



# Informe de sostenibilidad

Año Fiscal 2025 - PwC Colombia





**Carlos Mario Lafaurie  
Scorza**  
Socio Principal PwC  
Colombia

## GRI 102-14

En un contexto marcado por transformaciones sociales, económicas y ambientales que exigen un compromiso creciente por parte de todos los sectores de la sociedad, enfocados en mejorar la calidad de vida, ampliar el acceso a la educación, promover empleos equitativos, proteger el entorno natural, impulsar el uso de tecnologías emergentes y fomentar la innovación bajo principios de calidad, ética y transparencia, PwC Colombia reconoce que la sostenibilidad empresarial debe estar alineada con las necesidades de nuestros clientes y las expectativas de nuestros grupos de interés. Esto lo hacemos a través de una gestión integral en temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), en coherencia con nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y abordar desafíos relevantes.

Con base en lo anterior, les invito a conocer nuestro séptimo Informe de Sostenibilidad correspondiente al año fiscal 2025 (del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025), en el que se detallan los avances y acciones en esta materia.

Este informe se elaboró siguiendo los lineamientos de la metodología GRI (Global Reporting Initiative). Durante este año, continuamos con el análisis de doble materialidad realizado en 2024, lo que nos permitió fortalecer la identificación de riesgos y oportunidades, y así seguir contribuyendo al desarrollo sostenible del país. Además, como muestra de nuestro compromiso, el documento rinde homenaje a la extraordinaria biodiversidad de la flora en Colombia, país que alberga más de 26.000 especies de plantas, de las cuales el 15% son endémicas.

Nuestra estrategia local, One LoS, se estructura en cinco pilares: 1. Crecimiento rentable y sostenible, 2. Personas, 3. Tecnología, innovación y excelencia operacional, 4. Riesgo y calidad, y 5. Sostenibilidad corporativa. Nos enorgullece ser pioneros en afiliarnos a la Cámara de la Diversidad y seguir trabajando en nuestro compromiso Net Zero con objetivos al 2030.

Asimismo, durante este periodo, alcanzamos el segundo lugar en el ranking de empresas líderes en sostenibilidad de la Cámara de Comercio, lo que refleja nuestro compromiso con el fortalecimiento continuo en temas ASG.

Conscientes del papel fundamental del sector privado en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desde 2002 somos signatarios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y contribuimos localmente a 10 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a 33 de sus metas.

Durante este año reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua al mantener las certificaciones que respaldan nuestro Sistema Integrado de Gestión. La vigencia de las normas ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Medio Ambiente), ISO 45001:2015 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 27001:2013 (Seguridad de la Información) y Norsok SWA-006:2020 evidencia la solidez de nuestras prácticas y nos impulsa a seguir fortaleciendo una gestión responsable, transparente y alineada con los más altos estándares internacionales.

Finalmente, extiendo mi agradecimiento a las más de 2.000 personas que hacen parte de PwC Colombia. Los logros alcanzados durante este año fiscal son el reflejo de su compromiso, esfuerzo y convicción de que juntos podemos generar un impacto positivo en nuestra Firma, en nuestros clientes y en la sociedad. Gracias a su dedicación hemos consolidado avances que nos inspiran a seguir transformando nuestro entorno con responsabilidad y excelencia.

# Agradecimientos:

La elaboración de este reporte fue realizada de manera colectiva. Damos las gracias especialmente a los siguientes equipos de PwC Colombia:

## **Gestión del proyecto, redacción y edición:**

Equipo de Sostenibilidad Corporativa.

## **Revisión y corrección de estilo**

Equipo Procesamiento de Textos.

## **Diseño y diagramación**

Equipo Marketing & Sales.

## **Fotografías tomadas por:**

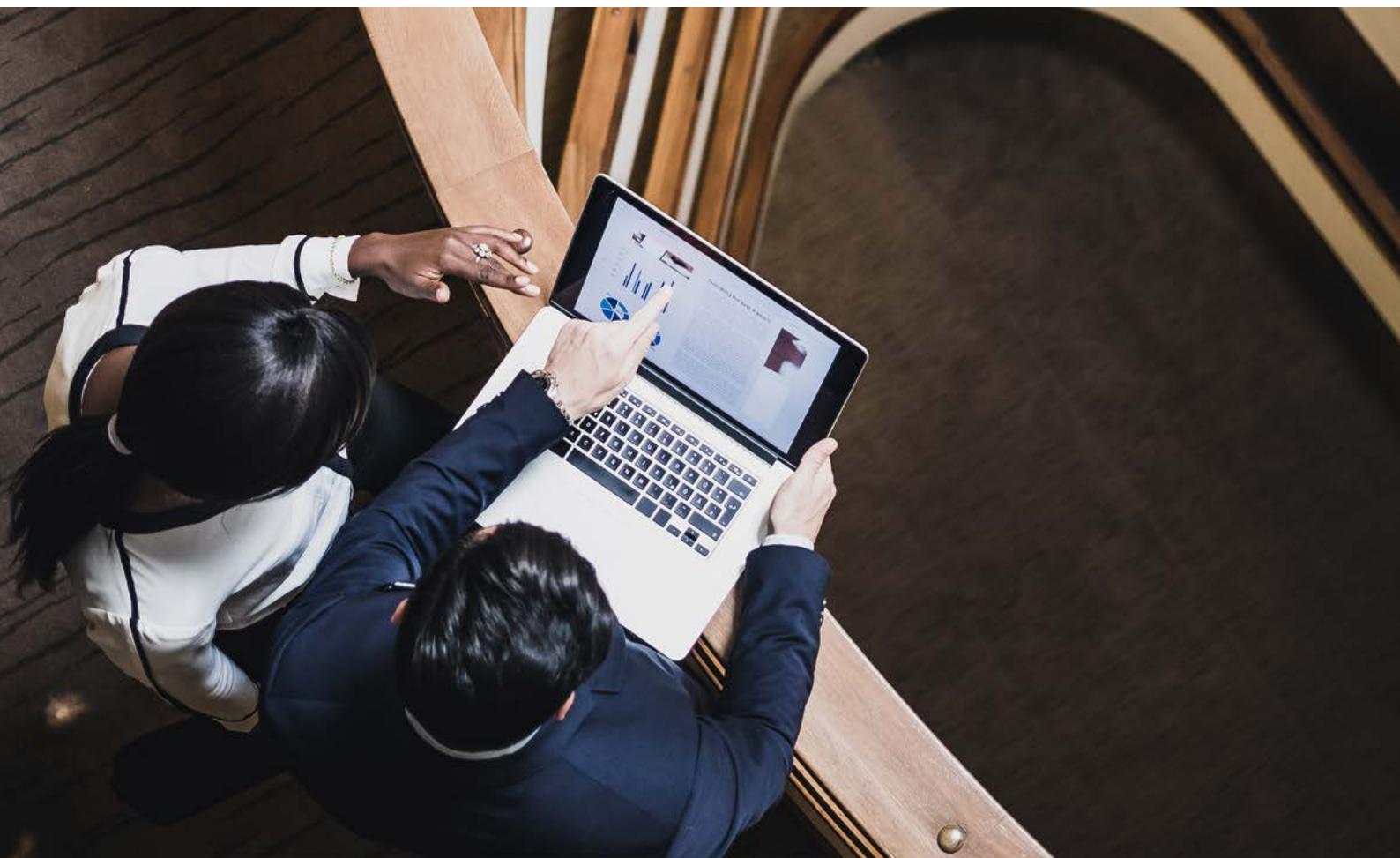
- Angela Martínez.
- Karen Dayana Albarado.
- Laura Janeth Perez Mesa.
- Briyid Dayana Pineda.

Reconocemos el valioso apoyo de las áreas de soporte en la preparación de este informe y celebramos el talento de quienes participaron en nuestro concurso de fotografía. Sus imágenes, inspiradas en la diversidad de la flora natural colombiana, acompañan este documento y reflejan nuestro compromiso con la conservación.

# Tabla de contenidos

<b>01</b> Introducción	06
<b>02</b> Gobierno corporativo y prácticas empresariales	40
<b>03</b> Nuestro negocio	71
<b>04</b> Nuestra gente	117
<b>05</b> Nuestro compromiso con el entorno	158
<b>06</b> Índice de contenidos GRI	198

# 1.1. Acerca de nosotros



# PwC Global

Somos parte de la Red Global de Firmas de PwC, que se encuentra en 149 países y 656 ciudades a nivel global, generando confianza en la sociedad y resolviendo problemas importantes, gracias a nuestro equipo multidisciplinario de más de 370.393 colaboradores. Nos interesamos por el crecimiento financiero y sostenible de nuestros clientes, ofreciendo servicios con los más altos estándares de calidad, integridad y de ética que caracterizan a nuestros colaboradores.

# PwC Colombia

## GRI 2-1



- 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.
- PricewaterhouseCoopers Internal Firm Services S.A.S.
- PricewaterhouseCoopers Servicios de Auditoría S.A.S.

PricewaterhouseCoopers (PwC) se estableció en Colombia hace 78 años y a lo largo de este tiempo hemos acompañado a nuestros clientes y demás grupos de interés. Operamos en las principales cuatro ciudades del país, proporcionando servicios en las diferentes regiones. Asimismo, para poder entregar nuestros servicios especializados contamos con siete entidades legalmente constituidas.

## GRI 2-6

Nuestros servicios se destacan en varios sectores y mercados, debido a nuestro amplio portafolio y expertise, entre los cuales se encuentran:

<p><b>Tax and Legal</b></p> <p><b>Servicios tributarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación y cumplimiento en materia fiscal</li> <li>• Contabilidad fiscal</li> <li>• Litigios tributarios</li> <li>• Políticas de precios de transferencia</li> </ul> <p><b>Servicios legales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoría y consultoría legal</li> <li>• Asesoría laboral, comercial, societaria y contractual</li> <li>• Asesoría migratoria</li> <li>• Unidad de estrategia familiar</li> <li>• Comercio exterior y regulaciones aduaneras</li> </ul>	<p><b>Auditoría y aseguramiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoría externa y revisoría fiscal</li> <li>• Auditorías especiales</li> <li>• Servicios de Aseguramiento de Riesgos</li> <li>• Mercado de capitales</li> </ul>	<p><b>Fusiones, adquisiciones y estructuración de proyectos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transacciones y operaciones</li> <li>• Valoraciones</li> <li>• Finanzas empresariales</li> <li>• Recuperación de negocios</li> <li>• Infraestructura y organización de proyectos</li> </ul>
<p><b>Consultoría de Negocio</b></p> <p><b>Riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios Forenses y Prevención del Fraude</li> <li>• Administración Global de Riesgos y Actuaria</li> <li>• Sostenibilidad y Cambio Climático</li> <li>• Servicios de Control y Auditoría Interna</li> </ul> <p><b>Tecnología:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformación Digital</li> <li>• Automatización de Procesos Inteligentes</li> </ul> <p><b>Estrategia de negocios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformación del Talento Humano</li> <li>• Optimización del rendimiento</li> <li>• Cadena de Suministro</li> <li>• Estrategia</li> <li>• Administración de activos fijos</li> <li>• Fusiones, Adquisiciones y Estructuración de Proyectos</li> <li>• Gestión de Proyectos</li> </ul> <p><b>Soluciones específicas por sector</b></p>	<p><b>Outsourcing</b></p> <p><b>Sector público:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos financieros</li> <li>• Procedimientos administrativos</li> <li>• Administración y control</li> <li>• Normativas contables</li> <li>• Soluciones digitales</li> </ul> <p><b>Sector privado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outsourcing Contable</li> <li>• Gestión administrativa y financiera</li> <li>• Outsourcing de nómina</li> <li>• Gestión del personal</li> <li>• Soluciones tecnológicas</li> </ul>	<p><b>Centro de conocimiento y experiencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas Inhouse o personalizados</li> <li>• Club del conocimiento</li> <li>• Diplomados, capacitaciones, seminarios y talleres</li> <li>• Certificaciones de carácter internacional</li> <li>• Comunidad de contabilidad, finanzas y tributarias</li> </ul>

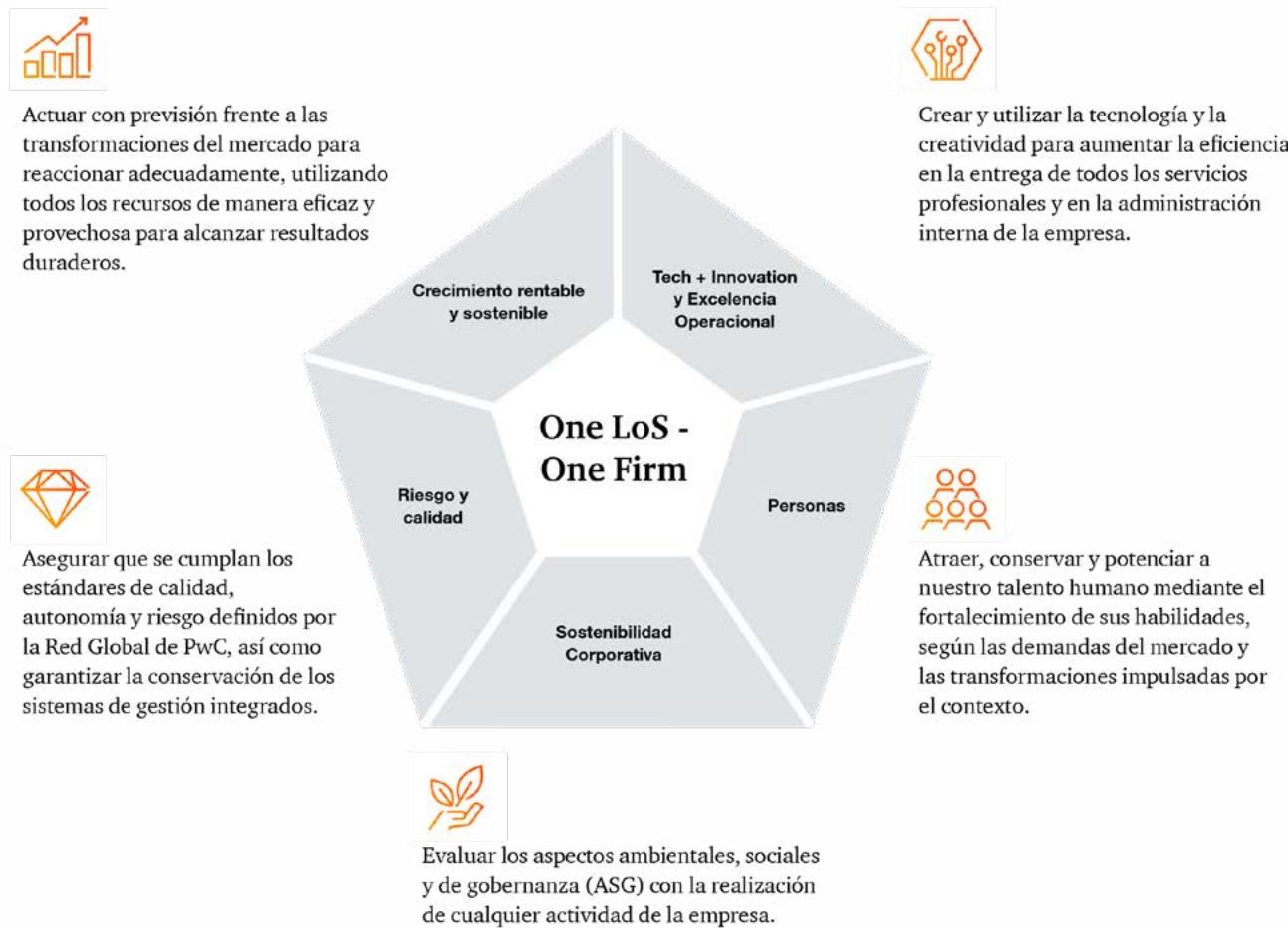
# Nuestros clientes

Contribuimos de manera efectiva al progreso financiero y sostenible de nuestros clientes, brindando un servicio excepcional que nos ayuda a mostrar nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes.

Industrias a las que pertenecen nuestros clientes	Porcentaje
Industria Venta minorista y consumo.	30.9%
Industria de Manufactura industrial y automotriz.	24.9%
Industria Energía, servicios públicos y recursos.	12.5%
Industria Servicios financieros.	11.8%
Industria Tecnología, medios y telecomunicaciones (TMT).	10.4%
Industria Industrias de la salud.	3.9%
Industria Gobierno y servicios públicos.	3.7%
Industria Capital privado.	1.9%

# Estrategia One Los - One Firm

Nuestra estrategia Global One LoS - One Firm, se fundamenta en cinco pilares estratégicos que concentran nuestras acciones y dirigen nuestro comportamiento como integrantes de la Red Global de PwC, su objetivo es asegurar que permanezcamos como una Firma destacada en Colombia, con un crecimiento que sea rentable y resultados que perduren en el tiempo.



# Estrategia la Nueva Ecuación

Nuestra perspectiva como Red PwC se basa en nuestro objetivo de ser la Firma de servicios profesionales más confiable y significativa a nivel global. Buscamos atraer al mejor talento y fusionarlo con las nuevas tecnologías para ayudar a nuestros clientes y demás grupos de interés a generar confianza y ofrecer resultados sostenibles en medio de la evolución de la era de la transformación digital.

Denominamos a nuestra estrategia global “La Nueva Ecuación”, y aborda las dos necesidades más esenciales que enfrentan actualmente clientes y organizaciones.

Primero, está la necesidad urgente de adaptarse con éxito y transformarse ante las principales dificultades que están moldeando el mundo: la disruptión tecnológica o transformación digital, el cambio climático y la sostenibilidad, las tensiones geopolíticas, el desarrollo económico y las tensiones sociales. En segundo lugar, está la necesidad de establecer confianza en la sociedad en un momento extremadamente delicado, volviéndose un reto difícil de alcanzar.

# Estrategia Sostenibilidad Corporativa (SC)

Para PwC Colombia, la Sostenibilidad Corporativa es una nueva manera de concebir el mundo de los negocios, por lo que buscamos generar un impacto favorable en la comunidad y en el entorno mediante nuestras decisiones y acciones, alineando nuestra Estrategia de Sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas, las metas de la Red Global PwC y nuestros principios corporativos.

Considerando lo anterior, nuestra estrategia de Sostenibilidad Corporativa se enfoca en ser catalizadores de cambio y actuar de manera responsable a través de cuatro pilares estratégicos:

## 01. Negocios Responsables

Tenemos con una voz significativa, especialmente en lo que respecta a nuestra ética e integridad, y los criterios que sostenemos en el mercado.

## 02. Inclusión y Diversidad

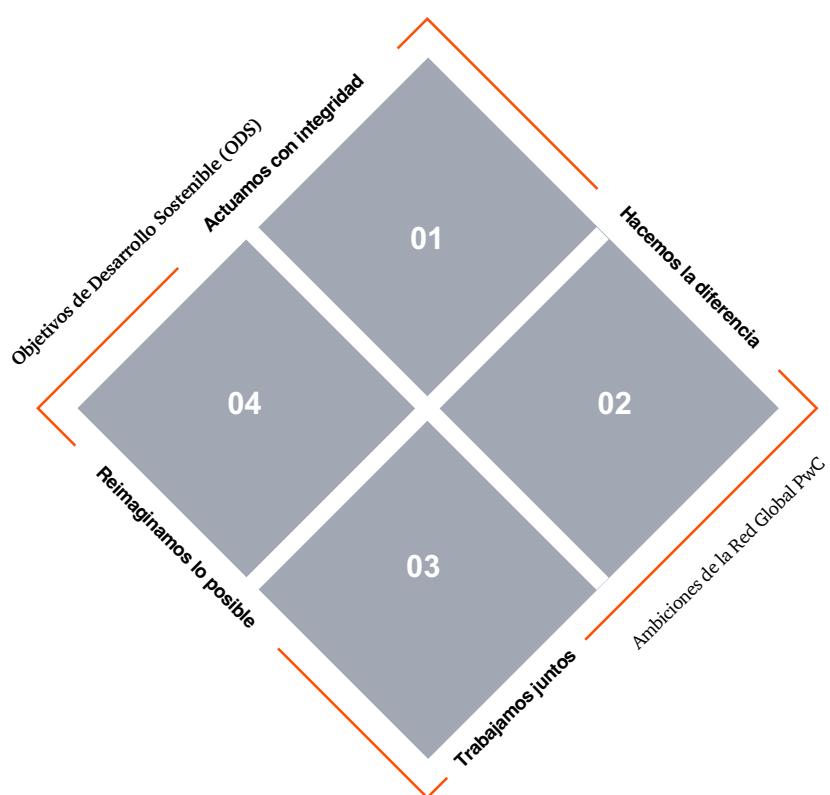
Establecemos un entorno variado que aprecia las diferencias y potencia el mejor talento.

## 03. Medio Ambiente

Satisfacemos las crecientes expectativas de nuestros grupos de interés en cuanto a nuestro comportamiento en el ámbito ambiental.

## 04. Comunidad

Generamos valor conjunto entre las comunidades y el personal de PwC, cumpliendo con nuestro compromiso de marca.



# Afiliaciones

## GRI 2-28

Estamos interesados en crear colaboraciones y vínculos estratégicos con diferentes organizaciones y asociaciones, porque esto nos ayuda a ofrecer soluciones integrales de manera más efectiva a las demandas de nuestros diferentes grupos de interés. Por esta razón, colaboramos estrechamente con organismos reguladores, asociaciones, ONG's y otras entidades de importancia.

Durante el año fiscal 2025, nuestras principales asociaciones con entidades tanto nacionales como internacionales fueron:

- AMCHAM (Cámara de Comercio Colombo-americana).
- ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia).
- ANDESCO (Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones).
- Britcham (Cámara de Comercio Colombo - británica).
- CEA (Consejo de Empresas Americanas).
- ColCapital (Asociación Colombiana de Capital Privado).
- CCB (Cámara de Comercio de Bogotá).
- CCC (Cámara de Comercio de Cali).
- CCI (Cámara Colombiana de Infraestructura).
- Holland House Colombia (Cámara de Comercio Colombo – holandesa).
- INCP (Instituto Colombiano de Contadores Públicos).
- Invest Pacific (Agencia de Promoción de Inversión en el Pacífico Colombiano).
- ProColombia.

# 1.2. Resumen ejecutivo



# Gobierno Corporativo

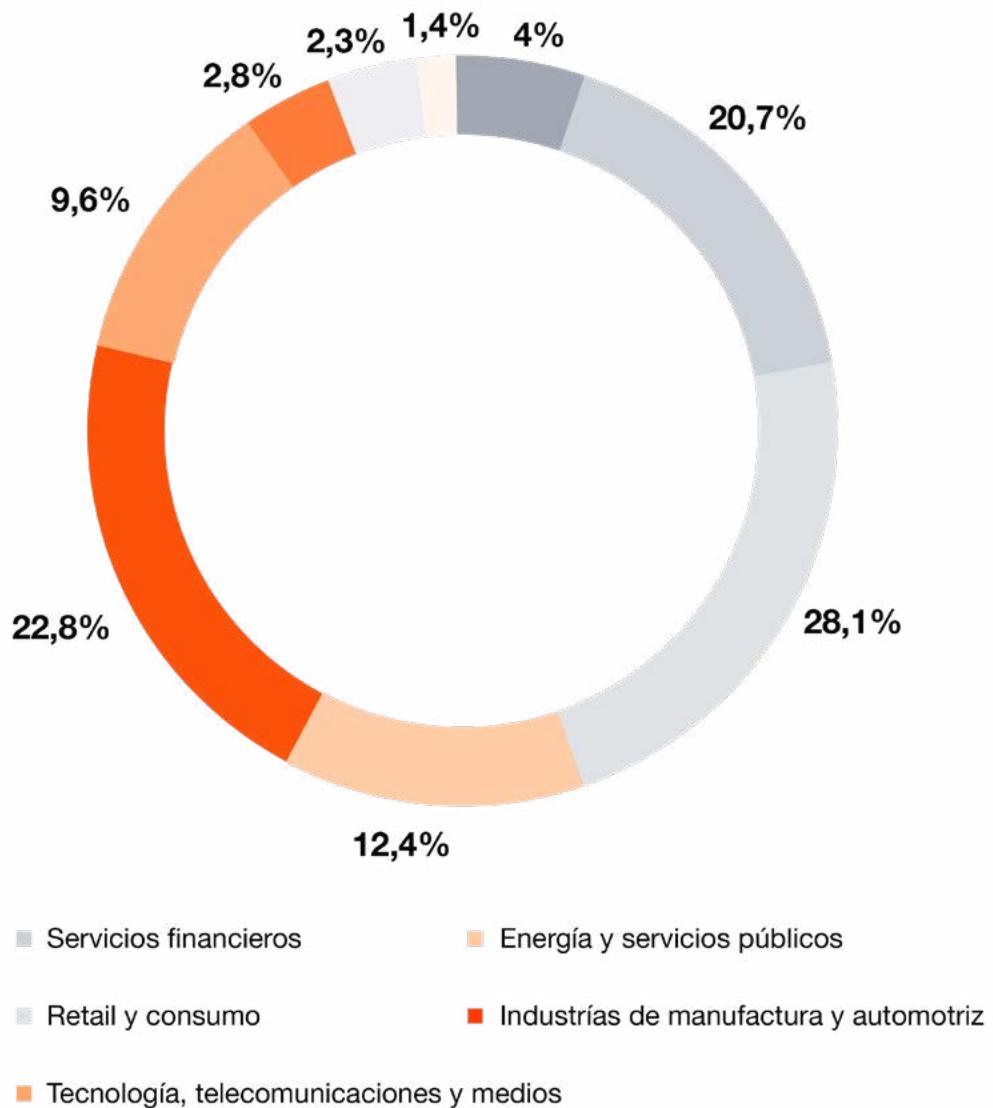
- La Junta de Socios, es la máxima autoridad de gobierno corporativo en PwC, responsable de garantizar el funcionamiento óptimo de la Firma y de orientar las decisiones estratégicas que impactan nuestro capital económico, social y ambiental.
- Además, contamos con canales de comunicación directos, seguros y anónimos, diseñados para fomentar una cultura de escucha activa y colaboración, permitiendo identificar oportunidades de mejora y soluciones oportunas para todas nuestras partes interesadas.
- En el FY25, los cursos relacionados con las temáticas ASG tuvieron un cumplimiento del 99% por parte de los Socios de la Firma.
- Construimos confianza en la sociedad y afrontamos desafíos relevantes ofreciendo servicios con los más altos estándares de calidad e integridad.



# Desempeño Económico

Mantuvimos nuestro nivel de endeudamiento financiero de la Firma.

Nuestros ingresos estuvieron distribuidos por industrias de la siguiente:



# Confianza, Integridad y Transparencia

Promovemos un ambiente de transparencia y de Speak Up, donde se invita a reportar cualquier situación que se aleje de nuestros valores.



Actuamos con integridad.



Nos interesamos.



Hacemos la diferencia.



Reimaginamos lo posible.



Trabajamos juntos.

En respuesta a los recientes ajustes regulatorios, hemos reforzado nuestras políticas y procedimientos relacionados con el tratamiento de Personas Políticamente Exuestas (PEPs), la identificación de beneficiarios finales, los lineamientos del sistema SAGRILAFT y los estándares del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

# 4.773

Procesos de Debida  
Diligencia a Clientes.

- Celebramos una nueva edición de la Semana Anual de Ética, una iniciativa estratégica orientada a fortalecer la cultura organizacional mediante la sensibilización sobre principios de ética e integridad.
- Contamos con un Comité de Ética y Convivencia Laboral al servicio de todos nuestros colaboradores. Desde este espacio promovemos activamente mecanismos de prevención y resolución para abordar situaciones relacionadas con nuestros códigos de conducta y políticas internas.
- Contamos con una Declaración Global de Derechos Humanos. Esta se fundamenta en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y está alineada con los valores éticos que promueve nuestro Código de Conducta.
- En el ejercicio del año fiscal 2025, el 100% de nuestros socios y empleados obtuvieron información acerca de las políticas y procesos de anticorrupción. Como consecuencia, durante este año no se registraron reclamaciones materiales relacionadas con incidentes de corrupción.





## Leyes y regulaciones

- Durante el año fiscal, no se han presentado casos de incumplimiento de las leyes y regulaciones.
- Hemos mantenido la actualización en las políticas y programas. Adicionalmente se han designado suplentes de los oficiales de cumplimiento, enfocados en mantener la continuidad en programas de cumplimiento, de acuerdo con los estándares de la Firma.
- Promovemos de manera continua la capacitación de nuestros colaboradores en temas clave como el cumplimiento legal y normativo, la protección de datos personales y la prevención de prácticas anticompetitivas y actos de corrupción. Como ejemplo, durante el FY25, el curso e-learning Combatting Corruption and Money Laundering alcanzó un nivel de cumplimiento del 99,80%, reflejando nuestro firme compromiso con la integridad y la ética empresarial.

# Excelencia y calidad del servicio

**Gracias a nuestro Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad (SIG-HSEQ) fue posible evaluar y mitigar los posibles impactos que pueden afectar a nuestras personas, al entorno y a la experiencia de nuestros clientes. Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad, el bienestar laboral y la excelencia operativa.**



- Logramos un puntaje de 9.1/10 en nuestro Client Loyal Index, lo cual evidencia la confianza y preferencia de nuestros clientes hacia el trabajo realizado por la Firma.
- Ocupamos el Puesto #2 como empresa líder en sostenibilidad en el ranking de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Ranking World Tax 2024, categorías:

- General Corporate Tax - Tier 1
- Transactional Tax - Tier 2.
- Transfer Price - Tier 1.

# Innovación y transformación digital

- Durante este año fiscal realizamos una inversión de \$69.133.248 millones de pesos colombianos destinados a temas de innovación.
- Se destinaron 2.441 horas a la formación digital de los colaboradores.
- Durante el FY25 trabajamos en el desarrollo e implementación de 13 servicios profesionales, buscando que nuestros profesionales sean referentes del conocimiento tecnológico actual.

# Desempeño ambiental y cambio climático

- Compensamos nuestra huella de carbono mediante la adquisición de créditos de carbono y certificados de energía renovable (RECs).
- Nuestro Sistema de Gestión Ambiental está certificado bajo la norma ISO 14001:2015 y el estándar Norsok SWA-006:2020, evidenciado nuestro compromiso por tener buenas prácticas en materia ambiental en nuestras operaciones.
- Implementamos programas enfocados en el ahorro de energía, agua y papel, así como en la correcta disposición de residuos, con el propósito de fomentar prácticas ambientales responsables entre nuestras colaboradores.

# Seguridad de la información y ciberseguridad

- Optimizamos los procesos de recopilación y gestión de datos personales y de contacto por parte del equipo de Marketing & Sales, con el propósito de asegurar que cada registro sea tratado de manera adecuada, conforme a los estándares de privacidad y las políticas internas de la Firma.
- Seguimos implementando nuestro curso, orientado a fortalecer el entendimiento sobre la importancia de la seguridad de la información. Esta herramienta educativa nos permite generar mayor conciencia sobre prácticas responsables en el manejo de datos y entornos digitales.
- Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), respaldado por la certificación ISO 27001:2013 y promovido desde la Alta Dirección, que garantiza la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- Durante este año no se registraron reclamaciones por violaciones de privacidad ni incidentes de pérdida de datos.
- Desarrollamos el estudio Global Digital Trust Insights 2024.
- Tuvimos un cumplimiento del 99,8% en el curso Network Data Protection Programme en el FY25.

# Desarrollo Social

## Access Your Potential (AYP)

Fue merecedor del reconocimiento Casos de Éxito de la Alianza por la Inclusión Laboral, conformada por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, USAID por medio de ACDI/VOCA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y como aliado estratégico, La Fundación Promigas.



# Talento humano

- Durante el FY25, continuamos intensificando nuestros esfuerzos para mantener actualizados los conocimientos y fortalecer las habilidades de nuestros colaboradores. Como resultado, las horas de capacitación fueron más de 190 mil.
- Hemos tenido una importante disminución en los índices de rotación, debido a los diferentes programas, actividades e iniciativas, que buscan el bienestar y equilibrio de nuestros colaboradores, esto lo reafirmamos con el resultado de nuestra encuesta de medición de clima laboral GPS (Global People Survey) logrando un people engagement index del 90%.
- Renovamos nuestra membresía en Cámara de la Diversidad.
- Durante el periodo de este informe, no se presentaron casos de discriminación.
- Debido a un destacado rendimiento profesional y en línea con nuestro compromiso de fomentar el crecimiento de nuestro equipo, durante el FY25 se llevaron a cabo 581 promociones.



# 1.3. Acerca de este informe



## **GRI 2-2; GRI 2-3**

Este Informe comprende el periodo del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025 (año fiscal 2025 o FY25) y ha sido elaborado de conformidad con el Estándar GRI 2021. Asimismo, hemos llevado a cabo la revisión y actualización de los datos relevantes de la Firma, los cuales han sido seleccionados detalladamente y son una muestra con nuestro compromiso en mantener una comunicación clara y abierta con todos nuestros grupos de interés.

