



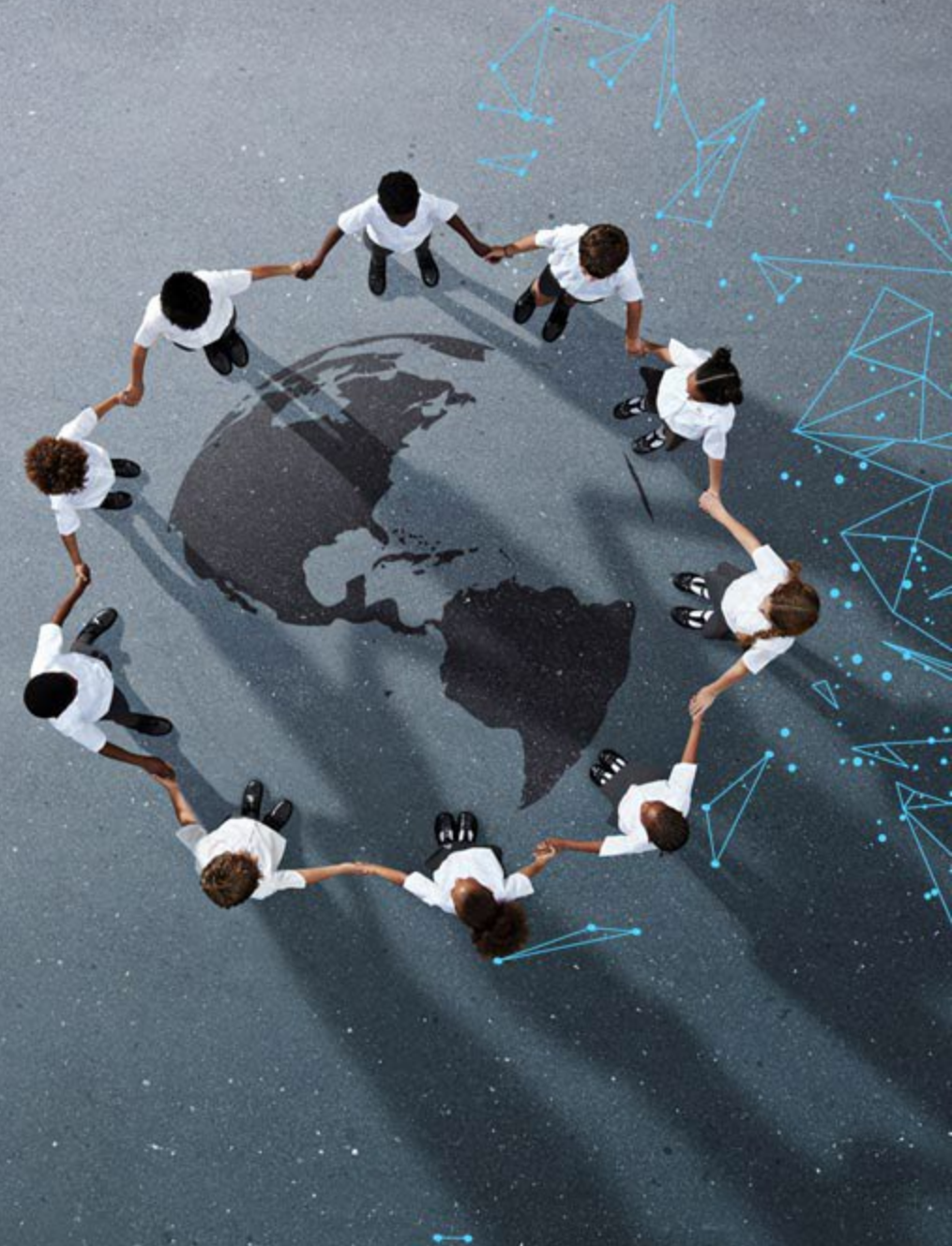
# UN Global Compact KPMG en Perú

**Communication on Progress (CoP)**

Noviembre 2022

---

Ser inclusivo transforma negocios



# Tabla de Contenido

## **Introducción**

Nuestra Visión	3
Nuestros Valores	5
Declaración de nuestro Socio Principal	6
Autoevaluación	7
Resumen General	8
Resumen Gerencial	30
Patrocinamos y Promovemos - Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PODS)	31
Patrocinamos y Promovemos - Viva Vive Valores	32
Patrocinamos y Promovemos – CAENE Educación Ejecutiva	33
Patrocinamos y Promovemos – CARE Perú	34
	35

# Introducción

“... KPMG está en constante compromiso con el planeta y las comunidades en las que operamos y, después de un año tan desafiante como el de 2021, nuestro propósito de inspirar confianza e impulsar el cambio ha cobrado aún más relevancia.

En KPMG hemos reunido todos nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en un solo entorno: Our Impact Plan que contiene todos estos compromisos y acciones en cuatro categorías: Planeta, Personas, Prosperidad y Gobernanza.”

**Oscar Caipo**  
Senior Partner  
KPMG in Peru





# Nuestra Visión y Valores





# Nuestra Visión

Nuestra Gente es Extraordinaria

Nuestros Clientes ven la diferencia en nosotros

La Comunidad confía en nosotros



# Nuestros Valores

Nuestros valores rigen a todos los profesionales de la Firma; son los cimientos de nuestra identidad y definen nuestra forma de actuar. Su práctica se refleja en cada uno de los servicios que brindamos a nuestros clientes, para entregarles soluciones que satisfagan sus necesidades.

## Integrity

En KPMG demostramos **Integrity** cuando somos honestos, justos y consistentes con nuestras palabras, acciones y decisiones dentro y fuera de la Firma.

## Excellence

En KPMG buscamos **Excellence** siendo humildes, nunca dejamos de aprender y mejorar.

## Courage

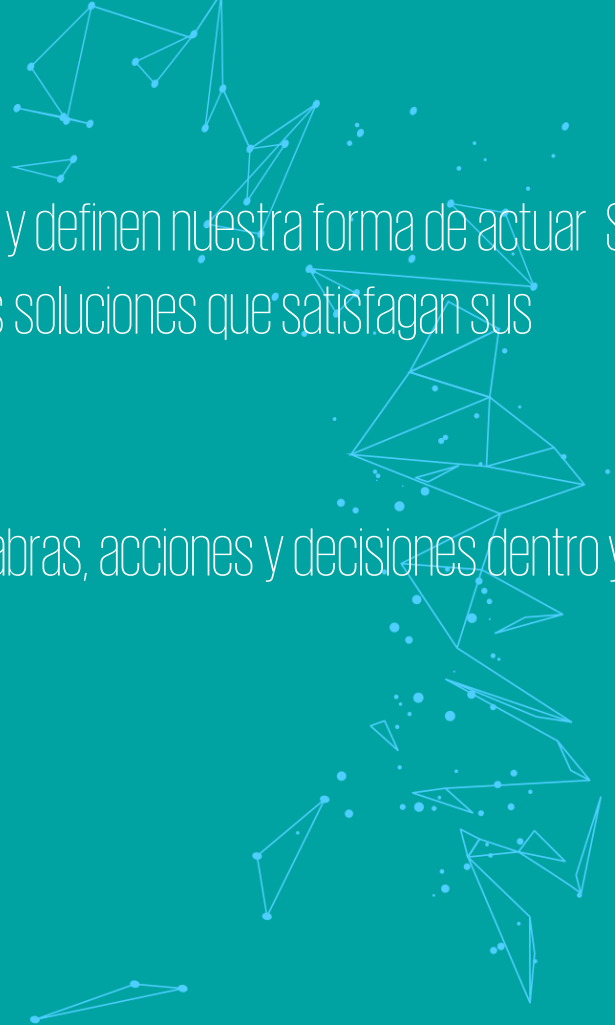
En KPMG vivimos nuestro valor de **Courage**, cuando pensamos y actuamos con valor.

