



# Reporte de Sostenibilidad FY25

Año Fiscal 2025  
EY Perú



Shape the future  
with confidence



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

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](https://www.ey.com/es_pe)

# Índice

## EY PERÚ

### FY 25



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

<b>DESTACADOS EY PERÚ</b>	<b>4</b>	<b>04   TALENTO HUMANO</b>	<b>35</b>
<b>DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER</b>	<b>6</b>	4.1. Equipo EY Perú	
<b>01   PERFIL DE LA FIRMA</b>	<b>7</b>	4.2. Beneficios a colaboradores	
1.1. Perfil de la organización		4.3. Formación y desarrollo	
1.2. Estrategia Global de EY "All in"		4.4. Salud y bienestar	
1.3. Nuestro enfoque de la sostenibilidad		<b>05   EL VALOR DE LA DIFERENCIA</b>	<b>53</b>
1.4. Líneas de Servicio		5.1. Cultura, diversidad e inclusión	
1.5. Cadena de valor		<b>06   EL EFECTO MULTIPLICADOR QUE CAMBIA LA VIDA</b>	<b>57</b>
1.6. Estructura de gobernanza		6.1. Relacionamiento con Comunidades	
1.7. Espacios de participación		6.2. Contribución solidaria hacia la comunidad	
1.8. Reconocimientos		<b>07   DESEMPEÑO AMBIENTAL</b>	<b>65</b>
<b>02   ACERCA DE ESTE INFORME</b>	<b>21</b>	7.1. Gestión de emisiones	
<b>03   GENERACIÓN DE VALOR</b>	<b>26</b>	7.2. Consumo de recursos	
3.1. Valores y ética		<b>08   INDICE DE CONTENIDO GRI</b>	<b>73</b>
3.2. Políticas		<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>78</b>
3.3. Conocimiento para la sociedad			

# Destacados

## EY PERÚ

+2,290  
PROFESIONALES

+200  
PROMOCIONES

+6%  
DE INGRESOS  
vs. EL AÑO  
ANTERIOR

53%

de nuestra fuerza  
laboral son MUJERES

15,160

**Vidas impactadas**  
con el programa de  
voluntariado

2,314

Horas brindadas a  
trabajo probono

363

**Jóvenes**  
menores de 30 años  
INGRESARON A EY PERÚ  
como *interns* o *trainees*

+ 150,000

Horas de formación para el  
desarrollo y crecimiento de  
nuestros colaboradores

DISTINTIVO  
**Empresa con Gestión  
Sostenible (EGS)**

de Perú Sostenible por  
décimo cuarto año  
consecutivo

100%

de los colaboradores  
recibieron su  
evaluación anual  
de desempeño

**CERTIFICADO**

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

+24

publicaciones  
y guías gratuitas  
publicadas para generar  
conocimiento

## DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER

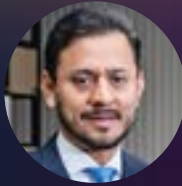
(GRI 2-22)

6



**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

Nos complace presentar una nueva edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año fiscal 2025 (FY25), que refleja la consolidación de nuestro compromiso con la generación de valor sostenible y con un impacto positivo en la sociedad.

En un entorno global cada vez más dinámico e incierto, reafirmamos que el desempeño empresarial debe medirse no solo por los resultados financieros, sino también por su contribución a las personas, las comunidades y el entorno, guiando nuestras decisiones por valores, propósito y una visión de largo plazo.

En EY, creemos que la mejor manera de anticipar el futuro es contribuir a construirlo. Por ello, en el marco de nuestra estrategia global *All in*, continuamos priorizando el bienestar integral de nuestros colaboradores, el fortalecimiento de nuestras comunidades y una respuesta ágil y responsable a las necesidades de nuestros clientes. Este enfoque se traduce en una cultura organizacional colaborativa, inclusiva y orientada al propósito, donde cada persona encuentra un espacio para desarrollarse, innovar y aportar.

Durante este periodo, continuamos creciendo y adaptándonos con solidez en un contexto cambiante. En esa línea, la inauguración de nuestra nueva sede en Lima refleja una

apuesta concreta por el futuro: un espacio diseñado para impulsar la innovación, fortalecer nuestras capacidades y acoger al talento que seguirá acompañando nuestro crecimiento y nuestra contribución al país.

Hemos fortalecido alianzas estratégicas e iniciativas que generan valor compartido y contribuyen al avance de los ODS, junto con prácticas operativas más eficientes y una gestión ambiental responsable, alineados con la estrategia global de EY para reducir emisiones y avanzar hacia una operación cada vez más sostenible.

Estos esfuerzos han sido reconocidos a través de distintas distinciones, reflejo de la consistencia de nuestra gestión y del compromiso de todo nuestro equipo con una agenda sostenible de largo plazo.

El presente reporte, elaborado bajo estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), integra nuestros principales avances en materia ambiental, social y de gobernanza. Más que una rendición de cuentas, constituye una herramienta de gestión que orienta nuestras decisiones y fortalece nuestra transparencia.

En EY Perú, seguimos avanzando con determinación hacia un modelo de negocio que equilibra crecimiento, impacto y sostenibilidad, convencidos de que este es el camino para construir un mejor entorno para las futuras generaciones.



# Perfil de la firma 1

1.1  
Perfil de la organización

1.2  
Estrategia Global de EY "All in"

1.3  
Nuestro enfoque de la Sostenibilidad

1.4  
Líneas de Servicio

1.5  
Cadena de valor

1.6  
Estructura de gobernanza

1.7  
Espacios de participación

1.8  
Reconocimientos

# 1.1

## PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 2-1, 2-6)

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. En un entorno global marcado por desafíos humanos, financieros, ambientales, tecnológicos y geopolíticos, creemos que dar forma al futuro con confianza implica anticiparnos al cambio, formular mejores preguntas y actuar con decisión. Nos comprometemos a poner al servicio de la sociedad nuestro conocimiento, trayectoria y excelencia operacional, sustentados en la integridad, la independencia y una sólida ética profesional.

Alineados con nuestra estrategia global *All in*, reafirmamos nuestro compromiso de crear valor sostenible a largo plazo para nuestros colaboradores, clientes, comunidades y la sociedad en general. Esta visión se apoya en una cultura que empodera a las personas, fomenta la colaboración y promueve la toma de decisiones audaces, permitiéndonos responder con agilidad a las crecientes necesidades de un mundo que evoluciona a una velocidad sin precedentes.

Inspirados por las olas de innovación que conectan a nuestros profesionales a nivel global, buscamos transformar nuestros servicios y apoyar a nuestros clientes en su crecimiento y reinversión, no solo para enfrentar los desafíos actuales, sino también para prosperar en el largo plazo. Al invertir en el desarrollo de nuestro talento y en la simplificación de procesos, fortalecemos un entorno inclusivo que impulsa el crecimiento profesional y personal de nuestra gente.

Para ello, avanzamos en la evolución de nuestras ofertas mediante el uso estratégico de datos y tecnología de punta, incluida la inteligencia artificial. Asimismo, promovemos la atracción de talento diverso y excepcional, y un trabajo global más eficiente y colaborativo, centrado en generar impacto positivo y en contribuir activamente a la confianza en los mercados de capitales y en la sociedad en su conjunto.

### 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

 subregiones

## +400 mil

 colaboradores  
alrededor del mundo

## 53,000

promociones alrededor del mundo en el FY25

# +700

OFICINAS  
ALREDEDOR  
DEL MUNDO

AMÉRICAS

90,030  
PERSONAS

EMEIA

162,249  
PERSONAS

ASIA

69,940  
PERSONASGLOBAL  
ENTITIES\*81,990  
PERSONAS**DESEMPEÑO ECONÓMICO**

(GRI 201-1)

En el año fiscal 2025,  
**EY Perú** tuvo ingresos por457  
MILLONES  
DE SOLES

(\*) Global Entities representan servicios y funciones (globales), incluidos EY Global Delivery Services (GDS) y el Executive. Las entidades de GDS brindan soporte a otras firmas miembro de EY en todo el mundo mediante el apoyo a sus equipos de cuentas que atienden a clientes, así como servicios de soporte interno y de capacitación.