Los asuntos relevantes identificados en el proceso de doble materialidad (año fiscal 2024) y que se tratan en este documento están relacionados con la gestión realizada para las diferentes entidades de PwC Colombia; no obstante, la información se revisó de manera imparcial e independiente de cada razón social involucrada. Durante este tiempo, no hubo fusiones, adquisidores ni ventas que afectaran las entidades.

Deseamos entender las diferentes perspectivas de nuestros grupos de interés, por lo que te animamos a que nos hagan llegar sus comentarios sobre el informe y sobre cualquier tema vinculado a nuestra actuación en materia de desarrollo sostenible.

Contacto: Equipo de Sostenibilidad Corporativa de PwC Colombia

Correo: [co\\_sostenibilidad\\_corporativa@pwc.com](mailto:co_sostenibilidad_corporativa@pwc.com)

# Nuestros grupos de interés

## **GRI 2-29**

En PwC Colombia, buscamos generar valor compartido para nuestros diferentes grupos de interés, con el objetivo de fortalecer nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Es por esta razón, que se vuelve esencial identificar y actualizar a nuestros grupos de interés, entendiendo su independencia e influencia en la Firma. Dichos grupos fueron involucrados y consultados en el componente de materialidad de impacto del análisis de doble materialidad.

### **Identificamos 11 grupos de interés**

- Colaboradores.
- Proveedores y contratistas.
- Clientes.
- Sociedad/Comunidades.
- Alta dirección y socios.
- Entes reguladores.
- Red Global PwC.
- Cámaras y asociaciones.
- Medios de comunicación.
- Excolaboradores.
- Competidores.

Somos conscientes del papel tan importante que desempeñan los diferentes actores o personas frente a nuestro desarrollo estratégico y sostenible, así como el impacto de la Firma en el entorno. Debido a esto, buscamos construir relaciones que perduren en el tiempo, donde la confianza, la integridad, y la participación, son elementos claves para nuestro desempeño, buscando atender las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Frecuencia anual: ■

Frecuencia mensual o bimestral: ●

Frecuencia permanente: ●

Frecuencia periódica: ●

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Colaboradores	Atraer y mantener a los mejores profesionales, así como fomentar el bienestar, el crecimiento, la responsabilidad social y la eficacia de nuestro equipo.	GPS (Global People Survey) Inducción Procesos de coaching Capacitaciones Comunicaciones digitales Eventos Informe de sostenibilidad	■ ● ● ● ● ● ■
Proveedores y contratistas	Manejar correctamente la interacción con nuestros proveedores y contratistas, fomentando prácticas éticas, de seguridad y anticorrupción en toda nuestra red de suministro.	Reuniones Comunicaciones digitales Comunicación telefónica Informe de sostenibilidad	● ● ● ■
Clientes	Proporcionar resultados de excelente calidad, atendiendo las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, mediante la entrega de un servicio integrado.	Encuestas de satisfacción Eventos y conferencias de industrias (presenciales y virtuales) Comités y mesas de trabajo Página web Comunicaciones digitales Publicaciones Contacto telefónico Informe de sostenibilidad	● ● ● ● ● ● ● ■

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Sociedad/Comunidades	Ayudar a fortalecer las habilidades en las comunidades y cuidar el medio ambiente a través de prácticas que sean sostenibles y responsables.	Participación en Juntas Directivas de organizaciones sociales Comunicaciones digitales Página web Encuestas de satisfacción Publicaciones en redes sociales Informe de sostenibilidad	● ● ● ● ● ■
Alta dirección y socios	Generar un valor económico duradero, fomentando la aceptación y ejecución de las prácticas en áreas Sociales, Ambientales y de Gobernanza (ASG).	Comunicaciones digitales CLT (Comité de Liderazgo Colombia) Informe de sostenibilidad	● ● ■
Entes reguladores	Fomentar acciones que prevengan prácticas de corrupción, manteniendo altos estándares éticos y de gobierno corporativo, así como asegurar el respeto por los Derechos Humanos y combatir el cambio climático.	Reportes periódicos Respuesta a requerimientos formales Auditorías Página web Informe de Sostenibilidad	● ● ● ● ■
Red Global PwC	Reforzar nuestra presencia en la Red y compartir nuestros conocimientos y logros acerca de las mejores prácticas y las tendencias por sector.	Clústeres por industrias Clústeres por líneas de negocio y proyectos especiales Informe de Sostenibilidad	● ● ■

Grupo de interés	Propósito del relacionamiento	Canales de comunicación	Frecuencia
Cámaras y asociaciones	Contribuir al desarrollo de políticas públicas para favorecer a la sociedad y el medio ambiente y compartir nuestro conocimiento en los temas en que somos expertos.	Participación en foros Participación en Juntas Directivas de cámaras y asociaciones Participación en Comités de las cámaras y asociaciones Comunicaciones digitales Mesas de trabajo Eventos Publicaciones	● ● ● ● ● ● ●
Medios de comunicación	Divulgar temas relevantes para los sectores y promover espacio de conexión con clientes y proveedores.	Comunicados de prensa Página web (PwC Times) Entrevistas Eventos	● ● ● ●
Excolaboradores	Fomentar conexiones duraderas y fundamentadas en la confianza con las personas que hicieron parte de la de la Firma.	Eventos Página web Redes sociales y comunicaciones digitales Publicaciones	● ● ● ●
Competidores	Fomentar la implementación de prácticas adecuadas y establecernos como líderes en la industria, consiguiendo captar a los profesionales más destacados.	Eventos Página web Redes sociales Informe de sostenibilidad	● ● ● ■

# Análisis de doble materialidad

## **GRI 2-14; GRI 3-1; GRI 3-2**

Estamos en un entorno con expectativas en constante aumento y evolución continua, comprendemos la importancia de llevar a cabo una medición y evaluación regular de la gestión relacionada con nuestros temas materiales. Teniendo esto en mente, realizamos el ejercicio de materialidad, adoptando un enfoque de doble materialidad, el cual revisamos y valoramos cada dos años. Esto se hace con el fin de comprender y abordar de manera efectiva los efectos que nuestro negocio genera en la sociedad y el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades identificados en el contexto que podrían tener un impacto financiero en el negocio con su materialización.

### **¿Qué es el análisis de doble materialidad?**

El estudio de doble materialidad tiene como objetivo dar prioridad a los temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) que nuestra organización necesita abordar de acuerdo con nuestra estrategia One Firm, la sostenibilidad empresarial y el entorno actual en el que operamos, siguiendo el nuevo enfoque de análisis de “doble” vía. Este método examina los impactos, riesgos y oportunidades desde dos perspectivas:

- Materialidad financiera (visión externa hacia adentro): análisis del efecto de los riesgos y oportunidades del entorno sobre la creación de valor económico de PwC.
- Materialidad de impacto (visión interna hacia afuera): análisis de los impactos, positivos y negativos, de PwC en el ambiente y la sociedad.

El ejercicio se realizó a partir de los más recientes lineamientos de estándares internacionales en Sostenibilidad a nivel global, que han incluido los conceptos de materialidad de impacto (GRI) y doble materialidad (EFRAG - ESRS). Para efectos del informe de este año, no se realizó actualización en la doble materialidad ya que este se hizo durante el año Fiscal 2024 y no se identificaron cambios significativos que requirieran un nuevo análisis.

## Metodología:

En este proceso, se identificaron, clasificaron y valoraron los posibles riesgos y oportunidades que podrían afectar financieramente a PwC Colombia, así como los impactos, positivos y negativos y reales y potenciales, que la organización genera en su entorno. Luego, estos impactos se asociaron a los asuntos ASG y se priorizaron según la perspectiva de los grupos de interés internos y externos.

Asimismo, se desarrolló un ejercicio de agrupación de los riesgos y oportunidades del negocio en asuntos ASG para definir, mediante un proceso de evaluación de la percepción del posible efecto financiero que tendría en el negocio su materialización, y así definir, su calificación correspondiente al componente de materialidad financiera. Estos resultados se utilizaron para construir la matriz de doble materialidad.

Etapa	Resultado
1 Identificación y actualización de los grupos de interés:  Con el objetivo de establecer el método para las consultas tanto internas como externas en el contexto del estudio de doble materialidad.	Identificación de 11 grupos de interés para el ejercicio de doble materialidad.
2 Análisis del entorno e identificación de impactos, riesgos y oportunidades:  Evaluación y análisis de información interna y externa para detectar los impactos, riesgos y oportunidades relevantes para la Firma desde la visión de doble materialidad.	Identificación de 93 impactos, 124 riesgos y 29 oportunidades.

3	Identificación de asuntos ASG preliminares:	Identificación de 160 asuntos Ambientales, Sociales y de Gobernanza iniciales, los cuales se consolidan en 14 asuntos ASG preliminares..
4	Análisis de materialidad de impacto:	Priorización de los asuntos ASG a partir de las 53 respuestas obtenidas por parte de los 6 grupos de interés a través de los procesos de consultas.
5	Análisis de materialidad financiera:	<p>Riesgos:</p> <p>9 críticos.</p> <p>76 significativos.</p> <p>38 importantes.</p> <p>Oportunidades:</p> <p>1 críticas.</p> <p>11 significativas.</p> <p>17 importantes.</p>

**6****Priorización de asuntos materiales:**

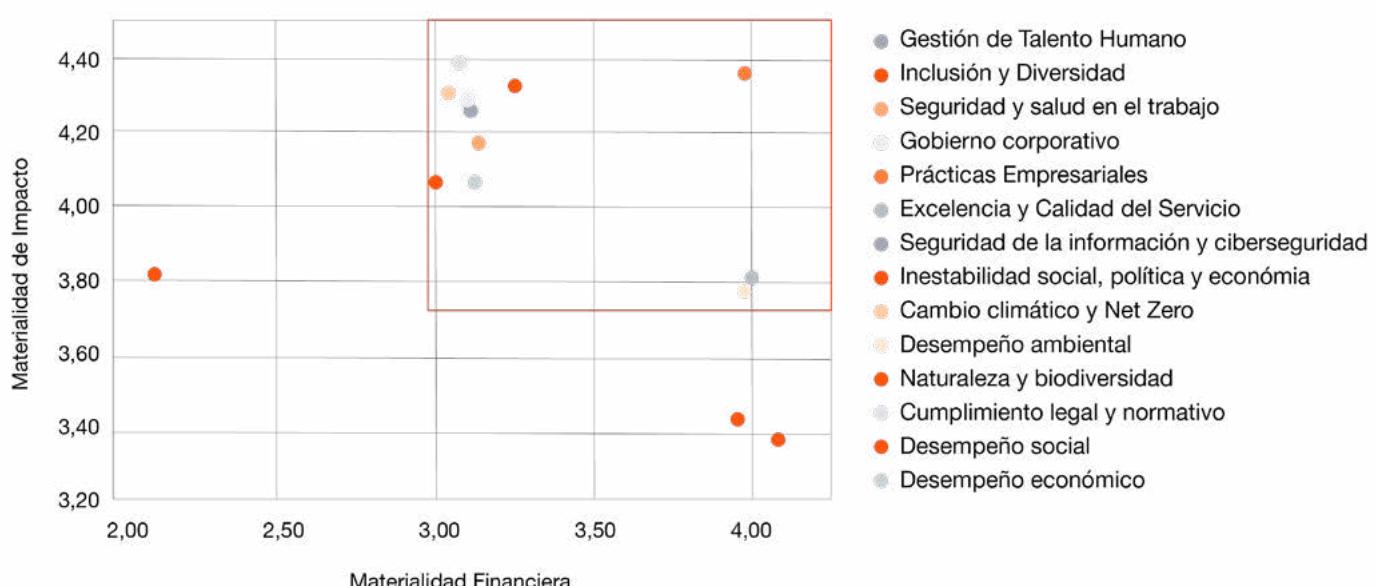
Basándose en los hallazgos de impacto de materialidad y la materialidad financiera, se determina el posicionamiento de los temas ASG en la matriz de doble materialidad. Los temas significativos son aquellos que permanecen dentro del límite establecido en el análisis y se refieren a aquellos temas que son esenciales y gestionables para PwC.

Resultado de 11 asuntos materiales.



Como resultado de este ejercicio, se han destacado los siguientes once temas materiales:

### Matriz de Doble Materialidad:



# **Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

En PwC Colombia valoramos el papel crucial que desempeña el sector privado en el avance y apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. Por esta razón, como miembros del Pacto Global de la ONU desde el año 2002, somos conscientes de la responsabilidad esencial que tenemos de contribuir al cumplimiento de estos objetivos a nivel mundial.

Desde nuestra perspectiva de negocio integral, adaptamos nuestras estrategias y actividades a los ODS, con el fin de causar un efecto positivo en la sociedad y en el entorno donde trabajamos. Mediante un análisis de nuestra gestión<sup>1</sup>, hemos podido identificar 10 ODS y 33 metas que apoyamos a través de nuestra labor con los clientes, nuestras propias operaciones y en asociación con aliados.

Capítulo	ODS	Meta ODS
Gobierno Corporativo		5.5, 16.6, 16.7, 16.9
Confianza, Integridad y Transparencia		16.3, 16.5, 16.6, 16.9
Leyes y regulaciones		16.3, 16.6
Desempeño económico		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
Innovación y transformación digital		4.4, 8.2, 9.5
Seguridad de la información y ciberseguridad		16.3; 16.10

Talento humano	 	3.3, 3.9, 4.4, 4.5, 5.1, 5.5, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 10.2, 10.3
Desarrollo social		8.3, 8.8, 9.3
Desempeño ambiental y cambio climático	 	3.9, 6.4, 8.4, 12.2, 12.4, 12.5, 13.1



# Gobierno corporativo, confianza e integridad

En PwC nos interesamos por llevar desarrollar todos nuestros procesos de manera íntegra y por mantener estándares elevados de calidad, profesionalismo y ética. Entendemos que la confianza que nuestros clientes, comunidades, colaboradores y otros grupos de interés tienen en PwC es esencial en todas nuestras actividades.

Dentro de nuestra estrategia global “The New Equation”, tenemos como propósito generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Formamos una comunidad que ofrece soluciones, uniendo la inteligencia humana, la experiencia y la innovación tecnológica para proporcionar resultados sostenibles.

Fotografía de: Angela Fernanda Martínez Gutiérrez



## 2.1 Gobierno Corporativo



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS 5: Meta 5.5	Alta dirección y socios	Actuamos con integridad
ODS 16: Meta 16.6, 16.7	Red Global PwC Colaboradores	Trabajamos Juntos

De acuerdo con la Superintendencia Financiera de Colombia, el gobierno corporativo es un mecanismo que facilita la puesta en marcha de la estrategia empresarial en un marco de transparencia, equidad y responsabilidad. Este sistema contribuye a distribuir de manera ecuánime el poder y las responsabilidades entre los distintos grupos de interés<sup>1</sup>. A su vez, permite prevenir conflictos de intereses y promueve un actuar ético a la hora de tomar decisiones. En PwC Colombia, nos enfocamos en brindar servicios con una alta calidad, bajo principios de integridad.

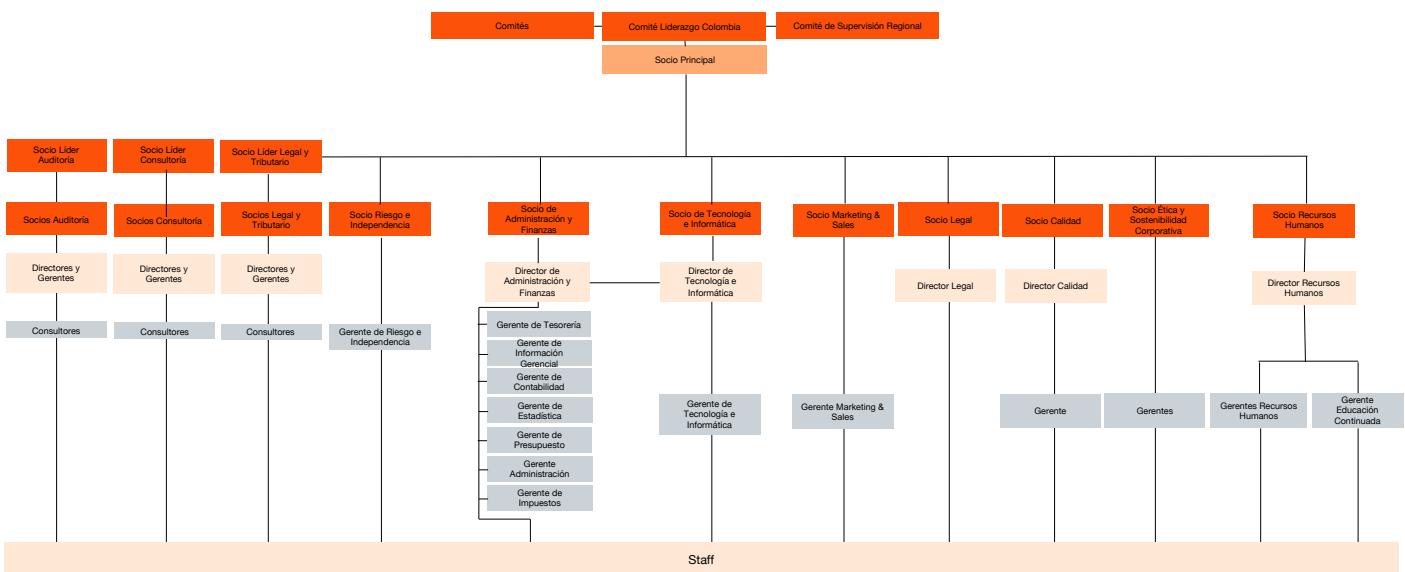
# Composición de nuestro gobierno corporativo

## GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18

Somos parte de una Red Global de firmas, en Colombia operamos a través de cinco entidades locales, las cuales trabajan de manera independiente, bajo los lineamientos y políticas globales de PwC. Cada una de estas, se encuentran conformadas por los socios quienes están a cargo de las tres líneas de servicio, las cuales son: Auditoría, Consultoría, Asesoría Legal y Tributaria. Dichas líneas de servicio comparten y operan bajo una estructura de gobierno corporativa común.

## Comités:

- Comité de ética.
- Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Comité sostenibilidad corporativa.
- Comité de HSEQ.
- Comité de clima organizacional.
- Comité de Inclusión & Diversidad.
- Comité IPOCS de incidentes tecnológicos y de comunicación, seguridad de la información.



Al interior de la estructura organizacional existe una figura llamada socio líder o TSP (Territory Senior Partner), quien es el encargado de dirigir nuestra organización, esta figura se escoge mediante un proceso de nominación y votación realizado por los demás socios de la Firma. Una vez designado, el socio líder asigna a los socios responsables de dirigir cada línea de servicio que ofrece la Firma. Este grupo, junto con los líderes de Riesgo e Independencia, conforman el Country Leadership Team (CLT), cuyo propósito es el de dirigir la práctica de la Firma, alineándolas con la estrategia global, adaptándolas al enfoque local, garantizando el cumplimiento de los requisitos normativos y administrativos, tanto en contextos nacionales como internacionales. Asegurando así las operaciones de alta calidad, éticas, transparentes y sostenibles en cada línea de servicio.

# Gestión de impactos desde la gobernanza

## **GRI 2-12, GRI 2-13, 2-16, 2-18**

El máximo órgano del gobierno corporativo de la Firma es la Junta de Socios, la cual es la encargada de establecer las directivas de PwC Colombia, su misión y visión, además la toma de decisiones estratégicas, la gobernanza corporativa y la sostenibilidad del negocio. A su vez, existe el Country Leadership Team (CLT), encargado de asegurar el buen funcionamiento de PwC y de priorizar los asuntos estratégicos que puedan afectar el capital económico, social y ambiental.

Con el objetivo de fortalecer la cultura de transparencia, se han establecido varios canales de comunicación, que no solo abordan asuntos estratégicos, sino también inquietudes de los colaboradores, proveedores y otros grupos de interés. Estos canales, son directos, abiertos y en muchos casos anónimos, buscando promover un ambiente de comunicación efectiva, bajo la escucha activa y acción proactiva, de este modo se identifican e implementan acciones y soluciones requeridas para cada necesidad. Estas son recopiladas a través de los informes de desempeño, cuyo fin es la mejora continua en las líneas de servicio, minimizando los posibles impactos negativos reales y potenciales para la Firma.

Esta información es validada y verificada mensualmente por el CLT y trimestralmente en la Junta de Socios. Los resultados de esta información son empleados para potenciar los procesos, fortaleciendo a su vez nuestra estrategia corporativa.

Adicionalmente, los temas más relevantes se analizan mediante la metodología DOFA<sup>2</sup>, donde se priorizan las acciones para su correcta gestión. Cada líder de las diferentes líneas de servicio realiza un monitoreo constante de los asuntos competentes a su responsabilidad, y en caso de ser necesario, se pueden convocar reuniones extraordinarias del CLT, para atender situaciones específicas que requieran medidas puntuales o planes de acción.

# Evaluación del desempeño

Definir las metas es fundamental para cumplir con los objetivos planteados. Por esta razón en la Firma, el desempeño del principal órgano de gobierno corporativo está relacionado con el cumplimiento de los indicadores establecidos por cada socio, en conjunto con las metas establecidas desde el inicio. Esta evaluación se realiza anualmente de forma independiente al dar inicio al año fiscal, posteriormente es revisada y aprobada, por los líderes de las diferentes líneas de servicio y por el socio líder del territorio.

La supervisión del CLT, frente a la Red Global, es responsabilidad del Oversight Board (OB), Comité regional encargado de velar por las acciones de otros comités ejecutivos en cada país. En donde su función principal es la de garantizar el cumplimiento de las normas, regulaciones y políticas de la Red Global, junto con la correcta aplicación de todas las disposiciones asociadas a los deberes y responsabilidades de los socios.

Además, se revisa mensualmente en el CTL y trimestralmente en la Junta de Socios. La información y los datos recopilados se utilizan para mejorar continuamente los procesos y fortalecer la estrategia corporativa.

# Formación en temáticas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG)

## **GRI 2-17**

Es fundamental que al interior de las organizaciones se articulen los factores ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) como parte de sus estrategias, ya que estas contribuyen a alinear la gestión de estos aspectos con la misión empresarial, permitiendo afrontar posibles riesgos, y a su vez poder desarrollar las oportunidades previstas, conforme se mejora la toma de decisiones desde un enfoque social, ambiental y territorial<sup>3</sup>. En PwC, valoramos los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, para lo cual desarrollamos una serie de programas de formación y capacitación virtual, para los miembros de nuestro máximo órgano de gobierno, buscando además que las personas puedan tomar decisiones informadas de acuerdo con los factores ASG y los recursos disponibles con los que se cuentan.

Durante el FY25, se aumentó el porcentaje de cumplimiento asociadas a las temáticas ASG en un 99%. Dichos cursos se relacionan a continuación:

### Industry Essentials: Pathway

Industry ESG Essentials - Energy, Utilities and Resources.	Industry ESG Essentials - Consumer Markets.	Industry ESG Essentials: Capital, Project & Infrastructure.
Ofrece una mirada de criterios ASG en el sector de Energía, Servicios Públicos y Recursos para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como: ¿Por qué son importantes los aspectos ASG en la industria de Energía, Servicios Públicos y Recursos? ¿Cuáles son los desafíos y oportunidades en Energía, Servicios Públicos y Recursos? ¿Cómo está respondiendo el mercado de Energía, Servicios Públicos y Recursos a los desafíos y oportunidades? ¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?	Muestra el panorama de los mercados alrededor del consumo sobre ASG, para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes o ampliar el trabajo que se realiza con ellos; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como: ¿Por qué es importante los asuntos ASG dentro de la industria de los mercados de consumo? ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades dentro de los mercados de consumo? ¿Cómo se ve ASG en la práctica de los mercados de consumo? ¿Qué herramientas puedo usar para iniciar conversaciones con nuestros clientes?	Da a entender la perspectiva de los aspectos ASG para proyectos de capital e infraestructura, de modo que puedan comenzar a trabajar con sus clientes o ampliar su trabajo con ellos; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como: ¿Por qué es importante criterios ASG dentro de la industria de proyectos de capital e infraestructura? Lo que buscan nuestros clientes: descarbonización en infraestructura. Una mirada más cercana a los tres problemas de descarbonización que nuestros clientes buscan abordar. Herramientas de la industria para entablar conversaciones con los clientes.
Industry ESG Essentials - Financial Services.	Industry ESG Essentials - Technology, Media and Telecommunications.	Climate Essentials – Curriculum
Aborda los temas ASG en los servicios financieros, para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como: ¿Por qué es importante los criterios ASG en la industria de servicios financieros? ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades en los servicios financieros? ¿Cómo está respondiendo el mercado de servicios financieros a los desafíos y las oportunidades? ¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?	Ofrece una perspectiva de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones acerca de criterios ASG para que puedan desarrollar su trabajo con los clientes; a partir de la evaluación comparativa y cubriendo aspectos como: ¿Por qué es importante los aspectos ASG en la industria de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones? ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades en la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones? ¿Cómo está respondiendo el mercado de la tecnología, los medios de comunicación y las telecomunicaciones a los desafíos y las oportunidades? ¿Qué estamos haciendo con los clientes y cómo puedo iniciar una conversación?	Introduce los conceptos ASG y su vínculo con la relación con los clientes en estas temáticas.

## 2.2 Confianza, integridad y transparencia



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS: 16	Alta Dirección y socios	Actuamos con integridad
Metas: 16.3, 16.5, 16.6	Colaboradores	Hacemos la diferencia
	Proveedores y contratistas	Nos interesamos
	Clientes	Trabajamos juntos
	Sociedad/comunidades	Reimaginamos lo posible
	Entes reguladores	
	Red Global PwC	
	Competidores	

### GRI 3-3

La confianza de nuestros clientes es un pilar relevante dentro de nuestro propósito como Firma. Por esta razón, promovemos de manera continua una cultura basada en la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción, aplicable en todos los niveles organizacionales a través de políticas, normativas, y los estándares del Profesional PwC. Impulsando en nuestros colaboradores un actuar ejemplar bajo los valores corporativos, generando seguridad en nuestros grupos de interés.

01	<b>Actuamos con integridad</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Defendemos y decimos lo que es correcto.</li><li>Esperamos y ofrecemos resultados de la mejor calidad.</li><li>Tomamos decisiones y actuamos con ética.</li></ul>	02 <b>Hacemos la diferencia</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Nos mantenemos informados y hacemos preguntas sobre el futuro.</li><li>Generamos impacto positivo en nuestros grupos de interés.</li><li>Nos adaptamos con flexibilidad al entorno que nos rodea.</li></ul>
03 <b>Nos interesamos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Nos esforzamos por comprender a cada persona y lo que le importa.</li><li>Reconocemos el valor que cada uno aporta.</li><li>Apoyamos a los demás en su desarrollo personal y profesional.</li></ul>	04 <b>Trabajamos juntos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Colaboramos y compartimos, ideas y conocimiento en toda la red.</li><li>Buscamos e integramos diversas perspectivas, ideas y personas.</li><li>Damos y pedimos opiniones para mejorar.</li></ul>	05 <b>Reimaginamos lo posible</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Nos atrevemos a desafiar el orden establecido e intentamos hacer cosas nuevas.</li><li>Innovamos, probamos y aprendemos de los errores.</li><li>Tenemos una mente abierta para ver todas las posibilidades.</li></ul>

Mediante procesos de formación impulsamos la conciencia de nuestro personal para la toma de decisiones objetivas e informadas, con el fin de actualizar y fortalecer sus conocimientos en habilidades. Por otro lado, hacemos uso de nuestros canales internos de comunicación para dar a conocer nuestras políticas y compromisos promoviendo un ambiente de transparencia y de Speak up, en el cual se incentive el reporte de cualquier situación que sea contraria a la de nuestros valores.

En PwC aceptamos la responsabilidad de dar cumplimiento a las normas y estatutos que nos rigen como Firma, por tal razón desde el equipo directivo se han dispuesto los recursos financieros, humanos y tecnológicos requeridos para desarrollar los procedimientos definidos en el Manual SAGRILAFT<sup>1</sup> y la Política de Anti Money Laundering – AML, estas políticas rigen para toda la Red Global de

Firmas. Por otro lado, de forma anual se lleva a cabo un monitoreo de las posibles anotaciones que cambien y modifiquen el relacionamiento contractual con nuestras contrapartes.

De igual manera, efectuamos procesos de Debida Diligencia<sup>2</sup>, para identificar posibles riesgos e incluimos una cláusula anticorrupción en nuestros contratos con terceros. Así, cualquier persona que busque establecer una relación comercial con nuestra organización debe respetar los principios éticos que guían nuestras acciones.

El informe Anual de Sostenibilidad representa un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, en el cual damos a conocer los impactos tanto positivos como negativos que hemos generado en nuestro entorno, los cuales son producto de nuestro desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza.

Trabajando con integridad y, en consecuencia, nuestro modelo de negocio se sustenta en prácticas de excelencia corporativa y en aplicación de estrictas políticas de conducta. Esto nos permite ofrecer resultados sostenibles a nuestros clientes dentro de un marco ético y, a la vez contribuir de manera favorable al desarrollo sostenible.

## Hitos

- Realizamos nuestra tercera semana anual de Ética, evento importante que busca fomentar la conciencia en temas asociados con la ética e integridad.
- Desarrollamos diálogos a fin de promover una cultura ética basada en el respeto e integridad.
- Actualización las políticas y procesos, correspondientes a las modificaciones de la normativa de las Personas Políticamente Expuestas (PEPS), la identificación de beneficiarios finales, SAGRILAF y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

# Compromisos y políticas

## **GRI 2-23; 2-24.**

Al interior de la Firma hemos establecido políticas que nos permiten seguir cumpliendo nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y aportar a la solución de grandes retos. Por tal razón, adoptamos diferentes lineamientos a nivel nacional e internacional como, por ejemplo:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos.
- Los principios relacionados con los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas relativos a Empresas y Derechos Humanos.
- La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- La Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- La Resolución 1256 de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020 de la Superintendencia de Sociedades.
- Circular Externa 100-000004 del 9 de abril de 2021 de la Superintendencia de Sociedades.

De mismo modo, contamos con la Declaración Global de Derechos Humanos de PwC, respaldada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, junto con nuestro código de Conducta. Estas medidas aseguran y ratifican el cuidado de los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés (socios, colaboradores, clientes y proveedores) como ejes cruciales de las relaciones y operaciones comerciales.

Desde el año 2002, la Red Global PwC ha confirmado su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU). De esta manera refuerza el fundamento de contribuir a las organizaciones a través de un comportamiento responsable conforme a los 10 puntos clave del acuerdo, y cuyo propósito es el de incentivar estratégicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El socio principal (CSP), junto con la junta de socios, son quienes nombran al Oficial de Cumplimiento, sus suplentes y al socio AML, como responsables de liderar el sistema de gestión de riesgos de LAFT establecido en la Firma. A su vez, el socio AML y el oficial de Cumplimiento, con el aval de la asamblea de socios, designan al personal encargado y a la estructura organizacional que tendrá la responsabilidad de mantener, ejecutar y supervisar el funcionamiento del sistema.

En PwC, reconocemos que la prevención de lavado de activos, la financiación del terrorismo y la promoción de prácticas éticas y transparentes trascienden el cumplimiento legal, ya que constituyen un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y de nuestro propósito empresarial. Por ello, integramos estos principios en todas nuestras relaciones comerciales, garantizando que cada interacción con los clientes, proveedores, aliados y contrapartes se rijan por altos estándares de integridad.

Mediante nuestro Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT y FPADM (SAGRILAFT), aplicamos procesos de Debida Diligencia reforzada, verificación de beneficiarios finales, análisis de riesgos y monitoreo constante que nos permitan prevenir, detectar y mitigar posibles riesgos en nuestras operaciones.

De forma complementaria, los Programas de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), consolidan un ambiente en el que la ética es un principio inquebrantable, apoyado en códigos de conducta, canales de denuncia y procesos de capacitación continua.

De esta manera, nuestras relaciones comerciales no solo se ajustan a la normatividad nacional e internacional, sino que también fortalecen la confianza, protegen nuestra reputación corporativa y contribuyen a un entorno empresarial más seguro, transparente y sostenible.