## Together

En KPMG nos respetamos y fortalecemos **Together**, a partir de nuestras diferencias.

## For Better

En KPMG nuestros valores suponen una evolución en nuestra manera de expresar y nos ha guiado y distinguido durante décadas **For Better**.





**KPMG en Perú**  
Torre KPMG, Av. Javier Prado Este 444, Piso 27  
San Isidro, Lima 27, Perú

Teléfono  
Internet

51 (1) 611 3000  
[www.kpmg.com/pe](http://www.kpmg.com/pe)

Noviembre 10, 2022

A NUESTRAS PARTES INTERESADAS,

Me complace confirmar que KPMG en Perú (mediante sus dos razones sociales KPMG Asesores S. Civil de R.L. y Caipo y Asociados S. Civil de R.L.) reafirma su respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación

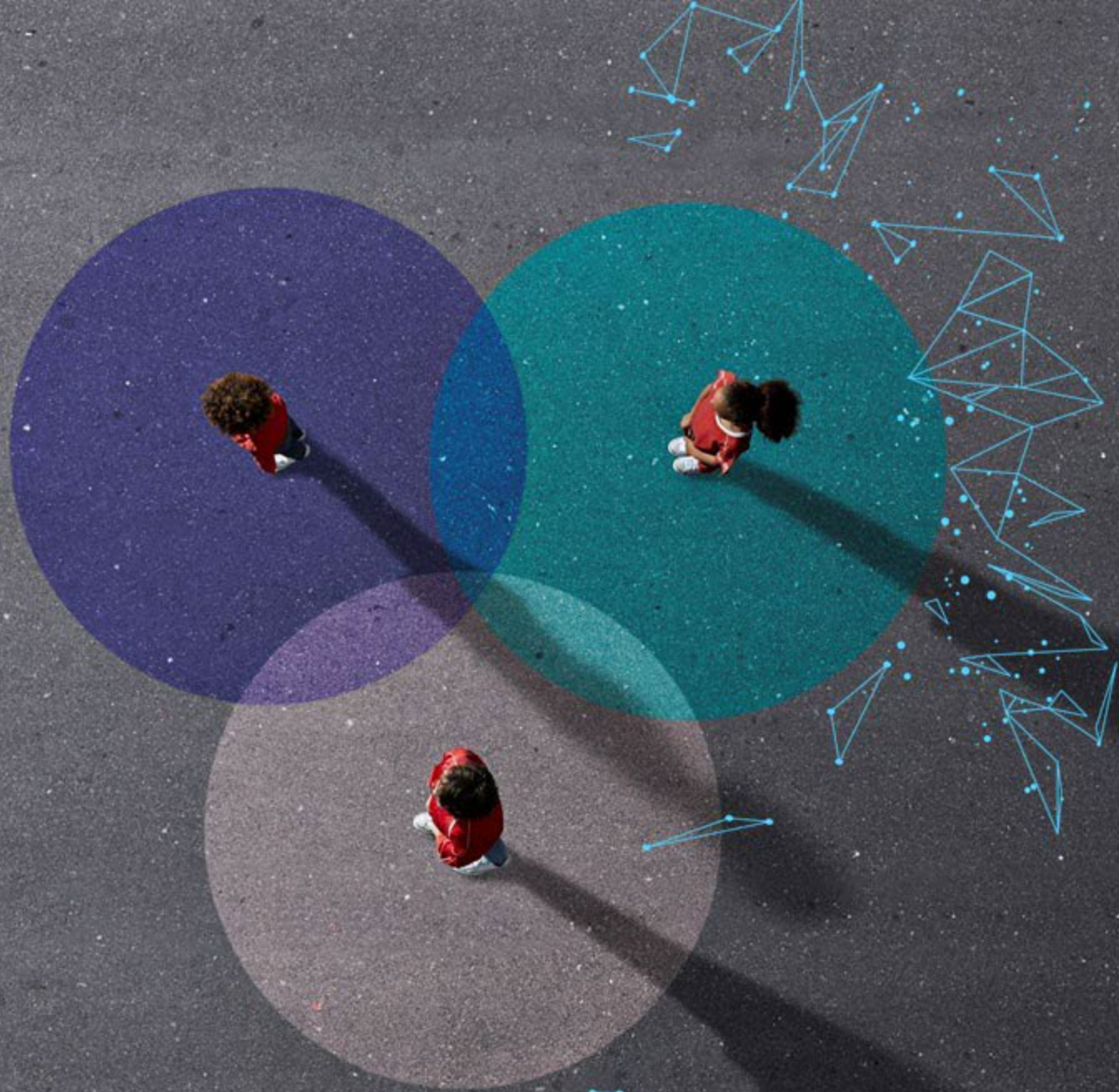
Cordialmente,

**Oscar/Caipo Ricci**  
Socio Principal

# Declaración de nuestro Socio Principal



# Autoevaluación







# Derechos Humanos

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.				
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores	4	4	100%
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas	4		
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas	4		
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones los derechos humanos en la empresa	4		
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas	4		
Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos				
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa	4	4	100%
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)	4		
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realizan acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)	4		



# Plan - Retorno Progresivo a las oficinas de KPMG







## Plan retorno



### ¡Felices por volvernos a ver!

Desde el 17 de marzo iniciamos nuestra primera fase de retorno progresivo. **Nuestras oficinas se encuentran abiertas para quienes necesiten asistir a trabajar y/o tener reuniones de equipo** siguiendo nuestros protocolos y lineamientos correspondientes.

