



Reporte de Sostenibilidad FY24

Año Fiscal 2024

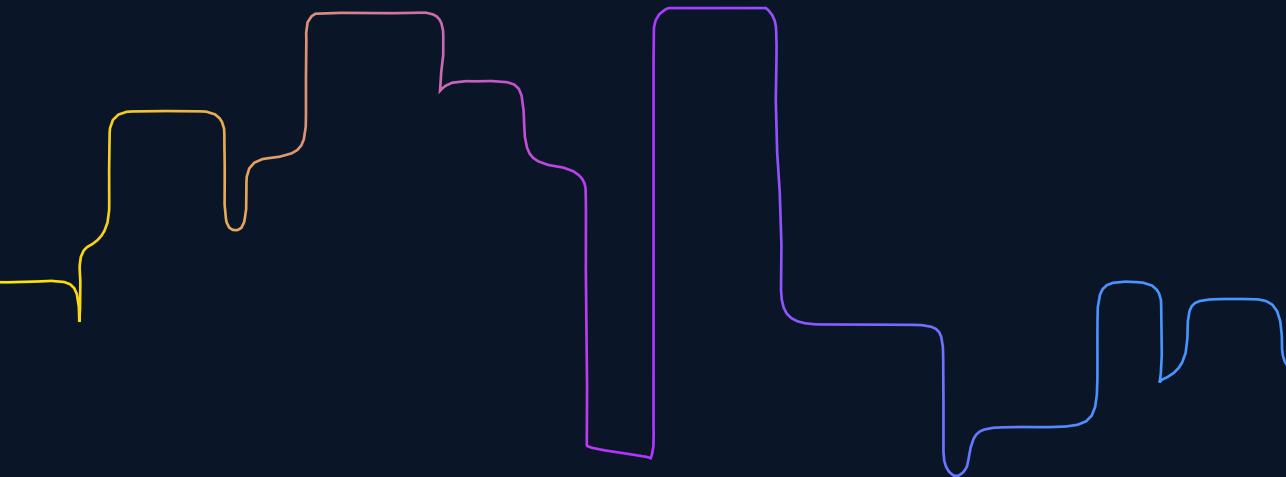
EY Perú



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence



El presente reporte es de distribución gratuita en las diversas modalidades y formatos existentes en medios físicos y/o virtuales. Se prohíbe su venta, distribución, difusión y reproducción total o parcialmente, alterando o suprimiendo el contenido de la obra, sin el permiso expreso y previo del editor.

© Todos los derechos reservados
© EY
© Ernst & Young

Autor (es):
Obra colectiva.

Fotos: AdobeStock y Freepick.
Diseño: Karla Ramírez

Editor: Ernst & Young Consultores S. Civil
de R. L.
Av. Víctor Andrés Belaunde 171,
Urb. El Rosario - San Isidro Lima, Perú

Primera edición - Abril 2025

Disponible en:
https://www.ey.com/es_pe

Índice EY PERÚ FY 24



Haz **clic** en el título para ir directamente al capítulo

DESTACADOS EY PERÚ	P. 4
DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER	P. 6
01 PERFIL DE LA FIRMA	P. 7
1.1. Perfil de la organización	
1.2. Estrategia Global de EY "All in"	
1.3. Líneas de Servicio	
1.4. Cadena de valor	
1.5. Estructura de gobernanza	
1.6. Espacios de participación	
1.7. Reconocimientos	
02 ACERCA DE ESTE INFORME	P. 21
03 GENERACIÓN DE VALOR	P. 26
3.1. Valores y ética	
3.2. Políticas	
3.3. Conocimiento para la sociedad	
04 TALENTO HUMANO	P. 36
4.1. Equipo EY Perú	
4.2. Beneficios a colaboradores	
4.3. Formación y desarrollo	
4.4. Salud y bienestar	
05 EL VALOR DE LA DIFERENCIA	P. 54
5.1. Cultura, diversidad e inclusividad	
06 EL EFECTO MULTIPLICADOR QUE CAMBIA LA VIDA	P. 58
6.1. Relacionamiento con Comunidades	
6.2. Contribución solidaria hacia la comunidad	
07 DESEMPEÑO AMBIENTAL	P. 65
7.1. Gestión de emisiones	
7.2. Consumo de recursos	
08 INDICE DE CONTENIDO GRI	P. 72
AGRADECIMIENTOS	P. 77

Destacados EY PERÚ

+2,200
PROFESIONALES

+200
PROMOCIONES

+10%
DE INGRESOS vs.
EL AÑO ANTERIOR



del total de promovidos
fueron MUJERES

405,489
VIDAS
IMPACTADAS

CON EL PROGRAMA DE
VOLUNTARIADO

322
HORAS BRINDADAS
A TRABAJO PROBONO

+ 100,000

Horas de formación para el
desarrollo y crecimiento de
nuestros colaboradores

427
JÓVENES
Menores de 30 años
INGRESARON A EY PERÚ
como *interns* o *trainees*

100%
de los colaboradores
RECIBIERON SU EVALUACIÓN
ANUAL DE DESEMPEÑO



Obtuvimos la
4ta Estrella de
Reconocimiento

HUELLA DE
CARBONO
PERÚ*

DISTINTIVO

Empresa con Gestión
Sostenible (EGS)

de Perú Sostenible
por décimo tercer año
consecutivo

CERTIFICADO COMO
Socio Emprendedor
por la Asociación
de Buenos
Empleadores (ABE)

+25
publicaciones y guías
gratuitas publicadas para
generar conocimiento

DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER

(GRI 2-22)



Paulo Pantigoso

Country Managing Partner
EY Perú



Antonio Benites

Socio de Servicios de Consultoría
Contable y Financiera y de
Sostenibilidad y Cambio Climático



Nadia Malpartida

Gerente Senior de Servicios
de Sostenibilidad y Cambio
Climático

Es con gran orgullo que presentamos la tercera edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad del año fiscal 2024 (FY24), un reflejo de nuestro compromiso inquebrantable con la generación de valor sostenible y la responsabilidad social. En un mundo en constante evolución, estamos convencidos de que el éxito empresarial se mide no solo en términos financieros, sino también por el impacto positivo que generamos en las personas, la sociedad y el entorno en el que operamos.

A través de nuestra estrategia global *All in*, hemos reafirmado nuestro propósito de priorizar el bienestar de nuestros colaboradores, apoyar a nuestras comunidades y responder de manera proactiva a las necesidades de nuestros clientes. Nos hemos enfocado en fortalecer una cultura organizacional inclusiva y colaborativa, donde cada persona pueda desarrollarse plenamente y contribuir al bienestar común. Asimismo, seguimos consolidando alianzas estratégicas con diversas organizaciones y comunidades, generando valor compartido y avanzando significativamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Hemos logrado importantes avances en la implementación de prácticas operativas más eficientes y sostenibles, fortaleciendo nuestros programas de reciclaje y gestión de residuos, y reafirmando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente. Este esfuerzo se ha visto reflejado en los reconocimientos obtenidos, como el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS) otorgado por Perú Sostenible y la cuarta estrella del programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente.

Los invitamos a explorar nuestro Reporte de Sostenibilidad FY24, donde detallamos nuestro desempeño bajo los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI). Más que un documento, este reporte es una invitación a continuar trabajando juntos con pasión y responsabilidad en la construcción de un futuro más sostenible.

En EY Perú, reafirmamos nuestro compromiso de seguir construyendo un mundo de negocios más sostenible y un mejor lugar para vivir, avanzando con determinación en este camino hacia la sostenibilidad y la excelencia empresarial.



1

Perfil de la firma

- 1.1. Perfil de la organización
- 1.2. Estrategia Global de EY "All in"
- 1.3. Líneas de Servicio
- 1.4. Cadena de valor
- 1.5. Estructura de gobernanza
- 1.6. Espacios de participación
- 1.7. Reconocimientos

1.1

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 2-1, 2-6)

Somos la firma global líder de servicios profesionales que ayuda a generar confianza en los mercados de capitales y en las economías alrededor del mundo. Nuestro propósito es construir un mejor mundo de negocios, guiando tanto a nuestra firma como a nuestros profesionales en cada uno de los proyectos que asumimos. Nos comprometemos a poner al servicio de la sociedad nuestro conocimiento, trayectoria, excelencia operacional y, ante todo, nuestra integridad, independencia y ética profesional.

Alineados con nuestra estrategia global *All in*, reafirmamos nuestro compromiso de cumplir con nuestro propósito y crear valor sostenible a largo plazo para nuestros colaboradores, clientes, comunidades y la sociedad en general. Nuestra estrategia está inspirada en las olas de innovación que conectan a nuestros profesionales, permitiéndonos responder con agilidad y efectividad a los desafíos y necesidades del mundo actual, que evolucionan a una velocidad sin precedentes. Al invertir en el desarrollo de nuestro talento y simplificar nuestros procesos, buscamos no solo liderar en el ámbito de la sostenibilidad, sino también fomentar una cultura de colaboración y responsabilidad compartida.

Para ello, nos hemos propuesto transformar nuestros servicios tradicionales y lanzar nuevas ofertas de valor con datos y tecnología de punta, incluyendo la inteligencia artificial. Además, buscamos atraer a un talento diverso y excepcional, y fomentar un trabajo global más eficiente y colaborativo, centrado en nuestros clientes.

PRESENCIA GLOBAL

Operamos en

+150

PAÍSES

que se organizan en 3 zonas geográficas: **Américas**, **EMEIA** (Europa Medio Oriente, India y África) y **Asia-Pacífico (APAC)**.

22 regiones

+400 mil
colaboradores
alrededor del mundo

51,000
promociones alrededor
del mundo en el FY24

+700
OFICINAS
ALREDEDOR
DEL MUNDO

AMÉRICAS

81,200
PERSONAS

8 Regiones

EMEIA

156,600
PERSONAS

10 Regiones

(Europa, Medio Oriente, India y África)

ASIA

70,000
PERSONAS

6 Regiones



GLOBAL
ENTITIES
92,200
PERSONAS

DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 201-1)

En el año fiscal 2024,
EY Perú tuvo ingresos por

430
MILLONES
DE SOLES

1.2

ESTRATEGIA GLOBAL DE EY "All in"

(GRI 2-1, 2-6)

La estrategia All in de EY es nuestro enfoque global para dar forma al futuro con confianza, guiando a nuestros interesados a través de esta era extremadamente compleja y en rápida evolución impulsada por la inteligencia artificial y la tecnología. Nuestro objetivo es crear nuevo valor para nuestros clientes, colaboradores y la sociedad en general.

Creemos firmemente en esta visión, por lo que hemos adoptado "Shape the future with confidence" como nuestro nuevo lema. Este lema refleja nuestro compromiso inquebrantable de ayudar a crear valor y construir confianza en los mercados de capitales, enfrentando juntos los desafíos que se nos presentan. Esto nos permitirá continuar cumpliendo con nuestro propósito duradero de "Construir un mundo laboral mejor".

Para nuestros clientes, este lema significa ayudarles a navegar por los desafíos y oportunidades emergentes como socios distintivos en su trayectoria. Para nuestros colaboradores, se trata de apoyar sus necesidades futuras y expectativas profesionales, empoderándolos para resolver algunos de los problemas más complejos de nuestros clientes. Para la sociedad, implica tener un impacto positivo en un contexto de necesidades cambiantes.

La estrategia All in nos ayudará a dar forma al próximo capítulo de EY a través de un crecimiento intencionado y sostenible, realizando inversiones enfocadas en áreas



donde estamos posicionados para liderar, como la transformación, los servicios gestionados y la sostenibilidad, junto con un compromiso inquebrantable con la calidad de la auditoría.

Además, buscaremos construir una organización aún más sólida creando nuevas formas de colaborar a lo largo de nuestra huella geográfica. La manera en que proporcionamos servicios evolucionará rápidamente, utilizando tecnología, datos e inteligencia artificial para mejorar nuestra oferta y adaptarnos a las necesidades del mercado.

1.3

LÍNEAS DE SERVICIO

(GRI 2-1, 2-6)

Nuestro propósito es construir un mejor mundo de negocios; por ello nos comprometemos a poner al servicio de nuestros clientes y la sociedad nuestro conocimiento, trayectoria, excelencia operacional y, ante todo, nuestra integridad, independencia y ética profesional para acelerar el crecimiento de las organizaciones y alcanzar su máximo potencial.

Por medio de datos y tecnología, nuestros equipos diversos e inclusivos, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de nuestros servicios y ayudan a nuestros clientes a crecer, transformarse y operar.

Contamos con un enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, que busca que nuestros equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro entorno de negocios.

En EY Perú, atendemos a clientes con presencia en todo el territorio peruano, a través de oficinas descentralizadas en las ciudades de Arequipa, Lima, Trujillo, Chiclayo y una nueva oficina satélite en Cuzco.

Entre nuestros clientes de Perú, destacan los 20 grupos económicos más importantes del país. Contamos con expertos en todas las industrias y sectores económicos, lo que nos permite brindar un servicio especializado y soluciones a la medida de cada cliente.



Auditoría y Finanzas

Ayudamos a las empresas a garantizar la calidad e integridad de su información financiera, con el objetivo de brindar confianza al mercado sobre su transparencia y veracidad.

- Auditoría de estados financieros y revisiones especiales
- Asesoría en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Reportes financieros y no financieros
- Fusiones y adquisiciones - *Deal Accounting*
- Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático (CCaSS)
- IPO y mercado de capitales
- Riesgos de Integridad
- Reclamos y disputas
- Investigación y cumplimiento
- Tecnología forense e innovación

Asesoría Tributaria, Laboral y Legal

Brindamos asesoría integral a las empresas para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades legales, tributarias, aduaneras y laborales, ayudándolas a mitigar riesgos en estas áreas. En un entorno normativo en constante evolución y de aplicación desafiantes, seguimos fortaleciendo nuestro acompañamiento estratégico, permitiendo a las organizaciones adaptarse con mayor agilidad y seguridad a los cambios regulatorios.