# 1.2

## ESTRATEGIA GLOBAL DE EY "All in"

(GRI 2-1, 2-6)



En un contexto global en el que los desafíos surgen desde múltiples frentes –humanos, financieros, ambientales, tecnológicos y geopolíticos– y en el que el ritmo del cambio se acelera constantemente, en EY creemos que la mejor manera de anticipar el futuro es crearlo. Esto exige confianza: la confianza para formular mejores preguntas, actuar sobre las respuestas, empoderar a las personas a tomar decisiones audaces e innovar de manera continua. Bajo esta convicción, buscamos dar forma al futuro con confianza, en lugar de permitir que este nos defina.

La estrategia *All in* de EY es nuestro enfoque global para dar forma al futuro con confianza, guiando a nuestros grupos de interés a través de esta era extremadamente compleja y de rápida evolución, impulsada por la inteligencia artificial y la tecnología.

Nuestro objetivo es crear nuevo valor para nuestros clientes, nuestros colaboradores y la sociedad en general, contribuyendo a un futuro optimista en el que las empresas, las personas, la sociedad y el planeta prosperen conjuntamente.

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 actuales y emergentes. De esta manera, reafirmamos nuestro propósito duradero de "Construir un mundo mejor de negocios".

Para nuestros clientes, este lema significa ayudarles a navegar los desafíos y oportunidades emergentes para crecer y transformarse, posicionándonos como socios distintivos a lo largo de su trayectoria. Para nuestros colaboradores, implica apoyar sus necesidades futuras y aspiraciones profesionales, brindándoles un entorno inclusivo que les permita prosperar personal y profesionalmente, y empoderándolos para resolver algunos de los problemas más complejos de nuestros clientes. Para la sociedad, representa generar un impacto positivo frente a necesidades que evolucionan rápidamente, abordando desafíos urgentes como la desigualdad y el cambio climático.

La estrategia *All in* nos permitirá dar forma al próximo capítulo de EY a través de un crecimiento intencional y sostenible, realizando inversiones enfocadas en áreas en las que estamos especialmente posicionados para liderar, como la transformación, los servicios gestionados y la sostenibilidad, junto con un compromiso inquebrantable con la calidad de la auditoría.

Además, continuaremos fortaleciendo nuestra organización mediante nuevas formas de colaboración a lo largo de nuestra huella geográfica. La manera en que proporcionamos nuestros servicios evolucionará rápidamente, apoyándonos en tecnología, datos e inteligencia artificial para mejorar nuestra propuesta de valor y responder de forma ágil a las necesidades del mercado.

## 1.3

### NUESTRO ENFOQUE DE LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-1, 2-6)

En EY, la sostenibilidad significa operar de manera responsable y ayudar a crear nuevo valor para los clientes, la sociedad y el planeta. Refleja nuestra ambición de dar forma al futuro con confianza, basada en un propósito, impulsada por la tecnología y fortalecida por las personas de EY.

La sostenibilidad se utiliza para describir de manera integral el desempeño no financiero y orienta las decisiones que tomamos hoy –en nuestras operaciones, impacto social y gestión ambiental– para ayudar a desbloquear oportunidades futuras. Así es como concebimos que generaciones de clientes, profesionales y comunidades de EY prosperen en un mundo que evoluciona rápidamente.

# 1.4

## LÍNEAS DE SERVICIO

(GRI 2-1, 2-4, 2-6)

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

A través de datos y tecnología, nuestros equipos diversos e inclusivos, presentes en más de 150 países, generan confianza mediante nuestros servicios y apoyan a nuestros clientes para crecer, transformarse y operar.

Contamos con un enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, que permite a nuestros equipos formular mejores preguntas y encontrar nuevas respuestas frente a los asuntos complejos que hoy enfrenta un entorno de cambiante 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 Cuzco.

Entre nuestros clientes en el 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

Aportamos capacidad y experiencia local e internacional en nuestros servicios, ayudando a las empresas a garantizar la calidad, integridad y razonabilidad de su información financiera; con el objetivo de brindar confianza al mercado sobre su transparencia y veracidad.

Creamos valor para su negocio por la confianza que ofrecemos respecto a la información financiera, base fundamental para permitir una adecuada toma de decisiones.

- ▶ 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
- ▶ IPO y mercado de capitales
- ▶ Riesgos de Integridad
- ▶ Reclamos y disputas
- ▶ Investigación y cumplimiento
- ▶ Tecnología forense e innovación



### Asesoría Tributaria, Laboral y Legal

Asesoramos a clientes en el cumplimiento de sus obligaciones legales, tributarias, aduaneras y laborales, minimizando sus riesgos legales y tributarios, en un contexto de constantes cambios normativos de compleja implementación.

- ▶ Consultoría tributaria
- ▶ Cumplimiento tributario
- ▶ Legal
- ▶ Precios de transferencia
- ▶ Asesoría laboral y tributaria individual
- ▶ Aduanas e impuestos indirectos
- ▶ Tributación internacional
- ▶ Litigio tributario
- ▶ Impuestos en transacciones
- ▶ Servicios de *outsourcing*
- ▶ *Tax Technology Transformation*
- ▶ Programa de entrenamiento ejecutivo

### Consultoría

Ayudamos a clientes en sus proyectos de transformación de negocios a través del poder de las personas, la tecnología y la innovación. Nuestro enfoque y metodología de acompañamiento, desde el diseño de la estrategia hasta la ejecución, nos permite comprender sus retos y oportunidades, para facilitar el logro de resultados tangibles que impulsen, optimicen y transformen el 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
- ▶ Gestión de la Cadena de Suministro
- ▶ Gobierno corporativo
- ▶ Auditoría interna (AI)
- ▶ Gestión de riesgos
- ▶ Gestión de control interno
- ▶ Gestión de Cumplimiento Normativo



### Consultoría para la Industria Financiera

Nuestra visión garantiza la más completa propuesta de valor en el área de transformación de negocios para la Industria Financiera. Apoyamos a alinear su estrategia, organización, procesos y tecnología, para lograr resultados que excedan sus expectativas.

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

### EY Parthenon (Estrategia y Transacciones)

Apoyamos a nuestros clientes 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
- ▶ 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.



# 1.5

## CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)

Resulta 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.

En línea con este compromiso, exigimos que el 100% de los nuevos proveedores completen y firmen el “Formulario de Inscripción de Terceros”, mediante el 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 FY25, EY Perú tuvo

1,787

PROVEEDORES

Siendo

82%

LOCALES

En los últimos 4 años, no se han detectado proveedores con potenciales riesgos ESG. En línea con nuestra gestión responsable de proveedores, evaluamos los riesgos legales y financieros de todos nuestros proveedores mediante la plataforma analítica Vendors.

# 1.6

## ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

(GRI 2-9)

Nuestra estructura organizacional promueve un trabajo colaborativo, en el que destacan los valores, la integración entre disciplinas, la diversidad y la comunicación.

### EY GLOBAL / EY LATAM

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

- ▶ *Country Managing Partner (CMP)*
- ▶ *Board (Comité Operativo)*
- ▶ Socios

---

Societariamente la estructura de las sociedades de EY Perú es la siguiente:

- ▶ Socio Administrador
- ▶ Socios



## REPRESENTANTES DEL COMITÉ OPERATIVO FY25

---

Paulo  
Pantigoso

32

Años de  
experiencia

David  
de la Torre

31

Años de  
experiencia

Jorge  
Acosta

30

Años de  
experiencia

Charles  
Bunce

30

Años de  
experiencia

Víctor  
Tanaka

29

Años de  
experiencia

Rafael  
Huamán

27

Años de  
experiencia

José  
Bellina

22

Años de  
experiencia

Enrique  
Oliveros

20

Años de  
experiencia

# 1.7

## ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

(GRI 2-28)

Principios y estándares a los que estamos suscritos:

### Desde EY Perú:

- ▶ Iniciativa por los Jóvenes de la Alianza del Pacífico.
- ▶ Pacto por la Movilidad Sostenible de San Isidro.

### Desde EY Global:

- ▶ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).
- ▶ Declaración Global de Derechos Humanos de EY
- ▶ Declaración Global de Diversidad, Equidad e Inclusión.