Dentro de las medidas realizadas, con el fin de prevenir y controlar de manera eficaz estos riesgos, encontramos los siguientes:

- Formación en el sistema general y posibles indicadores de alarma que permiten ser identificados en las operaciones de PwC Colombia.
- Divulgación de las políticas y procesos concernientes, junto con las obligaciones de los colaboradores en la prevención de LA/FT/FPADM.
- Procedimientos de entendimiento y correcta atención hacia las partes con las que se busca establecer relaciones comerciales.
- Administración del riesgo LA/FT/FPADM mediante técnicas de identificación, evaluación, control y seguimiento del perfil de riesgo inherente y residual de PwC Colombia. Supervisión, monitoreo y auditoría, con el fin de establecer los vacíos y oportunidades de mejora en la gestión del riesgo vinculado a LA/FT/FPADM.
- Manejo e identificación de las señales de advertencia, evaluación de irregularidades y comunicación de actividades sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

El sistema se encuentra bajo el monitoreo de la Junta de socios liderada por el Oficial de Cumplimiento, el Equipo AML<sup>3</sup>, el Equipo de Client Due Diligence (CDD), el Equipo RCS – ICS Auditoría Interna, Revisoría Fiscal y el Equipo de Human Capital y Learning & Education.

En este contexto, nos adherimos a las recomendaciones que el Grupo de Acción Financiera Internacional -GAFI- ha formulado en relación con la prevención del Riesgo de LA/FT/FPADM, las convenciones internacionales y la legislación colombiana.

# Políticas, guías y lineamientos

Para salvaguardar la confianza, integridad y transparencia de nuestras acciones, estas se orientan según las siguientes directrices y políticas de la Organización:

- Declaración Global de Derechos Humanos de PwC.
- Código de Conducta, Ética e Integridad.
- Código Global de Conducta para Terceros.
- Política de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral.
- Política de Tratamiento de Datos Personales.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política Anticorrupción.
- Manual SAGRILAFT.



# Debida diligencia

## Indicador propio G.E.3; 4; 6.

Con el fin de cumplir los estándares nacionales e internacionales, como también nuestras políticas y compromisos internos, continuamos desarrollando nuestro proceso de Debida Diligencia a Clientes (CDD). Durante el año fiscal 2025 realizamos 4.773 de estos procesos, de los cuales 1.173 correspondieron a Debidas Diligencias Avanzadas (DAA), con una inversión total de 690.528.000, lo que refleja un incremento del 18.4% frente al año fiscal previo.

Línea de Servicio	CDD	DDA
Assurance	2.067	462
Advisory	1.737	253
TLS	969	423
Administración	0	35
Total	4.773	1173





# Conflicto de interés

## GRI 2-15

En PwC, entendemos los conflictos de interés como situaciones que pueden generar incertidumbre acerca de la habilidad de PwC para actuar con imparcialidad al proporcionar servicios o en relación con los servicios que ofrecemos. Por esta razón, intentamos detectar los conflictos reales y potenciales, y elaboramos procesos de aceptación y continuidad del cliente que nos permiten determinar a qué entidades podemos ofrecer nuestros servicios sin poner en riesgo nuestra objetividad e independencia.

En conformidad con lo mencionado anteriormente, comunicamos a nuestros grupos de interés sobre los conflictos asociados a:

- Afiliación a distintos consejos directivos.
- Presencia de accionistas con participación mayorista.
- Participación accionaria compartida con proveedores y otros grupos de interés.
- Entidades relacionadas, junto con sus vínculos, acciones y cuentas por cobrar.

# Preocupaciones éticas

## GRI 2-26

En PwC, ponemos especial énfasis en los instrumentos de orientación ética dirigidos a nuestros colaboradores. Para ello, contamos con un Site de Ética, espacio donde se puede acceder a la documentación e información relacionada con la Conducción de Negocios y la Convivencia Laboral. Asimismo, todas las políticas y procedimientos se encuentran disponibles en el Sharepoint, nuestra plataforma interna de fácil acceso para los miembros PwC. Durante la inducción corporativa, se abordan los temas de Ética con el fin de que los New Joiners, adquieran este conocimiento desde su ingreso. Dichos contenidos se refuerzan periódicamente mediante el plan de comunicaciones definido.

Adicionalmente, disponemos de un Comité de Ética y Convivencia Laboral, abierto a todos los empleados, desde el cual se promueven diferentes mecanismos de prevención y resolución de conflictos relacionados con los códigos y políticas de la compañía. Entre estos procedimientos se incluyen:

- Habla con tu jefe inmediato y/o el área de Human Capital.
- Contacta al Socio Líder de Ética y Conducción de los Negocios de Colombia.
- Consulta a los miembros del Comité de Ética, Conducción de los Negocios y Convivencia Laboral.
- Envía un correo electrónico a [CO\\_Etica@pwc.com](mailto:CO_Etica@pwc.com)
- Help Line, el cual es un canal vía chat disponible 24/7 para presentar quejas o reclamos respecto a la conducta de algún funcionario. Su objetivo es poder reportar de manera anónima o en nombre propio las situaciones a las que haya lugar. Cada denuncia recibe tratamiento confidencial y es investigada por nuestro equipo de Ética.

# Comunicación y formación sobre políticas

## **GRI 205-2; 205-3. Propio G.E.2**

En PwC, disponemos de diversos canales para compartir y difundir información que refleje nuestros valores, resaltando la importancia que cada acción u omisión puede generar un impacto tanto a nivel interno como externo.

### **Cómo comunicamos nuestros compromisos y políticas**

Colaboradores:	Clientes y proveedores:
Inducción New Joiners	Página web PwC Colombia
Capacitaciones	Correos electrónicos
Correos electronicos	Contratos
Sites internos	
Pagina web PwC colombia	

Durante el Año fiscal 2025, el 100% de nuestros socios y colaboradores recibieron información acerca de las políticas y procesos anticorrupción. De igual manera el 99% del personal fue capacitado en estas temáticas

Dentro de los programas de formación dirigidos a nuestros colaboradores se incluyen los cursos virtuales obligatorios entre los que destacan Combating Corruption and Money Laundering, orientado a generar conciencia sobre la complejidad de los temas relacionados con la anticorrupción y el lavado de

activos. Adicionalmente, contamos con el curso Annual Ethics & Compliance Training y Managing Sanctions Risks at PwC, enfocados en fortalecer la cultura ética.

El equipo de ética emite comunicaciones de manera constante con el propósito de sensibilizar a los colaboradores de la Firma, sobre la importancia de participar en las capacitaciones anuales en materia de ética. De esta forma, se asegura que conozcan los lineamientos institucionales, las políticas, los canales de denuncia y la información relevante del área. Asimismo, se realiza seguimiento continuo para garantizar que tanto los socios como los colaboradores cumplan con las obligaciones relacionadas con la ética.

De igual forma, el índice de cumplimiento de estas capacitaciones se integra a las evaluaciones de desempeño<sup>4</sup> de todos los colaboradores, en el marco del Recognition and Accountability Framework (RAF), marco de reconocimiento y responsabilidad.

Como resultado de nuestros esfuerzos y constancia, durante el año fiscal 2025 no se registran reclamaciones materiales relacionadas con incidentes de corrupción.



# Indicadores y metas

Con el fin de medir el avance y la efectividad de las iniciativas implementadas para fomentar la confianza, la integridad y la transparencia, en PwC definimos los siguientes objetivos:

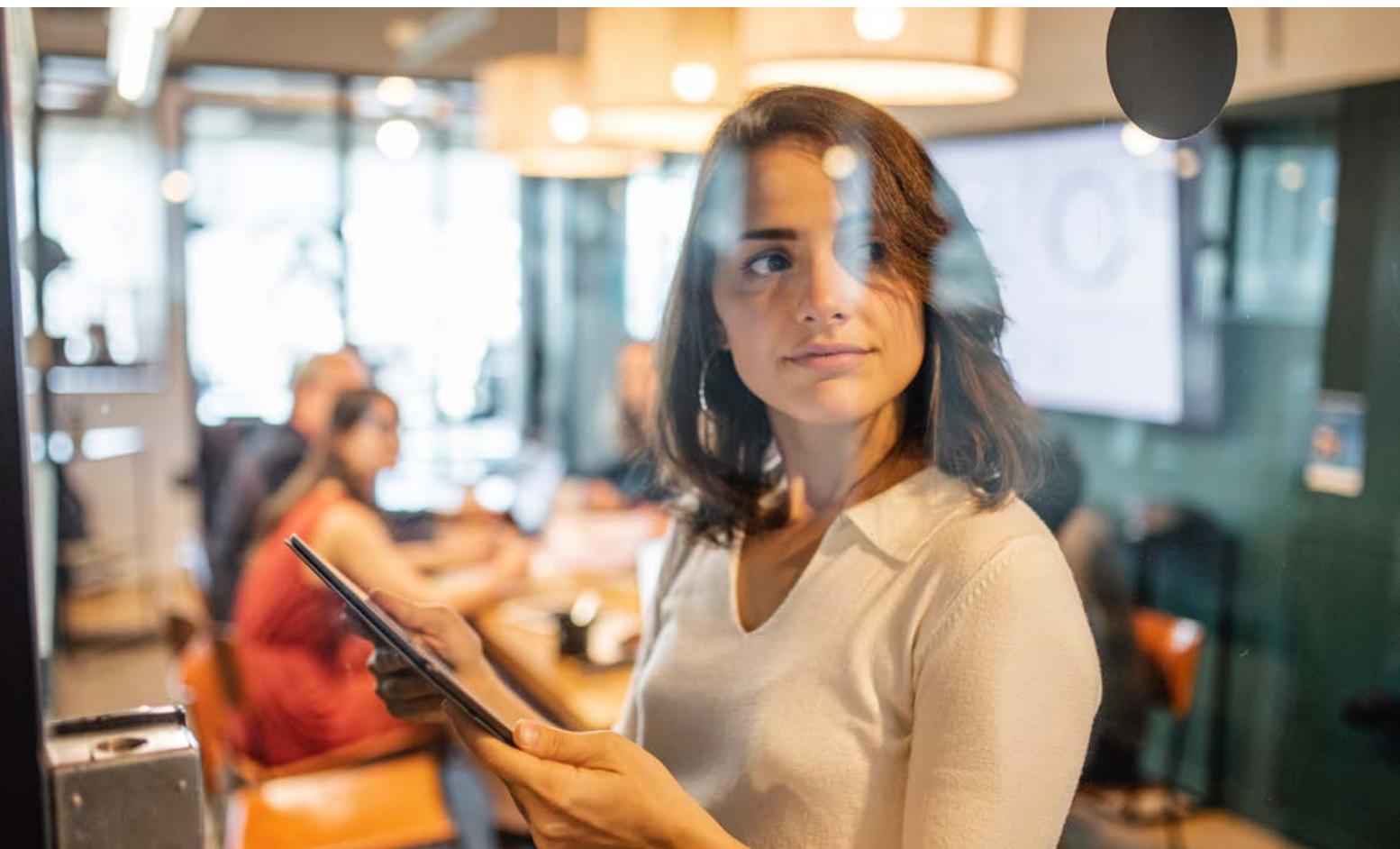
Indicador	Meta FY25	Resultado FY25	Meta FY26
Porcentaje de cumplimiento del curso virtual obligatorio Combating Corruption and Money Laundering.	100%	99,80%	100%
Porcentaje de capacitación frente a mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	90%	99,10%	90%
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)
Porcentaje de colaboradores a los cuales se les comunica las políticas y canales de comunicación y denuncia.	100%	100%	100%
Número de conflictos de interés presentados relacionados con los miembros del máximo órgano de gobierno.	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)
Cantidad de sanciones y/o declaraciones de entes reguladores sobre el cumplimiento de las políticas SAGRILAFT que afecten nuestra reputación como Firma.	0 (cero)	0 (cero)	0 (cero)

# Retos y oportunidades

Teniendo en cuenta lo expuesto en este capítulo, así como las regulaciones y tendencias nacionales e internacionales relacionadas con la Confianza, Integridad y Transparencia, se identificaron los siguientes retos y oportunidades para PwC Colombia:

Retos	Oportunidades
Adopción tecnológica, conseguir la automatización del formato y del proceso de conocimiento del cliente.	Alineación institucional, aprovechando la convergencia de políticas y procedimientos globales para fortalecer la credibilidad y facilitar las auditorias.
Manejo de alertas DDA, disminuir la carga operativa derivada de alertas irrelevantes, mejorando la eficiencia de los procesos.	Control de segmentos críticos, intensificando la revisión de contrapartes en sectores de mayor riesgo.
Capacitación y cultura organizacional, reforzar las competencias técnicas y la conciencia institucional en todos los niveles.	Posicionamiento sólido del sistema AML como un valor agregado ante clientes y grupos de interés.

## 2.3 Leyes y regulaciones



ODS y metas	Grupos de interés	Valores PwC
ODS: 16	Gobierno	Actuamos con integridad
Metas: 16.3 y 16.6	Colaboradores	
	Clientes	
	Proveedores	

## GRI 3-3

Nuestro propósito como Firma es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, por eso, buscamos integrar de manera ética y rigurosa, las normas, leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones. Este enfoque está plenamente alineado con las recomendaciones globales de PwC: en América Latina, las formas de corrupción han mutado, con sobornos canalizados a través de terceros, reales o ficticios, relacionados en un 86% de los casos investigados, lo que resalta la necesidad de fortalecer la supervisión y control en la cadena de proveedores y terceros. Además, la tecnología emerge como una aliada clave: herramientas como el análisis de datos y la automatización son esenciales para la supervisión efectiva, la detección de riesgos y la rendición de cuenta.<sup>1</sup> Este enfoque integral promueve no solo el cumplimiento, sino también la creación de valor sostenible.

## Hitos

- Se actualizó el marco de políticas y programas, además se designaron suplentes para los oficiales de cumplimiento, garantizando la continuidad de los procesos en línea con los estándares de la Firma.
- Continuamos fortaleciendo la capacitación de nuestros colaboradores en temas de cumplimiento normativo, protección de datos, y prevención de prácticas anticompetitivas y de corrupción. En FY25, por ejemplo, el curso e-learning Combatting Corruption and Money Laundering alcanzó un nivel de cumplimiento del 99.80%.

## GRI 2-27

En la Firma priorizamos la actualización constante de nuestros equipos frente a cambios legales y regulatorios, lo que nos permitió cerrar el FY25 sin registrar incidentes de incumplimiento. Este logro refleja no solo la efectividad de nuestras capacitaciones internas, sino también el compromiso de la Firma con la gestión preventiva del riesgo y la aplicación disciplinada de los procedimientos diseñados para garantizar la transparencia y la integridad en cada servicio que ofrecemos.

01

Capacitaciones sobre políticas a los nuevos colaboradores en su proceso de inducción.

02

Cursos e-learning sobre políticas, normativa y buenas prácticas.

03

Mapeo regular de la emisión de nuevas normas o estándares por partes de los líderes y expertos de cada área.

04

Jornadas de capacitación para que los equipos de trabajo estén al tanto de la información reciente.

# Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

## Propio G.E.5

Reconocemos que salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros clientes, proveedores y entorno comienza con el diseño de políticas y procedimientos robustos. Estos lineamientos no solo brindan un marco sólido para el desarrollo de nuestras operaciones, sino que también reflejan nuestro firme compromiso con la ética, la transparencia y la excelencia en la calidad de los servicios que ofrecemos.

Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.	Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.
<p>Declaración Global de Derechos Humanos de PwC: refleja el compromiso de PwC Colombia y de nuestra Red Global con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en cada una de nuestras operaciones.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p> <p>Talento Humano.</p>	<p>Política Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad: expone el funcionamiento del sistema integrado de gestión, orientado a identificar, prevenir, evaluar y controlar los riesgos que puedan generar afectaciones a la salud de los colaboradores, impactos adversos en el medio ambiente derivados de las condiciones laborales, así como aquellos que puedan comprometer la satisfacción de nuestros clientes.</p>	<p>Experiencia y calidad del servicio.</p>
<p>Código de Conducta, Ética e Integridad: guía a los colaboradores a evaluar cada situación y manifestar sus inquietudes de manera transparente, en coherencia con nuestros valores y en un entorno que promueve el diálogo abierto.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p>	<p>Política de Privacidad: define los lineamientos para el tratamiento de la información de terceros recopilada a través de nuestro sitio web.</p>	<p>Seguridad de la información y ciberseguridad.</p>
<p>Código Global de Conducta para Terceros: marco que describe las normas de integridad y prácticas responsables que pedimos a nuestros terceros, orientando nuestras relaciones hacia acuerdos transparentes y fomentando que sus propios contratistas cumplan con los mismos niveles de ética y conducta.</p>	<p>Confianza, Integridad y Transparencia.</p>	<p>Política de Cookies: informa a los visitantes sobre el uso de cookies en nuestro sitio web, tanto para la navegación en servicios, publicaciones de industrias, oportunidades laborales y contenido publicitario.</p>	<p>Seguridad de la información y ciberseguridad.</p>

Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.	Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.
Política de Tratamiento de Datos Personales: establece pautas, instrucciones y criterios con el fin del tratamiento indicado de la información confidencial de clientes, proveedores, colaboradores de la Firma.	Confianza, Integridad y Transparencia.  Seguridad de la información y ciberseguridad.	Política del Encargado: establece las responsabilidades y derechos de PwC en su rol como encargado del tratamiento de datos personales, incluyendo su uso, recolección, almacenamiento, circulación y eliminación.	Seguridad de la información y ciberseguridad.
Política de Seguridad de la Información: recoge los principios clave que orientan en PwC la protección de la información y la tecnología utilizada en su tratamiento, con el propósito de preservar su integridad, disponibilidad y confidencialidad.	Excelencia y calidad de servicio.	Política de Inclusión y Diversidad: refleja la postura de PwC frente a la promoción de una cultura basada en el respeto, la igualdad, la inclusión laboral y la no discriminación, asegurando la equidad de oportunidades para todos.	Talento humano.
Política Anticorrupción: define la prohibición expresa de solicitar, aceptar, recibir, ofrecer, prometer o efectuar pagos indebidos o sobornos por parte de nuestros colaboradores.	Confianza, Integridad y Transparencia.	Manual SAGRILAFT: describe el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, conforme a los lineamientos de la Superintendencia de Sociedades de Colombia y en coherencia con nuestra Red Global.	Confianza, Integridad y Transparencia.
Política de Ética, Conducción de Negocios y Convivencia Laboral: formaliza los procedimientos que fortalecen la cultura ética de PwC, asegurando prácticas responsables en la manera de trabajar y relacionarnos.	Confianza, Integridad y Transparencia.	Política Interna sobre el Tratamiento de Datos Personales: informa a colaboradores y líneas de servicio sobre los lineamientos para el uso, almacenamiento, circulación y archivo de datos personales, reafirmando a PwC como responsable de su gestión.	Seguridad de la información y ciberseguridad.

Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.	Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.
Política de Reporte de Quejas y Reclamos: promueve que cualquier persona reporte condiciones inseguras o riesgos sin temor a represalias, fortaleciendo la cultura de seguridad y prevención.	Talento humano.	Política de Flexibilidad: establece lineamientos para diversas modalidades, espacios y horarios de trabajo, fomentando la confianza y el cumplimiento de responsabilidades.	Talento humano.
Política de Financiamiento de Estudios: apoya el desarrollo profesional de los colaboradores mediante programas de idiomas, certificaciones, estudios de posgrado, diplomados y formación especializada.	Talento humano.	Política de Horas Extras: define el procedimiento para reconocer el pago de horas adicionales o trabajo en jornadas distintas a las habituales, conforme a lo establecido en la ley.	Talento humano.
Política de Salud Mental y Bienestar Integral: busca promover la salud mental y el bienestar integral de colaboradores, familias, contratistas y visitantes, fomentando la prevención y reduciendo estigmas asociados a problemas de salud mental.	Talento humano.	Política de Desconexión Laboral: en línea con la Ley 2191 de 2022, garantiza el derecho de los trabajadores a desconectarse fuera de su jornada laboral, asegurando productividad y equilibrio entre la vida personal y profesional.	Talento humano.
Matriz de Riesgos, Oportunidades y Partes Interesadas (RIOPI): analiza los riesgos y oportunidades a los que se expone la Firma, tanto internos como externos, y define los controles para su gestión.	Talento humano.	Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS): describe la metodología para la gestión adecuada de los residuos generados, complementada con el procedimiento de identificación de peligros y aspectos ambientales, así como la valoración de riesgos e impactos.	Desempeño ambiental y cambio climático.

Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.	Políticas, compromisos y lineamientos.	Capítulos relacionados.
Certificación ISO 14001:2015: PwC Colombia cuenta con esta certificación que acredita nuestro desempeño ambiental, el cumplimiento normativo y el compromiso con la gestión responsable de impactos.	Desempeño ambiental y cambio climático.	Certificación Carbono Neutro ICONTEC: reconoce la implementación de medidas para reducir y compensar nuestras emisiones de GEI, posicionándonos como la primera Big Four en alcanzar este hito en Colombia.	Desempeño ambiental y cambio climático.
Certificación ISO 9001:2015: acredita nuestra mejora continua y altos estándares de calidad, garantizando eficiencia y consistencia en todos nuestros procesos.	Excelencia y calidad del servicio.	Certificación ISO 45001:2018: enmarca nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que asegura condiciones seguras y saludables para colaboradores y visitantes.	Talento Humano.
Política de Estrategia One LoS, One Firm: detalla la estructura y ejes de la estrategia que nos integra como una sola firma global, fortaleciendo nuestra posición como líderes en servicios profesionales.	Talento humano.	Política de Sostenibilidad Corporativa: integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en nuestras operaciones, reforzando nuestro compromiso con la calidad del servicio, la comunidad y el medio ambiente.	Desarrollo Social.
Programa de Transparencia y Ética Empresarial: comunica los principios, valores y políticas que orientan nuestras prácticas de negocio, garantizando que sean éticas, transparentes y responsables.	Confianza, Integridad y Transparencia.		

# Indicadores y metas

Con el fin de evaluar el progreso y la eficacia de las acciones implementadas para promover el cumplimiento de las leyes y regulaciones, en la Firma hemos establecido los siguientes indicadores y metas:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25
Identificación de incumplimientos normativos y legales que tengan como consecuencia sanciones o multas para la organización.	0 (cero)	0 (cero)

# Retos y oportunidades

A partir de la información presentada en este capítulo y en línea con los estándares y tendencias internacionales en materia legal y regulatoria, identificamos los principales retos y oportunidades para PwC Colombia.

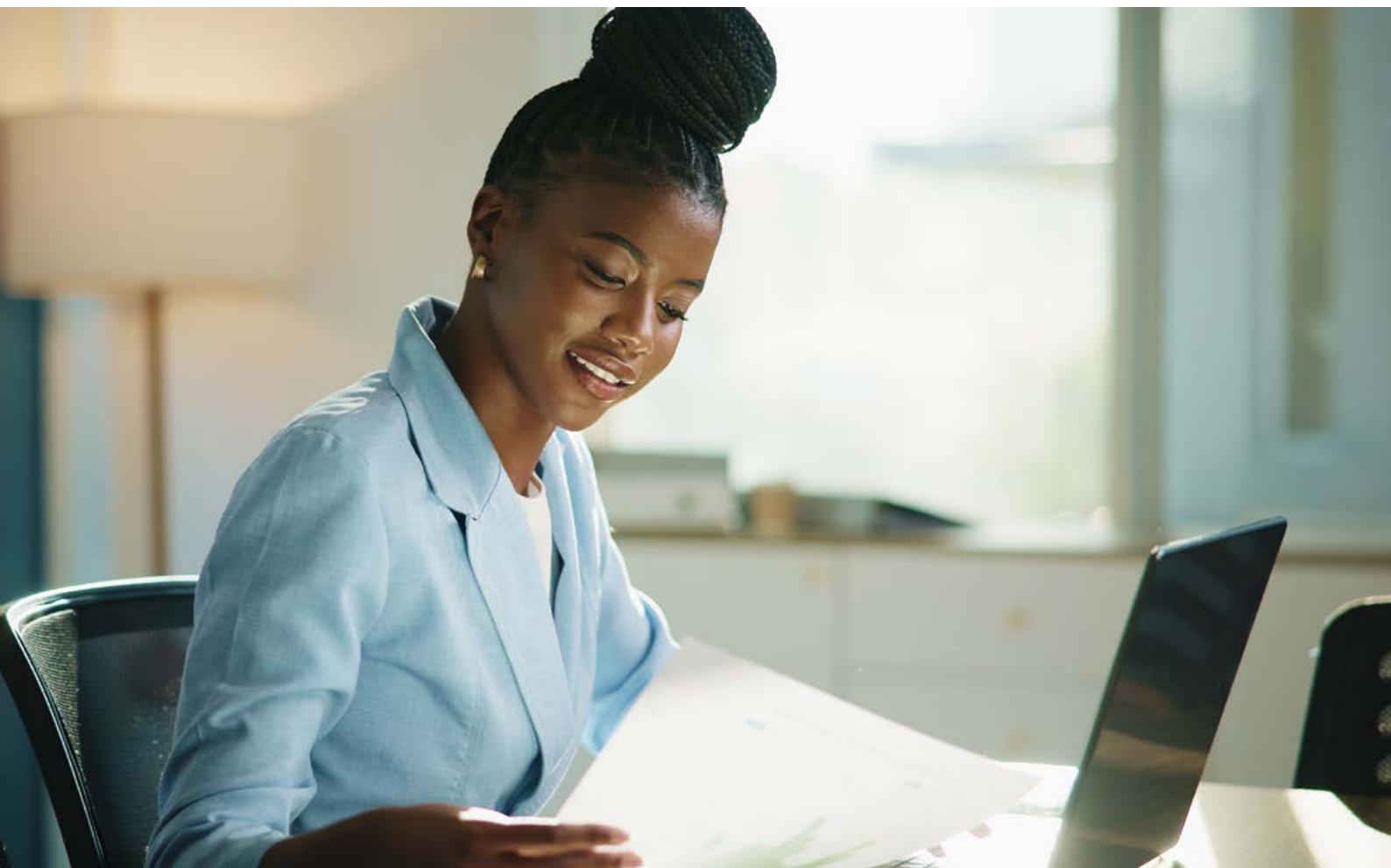
Retos	Oportunidades
Mantener actualizado a todo el personal frente a las normas que impactan directamente la prestación del servicio.	Desarrollar nuevos servicios derivados de la entrada en vigor de regulaciones recientes.
Anticipar y detectar oportunamente la expedición de nuevas leyes, considerando el alto dinamismo normativo en Colombia.	

# Nuestro negocio

En la Firma nos destacamos por nuestra habilidad para unir de manera eficaz la imaginación, el conocimiento, la vanguardia y la seguridad en la tecnología, al brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes. Somos conscientes de que habitamos en un entorno cambiante y en constante transformación, donde la calidad en la entrega de servicios requiere respuestas novedosas y efectivas de nuestra parte. Por este motivo, colaboramos para crear experiencias singulares a nuestros grupos de interés, logrando resultados sostenibles en un contexto empresarial con altas demandas.



# 3.1 Desempeño económico



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS: 8 Meta: 8.1, 8.2	Alta Dirección y socios	Actuamos con integridad
ODS: 9 Meta: 9.1, 9.4, 9.5	Colaboradores	Hacemos la diferencia
	Clientes	
	Red Global PwC	
	Gobierno	

## GRI 3-3

Nuestro país, posee una capacidad importante para impulsar el crecimiento de su economía a través del fortalecimiento de la productividad (un aspecto que se ha mantenido rezagado durante varios años) y de la diversificación de su oferta exportadora. Superar los retos en infraestructura, avanzar en la calidad educativa y consolidar las instituciones son elementos determinantes para acelerar el desarrollo del Colombia<sup>1</sup>.

Como Firma continuamos trabajando para potenciar el crecimiento sostenible de nuestros clientes, brindando soluciones de negocio y servicios de alto valor que se distinguen por su calidad y que, a su vez, contribuyen al progreso económico nacional.

Para alcanzarlo, nos alineamos con los estándares globales de la Red PwC y a su vez, nos adaptamos a las necesidades y expectativas de las partes interesadas con nuestras políticas de independencia, de estados financieros, de endeudamiento, entre otras.

De manera constante, evaluamos y mejoramos nuestros procesos financieros, desde la cartera y la facturación hasta la administración de activos, procurando siempre actuar con transparencia, ética e integridad. Con la participación de los socios en comités estratégicos mensuales, las sesiones semanales con cada líder de

cada línea de servicio y el monitoreo permanente del área financiera, aseguramos un manejo eficiente que respalda nuestro propósito y genera confianza en todos nuestros Stakeholders.

### **Hitos**

- Se logró el cumplimiento del 100% de los ingresos.
- Mantuvimos nuestro nivel de endeudamiento.
- Cumplimos con los indicadores de liquidez, solvencia y rentabilidad.

## **Nuestras políticas, compromisos y lineamientos**

Con el propósito de asegurar un desempeño económico sólidos, en PwC Colombia hemos establecido directrices y compromisos a través de las presentes guías y políticas de alto valor:

- Network Standards.
- Políticas del manejo financiero.

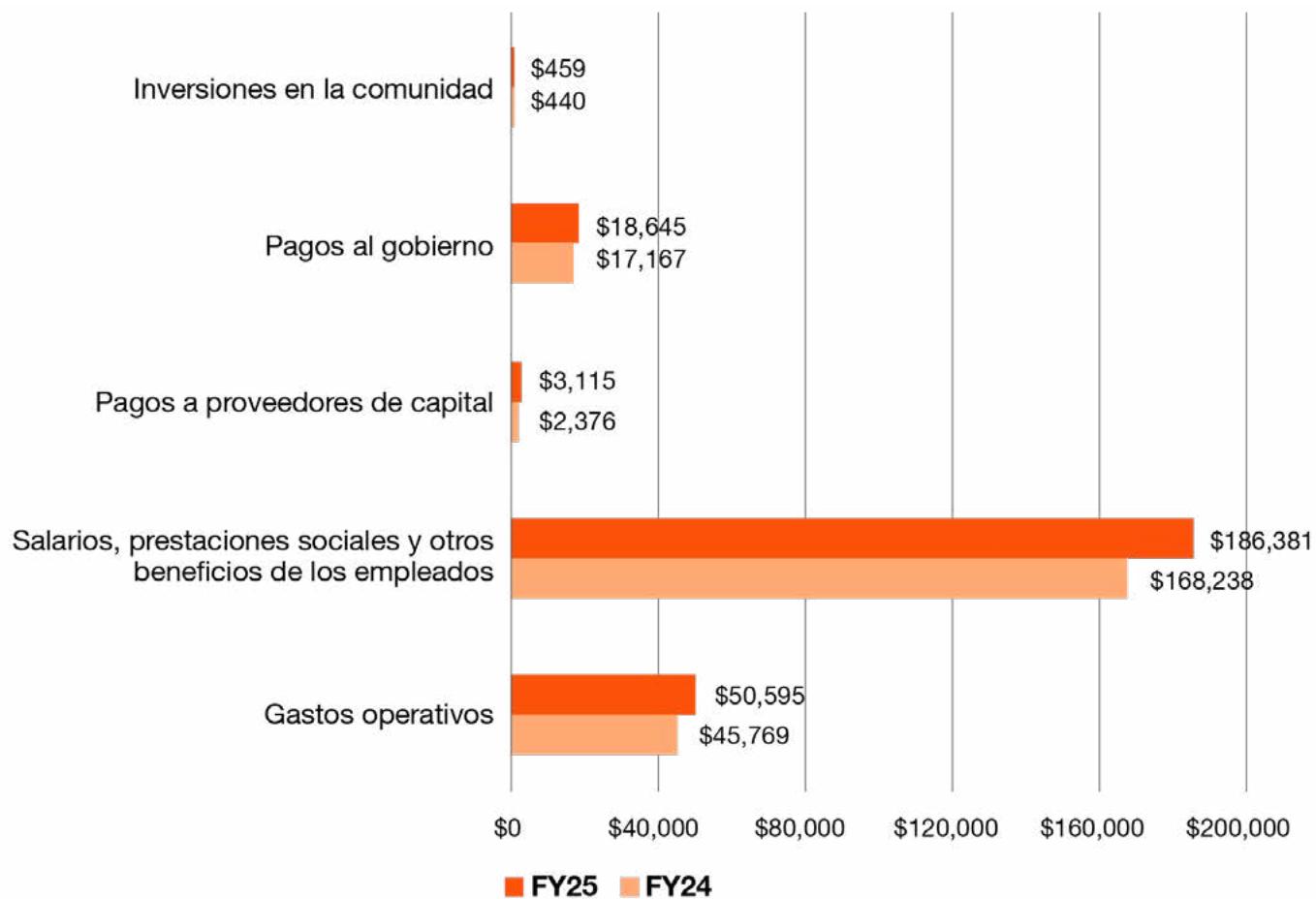
# Nuestros resultados financieros

## GRI 201-1, Indicador propio N.N.1

Nos sentimos muy orgullosos de nuestro desempeño financiero, los cuales reflejan no solo el sólido posicionamiento de la Firma, sino también el compromiso y la dedicación de todas las personas que hacen parte de nuestro equipo para alcanzar nuestra meta de ser la Firma de servicios profesionales más confiable y relevante para todos nuestros grupos de interés.

