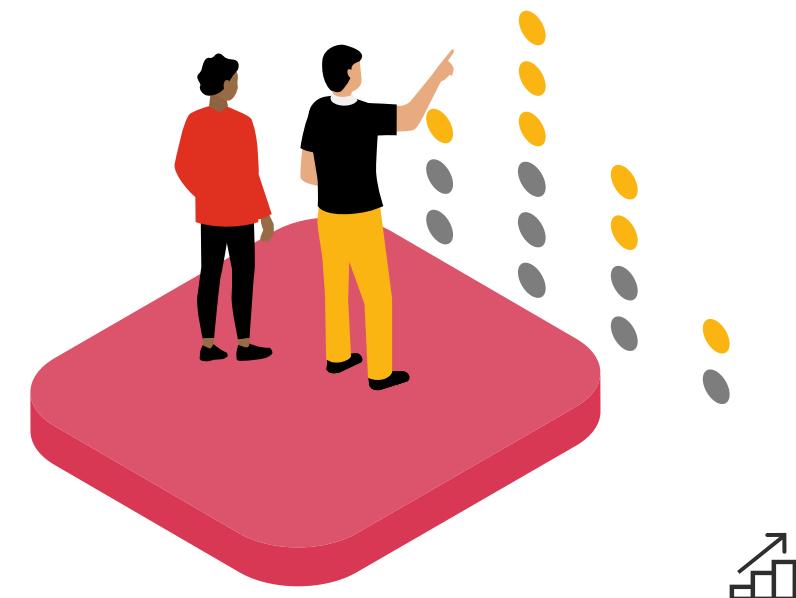
- Acompañamiento en autorización OEA.
- Consultoría aduanera y cambiaria.
- Valoración aduanera, regalías y franquicias.
- Due Diligence aduanero y cambiario.
- Cumplimiento y diagnóstico cambiario.

Unidad de Estrategia Familiar

- Gobierno Corporativo.
- Estructura legal.
- Protocolos, testamento, sucesiones y conflictos.
- Gestión de negocio, patrimonial y tributaria.

Precios de transferencia

- Consultoría general.
- Diagnósticos y planeación.
- Consultoría y/o apoyo en acuerdos anticipados de precios.
- Atribución de utilidades a sucursales y establecimientos permanentes.
- Defensa.



Consultoría de negocio

Asesoramos a las organizaciones en la protección y generación de valor a través de nuestros expertos.

Estrategia Corporativa

- Cadena de suministro.
- Estrategia.
- RPA.
- Experiencia del consumidor.
- Mejoramiento de desempeño.
- Transformación del Talento Humano.
- Gestión estratégica de activos fijos.

Tecnología

- Acelerar la transformación digital.
- Ciberseguridad y Privacidad.
- Innovación y Agilidad.
- Resiliencia y Gestión de Riesgos.

Fusiones, Adquisiciones y Estructuración de Proyectos

Riesgos

- Servicios de control interno.
- Riesgos y actuaría.
- Soluciones en tecnología en auditoría.
- Servicios Forenses y prevención del fraude.
- Sostenibilidad y Cambio Climático.

Soluciones para industrias

- Soluciones para Sector Financiero.
- Soluciones para Sector Salud.





Outsourcing

Ayudamos a gestionar los procesos operativos, permitiendo que los equipos directivos se enfoquen en las actividades de alto impacto en su negocio.

Sector Privado

Outsourcing de nómina

Administración del personal

Outsourcing contable

- Preparación o emisión de estados financieros NIIF – IFRS.
- Conversión de estados financieros USGAAP – IFRS.
- Reportes a entidades de control.
- Consultoría contable.
- Cumplimiento tributario.

Outsourcing administrativo y financiero

- Tesorería.
- Cuentas por pagar.
- Facturación.
- Cartera.
- Activos fijos.
- Costos.
- Inventarios.

Sector Oficial

Outsourcing

- Contable.
- Presupuestal.
- Tributario recurrente.

Servicios financieros

- Administración de cuentas por cobrar y cuentas por pagar.
- Depuración de saldos.
- Tesorería.
- Facturación.
- Presupuesto.

Servicios Administrativos

- Activos fijos.
- Inventarios.
- Nómina.
- Consultoría en la aplicación de NICSP adaptadas por la Contaduría General de la Nación.
- Seguimiento y gestión de contratos, convenios y patrimonios autónomos.



Centro de conocimiento y experiencia PwC

Apoyamos a las organizaciones en el desarrollo de las competencias de sus profesionales a través de la Gestión del Conocimiento. Somos un equipo de especialistas enfocados en identificar y diseñar experiencias de aprendizaje transformadoras, con programas de formación impartidos por líderes de la Firma.



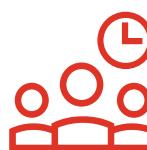
Diplomados / Cursos / Talleres / Seminarios.



Formación presencial, virtual y semipresencial.



Programas de capacitación corporativa a la medida.



Programas de formación.



Programas inhouse: desarrollamos programas de formación a la medida de nuestros clientes. Queremos que PwC sea la primera opción de servicios profesionales para apoyar las necesidades empresariales, operativas y tecnológicas, desde la estrategia hasta la ejecución.



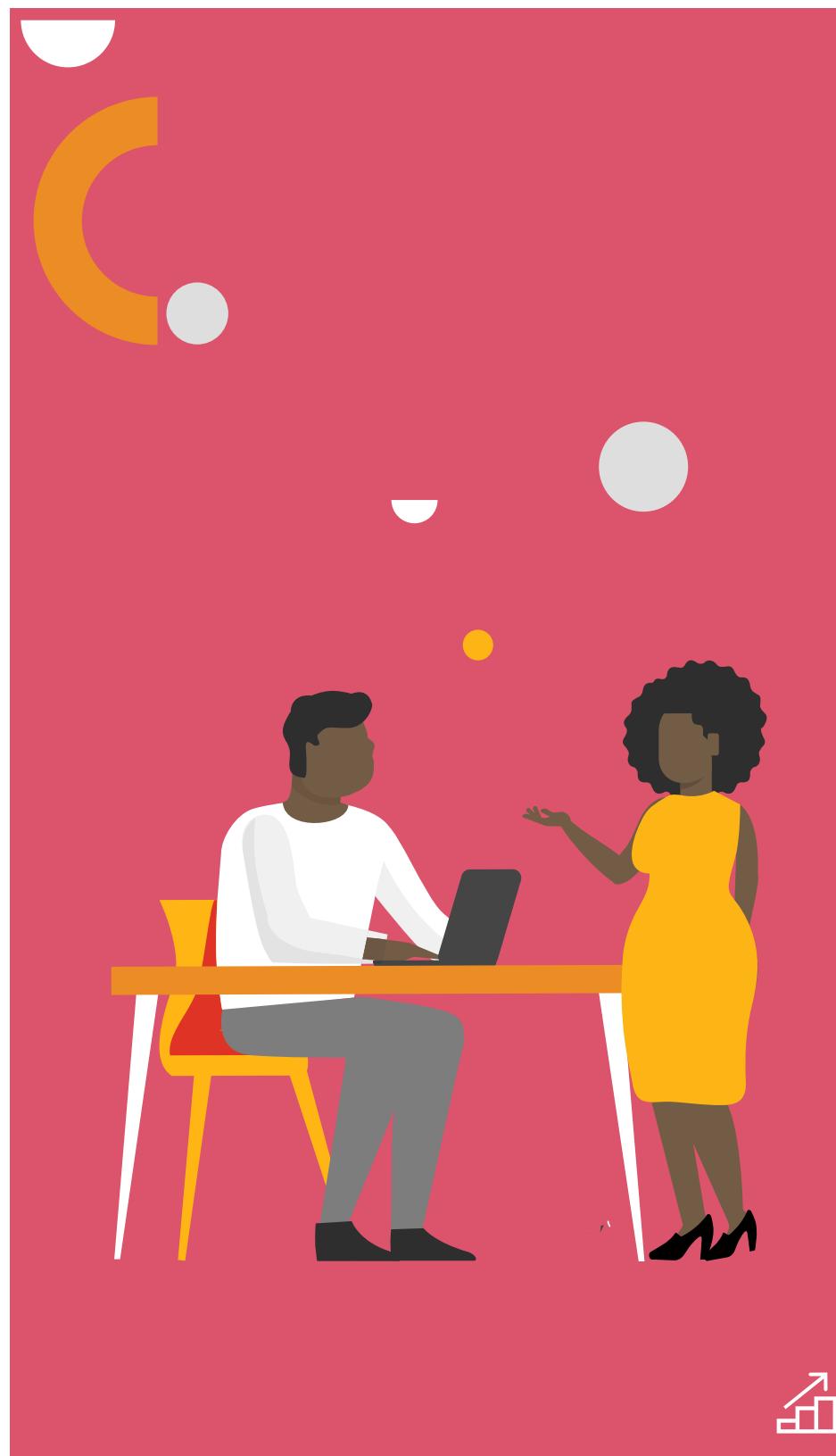
Convenios con Instituciones de educación superior y organizaciones internacionales.



Consultoría en diseño y desarrollo de áreas de formación y capacitación corporativa.



Certificaciones internacionales.





Nuevos servicios

La constante adaptación a las circunstancias actuales de los mercados y el contexto de las industrias permitió que PwC Colombia estructurara 7 nuevos servicios que tuvieron apertura en el FY21, logrando así fortalecer el alcance que como Firma podemos tener a la prestación de nuestros servicios abarcando cada vez más necesidades de los clientes.

1. Human Resources Transformation

Consultoría en Talento Humano con enfoque digital y servicios como la adopción digital y organización ágil, estrategia de talento y experiencia del empleado, gestión del cambio y cultura, liderazgo, selección y desarrollo de talentos y *People Analytics*.

2. Auditoría interna transformada

Servicio integral que permite transformar la función de la Auditoría interna en la organización. Para este servicio nos basamos en el uso de herramientas y capacidades digitales para mejorar la eficiencia, aumentar la madurez del ambiente de control interno y optimizar los procesos y controles clave de la organización, a través de la gestión de riesgos y el descubrimiento de nuevas oportunidades en el análisis de alertas y datos.

- Contamos con una biblioteca específica de procesos comerciales e industriales con análisis de control de riesgo y antifraude.
- Realizamos la extracción de los datos del sistema de información y diseñamos las conexiones con nuestros tableros de alertas preestablecidos.
- Estructuramos los datos recopilados y realizamos un análisis para detectar valores atípicos en cada proceso.
- Iniciamos la retroalimentación del ciclo de alertas, determinando un flujo de remediación para su

tratamiento y gestión al interior de la organización.

- Realizamos el seguimiento al tratamiento de las alertas identificadas en cada proceso.
- Realizamos pruebas de auditoría focalizadas en aquellos indicadores donde consideramos puede haber un posible riesgo.
- Entregamos los tableros de alertas resultantes del modelo, que habilitarán la toma de decisiones importantes en el comité de auditoría y la junta directiva.

3. Soluciones AWS

PwC y Amazon Web Services (AWS) han creado una alianza que reúne a una de las marcas más confiables en consultoría con uno de los líderes del mercado en impulsar la innovación. Las sólidas relaciones comerciales ejecutivas de PwC complementan las profundas relaciones de AWS a nivel técnico y de tecnología. PwC ayuda a acelerar la comercialización a través de aceleradores y herramientas y AWS proporciona una plataforma de servicios en la nube que ayuda a las empresas a impulsar la estrategia de TI, las capacidades y el ahorro de costos.

Juntos, PwC y AWS están ayudando a las organizaciones y sus departamentos de TI a alinearse para convertirse en catalizadores de la adopción e innovación de la tecnología en la nube. Nuestro objetivo es ayudar a los clientes a desarrollar e implementar una hoja de ruta de transformación



empresarial para permitir la innovación y la experimentación, el desarrollo de aplicaciones, la digitalización y la automatización en AWS para minimizar el tiempo en el desarrollo de nuevos productos y maximizar el valor obtenido de la nube.

4. Herramienta de gestión de proyectos

Solución escalable, colaborativa, diseñada con un estándar de buenas prácticas y más de 20 años de experiencia, con la cual permanecemos en un constante ciclo de experimentación, aprendizaje y mejora. La herramienta en la nube tiene como objetivo gestionar y monitorear proyectos, iniciativas, tareas e ideas de negocio, sin grandes inversiones.

5. Corporate Finance

Ayudamos a nuestros clientes a realizar con éxito una transacción, ya sea adquiriendo o vendiendo un negocio o empresa, y crear valor a través de una fusión o adquisición:

- Procesos de financiación, desinversión y reestructuración.
- Desarrollo de la estrategia adecuada antes de cada operación.
- Identificación de aspectos críticos y puntos clave de negociación.

- Evaluación e implementación de cambios para aprovechar sinergias y mejoras después de una transacción.
- Gestión de situaciones de crisis y minimización de su impacto.

- Diseñar correctivos frente a posibles incumplimientos.
- Regularizar el proceso de nómina, de manera que sea consistente con las políticas y decisiones de la compañía.

6. Acompañamiento tributario virtual

En PwC contamos con una línea especializada para capacitar, proporcionar herramientas y atender consultas que permitan cumplir con las obligaciones tributarias de PYMES y personas naturales inscritas en el régimen de tributación simple.

Bajo el marco de la responsabilidad social empresarial, nos convertiremos en aliados estratégicos para acompañar y resolver necesidades específicas y los retos que implica la gestión tributaria.

7. Cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social – LUPA

Ejecución de diagnósticos internos con el apoyo de nuestra herramienta LUPA destinados a:

- Verificar el cumplimiento de obligaciones en materia laboral y de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscales.



Redes sociales

(Propio N.N.2)

El fortalecimiento de la estrategia digital logró que en el FY21 pudiéramos comunicar a nuestros grupos de interés de forma más acertada, generando valor y reafirmando nuestro compromiso por tener una voz relevante en la comunidad de negocio. Nuestra participación en redes sociales a corte del 30 de junio de 2021 fue:

Red social - Número de seguidores

	
Twitter	Facebook
3.512	10.539
	
Instagram	LinkedIn
6.544	48.135



Nuestras metas



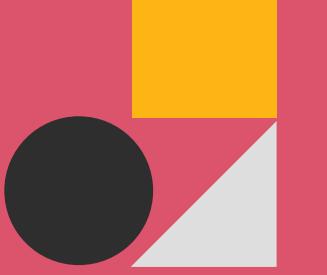
En el corto y mediano plazo:

- Ser reconocidos como una empresa líder en servicios empresariales, con base en nuestro propósito de crear confianza en la sociedad y solucionar problemas importantes.



En el largo plazo:

- Apalancados en la estrategia de “La Nueva Ecuación”, trabajaremos como una Firma integral que busca dar a nuestros clientes soluciones que perduren, estando siempre a la vanguardia al unir la inteligencia humana con la tecnología.



Relacionamiento con nuestros clientes

Estamos comprometidos con ofrecer a nuestros clientes servicios de la más alta calidad, desarrollando muy buenas experiencias junto con equipos de trabajo profesionales y evidenciando el valor agregado en nuestros entregables.

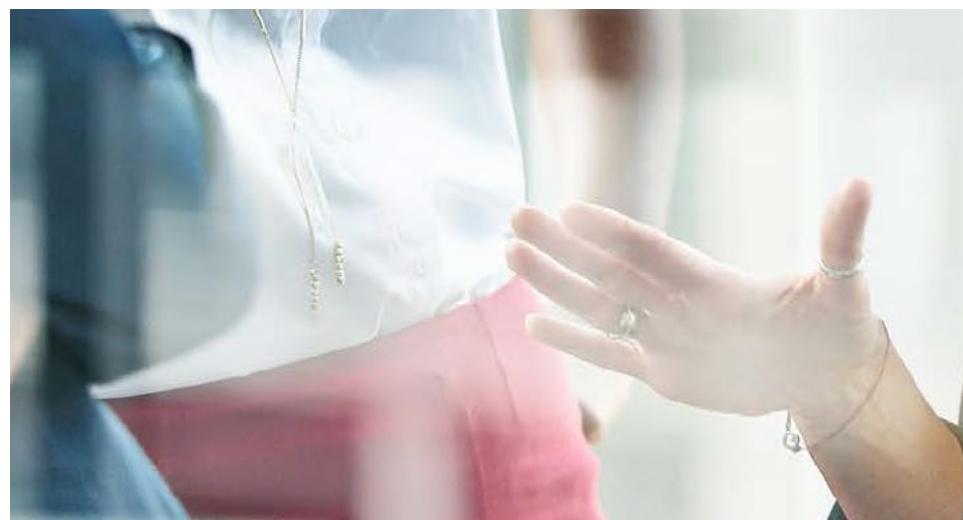
Sin duda, el proceso de relacionamiento y experiencia del cliente es clave para reconocer nuestras fortalezas y también aquellas oportunidades de mejora, en búsqueda de la excelencia y del crecimiento profesional de nuestros equipos. Como parte del *customer experience*, realizamos encuestas de satisfacción a nuestros clientes con la posibilidad de identificar la fidelidad y evaluar el estado de relación con la Firma, el cual es evidenciado en el indicador *Client Loyalty Index* (CLI).

(Propio N.N.3)

El índice del CLI para el FY21 fue de 9.2 sobre 10, evidenciando un crecimiento de 0,21 puntos con respecto al FY20.

Las características más resaltadas por nuestros clientes fueron:

- Asesoría oportuna y de calidad.
- Experiencia y conocimiento.
- Excelencia y calidad en el servicio.
- Enfoque en los resultados.
- Generación de valor.
- Experiencia.
- Acompañamiento y generación de confianza.
- Oportunidad de la atención.