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

Asociación de Empresas Familiares del Perú (AEF)	CAENE Educación Ejecutiva	Cámara de Comercio Suiza en el Perú (CCSP)
Asociación de Empresas Inmobiliarias del Perú (ASEI)	Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM)	Cámara de Comercio y Producción de La Libertad (CCLL)
Asociación de Buenos Empleadores (ABE)	Cámara de Comercio Australiana (APCCI)	Cámara de Comercio y Producción de Piura (CCPP)
Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales (Procapitales)	Cámara de Comercio de Canadá (CCCP)	Cámara de Comercio de España en el Perú (COCEP)
Asociación Es Hoy	Cámara de Comercio de Lima (CCL)	Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX)
Asociación de Exportadores (ADEX)	Cámara de Comercio e Industria de Arequipa (CCIA)	Endeavor Perú
Asociación Invirtiendo en el Perú (inPeru)	Cámara de Comercio e Industria Peruano Alemana (AHK Perú)	Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE)
Asociación para el Desarrollo de la Dirección (APD)	Cámara de Comercio e Integración Colombo Peruana (COLPERU)	Instituto Peruano de Auditores Independientes (IPAI)
Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN)	Cámara de Comercio, Industria, Servicios, Turismo y de la Producción del Cusco	Perú Sostenible
Asociación Peruana de Capital Semilla y Emprendedor (PECAP)	Cámara de Comercio Peruano Británica (BPCC)	Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía (SNMPE)
Asociación Peruana de Finanzas (APEF)	Cámara de Comercio Peruano Chilena	Asociación Peruana de Energías Renovables (SPR)
Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)	Cámara de Comercio Peruano China (CAPECHI)	

# 1.8

## 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:  
High Net Worth:  
Private Wealth  
Law

Chambers  
& Partners:  
categoría Labour  
& Employment,  
Tax

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

**Leaders League:**  
categorías Labor &  
Employment, Transfer  
Pricing, Tax Litigation, Wealth  
Management, Banking & Finance,  
Corporate M&A, Corporate Tax,  
Accounting Outsourcing,  
Banking & Finance /  
Regulatory Law,  
Fintech.

**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 décimocuarto  
año consecutivo  
Perú Sostenible

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

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



# Acercas de este informe 2

**(GRI 2-3)**

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año fiscal (FY25) que comprende el periodo del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025, 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 de Sostenibilidad y Cambio Climático, 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 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

(GRI 3-1)

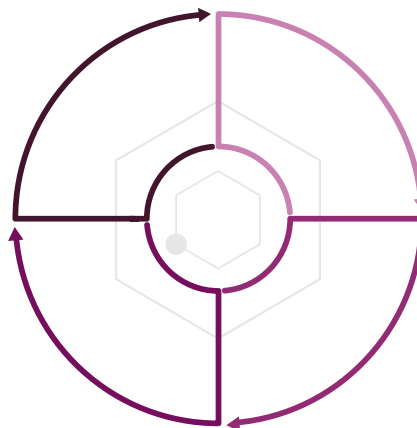
En EY Perú, la identificación de los temas materiales es un proceso clave para asegurar que nuestro enfoque en sostenibilidad se mantenga alineado con nuestra estrategia corporativa y las expectativas de nuestros grupos de interés. Para ello, seguimos un proceso estructurado que nos permite evaluar y 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 los temas priorizados, asegurando una cobertura adecuada en nuestro reporte.

Reconociendo la evolución constante de nuestro entorno y los retos emergentes en sostenibilidad, en el FY2025 actualizamos nuestro análisis de materialidad, 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)

### Valor para los clientes

- Protección de datos, privacidad y ciberseguridad
- Ética e integridad empresarial
- Calidad, integridad y relevancia de los servicios
- Antisoborno y anticorrupción

### Valor para el talento humano

- Diversidad, equidad e inclusión
- Desarrollo del capital humano y gestión del talento
- Salud y Seguridad Ocupacional
- Bienestar del personal y condiciones de empleo

### Valor financiero

- Desempeño económico y creación de valor a largo plazo
- Gobierno corporativo y cumplimiento

### Valor social

- Estrategia frente al cambio climático
- Derechos Humanos



## ESPACIOS DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Promovemos relaciones con nuestros grupos de interés sustentados en la confianza recíproca y en una comunicación abierta y transparente, pilares para impulsar un crecimiento compartido. En EY Perú, contamos con diversos espacios de diálogo que nos permiten comprender sus intereses, expectativas y percepciones, fortaleciendo así nuestra relación y nuestro compromiso con ellos.

Canales de comunicación con nuestros grupos de interés:

### Socios

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

### Colaboradores

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

### Clientes

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

### Proveedores

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

### Gobierno y entidades regulatorias

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

### Medios de comunicación

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



## Entidades sin fines de lucro

Reuniones, comunicaciones digitales, redes sociales, contacto telefónico, eventos presenciales y virtuales, encuestas de satisfacción.

## Universidades y estudiantes

Reuniones con directivos universitarios, ferias, charlas, experiencias EY, foros, redes sociales, eventos presenciales y virtuales.

## Cámaras y asociaciones

Comités y mesas de trabajo, reuniones, eventos presenciales y virtuales, comunicaciones digitales, contacto telefónico.

## Excolaboradores

Encuestas, página web, redes sociales, boletines informativos, comunicaciones digitales, eventos presenciales y virtuales, contacto telefónico, encuentros con socios, webinars, webcasts.

## Empresarios

Página web, redes sociales, publicaciones, reuniones presenciales y virtuales, eventos, contacto telefónico, webinars, webcasts.

## Emprendedores

Espacios de formación, mentorías, publicaciones, eventos presenciales y virtuales, página web, redes sociales, comunicaciones digitales, contacto telefónico, encuestas, webinars, webcasts.

## Comunidades

Voluntariados, espacios de formación, visitas, redes sociales, eventos presenciales y virtuales.

# Generación de valor 3

(GRI 2-3)

Nuestro propósito de “Construir un mundo mejor de negocios” guía la forma en que nuestros profesionales afrontan cada uno de los proyectos que desarrollamos. Seguimos poniendo al servicio de la sociedad nuestro conocimiento, experiencia y excelencia operativa, priorizando siempre la integridad y la ética profesional. En ese camino, continuamos aprendiendo y perfeccionando 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 y trabajo en equipo.
- ▶ Personas con energía, entusiasmo y coraje para liderar.
- ▶ Personas que construyen relaciones basadas en hacer lo correcto.

### Propósito: construir un mejor mundo de negocios

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



## 3.2

### POLÍTICAS

(GRI 2-15)

En EY Perú, velamos por 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



Política Global de Cumplimiento a la Ley de Competencia y Antimonopolio

Política Global de Cargo de Director, Fideicomisario o Consejero

Política Global Antisoborno

Guía a la Política Global Antisoborno - Uso de terceras partes

Guía Antisoborno para la compra de Software, Bienes y Servicios

Política Global de Hospitalidad y Regalos

Política Global de Protección de Datos y Confidencialidad

Política Global de Uso de Información Privilegiada

Política Global de Conflictos



En el FY25,  
no se registraron denuncias  
confirmadas ni casos de  
conflicto de interés dentro  
de nuestras operaciones.

Guía Global  
contra el Lavado  
de Dinero

Guía Suplementaria a la Guía Global contra  
el Lavado de Dinero - Diligencia debida con  
respecto al personal y contratistas de EY

Política de  
Alianzas y  
Ecosistemas

Política Global del  
Uso de Nombre  
de EY

Guía Global de  
Redes Sociales

Política Global  
de Retención de  
Documentos

Política Global de  
Seguridad

## ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-2)

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



● 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, entre otras.

## 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.

# 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, creemos que el conocimiento genera mayor valor y abre más oportunidades de desarrollo, contribuyendo así a la construcción de un mejor país y, por extensión, de un mundo mejor. Por ello, ponemos estos contenidos a disposición del público mediante publicaciones gratuitas, tanto en formato impreso como digital.