Durante el año fiscal comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de junio de 2025, nuestros resultados financieros fueron los siguientes:

	FY25	Variación
<b>Valor económico directo generado (VEDG)</b>	296.860	9,41%
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	258.736	9,56%
<b>Valor económico retenido</b>	38.124	
<b>*Valores en miles de millones</b>		



La proporción correspondiente a cada industria, basada en el total de ingresos generados durante el año fiscal 2025, es la siguiente:

Industria	T % total de ingresos FY24	% total de ingresos FY25
<b>Servicios financieros</b>	19,6%	20,7%
<b>Retail y consumo</b>	27,1%	28,1%
<b>Energía y servicios públicos</b>	14,9%	12,4%
<b>Industrias de manufactura y automotriz</b>	22,7%	22,8%
<b>Tecnología, telecomunicaciones y medios</b>	8,4%	9,6%
<b>Industrias de la salud</b>	2,9%	2,8%
<b>Gobierno y sector público</b>	2,9%	2,3%
<b>Otros servicios (personas naturales y fondos de capital privado)</b>	1,8%	1,4%
<b>Total</b>	100%	100%

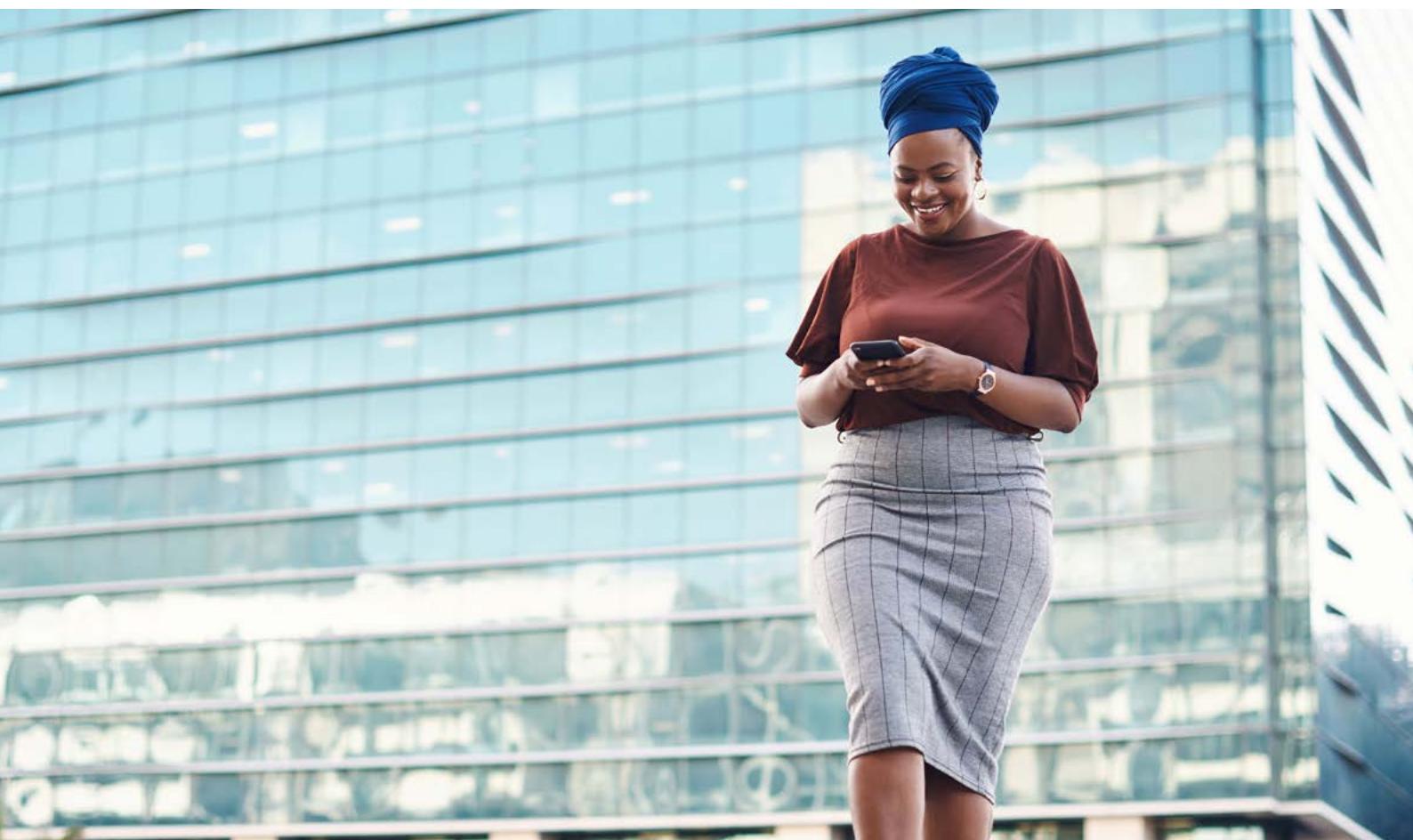


# Retos y oportunidades

Reconociendo la relevancia de contar con políticas y procedimientos robustos y firmes que respalden un desempeño financiero sostenible, nuestra Firma identifica los siguientes desafíos y oportunidades clave para fortalecer su posicionamiento en el mercado:

Retos	Oportunidades
Asegurar el cumplimiento del presupuesto anual mediante una gestión rigurosa y eficiente del gasto operativo.	Fomentar una cultura organizacional orientada al compromiso y la responsabilidad, promoviendo en todos los colaboradores una mayor conciencia sobre el cumplimiento del presupuesto anual.
Reconfigurar el modelo de negocio para responder proactivamente a la volatilidad del entorno actual, abordando los desafíos políticos y económicos tanto a nivel local como global.	Implementar soluciones tecnológicas para la automatización de procesos financieros y contables, con el fin de fortalecer la capacidad analítica y la toma de decisiones basada en datos.
Impulsar la inversión estratégica en tecnologías emergentes, orientadas a la optimización de procesos y al fortalecimiento de la eficiencia operativa.	Fortalecer los controles internos en materia contable y tributaria, asegurando el cumplimiento normativo y la mitigación de riesgos.
	Desarrollar programas de formación para gerentes, enfocados en el entendimiento integral del negocio, la gestión de proyectos y los procesos asociados a la facturación.

## 3.2 Excelencia y calidad de servicio



Grupos de interés	Valores PwC
Alta Dirección y socios	Actuamos con integridad
Colaboradores	Reimaginamos lo posible
Clientes	Hacemos la diferencia
Red Global PwC	
Competidores	

## GRI 3-3

Desde la Firma entendemos que las organizaciones avanzan en medio de un entorno que cambia a gran velocidad. Por eso acompañamos su camino de transformación, orientándolas para que tomen decisiones con confianza y construyan resultados que perduren. De esta manera, buscamos generar bienestar a quienes hacen parte de su ecosistema: inversionistas, proveedores, colaboradores y otros grupos de interés.

Sabemos que la calidad es un compromiso permanente y por ello, desde la Alta Dirección impulsamos una revisión constante del Sistema de Gestión de Calidad (SoQM)<sup>1</sup>, asegurando que esté en sintonía con la estrategia, que funcione de manera eficiente y que cuente con los recursos necesarios para respaldar nuestras operaciones. Este trabajo nos permite mantener un sistema vivo, disponible y preparado para responder a las demandas del mercado.

Nuestra gestión también se apoya en la mejora continua. Revisamos procesos, los ajustamos y los fortalecemos, convencidos de que este esfuerzo se refleja en servicios cada vez más sólidos y reconocidos. Al mismo tiempo, ponemos atención a los riesgos y oportunidades que surgen en el entorno. Con medidas claras, prevenimos impactos y potenciamos los escenarios que generan valor. Además, realizamos auditorías internas que confirman que cada Línea de Servicio cumple con los estándares de calidad que nos distinguen.

**“El equipo de personas que integran el departamento de Tax es muy capacitado y con gran experiencia en temas tributarios y legales”.**

-Cliente del sector de transporte marítimo.

Debido a esto, nuestro interés principal recae en alcanzar de manera permanente la promesa de valor dentro de nuestros grupos de interés, incluyendo clientes, conectando, conociendo, integrando y comprendiendo sus distintas perspectivas con el fin de mejorar nuestros servicios y procesos internos por medio de mecanismos de consulta variados.

Algunos mecanismos de consulta que se ofrecen son:

Canales de comunicación claros y accesibles que permiten a clientes internos, externos y demás partes interesadas compartir quejas, reclamos, sugerencias o propuestas de mejora. Cada mensaje recibido se gestiona de manera estructurada, asegurando trazabilidad, respuesta oportuna y retroalimentación efectiva. Este proceso fomenta la participación, alimenta nuestras iniciativas de mejora continua y refleja el compromiso de la Firma con una cultura abierta, receptiva y enfocada en la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

Encuestas de satisfacción con lineamientos claros que nos permiten evaluar de forma sistemática cómo perciben los clientes la calidad de los servicios que reciben. Este proceso busca recoger, analizar y responder de manera proactiva a sus opiniones, identificando si se ubican como promotores o detractores e integrando la gestión de quejas, reclamos y sugerencias. Cada proyecto es calificado en una escala de 0 a 10, con un mínimo esperado de 7 puntos. Este umbral nos ayuda a detectar oportunidades de mejora, reconocer los aspectos que generan mayor valor y fortalecer la experiencia del cliente dentro de un ciclo de mejora continua. Con estas acciones reafirmamos nuestro compromiso con la escucha activa, la calidad como eje central y la construcción de relaciones basadas en la confianza con todos nuestros grupos de interés.

- Un buzón de quejas, reclamos y sugerencias.
- Reuniones periódicas donde se involucran los líderes y socios de PwC para socializar la retroalimentación de nuestros clientes.
- Contar con equipos de trabajos multidisciplinarios que definen los planes de acción para la gestión efectiva de las oportunidades de mejora al momento de trabajar.

En PwC, la calidad guía cada uno de los trabajos que realizamos y con el fin de mantener este estándar, impulsamos el aprendizaje constante y la actualización frente a los cambios que se presentan en el mercado. Sabemos que las tendencias y las innovaciones de cada industria transforman la forma de hacer negocios, por eso fortalecemos las capacidades de nuestros equipos a través de espacios de formación y actualización que les permiten responder con conocimiento y excelencia a cada uno de los retos de nuestros clientes.

## **Hitos**

- Hemos mejorado la percepción de nuestros clientes en las encuestas de satisfacción.
- Seguimos trabajando en el desarrollo de fichas comerciales y específicas por industrias.
- Implementamos capacitaciones comerciales utilizando la metodología Persuit.
- Seguimos trabajando y mejorando la Escuela de Industrias.
- Optimizamos la forma en que brindamos nuestros servicios.
- Aumentamos el registro e identificación de oportunidades.
- Obtuvimos resultados positivos en las auditorías realizadas a la Firma.
- Cumplimos con los objetivos estratégicos del sistema de gestión de calidad SoQM.
- Manejamos de manera eficaz las quejas, reclamos, sugerencias y resultados de las encuestas de satisfacción.

## Políticas

Estamos dedicados a la excelencia y calidad en el servicio que ofrecemos, por lo que hemos establecido las siguientes políticas en la Firma.

- Política de Estrategia One LoS, One Firm: destacamos la relevancia de generar confianza en la sociedad y abordar problemas significativos.
- Política Sistema integrado de gestión de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y Calidad (SIG HSEQ): en esta política, expresamos el compromiso de la alta dirección con la excelencia en la calidad de nuestros servicios.
- ADM-M&S-PR-001 Medición de la satisfacción del cliente: Conocer la percepción de la satisfacción de los clientes a través de la aplicación de una encuesta en donde se identifican felicitaciones, quejas o reclamos que puedan manifestar los clientes a través del correo del responsable de Marketing & Sales para cada Línea de servicio, con el fin de identificar posibles temas y aspectos a mejorar en la prestación del servicio.



# Estándares y prácticas de excelencia

## Propio N.N.7

Desde la Firma Global de PwC, se establece con un marco integral de gestión de calidad un estándar global alineado con los principios del ISQM<sup>1</sup>. Su objetivo es asegurar que las Firmas Miembro cuenten con las capacidades necesarias para ofrecer servicios de manera efectiva, eficiente y conforme a las expectativas de clientes y partes interesadas. A través de 12 áreas estratégicas, el QMSE promueve una cultura de calidad que integra la gestión de riesgos, la supervisión continua y la mejora constante. Su aplicación refleja el compromiso de PwC con la excelencia técnica, la ética profesional y la innovación, garantizando que cada servicio prestado esté respaldado por procesos sólidos, talento capacitado y tecnología avanzada:

- Área 1. Governance and Leadership & Information and Communication.
- Área 2. Ethical requirements and values.
- Área 3. Objectivity and Independence.
- Área 4. Client selectivity, engagement acceptance and continuance.
- Área 5. Managing services and products.
- Área 6. Quality controls in performing engagements.
- Área 7. Recruit, develop and retain.
- Área 8. Learning and education.
- Área 9. Assignment of people to engagements.
- Área 10. Evaluation and compensation.
- Área 11. Technological resources.
- Área 12. Engagement performance.

Paralelamente, contamos con los siguientes Network Standards los cuales reflejan la excelencia y calidad de los servicios que ofrecemos a nuestros grupos de interés:

- Network Standard 1 – PwC Strategy and Alignment:

Tiene como objetivo fortalecer la alineación estratégica dentro de la red PwC, guiada por nuestro propósito, con el fin de construir una Firma más ágil, coordinada y preparada para afrontar los desafíos del futuro. Nuestra estrategia, “The Next Era FY26”, busca responder a las megatendencias globales y locales a través de prioridades de crecimiento como tecnología, datos e inteligencia artificial, reinención del modelo de negocio y sostenibilidad, atendiendo así las necesidades de nuestras partes interesadas. Para impulsar este cambio, contamos con habilitadores claves como marca, reputación y calidad, modelo operativo y de entrega, plataformas tecnológicas, talento y cultura. Esta alineación y consistencia son fundamentales para garantizar la calidad, sostenibilidad y competitividad de PwC tanto a nivel global como local.

- Network Standard 3 – Technology:

Su objetivo es transformar a la Red en un líder global en servicios profesionales con base tecnológica. Este estándar impulsa la excelencia a través de la digitalización de procesos, automatización de tareas clave y uso de analítica avanzada. Cada línea de servicio puede ofrecer soluciones más ágiles, seguras y precisas, mejorando la experiencia del cliente y elevando el estándar técnico de cada entrega.

- Network Standard 4 – Brand:

Este estándar asegura que la marca PwC se mantenga fuerte, coherente y reconocida globalmente. Refleja la excelencia en la interacción directa con los clientes, ya que garantiza que cada servicio prestado cumpla con la promesa de valor de la marca: confianza, integridad y calidad. La consistencia en la comunicación y en los puntos de contacto refuerza la reputación de la Firma ante sus clientes.

- Network Standard 5 – Leadership and Management:

El estándar fomenta que las Firmas miembro inviertan de manera adecuada y estratégica, en función de las prioridades del territorio y de la Red. En PwC, estas decisiones de inversión se traducen en mejores capacidades técnicas, acceso a herramientas digitales de alto nivel y formación especializada, lo que impacta directamente en la calidad y profundidad de los servicios prestados a los clientes.

- Network Standard 6 – Member Firm Governance:

Garantizar que todos los procesos operativos estén alineados con las mejores prácticas de atención al cliente, asegurando una experiencia coherente, eficiente y personalizada. Este estándar refleja la excelencia al establecer parámetros claros para la interacción con el cliente, desde la recepción hasta la resolución de solicitudes, promoviendo una cultura de servicio que prioriza la empatía, la rapidez y la solución efectiva.

- Network Standard 7 – Serving Clients:

Asegurar que la comunicación con los clientes sea clara, transparente y proactiva. Su propósito es fomentar relaciones de confianza mediante canales efectivos que permitan escuchar, informar y responder oportunamente. Este estándar refleja la calidad al establecer mecanismos de retroalimentación que permiten mejorar continuamente los servicios, adaptarse a las necesidades del cliente y fortalecer el vínculo con la organización.

- Network Standard 8.1 – Enterprise Risk Management Programme:

Este objetivo se enfoca en la planificación y control operacional, asegurando que los servicios ofrecidos cumplan con los requisitos establecidos y superen las expectativas del cliente. Este estándar refleja la excelencia al garantizar que cada etapa del proceso esté documentada, monitoreada y optimizada, lo que permite una entrega consistente, segura y de alto valor agregado.

- Network Standard 10.9 – Internal Audit:

Establecer una cobertura de auditoría interna sólida, que permita evaluar y mejorar continuamente la eficacia de sus procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control. Al fomentar revisiones sistemáticas e independientes, se fortalece la transparencia, se identifican oportunidades de mejora y se refuerza la confianza de los clientes y partes interesadas. Su aplicación refleja el compromiso de PwC con la excelencia operativa, la rendición de cuentas y la calidad en la prestación de servicios.

En este periodo reafirmamos el compromiso de PwC con la calidad y la sostenibilidad, aplicando de manera efectiva los controles establecidos por la Red Global y garantizando el adecuado desempeño del Sistema de Gestión de la Calidad (SoQM). El seguimiento constante de los indicadores nos brindó una visión más completa sobre el rendimiento del negocio y facilitó decisiones estratégicas mejor fundamentadas. Con esta base fortalecimos procesos internos e impulsamos iniciativas para elevar la experiencia del cliente. De cara al futuro, proyectamos ampliar el sistema con métricas enfocadas en valor sostenible, promover la colaboración mediante el intercambio de buenas prácticas y consolidar al SoQM como un pilar de excelencia, resiliencia e innovación en la prestación de servicios.



# Premios y reconocimientos

## Propio N.N.9

En PwC creemos en hacer la diferencia, y lo logramos gracias al talento de quienes hacen parte de la Firma. Su conocimiento, compromiso y excelencia han hecho posible que seamos destacados y nominados en distintos escenarios, tanto a nivel nacional como internacional. Estos reconocimientos reafirman nuestro liderazgo y el valor que entregamos en cada una de las líneas de servicio. A continuación, compartimos algunos de los premios obtenidos durante el FY25.

### **Reconocimiento de PwC Suiza en la categoría LFA professional a Kelvin Pulido.**



Por demostrar su colaboración como profesional del ALF (Agente Local del Fondo Mundial). Reconocimiento otorgado en el LFA Workshop realizado en Turquía.



### **Puesto # 2 como empresa líder en sostenibilidad en el ranking de la Cámara de Comercio de Bogotá.**

El Ranking de Sostenibilidad es un ejercicio de autoevaluación para las empresas que permite, por un lado, identificar el estado en el que se encuentran en materia de sostenibilidad; y por el otro, visibilizar aquellas empresas que cuenten con una gestión sólida en la dimensión económica, ambiental y social.



## Premio Women in Business Law (categoría Jurisdiction Award)<sup>2</sup>

Celebra la excelencia y la innovación en todo el sector jurídico por parte de las abogadas más destacadas.



## Ranking World Tax 2024 Categorías:

- General Corporate Tax - Tier 1
- Transactional Tax - Tier 2
- Transfer Price - Tier 1

Este ranking se constituye como la guía más completa de las principales firmas tributarias del mundo, pues evalúa y perfila meticulosamente a los profesionales y firmas más competentes, abarcando más de 155 jurisdicciones ubicadas en todos los continentes..





“Son una empresa con alta calidad conocimiento protocolo y sus líderes para este caso son personas súper conocedoras de lo que hacen y eso le da uno pie para recomendar sin problema a otros porque uno sabe que harán un trabajo ejemplar.”

-Cliente del sector de industrias básicas de metales Preciosos.

## Nuestros agentes de cambio también han recibido reconocimientos en el FY25:



Este ranking se constituye como la guía más completa de las principales firmas tributarias del mundo, pues evalúa y perfila meticulosamente a los profesionales y firmas más competentes, abarcando más de 155 jurisdicciones ubicadas en todos los continentes.



Carlos Miguel  
Chaparro Plazas



Carlos Mario  
Lafaurie Scorza



Nacira Lamprea  
Okamel



Marta Toro.



Este ranking se constituye como la guía más completa de las principales firmas tributarias del mundo, pues evalúa y perfila meticulosamente a los profesionales y firmas más competentes, abarcando más de 155 jurisdicciones ubicadas en todos los continentes.



Carlos Mario  
Lafaurie Scorza



Este ranking reconoce a mujeres líderes por sus contribuciones a la práctica del derecho empresarial, junto con las firmas que han desarrollado las iniciativas más progresistas en materia de diversidad e inclusión en toda la región.



**Nacira Lamprea**  
Okamel



**“Ética profesional y compromiso, valoramos que cuidan el cliente, sus respuestas y servicio a tiempo.”**

-Cliente del sector energético.

## Nuevos Servicios

### Propio N.N.8

En el FY25 no se incorporaron nuevos servicios en nuestras líneas de negocio, sino que se adelantó un proceso de transformación y fortalecimiento de la oferta existente, con el fin de responder de manera más efectiva a las necesidades de nuestros clientes y grupos de interés.

La voz de nuestros clientes

### Propio N.N.3

En la organización, trabajamos para ofrecer a los clientes una experiencia marcada por la calidad y el profesionalismo. Nuestro propósito es entregar soluciones que aporten valor real y superen las expectativas. Para conocer cómo perciben nuestro servicio, utilizamos el Client Loyalty Index (CLI), herramienta que mide la probabilidad de que los clientes vuelvan a elegirnos y nos recomiendan. Este seguimiento nos permite reconocer oportunidades de mejora y transformarlas en acciones que incrementen la satisfacción.

Durante el FY25, el CLI alcanzó un puntaje de 9.1 sobre 10, reflejo de la confianza y preferencia que los clientes depositan en el trabajo de la Firma. Dentro de estas características, nuestros clientes resaltan las siguientes:

- Experticia y conocimiento de los profesionales.
- Experiencia.
- Alta calidad del servicio.
- Profesionalismo de los expertos.

**“Tiene un buen equipo humano. Muy competente y con gran experiencia en los temas tributarios”**

-Cliente del sector de transporte.



# Indicadores y metas

Al medir nuestro objetivo de efectividad y hacer seguimiento continuo de las medidas implementadas, se promueve la calidad y excelencia de nuestros servicios. Por esto, en la Firma se identifican las siguientes metas:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25	Meta FY26	Impactos asociados
Apertura de nuevos servicios	Aumentar el posicionamiento de los servicios la experiencia del cliente a través del uso de la IA, visualización de información y diagnósticos automatizados.	El posicionamiento de servicios a través de eventos y talleres se utilizaron herramientas con IA para potenciar y mejorar las experiencias.	Aumentar el posicionamiento de los servicios y la experiencia del cliente a través del uso de la IA, visualización de información y diagnósticos automatizados.	Mejora de los productos, servicios, procesos y reputación de los clientes gracias al conocimiento, especialidad, experiencia y relacionamiento de los colaboradores y socios de la Firma en la prestación de los servicios.
Client Loyalty Index (CLI)	Fortalecer el CLI a través del aumento de Encuestas de Satisfacción para las 3 LoS, con el fin de tener mayor percepción de los clientes.	El CLI One Firm fue de 9.1, superior a la meta de global de 8.0	Potencializar el proceso de CSS <sup>1</sup> con el fin de incrementar la percepción de los clientes dentro de experiencia en la prestación de los servicios.	Aparición de competidores con mayor grado de conocimiento, especialidad y experiencia que disminuya la posición de PwC en materia de calidad y excelencia en la prestación de servicio, por lo tanto, la preferencia de los clientes.

# Retos y oportunidades

Retos	Oportunidades
Fomentar las oportunidades comerciales a través de Cross Selling.	Mayor entendimiento de los servicios por parte de los colaboradores y mejorar el proceso de Cross Selling, de acuerdo con las necesidades de cada LoS.
Aumentar el número de Encuestas de Satisfacción.	Potencializar el proceso de CSS con el fin de incrementar la percepción de los clientes dentro de experiencia en la prestación de los servicios.
Alinear con el negocio los servicios priorizados para generar un mayor impacto con las campañas y obtener aún más oportunidades comerciales.	A través del Comité Editorial se está desarrollando estrategias focalizadas a los servicios priorizados para generar mayor impacto.

# 3.3 Innovación y transformación digital





ODS y metas	Grupos de interés	Valores PwC
L ODS 4: Meta 4.4	Sociedad / Comunidades	Nos interesamos
ODS 8: Meta 8.2	Colaboradores	Hacemos la diferencia
ODS 9: Meta 9.5	Clientes	Reiventamos lo posible

# Inversión en innovación

## Propio N.N.11

Según un artículo realizado por Meta, el uso de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, el internet de las cosas o la realidad mixta, permite a las empresas optimizar procesos, gestionar el conocimiento y aprendizaje de los colaboradores y crear mejores experiencias y resultados para los clientes<sup>1</sup>. En este sentido, para PwC la innovación tecnológica es clave, ya que fortalece la adaptación de los usuarios y refuerza las relaciones internas y externas de la Firma.

En PwC nos dedicamos a encontrar soluciones lideradas por expertos altamente calificados que se apoyan en la tecnología, teniendo como objetivo combinar la transformación digital con el talento humano. Para alcanzar este fin, durante el año fiscal 2025 hicimos una inversión de \$ 69.133.248 millones de pesos colombianos destinados exclusivamente a iniciativas de innovación. Esta inversión representa un aumento en nuestro compromiso con el avance tecnológico y la innovación.

Durante este año fiscal se llevaron a cabo diversas actividades de investigación y desarrollo orientadas a fortalecer nuestras capacidades de análisis estratégico y posicionamiento de marca. En primer lugar, se actualizó, en su tercera versión, el Benchmark de competencia 2025 para las líneas de servicio Tax & Legal, Assurance y Advisory, consolidando así una visión comparativa más robusta. Adicionalmente, realizamos el primer estudio de publicidad en las Big4, con el objetivo de comprender las estrategias que están implementando estas Firmas a nivel global en materia de posicionamiento y reconocimiento de marca. En este análisis se examinaron diferentes espacios y medios como la exposición en los canales de comunicación, la realización de celebraciones y eventos corporativos, los patrocinios estratégicos y la participación en rankings y premios relevantes para el sector.

Por otra parte, avanzamos en la segunda versión del Análisis y Estudio de Industrias PwC 2025, que incluyó la creación de un dashboard de visualización dinámica para uso interno, así como la actualización del análisis de riesgo de industrias. De igual manera, se llevó a cabo la reestructuración y actualización de las fichas empresariales y sectoriales, unificando su diseño y estructura, permitiendo contar con 44 fichas empresariales y 11 sectoriales bajo un mismo estándar. En cuanto a procesos internos, se mejoró la metodología de gestión de licitaciones y convocatorias privadas, incorporando nuevos filtros y palabras clave que permiten identificar oportunidades más alineadas con los servicios ofrecidos. Asimismo, se desarrolló la segunda versión del dashboard de certificaciones, que ahora incluye una sección de seguimiento.

Se estructuró un proceso de extracción, transformación y carga de datos (ETL por sus siglas en inglés) para el correcto uso de reportes e información comercial y financiera de PwC Colombia de los últimos siete años fiscales. Este proceso integró la clasificación de industrias de PwC Global, los reportes e información descriptiva de EMIS para más de 700.000 empresas en Colombia, además de datos comerciales y descriptivos de cuentas, oportunidades y contactos provenientes de nuestro CRM Salesforce.

Finalmente, se implementaron acciones estratégicas junto a las Líneas de Servicio para fortalecer el posicionamiento de la Firma y optimizar la estrategia de cliente bajo el concepto One Firm, proporcionando información del mercado y de los clientes, buscando optimizar la gestión de cartera y facilitando la toma de decisiones informadas. La consolidación del posicionamiento se logró mediante la estrategia del Comité Editorial, destacando experiencia e innovación, y optimizando la conversión de leads para incrementar su efectividad en un 20%. En cuanto a las acciones futuras, estas incluyen continuar el acompañamiento a las Líneas de Servicio y Socios en el desarrollo de sus estrategias comerciales.

# Digital Upskilling

## Propio N.N.13; 14

Creemos firmemente que un aprendizaje adaptable, variable y accesible puede impulsar el desarrollo de habilidades fundamentales. Por esta razón el programa Digital Quest, introducido en el año fiscal 21, está diseñado para que nuestros colaboradores tengan una experiencia virtual que les permita profundizar su entendimiento sobre conceptos tecnológicos básicos. Esto se consigue a través de cuatro cursos en los que se analizan diferentes escenarios de trabajo en equipo y en diferentes industrias, lo que les permite perfeccionar sus habilidades y conocimientos en estas áreas. Al finalizar con éxito los cuatro cursos, los participantes obtienen un reconocimiento llamado “Digital Acumen Knowledge”, que certifica que han adquirido las habilidades pertinentes y tienen un conocimiento básico de las competencias digitales cruciales para la Firma y para nuestros clientes.

01

**98,7 %**  
Curso Digital Quest 1  
“Proyecto de Squad Fuel”  
(94 % en FY24)

02

**98,4 %**  
Curso Digital Quest 2  
“Proyecto de BankSure”  
(92 % en FY24)

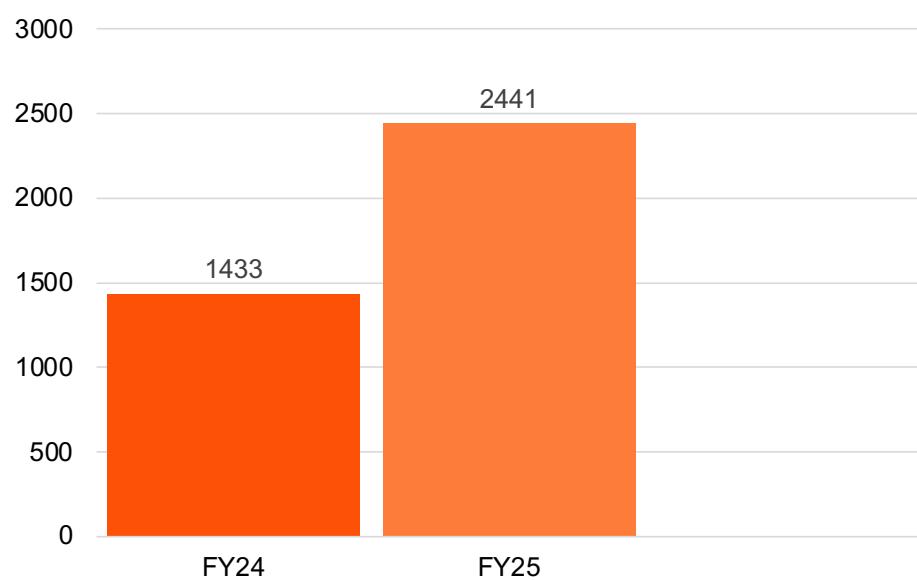
03

**99 %**  
Curso Digital Quest 3  
“Proyecto de LocalHealth”  
(92 % en FY24)

04

**98,4 %**  
Curso Digital Quest 4  
“Proyecto de Auto Experience”  
(91 % en FY24)

De acuerdo con lo anterior, de manera global PwC reconoce que, llevar a cabo este tipo de iniciativas resulta fundamental para avanzar en el proceso de digitalización. A medida que la Firma crece y evoluciona, se hace necesario continuar fortaleciendo y perfeccionando las competencias y habilidades tecnológicas de nuestra gente. Esto refleja que nuestro camino para convertirnos en una empresa digital no se detiene, y que estamos consolidándonos como una Red de Firmas basada en la tecnología y el conocimiento humano. Para lograrlo, es indispensable mantener el aprendizaje continuo y seguir incorporando nuevas herramientas, destrezas y capacidades que nos permitan responder de manera ágil y estratégica a los rápidos cambios de nuestro entorno.



El incremento de las horas de formación digital corresponde a que los colaboradores son evaluados de acuerdo con el cumplimiento de las horas de formación asignadas.

# Nuestro portafolio de soluciones digitales:

## Indicador propio N.N.11

En la Firma nos interesamos en marcar la diferencia, por esta razón, disponemos de un extenso y variado conjunto de soluciones digitales, los cuales, se apoyan en las nuevas tecnologías emergentes. Esto se realiza con el objetivo de que sean aplicadas de manera interna, buscando que nuestra gente sea líder en cuanto al conocimiento tecnológico, con la intención de ofrecerlo a nuestros clientes y partes interesadas. Por esta razón, durante el FY25, se llevó a cabo la implementación de 13 servicios profesionales.