La voz de nuestros clientes:

“ Considero a PwC como un partner fundamental. ”

Sector financiero

“ Excelente servicio, acompañamiento, conocimiento del cliente, presencia, son mis consultores más que mis auditores y de los que aprendo cada día más. Gracias. ”

Sector automotriz

“ PwC se ha convertido en un aliado del negocio, ayudándonos a pasar a través de este año de pandemia tan complicado para la industria hotelera. ”

Sector de hotelería y turismo

“ Durante los casi 15 años de tener el servicio siempre hemos contado con PwC como un gran aliado que nos ha permitido cumplir con todos los requerimientos, además de una permanente y fluida comunicación. ”

Sector público

“ Quedamos muy contentos con el resultado del trabajo realizado, así mismo con el manejo de las relaciones y comunicaciones durante el desarrollo del trabajo. ”

Sector de Oil & Gas

“ PwC nos ha brindado un apoyo y servicio excelente, cada persona con quien hemos tenido la oportunidad de trabajar ha dado lo mejor. PwC se caracteriza por tener profesionales de alto nivel y con una calidad humana excelente. Es gratificante contar con profesionales que ayudan y apoyan a sus clientes en tareas que son complejas y siempre buscan colaborar a que los riesgos sean menores en los clientes. Gracias PwC por su apoyo. ”

Sector de tecnología

“ Es un equipo muy capacitado con un excelente conocimiento, apoyo y acompañamiento constante, han desarrollado una herramienta muy práctica y completa que ayuda a hacer el proceso mucho más rápido y efectivo. ”

Sector de manufactura



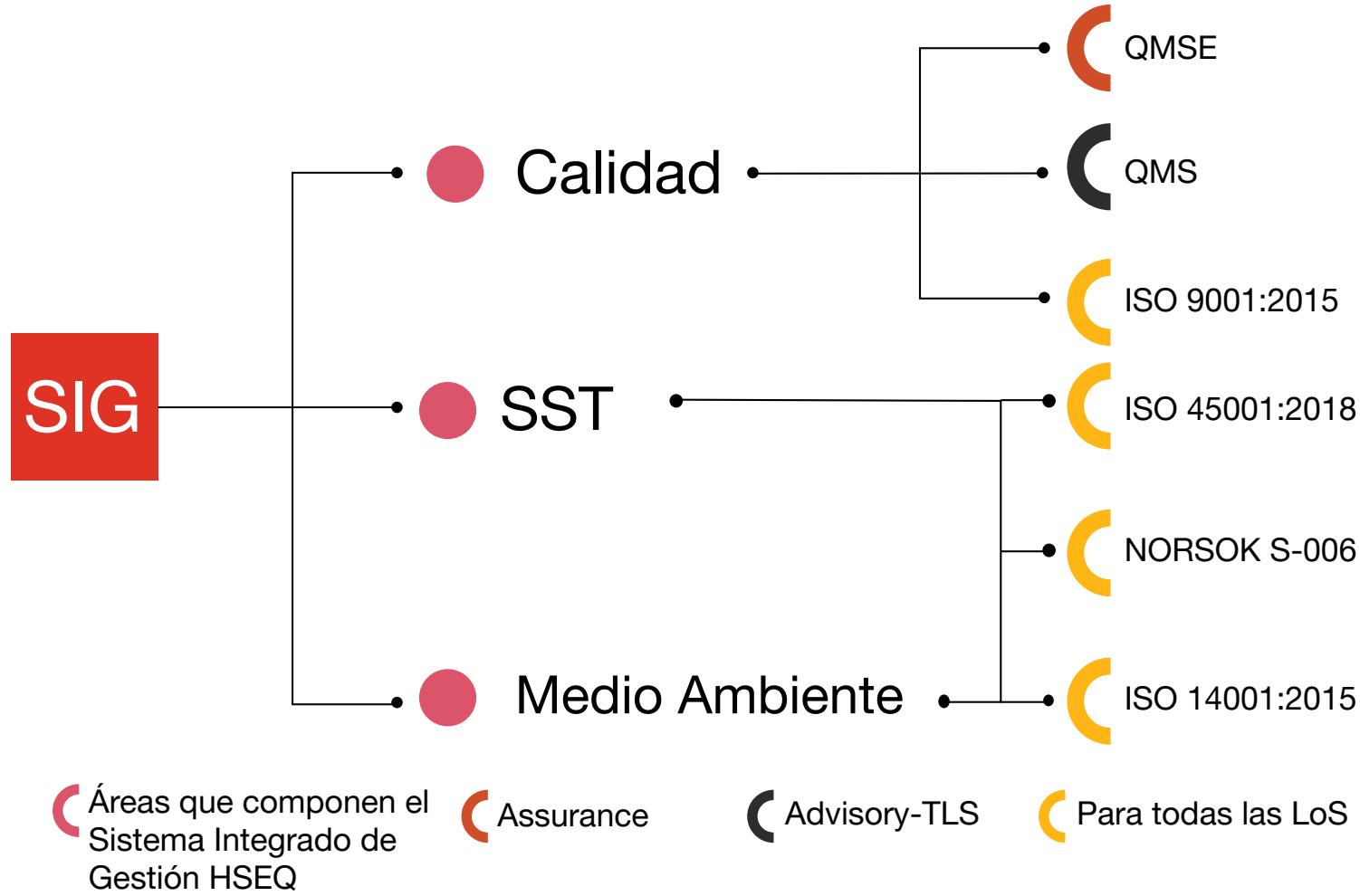
Sistema Integrado de Gestión HSEQ

En PwC Colombia contamos con un Sistema Integrado de Gestión HSEQ, compuesto por calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. El sistema de gestión opera de manera articulada con diferentes áreas de la organización, abarcando las cuestiones internas y externas pertinentes al contexto de la Firma y manteniendo un proceso de mejora continua en el que se consideran relevantes los siguientes componentes:

- Riesgos y oportunidades asociados al negocio.
- Necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.
- Compromiso de la Alta Dirección frente al Sistema Integrado de Gestión de la Firma.
- Aspectos e impactos ambientales generados por los procesos de la organización.
- Peligros y riesgos laborales.
- Requisitos de la Firma Global para la prestación del servicio.



Sistema Integrado de Gestión HSEQ

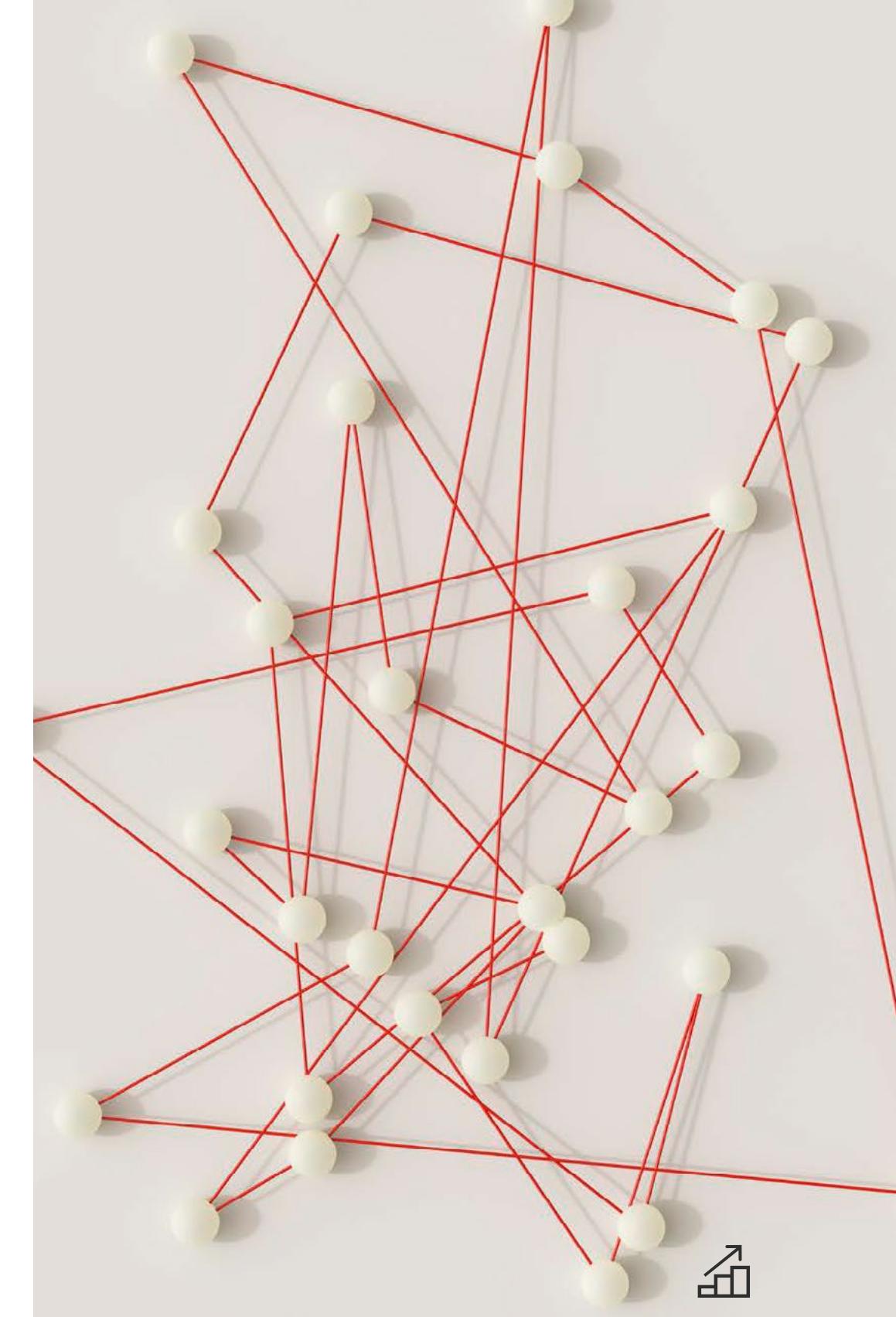
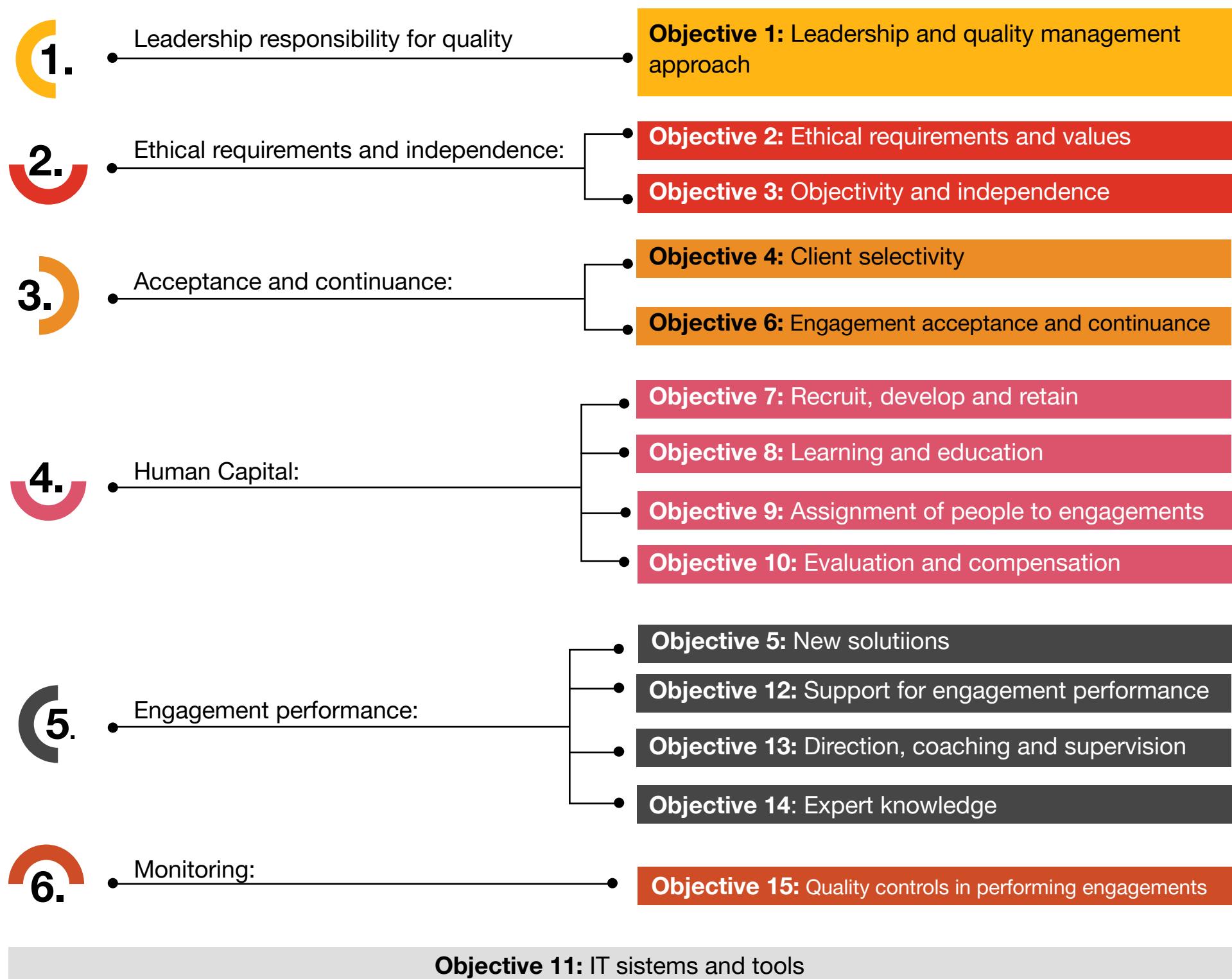


La Firma se acoge a los lineamientos de la Red Global requeridos para la prestación del servicio, que están enmarcados en dos modelos de gestión de calidad complementarios:

El primero es QMS (Quality Management System) que aplica para las LoS de *Advisory* y *Tax & Legal*.

El segundo es QMSE (Quality Management for Service Excellence) que aplica para la LoS de *Assurance*. El modelo QMS está compuesto por 6 elementos mientras que el QMSE contempla 15 objetivos de calidad.





Desempeño económico

(102-7) (Propio N.N.4)

La gestión de nuestro desempeño económico está orientada por políticas internas locales, las cuales son, a su vez, guiadas por políticas de la Red Global, que instan a cumplir lineamientos de calidad y económicos-financieros, además de administrar los recursos establecidos, de acuerdo con el presupuesto anual de cada año fiscal para cada línea de negocio.

Para el FY21¹²

Ventas netas:

\$203.989

Gastos de funcionamiento:

\$40.106

Contribuciones de socios, colaboradores y profesionales:

\$98.324

Pagos a gobierno:

\$13.436

Inversión en comunidad:

\$ 137

Cadena de suministro

(102-9)

El proceso de compras en PwC Colombia abarca dos tipos de proveedores: los proveedores de servicios y los de suministros.

Realizamos un proceso exhaustivo para definir cuáles son nuestros proveedores críticos mediante una evaluación de riesgo que considera tanto valoración de riesgo inherente (probabilidad e impacto) como valoración del riesgo final (monto estimado de compra), la cual nos permite realizar un adecuado control y seguimiento a nuestra cadena de suministro.

Periódicamente se realiza una evaluación de selección a los proveedores, enfocada al cumplimiento de los requisitos legales y las políticas internas de PwC Colombia, abarcando temas legales, financieros, anticorrupción y ética, independencia de negocios, ambientales, seguridad de la información, requisitos HSEQ y consultas en centrales de riesgo con autorización de nuestros proveedores. En materia de Responsabilidad Corporativa, se busca que el proveedor cuente con una política ambiental y que promueva la inclusión, la diversidad y la equidad de género.

El registro de proveedor debe ser realizado anualmente y se establece una puntuación entre 70 y 100 puntos para que sea aceptado.

(Propio N.N.5)

Durante el FY21 se contrataron 213 proveedores, de los cuales el 100% son de procedencia local, reafirmando el compromiso de promover las compras locales y fortalecer los sectores de nuestra cadena de suministro.



¹² Todas las cifras presentadas se expresan en millones de pesos colombianos.



6.

Innovación y seguridad de la información



Innovación y digitalización

(103-1)

¿Por qué es importante?

Actualmente, el mercado y las distintas industrias se caracterizan por el acelerado ritmo de las demandas emergentes de los clientes y las organizaciones, y especialmente por nuevas formas de operar los negocios. Hay una constante búsqueda por mejoras innovadoras que transformen el modelo de las empresas y que permitan emprender caminos de mayor impacto para un crecimiento financiero y para la sostenibilidad a largo plazo.

Entendemos que contamos con un reto grande: seguir reimaginando lo posible y reinventándonos para ofrecer grandes experiencias a nuestros clientes, apalancándonos en la innovación, la tecnología y la digitalización. Generar innovación en temas tecnológicos en servicios y publicaciones nos permite posicionarnos como líderes tecnológicos y de conocimiento; de esta forma, no solo seremos líderes de opinión, sino también promoveremos la venta de servicios basados en las buenas prácticas tecnológicas e innovadoras.



(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Buscamos estar a la vanguardia de los cambios en el mercado, por lo cual hemos incorporado una estrategia digital que nos ha permitido adaptar nuestro negocio y ampliar el alcance de nuestra marca por medio de diferentes canales. Además, nos sumamos a la iniciativa Global en materia de innovación y digitalización denominada *Digitising the Network*, en donde se contemplan tres grandes pilares:

Learn: otorgamos espacios de *upskilling* para nuestra gente.

Work: optimizamos nuestro trabajo e infraestructura mediante la incorporación de herramientas digitales avanzadas.

Share: establecemos espacios de colaboración y para compartir ideas, impulsando la innovación al interior de la Firma y acompañando a nuestros clientes en su camino digital.

Adicionalmente, durante el FY21 logramos el cumplimiento de crecimiento en redes sociales y el crecimiento de ciertos roles específicos de LinkedIn, llevando nuestra voz y liderazgo de pensamiento a diferentes canales digitales. Asimismo, se realizaron los planes de implementación de nuevos canales digitales, como Spotify, Tik Tok y Smarp, ampliando nuestra cobertura para llegar cada vez a más personas.



(Propio I.S.1)

Además, contamos con un amplio portafolio de soluciones digitales ofrecidas a nuestros clientes e implementadas a nivel interno, basadas en inteligencia artificial, blockchain, IoT y robótica. Durante el año fiscal 21, trabajamos en 7 servicios profesionales que incorporaron temas tecnológicos:

1. Human Resources Transformation:

Consultoría en Talento Humano con enfoque digital y servicios como la adopción digital y organización ágil, Estrategia de talento y experiencia del empleado, Gestión del cambio y cultura, Liderazgo, selección y desarrollo de talentos, y *People Analytics*.