A continuación, algunas de nuestras publicaciones emitidas en el FY25:



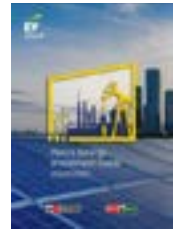
Peru's Business and Investment Guide 2024



Peru's Business and Investment Guide 2024: Peru, a gateway to investment opportunities



Peru's Mining & Metals Investment Guide 2024/2025



Peru's Energy Investment Guide 2024/2025



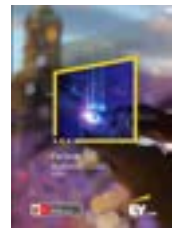
Latam Lithium Guide 2024/2025



Guide to Investing in Infrastructure Projects in Peru 2024/2025



Peru's Business and Investment Guide in Agriculture and Agribusiness 2024/2025



FinTech Business Guide 2024



Guía Práctica  
de NIFF y  
Sostenibilidad  
2024/2025



Travesías  
Ultramarinas de  
Túpac Yupanqui



Nuevos  
horizontes de la  
madurez digital  
en el Perú



Arraigo



Revista Execution  
Ed. 21 (noviembre  
2024)



Revista Execution  
Ed. 22 (marzo  
2025)



Encuesta  
"La evolución del  
CRO frente a los  
riesgos volátiles"



Peru's Mining &  
Metals Investment  
Guide 2025/2026



Estudio de gobierno,  
gestión de riesgos y  
auditoría interna



El viaje del cambio:  
cómo potenciar a las  
personas a través  
de experiencias  
transformadoras



Cloud adoption  
survey para la  
industria financiera  
en latinoamérica  
2024



Revista LEC



Estudio sobre  
digitalización  
contable en el Perú



Encuesta Salarial  
2024



Desafíos y  
tendencias 2025  
para las empresas  
de Latinoamérica



# Talento humano

# 4

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

60%

de mujeres menores de 30 años

En el último año fiscal:

269

promociones

**Cuadro N° 1 - Colaboradores por género**

Género	Número FY23	Número FY24	Número FY25
Hombre	956	1,041	1,079
Mujer	1,112	1,178	1,213
<b>Total</b>	<b>2,068</b>	<b>2,219</b>	<b>2,292</b>

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

Grupo etario	Número FY23	Número FY24	Número FY25
Menores de 30 años	1,187	1,310	1,323
Entre 30 y 50 años	819	845	899
Mayores de 50 años	62	64	70
<b>Total</b>	<b>2,068</b>	<b>2,219</b>	<b>2,292</b>



## ALTOS DIRECTIVOS

(GRI 202-2)

**Cuadro N° 3** - Directivos por lugar de procedencia\*

Procedencia	FY23		FY24		FY25	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Perú	103	94%	103	93%	119	94%
Extranjero	7	6%	8	7%	7	6%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

**Cuadro N°4** - Directivos por género\*

Género	FY23		FY24		FY25	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Mujer	42	38%	44	40%	53	42%
Hombre	68	62%	67	60%	73	58%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

\* 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.

## 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 diseñada para medir el clima laboral en dos ediciones durante el año, en abril y octubre. Su objetivo es escuchar a nuestros colaboradores (ingresados hasta una fecha de corte determinada) y comprender qué es lo más importante para dar forma a su futuro colectivo en EY, bajo el lema #ShapeTheFutureWithConfidence.

Los temas clave que se consideran para la firma incluyen:

- ▶ Compromiso
- ▶ Satisfacción
- ▶ Propósito e impacto
- ▶ Inclusión
- ▶ Habilidades y aprendizaje
- ▶ Liderazgo
- ▶ Bienestar

Los resultados de las últimas ediciones muestran que los aspectos relacionados con Engagement (Compromiso), Exceptional Experience (Satisfacción) y Wellbeing (Bienestar) han sido fortalezas, con más del 70% de respuestas favorables en el país, y una participación promedio local del 86%.

Resultado de la participación de EY People Pulse en FY23, FY24 y FY25:

80%, 88% y  
86%

respectivamente.

- ▶ **Leadership Feedback o Upward Feedback:** Encuesta anual para que los colaboradores puedan brindar feedback constructivo y anónimo a sus líderes, evaluando en qué medida demuestran los comportamientos clave del modelo de liderazgo transformacional. Esta iniciativa está alineada con nuestra estrategia EY: *All In*, que busca desarrollar equipos fomentando la confianza, inclusión e inspiración para enfrentar juntos y con valentía los desafíos futuros.
- ▶ **Reconocimientos - SHINE EY:** campaña que brinda la oportunidad de reconocerse y homenajearse entre colaboradores que han sido role models en comportamientos clave para la cultura EY #TogetherAllin. Estos comportamientos incluyen: inclusión, pertenencia, inspiración, bienestar, trabajo en equipo, valores EY y sostenibilidad. Se realiza tres ediciones al año, en marzo, junio y noviembre.



## 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.

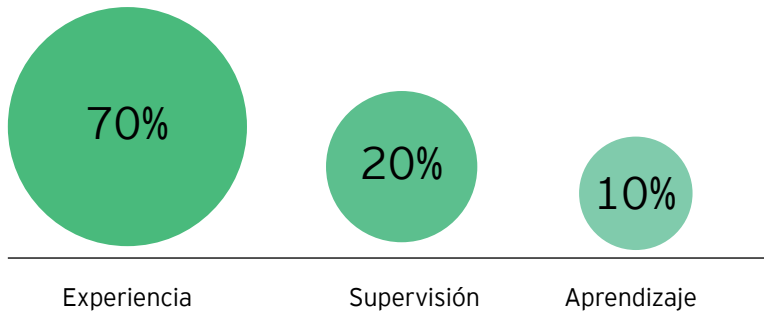
- ▶ Celebraciones de fin de año.
- ▶ After office presenciales
- ▶ Concursos y sorteos
- ▶ *Día del Trabajo:* activación presencial para fomentar la integración de los equipos.
- ▶ *Día de la Madre:* Entrega de regalos a las madres de familia de EY.
- ▶ *Día del Padre:* Entrega de regalos entre los padres de familia de EY.
- ▶ *Fiestas Patrias:* Activación con un detalle peruano.
- ▶ *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.
- ▶ *Sports dEY:* Olimpiadas para nuestros colaboradores.

## 4.3

### FORMACIÓN Y DESARROLLO

(GRI 404-1, 404-2)

En EY, 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, actualizando 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 (*e-Learning*), todos registrados en nuestra plataforma de aprendizaje.

Cada profesional también 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.

El costo total de inversiones de los distintos programas de desarrollo y especialización durante el FY25 fue de:

**S/3,381,000**

**Cuadro N° 5 - Horas de formación al año por categoría laboral y género**

Categoría laboral	Género	Horas de formación durante el FY24	Horas de formación durante el FY25
Partner	Masculino	3,318	4,676
	Femenino	1,824	2,735
Associate Partner	Masculino	891	1,692
	Femenino	1,050	1,912
Senior Manager	Masculino	3,135	4,426
	Femenino	3,324	5,067
Manager	Masculino	7,551	10,897
	Femenino	6,281	10,412
Senior	Masculino	13,826	19,074
	Femenino	13,378	21,596
Staff	Masculino	20,058	29,037
	Femenino	23,252	33,739
Intern	Masculino	2,064	1,257
	Femenino	1,286	950
Administrative	Masculino	477	722
	Femenino	652	1,866
<b>Total</b>	<b>Masculino</b>	<b>51,320</b>	<b>71,781</b>
	<b>Femenino</b>	<b>51,047</b>	<b>78,277</b>
	<b>General</b>	<b>102,367</b>	<b>150,058</b>

## **PRINCIPALES PROGRAMAS DE FORMACIÓN:**

En EY, 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 tres maestrías 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, 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 FY25:** 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.

**Annual Independence Update FY25:** 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 (LEAD) 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.

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. En ese sentido, es importante destacar que el 100% de nuestros colaboradores, con evidencias de desempeño, participa de nuestros procesos de evaluación (LEAD).