<b>Haiilo</b>	Haiilo es una plataforma de Employee Advocacy que une a los colaboradores más comprometidos en el entorno digital con material específico de la Firma de acuerdo con el sector comercial al que pertenecen. Esto posibilita la difusión sencilla de información relevante acerca de los servicios a través de sus redes sociales profesionales, aumentando el impacto y la visibilidad de la organización. Así, los colaboradores se transforman en representantes de sus servicios, compartiendo contenido relevante que resalta sus conocimientos y genera interés entre sus conexiones, los cuales podrían convertirse en clientes potenciales de PwC.
<b>Metricool</b>	Esta es una aplicación que facilita la gestión, mejora, evaluación y administración de la estrategia digital de la Firma en las diversas redes sociales en las que participa. Su beneficio incluye la estructuración de los activos, el contenido difundido y la eficiencia en el uso del tiempo. Además, la información producida por la plataforma es completamente accesible para la organización y los servicios que ofrece, con el fin de rastrear la actividad de nuestros canales digitales y hacer elecciones informadas basadas en los datos proporcionados.
<b>Hotjar</b>	Esta es una herramienta de evaluación que proporciona datos acerca de la manera en que los visitantes se relacionan con nuestro sitio web. Gracias a los datos suministrados, podemos implementar cambios que optimicen de manera fácil y eficiente el uso de las interfaces y la experiencia general de los visitantes de nuestra página.
<b>Google Analytics</b>	Google Analytics es una herramienta gratuita de análisis de sitios web. Nos asiste en la comprensión de la información generada a partir de las visitas a nuestra página web, las cuales provienen de diferentes campañas y actividades que se realizan en la Firma. Su principal diferencia con Hotjar, es que la información que ofrece esta plataforma abarca detalles sobre los usuarios, sesiones, páginas visitadas, entre otros aspectos.

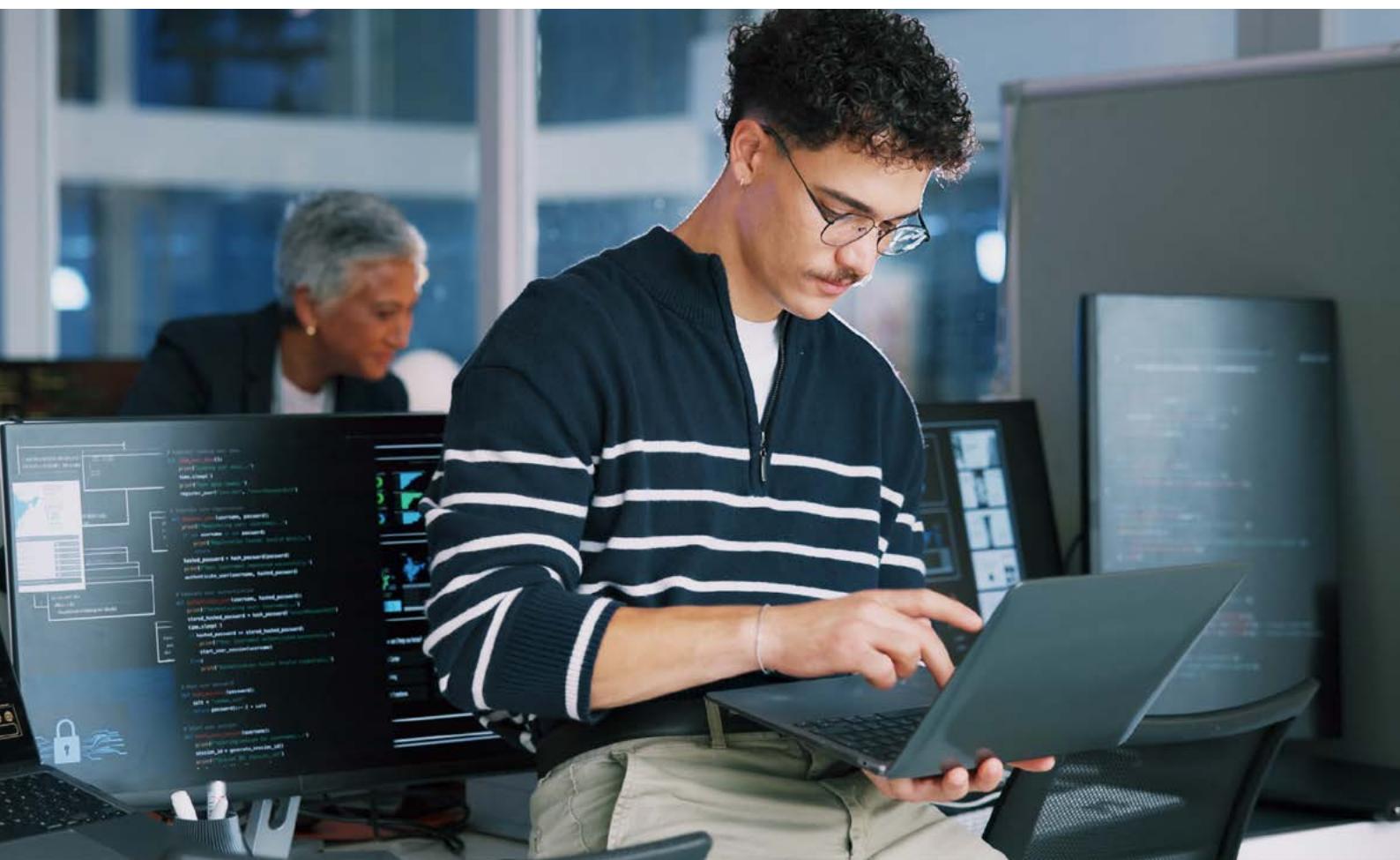
<b>Visual Studio Code</b>	Esta es una aplicación que facilita la edición y la modificación de las líneas de código, facilitando la estructuración y visualización de la información para la creación de una página web de destino.
<b>Streamyard</b>	Esta es una plataforma para transmitir en vivo, que facilita la interacción con las diversas redes sociales gestionadas por la Firma, haciendo posible que el contenido alcance a un público más amplio.
<b>Adobe Creative Suite</b>	La suite de Adobe es un conjunto de herramientas que permiten llevar a cabo tareas relacionadas con la creatividad y la creación de prototipos. Contiene recursos para el diseño gráfico, de elaboración de interfaces y la experiencia del usuario.
<b>Master Base</b>	Master Base es un sistema que facilita la administración y automatización del envío de campañas por medio del correo electrónico de forma efectiva y que se adapte a cada usuario. Su diseño está orientado a simplificar la elaboración, segmentación y distribución de correos masivos, mejorando así la interacción con clientes, socios y suscriptores.
<b>Salesforce</b>	Esta plataforma es empleada fundamentalmente por dos equipos. Por un lado, es utilizado por el personal del departamento comercial para administrar y documentar las interacciones con los clientes existentes. También, es utilizado por el equipo de marketing para supervisar las campañas publicitarias que generan oportunidades de negocio.
<b>Workbench y Power BI</b>	Ambas aplicaciones facilitan que los equipos de ciencia de datos puedan desarrollar y utilizar sus capacidades de análisis. Estas, ofrecen la posibilidad de obtener diferentes tipos de datos de varias fuentes, como la importación de archivos, API y enlaces a bases de datos. Además, permite procesar información, elaborar funciones, llevar a cabo modelos analíticos, ajustar modelos, entre otras actividades.
<b>Inteligencia artificial (Chat PwC y Copilot)</b>	La Inteligencia Artificial (IA) ha sido integrada en diversos proyectos relacionados con la investigación de la competencia, el análisis de mercado y la evaluación de riesgos en diferentes industrias, así como en la creación y análisis de contenidos para redes sociales. Se espera que, en el futuro, podamos avanzar en el desarrollo de agentes de IA que permitan realizar un análisis más profundo del portafolio de servicios y de las oportunidades de negocio, potenciando la toma de decisiones estratégicas.
<b>Alteryx</b>	Actualmente, esta herramienta se utiliza para automatizar y programar procesos internos relacionados con el cargue, revisión y depuración de datos comerciales de la Firma.
<b>Semrush</b>	Semrush es utilizada por el equipo de Marketing & Sales para fortalecer las estrategias de posicionamiento en buscadores (SEO), con un enfoque en la creación de contenido y páginas web. Su uso permite realizar investigación de palabras clave, análisis de backlinks, estudios comparativos (benchmarks) e identificación de contenido relevante para mejorar la visibilidad digital. Adicionalmente, ofrece la posibilidad de ejecutar auditorías técnicas de sitios web, facilitando la detección de oportunidades de optimización que contribuyen a robustecer tanto la estrategia digital como la de contenido en redes sociales.

# Indicadores y metas

Siguiendo con nuestro enfoque de reforzar y evaluar el progreso y la eficacia de las diversas iniciativas pautadas en la Firma para promover y transformar lo digital, hemos definido los siguientes objetivos para el año fiscal 2026.

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25
Porcentaje de colaboradores que realizaron los Digital Quests.	100%	98,6%
Número total de horas de formación al año en temas digitales por empleado.	No se definió	2.441
Número total de horas de formación en temas digitales (Digital LAN Academy).	No se definió	2.864

# 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad



ODS y metas	Grupos de interés	Valores PwC
ODS 16 - Metas: 16.10 y 16.3	Colaboradores Clientes Proveedores	Actuamos con integridad Hacemos la diferencia

## GRI 3-3

Valoramos la privacidad y seguridad de los datos de nuestros grupos de interés como un pilar fundamental para fortalecer la confianza y asegurar resultados sostenibles a lo largo del tiempo. Este compromiso cobra mayor relevancia ante el aumento sin precedentes de ciberataques automatizados: según Fortinet (2025), se registraron más de 97,000 millones de intentos de explotación impulsados por robo de credenciales y uso de inteligencia artificial<sup>1</sup>, lo que refuerza la necesidad de fortalecer nuestras medidas de ciberseguridad.

En respuesta, la Firma ha asumido una postura formativa mediante la implementación y seguimiento de los cursos definidos por la Red Global, gestionados por el equipo de NIS<sup>2</sup>, con el fin de garantizar que las personas cuenten con los conocimientos necesarios para prevenir incidentes de seguridad y comprender los riesgos de vulnerabilidad de su información. Adicionalmente, se han desarrollado programas específicos, como el curso LAN de NDRP<sup>3</sup> y un curso local sobre Phishing, orientados a reducir la exposición y los incidentes relacionados con este tipo de amenazas.



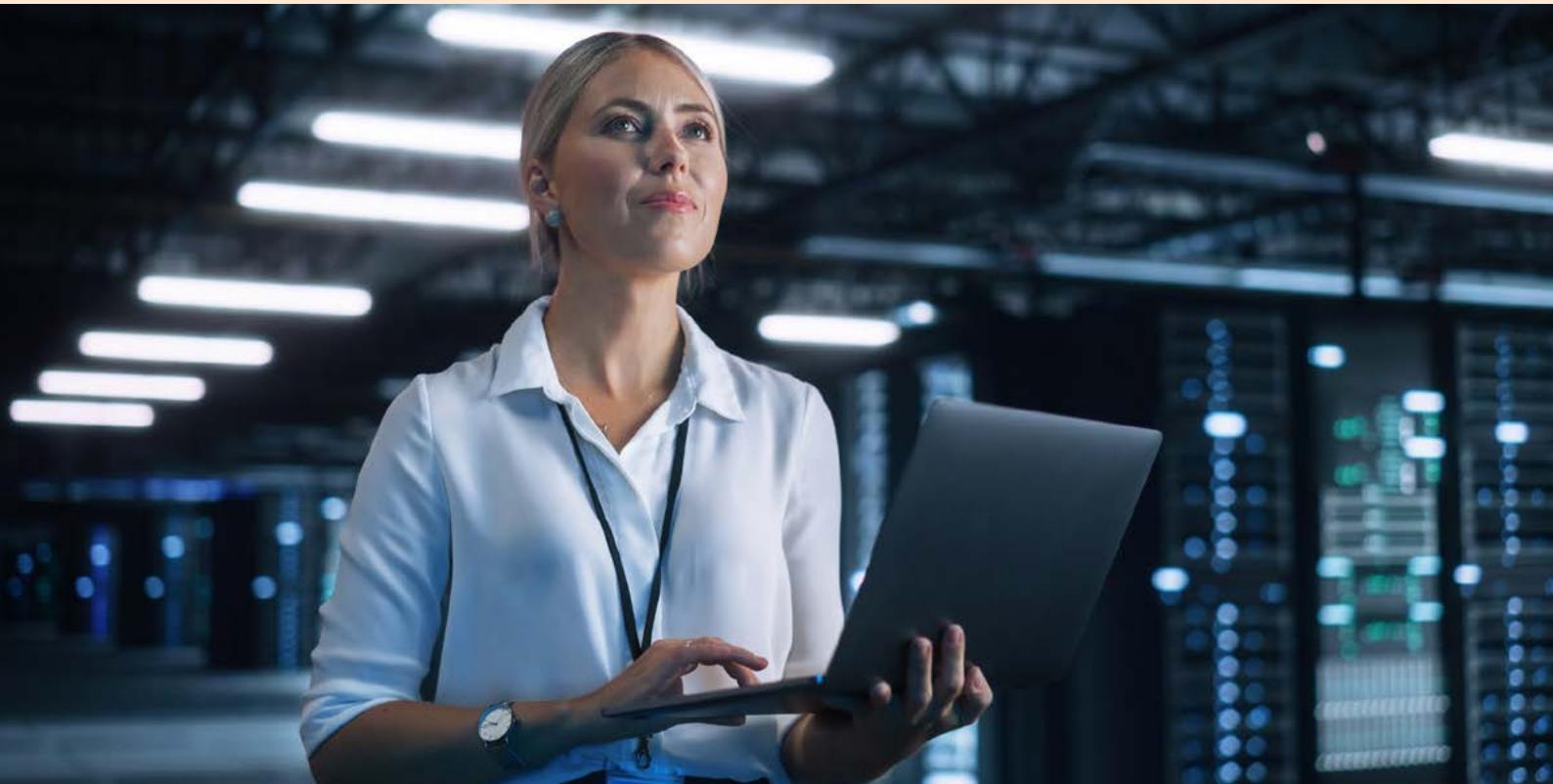
## Hitos

- Rediseñamos el proceso de gestión y consolidación de los datos personales y de contacto en Marketing & Sales, garantizando un tratamiento adecuado y alineado con nuestras políticas de protección de la información.
- Implementamos un modelo estandarizado de reporte que permite dar un mejor seguimiento al estado de los contactos en las campañas de email marketing.
- Creamos un curso regional en español para toda Latinoamérica, orientado a fortalecer la comprensión sobre la importancia de la seguridad de la información y los riesgos asociados a su manejo.
- Se desarrolló el estudio Global Digital Trust Insights de 2024.

# Nuestras políticas, compromisos y lineamientos

**Con los compromisos que presentamos a continuación, fortalecemos una cultura organizacional que integra la seguridad de la información y la ciberseguridad como ejes clave en cada decisión y acción que llevamos a cabo:**

- Política Interna sobre el tratamiento de Datos Personales.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política de Cookies.
- Política de Encargado.
- Política de Tratamiento de Datos Personales.



# Medidas para garantizar la seguridad de la información

## Propio N.N.16 ; 17

Con el fin de materializar nuestro propósito de generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes, destacamos que PwC es referente global en la prestación de servicios de privacidad, seguridad de la información y verificación de terceros. Nuestro liderazgo se sustenta no solo en la experiencia acumulada en el desarrollo e implementación de estas soluciones, sino también en la coherencia con la que actuamos desde el ejemplo.

Gracias a una visión integral de los negocios, mantenemos una alineación constante con las mejores prácticas internacionales en materia de seguridad de la información y con los marcos regulatorios vigentes en cada región donde operamos. En ese sentido, algunas de las leyes, decretos y regulaciones aplicables son las siguientes:

- Decreto 1759 de 2016.
- Decreto reglamentario parcial 1377 de 2013.
- Decreto reglamentario 2952 de 2010.
- Decreto reglamentario 1727 de 2009.
- Ley Estatutaria 1581 de 2012.
- Constitución Política de Colombia, el Artículo 15 de la ley 1266 de 2008.
- Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 679 del 27 de abril de 2016.

De esta manera, todos los clientes de las distintas Líneas de Servicio (LoS) de PwC Colombia pueden conocer con claridad cómo gestionamos el uso, circulación, almacenamiento y resguardo de los Datos Personales. Adicionalmente, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), respaldado por la certificación ISO 27001:2013 y promovido desde la Alta Dirección, que garantiza la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información



# Inversión en seguridad de la información y ciberseguridad

## Propio N.N.18

La gestión responsable de la información y los datos, garantizando su privacidad y confidencialidad, nos permite mitigar riesgos y estar protegidos frente a amenazas como filtraciones, cibercriminales y ciberataques. En este sentido, durante el año fiscal 2025 destinamos un presupuesto de \$561 millones de pesos a reforzar nuestra seguridad digital.



# Capacitaciones en seguridad de la información

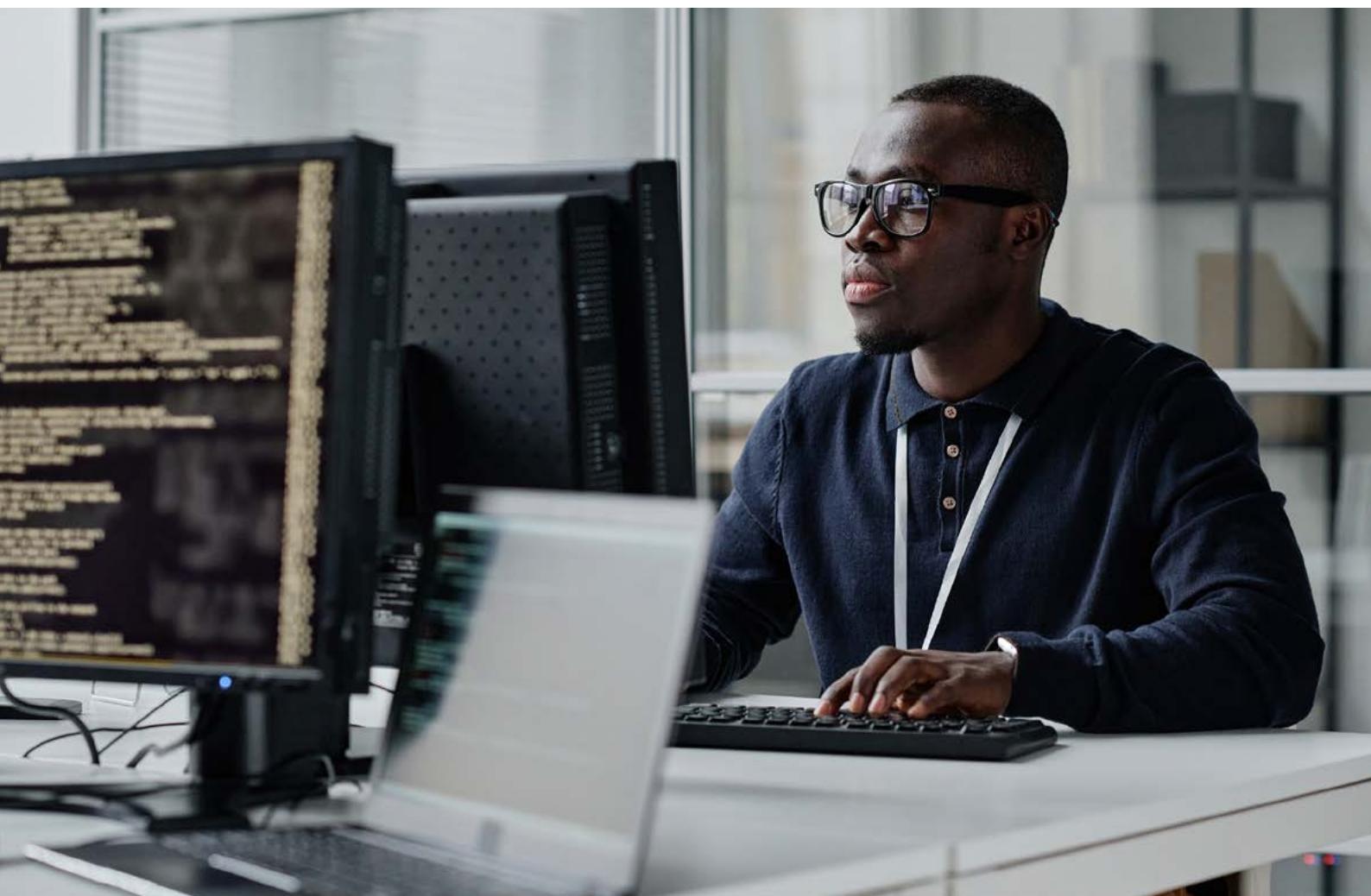
## Propio N.N.20

Siendo conscientes de la relevancia de mantener a nuestros colaboradores actualizados en seguridad de la información, contamos con el curso obligatorio NDPP - Network Data Protection Programme. Este programa asegura que todas las personas adquieran conocimientos esenciales sobre la protección de datos y el manejo responsable de la información personal bajo los estándares de calidad y seguridad de PwC. Durante el FY25, alcanzamos un 99,8% de cumplimiento en esta formación, superando la cifra del año anterior (96,4%). Este avance responde a la revisión periódica de los CRT (Carrer Roundtable), lo que ha incentivado el cumplimiento oportuno del curso por parte de nuestra gente.

# Reclamaciones fundamentadas

## GRI 418-1

Durante el año fiscal 2025, gracias a una gestión adecuada de los datos y la información, no se presentaron reclamaciones fundamentadas por vulneraciones de privacidad ni se registraron incidentes de filtración, robo o pérdida de datos de nuestros clientes. No obstante, reconocemos la importancia de continuar fortaleciendo nuestros procesos y actualizando la infraestructura tecnológica, con el fin de mantener y elevar los estándares de seguridad establecidos por la Firma a nivel global.



# Servicios relacionados con ciberseguridad

En la Firma nos esforzamos por ser referentes en buenas prácticas empresariales y, al mismo tiempo, por proteger la información de nuestros clientes. A través de nuestra línea de servicio Advisory, ofrecemos una amplia variedad de soluciones especializadas en ciberseguridad y privacidad, diseñadas para que las instituciones operen con confianza y la certeza de que sus datos y activos más valiosos se encuentran resguardados. Entre estos servicios se destacan:

- Revisión de código fuente.
- Gestión de identidades y accesos.
- Gestión de continuidad del negocio.
- Seguridad en la nube.
- Análisis y modelamiento de amenazas.
- Forense.
- Gestión de seguridad de la información.
- Privacidad y protección de datos.
- Plan de recuperación de desastres.
- Gestión y respuesta a incidentes.
- Pruebas de penetración e ingeniería social.
- Inteligencia de amenazas.
- Centro de operaciones de ciberseguridad.

# Indicadores y metas

Con el propósito de evaluar el progreso y la efectividad de nuestras iniciativas en materia de seguridad de la información y ciberseguridad, en PwC hemos establecido las siguientes metas:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25
Porcentaje de colaboradores capacitados en NDPP.	100%	99.8%
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Tener 0 reclamos de terceros frente al tratamiento de la información.	No se recibieron reclamos de terceros relativos a violaciones de privacidad.
Políticas, procesos y prácticas relacionadas con la seguridad de los datos.	Actualizaciones de nuestros contratos y Políticas.	Satisfactorio*. <sup>4</sup>



# Retos y oportunidades

Considerando la información presentada en este capítulo, así como las tendencias y referentes internacionales en seguridad de la información y ciberseguridad, identificamos los siguientes desafíos y oportunidades para nuestra Firma:

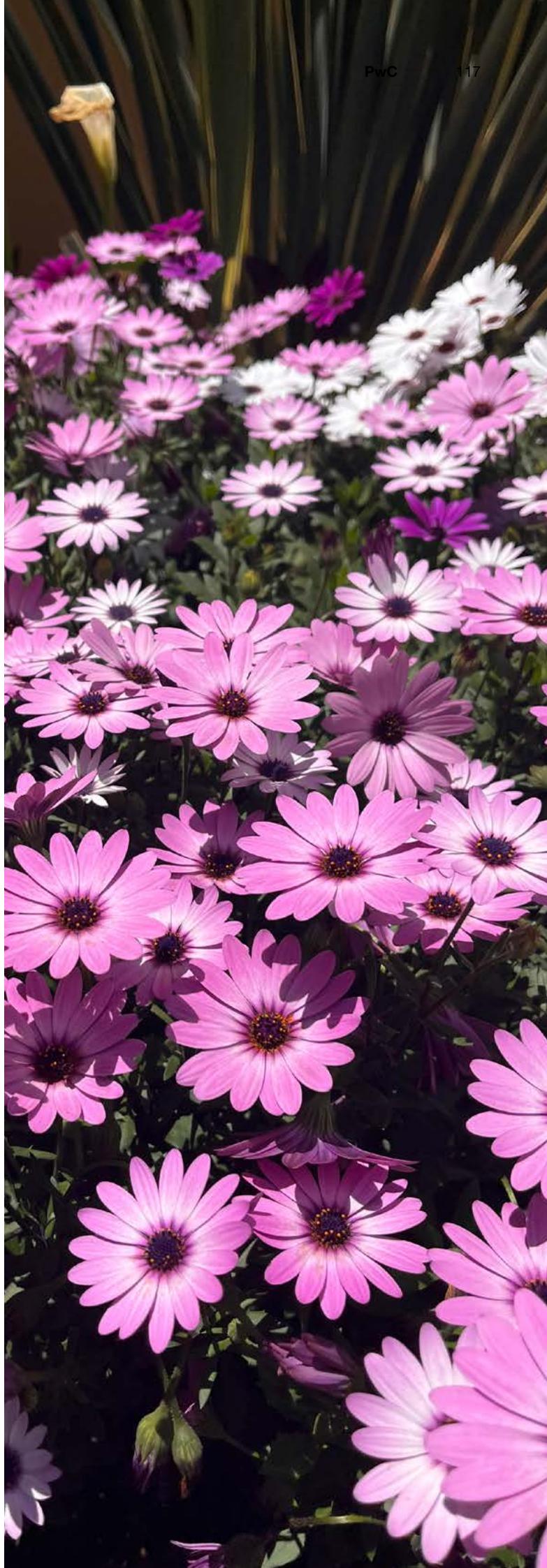
Retos	Oportunidades
Continuar fortaleciendo la prestación del servicio, desde L&E <sup>5</sup> , trabajando de la mano con los equipos responsables de los controles y del monitoreo del cumplimiento de las capacitaciones, de manera que se puedan tomar acciones oportunas.	Avanzar en la automatización de los reportes y en la optimización de los tiempos de entrega de la información, manteniendo la alta calidad de los datos con los que ya se cuenta.

# Nuestra gente

Reconocemos que el recurso más importante que tenemos es el tiempo, las competencias y la experiencia de nuestros colaboradores. Por esta razón, proporcionamos un ambiente laboral que favorece el bienestar, la diversidad y el respeto hacia nuestros empleados.

En PwC apreciamos el potencial de cada individuo y trabajamos para ofrecer espacios flexibles, seguros e inclusivos, en los que todas las personas puedan crecer y desarrollarse, fomentando el respeto a los derechos humanos y asegurando un trato justo y equitativo, con el objetivo de formar un equipo fuerte que esté listo para enfrentar los retos del futuro y causar un efecto positivo en la sociedad.

Fotografía de: Laura Janeth Perez Mesa



# 4.1 Gestión del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo e Inclusión y Diversidad



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS 3: Meta 3.3, 3.9	Colaboradores	Hacemos la diferencia
ODS 4: Meta 4.4, 4.5	Sociedad / Comunidades	Nos interesamos
ODS 5: Meta 5.1, 5.5	Alta Dirección y Socios	Trabajamos juntos
ODS 8: Meta 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8		
ODS 10: Meta 10.2, 10.3		

## GRI 3-3

En PwC Colombia tenemos la convicción de que la clave para construir confianza y ofrecer resultados sostenibles que realmente impacten, reside en la habilidad de nuestro talento de ser agentes de cambio y liderar de acuerdo con sus capacidades, utilizando la tecnología para adquirir nuevas habilidades, gracias a la estrategia global llamada La Nueva Ecuación (The New Equation). Creemos que fomentar y desarrollar el talento de cada individuo crea ambientes en los que todos puedan alcanzar y desarrollar su máximo.

En este sentido y alineados con nuestra Declaración Global de Derechos Humanos de PwC, buscamos atraer, capacitar y retener a los mejores talentos y profesionales, mientras que promovemos su bienestar y calidad de vida. Además, buscamos fortalecer la ventaja competitiva de la Firma a través de un talento distintivo y diverso atrayendo y formando a los profesionales que, como líderes actuales y futuros dirigen la estrategia y el rendimiento del negocio, sino también como una fuerza humana comprometida con el logro de los objetivos de la Firma.

# Nuestros compromisos

En la Firma, tenemos el propósito de apoyar y fortalecer a cada uno de nuestros colaboradores, estableciendo entornos donde cada individuo pueda alcanzar su máximo desarrollo. Por ello, estamos dedicados a:

- Modificar nuestra manera de elegir candidatos para proporcionar opciones de trabajo que correspondan con las aspiraciones salariales y laborales del sector.
- Implementar normativas de bienestar y flexibilidad que optimicen la vida laboral de nuestra gente, como el Programa PwC Flex, el Programa Be Well, Work Well y un sistema de trabajo híbrido.
- Reconocer e identificar lo que esperan nuestros colaboradores mediante la Encuesta Global de Personas (Global People Survey), que nos ayuda a entender sus opiniones y guiar iniciativas a nivel local y global para optimizar su experiencia laboral en PwC.
- Promover el crecimiento de habilidades sociales y mejorar las capacidades de nuestros agentes de cambio a través de capacitaciones en línea, la experiencia de Desarrollo de Liderazgo LDE (Leadership Development Experience) y la experiencia de Movilidad Global.
- Establecer un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que, a través de la prevención, reconocimiento y manejo correcto de riesgos y oportunidades, garantice la protección y respaldo de todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas de la organización, todo ello vinculado al Sistema de Gestión Integrado HSEQ (Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad).

# Nuestras políticas y lineamientos:

**Con la finalidad de administrar efectivamente el talento humano, como Firma hemos definido las siguientes políticas, directrices y pautas que orientan la realización de nuestras acciones:**

## **Política de Flexibilidad PwC.**

Modificaciones razonables del modelo de trabajo de PwC para ajustarse a las transformaciones recientes del mercado laboral, lo cual favorece el aumento en la calidad de vida, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de nuestra gente y la eficiencia.

## **Política de desconexión laboral.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, se emite la política sobre desconexión laboral, la cual se ajusta a la legislación del país, a la eficiencia en el trabajo y a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

## **Política de Horas Extras.**

Realizar el reconocimiento económico que la ley indica para el personal que, a petición de la Firma, necesite trabajar en horarios o días distintos a los fijados en la jornada acordada.

## **Política de Salud Mental y Bienestar Integral.**

Fomentar el bienestar emocional, físico y espiritual, así como la salud mental de nuestra gente y sus familias.

## **Protocolo de atención a casos de violencia de género.**

Presentar las pautas para el manejo de situaciones relacionadas con la violencia de género.

## **Reglamento interno de trabajo.**

Difundir las situaciones y requisitos en los que se basará la ejecución de las tareas y labores realizadas por los colaboradores.

## **LDE - Leadership Development Experience.**

Crear procedimientos de crecimiento profesional del capital humano, de acuerdo con las pautas establecidas por PwC Network Estándar, considerando la retroalimentación, la evaluación del rendimiento y el acompañamiento constante.

## **Política Prevención, Protección y atención del Acoso Sexual en el ámbito laboral.**

Regula los mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas de discriminación, violencia y acoso sexual en la Firma.

### **Hitos FY25**

- Resultados y participación en la última medición del GPS (Global People Survey).
- Mayor presencia en las Universidades y entidades educativas del país.
- Reducción de la rotación voluntaria de la Firma.

# Nuestra Gente

## **GRI 2-7; 2-8, Propio N.G.1**

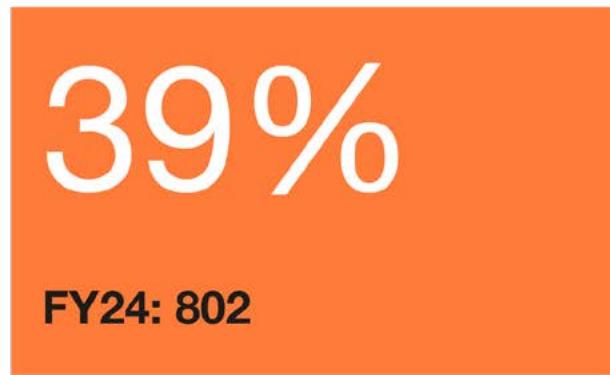
Nuestro equipo estuvo formado por 2.161 agentes de cambio durante el año fiscal 25. Esto muestra un aumento del 4,3% en comparación al año anterior, de los cuales el 94% estaban vinculados laboralmente con un contrato a término indefinido.

Colaboradores por sexo.