- Consultoría tributaria
- Cumplimiento tributario
- EY Law
- Precios de transferencia
- Asesoría laboral y tributaria individual
- Aduanas e impuestos indirectos
- Tributación internacional
- Litigio tributario
- Impuestos en transacciones
- Servicios de outsourcing
- Digital Tax
- Programa de entrenamiento ejecutivo

Consultoría

Acompañamos a las empresas en sus procesos de transformación, potenciando el impacto de las personas, la tecnología y la innovación. Nuestra metodología, que abarca desde la definición de la estrategia hasta su implementación, nos permite identificar desafíos y oportunidades clave, facilitando la generación de resultados concretos que promuevan la eficiencia, el crecimiento y la evolución del negocio.

- Planeamiento estratégico
- Estrategia e innovación
- Rediseño organizacional
- Rediseño de modelos de negocio
- Gestión humana alineada a la estrategia de negocio
- Fortalecimiento del liderazgo y la gestión de talento
- Transformación comercial
- Servicios de tecnología avanzada
- Planeamiento estratégico de TI
- Mejora del desempeño organizacional y financiero
- Supply Chain Management (SCM)
- Gobierno corporativo
- Auditoría interna (AI)
- Gestión de riesgos
- Gestión de control interno
- Gestión de compliance



Consultoría para la Industria Financiera

Ofrecemos soluciones que respondan a las necesidades del cliente del sector financiero y lo ayuden a reinventarse en el negocio por medio de nuevas estrategias que respalden su propuesta de valor.

- Valor para el cliente
- Transformación del negocio
- Protección empresarial
- Desempeño financiero y riesgos
- *Revenue Assurance y Price Modeling*

Estrategia y Transacciones

Apoyamos a las compañías a convertir sus metas estratégicas en acciones, gestionando su capital de forma eficiente para que sus negocios sean más competitivos y crezcan con mayor rapidez. Nuestra conectividad a escala global impulsa la estrategia corporativa, la asignación de capital y el asesoramiento en transacciones.

- Fusiones y adquisiciones (Mergers & Acquisitions)
- Valorización y modelamiento financiero
- Reestructuraciones
- Estructuración de instrumentos de deuda y patrimonio
- Financiación de proyectos (Project Finance) y Asociaciones Público-Privadas (APPs)
- Gestión del capital de trabajo
- Operational Transaction Services (OTS)
- Due Diligence Financiero, Contable, Tributario, Laboral y Legal
- Due Diligence Comercial
- Due Diligence Operativo
- Estructuración tributaria
- Estrategia - EY Parthenon
- Entendimiento del consumidor y nuevos modelos de negocio

EY wavespace

En un entorno empresarial en constante evolución, las organizaciones buscan innovar y optimizar sus procesos de manera continua. En respuesta a esta necesidad, EY Perú ha desarrollado Wavespace, un espacio que va más allá de un laboratorio de innovación, convirtiéndose en un centro de co-creación donde nuestros consultores colaboran con equipos de diversas áreas para diseñar soluciones estratégicas y generar transformaciones significativas en los negocios.



1.4

CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)

Consideramos esencial que toda nuestra cadena de valor se mantenga alineada con nuestros valores y con los principios clave de sostenibilidad, asegurando una gestión efectiva de los riesgos que puedan impactar el desarrollo de nuestras operaciones.

Como parte de este compromiso, exigimos que el 100% de los nuevos proveedores completen y firmen el "Formulario de Inscripción de Terceros", a través del cual confirman su conocimiento del Código de Conducta para Proveedores y declaran su cumplimiento en aspectos relacionados con:

- ▶ Cuidado de la salud y seguridad ocupacional.
- ▶ Rechazo al trabajo infantil.
- ▶ Un compromiso ético y social.
- ▶ Vigilancia para que sus productos y servicios no afecten negativamente la salud y seguridad de sus clientes y medioambiente.
- ▶ Cumplimiento escrupuloso de las contribuciones, impuestos y demás obligaciones sociales.

En el FY24, EY Perú tuvo

1,597

PROVEEDORES

Siendo

85%

LOCALES

Durante los últimos 3 años no se ha identificado proveedores con potenciales riesgos ESG. Como parte de la gestión responsable de proveedores, se realizan evaluaciones de riesgos, legales y finanzas a todos nuestros proveedores mediante la plataforma analítica Vendors.

1.5

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

(GRI 2-9)

Nuestra estructura organizacional promueve un trabajo colaborativo, en donde priman los valores, las disciplinas que se hilvanan entre sí, la diversidad y la comunicación.

EY GLOBAL / EY LATAM

EY Perú pertenece a la región EY LATAM, que agrupa a 18 países de Latinoamérica y se organiza a través de:

1. Sus socios.
2. Su Board (Comité Operativo).
3. El Country Managing Partner (CMP).



REPRESENTANTES DEL COMITÉ OPERATIVO

 Paulo
Pantigoso**31**Años de
experiencia David
de la Torre**30**Años de
experiencia Jorge
Acosta**29**Años de
experiencia Enrique
Oliveros**35**Años de
experiencia Charles
Bunce**29**Años de
experiencia Víctor
Tanaka**28**Años de
experiencia Rafael
Huamán**26**Años de
experiencia José
Bellina**21**Años de
experiencia

1.6

ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

(GRI 2-28)

Principios y estándares a los que estamos suscritos:

Desde EY Perú:

- Declaración de Latam acerca del compromiso con la Diversidad e Inclusión.
- Iniciativa por los Jóvenes de la Alianza del Pacífico.
- Pacto por la Movilidad Sostenible de San Isidro.

Desde EY Global:

- Declaración de Líderes por la Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).

Somos parte de las siguientes asociaciones, gremios y organizaciones, entre otras:

- Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
- Asociación de Empresas Familiares del Perú (AEF)
- Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales (Procapitales)
- Asociación de Exportadores (ADEX)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Peruana de Capital Semilla - PECAF
- Asociación Peruana de Finanzas (APEF)
- Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)

 CAENE Educación Ejecutiva	 Cámara de Comercio Peruano Chilena	 Grupo Empresarial Pro Región La Libertad
 Cámara de Comercio Americana del Perú	 Cámara de Comercio Peruano China (CAPECHI)	 Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
 Cámara de Comercio Australiana	 Cámara de Comercio Suiza en el Perú	 Instituto Peruano de Auditores Independientes (IPAI)
 Cámara de Comercio Canadá	 Cámara de Comercio y Producción de La Libertad	 Perú Sostenible
 Cámara de Comercio de Lima (CCL)	 Cámara de Comercio y Producción de Piura (CCPP)	 Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía (SNMPE)
 Cámara de Comercio e Industria de Arequipa	 Cámara Oficial de Comercio de España en Perú	 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS)
 Cámara de Comercio e Integración Colombo Peruana	 COMEXPERU Sociedad de Comercio Exterior	 SPR - Asociación Peruana de Energías Renovables
 Cámara de Comercio Peruana Británica	 Endeavor Perú	

1.7

RECONOCIMIENTOS

(GRI 2-6)

IFRL:
Categorías M&A,
Project Development,
Capital Markets

**ITR Americas
Tax Awards:**
categorías Transfer
Pricing, Tax
Advisory, Indirect
Tax

**Chambers
& Partners:**
categoría Labour
& Employment,
Tax, Private
Wealth

**International
Tax Review (ITR):**
categorías General
Corporate Tax,
Transactional Tax,
Indirect Tax, Transfer
Pricing

Leaders League:
categorías Corporate Tax,
Transfer Pricing, Labor &
Employment, Tax Litigation,
Corporate M&A, Banking & Finance,
Wealth Management, Fintech,
Auditors & Financial Advisors,
Compliance, Servicios Forenses e
Investigaciones Complejas,
Pericias Técnicas para
Controversias

Reconocimiento
del Organismo Supervisor
de las Contrataciones del Estado
(OSCE), galardonados hasta con
5 estrellas en nuestras distintas
razones sociales; por buen
desempeño como proveedor, el cual
se visualiza de manera simbólica
mediante un determinado número
de estrellas que se obtiene del
cruce de diferentes variables
provenientes de fuentes
de información
estatal.

Certificado como
**Socio
Emprendedor**
por la Asociación de
Buenos Empleadores
(ABE)

**Distintivo
Empresa
con Gestión
Sostenible**
por décimotercer
año consecutivo -
Perú Sostenible

The Legal 500:
categorías Tax,
Labour &
Employment,
Capital markets

4ta estrella
de la Huella de
Carbono Perú
Ministerio del
Ambiente

2

ACERCA DE ESTE INFORME

(GRI 2-3)

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año fiscal (FY24) que comprende el periodo del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI.

Este reporte presenta nuestro desempeño en los ámbitos económico, social y ambiental, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el entorno.

Durante su elaboración, hemos recopilado las principales acciones e iniciativas implementadas a lo largo del año fiscal, lo que nos ha permitido también identificar nuevas

oportunidades para generar un impacto positivo en la sociedad.

El desarrollo del reporte ha estado a cargo de las áreas de Responsabilidad Corporativa y Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático (CCaSS), con el respaldo de los más altos directivos de EY Perú y la colaboración de diversas áreas que facilitaron información clave.

CONTENIDO DEL REPORTE

Para la definición del contenido de este reporte, consideramos la nueva estrategia global de EY, así como los temas de mayor importancia para nuestra firma y nuestros grupos de interés. Además, seguimos los principios de elaboración y calidad establecidos por el GRI, asegurando un enfoque estructurado y alineado con los más altos estándares de reporte.

PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA MATERIALIDAD

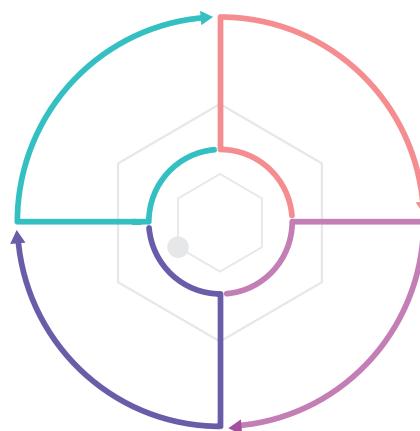
En EY Perú, la identificación de los temas materiales es un proceso clave para asegurar que nuestro enfoque en sostenibilidad se mantenga alineado con nuestra estrategia corporativa y las expectativas de nuestros grupos de interés. Para ello, seguimos un proceso estructurado que nos permite evaluar y priorizar los asuntos más relevantes:

Identificación

Analizamos nuestra estrategia corporativa junto con los temas de mayor impacto para la firma y nuestros grupos de interés.

Priorización

Aplicamos criterios de análisis para definir qué temas de sostenibilidad tienen mayor relevancia para EY Perú.



Percepción

Examinamos el contexto actual, considerando los desafíos y preocupaciones de nuestros grupos de interés.

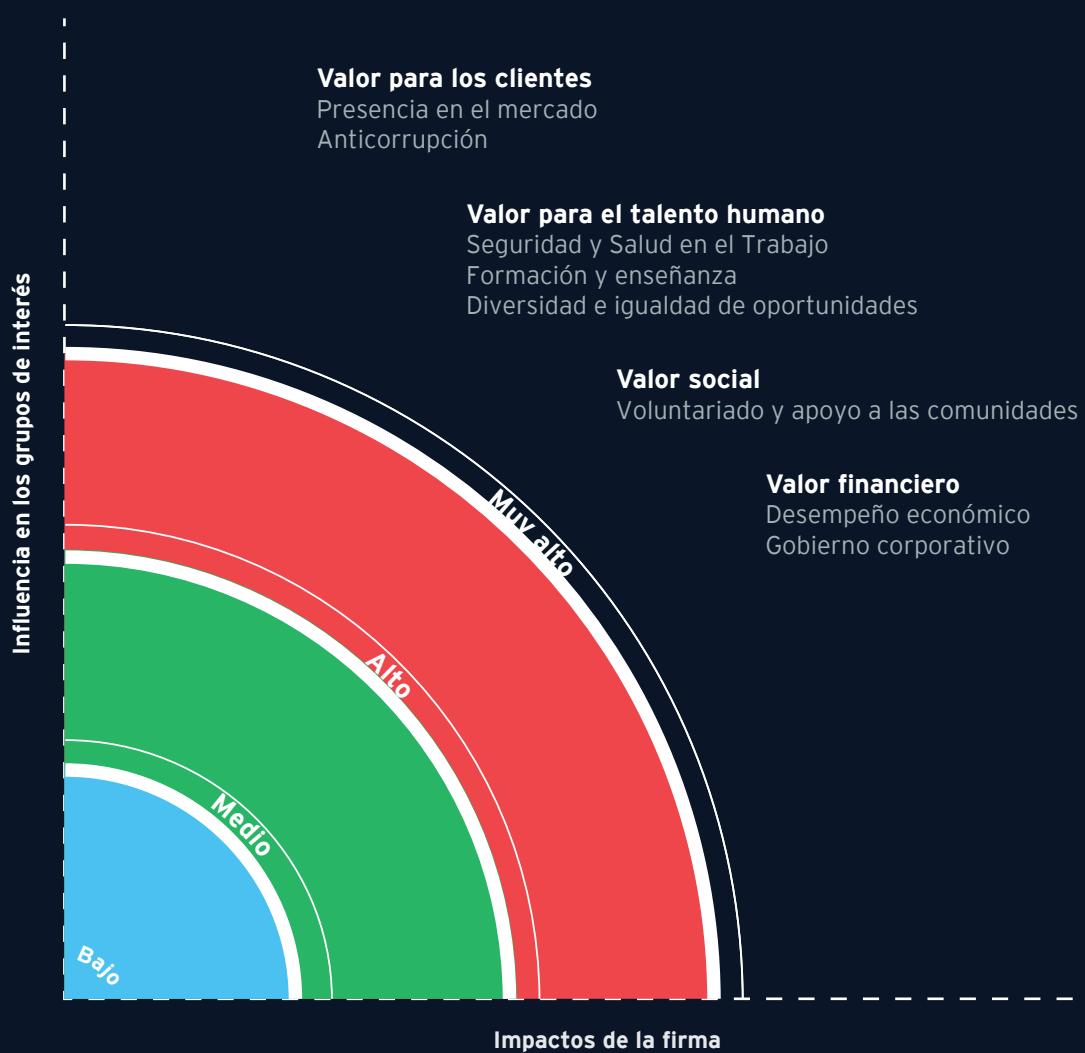
Validación

Revisamos y aprobamos los temas priorizados, asegurando una cobertura adecuada en nuestro reporte.