2. Auditoría interna transformada:

Servicio integral que permite transformar la función de la Auditoría interna en la organización mediante el uso de herramientas y capacidades digitales para mejorar la eficiencia, aumentar la madurez del ambiente de control interno y optimizar los procesos y controles clave de la organización, a través de la gestión de riesgos y el descubrimiento de nuevas oportunidades en el análisis de alertas y datos.

3. Soluciones AWS (Amazon Web Services):

Hemos creado una alianza con AWS, resaltando las profundas relaciones que tienen a nivel técnico y de tecnología, complementando nuestras sólidas relaciones comerciales ejecutivas. Ayudamos a acelerar la comercialización a través de aceleradores y herramientas y AWS proporciona una plataforma de servicios en la nube que ayuda a las empresas a impulsar la estrategia tecnológica, las capacidades y el ahorro de costos. Juntos, PwC y AWS ayudamos a las organizaciones a alinearse para convertirse en catalizadores de la adopción e innovación de la tecnología en la nube.

4. Herramienta de gestión de proyectos:

Contamos con una solución escalable, colaborativa y diseñada con un estándar de buenas prácticas y más de 20 años de experiencia, donde permanecemos en un constante ciclo de experimentación, aprendizaje y mejora. La herramienta en la nube tiene como objetivo gestionar y monitorear proyectos, iniciativas, tareas e ideas de negocio, sin grandes inversiones.

5. Acompañamiento tributario virtual:

Contamos con una línea especializada para capacitar, proporcionar herramientas y atender consultas que permitan cumplir con las obligaciones tributarias de PYMES y personas naturales inscritas en el régimen de tributación simple.

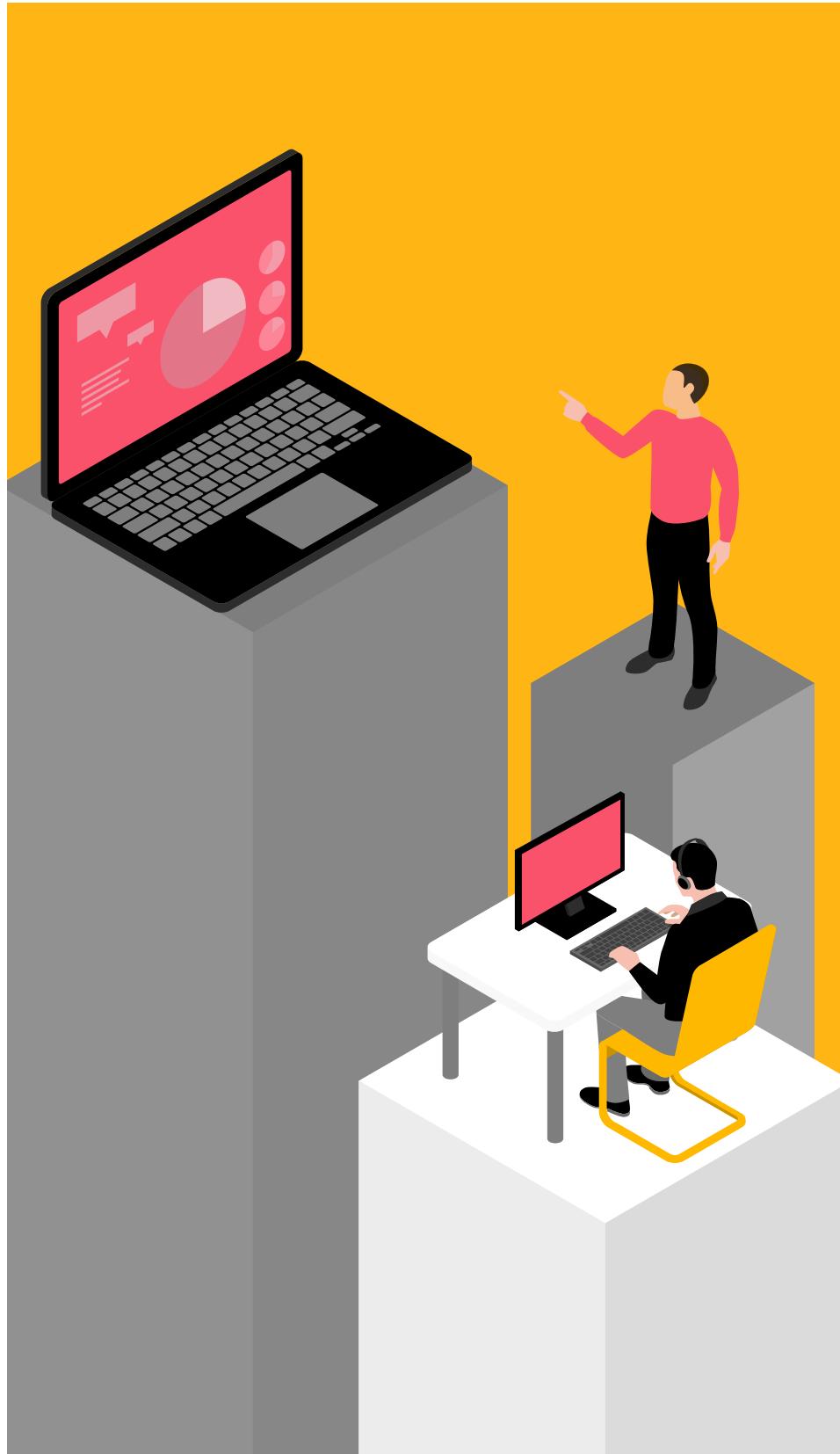
6. Cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social – LUPA:

Realizamos la ejecución de diagnósticos internos con el apoyo de nuestra herramienta LUPA, destinados a: verificar el cumplimiento de obligaciones en materia laboral y de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscales, diseñar correctivos frente a posibles incumplimientos y regularizar el proceso de nómina, de manera que sea consistente con las políticas y decisiones de la compañía.

7. Aseguramiento comercial:

Por medio de este servicio gestionamos eficazmente las relaciones estratégicas con terceros y la cadena de abastecimiento para cumplir con los objetivos empresariales. Esto puede ayudar no solo a gestionar riesgos, sino también a acelerar el rendimiento comercial y reducir costos.





Digital Upskilling

En PwC estamos creando un aprendizaje accesible y diferenciado para ayudar a garantizar que nuestra gente, nuestra Firma y nuestros clientes estén capacitados para el futuro. A través de una serie de diferentes intervenciones de aprendizaje, debemos crear conciencia, desarrollar conocimiento, enseñar habilidades y herramientas técnicas, y crear oportunidades para que nuestra gente aprenda y comparta su aprendizaje para beneficio comercial y social directo.

(Propio. I.S.2)

En el FY21 pusimos en marcha los *Digital Quest*, 4 cursos que otorgan una experiencia virtual inmersiva para que los colaboradores demuestren su conocimiento en conceptos tecnológicos claves. Se establecen situaciones de diferentes industrias para trabajar en equipo y seleccionar los enfoques correctos para solucionar los problemas mediante la tecnología y potencializar la experiencia del cliente.

Al completar los cuatro *Digital Quest*, nuestros colaboradores reciben la insignia “*Digital Acumen Knowledge*”, la cual demuestra que poseen un entendimiento básico de las habilidades digitales más importantes para la Firma y para nuestros clientes.

Porcentaje cumplimiento FY21

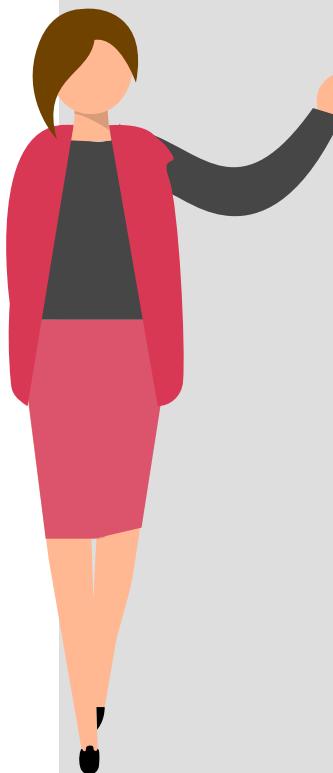
<i>Digital Quest 1</i>	El Proyecto de <i>Squad Fuel</i>	87,8%
<i>Digital Quest 2</i>	El Proyecto de <i>BankSure</i>	84,7%
<i>Digital Quest 3</i>	El Proyecto de <i>LocalHealth</i>	76,1%
<i>Digital Quest 4</i>	El Proyecto de <i>Auto Experience</i>	67,5%





Nuestras metas

En el corto y mediano plazo:



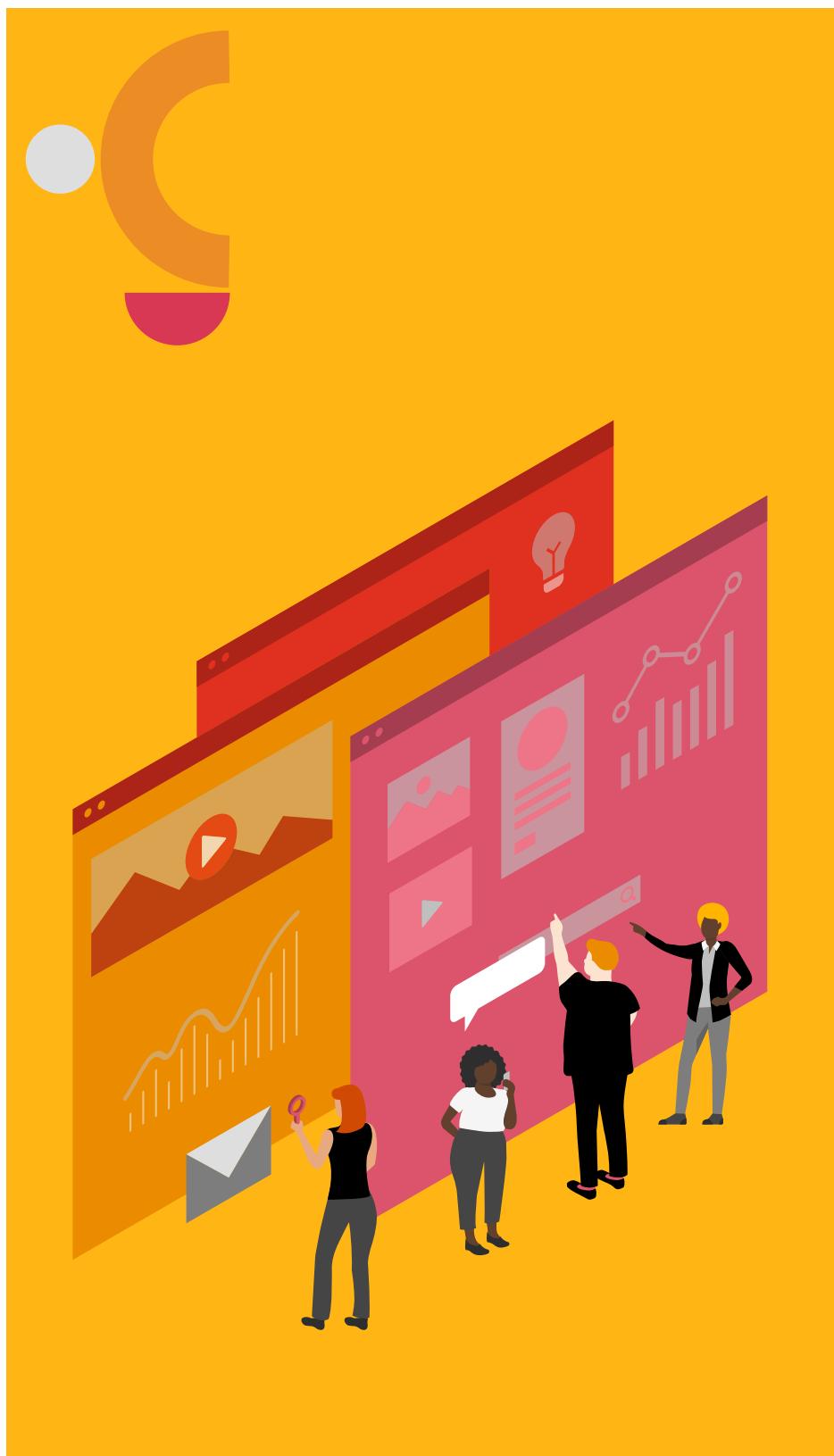
- Tener páginas más amigables en experiencia de usuario.
- Implementar los canales digitales de Spotify, Tik Tok y Smarp.
- Lograr un mayor crecimiento en redes sociales orientado a nuestro core de negocio y aumentar el engagement en cada una de nuestras redes por medio del conocimiento y manejo de los diferentes algoritmos que permiten una mayor visibilidad.
- Habilitar a los profesionales de la Firma en Colombia para demostrar sus conocimientos y habilidades digitales dentro y fuera de la Red de Firmas PwC mediante el programa global de Insignias Digitales.

En el largo plazo:



- Lograr ventas directamente desde el canal digital por medio del posicionamiento de líderes.
- Implementar la herramienta Sales Navigator de LinkedIn para la obtención de clientes potenciales y generación de propuestas de negocio.
- Extender y profundizar, en nuestros profesionales, las capacidades de digitalización de la Firma en Colombia.





Seguridad de la información

(103-1)

¿Por qué es importante?

La seguridad de la información hace connotación a 4 aspectos que merecen absoluta atención y protección: Infraestructura, Sistemas de redes, Internet y Transmisión de datos. Los constantes avances tecnológicos, la estrecha conexión entre el internet y los negocios, el acelerado crecimiento del marketing y las redes sociales, y el *home office* a raíz de la pandemia del COVID-19, han generado una gran exposición de los Datos Personales y la Información Confidencial.

Con todo esto, y ante los evidentes beneficios que ofrece este nuevo sistema mundial de redes, nos hemos visto obligados a redefinir la forma en que empleamos nuestras herramientas de seguridad informática, la forma en la que controlamos el flujo de la información y la forma en la que capacitamos a nuestros colaboradores para que los datos, la información interna y de los clientes, esté protegida y libre de cualquier riesgo de uso indebido, pérdida o robo.

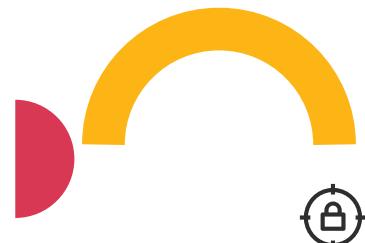
Somos una Firma líder a nivel global en el desarrollo e implementación de servicios de seguridad y de verificación de terceros, y este liderazgo se debe a la confianza que los clientes han depositado en nosotros

durante tantos años. Es por ello que el cuidado de la información es tan importante, puesto que ésta es la manera en la que cuidamos la confianza de aquellos que han creído y siguen depositando su confianza en nosotros.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Estamos firmemente comprometidos con la protección de la privacidad de la información de los clientes, colaboradores y terceros. Por ello, para cumplir con los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, por su acrónimo en inglés) de la Unión Europea; con la normativa local, esto es, la Constitución Política de Colombia, la Ley 1266 de 2008, la Ley estatutaria 1581 de 2012, el Decreto reglamentario 1727 de 2009, el Decreto reglamentario 2952 de 2010, el Decreto reglamentario 1377 de 2013 y el Decreto 1759 de 2016; y como resultado de otras regulaciones territoriales que afectan la privacidad, hemos implementado un programa global integral conocido como NDPP (*Network Data Protection Programme*), a través del cual se han establecido una base sólida y un enfoque coherente, que nos permiten cumplir con los estándares de la industria y las mejores prácticas en protección de la información, de la siguiente manera:



Políticas

Contamos con diferentes políticas que garantizan la seguridad y el uso adecuado de la información de nuestros clientes, colaboradores y terceros, entre las que se incluyen las siguientes:

- 1.** [Política sobre el tratamiento de Datos Personales.](#)
- 2.** [Política interna sobre el tratamiento de Datos Personales.](#)
- 3.** [Política de Privacidad.](#)
- 4.** [Política de Seguridad de la Información.](#)
- 5.** [Política de Cookies.](#)

Capacitaciones

Para cumplir con los estándares de protección, la Firma ha establecido diferentes herramientas pedagógicas que permiten capacitar a los colaboradores sobre el cuidado de la información:



1. Curso de Inducción en Seguridad de la Información: un espacio especializado para todos los nuevos colaboradores que ingresan a la Firma, el cual les permitirá conocer las herramientas, políticas y procedimientos que PwC implementa en sus esfuerzos por la protección de datos.

2.Curso de Seguridad de la Información: este curso es de carácter obligatorio y se realiza de manera anual con cada equipo de las diferentes líneas de servicio.

(Propio I.S.3)

Al cierre del FY21, el 93,3% de los colaboradores de la Firma realizaron el curso NDPP (*Network Data Protection Program*).

3.Boletín Habeas Data: mensualmente, el equipo de Habeas Data comparte internamente un boletín con actualizaciones legales y sugerencias sobre las buenas prácticas en materia de tratamiento de datos.

Equipo Habeas Data

La Firma cuenta con un equipo de Habeas Data, el cual se encarga de capacitar a los colaboradores, enviar los diferentes boletines, recibir los requerimientos internos o externos que se presenten sobre seguridad

de la información y ofrecer cualquier tipo de asesoría legal que guarde relación con el uso, la protección, el cuidado y la seguridad de la información.

(418-1)

Durante el FY21 no se presentó ninguna reclamación fundamentada relativa a la violación de la privacidad del cliente, recibida de un tercero, y tampoco se identificaron casos de filtraciones, robos o pérdida de datos de cliente.

Comité de Seguridad de Incidentes

El objetivo del Comité es velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por la Firma para llevar a cabo el control adecuado de todos los asuntos relacionados con la Protección de la Información y los Datos Personales. Además, garantiza el cumplimiento de las obligaciones legales locales relacionadas con la gestión y seguridad de la información en el marco de las normativas empresariales. Algunos de los procedimientos principales son:

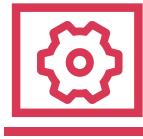
Gestión de incidencias de seguridad.
Incidentes Equipos IT.
Informe de incidentes de seguridad.
Gestión de incidencias tecnológicas.