✓ **Adjunto encontrarás los siguientes documentos**, los cuales deberás revisar antes de asistir a las oficinas:

- Plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19**
  -  Acreditar tu esquema completo de vacunación contra el COVID-19, incluyendo tercera dosis si se encuentra habilitado para recibirla según protocolo vigente.
  -  Portar una mascarilla KN95 o doble mascarilla (mascarilla quirúrgica + mascarilla de tela).
  -  Mantener 1m de distancia con tus colegas.
- Manual para separar espacios o salas de trabajo**
  -  Recibirás un correo de bienvenida mediante el cual podrás registrarte en el app de Comunal Coworking.
  -  Descarga el app de Comunal Coworking desde Google Play o App Store.
  -  Inicia sesión con tu correo corporativo y la contraseña temporal que recibiste en el correo de bienvenida.



### ¡Nos volvemos a encontrar!

**Retorno a Oficinas**

Esta semana nos reencontramos con toda **nuestra gente** en oficinas y que mejor que dar la bienvenida con un snack de media mañana.



**Revisa las demás fotografías dando clic aquí** 

**¡Estamos felices de estar nuevamente juntos!**

 **Together**

**#TransformamosInsightsEnOportunidades**



# Entrenamientos de KPMG sobre temas de Inclusión y Diversidad



50 años  
haciendo  
las cosas  
bien

## ¡Reafirma tu compromiso contra la discriminación racial!

Te invitamos a unirte contra la discriminación racial en una plataforma exclusiva de KPMG Global.

**¡Sigue los siguientes pasos para iniciar el cambio!**

- 1 Ingresa a la plataforma haciendo **click aquí.** 
- 2 Elige una o más acciones que deseas comprometerte.
- 3 Completa las acciones y comparte con tus colegas.

**¡Juntos somos fuertes!**



**KPMG IMPACT**

**#KPMGTransforma**



## ¡Feliz mes del orgullo!

Para celebrar el Mes del Orgullo, realizaremos nuestra tercera KPMG Global Pride Summit el **jueves 23 de junio de 2022 de 9:00 a 10:30 (EST)\***.

Esta experiencia virtual contará con la participación de nuestros profesionales y líderes de las firmas de KPMG de todo el mundo, que compartirán sus historias personales en torno a los temas clave de este año: la seguridad, la autoidentificación y las alianzas. También, escucharemos a Bill Thomas, Global Chairman y CEO, hablar de nuestra nueva Declaración de Inclusión LGBTQ+ de KPMG, un motor unificador de la inclusión, la diversidad y la equidad dentro de nuestra firma y dentro de las comunidades a las que nos orgullece apoyar.



Este año, anunciamos que también nos acompañará el único e inigualable Tan France. Él ha sido un exitoso diseñador de moda entre bastidores durante más de 15 años y, recientemente, ha saltado a la fama como el ganador del Emmy por el programa de maquillaje *Queer Eye*, que está siendo relanzado en Netflix. Hablaremos con Tan sobre su experiencia acerca de interseccionalidad y aceptación.

**Nota: es necesario registrarse para este evento, por favor, haz click en el enlace de abajo.**




### Registrarse

Los subtítulos estarán disponibles en varios idiomas, como español, portugués, inglés, alemán, francés, y japonés. Gracias a los subtítulos, nuestras personas podrán leerlos durante el evento en directo y después cuando vean la reproducción de la grabación.

Si necesitas más ayuda en relación con KPMG Global Pride Summit, entra en contacto con el buzón de eventos Global de Inclusión, Diversidad y Equidad, con nuestro equipo de IDE SAC o con el grupo de [Teams de Pride en español](#).

**\*Por favor, actualiza tu zona horaria según corresponda.**

Nuestros mejores deseos,



## Únete a la Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad


Se llevará a cabo el **1° de Diciembre**



En reconocimiento al compromiso de nuestra organización con la inclusión, estamos celebrando nuestra tercera Cumbre Mundial del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Debido al interés, por primera vez este evento tendrá dos sesiones, ambas con representantes regionales y de KPMG en todo el mundo para que todos(as) puedan participar en tiempo real.

Para registrarte, haz clic en el siguiente enlace:

[Regístrate](#) 

**Sesión 1: Presentado por la región ASPAC**  
Nueva York – 30 de noviembre, 10:00 pm EST  
London – 1° de diciembre, 3:00 am BST  
Beijing – 1° de diciembre, 10:00 am CST

**Sesión 2: Presentado por la región de las Américas / EMA**  
Nueva York – 1° de diciembre, 10:00 am EST  
London – 1° de diciembre, 3:00 pm BST  
Beijing – 1° de diciembre, 10:00 pm CST

Esta experiencia virtual contará con nuestra gente y líderes de las firmas KPMG de todo el mundo, quienes compartirán sus experiencias, así como también tendremos a expertos externos que discutirán sobre inclusión de personas con discapacidad, y otros temas de interés como la accesibilidad digital, el idioma, la representación y más.

La inclusión de las personas con discapacidad es una prioridad clave en el Plan de Acción Colectivo de Inclusión, Diversidad y Equidad de KPMG, por lo que alentamos a todas nuestras personas a participar y aprender unos de otros en este importante evento.

Un intérprete de lenguaje de señas estará en la pantalla durante la transmisión. También dispondremos de subtítulos en varios idiomas: inglés, francés, alemán, japonés, portugués y español. El evento será grabado para enviar a cualquier persona que no pueda asistir.

Si necesitas más ayuda con respecto a la cumbre, comunícate con el [equipo de Inclusión Global, Diversidad y Equidad](#).

**Comité de Inclusión, Diversidad y Equidad de América del Sur**

## Ser inclusivo transforma negocios.





# Entrenamientos de KPMG sobre temas de Inclusión y Diversidad



## #PrideMonth: ¡Seguro EPS para convivientes o cónyuges LGBTQ+!

En KPMG reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión y diversidad. Por ello, como parte de nuestro plan de beneficios, l@s convivientes o cónyuges LGBTQ+ de nuestra Gente podrán ser parte del plan EPS de la Firma.



Si estás interesad@ y deseas conocer los requisitos, por favor haz **Click aquí** para revisar el procedimiento en nuestra intranet.



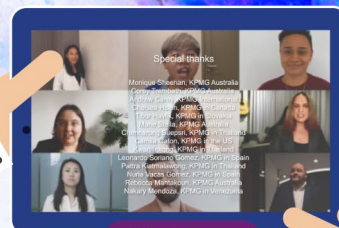
50 años  
haciendo  
las cosas  
bien

## ¡Promovemos el Pride Day!

28 de junio

En KPMG reafirmamos nuestro compromiso por la **inclusión, diversidad y equidad**. Por ello, el día de hoy nos sumamos al **#PrideDay** para promover la igualdad de derechos de la **comunidad LGBTQ+** en nuestro país.

Te invitamos a ver el video de KPMG Global con testimonios de profesionales de distintas partes del mundo.



Click aquí

KPMG IMPACT



#TransformamosInsightsEnOportunidades



## ¡Conoce nuestra Política de Inclusión, Diversidad y Equidad!

En KPMG reafirmamos nuestro compromiso por la **inclusión, diversidad y equidad** en la Firma. Por ello, te invitamos a revisar nuestra **política global** que tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo abierto e inclusivo para nuestra Gente.