Reconociendo la evolución constante de nuestro entorno y los retos emergentes en sostenibilidad, reafirmamos nuestro compromiso de actualizar nuestro análisis de materialidad en el siguiente reporte, garantizando así que refleje de manera precisa las tendencias, expectativas y prioridades estratégicas de EY Perú y sus grupos de interés.

NUESTRO ANÁLISIS DE TEMAS RELEVANTES EN SOSTENIBILIDAD

(GRI 3-1, 3-2)



ESPAZOS DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Fomentamos relaciones con nuestros grupos de interés basadas en la confianza mutua y una comunicación transparente, fundamentales para impulsar un crecimiento conjunto. En EY Perú, disponemos de diversos espacios de diálogo que nos permiten conocer sus intereses, expectativas y opiniones, fortaleciendo así nuestra conexión y compromiso con ellos.

Canales de comunicación con nuestros grupos de interés:

Socios

Colaboradores

Clientes



Comité Operativo, Junta de Socios, reuniones estratégicas y de planeamiento, comunicaciones digitales, formaciones, comités de evaluación, eventos, webinars, webcasts.



Inducción, reuniones de consejería, grupos liderados por altos directivos, reuniones con altos directivos, balance del año fiscal, encuestas de clima laboral y satisfacción, sondeos, formaciones, boletín electrónico semanal, comunicaciones digitales, campañas, eventos, entrevistas de salida, webinars, webcasts.



Propuestas, reuniones, comités, comunicaciones escritas, boletines informativos, contacto telefónico, eventos presenciales y virtuales, encuestas de satisfacción, webinars, webcasts.

Proveedores

Gobierno y entidades regulatorias

Medios de comunicación



Formato de formación como proveedores, reuniones, comunicaciones digitales, contacto telefónico, plataforma y formato de evaluación.



Informes periódicos, páginas web oficiales, respuestas y colaboración ante solicitudes o requerimientos formales, comunicaciones escritas, visitas de auditoría, reuniones.



Comunicados de prensa, estudios, publicaciones, comunicaciones digitales, redes sociales, entrevistas, eventos, contacto telefónico.



3

GENERACIÓN DE VALOR

Nuestro propósito de “Construir un mundo mejor de negocios” fundamenta la manera en la que nuestros profesionales abordan cada uno de los proyectos que llevamos a cabo. Continuamos aportando a la sociedad nuestro conocimiento, experiencia y excelencia operativa, siempre priorizando nuestra integridad y ética profesional. A medida que avanzamos, seguimos aprendiendo y optimizando nuestras prácticas para generar un impacto positivo en el entorno empresarial.

3.1

VALORES Y ÉTICA

(GRI 2-23)

Nuestros valores determinan la cultura de nuestra organización y motivan a nuestros colaboradores a prepararse para enfrentar los desafíos del futuro.

Nuestro Código Global de Conducta

Nuestro Código Global de Conducta está organizado en cinco categorías que contienen los principios rectores que deben ser utilizados por todos en EY para guiar nuestro comportamiento en todas las áreas de nuestra actividad.

1. Trabajar unos con otros
2. Trabajar con clientes y otros
3. Actuar con integridad profesional
4. Mantener nuestra objetividad e independencia
5. Proteger los datos, la información y el capital intelectual

Para más información sobre nuestro Código Global de Conducta consultar aquí:



Nuestros valores:

¿Quiénes somos?

- ▶ Personas que demuestran integridad, respeto, trabajo en equipo e inclusión.
- ▶ Personas con energía, entusiasmo y coraje para liderar.
- ▶ Personas que construyen relaciones basadas en hacer lo correcto.

Necesidades de los clientes



Auditoría y Finanzas



Asesoría Tributaria,
Laboral y Legal



Consultoría



Consultoría para la
Industria Financiera



Estrategia y
Transacciones

Creación de valor
para los clientes

Propósito: construir un mejor mundo de negocios



3.2

POLÍTICAS

(GRI 2-15)

En EY Perú, nos comprometemos a fomentar la transparencia y la confianza con todos nuestros grupos de interés mediante la implementación de políticas claras que promueven un comportamiento alineado con nuestra ética y valores.

Nuestros estándares y normas de conducta se fundamentan en el Código Global de Conducta de EY Global, un marco ético que orienta tanto el comportamiento como la toma de decisiones de nuestros colaboradores.

Otras políticas relacionadas y a las cuales nos adherimos y cumplimos:

Código Global de Conducta de EY

La Política Global de Aceptación de Clientes y Proyectos

La Política Regional de Background Check

Proceso de Cumplimiento de Sanciones de EY

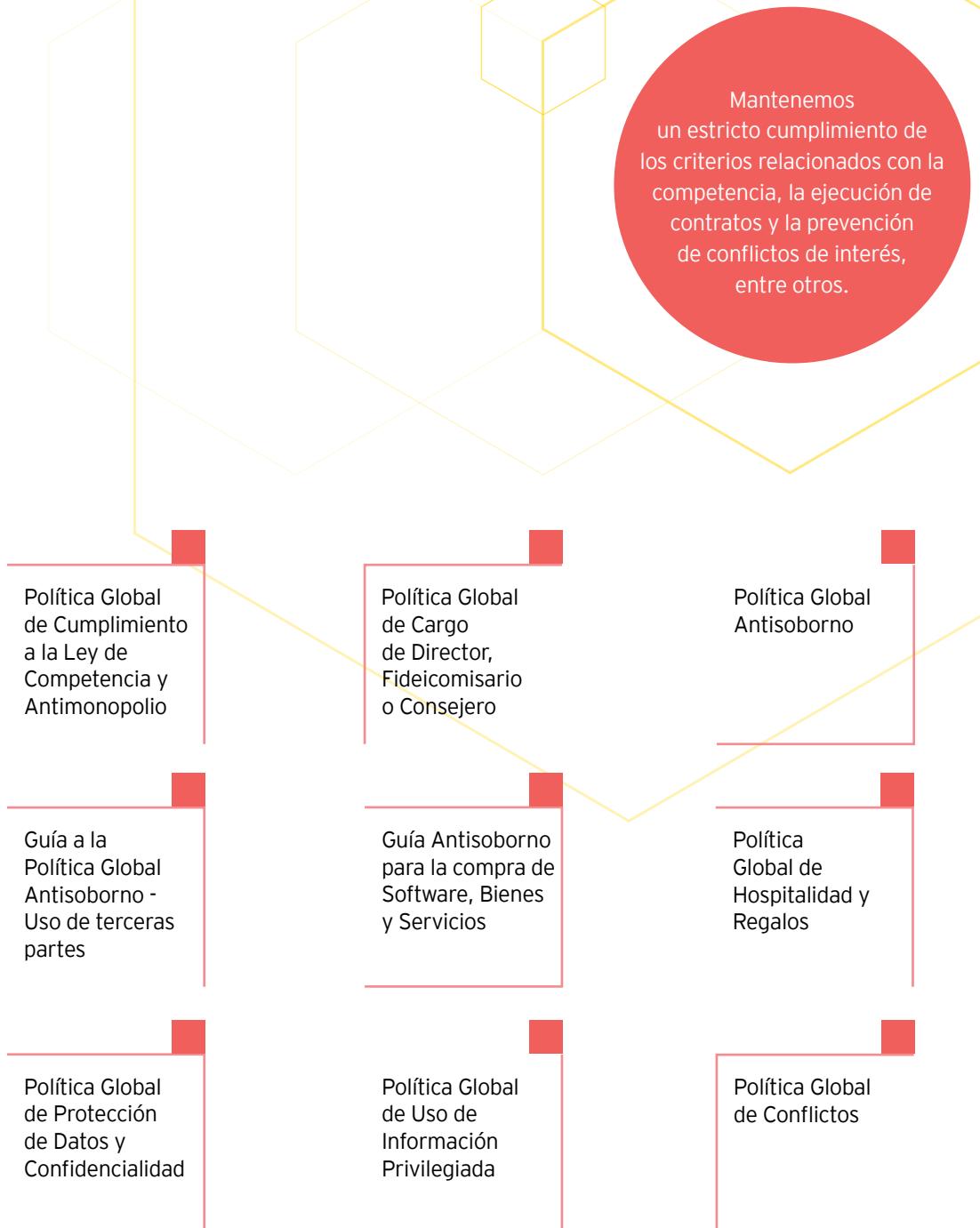
Guía de Américas sobre Servicios Pro-bono

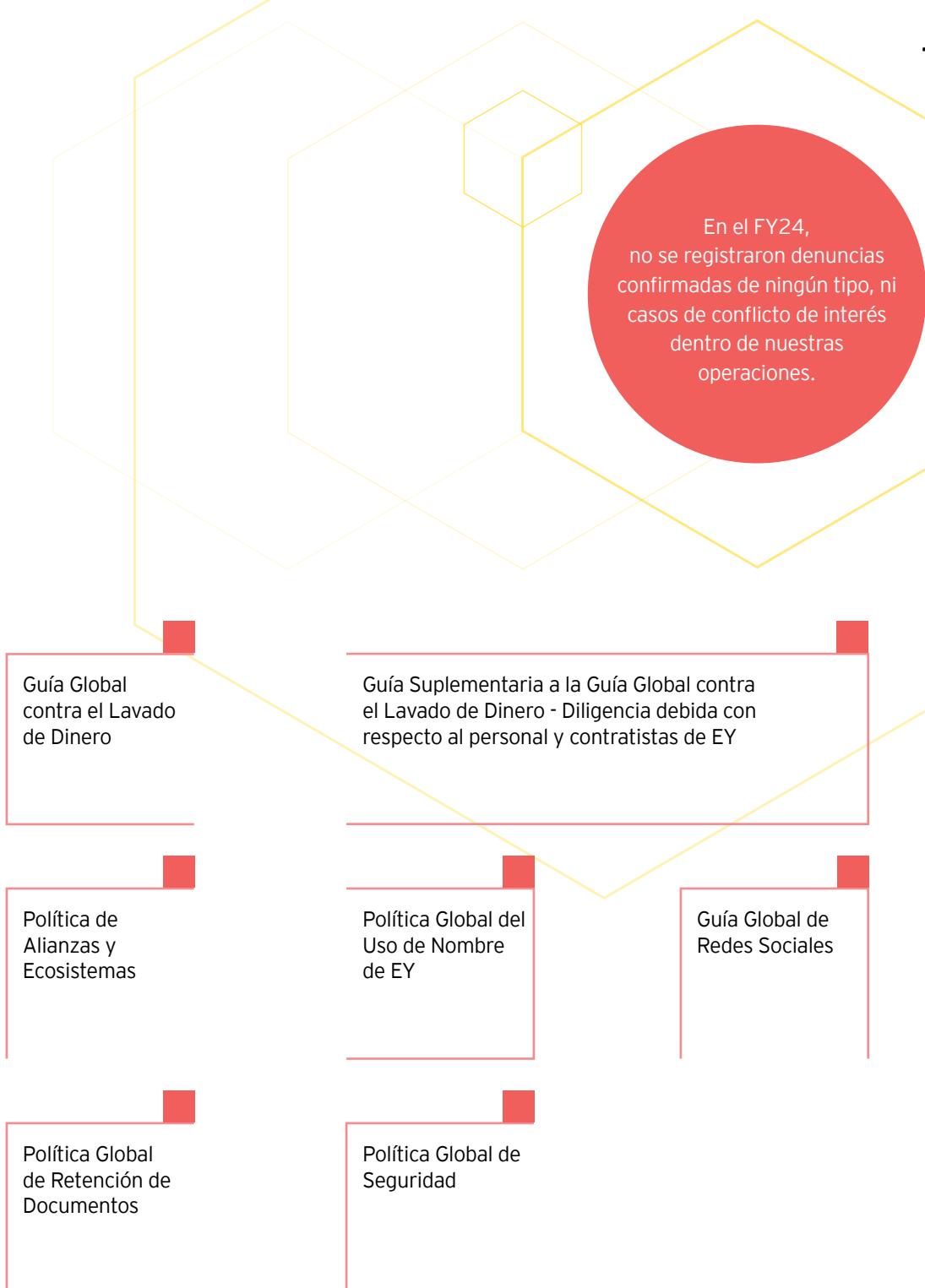
Política Global del Alcance de Nuestros Servicios

Política Global de Engagement Agreement

Guía sobre Acuerdos de Consorcio y Subcontratación

Política Global de Asignación de Personal

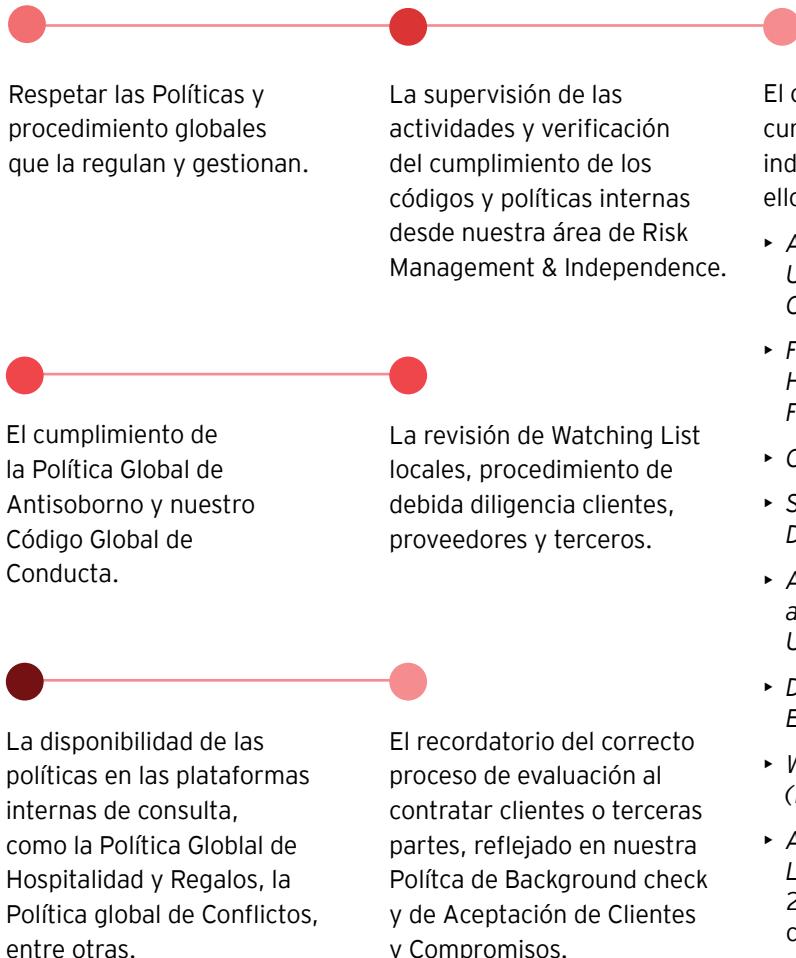




ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-2)