Los miembros de este Comité son nombrados por la Alta Dirección de acuerdo con sus funciones dentro de la organización, buscando garantizar que los asuntos relacionados con las políticas de protección de la información, la gestión de incidentes, los procesos disciplinarios y las medidas legales, se cumplan a cabalidad. Forman parte del Comité:



El Socio Líder de Estándar de Protección de la Información: además de dirigir el Programa de Protección de la Información de la Firma, cumple con el rol de servir de canal de comunicación directo con los ejecutivos de la organización.



Un miembro del equipo de tecnología (IT) y el Oficial de Cumplimiento del Sistema de Protección de la Información: se encargan de manejar la base de los sistemas donde se encuentra toda la información.



Un miembro del equipo de OGC (*Office of General Counsel*): es responsable de los procesos legales y actualizaciones normativas.



Un miembro del equipo de Habeas Data: es responsable del cuidado de los Datos Personales en la organización.



Un miembro del equipo de Riesgos: se encarga de revisar los riesgos existentes al contratar un servicio con un cliente o en el eventual caso de que el cliente realice alguna acción que nos afecte o nos ponga en una situación vulnerable.



Un miembro del equipo de Administración: es quien decide qué hacer en caso de que se pierda algún equipo o dispositivo que contenga información personal o confidencial.



Un miembro del equipo de Recursos Humanos: es responsable de hacer cumplir los procesos disciplinarios.

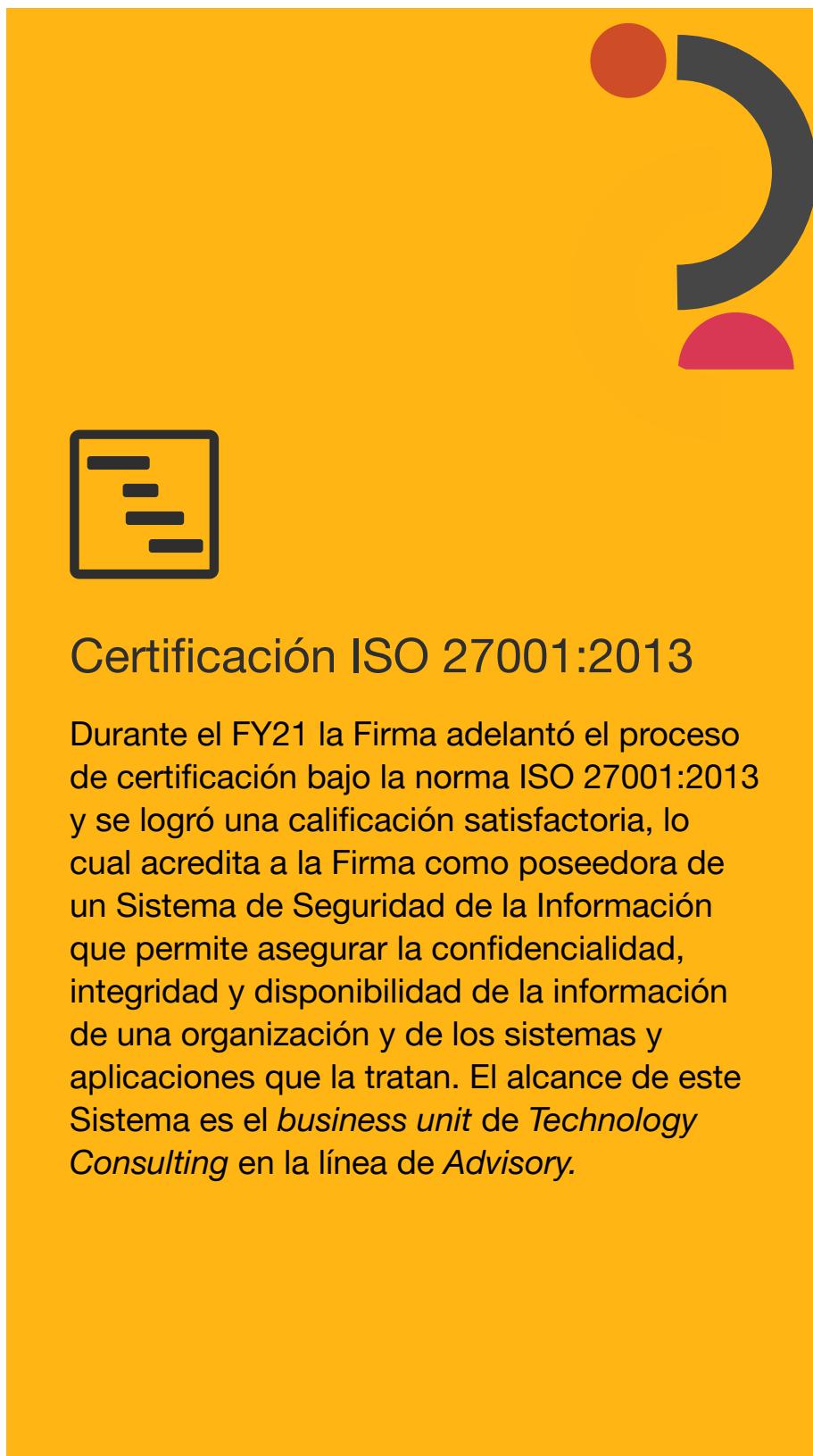


Un miembro del equipo de Seguridad: es responsable de la infraestructura y las medidas de seguridad física de la organización, así como del seguimiento de incidentes.

Adicionalmente, cuando el tema a tratar lo amerite, también pueden participar dentro del Comité representantes de las áreas de Calidad, Marketing y Gestión Documental.

Al menos cada tres meses, a través del socio líder de protección de la información, se informa al equipo de liderazgo de la Firma cualquier incidente de seguridad que afecte el cumplimiento de las regulaciones relacionadas con la administración y el tratamiento de la información, propia o de terceros. Adicionalmente, el informe de este Comité es presentado cada seis meses por el Oficial de Cumplimiento de la gestión de la información y la seguridad, a las autoridades respectivas según lo especifica el reglamento.





Certificación ISO 27001:2013

Durante el FY21 la Firma adelantó el proceso de certificación bajo la norma ISO 27001:2013 y se logró una calificación satisfactoria, lo cual acredita a la Firma como poseedora de un Sistema de Seguridad de la Información que permite asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de una organización y de los sistemas y aplicaciones que la tratan. El alcance de este Sistema es el *business unit* de *Technology Consulting* en la línea de *Advisory*.

Nuestras metas

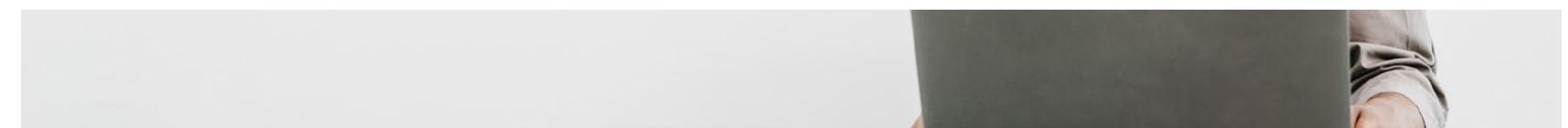
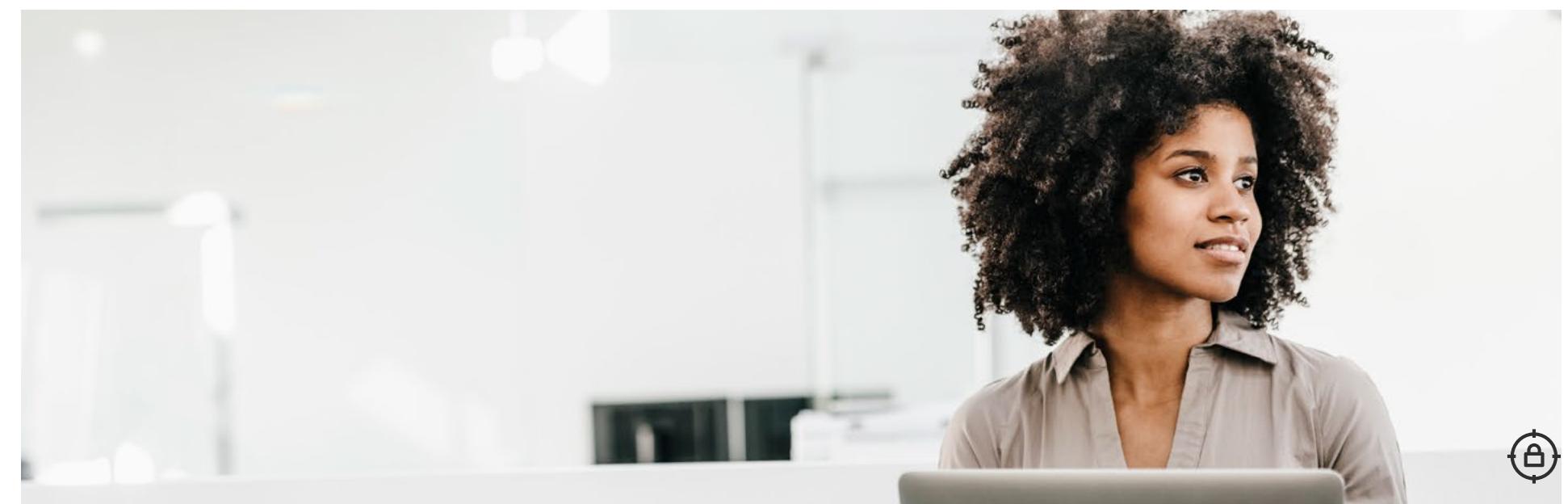
En el corto y mediano plazo:

- Continuar implementando controles y medidas de protección que permitan mantener la información segura.
- Realizar las actualizaciones legales a las que haya lugar en los diferentes servicios que ofrece la Firma.
- Continuar capacitando a los colaboradores con el objetivo de crear en ellos conciencia y responsabilidad sobre los Datos Personales y la Información Confidencial de todas las personas naturales y entidades que tengan alguna relación con PwC.



En el largo plazo:

- Implementar las medidas pedagógicas que el equipo de Habeas Data ha diseñado para ello, como las capacitaciones recurrentes y los boletines con actualizaciones normativas, procurando que los colaboradores utilicen correctamente las herramientas tecnológicas que nos ofrece la Firma y creando conciencia sobre las consecuencias legales que trae el uso inadecuado de los Datos Personales y la información confidencial.

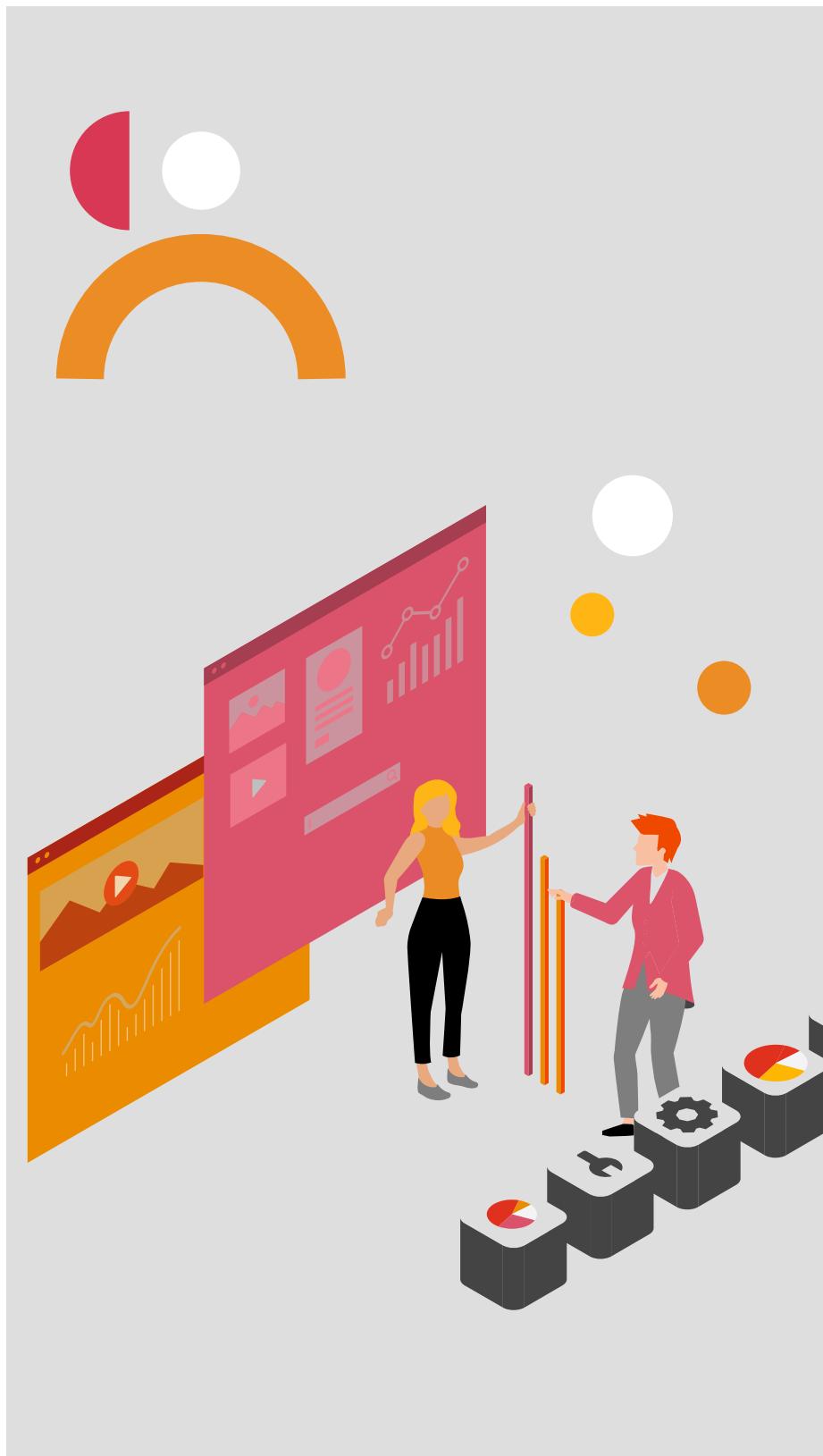


IBO

7.

Nuestro compromiso con la comunidad





Como Firma, seguimos comprometidos con ser agentes de cambio y marcar la diferencia, reconociendo la importancia de crear valor compartido en las comunidades. Queremos cumplir con nuestra promesa de marca a través de las acciones que, como PwC y como individuos, podemos tener, generando un impacto positivo en las comunidades del país.

En las actividades de valor compartido con la comunidad nos valemos de nuestro activo más valioso: el tiempo, habilidades, experiencia y conocimiento de nuestra gente. Hemos definido que el pilar fundamental para nuestra estrategia de voluntariado corporativo y fortalecimiento institucional es la educación, pues la consideramos como una herramienta de transformación social, la cual permite potencializar el talento de los beneficiarios.

A pesar de los retos que trajo consigo la pandemia derivada del COVID-19, en especial con la interrupción de todas las actividades presenciales, durante el FY21 nos adaptamos rápidamente a la virtualidad y el trabajo remoto, ajustando el contenido y la logística de nuestros programas para llevarlos a cabo sin ningún inconveniente.

Gracias a esto, logramos impactar a



1.129

personas y 4 organizaciones sociales,

invirtiendo en su futuro, en su crecimiento y maximizando su potencial.

Durante el FY21:

(Propio Com.1)

Contamos con 145¹³ voluntarios PwC.

(Propio Com. 2)

Invertimos 968 horas en nuestras actividades de voluntariado corporativo, tanto de educación como de fortalecimiento institucional.

13 Esta cifra tuvo una disminución considerable debido a que durante el FY21 no se realizaron actividades generales de voluntariado corporativo presenciales, las cuales en años anteriores tenían el mayor porcentaje de participación.



Access Your Potential: Educación Financiera y Habilidades Digitales

Access Your Potential: Educación Financiera ha sido el programa insignia de Responsabilidad Corporativa de PwC Colombia durante los últimos 3 años, formando a niños y jóvenes del país en temas financieros, con el objetivo de generar conciencia sobre la importancia de estos temas y potencializar su participación y liderazgo en la economía nacional.

Debido a las nuevas dinámicas que trajo consigo la pandemia, como la virtualización de la educación y la brecha tan grande que se evidenció frente a la carencia de habilidades tecnológicas en la población, durante el FY21 estructuramos una nueva malla curricular: Access Your Potential: Habilidades Digitales. Este programa reafirma nuestro compromiso de marca New World. New Skills, el cual tiene como objetivo cerrar las brechas en desarrollo de habilidades digitales en nuestro negocio, clientes y comunidad. A través del programa, niños y jóvenes de colegios y organizaciones sociales del país han tenido un primer acercamiento a las habilidades tecnológicas fundamentales que necesitan para el éxito en el futuro y así tener la oportunidad de transformar su realidad y la del mundo en la era digital.

Durante el FY21, a través del programa:



Impactamos a 950 estudiantes de 9 instituciones académicas y organizaciones sociales.



Participaron 121 voluntarios de la Firma.



Invertimos un total de 745 horas.