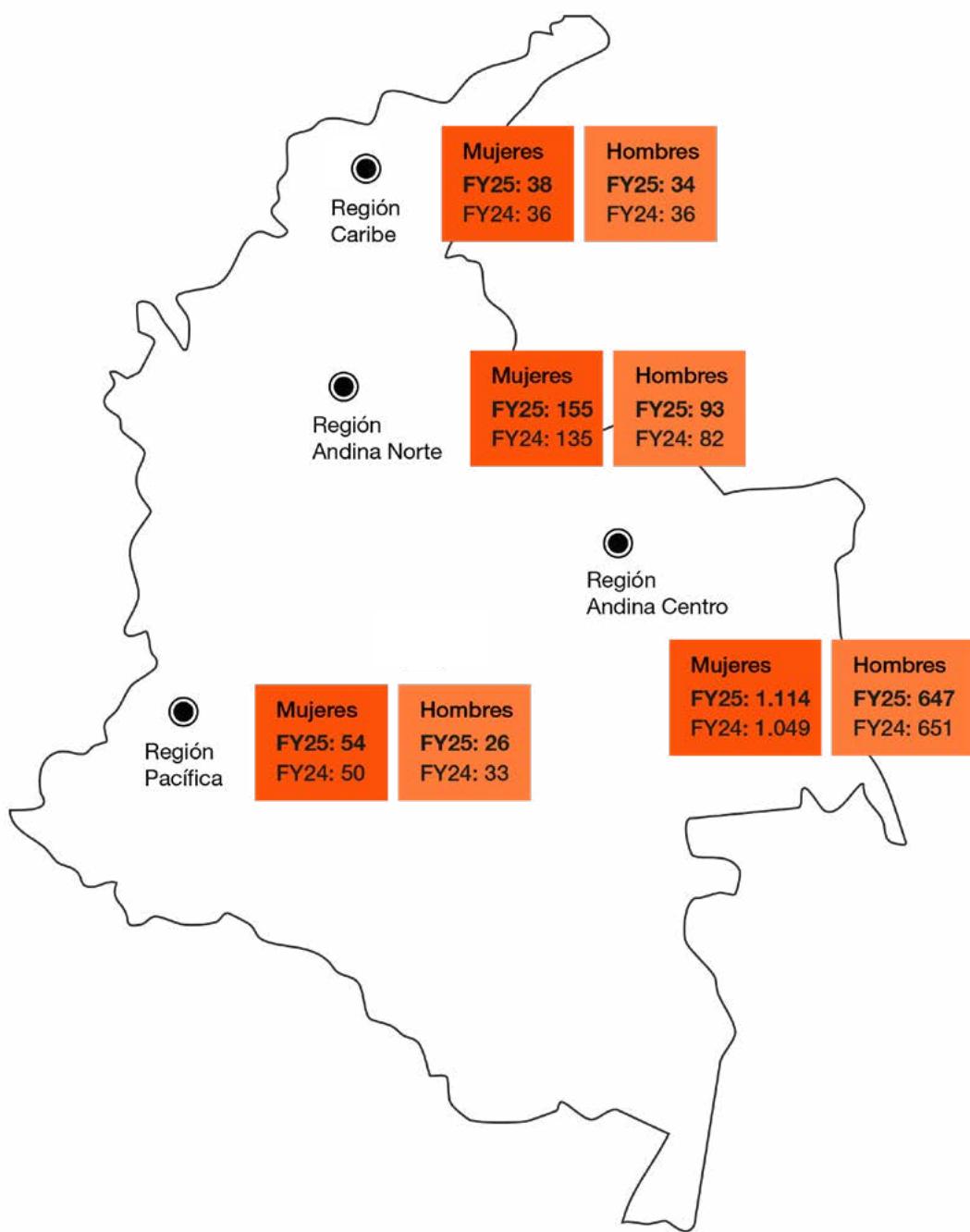
**Mujeres**



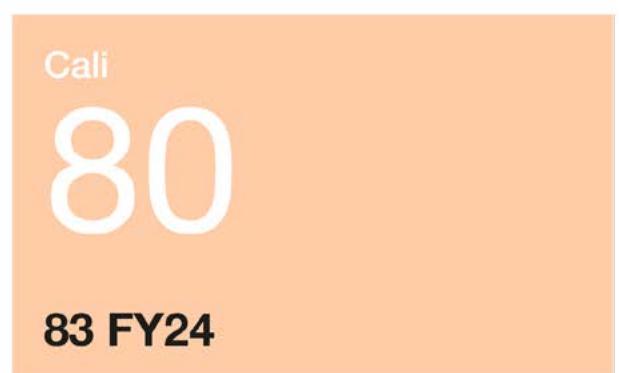
**Hombres**



## Colaboradores por sexo y región.



## Colaboradores por región.



### Tipo de contrato por sexo.

#### Mujeres

<b>Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Aprendiz</b>
FY25: 24	FY25: 1.276	FY25: 61
FY24: 18	FY24: 1.131	FY24: 63

#### Hombres

<b>Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Aprendiz</b>
FY25: 12	FY25: 747	FY25: 41
FY24: 13	FY24: 755	FY24: 34

### Tipo de jornada por sexo.

#### Mujeres

<b>Jornada Completa</b>	<b>Media Jornada</b>
FY25: 1.359	FY25: 2
FY24: 1.257	FY24: 3

#### Hombres

<b>Jornada Completa</b>	<b>Media Jornada</b>
FY25: 800	FY25: 0
FY24: 802	FY24: 0

# La historia de nuestra gente en la Firma

## GRI 401-1. Propio N.G.5; B.G.6

Nuestro propósito es atraer a los mejores profesionales, diseñando y ofreciendo servicios personalizados para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y grupos de interés, con el fin de aumentar la confianza en la sociedad y alcanzar resultados perdurables a través de nuestra propuesta de valor.

Con esto presente, nos complace comunicar que, durante el año fiscal 2025, nuestra plantilla de agentes de cambio se incrementó en un 4,3% en relación con el año anterior, alcanzando un total de 796 nuevas incorporaciones a nuestro equipo de trabajo.

### Contrataciones y retiros

#### Nuevas Contrataciones

Por Edad	Total	Composición
Menor de 30 años	589	74%
30 a 50 años	204	26%
Más de 50 años	3	0%

#### Retiros

Por Edad	Total	Composición
Menor de 30 años	276	25,1%
30 a 50 años	246	35,52%
Más de 50 años	15	8,43%

**Nuevas Contrataciones**

Por sexo	Total	Composición
Mujeres	493	62%
Hombres	303	38%

**Retiros**

Por sexo	Total	Composición
Mujeres	300	24,47%
Hombres	237	31,94%

**Nuevas Contrataciones**

Por región	Total	Composición
Bogotá	648	81,41%
Medellín	109	13,69%
Barranquilla/Cartagena	15	1,88%
Cali	24	3,02%

**Retiros**

Por región	Total	Composición
Bogotá	429	27,0%
Medellín	71	30,9%
Barranquilla/Cartagena	17	24,3%
Cali	20	25,0%

Durante el ejercicio fiscal 2025, tuvimos la integración de 116 nuevos miembros entre pasantes y aprendices, de los cuales 11 fueron empleados al concluir su fase de prácticas.

La tasa de rotación del personal se redujo en un 10,24% en relación con el periodo anterior, colocándose en un 27,29%. Basándonos en este contexto, los trabajadores entre los 30 a 60 años son quienes muestran una mayor rotación, alcanzando un 35,52%; sin embargo, se observa una tendencia a la baja de la rotación del 4% en comparación con el año pasado.

En nuestra Firma, consideramos al talento humano como nuestro recurso más esencial y apreciado. Gracias a su compromiso, permanencia, esfuerzo, dedicación y lealtad es que logramos posicionarnos como líderes en el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles para nuestros clientes y partes interesadas. Por esta razón, nos enorgullecemos de contar con 233 solucionadores, quienes han acompañado a PwC en este significativo camino durante más de 11 años.

### Colaboradores por años de permanencia

Número de años en la Firma	Número de colaboradores FY25	Número de colaboradores FY24
<b>&lt; 5 años</b>	1.660	1.561
<b>6 - 10 años</b>	268	266
<b>11 - 15 años</b>	144	131
<b>16 - 20 años</b>	37	44
<b>+ 20 años</b>	52	70

# PwC Professional

## GRI 404-3. Propio N.G.6; G.G.13

Estamos seguros de que para atraer a los mejores profesionales es crucial promover y respaldar el crecimiento de diversas habilidades y destrezas en nuestro equipo. Por ello, trabajamos de manera constante para que cada uno de nuestros expertos adquiera y fortalezca las capacidades que consideramos vitales para ser un Profesional PwC:

PwC Professional



Global e inclusivo



Liderazgo integral



Relacionamiento



Perspectiva  
de negocio



Capacidad técnica  
y digital

- Liderazgo integral: Dirijo mis acciones y las de los demás para hacer un cambio y generar un efecto positivo de manera responsable, auténtica, sólida, inclusiva y apasionada.
- Perspectiva de negocio: Ofrezco conocimientos empresariales, innovación y una visión para aportar un valor único a los clientes y a PwC.
- Capacidad técnica y digital: Empleo un conjunto de habilidades técnicas, digitales y profesionales para asegurar calidad y crear valor.
- Global e inclusivo: Colaboro y trabajo de manera eficiente con una mentalidad que supera límites y abraza diversas opiniones.
- Relacionamiento: Establezco conexiones de alto valor que son genuinas y significativas.

Con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos del Profesional PwC, disponemos del Leadership Development Experience (LDE). Este programa está diseñado para ofrecer retroalimentación continua a nuestros agentes de cambio que cuentan con un contrato a término indefinido y que tengan más de dos meses de antigüedad, a través de un Matrix Manager (un colaborador que cuenta con más experiencia en la Firma). El LDE incluye:

### Leadership Development Experience

#### Feedback Exchange

Gestión de retroalimentación continua sobre los proyectos realizados durante el año, enmarcado en los atributos del profesional PwC.

**1.904**

Feedback Exchange realizados durante nuestro FY25.

**100%**

Porcentaje de Feedback Exchange realizados.

#### Planeación

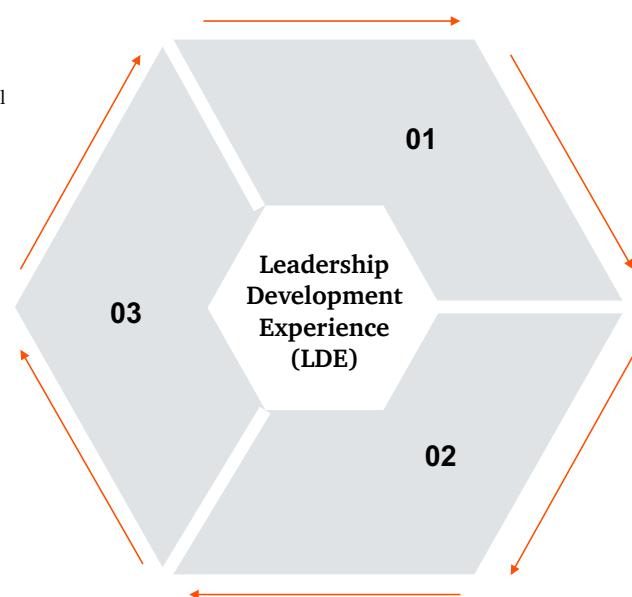
Definición de objetivos y la estrategia de crecimiento para el año fiscal, que incluye el desarrollo de carrera, aspiraciones y metas profesionales, así como las experiencias y oportunidades de crecimiento para un desarrollo constante.

#### Career Roundtable

Revisión del rendimiento en la que el socio líder, el jefe del equipo y el departamento de Recursos Humanos se juntan para analizar y asignar una puntuación a cada colaborador, así como para determinar las opciones de ascenso y modificaciones de categoría.

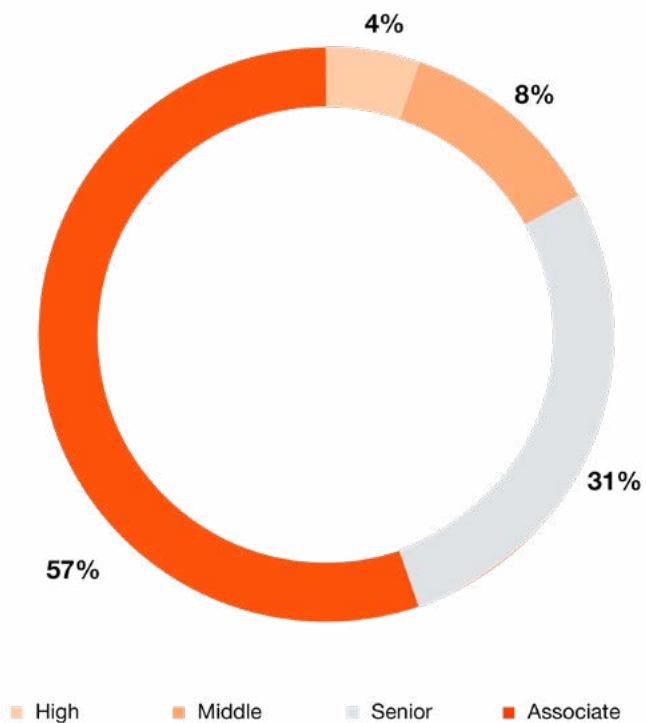
**100%**

Cobertura realizada de las evaluaciones.



Como resultado de un notable desempeño laboral y en línea de promover el desarrollo de nuestro personal, durante el FY25 se realizaron 581 ascensos, distribuidos de la siguiente forma:

Número de ascensos



Categoría	Total FY24	Mujeres	Hombres	Total FY25
<b>High</b>	45	9	14	23
<b>Middle</b>	55	26	21	47
<b>Senior</b>	173	119	63	182
<b>Associate</b>	396	216	113	329

Nota de pie de página: Las categorías descritas incluyen diferentes cargos dentro de la organización que se categorizan de la siguiente forma:

Staff: Consultores Junior, Asociados, P y L, Consultores, Analistas, Asistentes, Auxiliares, Secretarias, Trainees y Aprendices; Senior: Jefes, Senior Asociados P, M y L, Consultores Senior y Coordinadores; Middle: Gerentes; High: Socios, Associate Partners y Directores.

# Formación

## GRI 404-1; 404-2. Propio N.G.11

En PwC, tenemos el propósito de fomentar el desarrollo continuo de las capacidades y competencias de nuestros colaboradores. Por esta razón, hemos establecido un programa de capacitación robusto que comprende clases en línea y cursos de autoestudio (e-learning), centrados en la identidad de la Firma y en la mejora de habilidades interpersonales, técnicas y digitales para nuestros agentes de cambio.

Participación en programas de capacitación.

Total de participantes	Alcance	Curso asociado
1.094	41%	Digital Upskilling.
2.661	99%	Cursos sobre el funcionamiento de la Firma, tanto globales como locales.
860	32%	Cursos asociados a temas de independencia.
2.533	95%	Cursos de aspectos y conocimientos técnicos.

En el transcurso del FY25, seguimos aumentando nuestros esfuerzos para actualizar los conocimientos y mejorar las habilidades de nuestra gente. Como consecuencia, las horas dedicadas a la formación y capacitación superaron las 190 mil.

Total de horas de capacitación.

Horas de capacitación en total.	Total	Assurance	Advisory	TLS	Administración
192.148	8.402	3.360	1.538	2.999	505
	17.537	7.193	3.371	5.580	1.393
	39.359.	21.265	5.904.	10.790.	1.402
	126.849.	55.038.	27.889.	35.604	8.317

# Remuneración

## GRI 2-19; 2-20; 405-2

En PwC, estamos comprometidos a proporcionar salarios justos y a respetar todos los derechos de nuestros colaboradores conforme a nuestra Declaración de Derechos Humanos, nuestras políticas y directrices de remuneración, inclusión y diversidad y así como a las regulaciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, para garantizar la claridad y la transparencia en nuestros procesos, hemos creado una estructura de salarios que es rigurosamente vigilada por la alta dirección. Esta escala tiene en cuenta el mercado laboral y el grado de responsabilidad de cada posición. Al definir las diferencias entre las categorías media y alta de cada puesto, también, se consideran habilidades, nivel de responsabilidad, formación académica, experiencia, dominio del inglés, certificaciones y evaluaciones de rendimiento, así como el perfil del cargo que ocupa cada uno de nuestros profesionales. A continuación, se muestra la relación salarial entre hombres y mujeres de la Firma:

01

Menor a 1, los hombres tienen una remuneración más alta.

02

Igual a 1, Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

03

Mayor a 1, las mujeres tienen una remuneración más alta

Categoría laboral	Ratio Salario base <sup>1</sup>	Ratio Remuneración Promedio
<b>High</b>	1,00	0,99
<b>Middle</b>	0,85	0,91
<b>Senior</b>	1,03	0,98
<b>Staff</b>	1,00	0,95

En relación con la remuneración de los socios de capital (Equity Partners), existe un grupo de reglas y parámetros internos que establecen su salario y su vinculación con la Firma. Sin embargo, al encargarse de las estrategias y operaciones de PwC, estos socios aportan capital, lo que provoca que su salario dependa del capital invertido, sus funciones, su desempeño como socios y el rendimiento general de la Firma.



# Bienestar y desarrollo de nuestra gente

## Propio N.G.4

En la búsqueda de seguir mejorando la experiencia de nuestros agentes de cambio, llevamos a cabo cada año la Global People Survey (GPS) como parte de la estrategia de la Red Global. Esta herramienta nos ayuda a evaluar el grado de compromiso y a identificar fortalezas, desafíos y oportunidades en la gestión de nuestro talento humano. Los resultados se expresan en el Índice de Compromiso de Personas, es relevante señalar que este año tuvimos una tasa de respuesta del 98%, lo que se traduce en un aumento de los indicadores fundamentales. Por consiguiente, para el año fiscal 26 se continuará con la campaña destinada a que los colaboradores se familiaricen con la encuesta, los indicadores clave y las acciones que se llevan a cabo a lo largo del año.

### Global People Survey & People Engagement Index



Recomienda a PwC como un buen lugar de trabajo

Orgullo de trabajar en PwC



Satisfacción con PwC como un buen lugar para trabajar

Intención de quedarse en PwC

De la misma forma, y con la intención de apoyar el desarrollo tanto personal como profesional de nuestros agentes de cambio, hemos establecido un esquema de bienestar que se fundamenta en seis pilares:

### Marco estratégico de Bienestar

#### Gestión riesgo psicosocial

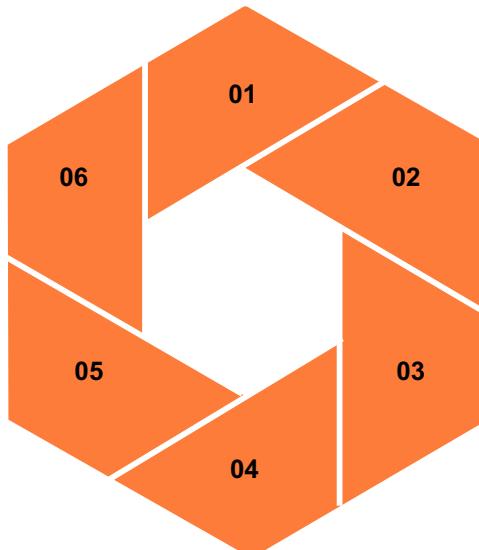
- Identificación, evaluación e intervención de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Programa de vigilancia de Riesgo Psicosocial.

#### Asesoría Médica

- Asesoría médica virtual.
- Control y seguimiento de madres gestante y lactantes.
- Promoción de hábitos saludables.

#### Salud Mental

- Prevención de patología derivadas del estrés.
- Protocolo de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP).
- Política de Salud Mental y Bienestar Integral.
- Política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaquismo.



#### Be Well, Work Well

- Fortalecer las dimensiones de bienestar integral: física, emocional, mental y espiritual.
- Wellbeing tools.
- Encuesta nuestras Dimensiones BWWW .

#### Promoción de beneficios PwC

- PwC Flex.
- Medicina Prepagada AXXA Colpatria.
- Femprice.
- Política extralegal de seguro de vida y accidentes.
- Auxilio tarjeta profesional.
- Bonificación por matrimonio.

#### Cajas de compensación familiar

- Promoción de beneficios a sus afiliados: auxilios, subsidios, descuentos, parrilla virtual, eventos, asesorías, entre otros.

Dentro del marco estratégico de bienestar también se encuentran los siguientes beneficios<sup>2</sup>:

### Beneficios PwC



Seguro de vida



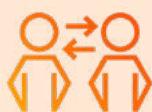
Reconocimiento  
por antigüedad



Reconocimiento de  
fechas importantes



Pago de 100% por  
incapacidades



Auxilio de  
matrimonio



Fiesta de fin de año



Programa anfitrion



Certificaciones técnicas  
dentro y fuera del país



Medicina prepagada



Apoyo en trámite  
de visas



Auxilio de bienestar



Vacaciones  
extralegales



Obsequio de fin de año para hijos  
de colaboradores



Auxilio de expedición de  
Tarjeta profesional

# Política de Flexibilidad PwC Flex:

## Propio N.G.14

Con el propósito de promover un equilibrio entre el trabajo, la vida personal y la familia, hemos desarrollado la Política de Flexibilidad, que abarca siete iniciativas diseñadas para elevar la calidad de vida y el bienestar de nuestra gente, ajustándose y evolucionando según las tendencias del mercado laboral.

### Programas PwC Flex

<b>100%</b>  de nuestros agentes lograron disfrutar de los beneficios del programa PwC Flex durante nuestro FY25.	<b>1. Flex Time</b>  Damos a nuestros colaboradores la libertad de escoger la franja horaria que más se adapte a su conveniencia e intereses.	<b>2. Modelo híbrido de trabajo</b>  Contamos con una modalidad de trabajo híbrida. Utilizando la presencialidad de forma estratégica.
	<b>3. Mamá Flex</b>  Apoyamos a las madres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal.	<b>4. Papá Flex</b>  Apoyamos a los padres proporcionando mayores espacios de tiempo con sus hijos y familias para fortalecer sus lazos y su vida personal.
	<b>5. B-Day Flex</b>  Celebramos el cumpleaños de nuestros colaboradores brindándoles más flexibilidad un día en el mes de su cumpleaños.	
	<b>6. Flex Estudio</b>  Brindamos a los nuevos colaboradores que estén culminando sus estudios de pregrado la posibilidad de dedicar parte de la jornada diaria a sus estudios.	
	<b>7. Friday Flex</b>  Damos a nuestros colaboradores la oportunidad de disfrutar de medio viernes libre.	

# Permiso parental:

## **GRI 401-3**

Durante el período de FY25, 59 agentes de cambio utilizaron el permiso parental que ofrece la Firma. De esta cifra, 44 eran mujeres y 15 hombres, los cuales volvieron a sus puestos una vez que terminaron su licencia. Sin embargo, de este total, 12 meses después de finalizado el permiso parental, 3 colaboradoras y 4 colaboradores se desvincularon de la Firma.



# Programa de financiamiento de estudios PwC:

## Propio N.G.10

Como organización, nos dedicamos a generar un impacto positivo al promover el crecimiento profesional de nuestro equipo a través de nuestro programa de financiamiento de estudios. Este programa estimula el dominio del idioma inglés, la asistencia a capacitaciones para clientes y respalda la financiación de estudios técnicos y universitarios mediante dos modalidades: la primera se orienta a estudios de posgrado, diplomados y certificaciones, mientras que la segunda se dirige a aquellos que no poseen un título profesional (sin incluir a practicantes y pasantes universitarios), facilitando así el apoyo para estudios en áreas técnicas, tecnológicas o profesionales.

Número de agentes beneficiados por los programas de financiamiento



Nota: Disminuyeron los préstamos educativos respecto al FY24 puesto que aumentó el requisito de puntaje Impact Tier a nivel 1 o Excepcional.

# Inclusión y Diversidad

## GRI 3-3

Como Firma creemos que, para proporcionar soluciones integrales y personalizadas a nuestros clientes, es esencial disponer de un equipo variado, en el que todos se sientan libres de ser ellos mismos en el ambiente laboral. Esto facilita el crecimiento de sus capacidades profesionales y en fortalecer su papel como Profesional PwC.

### Nuestros compromisos:

En PwC Colombia, nos dedicamos a promover y fortalecer a cada uno de nuestros talentos, generando entornos donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

Por ello, nuestros compromisos son:

- Fomentar un ambiente organizacional que aprecie la diversidad, la inclusión, la equidad y que rechace la discriminación de ningún tipo.
- Establecer un plan local de inclusión y diversidad que refuerce el desarrollo de la Nueva Ecuación, que tenga un ADN variado, donde la inclusión sea prioritaria y promueva una nueva generación de líderes inclusivos.
- Asegurar la adherencia a la Política de Inclusión y Diversidad PwC Colombia.
- Crear una cultura que ofrezca igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.
- Desarrollar un liderazgo inclusivo y potenciar las habilidades de todos los colaboradores.
- Contar con un grupo líder en Inclusión y Diversidad que implemente la estrategia en este ámbito, logrando un efecto positivo en la visibilidad de todas las aristas definidas por la Firma.
- Establecer ambientes de trabajo seguros, lo que se traduce en mayor eficacia y eficiencia en las labores de nuestros profesionales, ya que su bienestar, tanto físico como emocional, es fundamental para su crecimiento integral.



## Nuestras políticas y lineamientos:

Con la intención de actuar como agentes de cambio diversos e inclusivos, en PwC hemos creado las siguientes políticas y pautas que guían el desarrollo de nuestras acciones:

### **Política de Inclusión y Diversidad.**

Política que define los principios y la postura de la Firma frente a la construcción de una cultura basada en el respeto por la diversidad, reconociendo y valorando la variedad de diferencias de nuestra gente. Se centra en seis dimensiones clave: etnia, género, generación, discapacidad, comunidad LGBTI y religión, garantizando igualdad en el trato, los derechos y las oportunidades.

### **Política de Sostenibilidad Corporativa.**

Incorporar de forma consciente los intereses y estándares ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), a través de un compromiso tanto personal como de la Firma.

## Hitos FY25

- Renovamos nuestra membresía en la Cámara de la Diversidad.
- Se realizó una actualización de la encuesta de caracterización en materia de inclusión y diversidad, buscando potenciar nuestra propuesta de valor de nuestra estrategia.

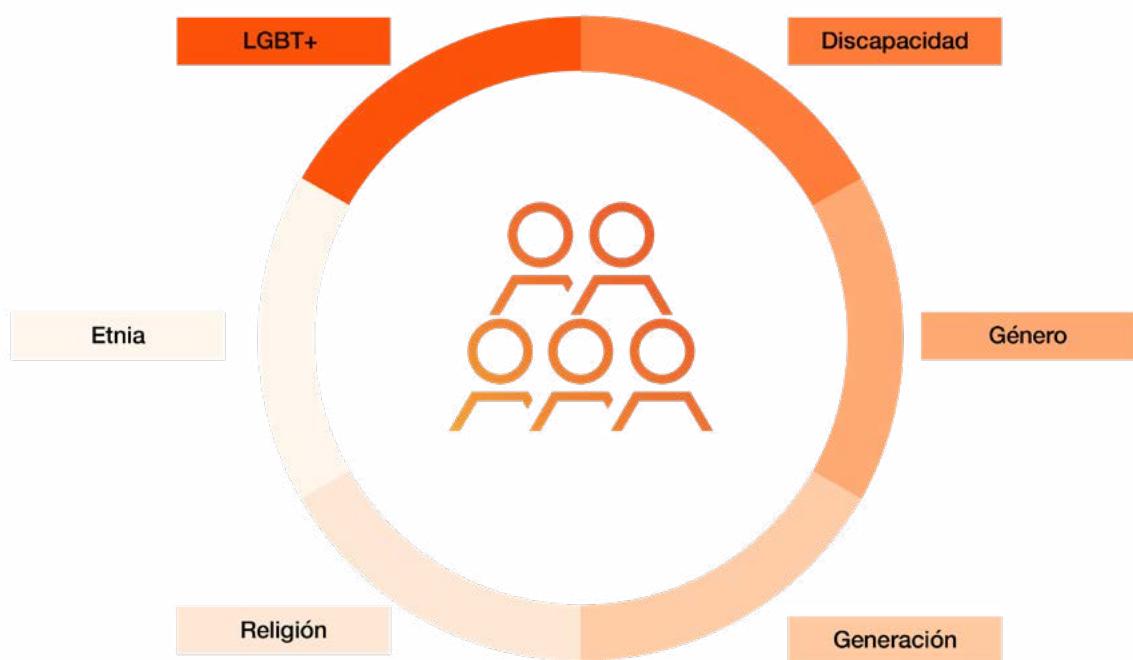


# Comité de Inclusión y Diversidad

## **GRI 405-1; 406-1. Propio N.G.2**

Para promover una cultura organizacional diversa e inclusiva, hemos elaborado nuestra Política de Diversidad e Inclusión; además, disponemos de un Comité que se responsabiliza de definir y vigilar los principios y la postura de la Firma en cuanto al desarrollo de una cultura de respeto, equidad e inclusión.

El Comité, está compuesto por representantes de todas las áreas y niveles de la Firma, este comité es el encargado de realizar las diferentes iniciativas, actividades, programas y prácticas para asegurar ambientes seguros que consideren las seis dimensiones de diversidad que hemos establecido:



Durante el año fiscal, resaltamos diversas acciones encaminadas a fomentar la inclusión y la diversidad en la cultura organizacional:

### **Encuesta de Caracterización: Una Firma Inclusiva.**

El objetivo es conocer la composición de la fuerza laboral de la Firma en términos de diversidad y, a partir de los resultados de la encuesta, diseñar planes de acción e iniciativas que promuevan una cultura que reconozca y valore las particularidades de cada persona.

### **ERG Shine para miembros de la comunidad LGBT y aliados.**

De acuerdo al DANE, en Colombia existen más de 500 mil personas que se identifican como parte de la comunidad LGBTI. En la Firma llevamos a cabo una encuesta de caracterización anónima con el fin de conocer la diversidad de nuestros colaboradores y diseñar planes de inclusión acordes con sus realidades. Como valor agregado, hemos priorizado la dimensión LGBTIQ+, ya que, a partir de los resultados obtenidos y de nuestra escucha activa, reconocemos que aún tenemos un camino por recorrer en esta arista. Queremos consolidarnos como una empresa referente en la economía nacional, no solo por nuestra ética, transparencia y calidad, sino también por nuestro compromiso con la inclusión de esta comunidad y de sus aliados.

Además, en el marco de nuestra visión de Red, buscamos aprovechar las oportunidades que ofrece pertenecer a la Red Global de Firmas para respaldar nuestra estrategia. Por ello, mantenemos como prioridad el funcionamiento de nuestro grupo de inclusión ERG Shine (comunidad LGBTIQ+ y aliados), fomentando su crecimiento en número de miembros y aumentando su visibilidad como un espacio seguro para todas las personas dentro de la Firma.

### **ERG Mujeres y aliados.**

A través de nuestro grupo de inclusión o ERG de Mujeres y Aliados, buscamos:

- Promover espacios de encuentro donde se fomente una mayor sororidad entre las mujeres.
- Crear iniciativas para mejorar o resolver los desafíos y retos que enfrentamos en conjunto.
- Impulsar la mentoría y el desarrollo de modelos y ejemplos a seguir.
- Destacar la importancia del papel de los hombres como aliados en la lucha por la igualdad de género.

## **Afiliación a la Cámara de la Diversidad.**

Estamos afiliados a la Cámara de la Diversidad, cuyo objetivo es trabajar para brindar herramientas que potencien el desarrollo de negocios, emprendimientos y productos de personas diversas sexualmente, en cuanto a origen étnico o racial, origen migratorio o nacional, necesidades especiales o discapacidad, y diferencia generacional o intergeneracional.

## **Participación de las Actividades de la Red Pride Connection.**

Colaboramos en diferentes actividades junto con la Red Pride Connection, quienes son una agrupación de organizaciones inclusivas que apoyan a la comunidad LGBT+ y se dedica a destacar y fomentar el valor de la diversidad en las empresas.

## **Semana de la Mujer PwC.**

En la Semana de la Mujer, realizada en marzo, contamos con la participación de María Emilia Gouffray, escritora, historiadora y politóloga, quien presentó la charla El Mito de la Mujer Doméstica. Con esta campaña rendimos homenaje a las mujeres que nos inspiran a diario con su talento, visión y dedicación, generando un espacio para dialogar sobre los distintos roles que han asumido en la familia, el trabajo y la sociedad, con el propósito de romper paradigmas y estereotipos en torno a su papel.

## **Site de Inclusión y Diversidad.**

Se cuenta con un site interno donde se comunican las acciones que adelanta la Firma para impulsar la inclusión y la equidad. En este espacio también se anuncian las iniciativas en las que los colaboradores pueden participar, se destacan fechas relevantes para cada arista de diversidad e inclusión, se facilita el acceso a las grabaciones de eventos anteriores y se pone a disposición una biblioteca virtual que promueve el aprendizaje y la construcción de una mentalidad inclusiva frente a la diversidad.