Haz click aquí para revisarla

¡En KPMG te mantenemos informad@!



Ser resilientes transforma negocios. Ser responsables ayuda a salvar un país.

#KPMGTransforma

KPMG IMPACT

Comité de Inclusión y Diversidad

© 2021 KPMG S.A.C. sociedad anónima cerrada peruana y firma miembro de la organización global KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

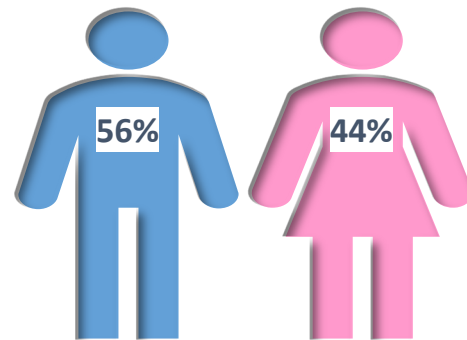
## Ser inclusivo transforma negocios.



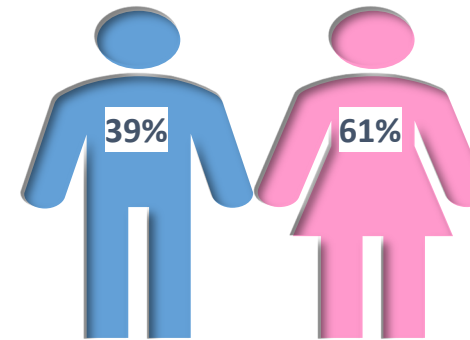
# Análisis de Género por Área - KPMG en Perú

## Análisis de Género por Categoría - Audit FY22

### Socios a Supervisores



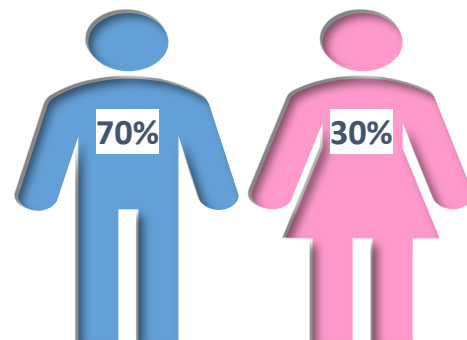
### Senior a Practicantes



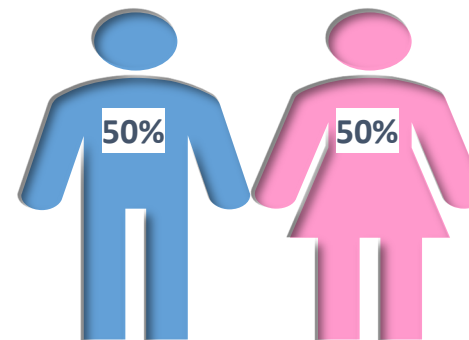


# Análisis de Género por Categoría - Advisory FY22

## Socios a Supervisores

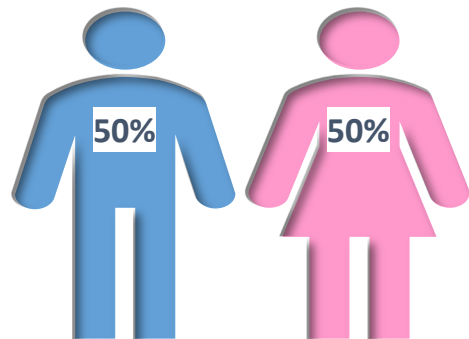


## Senior a Practicantes

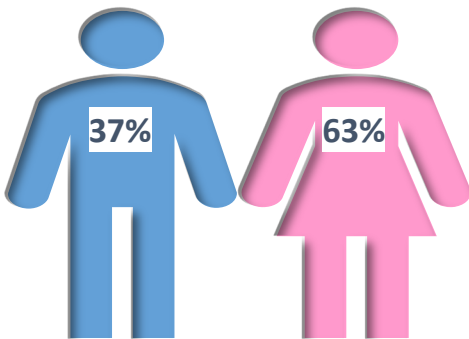


# Análisis de Género por Categoría - Tax&Legal FY22

## Socios a Supervisores

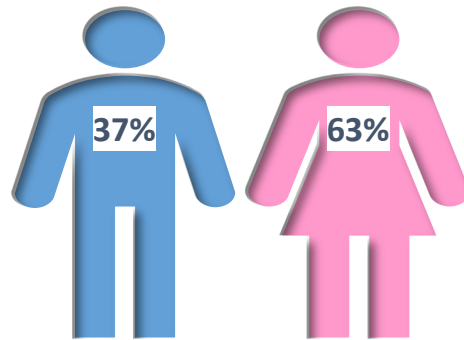


## Senior a Practicantes



## Análisis de Género por Categoría - Soporte FY22

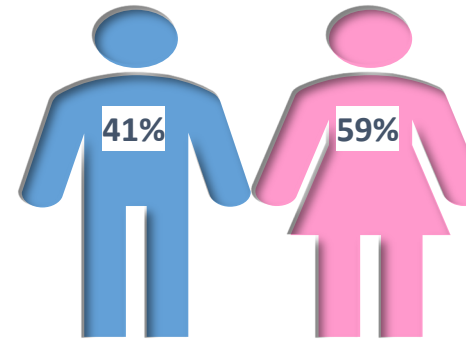
### Socios a Supervisores



HC al 30.09

13

### Senior a Practicantes



83

HC al 30.09

96





# Derechos Laborales

Nº	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
<b>Principio No. 3:</b> Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva				
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	4	4	100%
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	4		
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	4		
12	¿Se utilizan los convenios o contratos colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como para reforzar las relaciones entre los contratantes y empleados?	4		
13	¿Se tienen mecanismos para determinar la eficacia de las acciones establecidas en este principio?	4		
<b>Principio No. 4:</b> Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio				
14	¿Se cuenta en la empresa con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra del cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio?	4	4	100%
15	¿Los empleados conocen los términos y condiciones del servicio para el que fue contratado, así mismo, es de su conocimiento la naturaleza voluntaria del trabajo y la libertad de abandonarlo, en apego a los procedimientos adecuados para este fin?	4		
16	¿Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)?	4		
17	¿Se cuentan con mecanismos para verificar que el salario otorgado se encuentra dentro de los límites establecidos en la regulación laboral?	4		
18	¿Se cuentan con mecanismos para vigilar las condiciones laborales, el análisis de la información obtenida y la implantación de acciones correctivas, preventivas o de mejora con el propósito de mejorar el cumplimiento de este principio?	4		

Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil				
19	¿Se tiene establecidos en la empresa mecanismos y políticas para que sólo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales?	4	4	100%
20	¿Si es el caso, se tienen establecidos mecanismos para que los niños trabajen solo las horas establecidas en las leyes y regulación nacional?	4		
21	¿Cuentan con programas o apoyos para que los niños continúen sus estudios, reciban capacitación o asesoramiento (incluyendo, si es necesario a los padres del menor)?	4		
22	¿Cuentan con programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil?	4		
Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación				
23	En los procesos de gestión del personal se tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le dan seguimiento, a fin de evitarla en todas sus formas	4	4	100%
24	En el proceso de selección y contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc.	4		
25	En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias.	4		
26	En los programas de capacitación y desarrollo del personal se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias	4		
27	Existen mecanismos de revisión periódicos que aseguren la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas	4		
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género, edad, etc.	4		

## Principales Acciones y Campaña Interna



# Seguridad y Salud Ocupacional

## Principales Acciones y Campaña Interna



### Procedimiento para visitas a clientes

En KPMG nos preocupamos por tu seguridad y salud, por ello previo a tu visita a cliente deberás completar los siguientes pasos:

1. Deberás contactarte con Kimberly Depaz al siguiente correo [kdepaz@kpmg.com](mailto:kdepaz@kpmg.com) para solicitar tus constancias SCTR.
2. Participarás de un entrenamiento con nuestra doctora ocupacional, por lo que deberás contar con su visto bueno.
3. En caso el cliente te solicite equipos de protección, estos deberán ser solicitados a Luis Garay al correo [lgaray@kpmg.com](mailto:lgaray@kpmg.com)

Recuerda iniciar el proceso con al menos 3 días de anticipación.

 Together

#TransformamosInsightsEnOportunidades

**Gestión Humana**

© 2022 KPMG S.A.C., sociedad anónima cerrada peruana y firma miembro de la organización global KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.



### ¡Hoy es nuestro último día para completar la encuesta GPS!

(Global People Survey)

Al 20 de octubre:

77%  
Audit

89%  
Soporte

92%  
Advisory

96%  
Tax & Legal

¡Queremos escucharte! Llegemos juntos al 100%

Completa tu encuesta aquí 

 For Better

#TransformamosInsightsEnOportunidades



### Capacitación: Obesidad y Sobrepeso

  
Ponente:

  
Lunes  
03 de Octubre

  
De: 3:00 p.m.  
a 4:00 p.m.

  
Via Microsoft  
Teams



### Semana Wellness

¡Recuerda que hoy puedes asistir a la siguiente actividad!



### Charla preventivo In House Pacífico

 Viernes 21 de Octubre

 Desde las: 7:30 a.m.

 Torre KPMG, Segundo Piso

Importante: Revisa las consideraciones adjuntas

 For Better

#TransformamosInsightsEnOportunidades

**Gestión Humana**

© 2022 KPMG S.A.C., sociedad anónima cerrada peruana y firma miembro de la organización global KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.





# Medio Ambiente

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales				
29	Se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente.	4	4	100%
30	Los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica correspondiente.	4		
31	Se adoptan medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades	4		
32	Se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, se cuenta con medidas preventivas.	4		
33	Las medidas preventivas contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento periódico a su cumplimiento.	4		
Principio 8:Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental				
34	En los procesos y el manejo de productos existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.	4	4	100%
35	En los procesos se mantiene una política de reciclaje en los materiales que utiliza.	4		
36	En el enfoque medioambiental se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal	4		
37	Se cuentan con la descripción de los impactos medioambientales de sus principales productos o servicios	4		
38	El control de emisión de gases y sustancias perjudiciales previenen el impacto al medio ambiente	4		
39	Se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento	4		
40	Se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental	4		
41	Se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes	4		
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente				
42	Se está al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implementarla según las posibilidades de la empresa	4	4	94%
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.	4		
44	Se utilizan materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.	3		
45	Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.	4		

# Medición de Nuestra Huella de Carbono 2019



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Calculadora Pública de Huella de Carbono Organizacional  
y Sistema de Reconocimiento y Compensación

## REPORTE DE HUELLA DE CARBONO

### 1.Descripción de empresa

Razón Social: KPMG SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Sector Comercial: M: Actividades profesionales, científicas y técnicas

Sub-sector: Actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; consultoría fiscal

Actividades: Proveedores de servicios de auditoría; tributarios y legales; y asesoría.

Año: 2019

### 2.Emisiones GEI de la empresa.

La empresa KPMG SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, generó en el año 2019:

484 tCO<sub>2</sub>e

# Medición de Nuestra Huella de Carbono 2020



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Calculadora Pública de Huella de Carbono Organizacional  
y Sistema de Reconocimiento y Compensación

## REPORTE DE HUELLA DE CARBONO

### 1.Descripción de empresa

Razón Social: KPMG SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Sector Comercial: M: Actividades profesionales, científicas y técnicas

Sub-sector: Actividades de contabilidad, teneduría de libros y auditoría; consultoría fiscal

Actividades: Proveedores de servicios de auditoría; tributarios y legales; y asesoría.

Año: 2020

### 2.Emisiones GEI de la empresa.

La empresa KPMG SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, generó en el año 2020:

116 tCO<sub>2</sub>e



# Certificados LEED Silver oficinas y LEED Gold Edificio KPMG



# Reciclaje de Papel Impacto Ambiental Oficinas KPMG en Perú 2022



Lima, 02 de abril del 2022.

## CONSTANCIA DE ENTREGA

La Asociación de Ayuda al Niño Quemado - ANIQUEM, a través del Programa de Reciclaje “**Reciclar para Ayudar**”, hace constar que **CAIPO Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** con RUC 20101281451 y **KPMG ASESORES S. CIVIL DE R.L.** con RUC 20393024039, ubicado en **Av. Javier Prado Este N°444 piso 27, San Isidro**. Entregó al Programa de Reciclaje la cantidad de **2,570 kg** de papel reciclable durante el año 2022.

Al respecto, habiéndose realizado la valoración ambiental de dicho material entregado se tiene como contribución al ambiente los siguientes indicadores:

### INDICADORES DE IMPACTO AMBIENTAL

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (KG)	N° DE ÁRBOLES QUE SE EVITA TALAR	AHORRO EN GALONES DE AGUA	BARRILES DE PTERÓLEO NO CONSUMIDOS	KWH DE ENERGÍA AHORRADOS	M3 DE ESPACIO DE RELLENO SANITARIO NO OCUPADOS
Papel / Cartón	2,570	42	17,640	22.73	10,351	6.64

Cabe resaltar, que todos los materiales recolectados por el Programa de Reciclaje, son destinados a la rehabilitación integral de los pacientes.

Por lo tanto, se expide la siguiente constancia, para los fines que se estime pertinente.

Atentamente.

Dr. Víctor Raúl Rodríguez Vilca  
Presidente  
Asociación de Ayuda al Niño Quemado  
ANIQUEM



Lima, 04 de octubre del 2022.