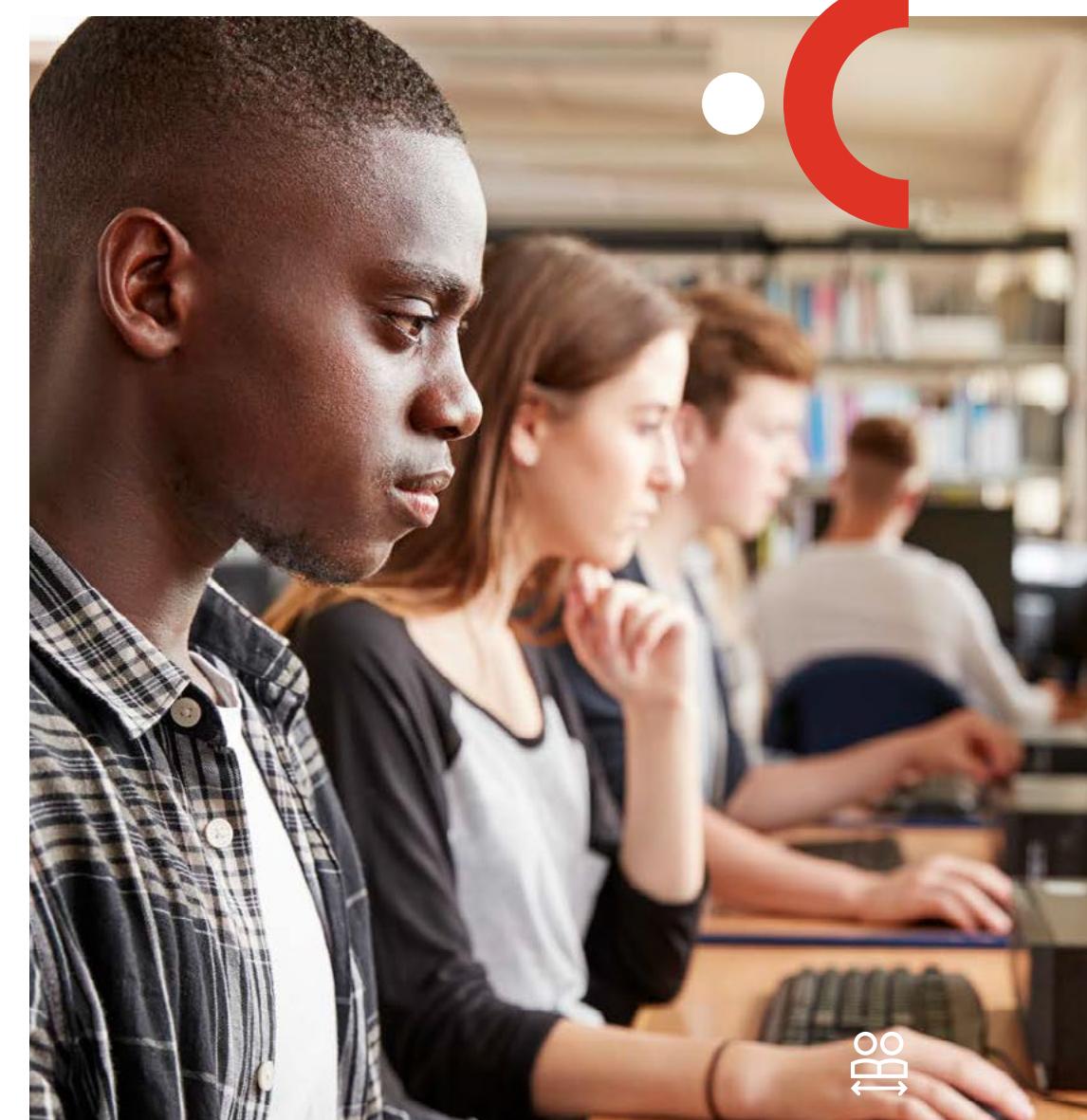
Para mí fue de gran interés; no solo aprendí nuevos conceptos, sino que sentí curiosidad por temas que se desprendían de las sesiones para indagar y aprender más. Las actividades eran muy dinámicas y participativas, los mentores muy proactivos y variados, cosa que permitía tener un espectro de aprendizaje más amplio. Muchas gracias. 

**Estudiante beneficiario,
Fundación Alas Cinco.**



Es un espacio de compromiso social que se debe seguir promoviendo, con el fin de mostrar la importancia de la educación financiera y la tecnología y de impactar positivamente sobre niños y jóvenes en condición de vulnerabilidad. 

**Voluntario PwC,
Access Your Potential.**





Programa de Fortalecimiento a Organizaciones Sociales - Compartamos con Colombia

PwC Colombia es una de las Firmas cofundadoras de Compartamos con Colombia, organización sin ánimo de lucro que busca promocionar, apoyar y potenciar iniciativas sociales de alto impacto, fortaleciendo el sector social a través del aporte que las firmas líderes podemos entregar para la transformación del país.

Durante el FY21 participamos en el Programa de Fortalecimiento a Organizaciones Sociales a través del tiempo y conocimiento de **10** de nuestros colaboradores. Este programa tiene como objetivo ayudar a **4 organizaciones sociales** del país a fortalecer su situación estratégica y a crear un portafolio de iniciativas con ventaja competitiva, lo cual les ayudará a fortalecer su propuesta de valor y a ser sostenibles en el tiempo.

Asimismo, lideramos webinars organizados por esta entidad, donde 3 de nuestros profesionales compartieron su tiempo y conocimiento en temas como ciberseguridad, impactando a más de 10 organizaciones sociales.

“

Nos enfocamos tanto en nuestro día a día laboral que no alcanzamos a imaginar todo lo que nos rodea y lo que podemos dar para mejorar la situación social de nuestro país. Para mí, el proyecto realizado con Compartamos Con Colombia hace parte de uno de esos aprendizajes de vida, en el cual no sólo nos damos cuenta de lo que podemos ofrecer, sino también de compartir nuestros conocimientos y tiempo con las fundaciones que están velando por un mejor país.”

**Alba Yury Cruz, voluntaria,
Consultora Senior, Advisory.**



Academy For Women Entrepreneurs (AWE)

Liderado por la Embajada de Estados Unidos y la Universidad Sergio Arboleda, AWE tiene como objetivo apoyar y empoderar a las mujeres empresarias de los países en desarrollo de condiciones limitadas socioeconómicamente.

En este programa participaron **2 colaboradores** del área de Servicios Legales y Tributarios para impartir una capacitación del ABC de los tributos, regímenes y perfiles tributarios, tipos de impuestos y obligaciones formales. Gracias a esta capacitación, impactamos a **40 emprendedoras** de todo el país, las cuales representaban a 10 sectores de la economía colombiana.

“ Considero que es una perfecta ocasión para que PwC Colombia, a través de sus colaboradores, actúe como agente de cambio en la sociedad, orientando a las personas con emprendimientos a la materialización de sus sueños, los cuales seguramente impactarán positivamente en la comunidad. **”**

Kevin Avellaneda, voluntario, Consultor Senior, Tax and Legal Services.



Programa de Educación para Emprendedores

En línea con el compromiso de la Red Global de impactar a microempresas y emprendimientos sociales, PwC Colombia creó el Programa de Educación para Emprendedores. Este programa tiene como objetivo impulsar a los emprendedores del país como vehículos de crecimiento económico, sostenibilidad, productividad, generación de empleo en el mercado laboral formal, empoderamiento y prosperidad.

Abordamos temas de:

- Habilidades y competencias de un emprendedor.
- Creación de empresa en Colombia.
- Conceptos básicos de emprendimiento.
- Aspectos comerciales y mercadeo.
- Aspectos legales, tributarios y contables.

En la primera fase del programa, la cual se realizó en colaboración con la Universidad del Norte, impactamos a **120 emprendedores** de los municipios de Manatí y Santa Lucía en el departamento del Atlántico, gracias a **9 colaboradores** de la Firma en las ciudades de Bogotá y Barranquilla



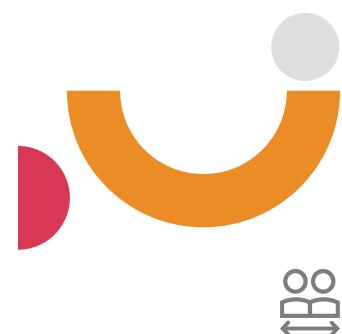
Me pareció un espacio bastante enriquecedor, el cual me aportó mucho conocimiento sobre lo que es un emprendimiento y sobre de qué manera puede uno hacerse conocer en el mercado. Me gustaría que estos cursos sigan para que podamos seguir desarrollando y avanzando en nuestro conocimiento. **”**

**Beneficiario,
municipio de Santa Lucía, Atlántico.**



Efectivamente es un proceso enriquecedor donde además podemos aportar a las comunidades. **”**

**Claudia Sierra, voluntaria,
Directora, Recursos Humanos.**



Programa Scale – AmCham Colombia

Entendiendo la importancia del ecosistema de emprendimiento para el desarrollo económico de Colombia, apoyamos a emprendedores del país a través del talento y experiencia de nuestra gente, con nuestra participación en el Programa Scale, un trabajo en conjunto con el Centro de Conocimiento y Experiencia de PwC y en alianza con la Cámara de Comercio Colombo Americana (AmCham).

Scale tiene el objetivo de ayudar a los empresarios del país al escalamiento de sus negocios a través del acompañamiento y mentoría, la cual es desarrollada de acuerdo con los resultados que se generan en la etapa de diagnóstico del programa.

6 colaboradores compartieron su conocimiento para impactar a **19 emprendimientos** de diversos sectores económicos del país en temas como:

■ Validación del prototipo de negocio.

■ Mercadeo: características y segmentación.

■ Fidelización y modelo postventa.

■ Protección de datos personales y seguridad de la información.

■ Transformación digital.

■ Modelos de venta e-commerce / Canales de distribución y proveeduría.

■ *Elevator pitch* de negocio.

“

El programa de emprendimiento Scale es una oportunidad maravillosa que permitirá a diferentes empresarios, innovadores y disruptivos, generar valor agregado en cada uno de sus proyectos y de esta manera contribuir al sector empresarial del país.”

Vanessa Piñeros,
Consultora Senior del Centro de Conocimiento y Experiencia de PwC Colombia.

Campaña de Navidad

Como tradición en el tiempo, PwC ha llevado a cabo campañas de Navidad con el propósito de beneficiar a niños y jóvenes vulnerables del país. Debido a las restricciones por la pandemia derivada del COVID-19, durante el FY21 no se pudieron realizar actividades presenciales con la comunidad para celebrar esta campaña tan especial. No obstante, durante el mes de diciembre de 2020 realizamos una campaña de donación en donde los colaboradores registraban su aporte económico voluntario, el cual era igualado por la Firma.

El objetivo de esta campaña, en especial en época de pandemia, fue poder brindar las herramientas necesarias para contribuir a la educación de jóvenes en situación de vulnerabilidad y permitir que pudieran continuar con sus estudios académicos.

Logramos impactar a **238** jóvenes con la entrega de **70 tablets y 60 morrales y kits de útiles escolares**, en **5** organizaciones sociales:

Fundación Niñas Sin Miedo

Fundación FANA

Fundación AlasCinco

Asociación Nuevo Futuro de Colombia

Fundación Casa Mamá Yolanda





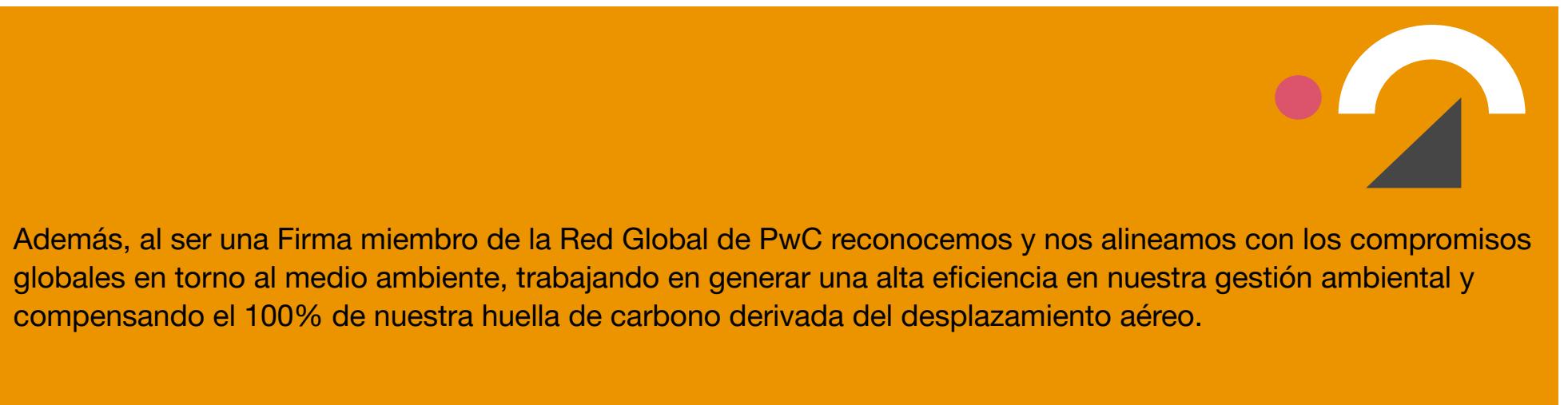
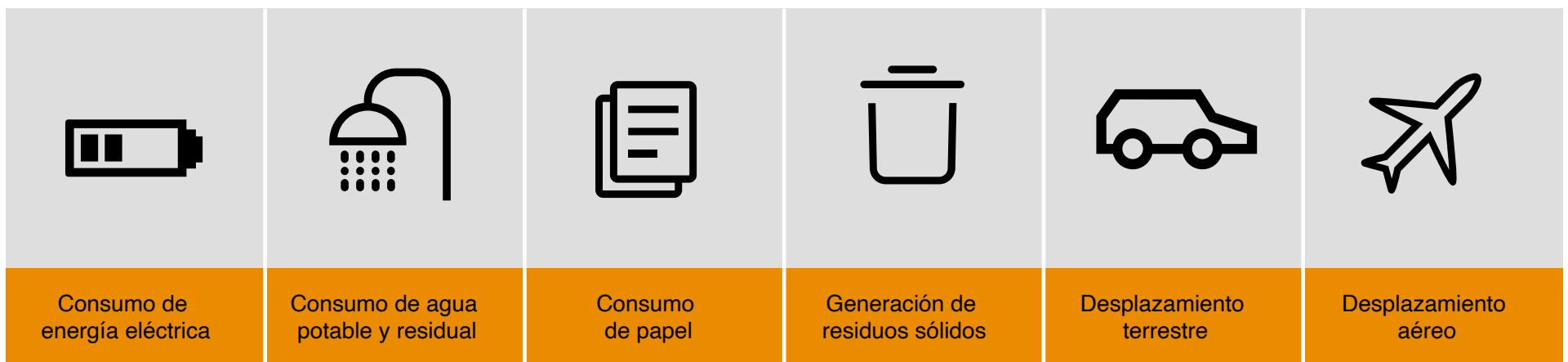
8.

Nuestro compromiso ambiental



En PwC Colombia reconocemos que el cambio climático es uno de los problemas más relevantes que enfrenta nuestro planeta. Nos afecta a todos y, por lo tanto, somos conscientes que, para la construcción de un mundo sostenible de negocios, la protección del medio ambiente cobra bastante importancia. Es por esto que en la Firma hemos incorporado este tema dentro de nuestra planeación estratégica y, aunque pueda representar un desafío, sin lugar a duda se transforma también en una oportunidad de negocio que continúa creando valor por medio de la toma de conciencia y las actividades, programas y/o acciones puntuales que desarrollamos con el objetivo de promover un uso racional de los recursos naturales, sin importar el lugar en donde estemos trabajando, y reducir nuestro impacto ambiental, pensando en el bienestar de las actuales y futuras generaciones.

Nuestros impactos ambientales, por la naturaleza del negocio, provienen principalmente del uso de material y recursos de nuestras oficinas a nivel nacional, así como de la prestación de servicios:



Net Zero 2030: nuestro compromiso con el futuro

El cambio climático es una realidad y representa uno de los principales riesgos emergentes que, no solo impacta el medio ambiente, sino también la economía y la sociedad en general. Las organizaciones no somos ajenas a esta problemática y reconocemos que jugamos un rol fundamental para ayudar a disminuir los impactos negativos que surgen y estimulan la aceleración del calentamiento global.

Cada año son muchas las empresas que miden y reportan voluntariamente sus impactos ambientales, lo que permite generar estrategias de prevención y mitigación ante los riesgos que enfrenta nuestro entorno. Es allí en donde el liderazgo ESG (*environment, social and governance*) crea valor en una organización, pues engloba todos los aspectos e impactos ambientales que genera una empresa, así como las repercusiones en la comunidad y en la toma de decisiones de la estrategia de negocio.

En PwC reconocemos que la comunidad empresarial tiene un papel clave para promover la toma de conciencia de la necesidad urgente de un cambio sistémico que impulse el potencial del desarrollo sostenible. Es por eso que, a nivel global, hemos asumido un compromiso, basado en la ciencia, de alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2030: El compromiso Net Zero 2030. Este incluye:

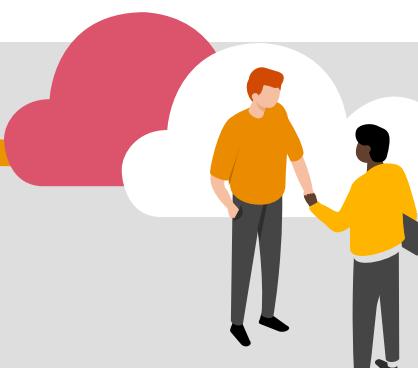
Nuestras operaciones:

- Reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en un 50% para 2030 y compensar las restantes.
- Usar energía 100% renovable.
- Invertir en proyectos de eliminación de carbono.
- Compensar el 100% de los viajes aéreos y disminuir los mismos en un 50%, reconfigurando el modelo de servicio al cliente para equilibrar el trabajo a distancia y presencial, manteniendo un compromiso de calidad y valor agregado.
- Promover el involucramiento con nuestros proveedores para abordar su impacto climático.



Nuestros clientes:

- Apoyarlos a medida que desarrollan e implementan planes concretos sobre cómo gestionar la descarbonización de sus operaciones.
- Incorporar el análisis climático basado en la ciencia en nuestras áreas de servicio, brindando a los clientes información sobre los riesgos y oportunidades climáticas, especialmente en el liderazgo del desarrollo de estándares ESG.



Política y promoción:

- Apoyamos los esfuerzos globales para desarrollar marcos y estándares de informes ESG transparentes y sólidos, contribuyendo con la agenda política y climática.



Este compromiso comprende toda la red de firmas, nuestra cadena de suministro y nuestros clientes. Sin duda entendemos que este compromiso requiere del trabajo de todos y en PwC Colombia trabajaremos juntos para lograrlo.



Nuestra huella de carbono

Como Firma buscamos ser agentes de cambio y queremos seguir reafirmando nuestro compromiso con el medio ambiente, sin importar el lugar en donde estemos trabajando. Debido al aislamiento y trabajo en casa derivado de la pandemia por COVID-19, la medición de huella de carbono en nuestras operaciones puede verse afectada. No obstante, reconocemos que es necesario medir para lograr una gestión que impacte positivamente nuestro entorno, trabajando en conjunto por acciones de mitigación tanto en las oficinas como en las casas.