## **Inclusión Social.**

En la Firma trabajamos por construir un ADN diverso que se refleje tanto al interior de la Firma como en nuestras relaciones con las comunidades. Desde el área de Sostenibilidad Corporativa y a través de nuestro voluntariado corporativo, impulsamos diversas iniciativas:

- Generamos un impacto positivo en niñas, niños y jóvenes en edad escolar de poblaciones históricamente vulneradas mediante programas de Educación Financiera, Habilidades Digitales e Inglés.
- Fortalecemos a emprendedores, organizaciones sociales, mujeres y campesinos como motores de crecimiento económico y sostenibilidad a través de nuestro programa de Educación para Emprendedores, complementado con servicios Pro-Bono para pequeños y medianos empresarios del país.
- Desarrollamos el programa de becas Estudiantes con propósito, que actualmente beneficia a once jóvenes con acceso a educación superior; además los acompañamos en todo su proceso de formación con procesos de mentorías.

## **Comunicación incluyente y diversa.**

Se desarrolla a través de la promoción de comunicaciones internas y externas no discriminatorias, no sexistas, libre de expresiones que fortalezcan prejuicios y que valoren y respeten la diversidad.



En PwC, vemos la diversidad no solo como una necesidad para la viabilidad del negocio, sino como una parte esencial de nuestra identidad y compromiso de marca. Por ello, estamos orgullosos de decir que el 63% de nuestros agentes de cambio son mujeres y que en todas nuestras áreas de trabajo hay individuos de diferentes edades.

Porcentaje de colaboradores por categoría laboral, género y edad.

Categoría laboral y sexo	Mujeres	Hombres
<b>High</b>	50%	50%
<b>Middle</b>	58%	42%
<b>Senior</b>	63%	37%
<b>Staff</b>	65%	35%

Categoría laboral y edad	< 30 años	30 a 50 años	+50 años
<b>High</b>	0%	76%	24%
<b>Middle</b>	6%	87%	7%
<b>Senior</b>	29%	67%	4%
<b>Staff</b>	73%	25%	2%

## Diversidad de profesiones



Contamos con un grupo variado de expertos provenientes de distintos ámbitos y puntos de vista, lo que nos proporciona una visión integral al desarrollar soluciones para nuestros clientes.

Por último, a lo largo de nuestro año fiscal 25 no se registraron casos de discriminación.

# Seguridad y salud en el trabajo

## GRI 3-3

Con la finalidad de ofrecer un ambiente de trabajo seguro que salvaguarde el bienestar físico y mental de todos nuestros colaboradores, bajo la guía de la Alta Dirección, la Firma garantiza la protección y cobertura integral de nuestra gente ya sean empleados directos, indirectos, temporales o contratistas, tanto en modalidad presencial como de teletrabajo, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema fomenta y garantiza lugares de trabajo seguros, gestiona los elementos de riesgo que podrían causar accidentes y enfermedades laborales, e implementa programas de monitoreo epidemiológico para disminuir los riesgos laborales más relevantes.

### Nuestros compromisos:

Como organización colaboramos en la minimización de accidentes y enfermedades, así como en el bienestar de nuestro equipo, estamos comprometidos con:

- La participación de la Alta Dirección, en relación con la salud y seguridad de los colaboradores, así como con el Sistema Integrado de Gestión HSEQ; esto mediante la creación de políticas, la distribución de recursos, la fijación de objetivos cuantificables y la toma de decisiones basadas en los resultados obtenidos. La dirección superior impulsa una cultura de seguridad al promover la comunicación fluida, evaluar de manera regular el rendimiento y potenciar las habilidades de los trabajadores.
- Adherencia a las normativas legales correspondientes y las directrices de la norma ISO 45001:2018 y el estándar NORSO SWA-006:2020, estableciendo un programa laboral que permita prevenir situaciones de riesgo, lesiones y dolencias laborales, creando un entorno seguro para sus empleados.
- Realizar seguimiento constante de los peligros y riesgos de la Firma, garantizando un enfoque proactivo en nuestro sistema de gestión SST, el equipo HSEQ y los colaboradores de la Firma, están comprometidos de manera continua con

la detección y notificación de situaciones o peligros que pueden surgir en el desarrollo de sus tareas laborales.

- Creación y fomento de una cultura de autocuidado “Zero Harm”, con el objetivo de impulsar una cultura de seguridad integral en PwC, fortaleciendo las competencias de liderazgo en HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad) en todos los niveles de la organización.
- Disponer de un equipo diverso de profesionales dedicados a llevar a cabo acciones y métodos enfocados en resguardar y fomentar el bienestar de los empleados a través de la prevención de enfermedades y la mitigación de peligros laborales. Esto abarca la realización de revisiones de salud de manera regular, el monitoreo de condiciones médicas, la promoción de hábitos saludables y la detección y manejo de elementos de riesgo en el ambiente laboral.
- Identificar oportunidades de mejora, análisis de rendimiento y aplicación de ajustes en los procedimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de aumentar la efectividad, la calidad y la protección de los trabajadores y grupos de interés.



## **Nuestras políticas y lineamientos:**

Hemos establecido las siguientes normas con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano para todos los colaboradores y partes interesadas:

**Política Sistema integrado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad (SIG-HSEQ).**

Demuestra el compromiso de la Alta Dirección con la salud y seguridad de los colaboradores con el objetivo de evitar accidentes y enfermedades laborales.

**Matriz de Riesgos, Oportunidades y Partes Interesadas (RIOPI).**

Se establecen medidas para reducir o aprovechar tanto los riesgos como las oportunidades, en concordancia con las expectativas de los interesados y el contexto macroeconómico, social, ambiental y tecnológico.

**Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.**

Establece el contexto de amenazas y peligros laborales de acuerdo con las tareas que se realizan en la Firma para cada línea de servicio.

**Procedimiento Reporte e investigación de incidente de trabajo.**

Metodología que define los procedimientos para llevar a cabo la investigación de los incidentes ocurridos, formación del grupo de investigación, así como los lineamientos para la investigación correspondiente y las medidas para evitar la aparición de nuevos eventos.

**Programa Medicina Laboral.**

Concentrado en la base de la prevención, fomento y supervisión de la salud de nuestra gente ante los riesgos laborales.

**Manual Sistema Integrado de Gestión.**

Establece la manera en que se integran los componentes transversales en la planificación, ejecución y optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Matriz de Requisitos Legales.**

Reúne las normativas legales que son pertinentes para PwC Colombia.

**Hitos FY25**

- Fortalecimiento de la toma de conciencia en los colaboradores de manera que se promueve la cultura de autocuidado en la Firma.
- Cumplimiento de las metas establecidas para los indicadores SST de la Firma.

**GRI 2-25; 403-1; 403-2; 403-6; 403-8; 403-10.**

En conjunto con lo mencionado anteriormente, se realiza una vigilancia continua de las normativas legales pertinentes y aplicables para asegurar su respectivo cumplimiento.

Algunos de los requisitos más importantes son:

**Requisitos relevantes SG-SST**

Código Sustantivo del Trabajo	Ley 100 de 1993	Resolución 1401 de 2007	Ley 100 de 1993
Decreto 1072 de 2015	Resolución 0312 de 2019	Circular 0041 de 2020	Resolución 773 de 2021
Ley 2088 de 2021	Decreto 649 de 2022.	ISO 45001:2018	Norsok SWA-006:2020
Decreto 1227 del 2022	Resolución 555 de 2023		



La verificación del cumplimiento de estos requisitos se realiza a través de auditorías internas, auditorías externas, inspecciones por parte de organizaciones de control y utilizando una herramienta de la ARL conocida como RADAR. De acuerdo con el más reciente informe de RADAR, la adopción del SG-SST logró un 100%. Además, contamos con la certificación ISO 45001:2018 y la calificación estándar Norsok SWA-006:2020, obteniendo un puntaje de 96,92%, lo que confirma la adecuación del sistema de gestión en SST, garantizando buenas prácticas en el ámbito de la salud y seguridad laboral, la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y fomentando hábitos saludables que aseguren el bienestar de todo el personal.

Igualmente, disponemos de un enfoque para detectar peligros, analizar y medir riesgos, y aplicar medidas de control, de acuerdo con la Guía Técnica Colombiana GTC45. Esto garantiza la correcta y rápida identificación de acciones que ayuden a eliminar o minimizar perjuicios o lesiones en nuestros colaboradores, instalaciones, equipos y el entorno. Dentro de los controles establecidos, se han tomado en cuenta los riesgos ligados al teletrabajo.

En el año fiscal 25, se documentaron tres incidentes relacionados con afecciones y enfermedades en el trabajo, que fueron administrados de manera adecuada por la ARL de la empresa. Con el fin de mejorar la comunicación sobre riesgos o circunstancias que podrían causar accidentes laborales o enfermedades, la empresa cuenta con diferentes vías para realizar reportes.

## Mecanismos de comunicación SG-SST

<b>Tarjeta de reporte de actos y condiciones inseguras</b>	Formulario donde los colaboradores pueden señalar las condiciones de riesgo observadas en su lugar de trabajo o en su área profesional.
<b>Correo HSEQ</b>	Correo oficial donde los interesados tanto internos como externos expresan sus preocupaciones, recomendaciones y comunican sobre riesgos.
<b>Comunicados HSEQ</b>	Comunicados en donde se le notifica a los colaboradores acerca de los posibles riesgos que pueden enfrentar en su lugar de trabajo y las medidas adecuadas para su gestión.
<b>Buzón de Sugerencias</b>	Buzón en el que se puede participar de manera activa en el progreso constante de la Firma, abarcando la satisfacción de nuestros clientes, nuestros procedimientos, nuestras herramientas, entre otros.
<b>Encuesta de satisfacción de procesos internos</b>	Impresión del cliente interno frente a la calidad de los procesos de soporte de la Firma.
<b>SITE HSEQ</b>	Site con información importante del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
<b>Mesa Laboral</b>	Es un espacio formal de diálogo, concertación y participación entre los representantes de la organización y los colaboradores, cuyo propósito es abordar de manera estructurada temas relacionados con el entorno laboral, condiciones de trabajo, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, así como otros aspectos que impacten la calidad de vida laboral.

# Be Well, Work Well

Nos interesamos en cuidar la salud de nuestros colaboradores, tanto en el entorno profesional como en el personal, tratamos el bienestar de manera integral a través de nuestro programa Be Well, Work Well:

## Dimensión física:

Es la principal fuente de energía, que se conserva gracias a hábitos saludables de sueño, actividad física, alimentación y descanso.



## Dimensión mental:

Es la habilidad de enfocar la atención en lo que se desea y en el momento que se quiera a lo largo del día. Se trata de las habilidades mentales (concentración, memoria, atención) que facilitan la toma de decisiones más acertadas y el desarrollo del pensamiento crítico.



## Dimensión emocional:

Es la habilidad de manejar las emociones y los sentimientos. Tener un mayor número de emociones positivas (como la empatía, el agradecimiento y la compasión) hace que las personas sean más fuertes y efectivas.



## Dimensión espiritual:

Es la base individual de impulso, inspiración y resolución tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana. Se refiere a lo que es más relevante a nivel personal, familiar y social, así como a su impacto en el sentido de la vida y su valor.



# Indicadores y metas

Considerando el crecimiento y la mejora continua, así como la evaluación de la efectividad de las acciones llevadas a cabo en la administración del Talento Humano, se establecieron los siguientes objetivos:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25	Meta FY26
GRI 406-1 Número de casos de discriminación presentados en la organización y acciones correctivas emprendidas	0	0	0
Porcentaje de participación en el GPS	96%	98%	98%
GRI 403-1 Alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	100%	100%	100%
GRI 403-10 Número de fallecimientos y/o número de dolencias y enfermedades laborales registradas en los empleados y trabajadores que no son empleados	Meta de incidentes mortales: 0  Meta Prevalencia de la enfermedad laboral: <=200	Incidentes mortales: 0  Enfermedad laboral: 3	Meta de incidentes mortales: 0  Meta Prevalencia de la enfermedad laboral: <=200

# Nuestro compromiso con el entorno

En la Firma, nos interesamos por el progreso social y la protección del medio ambiente; de esta manera, entendemos lo valioso que es poner a disposición las habilidades y recursos de nuestros equipos para causar un efecto positivo en las comunidades. También reconocemos la importancia de hacer un uso responsable y eficiente de los recursos naturales; por este motivo, en el contexto de nuestro Compromiso Net Zero con metas para 2030, alentamos acciones sostenibles y cultivamos una mentalidad de respeto hacia el medio ambiente entre nuestra gente, además de esforzarnos por adoptar medidas que reduzcan nuestra huella de carbono e integrar prácticas sostenibles en todos los aspectos de nuestra operación.



# 5.1 Desarrollo social



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS 4	Clientes	Hacemos la diferencia
Meta 4.4, 4.5, 4.7	Proveedores	Nos interesamos
	Sociedad/Comunidades	Trabajamos juntos

En PwC Colombia estamos comprometidos en generar un cambio positivo en la sociedad y en el entorno, a través de nuestras iniciativas que impulsen el desarrollo sostenible del país. Esto lo conseguimos gracias al tiempo, la experiencia y el conocimiento de nuestra gente, quienes actúan como agentes de cambio, generando valor en la comunidad. Al mismo tiempo, promovemos el dialogo social, el fortalecimiento de las habilidades de nuestros colaboradores y establecemos una cultura organizacional que reconoce la necesidad e importancia de contribuir a la transformación de las realidades de las personas más desfavorecidas.

Nuestra contribución a la sociedad se basa en considerar la educación como un vehículo de cambio, ya que mediante la transferencia de conocimiento capacitamos y desarrollamos a las personas fomentando así el progreso de Colombia. Con esto en mente, orientamos nuestras decisiones hacia la creación de experiencias motivadoras para nuestros beneficiarios y en la edificación de bases firmes para su desarrollo, impulsando la equidad, la inclusión y manteniendo los más altos estándares de calidad que distinguen a la Firma.

# Nuestro aporte a la comunidad

## Propio Com.1; 2; 3; 4

En el contexto de la estrategia de sostenibilidad corporativa, hemos colaborado con diversos grupos, creando valor en conjunto para los niños, niñas, jóvenes, adultos, emprendedores y organizaciones sociales y ambientales del país. Nuestra labor está alineada con el compromiso que posee la Red Global de PwC de invertir en el futuro y desarrollo de las personas, ONG, microempresas y emprendimientos.





Cada año fiscal (FY), nos proponemos en incrementar nuestra influencia en la sociedad, creando más proyectos y ampliando nuestra presencia en distintos departamentos y municipios de Colombia. También aspiramos a aumentar la cantidad de participantes en los programas que ofrecemos, ayudando en la mejora de sus habilidades interpersonales, utilizando recursos digitales y el trabajo en línea para seguir fomentando la colaboración en las comunidades. Con este objetivo claro, en el desarrollo de nuestro año fiscal 25, logramos beneficiar a un número considerable de niños, niñas, jóvenes y organizaciones sociales, acciones que fueron posible gracias a los colaboradores que compartieron su tiempo y conocimientos para lograr capacitar al futuro del país. Si bien durante este periodo se registró un menor número de colaboradores voluntarios en comparación con el año anterior, este comportamiento se explica por el incremento en la fidelización de los participantes. Es decir, los mismos voluntarios mostraron un alto nivel de compromiso y continuidad, participando de manera constante en las distintas actividades desarrolladas.

<b>Departamento</b>	<b>Presencia 24</b>	<b>Presencia 25</b>
Antioquia	X	X
Arauca	X	
Atlántico	X	X
Bolívar	X	X
Boyacá	X	
Caldas	X	
Caquetá	X	
Cauca	X	
Cesar	X	
Chocó	X	X
Cundinamarca	X	X
Guainía		X
Magdalena	X	
Meta	X	
Norte de Santander	X	
Risaralda	X	X
Santander	X	
Valle del Cauca	X	X
Vichada		X

# 386

(516 FY24) voluntarios PwC.

# 5

(4,9 FY24) en el nivel de satisfacción de los voluntarios (medición basada en una escala de 1-5, siendo 5 la nota más alta).

# 2.719

(2.272 FY24) horas invertidas en nuestras actividades de voluntariado corporativo<sup>1</sup>.

# \$ 334'437.000COP

\$265'161.189 COP FY24) aporte económico equivalente a las horas invertidas en programas de voluntariado corporativo.

**Nuestra estrategia de voluntariado corporativo abarca dos líneas de acción, estas son:**

- Voluntariado basado en habilidades: Conectamos los conocimientos y trayectoria de nuestros voluntarios con diversas realidades en nuestro país, apoyando el progreso social, económico y ambiental.
- Voluntariados de conciencia social: Aportamos, mediante la dedicación y el tiempo de nuestros voluntarios, al avance de proyectos sociales, favoreciendo comunidades y formando parte del esfuerzo por crear un país más justo para todos.

Programa	Porcentaje de beneficiarios por programa de Sostenibilidad Corporativa
<b>Campaña La educación Es la Clave</b>	18%
<b>Access Your Potential - Basic English Program</b>	6,4%
<b>Campaña de Navidad PwC</b>	10,4%
<b>Voluntariado Fundación ANDI: Banco de Tiempo</b>	4,1%
<b>Todos Unidos</b>	1,5%
<b>Programa de Educación para Emprendedores</b>	1,7%
<b>Access Your Potential - Educación Financiera</b>	2,1%
<b>Compartamos con Colombia - Fortalecimiento Institucional</b>	0,3%
<b>Programa Estudiantes con Propósito</b>	0,2%
<b>Otras iniciativas desarrolladas:</b> Vamos Cali Vamos Puerto Colombia El Centro Vive Claro por Colombia Taller Capital Humano – Antares Visita empresarial – Colegio Débora Arango Mujeres Adelante Donación de Cabello	55,8%

De acuerdo con un estudio realizado por la UNESCO (2023), se confirma que las soluciones de aprendizaje a distancia alcanzaron hasta 1000 millones de estudiantes en el mundo y que, en zonas rurales de China, por ejemplo, la distribución de lecciones grabadas de alta calidad benefició a 100 millones de alumnos, mejorando sus resultados en un 32% y reduciendo la brecha con las zonas urbanas en un 38%. En PwC reconocemos que este tipo de programas complementarios (como tutorías virtuales o contenidos remotos) son esenciales para fortalecer la adaptabilidad a diferentes escenarios y garantizar una educación de calidad, sin importar el contexto.<sup>2</sup>



# Voluntariado basado en habilidades

## **Access Your Potential: Educación Financiera, Habilidades Digitales e Inglés Básico**

Según una encuesta realizada por la Superintendencia Financiera de Colombia (realizada entre noviembre y diciembre de 2023), ninguno de los participantes logró superar los 5,1 puntos en una escala de 0 a 10 al responder preguntas básicas de educación financiera. Además, se evidenció que el 55,7% prefiere aprender de forma virtual, el 53,9% presencial, y un 34,6% está abierto a ambas modalidades. Entre quienes optan por lo virtual, los canales más populares son Facebook (78,1%), Instagram (72,8 %) y TikTok (53,3%). Estos hallazgos demuestran el bajo nivel de conocimiento financiero general, destacando la urgencia de programas que aporten formación efectiva.<sup>3</sup>

Por otro lado, un estudio reciente de La Nota Económica (2025) destaca que el sector tecnológico colombiano atraviesa una transformación acelerada, pero enfrenta una escasez crítica de talento. Según expertos de Experis, la Tendencia Neta de Empleo (NEO) en el sector TI alcanzó el 24%, lo que muestra una recuperación respecto al año anterior, pero también evidencia la creciente brecha entre la demanda y la oferta de capacidades digitales, donde las habilidades más demandadas incluyen: ciberseguridad, inteligencia artificial (IA) y el análisis de datos.<sup>4</sup> El informe proyecta que, si no se adoptan medidas concretas de formación, el déficit de desarrolladores de software podría situarse entre 68.000 y 112.000 profesionales para 2025. Además, datos de AdeccoTech revelan que 6 de cada 10 empresas en Colombia ya buscan talento con capacidades digitales, particularmente en áreas como análisis de datos, programación de sistemas inteligentes y desarrollo ético de la tecnología.<sup>5</sup>

Además, un análisis reciente publicado por la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2025) destaca que, aunque el dominio del inglés es clave para acceder a mejores oportunidades laborales y académicas, la transición hacia

la educación bilingüe en Colombia enfrenta obstáculos importantes. El informe resalta cuatro barreras centrales: la falta de formación de docentes especializados, donde más allá de conocer el idioma, los profesores deben dominar metodologías pedagógicas efectivas. Recursos educativos insuficientes que, sin materiales adecuados, se limita el aprendizaje de los estudiantes. Currículos poco estructurados, donde muchas instituciones carecen de un plan gradual y sólido para enseñar inglés. Y, por último, la resistencia al cambio en el cual docentes, estudiantes y familias pueden mostrar resistencia frente a nuevas metodologías y evaluaciones. El reporte enfatiza que avanzar hacia una educación bilingüe exitosa requiere un proceso gradual, con capacitación docente, innovación pedagógica, evaluación continua e inclusión educativa como ejes fundamentales.<sup>6</sup>

Es así, como Access Your Potential (AYP) representa nuestro aporte por reducir brechas educativas y contribuir de alguna manera en la mejora de los procesos de aprendizaje de la población escolar en el país, además porque estamos convencidos de que la educación es un motor de cambio social. Con este programa, generamos experiencias que inspiran a niños, niñas y jóvenes en etapa escolar, facilitando el desarrollo de conocimientos y competencias en educación financiera, habilidades digitales y dominio del inglés. De esta forma, los preparamos para responder a los retos del siglo XXI. AYP está alineado con la estrategia global New World, New Skills, que promueve el empoderamiento de los estudiantes y abre camino a nuevas oportunidades de aprendizaje, crecimiento y proyección personal.

Gracias a nuestro programa obtuvimos:

- 426 estudiantes impactados en diferentes regiones del país.
- 126 voluntarios y voluntarias de PwC.
- 474 horas invertidas.

**“Quiero agradecerles a los mentores de PwC ya que nos impartieron sus conocimientos y nos acompañaron en este proceso de formación financiera”**

Beneficiario, Programa Educación Financiera.

“Quiero agradecerle a PwC por las clases de inglés, a los profesores por su tiempo y compromiso, también quiero contarles que me divertí mucho durante la implementación”.

Beneficiario, Programa de Inglés.



## Programa de Educación para Emprendedores

Según un artículo de la revista La República, en Colombia el 28% de la población participa en actividades empresariales tempranas; sin embargo, solo el 33,5% de las nuevas empresas logran mantenerse en el tiempo<sup>7</sup>. Teniendo esto en mente, en la Firma reconocemos que los emprendedores son motores del crecimiento económico, la innovación y la productividad del país. Por ello, a través nuestro Programa de Educación para Emprendedores, buscamos brindar acompañamiento y bases sólidas que fortalezcan a los emprendedores sociales, ambientales y microempresarios, ayudándolos a consolidar y proyectar sus negocios de manera sostenible.

- 83 emprendedores beneficiarios.
- 13 voluntarios de PwC.
- 57 horas invertidas.

“Quiero agradecer a PwC por el compromiso y a la Fundación Soy Doy por la implementación del proyecto de Educación para Emprendedores, por tener en cuenta la asociación Asoprolomax quienes nos dieron buenas bases para construir nuestros propios emprendimientos. De esta manera podemos entregar nuestros productos de acuerdo con las necesidades de las comunidades y a las necesidades económicas que tenemos nosotros. En finanzas nos enseñaron conceptos básicos como que es un activo, pasivo, patrimonio, las diferencias entre débito y crédito. También, nos enseñaron a cómo hacer una estrategia de negocio efectiva y como debemos administrar nuestro dinero para tener una base económica estable y poder volver a invertir en nuestros negocios”.

Beneficiario - Programa de Educación para Emprendedores.

## **Servicios Profesionales para la Comunidad**

Gracias a las alianzas que generamos para crear valor común para las comunidades, participamos en distintas iniciativas lideradas por ONG y organizaciones para contribuir al desarrollo ambiental, económico y social del país. Durante el año fiscal 2025, brindamos apoyo e invertimos tiempo y conocimientos en los siguientes iniciativas y proyectos.

- Compartamos con Colombia: participamos del Programa de Fortalecimiento institucional a Organizaciones Sociales y Ambientales del país, el cual busca fortalecer las capacidades estratégicas de organizaciones sociales y ambientales de base comunitaria, con el fin de ayudarlas a potencializar su impacto de una manera sostenible en el tiempo.
- Fundación ANDI: Participamos en el proyecto Banco de Tiempo y Talento, que busca fomentar la confianza entre los sectores público y privado mediante mentorías a estudiantes y emprendedores de los diferentes distritos de la ciudad de Bogotá. Durante estos acompañamientos, se abordan temas como: educación financiera, habilidades blandas, mercadeo, emprendimiento, entre otros. También, fuimos anfitriones durante la Visita Empresarial del Colegio Distrital Débora Arango, en la cual los estudiantes tuvieron un acercamiento a la vida empresarial.
- Cámara de Comercio de Bogotá (CCB): participamos en la iniciativa Todos Unidos, que tiene como objetivo favorecer a pequeñas y medianas empresas a través de asesorías individuales y una variedad de seminarios en línea sobre temas como estrategias de negocio, marketing y ventas, planificación financiera, producción y calidad, digitalización, innovación, sostenibilidad, gobierno corporativo y administración del talento humano.
- Fundación CEA: Participamos del proyecto Mujeres Adelante que busca empoderar a mujeres de las ciudades de Bogotá, Cartagena y Medellín por medio de un proceso de formación y acompañamiento integral con el fin de empoderarlas a través de la obtención de un trabajo estable y/o fortalecimiento de sus propios emprendimientos.

## Voluntariados de conciencia social

Durante nuestro FY25, nos vinculamos en varias iniciativas y proyectos que llevaron a cabo nuestros aliados, beneficiando no solo a grupos determinados, sino que también, mediante estas actividades, promovimos la conversación social entre nuestros colaboradores. Buscando cultivar en ellos capacidades adicionales como el compromiso social y la empatía, con el fin de que puedan afrontar nuevos retos, ofrecer su ayuda incondicionalmente, y dedicar su tiempo a crear un país más justo.

Para este año fiscal, Nos unimos a diferentes iniciativas que desarrollaron nuestros aliados, logrando beneficiar no solo poblaciones específicas, sino que, además, a través de estas acciones, fomentamos el dialogo social en nuestros colaboradores, desarrollando en ellos otras habilidades como compromiso social y empatía, buscando que éstos puedan enfrentarse a nuevos desafíos, dedicando su tiempo a la construcción de una mejor sociedad.

- **Campaña de navidad:** Nos aliamos con la Corporación Organización El Minuto de Dios para brindar felicidad y sonrisas a 518 niños y niñas de las ciudades Barranquilla, Bogotá, Cali, Medellín y de los departamentos del Guainía y Vichada en la temporada navideña. En esta iniciativa, 76 voluntarios y voluntarias de PwC participaron en jornadas llenas de alegría, juegos, regalos y esperanza. .
- **Campaña La educación Es la Clave:** Colaboramos con la Corporación Organización El Minuto de Dios en beneficio de los niños y niñas del país, a través de la entrega de cuadernos y la elaboración de kits escolares, ayudando de manera significativa en su regreso a clases y en el desarrollo de sus actividades académicas. En esta labor, participaron 15 voluntarios y voluntarias, logrando un impacto positivo en 900 estudiantes de diferentes regiones y municipios del país.
- **El Centro Vive:** Formamos parte de esta iniciativa impulsada por la Fundación ANDI y la Alcaldía de Bogotá, cuyo propósito era beneficiar a 450 individuos y contribuir a la mejora de la seguridad en la ciudad, ayudar a restaurar el tejido social y colaborar en el embellecimiento de los lugares que habitamos. En esta actividad, participaron 13 voluntarias y voluntarios PwC.
- **Claro por Colombia:** Nos aliamos con Claro para participar en el embellecimiento del Colegio Distrital Argentina, ubicado en la localidad de Ciudad Bolívar. Esta iniciativa benefició a 800 estudiantes, quienes además fortalecieron sus

habilidades blandas y tecnológicas. En esta jornada, 24 voluntarios donaron su tiempo y compromiso para hacer posible esta transformación.

- Vamos Puerto Colombia: En Puerto Colombia formamos parte de la iniciativa liderada por la Fundación ANDI, donde realizamos unas jornadas de embellecimiento y cuidado del espacio público, beneficiando a más de 1.400 habitantes de la comunidad. Esta actividad buscó no solo recuperar y mejorar los entornos compartidos, sino también generar sentido de pertenencia y bienestar colectivo. En esta ocasión, 6 voluntarios contribuyeron a esta labor comunitaria.
- Vamos Cali: En el marco de la COP168, colaboramos en la iniciativa Vamos Cali en alianza con la Fundación ANDI, con el propósito de embellecer el espacio público de Santiago de Cali y aportar al fortalecimiento de la ciudad como sede de este encuentro ambiental de alcance internacional. Gracias a esta labor, se beneficiaron a 5 comunidades locales, gracias al apoyo colectivo y la participación de 9 voluntarios de la Firma.
- Campaña de Donación de Cabello: En alianza con la Fundación Ámese, realizamos una campaña de donación de cabello en la que 13 voluntarias entregaron parte de su pelo para la elaboración de pelucas destinadas a mujeres con cáncer de mama.

El voluntariado de entrega de regalos es una experiencia profundamente gratificante. Compartir estos espacios con los niños reconforta el corazón, y sembrar en ellos alegría mientras recibimos su agradecimiento tan auténtico es algo que siempre vale el esfuerzo hacer y repetir.

Voluntario - Campaña de navidad.

Fue muy grata y significativa tanto personalmente como profesional PwC, debido a la bonita y ardua labor de dar un granito de arena en la ayuda que se les da a niños para que puedan estudiar con buenos útiles escolares. Adicionalmente, poder compartir esta experiencia con otros colaboradores de diferentes áreas de PwC, escuchando sus historias, sueños, aspiraciones y esfuerzo me hace sentir más pertenencia con mi lugar de trabajo y las personas que somos parte de esta organización.

Voluntario - Campaña La educación Es la Clave.

Este tipo de actividades me permite conectar de manera más profunda con mi ciudad, me permite aportar un poco al embellecimiento y beneficiar a las comunidades de Bogotá. Para mí es muy importante que se continúe realizando estas actividades.

Voluntario – El Centro Vive.



## Programa Estudiantes con Propósito

Desde el año fiscal FY24, hemos llevado a cabo el programa de becas “Estudiantes con Propósito”, en colaboración con la Corporación Organización El Minuto de Dios. A través de esta iniciativa, estamos influyendo de manera positiva en la vida personal y profesional de once jóvenes, aportando la mitad del costo semestral de su matrícula universitaria (la otra mitad es cubierta por la Corporación )además; reciben asesorías personalizadas de nuestros socios, directores y gerentes , buscando que los beneficiarios se sientan acompañados, asesorados y escuchados en esta etapa formativa de sus vidas, una vez terminen su procedo de formación universitaria, se espera, que puedan vincularse laboralmente a PwC de acuerdo a su perfil profesional.



# Nuestra cadena de suministro

## **GRI 204-1, 414-1. Propio Com. 5**

En PwC Colombia trabajamos para que todos nuestros procesos cuenten con los más altos niveles de calidad. Como parte de nuestro compromiso por establecer un modelo de negocio integral que se preocupe no únicamente por los factores financieros, sino también por los sociales y ambientales, hemos adoptado políticas y procedimientos de adquisición que incluyen pautas de compras sostenibles. En este enfoque, tratamos aspectos fundamentales como el medio ambiente, la seguridad y la salud en el trabajo, así como la equidad y derechos humanos.

Considerando esto, llevamos a cabo una revisión regular de los proveedores, confirmando que cumplen con las normativas legales y con nuestras políticas internas. Con esto en mente, solo se aceptan como proveedores aquellos que logran una calificación de entre 70 y 100 puntos en esta revisión, asegurando así que los proveedores compartan los valores de la Firma y se alineen con nuestra visión de negocio.

En el ejercicio fiscal 2025 realizamos 187 contrataciones con proveedores, de las cuales el 95% fueron locales, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo económico y sostenible de Colombia. La reducción en la incorporación de nuevos proveedores durante este año fiscal responde a la consolidación de alianzas previas y relaciones de confianza a largo plazo. En cuanto a las acción futura, avanzaremos en la creación de una plataforma automatizada que optimice y haga más eficiente el proceso de compras para todo nuestro universo de proveedores.



# 178

Proveedores locales  
contratados

# 164

Fueron evaluados y seleccionados  
de acuerdo con

-2,53% menos que

**Monto total del gasto en proveedores**

\$31'240.332.864 COP FY25

**Monto del gasto en proveedores locales**

\$27'154.527.623 COP FY24

Nota: La información relacionada para el gasto de proveedores del año fiscal 2024 fue reexpresada  
debido a ajustes contables.