**Cuadro N° 6** - Colaboradores que recibieron la evaluación de desempeño en el FY25 por categoría laboral y género

Categoría laboral Línea de Servicio / área de soporte administrativo (CBS)	Género	Porcentaje (%)
Socio/Partner	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate Partner/ Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente Senior/ Associate Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente/Assistant Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Supervising Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Senior	Masculino	100%
	Femenino	100%
Staff/Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Practicante/Intern	Masculino	100%
	Femenino	100%
Total	Masculino	100%
	Femenino	100%
<b>General</b>		100%

# 100%

de nuestro colaboradores recibieron su evaluación anual de desempeño.

**Cuadro N° 7** - Colaboradores mujeres por categoría laboral

Categoría laboral	FY23		FY24		FY25	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Directivos	42	4%	44	4%	53	5%
Ejecutivos	166	15%	169	14%	173	14%
Empleados	853	77%	919	78%	939	77%
Practicantes	51	5%	46	4%	48	4%
<b>Total</b>	<b>1,112</b>	<b>100%</b>	<b>1,178</b>	<b>100%</b>	<b>1,213</b>	<b>100%</b>

## EN BUSCA DE LOS MEJORES TALENTOS

En EY, 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
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 FY25 se efectuaron 74 eventos presenciales en diferentes universidades del país.

### **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 75 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 10,000 jóvenes.

# 363

jóvenes menores de 30 años ingresaron a EY Perú como *interns* o *trainees* durante el FY25

## 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.

Durante  
el FY25,  
**no hubo  
accidentes  
laborales**  
de ningún tipo

En el FY25, no se registraron incidentes laborales con consecuencias fatales, enfermedades ocupacionales, lesiones de gran magnitud ni accidentes laborales registrables en nuestras operaciones. Estos resultados reflejan nuestro compromiso con la seguridad y la implementación efectiva de nuestros protocolos de prevención de riesgos. A continuación, el detalle de los indicadores reportados:

- ▶ Fallecimientos: 0 casos (0%)
- ▶ Lesiones con grandes consecuencias: 0 casos (0%)
- ▶ Lesiones registrables: 0 casos (0%)
- ▶ Enfermedades ocupacionales: 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 5 cursos mandatorios que se ofrecieron de manera virtual para todos los colaboradores:

- ▶ Actividades de prevención frente al COVID-19
- ▶ Peligros y riesgos inminentes
- ▶ Riesgos disergonómicos
- ▶ Prevención de enfermedades crónicas
- ▶ Prevención del hostigamiento sexual laboral

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

- ▶ Cómo identificar la diabetes en sus etapas iniciales
- ▶ Estrés laboral
- ▶ Columna y postura
- ▶ Alimentación y hábitos saludables
- ▶ Risoterapia
- ▶ Gestión del estrés y ansiedad
- ▶ Cuidado de la Salud Mental en el Entorno Laboral: Estrategias de Autocuidado para Profesionales
- ▶ Acupresión y automasaje
- ▶ Medidas preventivas contra el Cáncer

### **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.
- ▶ Programa de cuidado de la piel: se proporciona bloqueador solar a los colaboradores del pool de servicios y procuradores como parte de las medidas de protección dermatológica.

- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

# Valor de la diferencia 5

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 INCLUSIÓN

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

A través de nuestra estrategia *All in*, 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 719 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 1,318 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 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 LGBTQ+: Durante junio, organizamos eventos y foros regionales para fortalecer el sentido de pertenencia y reafirmar nuestro compromiso con la diversidad.

Durante el FY25, promovimos a los cargos de socios, directores ejecutivos o directores (PPEDD) a 20 colaboradores, de los cuales 65% correspondieron a mujeres y 363 jóvenes menores de 30 años ingresaron a EY como *interns* 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 la transición de los colaboradores al entorno laboral después de haber estado ausentes.

**Cuadro N° 8** - Licencias parentales y reincorporaciones FY25

	Número de licencias parentales	Número de reincorporaciones	Tasa (%) de reincorporaciones
Maternidad	27	26	96%
Paternidad	29	29	100 %
Total	56	55	100%

Durante el FY25, las áreas de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo realizaron charlas virtuales y presenciales dirigidas a madres gestantes y lactantes. El objetivo de estas charlas fue dar a conocer los beneficios legales que tienen, como el permiso por lactancia y el acceso a los lactarios institucionales, como también brindar recomendaciones y técnicas sobre la lactancia materna, contando para ello con 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, 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.

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

En el FY25, 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".



# Efecto multiplicador que cambia la vida

# 6

# 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:

18

Iniciativas

164

Voluntarios

15,160

Vidas impactadas

Durante el periodo aquí reportado de julio 2024 a junio 2025, las iniciativas de voluntariado se ejecutaron de forma virtual y presencial.

**EY RIPPLES:** nuestra estrategia global de Responsabilidad Corporativa Global, la cual se enfoca en tres ejes estratégicos diseñados para generar un impacto positivo y multiplicador en las comunidades donde operamos.

**1. Trabajo con emprendedores de impacto:** Apoyo a emprendimientos que aportan al avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- ▶ *Impact Entrepreneurship 101.* Nuestros voluntarios participaron evaluando uno o varios planes de negocio de emprendedores de impacto, brindándoles retroalimentación estratégica orientada a fortalecer sus modelos y apoyar la escalabilidad de sus proyectos. A través de esta experiencia, contribuyeron directamente al desarrollo de iniciativas que buscan generar beneficios económicos, sociales y ambientales sostenibles.
- ▶ *Impact Hive:* Nuestros voluntarios participaron en sesiones colaborativas de lluvia de ideas para compartir sus conocimientos y experiencias con un emprendedor enfocado en la educación de nuevas generaciones. A través de este acompañamiento, contribuyeron a identificar soluciones y estrategias para superar los desafíos que enfrenta su proyecto, fortaleciendo así su capacidad de impacto y continuidad.

- ▶ **Ecosistema de emprendimiento:** Participaron de los “viernes de pitch”, donde brindaron retroalimentación directa a emprendedores de Venezuela para fortalecer y potenciar sus presentaciones. A través de este espacio, los colaboradores aportaron recomendaciones sobre narrativa, claridad del modelo de negocio y propuesta de valor, contribuyendo a que los emprendedores mejoren su discurso y aumenten sus posibilidades de avanzar en sus proyectos.
- ▶ **Impact Hive - Brainstorming en inglés:** Participaron de una sesión en inglés para apoyar a un emprendedor ambiental dedicado a mejorar la calidad del aire. Durante la actividad, tuvieron la oportunidad de resolver un reto específico, aportando ideas, perspectivas técnicas y soluciones innovadoras que contribuyeron al fortalecimiento de su proyecto y a impulsar su impacto ambiental.

**2. Apoyo a las futuras generaciones:** Busca fortalecer las habilidades, capacidades y oportunidades de niñas, niños y jóvenes, con el fin de prepararlos para integrarse de manera exitosa y plena a la sociedad. Este enfoque promueve su desarrollo educativo, personal y social, reconociendo que invertir en ellos hoy genera un impacto positivo y sostenibles en la sociedad del mañana.

- ▶ **Programas de becas Talentos EY:** Desde su inicio, en 2008, nuestro programa ha beneficiado a 109 estudiantes, de los cuales 70 egresados fueron parte de la Firma. A través de este programa, financiamos 17 medias becas por ciclo académico en cinco universidades del

país: Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Pacífico, Universidad de Lima, Universidad Privada del Norte y Universidad de Ingeniería y Tecnología). Además del apoyo económico, el programa ofrece a los becarios la oportunidad de realizar prácticas profesionales, fortaleciendo así su formación y aumentando sus posibilidades de integrarse y desarrollarse exitosamente en el mercado laboral.

### **3. Aceleración de la sostenibilidad**

**ambiental:** promueve comportamientos, tecnologías y modelos de gestión que permitan avanzar más rápido hacia la protección del medioambiente y la mitigación del cambio climático. Este eje busca fomentar prácticas responsables, promover la adopción de soluciones innovadoras y fortalecer capacidades que contribuyan a reducir impactos ambientales, optimizar el uso de recursos y generar un desarrollo más sostenible para las generaciones presentes y futuras.