Para proteger nuestra reputación, mantener nuestro valor en el mercado y asegurar nuestra sostenibilidad, reforzamos nuestra cultura de integridad y los mecanismos de prevención a través de:

- 
- Respetar las Políticas y procedimiento globales que la regulan y gestionan.
 - La supervisión de las actividades y verificación del cumplimiento de los códigos y políticas internas desde nuestra área de Risk Management & Independence.
 - El cumplimiento de los cursos de Riesgos e independencia; dentro de ellos los cursos de:
 - ▶ *Annual Financial Crime Update FY24, Global Code of Conduct (CoC)*
 - ▶ *Financial Crime New Hire, Data Protection Fundamentals*
 - ▶ *Conflicts of Interest*
 - ▶ *Security Awareness - A Day in the life*
 - ▶ *Annual Data Protection and Information Security Update FY24*
 - ▶ *Data Protection on Engagements*
 - ▶ *What You Need to Know (Multi-language)*
 - ▶ *Annual Code of Conduct Learning Update 2024*, por parte de los colaboradores.
 - El cumplimiento de la Política Global de Antisoborno y nuestro Código Global de Conducta.
 - La revisión de Watching List locales, procedimiento de debida diligencia clientes, proveedores y terceros.
 - La disponibilidad de las políticas en las plataformas internas de consulta, como la Política Global de Hospitalidad y Regalos, la Política global de Conflictos, entre otras.
 - El recordatorio del correcto proceso de evaluación al contratar clientes o terceras partes, reflejado en nuestra Política de Background check y de Aceptación de Clientes y Compromisos.

Vendors

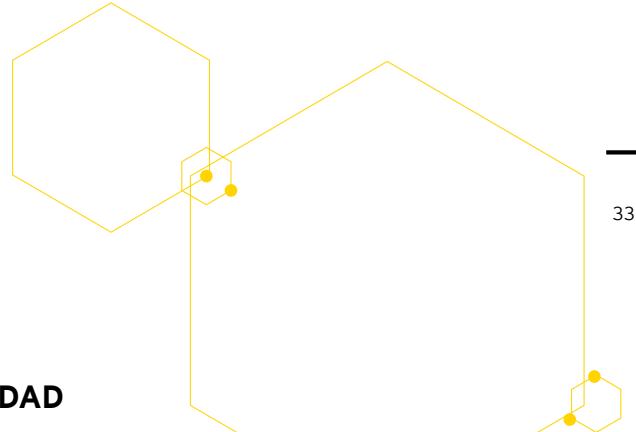
Desde el inicio del 2023, en EY Perú contamos con la Plataforma Analítica Regional para evaluar toda relación con proveedores, subcontratistas y relaciones con terceros. La Plataforma cuenta con los siguientes módulos de evaluación y garantiza una correcta evaluación: Logística, Forense, Legal, Independencia, Riesgos y Finanzas.

La revisión y actualización regular de nuestras políticas y procedimientos

El fortalecimiento de nuestra cultura de prevención a través de la publicación de diversidad guías, como la Guía Global contra el lavado de dinero.

100%

de nuestros líderes gerenciales realiza la confirmación anual de las Políticas de Risk Management, que incluye la Política Antisoborno y Anticorrupción.

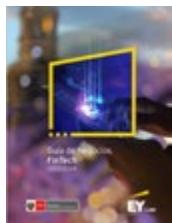


3.3

CONOCIMIENTO PARA LA SOCIEDAD

En EY Perú consideramos que a través del conocimiento se genera mayor valor y mayores oportunidades de desarrollo, lo que contribuye a la construcción de un mejor país y, en consecuencia, de un mundo mejor; es por ello que compartimos estos conocimientos en publicaciones gratuitas, ya sean impresas o digitales.

A continuación, algunas de nuestras publicaciones emitidas en el FY24:



FinTech in Peru
Guide 2023/2024



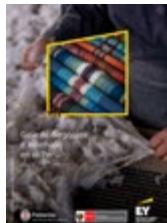
Peru's Mining
and Metals Guide
2023/2024
Marzo 2024



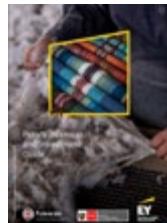
Peru's Mining
and Metals Guide
2023/2024
Setiembre 2024



Gestión
presupuestal en
Latinoamérica



Guía de Negocios
e Inversión en el
Perú 2023



Peru's Business
and Investment
Guide 2023



Peru's Business
and Investment
Guide in Chinese
2023



Calibrando la
reinvención
centrada en las
personas



Juan Domingo Zamácola: Una historia sin contar



Las herramientas de la presidencia del directorio en América Latina



Las herramientas de la presidencia del directorio en el mercado de capitales



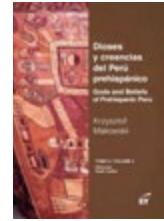
Las herramientas de la presidencia del directorio de Empresas Familiares



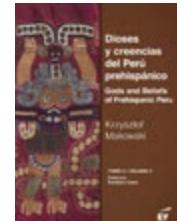
Enrique El Navegante: La visión estratégica hacia la conquista del Atlántico



Guía NIIF 2023/2024 - Consideraciones contables y financieras



Dioses y creencias prehispánicas III



Dioses y creencias prehispánicas II



Revista Execution Abril



Revista Execution Abril



Revista Execution Julio



Revista Execution Noviembre



Business Risk and Opportunity in Mining and Metals



Relatos de abogadas laboristas



CEO Outlook Pulse Survey



1600: la erupción colosal 2024



Libro de visitas de Santo Toribio de Mogrovejo 2024



Revista Premio LEC 2024



Desafíos y tendencias 2024 para las empresas de Latinoamérica



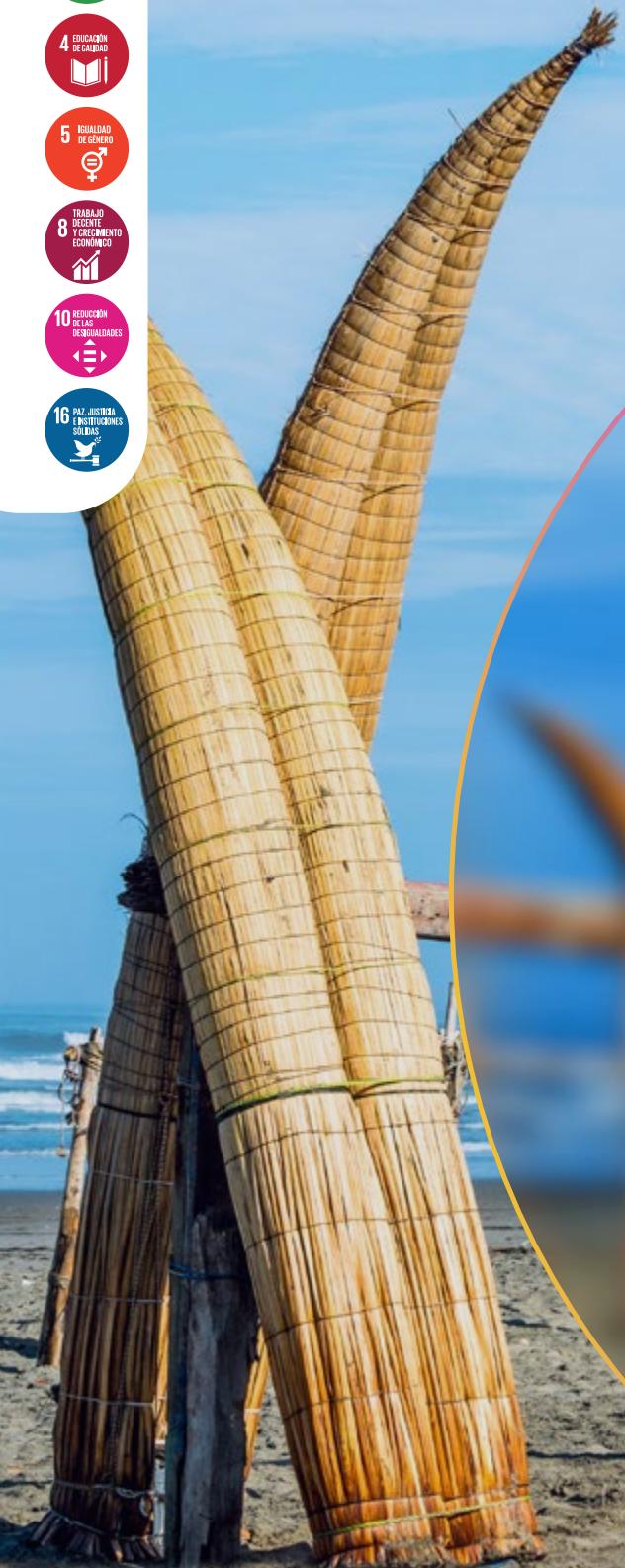
Encuesta IIF e EY: ¿Cómo los riesgos emergentes sitúan a las gerencias de riesgos en el centro del negocio financiero?



4

TALENTO HUMANO

En EY Perú, estamos convencidos de que construir un mejor mundo de negocios comienza con nuestros colaboradores. Por ello, fomentamos un entorno donde cada colaborador tenga la oportunidad de desarrollarse continuamente, potenciar su talento y crecer profesionalmente. Gracias a esta visión, contamos con equipos diversos y multidisciplinarios, conformados por profesionales altamente capacitados, con un desempeño excepcional y preparados para sobresalir en el mercado.



4.1

EQUIPO EY PERÚ

(GRI 2-6, 2-7, 405-1)

En EY Perú, la igualdad de género, diversidad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional.

53%

de mujeres

59%

de mujeres menores
de 30 años

En el último año fiscal:

723

nuevos ingresos y,

203

promociones

Cuadro N° 1 - Colaboradores por género

Género	Número FY23	Número FY24
Hombre	956	1,041
Mujer	1,112	1,178
Total	2,068	2,219

**Cuadro N° 2 - Colaboradores por grupo
etario**

Grupo etario	Número FY23	Número FY24
Menores de 30 años	1,187	1,310
Entre 30 y 50 años	819	845
Mayores de 50 años	62	64
Total	2,068	2,219

ALTOS DIRECTIVOS

(GRI 202-2)

Cuadro N° 3 - Directivos por lugar de procedencia*

Procedencia	FY23		FY24	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Perú	103	94%	103	93%
Extranjero	7	6%	8	7%
Total	110	100%	111	100%

Cuadro N°4 - Directivos por género*

Género	FY23		FY24	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Mujer	42	38%	44	40%
Hombre	68	62%	67	60%
Total	110	100%	111	100%



* Directivos hace referencia a: Socios, Directores Ejecutivos y Directores

4.2

BENEFICIOS A COLABORADORES

(GRI 401-2, 403-3, 403-6)

En EY Perú, estamos convencidos de que un mundo laboral mejor solo puede construirse cuando el bienestar de nuestra gente es una prioridad en todo lo que hacemos. Por ello, contamos con una variedad de programas diseñados para apoyar a nuestros colaboradores en el cuidado de su salud y bienestar, ofreciendo desde esquemas de trabajo flexible hasta iniciativas de asistencia y eventos enfocados en su bienestar integral. Reconocemos la importancia de una fuerza laboral saludable y comprometida, por lo que trabajamos constantemente en fortalecer una cultura organizacional que promueva el equilibrio y la salud mental.

► **Equilibra tu trabajo y pasión**

En EY Perú, valoramos la importancia de que nuestros colaboradores mantengan un balance entre su vida personal y profesional. Sabemos que, además de sus responsabilidades laborales, cada persona tiene pasiones e intereses fuera del trabajo que merecen ser atendidos. Por ello, promovemos activamente que nuestros equipos se tomen el tiempo necesario para desconectarse y disfrutar de sus actividades favoritas, fomentando un entorno laboral que favorezca tanto el desempeño como el bienestar.

► **Nuevos padres, ¡lo tenemos cubierto!**

Comprendemos los retos que supone la paternidad y nos comprometemos a facilitar esta transición para nuestros colaboradores. Para ello, ofrecemos una licencia parental, de acuerdo con la legislación peruana, que permite a los nuevos padres disponer del tiempo

necesario para establecer un vínculo con sus hijos. Nuestra política de maternidad brinda el espacio adecuado para la recuperación y el cuidado del recién nacido, mientras que la licencia de paternidad garantiza la participación de los padres en las primeras etapas de vida de sus hijos, promoviendo una crianza compartida y equilibrada.

► **Consultas psicológicas a tu alcance**

El bienestar integral de nuestros colaboradores es una prioridad, y en EY Perú aseguramos que cuenten con herramientas para cuidar su salud mental. Nuestro seguro médico incluye cobertura para consultas psicológicas, facilitando el acceso a asesoramiento profesional cuando lo necesiten. Además, buscamos eliminar el estigma asociado a la salud mental, impulsando espacios de formación y apoyo para quienes deseen fortalecer su bienestar emocional.