Por lo tanto, seguimos realizando la medición de nuestra huella de carbono, la cual es conocida también como *Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI)*. La metodología que se seleccionó para el desarrollo de la cuantificación del inventario se basó en los lineamientos establecidos por el *Protocolo de Gases de Efecto Invernadero – GEI (Green Gas Protocol)*, del Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el *Global CR Reporting Manual FY21* de PwC.

De acuerdo con esto, se manejaron tres tipos de alcances:

1 Emisiones directas – Alcance 1

PwC Colombia no cuenta con emisiones de GEI para este alcance, debido a que la Firma no realiza combustión para la generación de energía ni tampoco cuenta con consumo de combustible para transporte propio.

2 Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica – Alcance 2¹⁴

La información reportada para este alcance hace referencia al consumo de energía eléctrica proveniente de la red nacional, el cual se recopiló a partir de las facturas mensuales de las empresas de servicios públicos proveedoras de energía eléctrica de cada una de las ciudades en donde se ubican las sedes de PwC Colombia.

Para realizar el cálculo de las emisiones, el factor de emisión utilizado proviene del documento “Sistema interconectado nacional Colombia” de la Unidad de Planeación Minero-Energética de Colombia (UPME) y corresponde a 0,11 tCO2e/MWh.

(Propio M.A.1) (Propio M.A.2)

Así, el consumo de energía y las emisiones de GEI respectivas son:

Ciudades	Consumo de Energía (kWh)		Emisiones (tCO2E)	
	FY21	FY20	FY21	FY20
Bogotá	216.915	475.312	23,86	52,28
Medellín	17.162	66.759	1,89	7,34
Cali	22.846	61.167	2,51	6,73
Cartagena	1.283	0 ¹⁵	0,14	0
Barranquilla	10.312	61.290	1,13	6,74

De acuerdo con lo anterior, se puede determinar que el total de consumo energético y de emisiones correspondiente al alcance 2, para PwC Colombia en el FY21 fue de:

- Consumo total de energía: 268.518 (kWh)
- Total de emisiones indirectas de GEI asociadas al consumo de energía: 29,54 tCO2e.

14. Para la medición de este alcance se tuvo únicamente en cuenta los límites operacionales de las sedes físicas de PwC.

15. Durante el FY20 no se reportó consumo de energía en sede de Cartagena



3 Emisiones indirectas asociadas a desplazamiento aéreo – Alcance 3¹⁶

La información reportada para este alcance corresponde a los vuelos realizados por los colaboradores de la Firma, la cual fue suministrada por el área administrativa de PwC y el operador logístico con el que se cuenta. Se obtuvo la fecha y ruta del desplazamiento, con los cuales se estimó la distancia aérea recorrida en cada uno de los vuelos realizados.

El factor de emisión utilizado para realizar el cálculo de las emisiones indirectas por consumo de combustibles fósiles por transporte aéreo proviene de los factores de conversión de GEI del gobierno de Reino Unido para una empresa 2019 (*UK Government GHG Conversion Factors for Company*) del Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial (*Department for Business, Energy and Industrial Strategy*). Es importante aclarar que el factor depende de la distancia recorrida por el vuelo de acuerdo con la siguiente tabla:

Tipos de vuelo	FE kgCO2e / km
Corto (<460km)	0,255
Mediano (460 - 3700km)	0,158
Largo (>3700km)	0,196

(Propio M.A.3) (Propio M.A.4) (Propio M.A.5)

Número de viajes, distancia recorrida y emisiones por tipo de vuelo

	Corto		Mediano		Largo		Total desplazamiento aéreo	
	FY21	FY20	FY21	FY20	FY21	FY20	FY21	FY20
Número de viajes	44	1.993	22	1.085	0	137	66	3.155
Total de Km	11.172	487.521	14.409	1.032.448	0	793.089	25.581	2.313.158
Total de emisiones (tCO2e)	2,85	124,32	2,28	163,14	0	155,45	5,13	442,91

Sin duda las restricciones áreas derivadas de la pandemia por COVID-19 conllevaron una reducción significativa de nuestra huella de carbono asociada a desplazamiento aéreo, la cual representaba más del

 **80%** total de emisiones en años fiscales anteriores y para el FY21 fue únicamente del 10,64%.

No obstante, proyectamos que a futuro este alcance siga siendo uno de los más representativos y, adicional al compromiso Net Zero 2030, seguimos compensando el

 **100%** de nuestras emisiones por desplazamiento aéreo¹⁷.



Durante el FY21, adicional al desplazamiento aéreo, compensamos el 100% de las emisiones por desplazamiento terrestre y energía eléctrica (45 tCO2e) a través de un proyecto en nuestro país:

- [Conservación de la selva tropical Chocó-Darién, Colombia – Proyecto REDD+;](#)

La región Chocó-Darién abarca desde el oriente de Panamá hasta la costa del pacífico colombiano; además, es una de las áreas con mayor diversidad biológica del mundo. El proyecto tiene como objetivo prevenir la deforestación en 13.000 hectáreas a través de una combinación de protección forestal y actividades de desarrollo sostenible, en conjunto con las comunidades indígenas de la zona. Además, el proyecto reduce la dependencia comunitaria de la extracción de madera y las prácticas agrícolas insostenibles, como la cría de ganado, mediante la creación de capacidad de gobernanza y el desarrollo de métodos de producción sostenibles.

16. Para el Alcance 3, bajo los lineamientos del manual de reporte PwC Global se consideran únicamente las emisiones indirectas asociadas a desplazamiento aéreo, puesto que representan más del 80% de la huella de carbono de la Firma.

17. En el FY20 compensamos 442,91 tCO2e (total del 100% de las emisiones de desplazamiento aéreo en el FY20).



Generación de residuos

Comprometidos con la protección del medio ambiente y el fortalecimiento de una cultura del reciclaje en nuestras oficinas, involucramos a nuestros colaboradores en planes de capacitación y campañas de sensibilización para la adecuada separación de residuos. Todas nuestras sedes a nivel nacional cuentan con puntos ecológicos con su respectiva señalización, alineadas con los residuos resultantes de los procesos de la Firma, lo que permite indicar por medio de ejemplos visuales el tipo de residuos que se deben depositar en cada contenedor de acuerdo con su color.



(Propio M.A.6)

Durante el FY21, la generación de residuos se distribuye de la siguiente manera a nivel nacional:

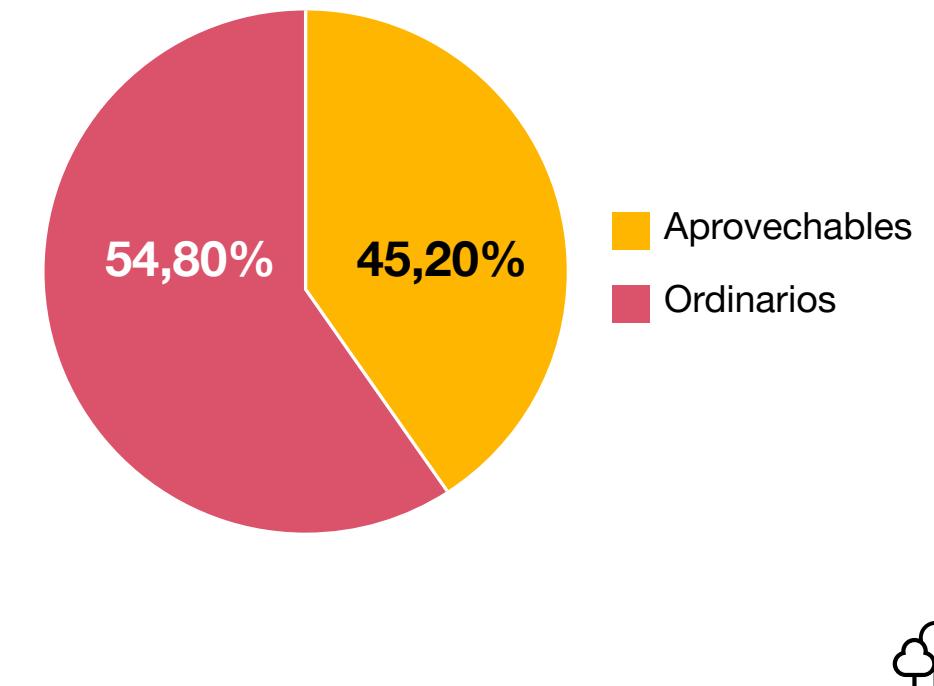
Ciudades	Aprovechables	
	FY21	FY20
Bogotá	797 kg.	5.929 kg.
Medellín	119 kg.	554 kg.
Cali	66 kg.	240 kg.
Barranquilla	31 kg.	0 kg.
Total	1.013 kg.	6.723 kg.

Ciudades	Ordinarios	
	FY21	FY20
Bogotá	955 kg.	15.373 kg.
Medellín	203 kg.	2.461 kg.
Cali	94 kg.	6.712 kg.
Barranquilla	47 kg.	648 kg.
Total	1.228,75 kg.	19.155 kg.

Es importante resaltar que la reducción considerable de los residuos generados en nuestras sedes fue causada principalmente por la migración al trabajo en casa por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19.

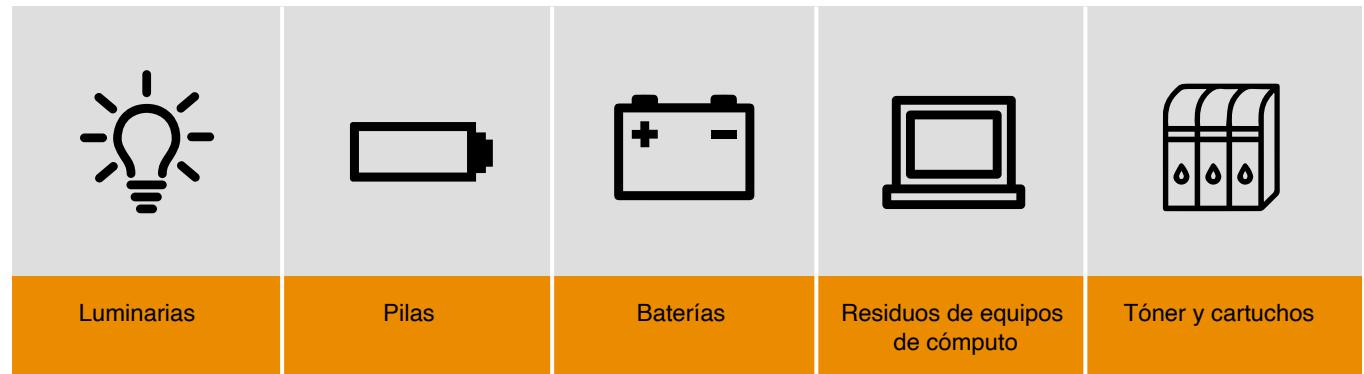
Desde el área de Responsabilidad Corporativa, como plan de acción, implementamos durante el año fiscal un plan de comunicaciones, sensibilizaciones y capacitaciones con el fin de que nuestros colaboradores continúen realizando buenas prácticas en el manejo de residuos, tanto en las instalaciones de la Firma como en sus hogares.

A continuación, podemos observar la representación del porcentaje de los dos tipos de residuos mencionados anteriormente durante el FY21:



Si bien los residuos generados en la Firma son correspondientes con las operaciones que se desarrollan en la misma, es importante resaltar que los aprovechables y ordinarios no son los únicos resultantes, pues también se generan:

Residuos especiales considerados como RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) por sus características fisicoquímicas:



Igualmente, se generan residuos derivados de la emergencia sanitaria por COVID-19:

Residuos con material biológico generados por colaboradores:



Residuos peligrosos derivados de la limpieza y desinfección, generados por servicios generales:



Durante el FY21, PwC Colombia realizó un riguroso estudio de seguridad en la selección de proveedores para la entrega de residuos con tratamiento especial, residuos con material biológico y residuos peligrosos derivados de la limpieza y desinfección, teniendo en cuenta que estos proveedores cumplieran con todas las regulaciones legales ambientales aplicables para realizar el correcto tratamiento de estos residuos y una adecuada disposición final.



Consumo de agua residual

Entendemos y reconocemos que el agua es un recurso fundamental para el planeta tierra y sabemos que tenemos una responsabilidad individual y como Firma por promover su uso racional y su cuidado. Por tal razón, desarrollamos campañas de sensibilización y educación para el uso eficiente, sostenible y responsable del agua, y hemos dispuesto formatos para que los colaboradores nos reporten posibles condiciones inseguras o incidentes que puedan afectar este recurso.

(Propio M.A.7)

Consumo total de agua residual.

Ciudades	Consumo de agua residual (m ³)	
	FY21	FY20
Bogotá	2.673	5.841
Medellín	72	431
Cali	34	225
Barranquilla	1	13
Total	2.779	6.510

Consumo de papel

Debido al core del negocio y sus operaciones, el consumo de papel también representa un aspecto ambiental importante por el impacto que podemos generar al usarlo. Es por esto que hemos desarrollado un subprograma de ahorro de papel para reducir al mínimo posible la cantidad que se utiliza en las oficinas y en las impresoras que se tienen en rotación ubicadas en los hogares de algunos colaboradores, contribuyendo a mejorar nuestra huella ecológica.

Las iniciativas que se han llevado a cabo son:

- Digitalización de documentos.
- Uso de papel reciclable.
- Comunicados de sensibilización para imprimir a doble cara y únicamente cuando se considere estrictamente necesario.



(Propio M.A.8)

Consumo total de papel.

Ciudades	Consumo de papel (número de resmas)	
	FY21	FY20
Bogotá	357	4.489
Medellín	94	209
Cali	74	156
Barranquilla	0	177
Cartagena	0	0
Impresoras en rotación	79	N/A
Total	525	5.031

El papel utilizado en PwC Colombia para las impresiones se encuentra elaborado a partir de fibras renovables, reciclables y biodegradables que provienen de plantaciones forestales certificadas (FSC). Además, es el único papel blanco producido en Colombia totalmente libre de cloro (TFC) y en su proceso de fabricación genera huella positiva de CO₂, lo que ayuda a reducir el efecto invernadero.





Campañas ambientales

En Responsabilidad Corporativa promovemos espacios, iniciativas y campañas que permitan crear y fortalecer la conciencia en los colaboradores sobre su responsabilidad frente al medio ambiente y proporcionen la oportunidad de generar un cambio positivo en el entorno.

Durante el FY21, debido al trabajo en casa a raíz de la emergencia sanitaria del COVID-19, no se pudieron realizar actividades y campañas presenciales como en los anteriores años fiscales. Sin embargo, en la búsqueda de continuar impactando positivamente al medio ambiente y a nuestros colaboradores sin importar el lugar en donde estemos trabajando, se diseñó y elaboró un programa de **Hábitos Sostenibles**, el cual tiene como objetivo conocer algunos de los hábitos respecto de la sostenibilidad que los colaboradores practican en sus hogares e identificar en cuáles podemos mejorar; así mismo, diseñar y/o reestructurar programas, actividades, capacitaciones, entre otros, que den respuesta a los aspectos e impactos ambientales de la Firma.

Este programa se encuentra segmentado en los siguientes subprogramas:



Energía Vampiro:

Promover la disminución del consumo energético que se genera a partir de los aparatos electrónicos que se dejan conectados cuando no están siendo utilizados.



Cierra la llave del agua, abre tu conciencia ambiental:

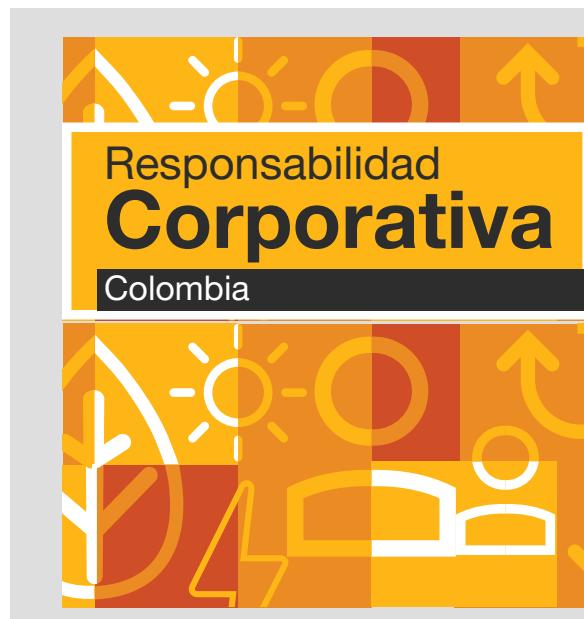
Fomentar la disminución del consumo de agua cuando se toma una ducha, alineado con lo recomendado por la OMS (Organización Mundial de la Salud).



Menos papel, más árboles:

Disminuir el consumo de papel por parte de los colaboradores que cuentan con impresoras de la Firma en rotación, para que usen solamente éstas cuando sea necesario.

Adicionalmente, continuamos con el compromiso de informar internamente a los colaboradores por medio de:



Green Comms

Compartimos fechas medioambientales, noticias relevantes nacionales e internacionales en materia ambiental, la gestión interna de PwC en este tema, entre otros, a través de un boletín mensual en temas de medio ambiente, con el cual buscamos generar mayor conciencia sobre nuestro papel como personas frente al cambio climático, el desarrollo sostenible y compartir acciones que puedan ayudar para disminuir los efectos que degradan el ecosistema.



Sistema de Gestión Ambiental

PwC Colombia adaptó su Sistema de Gestión Ambiental con el propósito de continuar dando respuesta y cumplimiento a las necesidades resultantes de la emergencia sanitaria por COVID-19 y a los requerimientos en materia legal ambiental aplicables emitidos por las entidades locales y nacionales, enfocados en minimizar nuestro impacto ambiental, generar conciencia y promover el cuidado del entorno sin importar el lugar donde estemos trabajando.

Nuestros objetivos en materia de medio ambiente, los cuales se encuentran explícitos en la política integrada HSEQ, son:

- Identificar los aspectos ambientales, evaluar, comunicar, valorar los impactos y establecer los respectivos controles.
- Proteger y promover el cuidado del medio ambiente, mediante la mejora continua del SIG-HSEQ.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de impactos ambientales.
- Buscar la excelencia en todos los aspectos de nuestro negocio y estar comprometidos con minimizar los impactos ambientales de nuestras operaciones.





9.