- ▶ 10 voluntarios participaron en un Safari virtual orientado a apoyar la recuperación de la vida silvestre en el Parque Nacional de Gorongosa, en Mozambique. A través de esta iniciativa de ciencia ciudadana, los participantes colaboraron en la identificación y clasificación de imágenes de fauna silvestre, generando información clave para fortalecer los esfuerzos de conservación y restauración de uno de los ecosistemas más emblemáticos y biodiversos del continente africano.
- ▶ Maratón Zooniverse Penguin Watch: 33 de nuestros voluntarios se unieron a una expedición virtual en la Antártida para apoyar un proyecto de investigación que estudia las amenazas que enfrentan las colonias de pingüinos. A través de su participación, contribuyeron a la clasificación de imágenes y a la recopilación de datos científicos esenciales para la protección y conservación de estas especies.
- ▶ Workshop: explorando la biodiversidad con Earthwatch: 12 de nuestros voluntarios participaron en un taller virtual orientado a comprender cómo las herramientas impulsadas por inteligencia artificial permiten rastrear y proteger la vida silvestre en entornos urbanos. A través de esta actividad, los participantes adquirieron conocimientos sobre aplicaciones tecnológicas para la conservación y fortalecieron su comprensión del rol que la ciencia y la innovación desempeñan en la protección de la biodiversidad.

**TRABAJO PROBONO:** A través de esta iniciativa, brindamos servicios profesionales de manera gratuita a organizaciones sin fines de lucro que trabajan para generar impacto social. Además, los proyectos pro-bono desarrollados por el área de Impuestos se canalizan a través de la Alianza Pro-bono, entidad que promueve esta modalidad entre los abogados del país. Somos miembros de esta alianza desde 2013, lo que reafirma nuestro propósito de aportar nuestras capacidades técnicas para fortalecer a las organizaciones que impulsan el bienestar y el desarrollo en nuestras comunidades.

7

Organizaciones

2,314

Horas

## 6.2

### CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA HACIA LA COMUNIDAD

- ▶ Campaña de friaje “Abriga un corazón”: Iniciativa que brinda abrigo y apoyo a las comunidades más afectadas por las bajas temperaturas en el país. Gracias a la solidaridad de nuestros colaboradores, reunimos 408 prendas de abrigo que serán distribuidos por la Asociación Juguete Pendiente en las regiones de Puno, Cusco, Áncash, Ayacucho, Apurímac y Cajamarca, llevando protección y esperanza a quienes enfrentan condiciones de frío extremo.
- ▶ Campaña de Navidad “Plástico que transforma vidas”: Orientada a promover el reciclaje y la responsabilidad ambiental entre nuestros colaboradores. Gracias al compromiso los colaboradores de las sedes de Lima y Arequipa, logramos superar ampliamente la meta alcanzando una recolección total de 212 kilos de botellas y tapitas de plástico. Todo el material fue entregado al programa “Reciclar para ayudar” de Aniquem, que convierte estos residuos en fondos que cofinancia la rehabilitación de niños y adolescentes sobrevivientes de quemaduras, incluyendo terapias y prendas compresivas esenciales.
- ▶ Campaña Escolar “Al cole con Todo”: Logramos recaudar s/21,550 monto que permitió entregar 431 kits escolares a niños de las comunidades nativas de Purús, en Ucayali. Estos fueron distribuidos por la Fundación Oli, contribuyendo directamente al acceso a materiales educativos y al desarrollo de la próxima generación.
- ▶ 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.
- ▶ Campaña de friaje “Un abrigo con calor solidario”: Se logró recolectar más de 800 prendas, que posteriormente fueron clasificadas por nuestros voluntarios para armar 160 kits solidarios. Estos kits fueron distribuidos por la Fundación Oli a familias de Apurímac y Cusco, apoyándolas durante la temporada de bajas temperaturas.
- ▶ Donación a la Asociación Vidawasi Perú, organización que brinda atención y acompañamiento a niños que enfrentan el cáncer en el país. Este aporte fue posible gracias a la generosidad colectiva de nuestros profesionales y permitirá adquirir los recursos esenciales que requieren para continuar con su labor en beneficio de los pacientes y familias.
- ▶ Donación al colegio público I.E. N°1051 “El Olivar”, el cual se encuentra dentro de nuestra zona geográfica de influencia. La donación de 50 laptops tuvo por objetivo contribuir al desarrollo educativo y tecnológico de los estudiantes.

- ▶ Donación de 50 laptops a la Congregación de Concepcionistas Franciscanas de Copacabana, en apoyo a los espacios educativos de la Aldea del Niño Beato Junípero Serra (Junín) y del Hogar San Francisco de Asís (Cusco) con el propósito de impulsar el acceso a la tecnología, fortaleciendo el entorno de aprendizaje de niños y jóvenes.
- ▶ 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.

El total de contribuciones sociales durante el FY25 fue más de

**S/256,500**

Como parte de nuestra estrategia *All In*, buscamos generar nuevo valor para todas nuestras partes interesadas y consolidar el liderazgo de EY como una organización líder en servicios profesionales. Nuestra ambición es dar forma al futuro con confianza, impulsando acciones que fortalezcan tanto a nuestra gente, como a nuestros clientes y a la sociedad.

Para nuestra gente, significa formar líderes capaces de anticipar, innovar y resolver los desafíos más complejos de nuestros clientes, respaldados por la tecnología avanzada, datos y capacidades como EY.ai.

Para la sociedad, representa impulsar iniciativas que contribuyan al progreso colectivo y respondan a las necesidades cambiantes de las comunidades en las que operamos, promoviendo un crecimiento sostenible e inclusivo.

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 2025

Desde el año 2015, EY Perú en alianza a El Comercio y Asbanc, organiza el Premio Líderes Empresariales del Cambio (LEC), una distinción que reconoce a empresarios peruanos cuyo trabajo impulsa el desarrollo del país. Este reconocimiento celebra no solo el crecimiento e innovación de sus negocios, sino también su capacidad de liderar con integridad, transparencia y un compromiso profundo con la generación de empleo y bienestar en sus comunidades.

El Premio LEC es la versión local del concurso EY Entrepreneur Of The Year programa global con más de 35 años de trayectoria y presente en más de 60 países. Cada año, los ganadores de las

distintas categorías participan en un exigente proceso de evaluación que destaca historias inspiradoras de resiliencia, visión empresarial y emprendimiento responsable.

El Gran Ganador LEC, que representa al Perú, viaja a Mónaco para participar en el EY World Entrepreneur Of The Year un foro que reúne a líderes empresariales de todo el mundo. En este espacio, los participantes acceden a conferencias magistrales, mesas de discusión y sesiones de networking internacional que promueven la innovación, la conexión entre industrias y la creación de soluciones para acelerar el crecimiento empresarial a nivel global.

## GANADORES 2025

### CATEGORÍAS

Corporativa	<b>Carlos Fernández</b>	➔	Peruana de Motores H.G
Grande Consolidada	<b>Yessica Contreras</b>	➔	Grupo Cantol Representaciones e Importaciones El Inka.
Empresa Corporativa	<b>Carlos Fernández</b>	➔	Peruana de Motores H.G
Grande	<b>Cesar Madrid</b>	➔	Madrid Inmobiliaria
Gran Ganador - Premio EOY	<b>Alejandro Gamero</b>	➔	Green Care del Perú





# LEC 2025 en cifras



## 28

empresarios

## 23

empresas

# 23

candidatos

## 15

Sectores



## 36%

Mujeres



## 64%

Hombres

La mayoría son  
**empresas familiares**  
muchas lideradas por  
primera generación.

- Áncash
- Arequipa
- Cajamarca
- Junín
- La Libertad
- Lambayeque
- Lima
- Puno

- Agroindustria
- Energía y Construcción
- Salud
- Alimentos
- Industrial
- Servicios
- Automotriz
- Inmobiliario
- Servicios Ambientales
- Belleza
- Manufactura
- Textil
- Comercio
- Retail
- Transporte

## Origen de los LEC

- Lima
- Áncash
- Arequipa
- Cajamarca
- Junín
- La Libertad
- Lambayeque
- Puno



# Desempeño ambiental

En EY, impulsamos nuestro impacto ambiental a través de un enfoque integral que combina la gestión de nuestra propia huella, el fortalecimiento de capacidades internas y la colaboración para generar cambios positivos. Este enfoque nos permite no solo avanzar con nuestras metas internas, sino también acompañar a nuestros clientes en sus procesos de transición hacia modelos más sostenibles.