En EY Perú, promovemos de manera continua el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias a través de un sólido programa de beneficios que busca mejorar su calidad de vida. Desde iniciativas de salud y bienestar hasta oportunidades de desarrollo personal y profesional, trabajamos para que cada miembro de nuestra organización se sienta respaldado y motivado a alcanzar su máximo potencial. Brindamos:

SALUD

- ▶ **Plan de Salud EPS:** plan de seguro de una Entidad Prestadora de Salud privada (EPS) con un % asumido por EY Perú, con cobertura oncológica y de maternidad. Los practicantes están cubiertos a través del Seguro de Formación Laboral.
- ▶ **Atención de médico in house virtual y presencial:** atención de una médico *in house* y medicinas con el costo 100% cubierto.
- ▶ **Consulta nutricional:** reserva de consulta virtual gratuita con una nutricionista.
- ▶ **Consulta virtual psicológica:** reserva de citas virtuales con una psicóloga de forma gratuita.
- ▶ **Membresía en International SOS:** acceso directo al soporte de International SOS en servicios de seguridad médica y viajes.



- ▶ **Seguro de viajes:** en viajes de trabajo se cuenta con un seguro médico de viajero internacional y con un seguro de vida adicional por viajes.
- ▶ **Bróker de seguro In-Plant:** representante del bróker de seguro asignado, disponible para asesorar o gestionar cualquier trámite con las compañías de seguros.
- ▶ **Seguro de asistencia médica internacional:** para Socios, Directores Ejecutivos y Directores, y sus dependientes.
- ▶ **Campaña “contigo BienEstar”** para brindar tips del cuidado de la salud física, mental y emocional. Se intensificó la ayuda nutricional para disminuir la comorbilidad a través de citas virtuales gratuitas

BALANCE DE VIDA

- ▶ **Política de flexibilidad:** permite a las personas atender sus temas personales y familiares, cumpliendo paralelamente sus responsabilidades laborales.
- ▶ **Día libre de cumpleaños:** Un día libre por su cumpleaños. Pueden solicitarlo el mismo día o reservarlo para otra fecha dentro del año.



CREACIÓN DE EXPERIENCIAS EXCEPCIONALES

- ▶ **People Meetings:** Nuestros líderes de las Líneas de Servicio comparten con sus equipos los resultados del período y los planes del futuro. Buscando, además, reforzar un sentimiento de comunidad y pertenencia a través de promover conversaciones significativas entre los miembros y fortaleciendo así las conexiones como equipo #TogetherAllin basadas en el compromiso, inspiración y empoderamiento hacia seguir construyendo experiencias excepcionales #BetterWorkingWorld de aprendizaje y desarrollo #ShapeYourFutureWithConfidence.
- ▶ **Boletines y correos:** Diseñamos y ejecutamos el plan de comunicación interna para hacer llegar las noticias, información relevante sobre beneficios, iniciativas de bienestar, reforzar políticas y procedimientos, así como las decisiones corporativas.
- ▶ **Listening Tool - EY People Pulse:** Encuesta anónima que mide el clima laboral en 3 momentos durante el año fiscal, normalmente en marzo - junio - julio. Está diseñada para escuchar a nuestros colaboradores (ingresados hasta cierta fecha de corte) y entender qué es lo más importante para dar forma a su futuro colectivo en EY #ShapeTheFutureWithConfidence.

Considerando como temas clave para la firma su percepción sobre: Experiencia Excepcional, Reconocimiento, Compromiso, Liderazgo Transformacional, Bienestar, DE&I, Equidad Social y Retención. A través de preguntas relacionadas a si el colaborador se siente

orgullo de trabajar en EY Perú, si lo recomendaría como lugar de trabajo, su sentido de satisfacción personal sobre su trabajo, etc. Los resultados de las últimas ediciones que corresponden a marzo, julio y noviembre de 2024 e indican que los ítems que corresponden a Engagement (Compromiso), Exceptional Experience (Satisfacción) y Wellbeing (Bienestar) fueron fortalezas (sobre un 70% favorable) en el país. El porcentaje de la participación promedio local del año pasado ha sido entre 80% a 88%.

- ▶ **Leadership Feedback o Upward Feedback:** permite a nuestros colaboradores brindar Feedback constructivo (anónimamente) a sus líderes y evaluar en qué medida demuestran los comportamientos clave del modelo de liderazgo transformacional. Siguiendo con ello la estrategia EY: All-In, ser un líder transformacional EY se trata de desarrollar a los equipos fomentando su confianza, inclusión e inspiración para afrontar juntos y con valentía los desafíos futuros.

Resultado de la participación de EY People Pulse en FY23 y FY24:

80% y 88%,
respectivamente.

- ▶ **Reconocimientos - SHINE EY:** campaña que ofrece la oportunidad de reconocerse y homenajearse entre los colaboradores por haber sido role models en comportamientos clave para la cultura EY #TogetherAllin relacionados a: liderazgo transformacional, inspiración, inclusión y valores. Se han dado también 3 ediciones por año (enero, marzo y junio 2024).



Actividades de integración

En EY Perú contamos con espacios y actividades que rompen con la rutina para promover el bienestar, la integración y el trabajo en equipo.

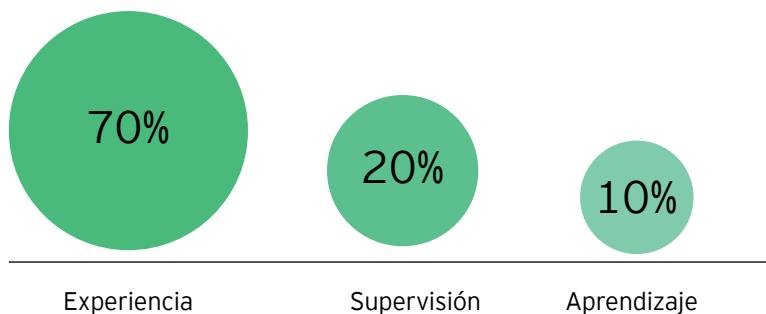
- ▶ Celebraciones de fin de año.
- ▶ After office presenciales
- ▶ Concursos y sorteos
- ▶ *Día del Trabajo:* activación presencial para fomentar la integración de los equipos.
- ▶ *Día de la Madre:* Entrega de regalos a las madres de familia de EY.
- ▶ *Día del Padre:* Entrega de regalos entre los padres de familia de EY.
- ▶ *Fiestas Patrias:* concurso de dibujo para niños y de TikTok para los colaboradores.
- ▶ *Aniversarios de nuestras sedes:* trivias de conocimiento.
- ▶ *Family dEY:* Evento para los hijos de los colaboradores hasta los 9 años, para que conozcan la oficina de sus padres.

4.3

FORMACIÓN Y DESARROLLO

(GRI 404-1, 404-2)

En EY Perú, cada uno de nuestros profesionales es protagonista de su propio desarrollo profesional bajo el lema "It's yours to build" ("Es tuya para construirla"). Para ello, hemos estructurado nuestro enfoque de aprendizaje en tres pilares fundamentales:



Año tras año, actualizamos nuestro portafolio de cursos de formación para alinearnos con las necesidades del negocio y los intereses de crecimiento de nuestros colaboradores. Nuestro objetivo es brindarles la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, dotándolos de conocimientos, herramientas y experiencias que impulsen su desarrollo.

Contamos con una estructura de aprendizaje a nivel local, regional y global que respalda a nuestras líneas de servicio en todo el proceso de formación, desde la identificación de necesidades hasta la evaluación y mejora continua de los programas. Además, establecemos un indicador de horas anuales de educación continua, el cual varía según la trayectoria del profesional en la organización. Esto permite combinar cursos síncronos (virtuales en tiempo real) con cursos asíncronos (eLearning), todos registrados en nuestra plataforma tecnológica de

aprendizaje (LMS), que alberga más de 50 mil cursos a nivel global.

Durante el FY24, los cursos síncronos se impartieron principalmente a través de Microsoft Teams, mientras que los cursos asíncronos estuvieron disponibles en SuccessFactors de SAP. En esta última plataforma, los colaboradores tienen acceso a diversas soluciones de aprendizaje gratuito, como Udemy, SkillSoft, Intuition y EYGlobal.

Cada profesional tiene la libertad de elegir los cursos que mejor se adapten a sus necesidades y objetivos, acumulando horas de educación continua y permitiendo que sus supervisores realicen un seguimiento de su formación. Además, nuestros programas de capacitación son actualizados constantemente, garantizando que los colaboradores puedan personalizar su aprendizaje y mantenerse alineados con las últimas tendencias y avances tecnológicos.

En EY Perú, invertimos en el desarrollo de nuestros profesionales para que se conviertan en líderes transformadores, motivados por un propósito y equipados con las habilidades y mentalidad tecnológica necesarias para generar valor a largo plazo para nuestros clientes.

Cuadro N° 5 - Horas de formación al año por

categoría laboral y género

Categoría laboral	Género	Horas de formación durante el FY23	Horas de formación durante el FY24
Socio	Masculino	2,561.3	3,317.8
	Femenino	1,278.4	1,823.5
Associate Partner	Masculino	1,035.7	890.7
	Femenino	681.3	1,050.1
Senior Manager	Masculino	3,095.5	3,135.4
	Femenino	2,880.7	3,324.4
Manager	Masculino	7,032.3	7,551.0
	Femenino	6,701.4	6,280.6
Senior	Masculino	12,613.3	13,826.1
	Femenino	14,378.2	13,378.3
Staff	Masculino	19,681.8	20,058.1
	Femenino	23,274.6	23,251.8
Intern	Masculino	1,421.2	2,064.2
	Femenino	982.9	1,285.9
Administrative	Masculino	463.9	476.9
	Femenino	673.0	652.2
Masculino		47,905	51,320
Total		50,850	51,047
		98,755	102,367

El costo total de inversiones de los distintos programas de desarrollo y especialización durante el FY24 fue de:

S/2,797,500

PRINCIPALES PROGRAMAS DE FORMACIÓN:

En EY Perú, ofrecemos una variedad de programas de formación y actualización diseñados para fortalecer el desarrollo profesional de nuestros colaboradores en función de sus áreas de especialidad, roles y niveles de experiencia.

Entrenamiento técnico:

Nuestros colaboradores tienen acceso a cursos especializados de formación y actualización, impartidos por profesionales de alto nivel dentro de la organización. Estos entrenamientos están diseñados para fortalecer las competencias técnicas en cada área y se programan de acuerdo con las necesidades y disponibilidad de cada práctica profesional.

Cursos mandatorios generales:

Para garantizar una formación integral, establecemos un marco de aprendizaje general que abarca temas clave relacionados con la práctica profesional, como el Código de Conducta, políticas anticorrupción, protección de la información de clientes e independencia profesional, entre otros. Estos cursos aseguran el cumplimiento de estándares globales y refuerzan la cultura de ética e integridad en EY Perú.

Milestones:

Cuando nuestros profesionales son promovidos a un nuevo nivel, les ofrecemos entrenamientos específicos para ayudarlos a asumir sus nuevas responsabilidades con éxito. Este programa se aplica a niveles clave de crecimiento, incluyendo Seniors, Gerentes,

Gerentes Senior, Directores y Socios, brindándoles conocimientos detallados sobre su nuevo rol y las expectativas asociadas a su posición.

EY Badges:

Fomentamos el aprendizaje continuo mediante la obtención de certificaciones digitales (EY Badges), que acreditan la formación y experiencia en habilidades clave para el futuro de los negocios. Entre las áreas disponibles se incluyen visualización de datos, ciencia de datos, inteligencia artificial, entre otras. Para obtener una insignia, los colaboradores deben completar los cursos de aprendizaje requeridos y demostrar la aplicación práctica del conocimiento adquirido.

Maestrías de la Universidad de Hult:

A través de una alianza con Hult International Business School, ofrecemos a nuestros colaboradores la posibilidad de obtener una maestría de manera totalmente gratuita. Los programas disponibles incluyen especializaciones en tecnología, analítica y sostenibilidad, combinando el marco de EY Badges con investigación aplicada y experiencias prácticas. Esta iniciativa representa la primera maestría corporativa totalmente acreditada dentro de EY, disponible para todos nuestros profesionales, sin importar su función o puesto, y accesible en toda nuestra red global.

PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS

Programa de Asistentes de Docencia

En EY Perú, promovemos el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de habilidades mediante programas especializados para nuestros colaboradores. Brindamos a nuestros colaboradores la oportunidad de participar como Asistentes de Docencia, apoyando a Gerentes, Gerentes Senior, Directores y Socios en el dictado de cursos de pregrado y posgrado relacionados con su especialidad. Este programa permite a nuestros profesionales compartir su conocimiento, desarrollar habilidades de enseñanza y fortalecer su expertise en el sector.

Como parte del proceso de integración a la firma, los nuevos ingresos deben completar entrenamientos introductorios sobre el Código Global de Conducta e Independencia. Además, año tras año, EY Global asigna cursos de actualización clave para reforzar nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento normativo.

Annual Code of Conduct Learning Update

FY24: Este curso reafirma la importancia de nuestros valores, propósito y Código de Conducta en la toma de decisiones diarias, fortaleciendo nuestra cultura y reputación.

Objetivos del curso:

1. Determinar cómo compartir información de manera segura, especialmente en redes sociales y comunicaciones con clientes.
2. Demostrar respeto y profesionalismo en todas las interacciones, alineadas con el Código de Conducta.
3. Identificar y reportar situaciones de cheating o fraude en evaluaciones internas.

4. Reconocer a quién contactar y cómo actuar en escenarios desafiantes relacionados con redes sociales o conductas inadecuadas

Anual Independence Update FY24: Este curso actualiza a nuestros colaboradores sobre cambios en los estándares internacionales de independencia, sus implicaciones en los servicios que ofrecemos y el uso de herramientas clave para garantizar el cumplimiento normativo.

Objetivos del curso:

1. Comprender el impacto de los cambios en los estándares de independencia del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA).
2. Aplicar el Sistema de Independencia Global (GIS) y la Herramienta de Referencia de Oferta de Servicios (SORT) para evaluar la independencia en la aceptación de proyectos.
3. Identificar responsabilidades personales en materia de independencia, reporte y cumplimiento de políticas, así como las consecuencias del incumplimiento.