Tenemos una voz relevante



Afiliaciones

Como Firma, entendemos que la creación de espacios y relaciones estratégicas en el ecosistema de negocios es necesaria para tener una voz relevante en el mercado y en la comunidad. Es por esto que, a través de los años, nos hemos interesado por ser parte de organizaciones y asociaciones que comparten nuestros valores y que tienen como objetivo generar valor agregado en la sociedad. La sinergia y conocimiento compartido de estas relaciones han sido fundamentales para que PwC pueda atender las necesidades de sus clientes y grupos de interés con los más altos estándares en conocimiento y buenas prácticas.



(102-13)

Durante el FY21 participamos activamente en afiliaciones con las siguientes entidades:

- ACRIP - Asociación de Gestión Humana
- ANDI - Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
- BPro - Asociación Colombiana de BPO
- Cámara de Comercio Colombo Americana - Bogotá
- Cámara de Comercio Colombo Americana - Cali
- Cámara de Comercio Colombo Americana - Medellín
- Cámara de Comercio Colombo Americana - Barranquilla
- Cámara de Comercio Colombo Holandesa
- Cámara de Comercio Colombo Mexicana
- Cámara de Comercio Colombo Británica
- Cámara de Comercio Colombo Francesa
- CEA - Consejo de Empresas Americanas
- ColCapital - Asociación de Fondo de Capital Privado
- Fintech - Asociación Colombiana de empresas de tecnología e innovación financiera.
- IIA - Instituto de Auditores Internos de Colombia
- ICDT - Instituto Colombiano de Derecho Tributario
- INCP - Instituto Nacional de Contadores Públicos

Además, como Firma líder de pensamiento, apoyamos al Consejo Técnico de la Contaduría Pública (CTCP) en:

- Comité de Expertos NAI
- Comité de Aseguramiento
- Comité de Expertos
- Comité del Sector Financiero
- Comité del Sistema Documental

UN Global Compact

(102-12)

Desde 2002, la Red Global de firmas PwC es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este compromiso reafirma el valor que encontramos en las acciones ejecutadas como Firma para ayudar a las empresas a actuar de forma responsable, alineadas con los diez principios del pacto y encaminadas a promover estratégicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En PwC Colombia acogemos este compromiso y trabajamos por fortalecer nuestro liderazgo como negocio responsable, siendo un referente en el mercado e impactando positivamente el ecosistema empresarial.



Eventos

Como Firma de servicios profesionales, nos enorgullece continuar agregando valor a nuestros grupos de interés a través del conocimiento y experiencia de nuestra gente, por medio de conversatorios, talleres y webinars. A pesar de la pandemia por el COVID-19, como resultado de la cual nos vimos limitados para la realización de eventos presenciales, durante el FY21 reimaginamos lo posible y, tomando ventaja de las herramientas tecnológicas a nuestra disposición, realizamos un total de 109 eventos virtuales tratando una gran variedad de temas de interés para nuestros clientes. A continuación describimos algunos de ellos:



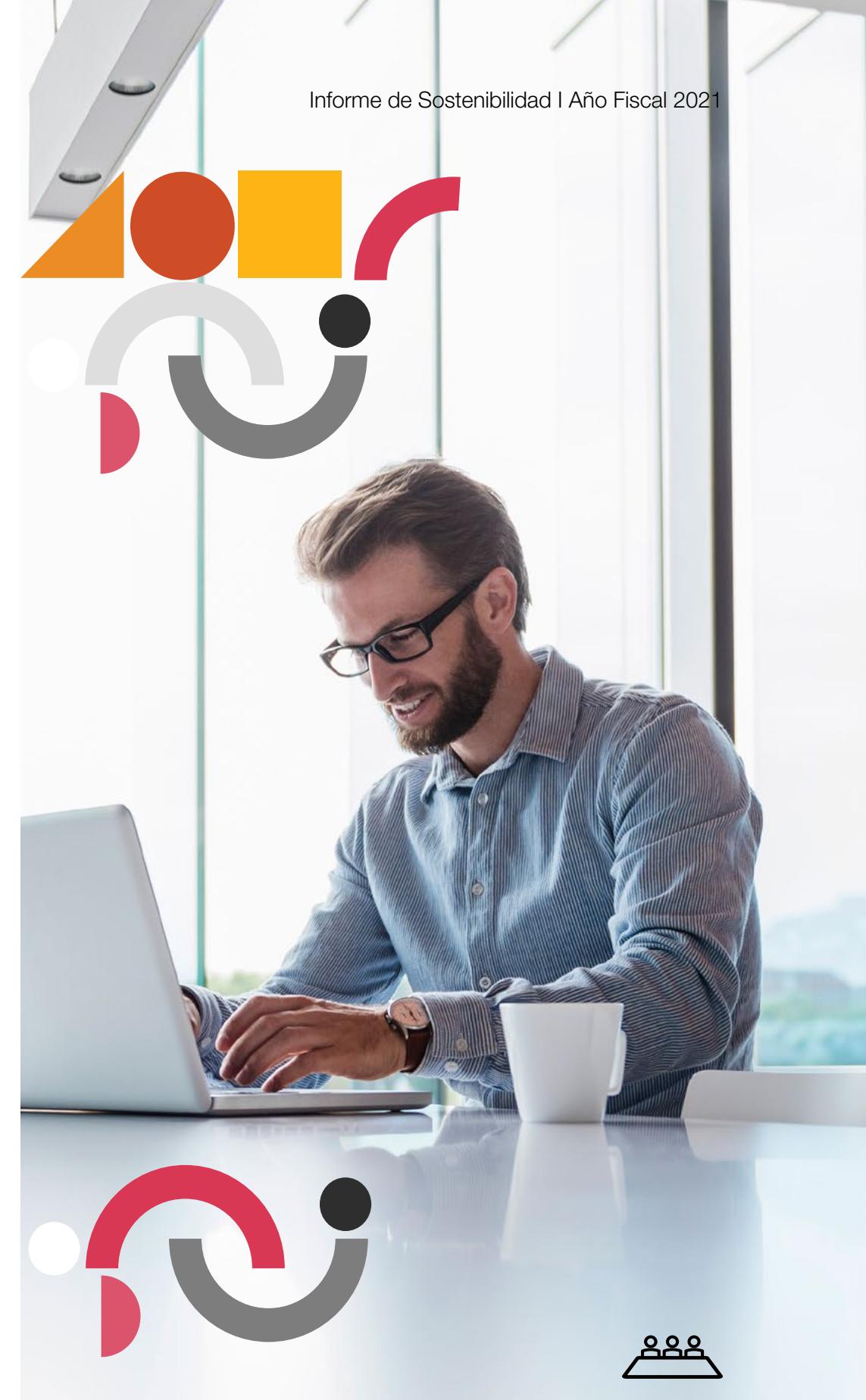
Webinars Unidad de Estrategia Familiar:

- Impacto del COVID-19 en empresas de familia.
- Estructuración corporativa.
- Planificación financiera en tiempos del COVID-19.
- Planificación de sucesión de las empresas de familia.
- Presente y futuro de las empresas familiares estructuradas en Colombia y Panamá.
- Impacto de la transformación digital en empresas familiares.
- Visión de crecimiento en empresas de familia.
- Lanzamiento empresas familiares.



Webinars – Práctica Laboral:

- Requisitos para acceder al Programa de Apoyo al pago de Prima PAP.
- Procedimiento y condiciones para acceder al auxilio para los trabajadores en suspensión contractual o en licencia no remunerada.
- Efectos laborales e impositivos de la inconstitucionalidad del decreto sobre el alivio en aportes a pensión.
- Pagos para educación en favor de empleados: impactos tributarios y laborales.
- Actualización en el proceso migratorio: nuevas medidas frente a trámites de extranjería.
- Extensión del Programa de Apoyo al Empleo Formal PAEF: Requisitos y efectos tributarios.
- Terminación anticipada de los procesos de la UGPP.
- Nueva regulación para el trabajo en casa.





Webinars:

- Legal: Disolución de sociedades en el marco del Decreto 1068 del 2020.
- Precios de Transferencia: Nuevo registro de contratos para commodities.
- Implicaciones tributarias, aduaneras y legales de la extensión de la emergencia sanitaria en Colombia.
- Precios de Transferencia: Registro de contratos de commodities.
- El papel de los PMIS (Project Management Information System) en el marco de la transformación digital.
- Cumplimiento en el registro de declaración del grupo empresarial o la situación de control.
- Facturación Electrónica.
- Ley de Emprendimiento.
- Lean Startup.

Tour de Fundamentos de Agilidad en Proyectos:

- Agilidad vs Tradicional.
- El manifiesto ágil y su interpretación.
- Fundamentos de Scrum.

Seminario Live PwC:

- La residencia fiscal y cambiaria del trabajador extranjero en Colombia, en tiempos del COVID-19.
- Tributación para Influencers, Youtubers y emprendedores digitales.
- Devoluciones automáticas de saldos a favor.
- Actualización Tributaria de la Economía Digital.
- Convenios para evitar la doble imposición.
- Temas especiales en la liquidación del impuesto de renta en el año de la pandemia.
- Aspectos legales y operativos para el cumplimiento en la liquidación de nómina y seguridad social.

Talleres:

- Taller Laboral.
- Taller Cambiario.
- Taller Protección de datos.
- Taller UGPP: “cómo estar preparado para un requerimiento de la UGPP”.

Liderando la transformación digital y la conectividad en Colombia

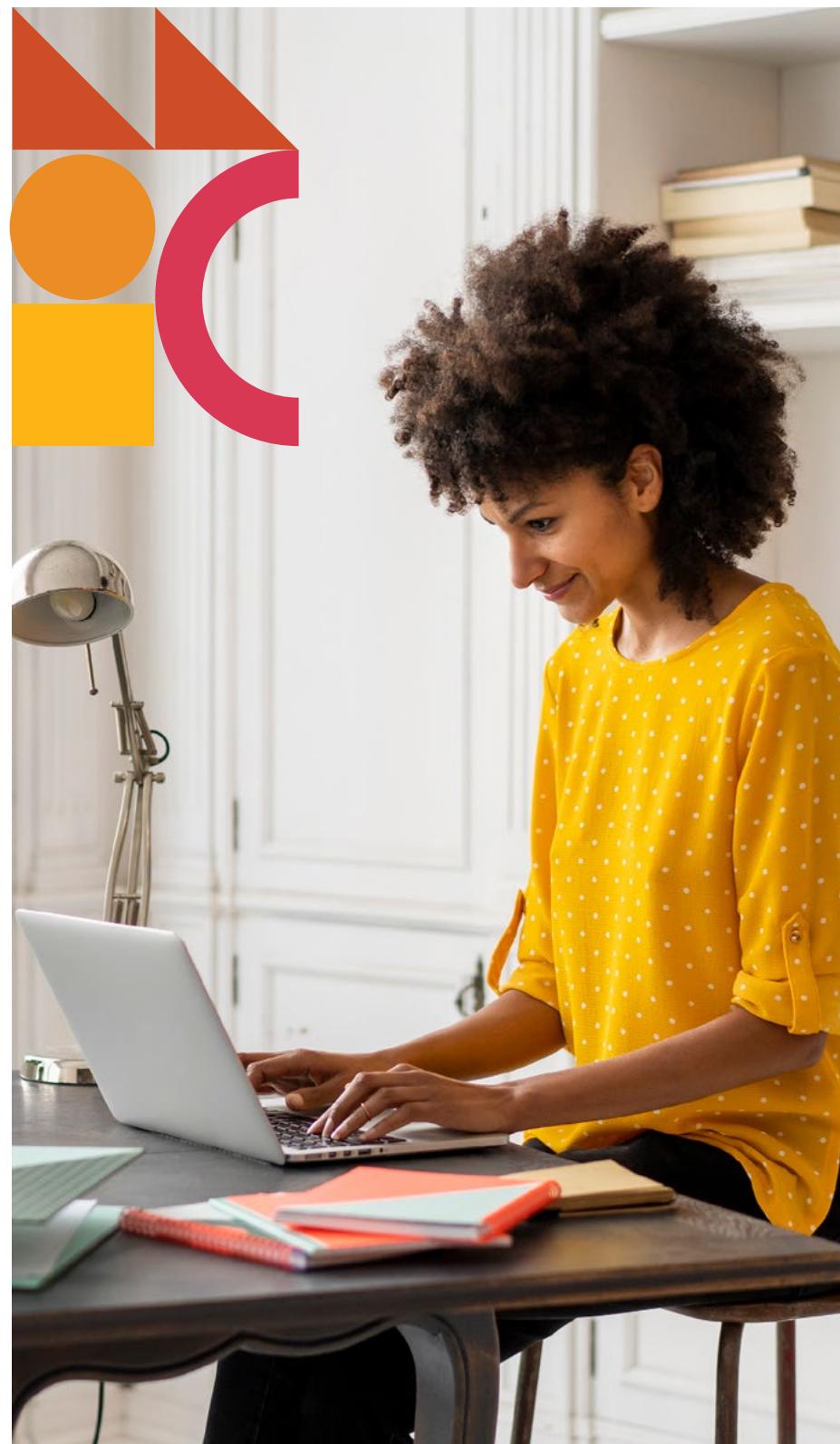
Foro Virtual PwC Actualizaciones y perspectivas impositivas en la nueva normalidad



Conversatorios PwC:

- Facturación Electrónica: últimas novedades, aspectos prácticos e implementación.
- Enfoques Ágiles y Enfoques Tradicionales ¿realidad o percepción?.
- Relación de costos, gastos y deducciones.
- Controversias de Precios de Transferencia: Tendencias y Desafíos.
- Retos y Oportunidades de la gestión de los Derechos Humanos en el ámbito empresarial.
- La relación entre los contribuyentes y la DIAN en un mundo virtualizado por el COVID-19.
- PwC LATAM: Impacto del COVID-19 en el deterioro de activos financieros bajo IFRS 9 en América Latina.
- ¿El aseguramiento de gestión de proyectos agrega valor?.
- Fortaleciendo la resiliencia organizacional - Lecciones aprendidas en torno a la gestión de crisis y la continuidad de negocio.
- Disciplined Agile.
- Transición Energética.

Actualización de la Guía sobre Programas de Cumplimiento bajo la FCPA por parte del Departamento de Justicia de los EE.UU.



Ciclo Farmacéutico:

- Posiciones Tributarias.
- Laboral.
- Aspectos fiscales.
- Talento.

Seminario Actualidad Tributaria

CINIIF 23:

- La incertidumbre frente a los tratamientos del impuesto a las ganancias.
- Charla CINIIF 23 en Cali.

Desafíos frente al cumplimiento de la Nómina Electrónica en Colombia

Novedades:

- SAGRILAFT de la Supersociedades.
- Tributarias.
- Normativas de Jurisprudencia y Doctrina Relevante.



Tributarios y Fiscales:

- Aspectos prácticos del régimen de tributación simple.
- Beneficios Cambiarios y Tributarios.
- Normatividad reciente en materia tributaria.
- Ley de crecimiento económico - actualización tributaria con PwC.
- Comité Tributario y Financiero “Perspectivas del sector financiero colombiano con el TLC y el mercado de fusiones y adquisiciones”.
- Actualización intercambio de información tributaria automática entre Panamá y Colombia.
- Comité Tributario: Reforma Tributaria.
- Charla Actualidad Tributaria con Amcham Barranquilla.
- Reformas Fiscales en Latinoamérica, Estados Unidos y España.
- Aspectos Fiscales.

Human Resources Transformation:

- Upskilling: ¿La respuesta para acelerar la evolución del negocio en esta era digital?.
- La diversidad como herramienta para la competitividad.
- Human Capital Tour 2021: La Nota Económica.
- Retos y estrategias para la inclusión laboral femenina 2021.

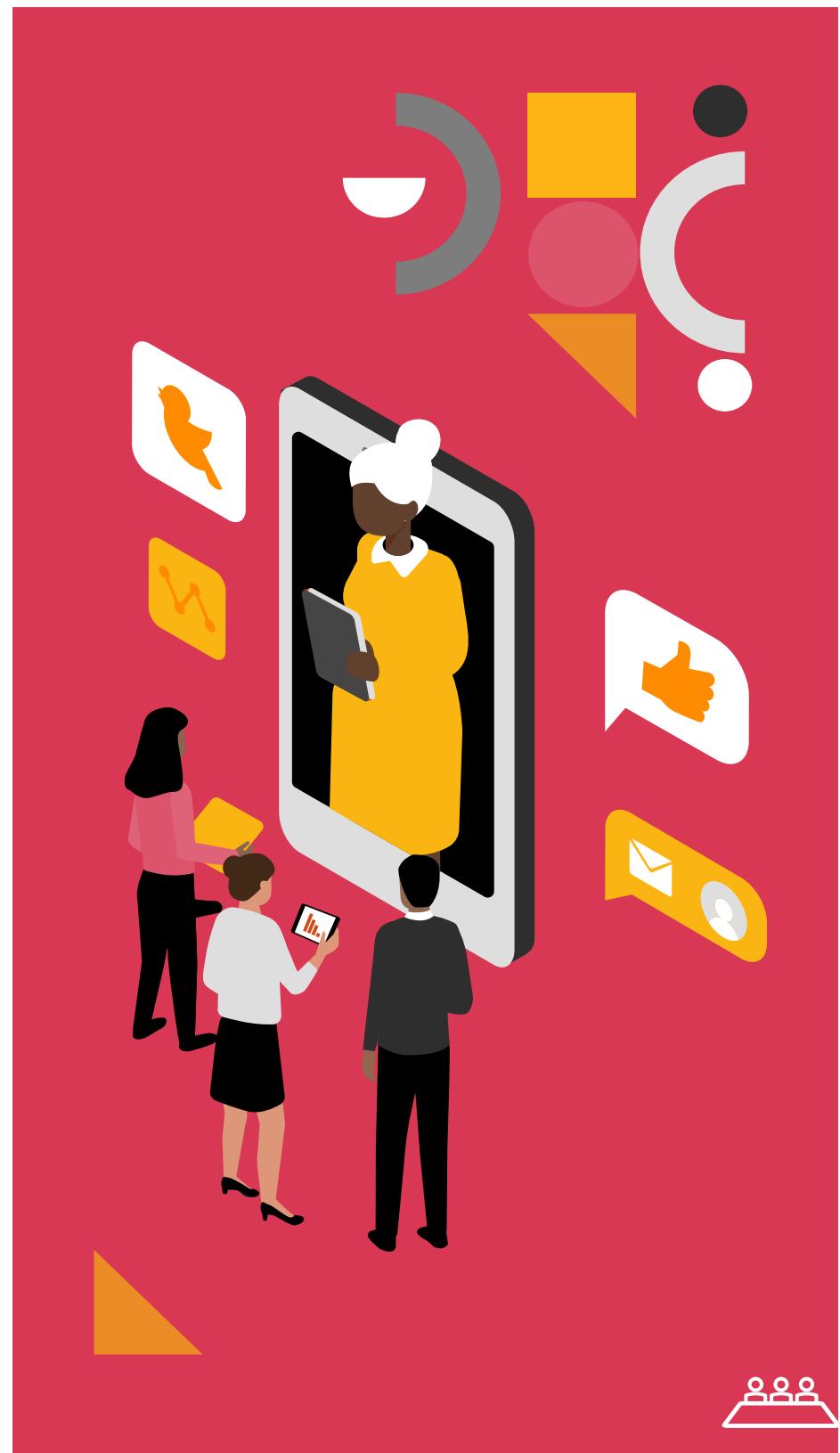
Sostenibilidad y Cambio Climático:

- Liderazgo en preparación de la agenda semestral del comité de sostenibilidad.
- ¿Están las organizaciones preparadas para afrontar el cambio climático?.