Nuestra estrategia ambiental se enfoca en el periodo FY25-FY30, y se construye sobre los avances logrados en años anteriores. Como parte de nuestro compromiso con el ambiente, a nivel global, alcanzamos una reducción absoluta del 40% en la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el FY25, siendo el año base el FY19.

De cara al futuro, hemos actualizado nuestra ambición climática para linearnos con los estándares actuales de cero emisiones netas. Para lograrlo, regimos nuestro actuar bajo los lineamientos que EY Global ha establecido para reducir significativamente sus emisiones absolutas, lo cual incluye:

1. Una meta de reducción del 50% de nuestras emisiones del FY25 al FY30.
2. Alcanzar cero emisiones netas al FY50, equivalente a una reducción del 90% de nuestras emisiones, tomando como base del FY19.
3. Utilizar soluciones verdes y tecnologías de reducción de carbono para eliminar de la atmósfera su huella y compensar sus emisiones anuales.
4. Proporcionar a los equipos las herramientas para calcular y reducir la cantidad de carbono emitido en los proyectos con clientes.
5. 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.

Asimismo, venimos fortaleciendo nuestras capacidades mediante el uso de tecnología para mejorar el monitoreo, la medición y la toma de decisiones, así como impulsar cambios de comportamiento en la organización. Este enfoque nos permite adaptarnos a la evolución de los estándares y marcos internacionales en sostenibilidad.

Durante el FY25, EY Perú no ha reportado infracciones y/o denuncias en materia ambiental.

Cabe resaltar que contamos con el reconocimiento del Ministerio del Ambiente por las 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 2050, con una reducción del 50% 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	FY25
Alcance 1: Emisiones directas	0.0	0.0	0.0
Alcance 2: Emisiones indirectas	381.9	323.7	345.7
Alcance 3: Otras emisiones indirectas	784.5	827.1	1,063.1
<b>Total</b>	<b>1,166.4</b>	<b>1,150.8</b>	<b>1,408.8</b>

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

Conceptos Alcance 3	Emisiones de GEI (tCO2e)		
	FY23	FY24	FY25
Consumo de agua	4.3	4.2	4.3
Consumo de papel	10.3	9.2	10.7
Transporte aéreo	768.3	806.4	1,031.9
Transporte terrestre	1.6	7.3	15.2
<b>Total</b>	<b>784.5</b>	<b>827.1</b>	<b>1,063.1</b>

Se observa un incremento de la huella de carbono en el último año, pasando de 1,150 tCO<sub>2</sub>e en el FY24 a 1,408.8 tCO<sub>2</sub>e en el FY25; no obstante, es crucial notar que este incremento es parte de una normalización de las actividades, las cuales aún se mantienen por debajo de los niveles registrados en el 2019 (pre-pandemia).

En cuanto al **Alcance 1**, EY Perú mantiene una huella directa nula debido a que nuestro rubro no cuenta con flotas vehiculares propias de combustión o maquinaria pesada.

En cuanto al **Alcance 2**, el incremento de 6.8% de las emisiones, se explica por el regreso consolidado a la presencialidad. El mayor uso de las instalaciones físicas como el aire acondicionado, iluminación, etc., eleva el consumo eléctrico de la firma. No obstante, los niveles se mantienen controlados, lo que sugiere eficiencia en la gestión energética.

Por último, el **Alcance 3** representa el principal incremento de las emisiones, el cual se explica principalmente por la reactivación de programas de desarrollo organizacional como la capacitación y entrenamiento a líderes, que requieren traslados internacionales y regionales, así como la visitas a las oficinas de los clientes del exterior. Asimismo, el transporte terrestre explica la movilidad de los colaboradores hacia las oficinas de clientes dentro del país y la reactivación de la presencialidad a nivel nacional.

El incremento de insumos básicos como papel y agua es un indicador directo de la mayor densidad de personas en las oficinas de manera concurrente.

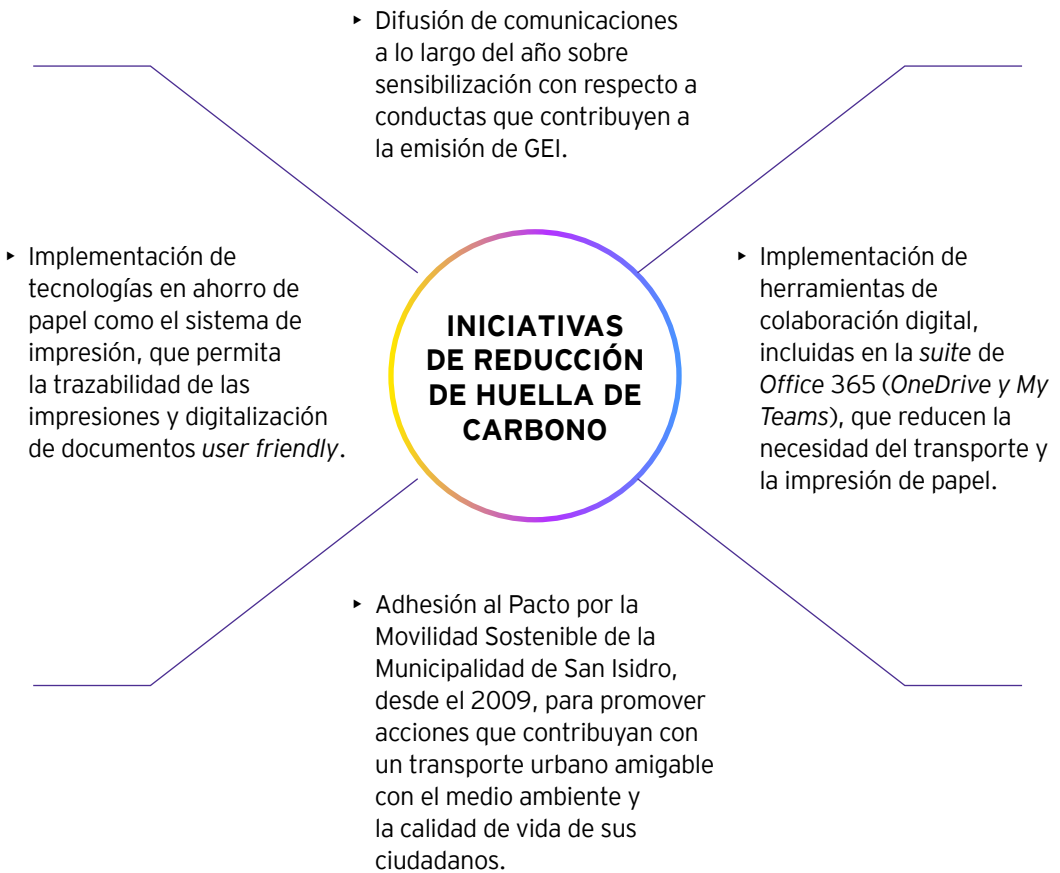
Es importante destacar que este incremento responde a una necesidad de las operaciones y de la inversión en capital humano, necesaria para la cultura de la firma, enfocada en los clientes y las personas.

Este comportamiento es coherente con la reactivación operativa en una firma intensiva en talento siendo que el compromiso de no retomar a las cifras de emisiones prepandemia se mantiene firme, manteniendo el total de emisiones por debajo de lo registrado en el año base 2019.

Las eficiencias adquiridas durante el periodo remoto/híbrido han generado cambios estructurales positivos donde contamos con una oportunidad para consolidar nuestro modelo operativo bajo en carbono en el largo plazo.

## INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO:

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



# 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:

- ▶ 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 de EY

2024 (kW/h)					
jul	ago	set	oct	nov	dic
115,761	113,166	119,202	126,165	135,869	143,321

2025 (kW/h)					
ene	feb	mar	abr	may	jun
159,117	194,340	183,447	172,127	146,485	148,384

**Total FY25 (kW/h)**

1,757,384

En el FY25, el consumo de energía disminuyó en 7.3% (137,496 kWh) respecto al FY24. Esta disminución se debió principalmente al reforzo de iniciativas orientadas al uso eficiente de la energía, tales como la optimización de los sistemas de iluminación, un mayor control en el uso de equipos eléctricos y la adopción de buenas prácticas de consumo energético por parte de los colaboradores.