100%

de los colaboradores asignados a estos cursos completaron exitosamente su formación, asegurando el cumplimiento de los estándares globales en SuccessFactors, nuestra plataforma de aprendizaje.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

La gestión de carrera, desarrollo y desempeño en EY Perú busca desarrollar líderes transformacionales con propósito, que demuestren lo mejor de sí mismos y de los demás, generando valor para la empresa, nuestros clientes y nuestra sociedad.

Las expectativas de desempeño para cada rango de responsabilidad, sobre las cuales se evalúa a nuestros colaboradores, están definidas por el modelo de liderazgo transformacional EY, que comprenden:

- ▶ *Better Me*: Cómo ser un mejor yo, enfocándose en el autoconocimiento y el desarrollo personal.
- ▶ *Better Us*: Cómo ser mejores juntos, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes.
- ▶ *Building a Better Working World*: Cómo se puede ayudar a construir un mejor mundo juntos, considerando un enfoque que integra los intereses de negocio, cliente y sociedad.

Es importante destacar que el 100% de nuestros colaboradores recibió la evaluación de desempeño.

Para cada evaluación, se consideran todos los colaboradores que tienen evidencia sobre la cual ser evaluados, de acuerdo con el corte de participación que indica la región LATAM. Por ejemplo, no son considerados para ser evaluados aquellos que no tienen cargabilidad a la fecha y/o que tienen licencias.

Cuadro N° 6 - Colaboradores que recibieron la evaluación de desempeño en el FY24 por categoría laboral y género

Categoría laboral Línea de Servicio	Género	Porcentaje (%)
Socio	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate Partner	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente Senior	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente	Masculino	100%
	Femenino	100%
Senior	Masculino	100%
	Femenino	100%
Staff	Masculino	100%
	Femenino	100%
Practicante	Masculino	100%
	Femenino	100%
Total	Masculino	100%
	Femenino	100%
General		100%

100%

de nuestros colaboradores recibieron la evaluación de desempeño.

Categoría laboral Área de soporte administrativo (CBS)	Género	Porcentaje (%)
Partner	Masculino	100%
	Femenino	100%
Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Assistant Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Supervising Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Senior Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Intern	Masculino	100%
	Femenino	100%
Administrative	Masculino	100%
	Femenino	100%
Total	Masculino	100%
	Femenino	100%
General		100%

Cuadro N° 7 - Colaboradores mujeres por categoría laboral

Categoría laboral	FY23		FY24	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Directivos	42	4%	44	4%
Ejecutivos	166	15%	169	14%
Empleados	853	77%	919	78%
Practicantes	51	5%	46	4%
Total	1,112	100%	1,178	100%

EN BUSCA DE LOS MEJORES TALENTOS

En EY Perú, promovemos la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a través de políticas globales, regionales y locales que garantizan procesos de selección inclusivos, equitativos y alineados con nuestros valores.

Selección y contratación de personal

1. El Talent Consultant envía el requerimiento de búsqueda al equipo de Talent Attraction & Acquisition, con las aprobaciones necesarias para iniciar el proceso.
2. El equipo de reclutamiento contacta al cliente interno para levantar el perfil del puesto y coordinar los siguientes pasos.
3. Durante el proceso de reclutamiento y selección se deberá considerar lo siguiente:

- ▶ El estudio antecedentes personales, laborales, crediticios.
 - ▶ Se realizan pruebas psicotécnicas.
 - ▶ Se realizan entrevistas por competencias por parte de reclutamiento y entrevistas por parte de la línea de servicio.
 - ▶ Verificación de clientes, para saber si es CH1 o CH2 y solicitar la conformidad en caso sea CH1.
4. Una vez identificado el candidato idóneo y completado el proceso de selección, Talent Attraction & Acquisition solicita la oferta a Administración de Personal y gestiona las aprobaciones necesarias para el cierre del proceso.
5. Tras la aceptación de la oferta, se completan los trámites administrativos y se transfieren los documentos del nuevo colaborador a Administración de Personal.

Actividades en ferias laborales:

Nos acercamos a jóvenes profesionales a través de ferias laborales y eventos en universidades, brindando oportunidades para conocer nuestra cultura y posibilidades de desarrollo.

En el FY24 se efectuaron 25 eventos en diferentes universidades, en los cuales participaron 5,000 estudiantes.

Generación de empleo local:

Nos enfocamos en brindar oportunidades a profesionales con el talento requerido para fortalecer nuestros equipos y desarrollar nuevas soluciones que impulsen la innovación y el crecimiento sostenible.

Empleo joven:

Además, realizamos 25 actividades virtuales en distintas universidades del país, con el objetivo de dar a conocer a los estudiantes la experiencia EY e invitarlos a postular a los puestos de trabajo disponibles, logrando una participación de 5,000 jóvenes.

427

jóvenes menores de 30 años
ingresaron a EY Perú como *interns*
o *trainees* durante el FY24

4.4

SALUD Y BIENESTAR

(GRI 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9)

En EY Perú, reconocemos la importancia de proteger a nuestros colaboradores, por lo que estamos comprometidos con la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Buscamos mantenernos a la vanguardia en su implementación, desarrollo y ejecución, garantizando su alcance al 100 % de nuestra fuerza laboral.

Para fortalecer este compromiso, contamos con:

- Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, que establece los lineamientos generales en esta materia.
- Reglamento Interno de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual define normas y disposiciones para promover la seguridad, prevenir accidentes, mitigar riesgos y fomentar el bienestar laboral.
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por representantes de los colaboradores, cuya función es evaluar, aprobar y supervisar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de garantizar la correcta implementación del sistema.
- Objetivos del programa, metas y herramientas de monitoreo, que permiten medir y optimizar nuestro desempeño en seguridad y salud ocupacional.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

(GRI 403-2)

En EY Perú, contamos con una matriz actualizada para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC), la cual es revisada y aprobada periódicamente por el comité de SST. Esta herramienta nos permite identificar, según el puesto, proceso y actividad, los riesgos y peligros asociados, evaluándolos en función de su severidad y probabilidad de ocurrencia. Además, detalla los controles implementados para mitigar estos riesgos y define planes de acción, cuando es necesario, para reducirlos al mínimo y fortalecer la seguridad en nuestras operaciones.

Dentro de los objetivos y tareas del año se incluyen:

- Capacitación del personal en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Investigación de todos los accidentes e incidentes.
- Monitoreo de las estadísticas de los accidentes.
- Debida preparación frente a emergencias.
- Inspecciones periódicas para identificar peligros y eliminarlos.
- Exámenes médicos ocupacionales.

En el FY24, no se registraron incidentes laborales con consecuencias fatales, lesiones de gran magnitud ni accidentes laborales registrables en nuestras operaciones. Estos resultados reflejan nuestro compromiso con

Durante el FY24,
no hubo accidentes laborales
de ningún tipo

la seguridad y la implementación efectiva de nuestros protocolos de prevención de riesgos. A continuación, el detalle de los indicadores reportados:

- ▶ Fallecimientos: 0 casos (Tasa: 0%)
- ▶ Lesiones con grandes consecuencias: 0 casos (Tasa: 0%)
- ▶ Lesiones registrables: 0 casos (Tasa: 0%)

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en EY Perú está conformado de manera paritaria, con un 50 % de representantes de los colaboradores y un 50 % de directivos que representan a la empresa.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ▶ Aprobar y supervisar la aplicación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Conocer, aprobar y hacer seguimiento al Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Programa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Programa Anual de Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Participar en la creación, implementación y evaluación de políticas, planes y programas destinados a la promoción de la seguridad, la prevención de accidentes y la mitigación de enfermedades ocupacionales.
- ▶ Aprobar el Plan Anual de Capacitación, garantizando que los colaboradores reciban formación sobre la prevención de riesgos laborales desde su incorporación.
- ▶ Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente, así como de las normas internas y especificaciones técnicas en seguridad y salud ocupacional.
- ▶ Fomentar que los colaboradores estén debidamente informados sobre los reglamentos, protocolos y medidas de prevención en sus espacios de trabajo.
- ▶ Impulsar la participación de los colaboradores en la prevención de riesgos y en la construcción de un entorno laboral seguro.
- ▶ Realizar inspecciones periódicas en el lugar de trabajo, evaluando infraestructuras, equipos y procedimientos para reforzar la gestión preventiva.
- ▶ Analizar incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, investigando sus causas y emitiendo recomendaciones para evitar su recurrencia.
- ▶ Monitorear la implementación y efectividad de las medidas correctivas adoptadas tras accidentes o incidentes laborales.
- ▶ Proponer mejoras en las condiciones laborales y en el entorno de trabajo para minimizar riesgos.
- ▶ Revisar mensualmente las estadísticas de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, manteniendo un registro actualizado de estos eventos.

- ▶ Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios para fortalecer la atención y respuesta ante emergencias.
- ▶ Supervisar la gestión de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, brindando asesoramiento tanto a la empresa como a los colaboradores.
- ▶ Reportar a la máxima autoridad de la empresa información clave, incluyendo:
 - ▶ Accidentes mortales o incidentes peligrosos, de manera inmediata.
 - ▶ Investigaciones de accidentes mortales y medidas correctivas adoptadas, dentro de los 10 días posteriores al suceso.
 - ▶ Estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, para su análisis y mejora continua.

FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-5)

Se realizaron 4 cursos mandatorios que se ofrecieron de manera virtual para todos los colaboradores:

- ▶ Actividades de prevención frente al COVID-19
- ▶ Reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo
- ▶ Riesgos disergonómicos
- ▶ Peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo

Se brindó charlas enfocadas en la prevención de enfermedades y cuidado del trabajador:

- ▶ Prevención de enfermedades crónicas
- ▶ Estrés laboral
- ▶ Columna y postura
- ▶ Alimentación y hábitos saludables
- ▶ Risoterapia
- ▶ Prevención de Diabetes
- ▶ Pausas activas y gimnasia laboral
- ▶ Acupresión y automasaje
- ▶ Mindfulness

ACCIONES ADICIONALES PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS COLABORADORES

- ▶ Charlas y actividades virtuales para el manejo de los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos.
- ▶ Vacunación in-house con frecuencia bimensual, con el objetivo de prevenir las enfermedades graves y mejorar la calidad de vida de los colaboradores
- ▶ Programa de consulta nutricional y programa de consulta psicológica.
- ▶ Periódicamente realizamos Pausas Activas acompañados del Instituto Peruano del Deporte.



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

5

EL VALOR DE LA DIFERENCIA

La diversidad, la equidad y la inclusión son pilares esenciales en nuestra organización. Para enfrentar los desafíos más significativos que presentan nuestros clientes, es crucial contar con las ideas y aportes más innovadores de nuestro equipo. Por ello, nos esforzamos por crear un entorno laboral donde cada individuo se sienta valorado por su autenticidad y donde todos puedan experimentar un verdadero sentido de pertenencia.



5.1

CULTURA, DIVERSIDAD E INCLUSIVIDAD

(GRI 2-19, 2-20, 405-2)

A través de nuestra estrategia NextWave, seguimos avanzando en la construcción de un entorno de trabajo inclusivo, diverso y flexible, donde cada persona sea valorada y respetada.

Nuestro liderazgo global ha asumido un compromiso público con la Diversidad e Inclusión, el cual es respaldado por los socios líderes de nuestra región, incluido nuestro Country Managing Partner.

Acciones para destacar:

- ▶ Nuestra Política Global de Inclusión y No Discriminación establece un entorno de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación, acoso o intimidación.
- ▶ Implementamos el curso “Inclusive Leadership for All”, capacitando a 197 colaboradores en liderazgo inclusivo.
- ▶ Brindamos formación a supervisores para mitigar sesgos inconscientes y promovemos herramientas para detectar y prevenir estas conductas.
- ▶ Desarrollamos el curso “Prevención, intervención y sanción del Hostigamiento Sexual en el trabajo”, impactando a 336 colaboradores.
- ▶ Difundimos campañas de sensibilización sobre diversidad e inclusión.
- ▶ Nos adherimos a la iniciativa Líderes por la Equidad de Género de IPAE - Asociación Empresarial.
- ▶ Somos aliados de WAAIME Perú, impulsando la diversidad en el sector minero-energético.

GENERACIÓN DE CONCIENCIA

(GRI 405-1)

- ▶ Día Internacional de la Mujer: en EY Perú conmemoramos este día para generar una reflexión en torno al verdadero aporte y potencial de las mujeres en el mundo, para comenzar a cuestionar aquellos roles, estereotipos y paradigmas con los cuales se les ha encasillado socialmente. Reflexionamos sobre el impacto y potencial de las mujeres en el mundo, promoviendo el cambio a través de campañas internas y en redes sociales.
- ▶ #WomenFastForward #SheBelongs #EllasOn
- ▶ Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia: Reafirmamos nuestro rechazo a la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género, promoviendo guías y recursos sobre el tema.
- ▶ Mes de Orgullo LGBT+: Durante junio, organizamos eventos y foros regionales para fortalecer el sentido de pertenencia y reafirmar nuestro compromiso con la diversidad.

Durante el FY24, promovimos a los cargos de socios, directores ejecutivos o directores (PPEDD) a 13 colaboradores, de los cuales 69% correspondieron a mujeres y 281 jóvenes menores de 30 años ingresaron a EY Perú como practicantes o trainees.

LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

(GRI 401-3)

A continuación, se detalla el número de licencias parentales y las tasas de reincorporación en nuestra organización, lo que subraya nuestro compromiso con la equidad de género y el respaldo a la parentalidad.

Los datos presentados son esenciales para analizar cómo las políticas de licencias parentales afectan a nuestro personal y para medir la efectividad de nuestros programas de reincorporación.

La tasa de reincorporación indica el porcentaje de nuestros colaboradores que vuelven a sus funciones después de su licencia parental. Este indicador nos brinda la oportunidad de analizar la efectividad de nuestras iniciativas diseñadas para facilitar

Promovimos a los cargos de socios, directores ejecutivos o directores (PPEDD) a

13

colaboradores, de los cuales

69%

correspondieron a mujeres.

la transición de los colaboradores al entorno laboral después de haber estado ausentes.