## CONSTANCIA DE ENTREGA

La Asociación de Ayuda al Niño Quemado - ANIQUEM, a través del Programa de Reciclaje “**Reciclar para Ayudar**”, hace constar que **CAIPO Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA** con RUC 20101281451 y **KPMG ASESORES S. CIVIL DE R.L.** con RUC 20393024039, ubicado en **Av. Javier Prado Este N°444 piso 27, San Isidro**. Entregó al Programa de Reciclaje la cantidad de **2,760 kg** de papel reciclable durante el año 2022.

Al respecto, habiéndose realizado la valoración ambiental de dicho material entregado se tiene como contribución al ambiente los siguientes indicadores:

### INDICADORES DE IMPACTO AMBIENTAL

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (KG)	N° DE ÁRBOLES QUE SE EVITA TALAR	AHORRO EN GALONES DE AGUA	KWH DE ENERGÍA AHORRADOS	M3 DE ESPACIO DE RELLENO SANITARIO NO OCUPADOS
Papel / Cartón	2,760	46	19,320	11,316	6.9

Cabe resaltar, que todos los materiales recolectados por el Programa de Reciclaje, son destinados a la rehabilitación integral de los pacientes.

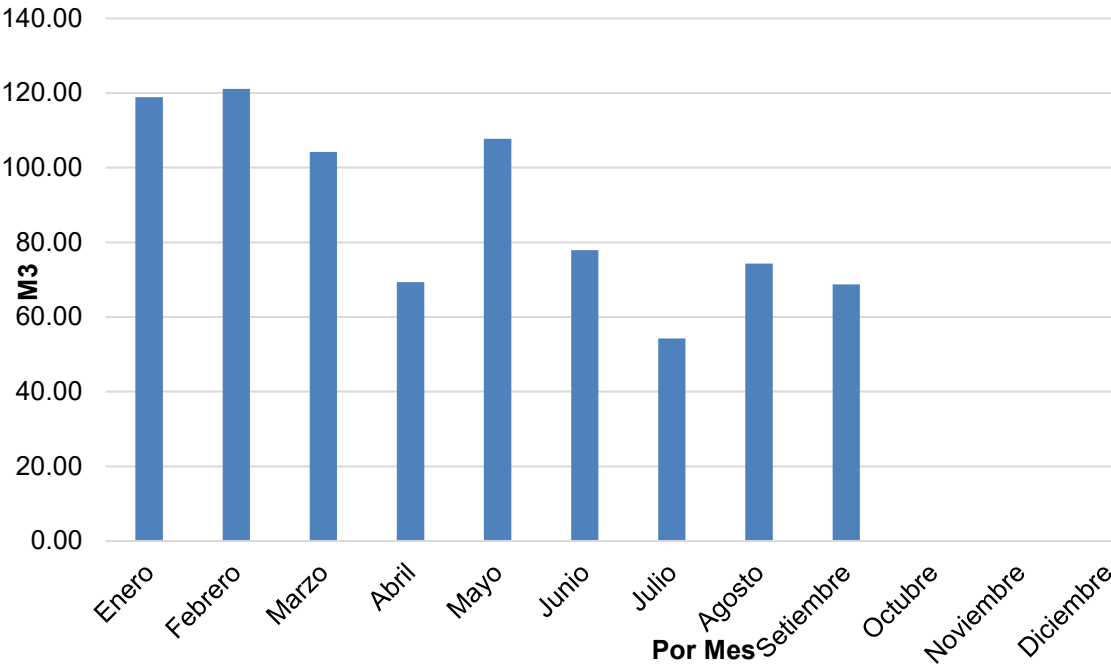
Por lo tanto, se expide la siguiente constancia, para los fines que se estime pertinente.

Atentamente.

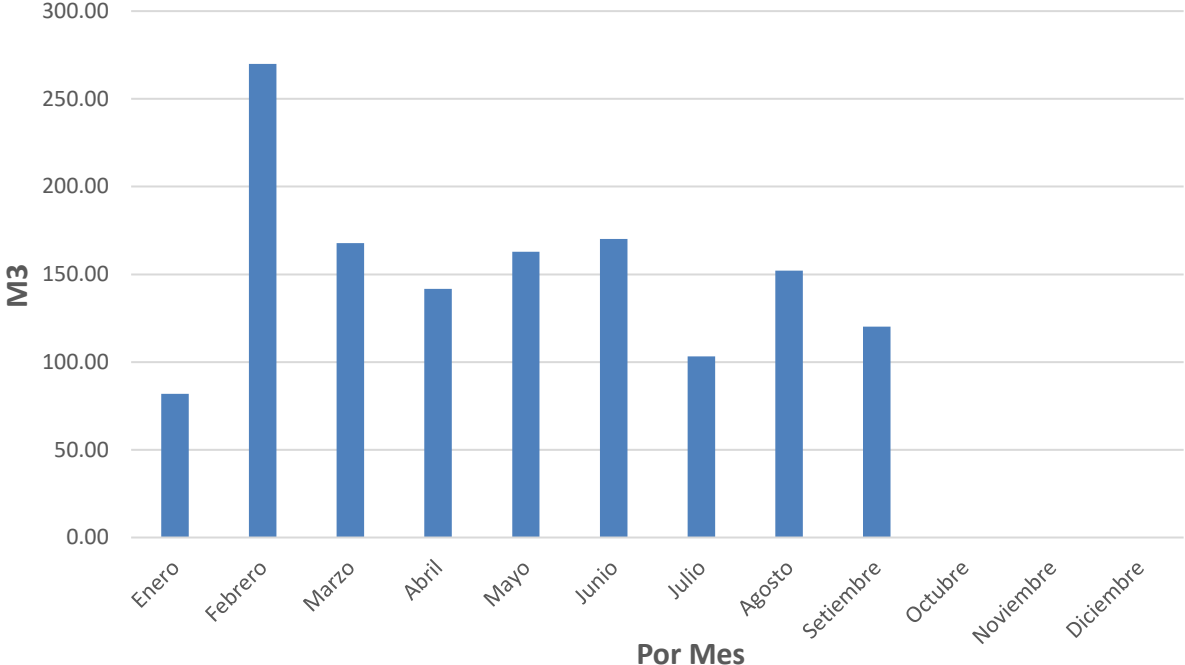
Dr. Víctor Raúl Rodríguez Vilca  
Presidente  
Asociación de Ayuda al Niño Quemado  
ANIQUEM