## 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.

Impulsamos una gestión eficiente del recurso hídrico, promoviendo el uso responsable del agua en nuestras oficinas y fomentando buenas prácticas entre nuestros colaboradores. A través de iniciativas de sensibilización, buscamos reducir el desperdicio y reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad.

**Cuadro N° 12** - Consumo de agua de EY

2024 (metros cúbicos - m <sup>3</sup> )					
jul	ago	set	oct	nov	dic
1,036	995	836	948	916	982
2025 (metros cúbicos - m <sup>3</sup> )					
ene	feb	mar	abr	may	jun
891	1,146	1,355	1,277	1,160	1,060
<b>Total FY25 (m3/año)</b>					
12,602					



En el FY25, el consumo de agua se incrementó en 3.6% (435 m<sup>3</sup>) en comparación con el FY24. Este aumento se explica principalmente por la inauguración de una nueva oficina como parte del crecimiento de nuestras operaciones, lo que implicó una mayor demanda del recurso hídrico. No obstante, con el objetivo de promover el uso eficiente del agua, mantenemos la implementación de sistemas de ahorro en grifos y urinarios, así como acciones continuas de sensibilización dirigidas a nuestros colaboradores, reforzando la importancia de un consumo responsable del recurso.

## 4. RESIDUOS

(GRI 306-1)

EY Global, para finales de 2030 tiene como objetivo reducir por la mitad las emisiones de gases de efecto invernadero y los desperdicios generados por persona (año base FY19). Para ello, estamos desarrollando nuevas métricas y acciones para integrar prácticas positivas para la naturaleza en agua, residuos y contaminación.

Seguimos beneficiándonos del impacto positivo en los volúmenes de desperdicio de nuestra estrategia y acciones para la reducción de plásticos y del consumo de papel gracias al promoción de buenas prácticas ambientales, señaléticas y comunicaciones frecuentes, así como el 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

2025, 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.
- ▶ Mantener una estrecha relación con proveedores de gestión de residuos y reciclaje.

Promovemos el uso responsable de los recursos y la reducción de residuos a través de la digitalización y la optimización de nuestros procesos. Asimismo, hemos fortalecido nuestro canal de comunicación interna para consolidar una cultura de correcto uso y segregación de los residuos en nuestras oficinas. Por otro lado, mantenemos una relación estrecha con asociaciones y proveedores que nos permiten una eficiente disposición de los residuos.

En el último año fiscal, logramos reciclar 5.9 toneladas de papel, lo que representa un 64% más comparado a las 3.6 toneladas del año fiscal anterior.



**Cuadro N° 13 - Consumo de papel**

Uso de papel	Toneladas (Tn)		
Uso de papel	FY23	FY24	FY25
Consumo de papel	14.36	5.6	9.8
Reciclaje de papel	6.9	3.6	5.9

Como resultado de nuestras campañas internas de reciclaje y economía circular, logramos entregar 212 kilogramos de plástico a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM). Gracias a los fondos obtenidos por la venta de este material reciclado, ANIQUEM financia su labor de atención y rehabilitación de niños y niñas que han sufrido accidentes por quemaduras, permitiendo que nuestras acciones de reciclaje generen un impacto social positivo.



# Índice de contenido GRI 8

Hemos presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2025 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 2024 hasta el 30 de junio de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021


Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
<b>CONTENIDOS GENERALES 2021</b>				
<b>GRI 2:</b> Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	8,10,12	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	-	-	Tanaka, Valdivia, Arribas & 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.
	2-5: Verificación externa	-	-	El Reporte no ha sido sometido a verificación externa.
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 12, 16, 20, 36	-	-
	2-7: Empleados	36	8, 10	-
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	17	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	28	16	-
	2-28: Afiliación a asociaciones	19	-	-
	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
<b>TEMAS MATERIALES 2021</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	22	-	
	3-2: Lista de temas materiales	23	-	
<b>Desempeño económico</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	9	-	
<b>GRI 201:</b> Desempeño Económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	9	8, 9	
<b>Presencia en el mercado</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales		-	
<b>GRI 202:</b> Presencia en el mercado 2016	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	37	8	
<b>Anticorrupción</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	31	-	
<b>GRI 205:</b> Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	16	
<b>Energía</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70	-	
<b>GRI 302:</b> Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	70	7, 8, 12, 13	
<b>Agua y efluentes</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	71	-	
<b>GRI 303:</b> Agua y efluentes 2018	303-5: Consumo de agua	71	6	
<b>Emisiones</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	67	-	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
<b>GRI 305:</b> 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	
<b>Residuos</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	71	-	
<b>GRI 306:</b> Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	71	3, 6, 11, 12	
<b>Empleo</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	38	-	
<b>GRI 401:</b> Empleo 2016	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	38	3, 5, 8	
	401-3: Permiso parental	55	5, 8	
<b>Salud y Seguridad en el Trabajo</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	50	-	
<b>GRI 403:</b> Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	3, 8, 16	
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50	8	
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	50	8	
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	50	8, 16	
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	50	8	
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	50	3	
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50	8	
	403-9: Lesiones por accidente laboral	50	3, 8, 16	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
<b>Formación y educación</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	43	-	
	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	43	4, 5, 8, 10	
<b>GRI 404:</b> Formación y educación 2016	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	43	8	
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	47	5, 8, 10	
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	36, 54	-	
<b>GRI 405:</b> Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36, 54	5, 8	
<b>No discriminación</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	56	-	
<b>GRI 406:</b> No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	56	5, 8	
<b>Comunidades locales</b>				
<b>GRI 3:</b> Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	58	-	
<b>GRI 413:</b> Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	58	-	No se han reportado quejas o denuncias por comunidades locales.
<b>Privacidad del cliente</b>				
<b>GRI 418-1</b>	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.

# Agradecimientos



Angela Arrasco	Luis Apaza
Azalia Astete	Maria Alejandra Barrientos
Cynthia Villanueva	Marielena Houghton
Andrea Alba	Margarita Asmat
Antonio Benites	Marjorie Cornejo
Brenda de la Cruz	Martín Aliaga
Camille Varón	Martha Muñoz
Danalis Aller	Miya Mishima
Fernando Núñez Pazos	Muriel Gouvía
Fernando Núñez de la Torre	Nadia Malpartida
Gabriela Aramburú	Naihr Pachas
Katherine La Torre	Nathalie Gambini
Javier Salhuana	Paola García
Juan Rojas	Paulo Pantigoso
Karen Arellano	Rafaela Cillóniz
Karla Ramírez	Regina Ruiz
Lucero Durand	Úrsula Núñez

## EY | Building a better working world

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](https://www.ey.com/privacy). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban.

Para obtener más información acerca de nuestra organización, ingrese a [www.ey.com/pe](https://www.ey.com/pe)

© 2026 EY.  
Miembro de Ernst & Young Global  
Derechos Reservados

### SEDES EY

#### EY Lima

Av. Víctor Andrés Belaunde 171,  
San Isidro, Lima 15073

Av. Jorge Basadre 330,  
San Isidro, Lima 15073

Av. Jorge Basadre 350,  
San Isidro, Lima 15073

#### EY Arequipa

Edificio City Center, Piso 13, Torre Sur,  
Cerro Colorado  
Arequipa 04014

#### EY Chiclayo







Av. Federico Villarreal 115,  
Chiclayo 14009, Lambayeque

#### EY Cusco

Jr. Ricardo Palma N-18,  
Urb. Santa Mónica  
Wanchaq, Cusco 08002

#### EY Trujillo

Sede Miguel Ángel Quijano Doig  
Av. El Golf 591, Urb. Las Flores del Golf III,  
Víctor Larco Herrera  
Trujillo 13009, La Libertad

-  /EYPeru
-  @EYPeru
-  /company/ernstandyoung
-  @ey\_peru
-  /EYPeru
-  [ey.com/pe](https://www.ey.com/pe)