# Indicadores y metas

Con la intención de evaluar el progreso y la eficacia de las acciones adoptadas para promover el desarrollo social, PwC estableció las siguientes metas:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25
Porcentaje de participación del total de colaboradores en actividades de voluntariado.	≥ 10%	18%
Cantidad de beneficiarios impactados con los programas de voluntariado.	≥ 800	4.986 personas y 8 organizaciones sociales
Porcentaje de horas laborales efectivas invertidas por parte de los colaboradores en los programas de voluntariado corporativo.	≥ 80%	100%

# 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático



ODS	Grupos de interés	Valores PwC
ODS 3: Meta 3.9	Clientes	Hacemos la diferencia
ODS 6: Meta 6.4	Proveedores	Re imaginamos lo posible
ODS 8: Meta 8.4	Sociedad/Comunidades	Trabajamos juntos
ODS 12: Metas 12.2, 12.4 y 12.5	PwC Global	
ODS 13: Meta 13.1	Socios	

## GRI 3-3

Reconocemos la importancia de enfrentar los retos ambientales globales, asumiendo la responsabilidad de implementar estrategias que contribuyan a generar un impacto positivo en nuestro entorno de operación. Consideramos el cambio climático como uno de los principales riesgos actuales y en consecuencia, orientamos nuestro esfuerzo hacia la mitigación de los impactos ambientales, mediante la ejecución de iniciativas internas y externas. Estas acciones se fundamentan en la adopción de prácticas empresariales sostenibles, las cuales se articulan con los lineamientos establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Por lo anterior, en PwC Colombia, valoramos la necesidad de impulsar un cambio positivo y duradero en el tiempo, a nivel social y medio ambiental, poniendo en práctica mecanismos para mitigar y compensar los impactos asociados al cambio climático.

## Hitos

- Logramos la compensación del 100% de la huella de carbono de la Firma, a través de la compra de bonos de carbono y de certificados de energía renovable (RECs)<sup>1</sup>.
- El sistema de gestión ambiental de la Firma se mantiene certificado bajo la norma ISO 14001:2015, y el estándar Norsok SWA-006:2020, como parte de nuestro compromiso en adoptar buenas prácticas en materia ambiental en nuestras operaciones.
- Continuamos con la certificación como una Firma carbono neutral por parte de ICONTEC.
- Nuestro inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) fue certificado por ICONTEC.



**Continuando con el fortalecimiento de cada uno de nuestros compromisos asociados a la gestión ambiental y el cambio climático, contamos con las siguientes políticas, guías y lineamientos de la Firma:**

- Política del Sistema Integrado de Gestión.
- Procedimiento de identificación de peligros y aspectos ambientales y valoración de riesgos e impactos.
- Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Plan de gestión integral de residuos sólidos (PGIRS).
- Política de viajes de PwC Colombia.
- Matriz de requisitos legales ambientales.
- Análisis de Ciclo de vida.
- Procedimiento de Inventario de Gases de Efecto Invernadero.
- Procedimiento de manejo de papel para impresiones.
- Procedimiento de metodología para el cálculo de las emisiones Home Office.
- Procedimiento de compra de certificación de energía renovable.
- Procedimiento de compensación de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- Procedimiento de economía circular.

# Nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático

## **GRI 201-2. Propio D.A.C.C.13**

De acuerdo con el último reporte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas 2024. Se registraron récords en el aumento de las temperaturas, y a su vez las emisiones de gases de efecto invernadero van en aumento. Por otro lado, los desastres naturales, relacionados a las condiciones meteorológicas extremas siguen afectando a las comunidades<sup>2</sup>. Dentro de la Firma, consideramos que estas variaciones, pueden afectar nuestras operaciones y grupos de interés, esto nos ha impulsado a identificar nuestros riesgos y oportunidades asociados al cambio climático con el objetivo de frenar los efectos relacionados a estos impactos.

Estos Riesgos se han clasificado en dos categorías las cuales son: (1) Riesgos físicos atribuidos a eventos climáticos extremos. (2) Riesgos relacionados al cambio a una economía baja en emisiones.

## Riesgos físicos

Nuestras instalaciones pueden verse expuestas a fenómenos climáticos de carácter extremo. En este sentido, llevamos a cabo evaluaciones de riesgos y posibles impactos, de acuerdo con la información geográfica disponible, a través de encuestas internas realizadas en diferentes áreas y nuestros conocimientos y habilidades sobre el cambio climático.

De acuerdo con el análisis de riesgos, existen gran variedad de fenómenos climáticos que podrían repercutir en la firma.

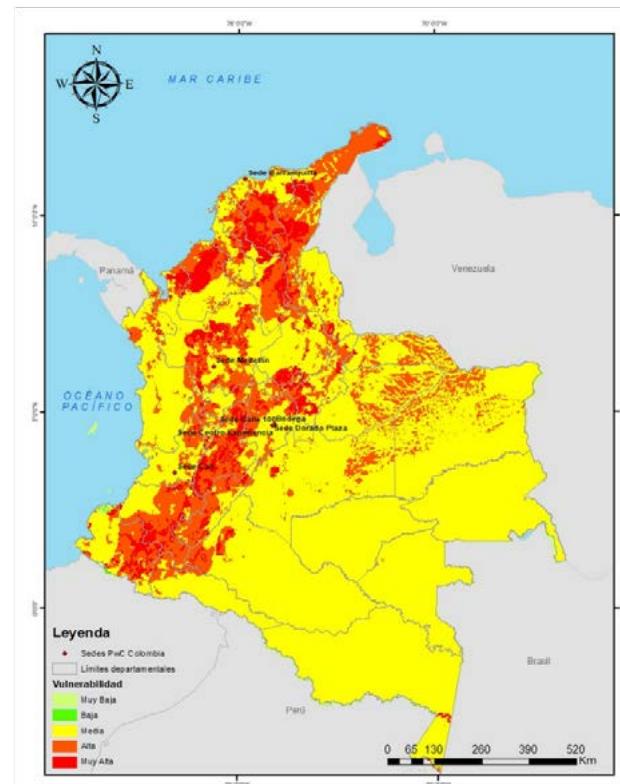
- Eventos agudos:

Inundaciones, precipitaciones extremas, incendios, huracanes y sequías.

- Eventos crónicos:

Aumento del nivel del mar, olas de calor constantes.

Figura 1.



La Figura 1, presenta el grado de vulnerabilidad de nuestras oficinas frente a dichos fenómenos durante el periodo comprendido entre 2011 y 2040, considerando su ubicación geográfica. Este análisis incorpora criterios relacionados a la población, bienes y servicios que pueden ser afectados de forma negativa. Por otro lado, se evalúa el estado de conservación y adaptación de los ecosistemas frente al cambio climático, de acuerdo con las capacidades técnicas y socioeconómicas de cada región.

Este estudio usó como referencia la información publicada por el [Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales \(IDEAM\)](#), la cual fue adaptada y ajustada a nuestro contexto. De esta manera, se determinó que el nivel de vulnerabilidad de nuestras oficinas frente a los eventos climáticos es de carácter medio.

### **Impactos:**

- Disminución en la productividad por interrupciones en la operación:  
La posible ocurrencia de estos eventos climáticos podría generar la cancelación o retraso de servicios de transporte terrestre y aéreo, además de la interrupción de los servicios públicos. Generando dificultades en nuestras operaciones y provocando pérdidas financieras para la Firma.
- Afectaciones a nuestros colaboradores:  
El estado de salud de nuestros colaboradores podría verse afectado, asimismo como su desempeño profesional, repercutiendo negativamente, generando una mayor rotación y mayores niveles de ausentismo.
- Afectaciones en la infraestructura física de la Firma:  
A nivel estructural nuestras oficinas podrían verse afectadas por este tipo de eventos climáticos, desencadenando cierres temporales, pérdidas económicas derivadas de los costos de reparación y activación de los seguros de riesgo.

## **Riesgos de transición**

Por otro lado, la transformación hacia una economía baja en emisiones de carbono implica cambios en materia política, jurídica y de mercado como mecanismos de mitigación y adaptación a los aspectos asociados al cambio climático, que podrían generar impactos a la Firma. Ante lo anterior, se ejecuta un análisis de riesgos e impactos mediante la información obtenida en encuestas internas, datos sectoriales de emisiones y el conocimiento de la Firma.

Este análisis refleja la relevancia de las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como la importancia de continuar con estas buenas prácticas que hemos implementado, e identificar las oportunidades relacionadas.

## **Riesgos políticos y legales**

### **Incremento del precio del carbono**

El desarrollo de políticas nacionales de fijación y aumento de costos del carbono afectaría a su vez los costos de la cadena de suministro de la Firma, incluyendo el transporte aéreo y terrestre, además del precio de la electricidad. Sin embargo, a través de la estrategia Net Zero se alcanzó a mitigar los riesgos al disminuir los viajes aéreos, aumentando la eficiencia energética, para apoyar nuestra cadena de suministro hacia la descarbonización.

## **Riesgos reputacionales**

### **Pérdida de servicios y valor de marca**

El cambio climático impulsa el desarrollo de políticas y regulaciones más estrictas para las organizaciones. Ante este panorama, los actores involucrados deberán acelerar sus procesos de descarbonización e incrementar los requisitos a lo largo de la cadena de suministro.

Esto pondría en riesgo reputacional para PwC Colombia afectando la imagen de la marca, como de los servicios prestados, por lo que si no se desarrollan medidas sólidas contra el cambio climático. Por lo anterior, se cuenta con el compromiso Net Zero, a través del cual se demuestra de forma constante el compromiso y los aportes de la Firma con la acción climática y la sostenibilidad integral.

## Riesgos tecnológicos

### Costos de transición a tecnologías, prácticas y procesos bajos en carbono

El compromiso de la Firma para transicionar una operación sostenible y de bajas emisiones de carbono implica realizar esfuerzos económicos y logísticos a lo largo del tiempo, que pueden representar mayores costos. No obstante, nuestra estrategia busca transformar este reto en una oportunidad, marcando una diferencia que impacte positivamente en el entorno social y ambiental. Además, se evaluará de manera constante las alternativas desde un enfoque social, económico y ambiental.

## Oportunidades climáticas

Nuestras iniciativas para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), junto con los servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático, permiten generar beneficios y nuevas oportunidades para la Firma:

- Resiliencia corporativa

Dentro de la Firma es esencial identificar los riesgos y efectos derivados del cambio climático, para diseñar planes de acción adaptativos que aseguren la continuidad de nuestros servicios, fortaleciendo la resiliencia corporativa y generando valor social.

- Reducción del consumo de recursos

En nuestro camino hacia la descarbonización, promovemos el uso eficiente de recursos naturales y fomentamos una política de viajes responsable, conscientes del impacto ambiental que estos representan. Con estas acciones, hemos logrado reducir los costos operativos vinculados a los consumos de energía, agua y papel, así como de otras actividades como los viajes por negocios.

- Aumento en la demanda de servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático

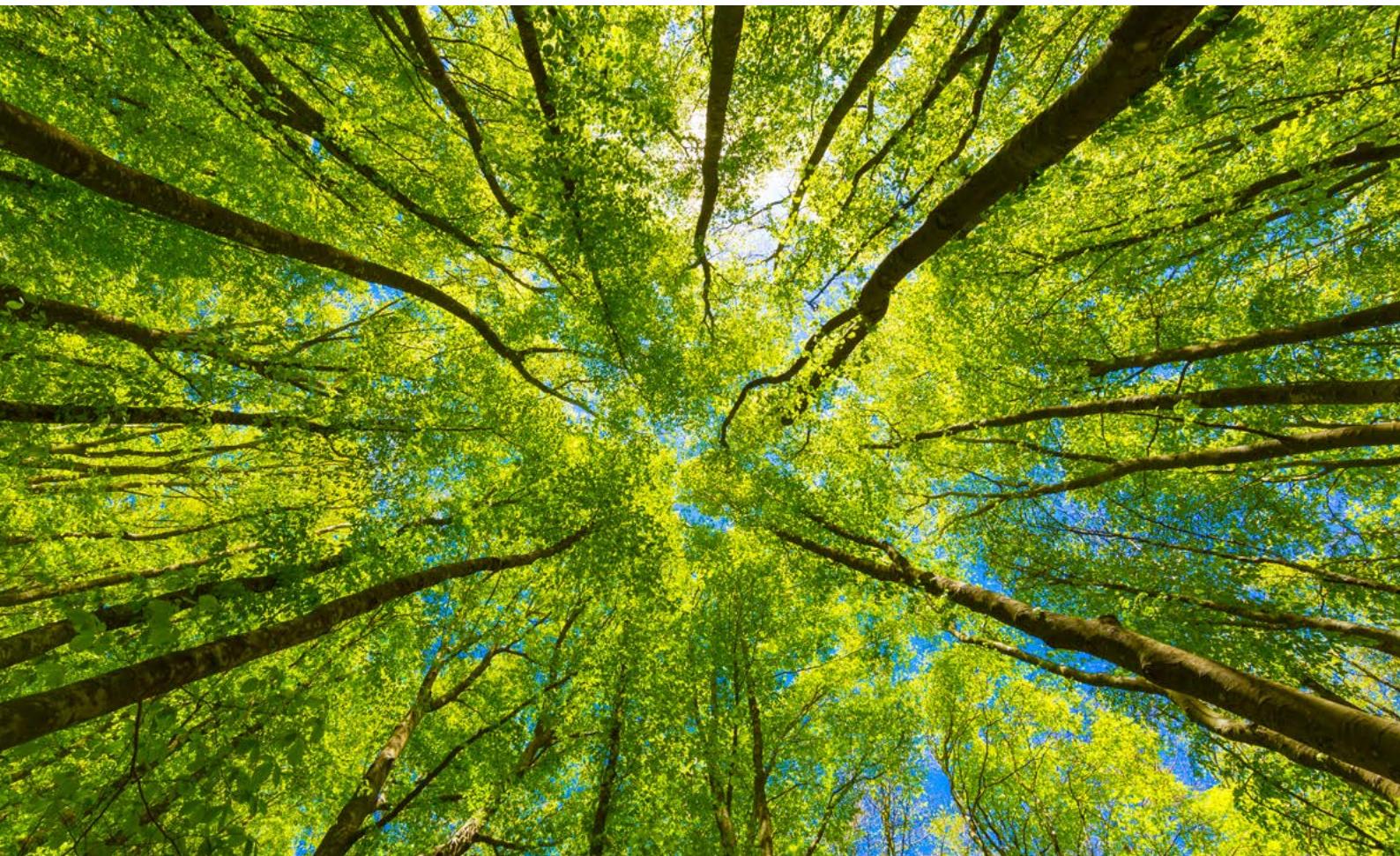
Actualmente, las organizaciones buscan cuantificar sus emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI), y medir su impacto ambiental, en respuesta a la creciente exigencia de la industria por gestionar y mitigar los riesgos asociados al cambio climático.

En este sentido, nuestros servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático adquieren valor estratégico, ya que permiten a nuestros clientes y grupos de interés cumplir

con regulaciones y estándares vigentes. El incremento en la exigencia de estos por parte de diversos sectores económicos impulsa la demanda de estos servicios, y por ende, mayores oportunidades de crecimiento en el mercado.

- Aumento del valor de marca

El fortalecimiento de nuestros servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático nos posiciona como una organización referente en la gestión climática y en temas ASG (Ambiental, Social y Gobernanza). Esta ventaja reputacional, nos brinda la posibilidad de ofrecer soporte a distintos grupos de interés de nuestra cadena de suministro, lo que incrementa un valor de marca y fomenta la fidelización de nuestros clientes.



# Nuestro camino hacia el cero neto

## Propio D.A.C.C.1.

### Operaciones

- Implementación de programas para la adopción de hábitos sostenibles que contemplan el uso eficiente de energía, agua y papel.
- Definición de una política interna de viajes con objetivo de disminuir las emisiones derivadas del transporte y el alojamiento.
- Instauración de un protocolo para la gestión del papel utilizado en impresiones, con el fin de reducir la cantidad de resmas consumidas.

### Clientes y proveedores

- Segmentación de clientes de acuerdo con el sector industrial al que pertenecen, para ofrecer estrategias y planes de acción más adecuados.
- Programas de formación continua que agregan valor en la presentación de nuestros servicios de Cambio Climático, con enfoque en alcanzar la meta de cero emisiones netas.
- Se realizó un espacio de capacitación a los proveedores de PwC con el objetivo de concientizar sobre la importancia de establecer objetivos basados en ciencia (SBTs por sus siglas en inglés) en materia climática. A su vez, se les informa que como Firma nos unimos a la meta Net Zero con objetivos al 2030 y las metas y requerimientos que debemos cumplir para alcanzar el objetivo.
- En PwC Colombia continuamos acompañando y guiando a nuestros clientes y proveedores en la adopción de objetivos ambientales bajo la iniciativa Science Based Targets (SBTi), promoviendo el fortalecimiento de sus conocimientos y capacidades en torno a metas climáticas basadas en la ciencia. De esta manera, impulsamos que más organizaciones den pasos firmes en su camino hacia la descarbonización y en la construcción de estrategias de sostenibilidad alineadas con los compromisos globales frente al cambio climático.

# Nuestros impactos ambientales

## **GRI 305-5; Propio D.A.C.C. 3; 4; 5; 6; 8; 10; 12.**

Cada año llevamos a cabo el cálculo de nuestra huella de carbono a través del inventario de Gases de Efecto Invernadero. Esta medición nos permite identificar estrategias que nos orientan hacia el cumplimiento de nuestras metas ambientales, así como de identificar oportunidades de mejora en nuestras actividades. El proceso se desarrolla conforme al Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol Corporate Standard) . Gracias a estos resultados, contamos con la información valiosa para tomar de decisiones alineadas con nuestro compromiso ambiental.

Para la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad, consideramos los alcances, las fuentes de emisión del inventario GEI y los Key Performance Indicators definidos por PwC Global en su Global Net Zero Reporting Manual FY25 para el seguimiento y reporte de nuestras emisiones.

Para el año base de nuestro inventario se tomó como referencia el año fiscal 2019 (FY19). Para el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2019 al 30 de junio de 2020. Seleccionando a este con el objetivo de evitar anomalías en los resultados. A consecuencia de la pandemia del COVID-19.

El año base que se considera para nuestro inventario es el año fiscal 2019 (FY19), es decir, el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020. Este año se seleccionó con el fin de evitar anomalías esperadas en los resultados, producto de la pandemia derivada del COVID-19.

**Nuestra huella de carbono****381,21 TonCO2e.**

FY 24

**496.33 TonCO2e.**

FY 25

**Alcance 1: Emisiones directas.****FY24:**

- Emisiones fugitivas por recarga de refrigerantes: 6,76 TonCO2e.
- Emisiones fugitivas por recarga de extintores: 10,24 TonCO2e.

**FY25:**

- Emisiones fugitivas por recarga de refrigerantes: 9,19 TonCO2e.
- Emisiones fugitivas por recarga de extintores: 0,53 TonCO2e.

**Alcance 2: Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica proveniente de la red nacional.****FY24:**

- 50,63 TonCO2e - Consumo: 354.659 kWh.

**FY25:**

- 49,35 TonCO2e - Consumo: 331,891 kWh.

El factor de emisión establecido por Global para el año fiscal 2025 es considerablemente mayor al del año 2024, por lo que eso implica un incremento relacionado a las emisiones generadas, aunque el consumo de energía sea menor. Alcance 2: Emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica proveniente de la red nacional.

**Alcance 3: Otras emisiones indirectas.****FY24:**

- 313,58 TonCO2e.

**FY25:**

- 437,26 TonCO2e.

Emisiones	FY24	FY25
Desplazamiento aéreo	230,30 TonCO2e.	369,47 TonCO2e.
Desplazamiento terrestre	45,15 TonCO2e.	27,61 TonCO2e.
Alojamiento	16,49 TonCO2e.	22,55 TonCO2e.
Gestión de residuos	5,82 TonCO2e.	4,96 TonCO2e.
Mensajería	14,31 tCO2e.	11,97 TonCO2e.
Consumo de papel	0,37 TonCO2e.	0,38 TonCO2e.
Consumo de agua	1,14 TonCO2e.	0,33 TonCO2e.

Durante el último periodo, nuestras emisiones si bien representaron un incremento del 29,7%, se debe principalmente al regreso progresivo de un mayor número de colaboradores a la presencialidad en nuestras oficinas, lo cual ha implicado un mayor consumo de recursos, así como al incremento en los viajes de negocio. No obstante, en PwC Colombia mantenemos nuestro compromiso con la gestión responsable del carbono, trabajando en la reducción y compensación de nuestras emisiones mediante diversos programas implementados al interior de la Firma, orientados a avanzar de manera efectiva hacia la disminución de nuestra huella ambiental.

# Iniciativas para gestionar nuestros impactos

## **GRI 306-2, 306-5, Propio D.A.C.C. 2.**

De acuerdo con los aspectos e impactos ambientales relacionados a nuestras operaciones, implementamos campañas e iniciativas las cuales buscan incentivar el consumo responsable y sostenible de los recursos naturales de nuestros colaboradores al interior de la Firma.

### **Energía eléctrica**

- Programa de ahorro energético - Energía Vampiro: El objetivo del programa es promover el aprovechamiento energético al desconectar los dispositivos electrónicos cuando no están en uso.
- Certificados REC´s: A través de estos certificamos que nuestro consumo energético total es generado por medio de fuentes renovables.

### **Desplazamiento aéreo**

- Compensamos el 100% de las emisiones relacionadas a esta fuente, mediante la compra de bonos de carbono.

### **Consumo de agua**

- Programa Cierra la llave del agua, abre tu conciencia ambiental: El propósito de este programa es incentivar la conciencia ambiental en nuestros colaboradores, sugiriéndoles un tiempo de 5 minutos de duración en la ducha (tiempo sugerido por la Organización Mundial de la Salud, OMS).

### **Consumo de papel**

Empleamos el uso de papel elaborado con fibra de caña, que es recicitable y biodegradable.

- Procedimiento de papel: Su objetivo es reducir el número de impresiones realizadas en nuestras instalaciones, de esta manera realizar solo aquellas que sean necesarias y lograr así un menor uso de papel para esta actividad.

## Gestión de residuos

- Al interior de nuestras instalaciones contamos con puntos ecológicos, de acuerdo con la normatividad legal vigente, en donde se realiza la adecuada separación de residuos.
- Gestionamos nuestros residuos y/o material aprovechable a través de un proveedor para brindar tratamiento especializado, aprovechamiento y disposición adecuada de los residuos.
- Para los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), son gestionados por un tercero, el cual se encarga de darles una segunda vida útil para después designarlos a proyectos sociales y así evitar que estos se dirijan a los rellenos sanitarios.



# Indicadores y metas

Al medir nuestro objetivo de efectividad y hacer seguimiento continuo de las medidas implementadas, se promueve la calidad y excelencia de nuestros servicios. Por esto, en la Firma se identifican las siguientes metas:

Indicador	Meta FY25	Resultado FY25	Meta FY26
Toneladas de CO2 emitidas por disposición de residuos sólidos.	≤ 6 TonCO2e	4,96 TonCO2e	≤ 6 TonCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo de energía eléctrica.	≤ 73 TonCO2e	49,35 TonCO2e	≤ 73 TonCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por desplazamiento aéreo.	≤ 442 TonCO2e	369,47 TonCO2e	≤ 442 TonCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo y disposición de agua.	≤ 10 TonCO2e	0,33 TonCO2e	≤ 10 TonCO2e
Toneladas de CO2 emitidas por consumo de papel.	≤ 6 TonCO2e	0,38 TonCO2e	≤ 6 TonCO2e

# Retos y oportunidades

De acuerdo con lo establecido durante este capítulo, definimos los riesgos y potenciales oportunidades para la Firma, como se observa a continuación:

Indicador	Meta FY25
Limitada participación de los colaboradores en los procesos, programas y compromisos ambientales promovidos por la Firma.	Trabajar en conjunto con la Red Global PwC para incorporar y replicar buenas prácticas de otros territorios.
Escaso número de proveedores locales con objetivos alineados a la ciencia y vinculados a la iniciativa SBTi.	Posicionamiento de la Firma como líder de sostenibilidad en el sector industrial, asimismo identificar oportunidades de negocio.
Baja participación de los proveedores en iniciar su proceso hacia la descarbonización.	Contribuir a la responsabilidad social compartida entre los elementos de nuestra cadena de suministro como clientes y proveedores, motivándolos a la descarbonización.
	Definir nuevas estrategias, programas y campañas, vinculadas a una economía baja en carbono.
	Reducción de los costos atribuidos al consumo de recursos naturales.
	Fomentar una cultura corporativa amigable con el medio ambiente.

# 6. Índice de contenidos GRI



Estándar GRI / Indicador propio	Indicador	Ubicación / Respuesta directa	Capítulos relacionados.		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
<b>Contenidos generales</b>					
GRI 2: Contenidos Generales	2-1: Detalles organizacionales.	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros.			
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe.			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.				
	2-4: Actualización de la información	'5.1 Desarrollo Social: La información relacionada para el gasto de proveedores del año fiscal 2024 fue reexpresada debido a ajustes contables.			
	2-5: Verificación externa	Este informe no fue sometido a verificación externa.			
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros.			
	2-7: Empleados	Ver capítulo 4.1 Talento humano.			
	2-8: Trabajadores que no son empleados				

GRI 2: Contenidos Generales	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Ver capítulo 2.1 Gobierno corporativo.	
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno		
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno		
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.		
	2-13: Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos.		
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe.	
	2-15: Conflictos de interés.	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia.	
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas.	Ver capítulo 2.1 Gobierno corporativo.	
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.		
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.		

	2-19: Políticas de remuneración.	Ver capítulo 4.1 Talento humano.			
	2-20: Proceso para determinar la remuneración.				
	2-21: Ratio de compensación total anual.		2-21	Restricciones de confidencialidad.	Es información sensible para la competitividad de mercado de nuestra industria. Se garantiza la aplicación de estándares para estimar compensaciones competitivas.
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Ver capítulo 0. Carta del socio principal.			
	2-23: Compromisos y políticas.	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia.			
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas.				
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos.	Ver indicador 3-3 de los temas materiales.			
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia.			
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas.	Ver capítulo 2.3 Leyes y regulación.			
	2-28: Afiliación a asociaciones.	Ver capítulo 1.1 Acerca de nosotros.			
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe.			
	2-30: Convenios de negociación colectiva.	PwC Colombia no cuenta con acuerdos de negociación colectiva.			

<b>Temas Materiales</b>			
GRI 3: Tema Material	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales.  2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Ver capítulo 1.3 Acerca de este informe.	
<b>Confianza, Integridad y Transparencia</b>			
GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales.	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia.	
GRI 205: Anticorrupción	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.  205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.  2-15: Conflicto de intereses.  2-23; 2-24: Compromisos y políticas.  2-26: Preocupaciones éticas.		

Indicadores propios	<p>G.E.2: Porcentaje de cumplimiento curso e-learning Combatting Corruption and Money Laundering).</p> <p>G.E.3: Total procesos de Client Due Diligence realizados.</p> <p>G.E.4: Total procesos de Debida Diligencia Avanzada - AML.</p> <p>G.E.6: Costos anuales asociados a la elaboración de CDD y DDA.</p>	Ver capítulo 2.2 Confianza, Integridad y Transparencia.	
---------------------	---	---	--

#### Leyes y regulaciones

GRI 3: Tema Material	<p>3-3: Gestión de los temas materiales.</p> <p>2-27: Capacitación de transparencia, integridad y preventiva de riesgos.</p>	Ver capítulo 2.3 Leyes y regulación.	
Indicadores propios	G.E.5: Acciones de supervisión y gestión de las leyes y regulaciones.		

#### Desempeño económico

GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales.	Ver capítulo 3.1 Desempeño económico.	
GRI 201: Desempeño económico	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.		
Indicadores propios	N.N.1: Proporción del total de ingresos por industria.		

**Excelencia y calidad del servicio**

GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales.	Ver capítulo 3.2 Excelencia y calidad del servicio	
Indicadores propios	N.N.3: Client Loyalty Index		
	N.N.7: Estándares de Excelencia y calidad del servicio		
	N.N.8: Apertura de nuevos servicios		
	N.N.9: Premios y reconocimientos		

**Innovación y transformación digital**

Indicadores propios	N.N.11: Inversión en innovación	Ver capítulo 3.3 Innovación y transformación digital	
	N.N.12: Portafolio de soluciones digitales		
	N.N.13: Porcentaje de colaboradores que realizaron los Digital Quests.		
	N.N.14: Número total de horas de formación al año en temas digitales por empleado.		
	N.N.15: Número de beneficiarios de los programas de innovación y transformación digital guiados por la Firma.		

### Seguridad de la información y ciberseguridad

GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales.	Ver capítulo 3.4 Seguridad de la información y ciberseguridad	
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		
Indicadores propios	N.N.16: Políticas, procesos y prácticas relacionadas con la seguridad de los datos		
	N.N.17: Estándares de Seguridad de la información y ciberseguridad		
	N.N.18: Presupuesto de seguridad digital		
	N.N.20: Porcentaje colaboradores capacitados en NDPP.		

### Talento humano

GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 4.1 Talento humano	
GRI 401: Empleo	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		
	401-3: Permiso parental		

GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1: Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Ver capítulo 4.1 Talento humano	
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores		
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		
	403-10: Dolencias y enfermedades laborales		
GRI 404: Formación y educación	404-1: Media de horas de formación al año por empleado		
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		
GRI 406: No discriminación	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		

Indicadores propios	N.G.1: Número total de profesiones en la plantilla de colaboradores.	Ver capítulo 4.1 Talento humano	
	N.G.2: Políticas, programas e iniciativas de fomento de la diversidad		
	N.G.4: Global People Survey (GPS)		
	N.G.5: Porcentaje de practicantes y aprendices en las nuevas contrataciones.		
	N.G.6: Porcentaje del total de colaboradores según sus años de permanencia en la Firma.		
	N.G.10: Número de colaboradores beneficiarios de la política de financiamiento de estudios		
	N.G.11: Total horas de formación		
	N.G.13: Número de promociones por género y categoría		
	N.G.14: Opciones de trabajo flexible		

<b>Desempeño ambiental y cambio climático</b>			
GRI 3: Tema Material	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático	
GRI 201: Desempeño económico	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		
GRI 303: Agua y efluentes	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	<p>En nuestras instalaciones, el suministro de agua proviene de las empresas encargadas de prestar los servicios de acueducto y alcantarillado en cada una de nuestras sedes. Este recurso se utiliza principalmente en labores de limpieza, desinfección y para el consumo humano. Posteriormente, el agua utilizada es descargada en las redes de alcantarillado correspondientes a cada ciudad. Los impactos asociados al uso del agua han sido identificados mediante el cálculo de nuestra huella de carbono y el análisis de los efectos ambientales derivados tanto del consumo como de su disposición final.</p>	
GRI 305: Emisiones	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático	
GRI 306: Residuos	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático	
	306-5: Residuos destinados a eliminación		

Indicadores propios	D.A.C.C. 1: Plan de descarbonización	Ver capítulo 5.2 Desempeño ambiental y cambio climático	
	D.A.C.C. 2: Total de residuos aprovechables y ordinarios generados		
	D.A.C.C. 3: TCO2 emitidas por disposición de residuos sólidos		
	D.A.C.C. 4: Total consumo energía		
	D.A.C.C. 5: TCO2 emitidas por consumo de energía eléctrica		
	D.A.C.C. 6: Número de viajes por desplazamiento aéreo		
	D.A.C.C. 7: Distancia recorrida en km por desplazamiento aéreo		
	D.A.C.C. 8: TCO2 emitidas por desplazamiento aéreo		
	D.A.C.C. 9: Total consumo agua		
	D.A.C.C. 10: TCO2 emitidas por consumo y disposición de agua		
	D.A.C.C. 11: Total consumo papel		
	D.A.C.C. 12: TCO2 emitidas por consumo de papel		

<b>Temas No Materiales</b>			
<b>Desarrollo social</b>			
GRI 204: Prácticas de adquisiciones	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Ver capítulo 5.1 Desarrollo social	
GRI 414: Evaluación social de proveedores	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		
Indicadores propios	Com.1: Participación de colaboradores en actividades de voluntariado corporativo		
	Com.2: Inversión de horas laborales efectivas en actividades de voluntariado corporativo		
	Com.3: Aporte económico equivalente a las horas invertidas en programas de voluntariado corporativo		
	Com.4: Número de beneficiarios de los programas y actividades de Sostenibilidad Corporativa		
	Com.5: Porcentaje contratación de proveedores locales		



# Informe de Sostenibilidad

**Año Fiscal 2025 - PwC Colombia**

[Accede a todos los documentos refenciados aquí](#)