# Consumo Agua 2021 y 2022- Oficinas KPMG en Perú

Consumo De Agua en KPMG por M3 - 2021



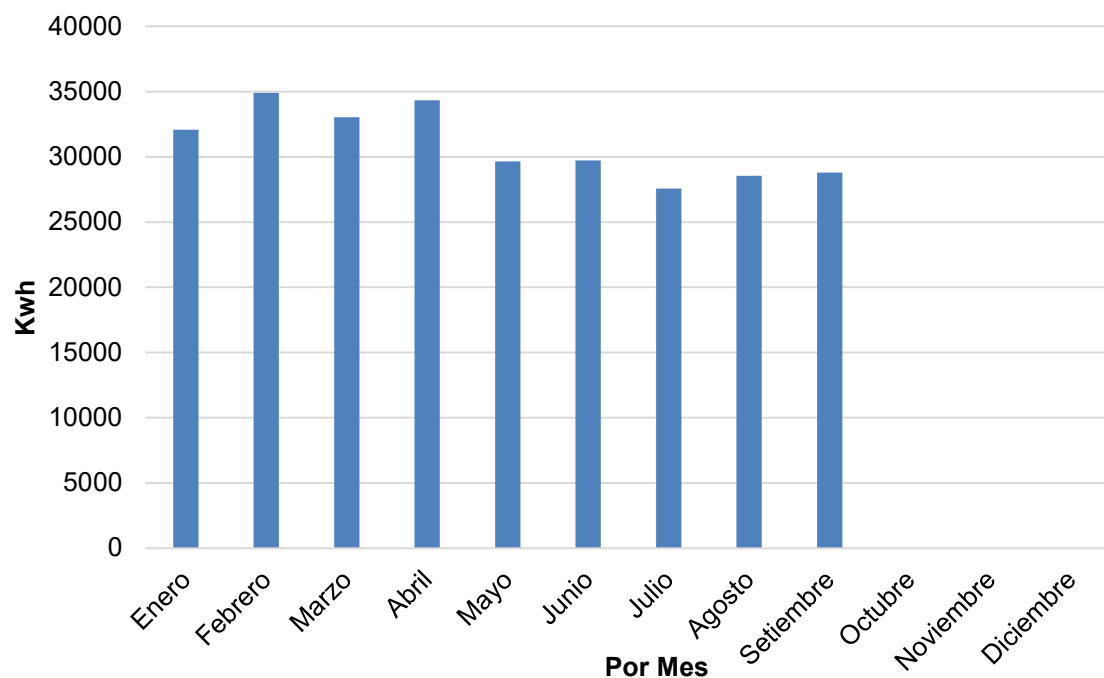
Consumo De Agua en KPMG por M3 - 2022



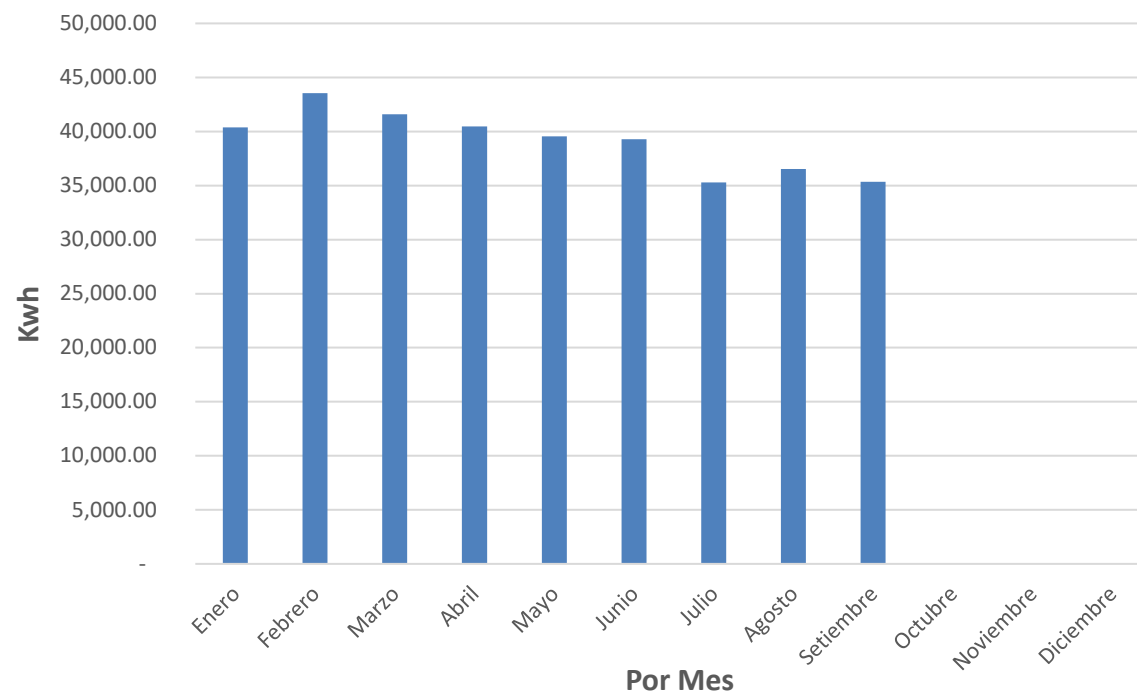


# Consumo Electricidad 2021 y 2022- Oficinas KPMG en Perú

## Consumo eléctrico en KPMG por Kwh - 2021



## Consumo eléctrico en KPMG por Kwh - 2022





# Anticorrupción

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno				
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho	4	4	100%
47	Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y el cohecho	4		
48	Existe una política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno	4		
49	Existen mecanismos de revisión internos que identifican los actos de corrupción y soborno del personal de manera periódica	4		
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones	4		

# Lineamientos, Códigos, Manuales y Reglamentos

- Estructura de Calidad y Administración de Riesgos y Ética e Independencia
- Entendiendo la Calidad y Administración de Riesgos
- Código de Conducta Global
- Quality & Risk Management Manual (Q&RMM)
- Ética e Independencia
- Conflicto de Intereses
- Confidencialidad
- Procedimientos Disciplinarios en caso de Violaciones a las Políticas de la Firma
- Acceso a los Papeles de Trabajo y Documentación
- Entrenamientos
- Empleo: Relaciones Familiares y Personales / Conversaciones
- Actividades Personales
- Cumplimiento con Leyes, Regulaciones y Normas Profesionales
- Soborno y lavado de dinero
- Política sobre Soborno y Corrupción, Regalos y Donaciones
- Línea de Quejas de KPMG International (hotline)



# Entrenamientos, Capacitaciones y Evaluaciones Anuales

- Entrenamiento: 2021 We do what is right: Integrity at KPMG Código de Conducta Global
- Confirmación Anual de Cumplimiento
- Quality Practice Review
- My Performance Development – MyPD
- Curso Mandatorio anual de Seguridad de la Información en KPMG



# Resumen General

Promedio General (puntajes)

4.0

Promedio General (porcentajes)

99%

Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje
Derechos Humanos	<b>Principio No. 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	4	100%
	<b>Principio No. 2:</b> Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	4	100%
Derechos Laborales	<b>Principio No. 3:</b> Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	4	100%
	<b>Principio No. 4:</b> Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	4	100%
	<b>Principio No. 5:</b> Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	4	100%
	<b>Principio 6:</b> Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	4	100%
Medio Ambiente	<b>Principio 7:</b> Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	4	100%
	<b>Principio 8:</b> Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	4	100%
	<b>Principio 9:</b> Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	4	94%
Anticorrupción	<b>Principio 10:</b> Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	4	100%