Lanzamiento CEO Survey 2021

Otros temas:

- Créditos condonables.
- Insolvencia.
- Master Class de Due Diligence - Capital Summit de la Cámara de Comercio de Cali.
- Gestión empresarial: Transformación e innovación.
- Charla Actualización Normativa - Región Caribe.
- Registro de commodities en precios de transferencia y aspectos específicos de pagos al exterior.
- Foro de la Industria del Entretenimiento, Medios y Telecomunicaciones.
- Transformación PMBoK - Séptima edición.
- Cómo es el futuro financiero, retos regulatorios y casos de éxito.
- PAS Scrum.
- Aspectos legales del trabajo remoto - comité de talento.
- Aspectos más relevantes de las normas adoptadas en los últimos años.



Publicaciones

Siendo el conocimiento el core de nuestro negocio, cada año compartimos con nuestros grupos de interés una variedad de publicaciones acerca de temas de alta relevancia. Durante el FY21, la Firma compartió alrededor de 56 publicaciones, entre las cuales se encuentran artículos, reportes, informes, entrevistas y comunicados.



**Conoce las publicaciones
haciendo clic en su título**



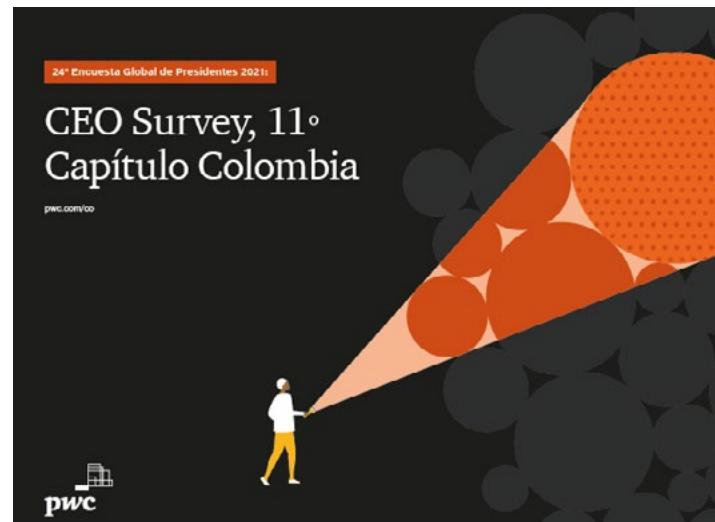
Doing Business in Colombia 2021

Presenta información clave de los principales lineamientos que se deben tener en cuenta para desarrollar negocios en Colombia.



Global Consumer Insights 2020

Este estudio busca entender el impacto del COVID-19 en los hábitos y comportamientos de consumo, principalmente en las categorías de compra, los canales de preferencia y la decisión de marca.



CEO Survey Colombia 2021

Explora la confianza de los líderes empresariales de Colombia sobre el comportamiento de la economía y los principales retos a los que se enfrentan.



Incentivos Fiscales para Energías Renovables en Latinoamérica

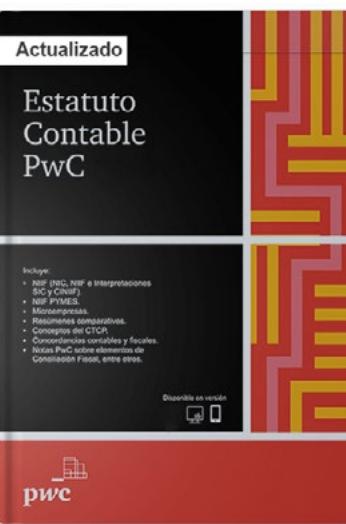
Se exponen los lineamientos y beneficios tributarios que pueden ser aplicados por contribuyentes en distintos países de Latinoamérica – una guía ilustrativa para encontrar oportunidades de expansión o mejoras para la transición energética.





Global Entertainment & Media Outlook 2020-2024

Brinda un panorama global de los gastos de los consumidores en la industria del entretenimiento durante los próximos cinco años. Además, es una fuente de información relevante para analizar las proyecciones, entender las tendencias y tomas de decisiones relevantes para los negocios dentro de esta industria.



Estatuto Contable

Una publicación indispensable para quienes tengan interés en comprender la información financiera de su propio negocio y el entorno económico del sector privado en general, así como profundizar en los tratamientos contables que afectan a las pequeñas, medianas y grandes empresas.



PwC Times

Esta es la plataforma de difusión de contenido de PwC Colombia, donde se reúnen las publicaciones elaboradoras por la Firma, agrupadas en las siguientes temáticas:

- Fuerza laboral y talento humano
- Disrupción tecnológica y digital
- Reportes, datos y transparencia
- Cambio climático y sostenibilidad
- Normatividad y cumplimiento
- Estrategia y toma de decisiones



Estatuto Tributario

Herramienta esencial que contiene las disposiciones tributarias del orden nacional y sus fuentes de interpretación más relevantes. Se encuentra actualizado con las principales novedades en materia tributaria, especialmente los cambios derivados de la pandemia por el COVID-19.



Premios y reconocimientos

Para la Firma es un orgullo poder recibir nominaciones y premios, así como los que reciben nuestros colaboradores gracias a su profesionalismo, dedicación y aportes a la comunidad de negocios. En el FY21 tuvimos el privilegio de ser nombrados en diferentes espacios y algunos de nuestros colaboradores también recibieron diferentes reconocimientos.



PwC Colombia hace parte de la décima edición del ranking Controversy Leaders

Nos enorgullece hacer parte de esta publicación, la cual exalta a los principales especialistas en controversias fiscales del mundo y cubre una amplia gama de jurisdicciones, llegando a miles de personas e identificando a diversos líderes y profesionales en crecimiento.

De los más de 1.500 expertos en el listado, cuatro pertenecen a PwC Colombia:



Carlos Mario Lafaurie, socio líder de PwC Colombia.



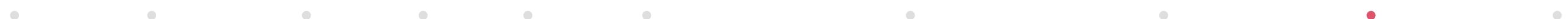
Carlos Miguel Chaparro, socio líder de Servicios Legales y Tributarios.



Nacira Lamprea, socia de Servicios Legales y Tributarios.



Javier Blel, director de Servicios Legales y Tributarios.





PwC Colombia, reconocida en los Premios Ingenio 2020

Los Premios Ingenio son los galardones más importantes de la industria de Software y TI a nivel nacional, organizado por MinTic, Colombia 4.0 y la Fedesoft. Nuestro proyecto PSA CloudProjects fue el ganador entre más de 200 proyectos, concursando en la categoría de casos de éxito en el sector Gobierno como mejor aplicación, gracias a la postulación del Fondo de Adaptación del Gobierno Nacional, entidad adscrita al Ministerio de Hacienda.

CloudProjects es una herramienta de gestión de proyectos en la nube que le permite a nuestros clientes contar con una estructura tecnológica alineada con la nueva era de la transformación digital, permitiendo apoyar a los grupos de interés en la estructuración de un plan de proyectos, desde la identificación de la iniciativa, hasta el cierre de los mismos, automatizando varios elementos involucrados.



Nacira Lamprea, reconocida en la sección Woman in Tax Leaders

En la sexta edición de la guía International Tax Review (ITR), Nacira Lamprea, socia de Servicios Legales y

Tributarios, fue seleccionada para ser parte del ranking que conmemora a los principales profesionales de impuestos en el mundo.



Es un honor para mí ser parte de este gran listado junto a otras expertas que han dedicado su energía y tiempo para mejorar el desarrollo del sector legal y tributario.”

Nacira Lamprea



Carlos Mario Lafaurie, reconocido por Best Lawyers en el Global Business Edition

En su quinta edición, nuestro socio líder fue distinguido en la categoría Tax Law del Global Business de la guía Best Lawyers, una publicación que destaca a los mejores abogados pertenecientes a 28 países a nivel global.



Nombramiento de colaboradores en Juntas Directivas

Durante el FY21, cuatro colaboradores de la Firma fueron nombrados y renombrados como miembros de juntas directivas:

Ángela Liliana Sánchez, socia TLS: renombrada para la Junta Directiva de la Cámara Colombo Holandesa.

Carlos Mario Lafaurie, socio líder: nombrado Nuevo Presidente de la Junta Directiva del Consejo de Empresas Americanas (CEA).

Javier Blel, director TLS: renombrado para la Junta Directiva de la Cámara Colombo Francesa.

Jorge Eliecer Moreno, socio Assurance: renombrado para la Junta Directiva del Instituto Nacional de Contadores Públicos (INCP).



10. Índice de contenidos GRI



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Contenidos generales				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización	PricewaterhouseCoopers (PwC) Colombia		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pág. 73		5. Nuestro negocio
102-3	Ubicación de la sede	Pág. 7		1. Acerca de nosotros
102-4	Ubicación de las operaciones	Pág. 6		1. Acerca de nosotros
102-5	Propiedad y forma jurídica	Pág. 7		1. Acerca de nosotros
102-6	Mercados servidos	Pág. 72		5. Nuestro negocio
102-7	Tamaño de la organización	Pág. 7, 73 y 84		1. Acerca de nosotros 5. Nuestro negocio
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 33		4. Nuestra gente
102-9	Cadena de suministro	Pág. 85		5. Nuestro negocio
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	A raíz de la pandemia se evaluó la capacidad instalada de oficinas teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, el trabajo en casa y la implementación de un sistema de gestión de espacio, que permite disponer de puestos de trabajo sin la asignación específica a un colaborador a través de reservas previas. Como resultado de esta evaluación se redujeron las áreas disponibles en 600 mts2.		



Estándar GRI / Indicador propio		Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
102-11	Principio o enfoque de precaución		No aplica. Al ser una Firma de servicios profesionales, no existe un peligro grave ante la degradación del medio ambiente.		
102-12	Iniciativas externas	Pág. 112		9. Tenemos una voz relevante	
102-13	Afiliación a asociaciones	Pág. 112		9. Tenemos una voz relevante	
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pág. 2			
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 19		3. Gobierno y ética	
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza	Pág. 23		3. Gobierno y ética	
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Pág. 23		3. Gobierno y ética	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Pág. 24		3. Gobierno y ética	

Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de grupos de interés	Pág. 12		2. Acerca de este informe
102-41	Acuerdos de negociación colectiva		PwC Colombia no cuenta con acuerdos de negociación colectiva.	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pág. 12		2. Acerca de este informe
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 13		2. Acerca de este informe
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág. 13		2. Acerca de este informe
Prácticas para la elaboración de informes				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales S.A.S. PricewaterhouseCoopers S.A.S. PwC Contadores y Auditores S.A.S. PricewaterhouseCoopers Servicios Legales y Tributarios S.A.S. PricewaterhouseCoopers Information Services S.A.S		1. Acerca de nosotros
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág. 16		2. Acerca de este informe



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
102-47	Lista de temas materiales	Pág. 16		2. Acerca de este informe
102-48	Re expresión de la información	Pág. 42		4. Nuestra gente
102-49	Cambios en la elaboración de informes		No se presentaron cambios significativos respecto a la información del informe anterior.	
102-50	Periodo objeto del informe	Pág. 12		2. Acerca de este informe
102-51	Fecha del último informe	FY20: periodo comprendido entre el 1 de julio del 2019 al 30 de junio de 2020.		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual.		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pág. 12		2. Acerca de este informe
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Pág. 12		2. Acerca de este informe
102-55	Índice de contenidos GRI	Pág. 122		
102-56	Verificación externa		Este informe no fue sometido a verificación externa.	



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Temas materiales				
Prácticas anticorrupción, ética e independencia				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 25		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 25		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 25		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 27		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág. 26		
Propio G.E.2	Porcentaje de cumplimiento curso <i>e-learning Combatting Corruption and Money Laundering</i>	Pág. 27		
Propio G.E.3	Total procesos de <i>Client Due Diligence</i> realizados	Pág. 29		
Propio G.E.4	Total procesos de Debida Diligencia Avanzada - AML realizados	Pág. 29		
3. Gobierno y ética				
 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS				
16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.				



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Atracción y retención del talento				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 41	4. Nuestra gente	 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisarios en la vida política, económica y pública.</p> 
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 41		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 41		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 42 y 44		
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 48		
401-3	Permiso parental	Pág. 50		
Propio N.G.4	Global People Survey (GPS)	Pág. 41		
Propio N.G.5	Porcentaje de practicantes y aprendices en las nuevas contrataciones.	Pág. 43		
Propio N.G.6	Porcentaje del total de colaboradores según sus años de permanencia en la Firma.	Pág. 45		
Propio N.G.7	Número de colaboradores en categoría High y Middle que iniciaron su carrera en PwC con categoría Staff.	Pág. 46		

Estándar GRI / Indicador propio		Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Propio N.G.8	Número de colaboradores asignados al programa Global Mobility	Pág. 50			 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
Propio N.G.9	Número de actividades realizadas de Bienestar Psicosocial	Pág. 52		4. Nuestra gente	<p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p>



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Desarrollo y formación del talento				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 54		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 54		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 54		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 55		
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 55		
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 61		
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Pág. 59		
Propio N.G.10	Número de colaboradores beneficiarios de la política de financiamiento de estudios	Pág. 55		
Propio N.G.11	Total horas de formación	Pág. 56		
Propio N.G.12	Cumplimiento cursos obligatorios L&E en PwC	Pág. 57		
Propio N.G.13	Número de promociones por género y categoría	Pág. 61		
				
4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.				
				

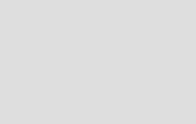
Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Seguridad y salud en el trabajo				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 63		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 63		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 63		
403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 63		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 64 y 66		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 65		4. Nuestra gente
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 66		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 64		
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 67		
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Pág. 65		
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 63		

Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 68	4. Nuestra gente	 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 68			
Presencia en el mercado					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 70	5. Nuestro negocio		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 70			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 70			
Propio N.N.1	Proporción del total de ingresos por industria	Pág. 72			
Propio N.N.2	Participación en redes sociales	Pág. 80	8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.		



Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Innovación y digitalización				
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 87		 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 87		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 87	6. Innovación y seguridad de la información	8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.



Estándar GRI / Indicador propio		Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Propio I.S.1	Número de servicios ofrecidos que involucran aspectos digitales	Pág. 88			 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
Propio I.S.2	Porcentaje de colaboradores que realizaron los Digital Quests	Pág. 89		6. Innovación y seguridad de la información	<p>9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.</p>
Seguridad de la información					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 91			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 91			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 91		6. Innovación y seguridad de la información	
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 92			
Propio I.S.3	Porcentaje colaboradores capacitados en NDPP	Pág. 92			

Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Otros indicadores reportados en el Informe				
Gobierno y ética				
Propio G.E.1	Porcentaje de cumplimiento curso e-learning Annual Ethics and Compliance	Pág. 20	3. Gobierno y ética	
Nuestra gente				
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Pág. 35	4. Nuestra gente	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 35		
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Pág. 38		
Propio N.G.1	Número total de profesiones en la plantilla de colaboradores.	Pág. 35		
Propio N.G.2	Número total de universidades del pregrado de nuestros colaboradores.	Pág. 35		
Propio N.G.3	Número y porcentaje de empleados por sexo, región y edad.	Pág. 36		
Presencia en el mercado				
Propio N.G.3	<i>Client Loyalty Index</i>	Pág. 81	5. Nuestro negocio	
Propio N.N.4	Gastos de funcionamiento, contribuciones de socios, colaboradores y profesionales y pagos a gobiernos	Pág. 84		

Estándar GRI / Indicador propio	Ubicación / Respuesta directa	Omisiones	Capítulo	ODS y metas
Propio N.N.5	Porcentaje contratación de proveedores locales	Pág. 85	5. Nuestro negocio	
Nuestro compromiso con la comunidad				
Propio Com.1	Total de colaboradores que participaron en actividades de voluntariado corporativo	Pág. 96	7. Nuestro compromiso con la comunidad	
Propio Com.2	Total horas invertidas en voluntariado corporativo	Pág. 96		
Nuestro compromiso ambiental				
Propio M.A.1	Total consumo energía	Pág. 104		
Propio M.A.2	TCO2 emitidas por consumo de energía eléctrica	Pág. 104		
Propio M.A.3	Número de viajes por desplazamiento aéreo	Pág. 105		
Propio M.A.4	Distancia recorrida en km por desplazamiento aéreo	Pág. 105	8. Nuestro compromiso ambiental	
Propio M.A.5	TCO2 emitidas por desplazamiento aéreo	Pág. 105		
Propio M.A.6	Total de residuos aprovechables y ordinarios generados	Pág. 106		
Propio M.A.7	Total consumo agua	Pág. 108		
Propio M.A.8	Total consumo papel	Pág. 108		





Informe de Sostenibilidad

Año Fiscal
2021

PwC ayuda a las organizaciones y personas a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas presente en 155 países, con más de 284.000 personas comprometidas a entregar calidad en los servicios de Auditoría, Impuestos y Consultoría. Cuéntanos lo que te importa y encuentra más información visitando nuestra web: www.pwc.com.

© 2021 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.