Cuadro N° 8 - Licencias parentales y reincorporaciones FY24

	Número de licencias parentales	Número de reincorporaciones	Tasa (%) de reincorporaciones
Maternidad	32	32	100%
Paternidad	16	16	100 %
Total	48	48	100%

Durante el FY24, las áreas de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo realizaron charlas virtuales y presenciales dirigidas a madres gestantes y mujeres en periodo de lactancia, respectivamente. El objetivo de estas charlas fue informar sobre los beneficios legales que ofrece la firma, como el permiso por lactancia y el acceso a lactarios institucionales, así como proporcionar técnicas y recomendaciones sobre la lactancia materna, con la participación de profesionales en nutrición y enfermería.

NO DISCRIMINACIÓN

(GRI 406-1)

Las diferencias son fundamentales. Estas impulsan la innovación y generan enfoques creativos para abordar desafíos. En EY Perú, valoramos a cada uno de nuestros colaboradores, reconociendo tanto sus particularidades como sus similitudes. Nos esforzamos continuamente por cultivar un ambiente laboral inclusivo, diverso y adaptable, que valore y respete a cada persona. Nuestro objetivo es establecer un espacio abierto que fomente la innovación, así como los más altos niveles de productividad y compromiso.

Contamos con una Política Global de Inclusión y No Discriminación que prohíbe de manera categórica cualquier forma de discriminación, acoso, *bullying* o intimidación, ya sea por características personales reales o percibidas tales como:

- ▶ Discapacidad
- ▶ Edad
- ▶ Color, raza, etnia
- ▶ Nacionalidad, idioma, residencia, país de origen, ascendencia, lugar de nacimiento o descendencia
- ▶ Género, sexo, identidad/expresión de género
- ▶ Predisposición/información o composición genética
- ▶ Estado marital/estado civil o de pareja de hecho
- ▶ Opinión política, afiliación sindical o estatus de denunciante
- ▶ Embarazo o estado parental

- ▶ Religión, creencias o credo
- ▶ Orientación sexual
- ▶ Estatus económico y social, posesión de bienes, casta u otra condición de nacimiento
- ▶ Condición de veterano/militar
- ▶ Cualquier otra característica o clase protegida por las leyes aplicables de los lugares y países en los que un colaborador esté contratado, trabaje o esté asignado
- ▶ Si alguno de nuestros colaboradores es víctima o testigo de cualquier tipo de discriminación, acoso, *bullying* o intimidación, podrá reportar inmediatamente de conformidad con los procesos para reportar el incumplimiento con las leyes, reglas y con el Código de Conducta sin temor a represalias. Las obligaciones establecidas en esta Política son entendidas bajo el contexto de la disposición del Código de Conducta Global de EY, que establece el cumplimiento de las leyes, reglas y estándares aplicables a la conducta profesional.

Anualmente, capacitamos a nuestros colaboradores sobre la no discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

En el FY24, EY Perú no ha presentado infracciones y/o denuncias en materia de Derechos Humanos.

El Reglamento Interno de Trabajo también establece que EY Perú: "proscribe todo tipo de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición social y/o económica, edad, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole".

6

EL EFECTO
MULTIPLICADOR
QUE CAMBIA LA
VIDA

6.1

RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES

(GRI 413-1)

Como parte de nuestra estrategia All in, tenemos el compromiso de crear valor social para contribuir con una sociedad más sostenible.

A través de la colaboración con diversas organizaciones buscamos generar mayor impacto, sobre todo en aquello que signifiquen un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Actividades de voluntariado

17

Iniciativas

178

Voluntarios

405,489

Vidas impactadas

Durante el periodo aquí reportado de julio 2023 a junio 2024, todas las iniciativas de voluntariado se ejecutaron de forma virtual.

EY RIPPLES: nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa Global prioriza tres áreas clave o ejes estratégicos para generar un efecto multiplicador:

1. Trabajo con emprendedores de impacto:

Apoyo a emprendimientos que aportan al avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

► *Impact Hive:* voluntarios de EY colaboraron con diferentes emprendimientos del continente, en una sesión de design thinking para ayudar a resolver un problema de sus organizaciones.

2. Apoyo a las futuras generaciones:

Potencia las habilidades y capacidades de niños, niñas y jóvenes para que en un futuro puedan integrarse exitosamente a la sociedad

► Programas de becas Talentos EY: Desde su inicio, en 2008, nuestro programa ha beneficiado a 99 estudiantes, de los cuales 68 egresados fueron parte de la Firma. A través del programa, financiamos 17 medias becas por ciclo en cinco universidades (Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Pacífico, Universidad de Lima, Universidad Privada del Norte y Universidad de Ingeniería y Tecnología). El programa además les brinda la posibilidad de practicar en EY Perú, para así aumentar sus posibilidades de integrarse y desarrollarse exitosamente en el mercado laboral a futuro.

- ▶ Aceleración de la sostenibilidad ambiental: promueve comportamientos, tecnologías y modelos que contribuyen con la preservación del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.
- ▶ 46 voluntarios colaboraron como “científicos ciudadanos” en la recopilación de data para el *Earthwatch Institute*, observando e identificando las características de las ballenas jorobadas a través de fotografías tomadas de estos imponentes animales alrededor del mundo. Con eso, se aceleró la investigación *Snapshots at Sea*, investigación que busca rescatar esta especie que ha sido cazada durante años y protegerla de los cambios climáticos.
- ▶ 32 voluntarios se convirtieron en mentores de estudiantes o mujeres en situación de vulnerabilidad, de manera virtual a través de la aplicación 100 mentors.
 - ▶ 9 voluntarios apoyaron a Technovation, organización que promueve el desarrollo de proyectos de emprendimiento y tecnología a cargo de niñas para abordar desafíos de su comunidad.
- ▶ 37 voluntarios se convirtieron en científicos ciudadanos contribuyendo a clasificar imágenes de elefantes en un Safari virtual en Africa, ayudando a los investigadores a comprender mejor la interacción entre los elefantes machos, lo que permitirá desarrollar estrategias más efectivas para su conservación.



TRABAJO PROBONO: brindamos servicios profesionales de una manera gratuita a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro. Adicionalmente, los proyectos probono que brinda el área de Impuestos son canalizados por medio de la Alianza ProBono, organización que promueve esta modalidad entre los abogados del país. Somos parte de la alianza desde el año 2013

5

Organizaciones

322.4

Horas



6.2

CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA HACIA LA COMUNIDAD

- ▶ Donación a la Fundación Peruana de Cáncer que trabaja en beneficio de los pacientes con cáncer más vulnerables del Perú y en la construcción del nuevo Hogar Ponle Corazón, el que ofrecerá un espacio de calidez humana y esperanza
- ▶ Donación a Es Hoy, asociación sin fines de lucro dedicada a desarrollar y ejecutar proyectos de beneficencia, de asistencia social, de educación, cultural y científica para contribuir con el progreso del país desarrollando, potenciando y promoviendo educación, la libertad de emprendimiento y la contratación y la iniciativa privada.
- ▶ Donación a Endeavor Perú, asociación no lucrativa con fines de carácter cultural y educativo, dirigidos a identificar y preparar empresarios líderes y emprendedores empresariales o profesionales de los negocios en el Perú.
- ▶ Donación a Soluciones Empresariales contra la Pobreza, asociación sin fines de lucro, conformada por personas jurídicas con el objeto de promover la articulación, canalización y movilización de los conocimientos y recursos del sector empresarial, a fin de mejorar la gestión y aumentar el nivel de calidad de vida de los peruanos en difícil situación económica.
- ▶ Donación a la Asociación de las Bienaventuranzas, dirigida por el Padre Omar Sánchez. Acto de generosidad colectiva de nuestros profesionales para donar una gift card, la cual permitiría la adquisición de productos esenciales para la asociación.
- ▶ Realizamos la donación de 50 laptops al colegio público I.E El Olivar No. 1051, ubicado en San Isidro. Nuestro objetivo, contribuir al desarrollo educativo y tecnológico de los más de 300 estudiantes, y asistir a los 17 docentes del plantel.
- ▶ A través de una iniciativa regional Grant Fund, EY realizó una donación a la Asociación Proyecta Perú, que busca desarrollar soluciones a grandes desafíos que enfrenta el país. Esta donación fue destinada al financiamiento autosostenible de la Pastelería La Especial, ubicada en Yungay, Ancash.

El total de contribuciones sociales durante el FY24 fue más de

S/267,400

Como parte de nuestra estrategia All In, crearemos un nuevo valor para las partes interesadas de EY y consolidará la posición de EY como una organización líder en servicios profesionales. Nuestra ambición es dar forma al futuro con confianza.

Para la gente de EY, **“dar forma al futuro con confianza”** consiste en apoyar sus futuras y expectativas profesionales y capacitarlas para resolver los temas más complejos de los clientes.

Para la sociedad significa tener un impacto positivo a la luz de las necesidades cambiantes.

Para EY, “dar forma al futuro con confianza” consiste en garantizar que nuestros negocios estén preparados para el futuro.

A través de la colaboración con diversas organizaciones buscamos generar mayor impacto, sobre todo en aquello que signifiquen un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

LEC 2024



Desde el año 2015, EY Perú junto a El Comercio y Asbanc, organiza el Premio Líderes Empresariales del Cambio que reconoce el emprendimiento de empresarios peruanos y que celebra el éxito de sus negocios gracias no solo a su innovación y liderazgo, sino también a su capacidad de gestión basada en la ética y transparencia.

El Premio LEC es la versión local del concurso EY Entrepreneur Of The Year que se realiza en más de 60 países desde hace más de 30 años.

Los representantes de cada país, incluido el representante de Perú, se reúnen en Mónaco, para participar del foro EY World Entrepreneur Of The Year, donde tienen la oportunidad de discutir y encontrar enfoques innovadores para acelerar el crecimiento empresarial. A través de conferencias magistrales, mesas redondas e intercambio de experiencias, esta reunión anual explora cómo empresarios innovadores crecen y dinamizan la economía a nivel mundial.



GANADORES 2024

CATEGORÍAS

Corporativa

Cristián Pinto ➔ Alimentos Cielo

Grande Consolidada

Alfredo Chang ➔ Grupo Calimod

Grande

Patricia y Raúl Canepa ➔ Grupo Cantol

Gran Ganador - Premio EOY

Cristián Pinto ➔ Alimentos Cielo

Premio especial emprendimiento cultural que aporta al desarrollo integral

Erika Oda ➔ Prime Music





LEC 2024 en cifras

78

nominados por 5 principales
bancos del país

18

empresarios

16

empresas



19%

Mujeres



81%

Hombres

22

candidatos

8

Sectores

- Educación
- Retail
- Construcción
- Comercio
- Farmaceútico
- Industrial
- Agroindustria
- Agropecuario
- Hidrocarburos
- Inmobiliario

79%

empresas
familiares

40%

de ellas se encuentran
lideradas por miembros
de la 2da. generación.

Origen de los LEC

- Lima
- Ayacucho
- Lambayeque
- Apurímac
- Cusco
- Junín



65

7

DESEMPEÑO AMBIENTAL

El punto de partida para construir un mundo de negocios es proteger el planeta. Este compromiso comienza con la toma de conciencia que se traduce en acciones concretas para promover un uso responsable de los recursos naturales y reducir el impacto en los ecosistemas.

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, tenemos como objetivo global reducir nuestras emisiones absolutas en un 40% en todos los alcances 1, 2 y 3 en 2025, logrando nuestro objetivo basado en ciencia (SBT, Science Based Target) de 1,5°C y eliminando nuestras emisiones residuales a la atmósfera.

Para lograrlo, regimos nuestro actuar bajo los lineamientos que EY Global ha establecido para reducir significativamente sus emisiones absolutas y compensar más carbono del que emite, con 7 acciones puntuales:

1. Reducir las emisiones de viajes de negocios con el objetivo de lograr una reducción del 35% en 2025 frente al 2019.
2. Reducir el consumo total de electricidad en las oficinas y, a través de la adquisición de energías renovables al 100% para las necesidades restantes; lo cual nos convertirá en miembros RE100, iniciativa global y colaborativa de empresas que se han comprometido a aumentar masivamente la demanda de energía renovable, antes del 2025.
3. Estructurar sus acuerdos de compra de energía para introducir más energías renovables de las que consume en las redes nacionales.
4. Utilizar soluciones verdes y tecnologías de reducción de carbono para eliminar de la atmósfera su huella y compensar sus emisiones anuales.
5. Proporcionar a los equipos las herramientas para calcular y reducir la cantidad de carbono emitido en los proyectos con clientes.

6. Impulsar a que el 75% de los proveedores establezcan los propios objetivos de reducción antes de 2025.

7. Invertir en servicios y soluciones que ayuden a los clientes a crear valor a partir de la descarbonización de sus empresas y a proporcionar soluciones a otros desafíos y oportunidades de sostenibilidad.

Durante el FY24, EY Perú no ha reportado infracciones y/o denuncias en materia ambiental.

Fuimos reconocidos por el Ministerio del Ambiente con cuatro estrellas de la plataforma Huella de Carbono Perú: la primera, por medir y reportar nuestras emisiones; la segunda, por la verificación de un tercero independiente de nuestra medición de huella; la tercera, por la reducción de la misma; y la cuarta por haber neutralizado las emisiones de gases de efecto invernadero.

7.1

GESTIÓN DE EMISIONES

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

EY Global lanzó su ambición de alcanzar Net Zero en 2025, con una reducción del 40% en sus emisiones absolutas de GEI en los Alcances 1, 2 y 3 (contra una línea de base del año fiscal 19). Esto es consistente con una trayectoria de reducción de 1.5°C aprobada por Science Based Targets Initiative (SBTi). Este objetivo se alinea con lo que la ciencia climática considera necesario para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París para limitar el calentamiento global a 1.5°C.

A nivel de Perú, para monitorear y gestionar el impacto de nuestras operaciones, cuantificamos los Gases de Efecto Invernadero (GEI) que emitimos. Dada la naturaleza de nuestro negocio, nuestras emisiones se generan principalmente debido al consumo energético en las oficinas y al traslado de nuestros colaboradores hacia otras ciudades para el desarrollo de su actividad laboral.