Puntaje	Interpretación
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	OCASIONALMENTE
1	CASI NUNCA
0	NUNCA

## Rango de Colores para el % de los Principios

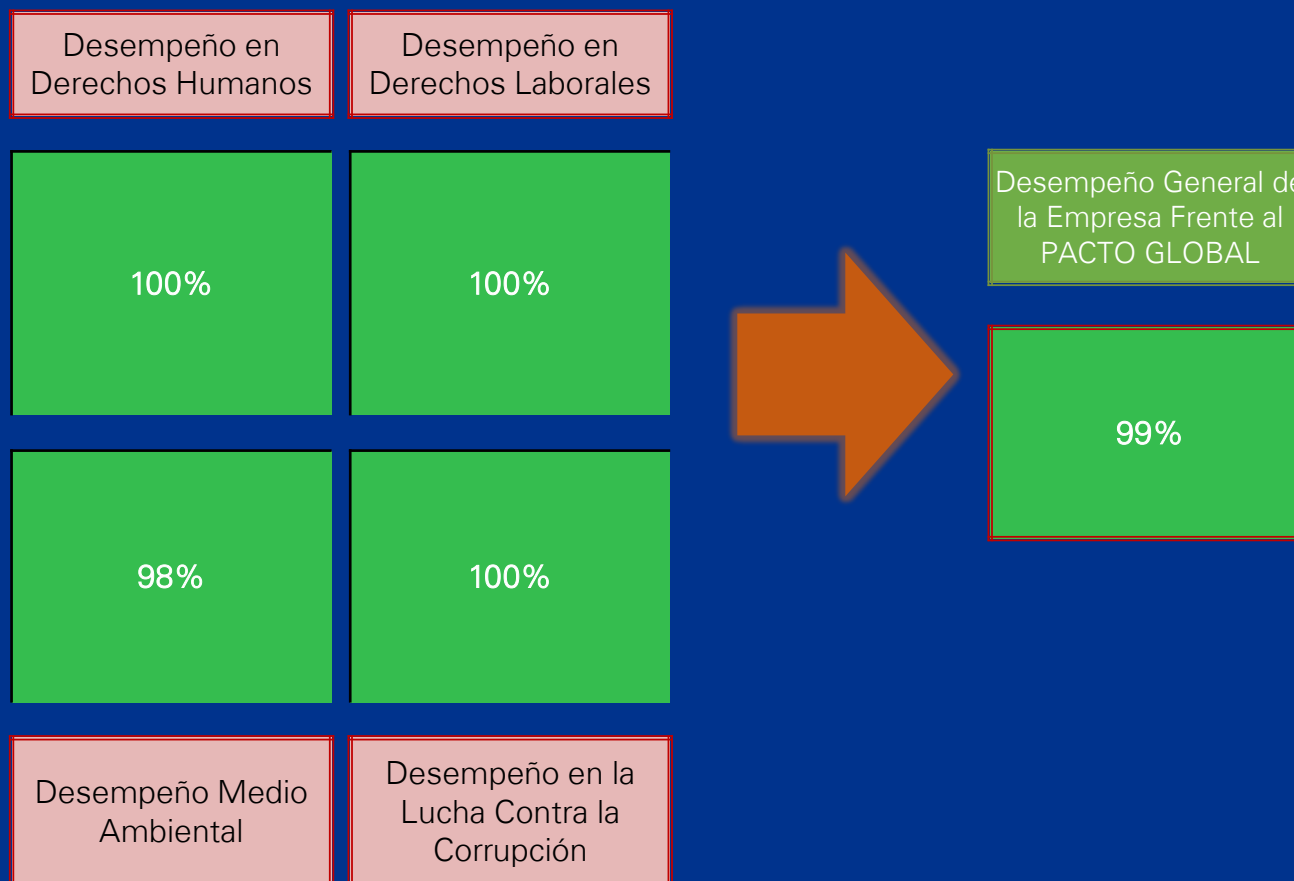
Porcentaje mayor al 80%

Porcentaje entre 50% y 80%

Porcentaje menor al 50%



# Resumen Gerencial





# Patrocinamos y Promovemos

## Perú por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PODS)

La iniciativa tiene dos canales principales:

### 1. Reconocimiento PODS:

Busca destacar aquellos proyectos ejemplares que se alinean a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible contribuyendo al cumplimiento de la Agenda 2030 y el desarrollo sostenible del país.

El reconocimiento está dirigido a empresas privadas, emprendimientos y Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

Comprende cinco categorías de reconocimiento: "Personas", "Planeta", "Paz", "Prosperidad" y "Alianzas".

### 2. Plataformas digitales:

Tienen como objetivo brindar información clave sobre la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de desarrollo Sostenible.

Enlaces de interés:

Reconocimiento PODS: <http://www.pods.pe/reconocimiento-pods/>

Plataforma PODS: <http://www.pods.pe/>



# Patrocinamos y Promovemos

## Viva Vive Valores

KPMG en Perú es socio activo del programa Viva Vive Valores cuya misión es transformar el Perú en una sociedad justa y respetuosa a través de la educación.

Para ello, cuentan con una metodología de enseñanza activa y de valores, incentivando a los docentes y directores a realizar sus actividades con entusiasmo y creatividad, con la finalidad de construir escuelas en las que se formen nuevos ciudadanos: Escuelas Viva.

Enlaces de interés: <https://www.viva.org.pe/>





# Patrocinamos y Promovemos

## CAENE Educación Ejecutiva

CAENE es una organización que contribuye al desarrollo del Perú mediante la educación. Gracias al trabajo articulado con diferentes actores, la gran cantidad de sus actividades son de acceso libre.

Durante el 2021 mediante un Convenio de Colaboración Interinstitucional entre CAENE y KPMG, nuestros profesionales capacitaron a 1,750 alumnos.

Enlaces de interés: [CAENE – Educación Ejecutiva](#)



# Patrocinamos y Promovemos

## CARE Perú

KPMG en Perú comprometido con el desarrollo y apoyo de las comunidades a través de CARE Perú

CARE es una organización internacional de desarrollo, constituida hace 74 años con la finalidad de mejorar la vida de la población desprotegida. Su trabajo se expande a más de 90 países en el mundo; apoyando a las comunidades pobres con programas integrales y esfuerzos para derrotar la pobreza, salvar vidas y lograr la justicia Social.

Para mayor información visite: <http://www.care.org.pe/>



---

[pe-fmcrcsperu@kpmg.com](mailto:pe-fmcrcsperu@kpmg.com)

[Home.kpmg/pe](https://home.kpmg/pe)

T.:+51 (1) 6113000