Cuadro N° 9 - Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Alcances Huella de Carbono	Emisiones de GEI (tCO2e)	
	FY23	FY24
Alcance 1: Emisiones directas	0.00	0.00
Alcance 2: Emisiones indirectas	381.90	323.7
Alcance 3: Otras emisiones indirectas	784.50	827.1
Total	1,166.40	1,150.80

Cuadro N° 10 - Gases de Efecto Invernadero del Alcance 3 de la Huella de Carbono

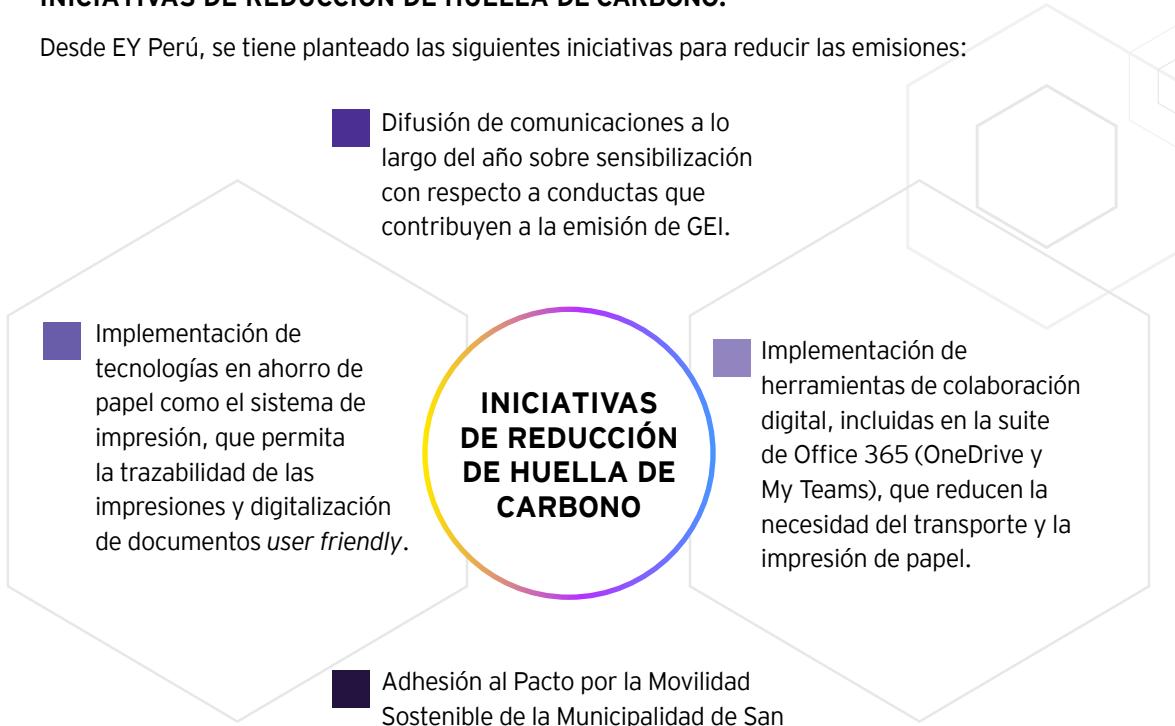
Conceptos	Emisiones de GEI (tCO2e)	
Alcance 3	FY23	FY24
Consumo de agua	4.28	4.19
Consumo de papel	10.30	9.20
Transporte aéreo	768.28	806.43
Transporte terrestre	1.63	7.28

La disminución de los gases de efecto invernadero (GEI) durante el FY24, se atribuye principalmente a la eficiente gestión en el consumo de electricidad mediante un control de las actividades en la oficina y promoción del ahorro de la energía en luces y aire acondicionado; por otro lado, el menor consumo de papel se explica por el avance en la digitalización de los documentos.

La situación contrasta con el FY23, en el que se retomaban las prácticas de cuidado en el uso de energía a medida que se regresaba al trabajo presencial. Es importante mencionar que las emisiones del FY24 se mantienen por debajo de niveles pre pandemia.

INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO:

Desde EY Perú, se tiene planteado las siguientes iniciativas para reducir las emisiones:

- 
- INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO**
-  Difusión de comunicaciones a lo largo del año sobre sensibilización con respecto a conductas que contribuyen a la emisión de GEI.
 -  Implementación de tecnologías en ahorro de papel como el sistema de impresión, que permita la trazabilidad de las impresiones y digitalización de documentos *user friendly*.
 -  Implementación de herramientas de colaboración digital, incluidas en la suite de Office 365 (OneDrive y My Teams), que reducen la necesidad del transporte y la impresión de papel.
 -  Adhesión al Pacto por la Movilidad Sostenible de la Municipalidad de San Isidro, desde el 2009, para promover acciones que contribuyan con un transporte urbano amigable con el medio ambiente y la calidad de vida de sus ciudadanos.

7.2

CONSUMO DE RECURSOS

1. ENERGÍA

(GRI 302-1)

El consumo de energía representa una de las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en nuestra operación. Por ello, mantenemos un monitoreo constante de nuestro consumo y reforzamos nuestras iniciativas para optimizar el uso de la energía, priorizando la eficiencia y la sensibilización de nuestros equipos.

Entre nuestras acciones, continuamos impulsando campañas dirigidas a nuestros colaboradores para fomentar el uso responsable de los recursos, promoviendo hábitos como:

Iniciativas:

- Apagar las luces al salir de los espacios de trabajo.
- Priorizar herramientas digitales en lugar de la impresión de documentos.

Asimismo, hemos fortalecido la implementación de soluciones tecnológicas, como la optimización de los controladores digitales en los sistemas de aire acondicionado, contribuyendo a una gestión más eficiente del consumo energético.



Cuadro N° 11 - Consumo de energía

2023 (kW/h)					
jun	ago	set	oct	nov	dic
140,319	147,733	138,979	141,606	148,250	139,609

2024 (kW/h)					
ene	feb	mar	abr	may	jun
172,235	232,392	192,386	177,003	143,381	120,988

Total FY24 (kW/h)

1,894,880

En el FY24, el consumo de energía aumentó en un 6.02% (107,697 kWh) respecto al FY23. Este incremento, al igual que el de las emisiones de GEI, se debe principalmente al retorno progresivo de las actividades presenciales en nuestras oficinas.

2. AGUA

(GRI 303-5)

Evitamos el desperdicio del uso del recurso hídrico e impulsamos el uso consciente y respetuoso del agua dentro de nuestras oficinas y en nuestros colaboradores.

Cuadro N° 12 - Consumo de agua

2023 (metros cúbicos - m ³)					
Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
852	912	1,025	1,179	1,083	1,047
2024 (metros cúbicos - m ³)					
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
838	1,166	1,240	1,006	911	908

Total FY24 (m³/año)

12,167



En el FY24, el consumo de agua se redujo en un 2.19% (273 m³) en comparación con el FY23, como resultado de la estabilización de la presencialidad en nuestras oficinas. Para fortalecer el uso eficiente del recurso, implementamos sistemas de ahorro en grifos y urinarios, además de llevar a cabo acciones de sensibilización para concientizar a nuestros colaboradores sobre su importancia.

4. RESIDUOS

(GRI 306-1)

EY Global, para finales de 2025 tiene como objetivo reducir en un 20% el desperdicio generado por persona (año base FY19). En el año fiscal 2024, el desperdicio generado por FTE disminuyó un 30% en comparación con el año base (FY19). También seguimos beneficiéndonos del impacto positivo en los volúmenes de desperdicio de nuestra estrategia de reducción de plásticos y la reducción del consumo de papel gracias al uso de soluciones electrónicas de documentos e impresión 'follow-me'. Además, EY Global apunta a enviar cero desperdicios a vertederos y maximizar el reciclaje de desperdicios.

En el año fiscal 2024, continuamos evitando el envío del 100% de nuestros desperdicios a vertederos. Esto se ha logrado mediante una estrecha colaboración con nuestro proveedor de servicios de gestión de instalaciones integradas y los propietarios, y nos esforzamos por mantener esta situación en el futuro.

EY Perú, como parte de su gestión de residuos tiene como objetivos:

- ▶ Reducir la generación de residuos.
- ▶ Optimizar el uso de los recursos.
- ▶ Sensibilizar y educar sobre la gestión de residuos.
- ▶ Contribuir con su reciclaje y reutilización.

Promovemos el uso responsable de los recursos y la reducción de residuos a través de la digitalización y la optimización de nuestros procesos. Como resultado, en el último año hemos logrado una reducción significativa en el consumo de papel, pasando de 14.36 toneladas en FY23 a 5.6 toneladas en FY24, lo que representa una disminución del 61%. Esta reducción ha impactado también en la cantidad de papel reciclado, que ha disminuido en línea con la menor generación de residuos. Estos avances reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la adopción de prácticas más eficientes en el uso de materiales.

Cuadro N° 13 - Consumo de papel

Uso de papel	Toneladas (Tn) FY23	Toneladas (Tn) FY24
Consumo de papel	14.36	5.6
Reciclaje de papel	6.9	3.6



Durante este periodo enviamos a reciclaje papeles almacenados de años anteriores a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), que con los fondos que obtiene del reciclaje, financia su ayuda en la rehabilitación de niños y niñas que hayan sufrido accidentes por quemaduras

8

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Hemos presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Declaración de uso	EY Perú ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
CONTENIDOS GENERALES 2021				
	2-1: Detalles organizacionales	8, 10, 11	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	-	-	Tanaka, Valdivia & Asociados Sociedad Civil de R.L, Ernst & Young Consultores Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, Ernst & Young Asesores Empresariales Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, Ernst & Young Outsourcing Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada y Ernst & Young Law Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	21	-	
	2-4: Actualización de la información	-	-	No ha sido necesaria ninguna actualización de información.
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-5: Verificación externa	-	-	El Reporte no ha sido sometido a verificación externa.
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 11, 15, 20, 37	-	
	2-7: Empleados	37	8, 10	
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	16	5, 16	
	2-15: Conflictos de interés	28	16	No se ha reportado denuncias por competencia desleal.
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6	-	
	2-23: Compromisos y políticas	27	16	
	2-28: Afiliación a asociaciones	18	-	
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	24	-	
	2-30: Convenios de negociación colectiva	-	-	No aplicable

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
TEMAS MATERIALES 2021				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	23	-	
	3-2: Lista de temas	23	-	
Desempeño económico				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	9	-	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	9	8, 9	
Presencia en el mercado				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales			
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	38	8	
Anticorrupción				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	31	-	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	16	
Energía				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70	-	
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	69	7, 8, 12, 13	
Agua y efluentes				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	73	-	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5: Consumo de agua	70	6	
Emisiones				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70	-	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	67	3, 12, 13, 14, 15	
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	67	3, 12, 13, 14, 15	
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	67	3, 12, 13, 14, 15	
Residuos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70	-	
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	70	3, 6, 11, 12	
Empleo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	39	-	
GRI 401: Empleo 2016	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	39	3, 5, 8	
	401-3: Permiso parental	56	5, 8	
Salud y Seguridad en el Trabajo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	51	-	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51	3, 8, 16	
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51	8	
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	51	8	
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51	8, 16	
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51	8	
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	51	3	
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51	8	
	403-9: Lesiones por accidente laboral	51	3, 8, 16	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Formación y educación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	44	-	
	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	44	4, 5, 8, 10	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	44	8	
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	48	5, 8, 10	
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	37, 55	-	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	37, 55	5, 8	
No discriminación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	57	-	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	57	5, 8	
Comunidades locales				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	59	-	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	59	-	No se han reportado quejas o denuncias por comunidades locales.
Privacidad del cliente				
GRI 418-1	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	-	No se ha reportado infracciones al código de protección y defensa de datos personales.

Agra deci mien tos

Andrea Alba	Marielena Houghton
Angela Arrasco	Martín Aliaga
Alvaro Rojas	Martha Muñoz
Antonio Benites	Mayra Pérez
Camille Varón	Melissa Urzola
Carmen Aramburú	Miya Mishima
Danalís Aller	Muriel Gouvia
Fernando Núñez	Nadia Malpartida
Gabriela Aramburú	Naihr Pachas
Katherine La Torre	Paola García
Javier Salhuana	Paola Chappa
Juan Rojas	Paulo Pantigoso
Karla Ramírez	Úrsula Núñez
Lady Cabel	

EY está construyendo un mejor mundo de negocios al crear nuevo valor para los clientes, las personas, la sociedad y el planeta, mientras genera confianza en los mercados de capitales.

Impulsados por datos, IA y tecnología avanzada, los equipos de EY ayudan a los clientes a dar forma al futuro con confianza y a desarrollar respuestas para los problemas más urgentes de hoy y mañana.

Los equipos de EY trabajan en un espectro completo de servicios en Auditoría, Consultoría, Impuestos y Estrategia & Transacciones. Brindamos soluciones en más de 150 países y territorios, impulsados por conocimientos sectoriales, una red globalmente conectada y multidisciplinaria y socios de ecosistemas diversos.

All in to shape the future with confidence.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas integrantes de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban.

Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a www.ey.com/es_pe

© 2025 EY.
Miembro de Ernst & Young Global
Derechos Reservados

ey.com

EY Lima
Av. Víctor Andrés Belaunde 171
San Isidro - Lima, Perú
Telf: +51 1 411 4444

Av. Jorge Basadre 330
San Isidro - Lima, Perú
Telf: +51 1 411 4444

EY Arequipa
Edificio City Center, Piso 13,
Torre Sur, Cerro Colorado
Arequipa - Perú
Telf: +51 54 484 470

EY Trujillo
Av. El Golf 591, Urb. Las Flores del Golf III,
Víctor Larco Herrera 13009. 3er piso, Salón
Wachakes Sede Miguel Ángel Quijano Doig
Trujillo - La Libertad, Perú
Telf: +51 44 608 830

EY Chiclayo (oficina satélite)
Av. Federico Villarreal 115,
Chiclayo - Lambayeque, Perú
Telf: +51 74 227 424

EY Cusco (oficina satélite)
Jr. Ricardo Palma N°18,
Urb. Santa Mónica,
Wanchaq - Cusco, Perú

-  /EYPeru
-  @EYPeru
-  /company/ernstandyoung
-  @ey_peru
-  /EYPeru
-  ey.com/pe