



**EY**

Building a better  
working world

# EY Brasil

## Relatório Anual 2019





# Sumário

---

Apresentação	3
Mensagem do Presidente	5
Destaques	6
Prêmios e reconhecimentos	7
Proposta de geração de valor	8
Histórias de 2019	10
Desenvolvimento do negócio e inovação	11
Ética e integridade	15
Diversidade e inclusão	17
Atração, desenvolvimento e retenção de talentos	19
Diálogo e transparência	22
Sobre o Relatório	25
Índice de Conteúdo GRI	27
Anexos	68
Informações corporativas	100

# Apresentação

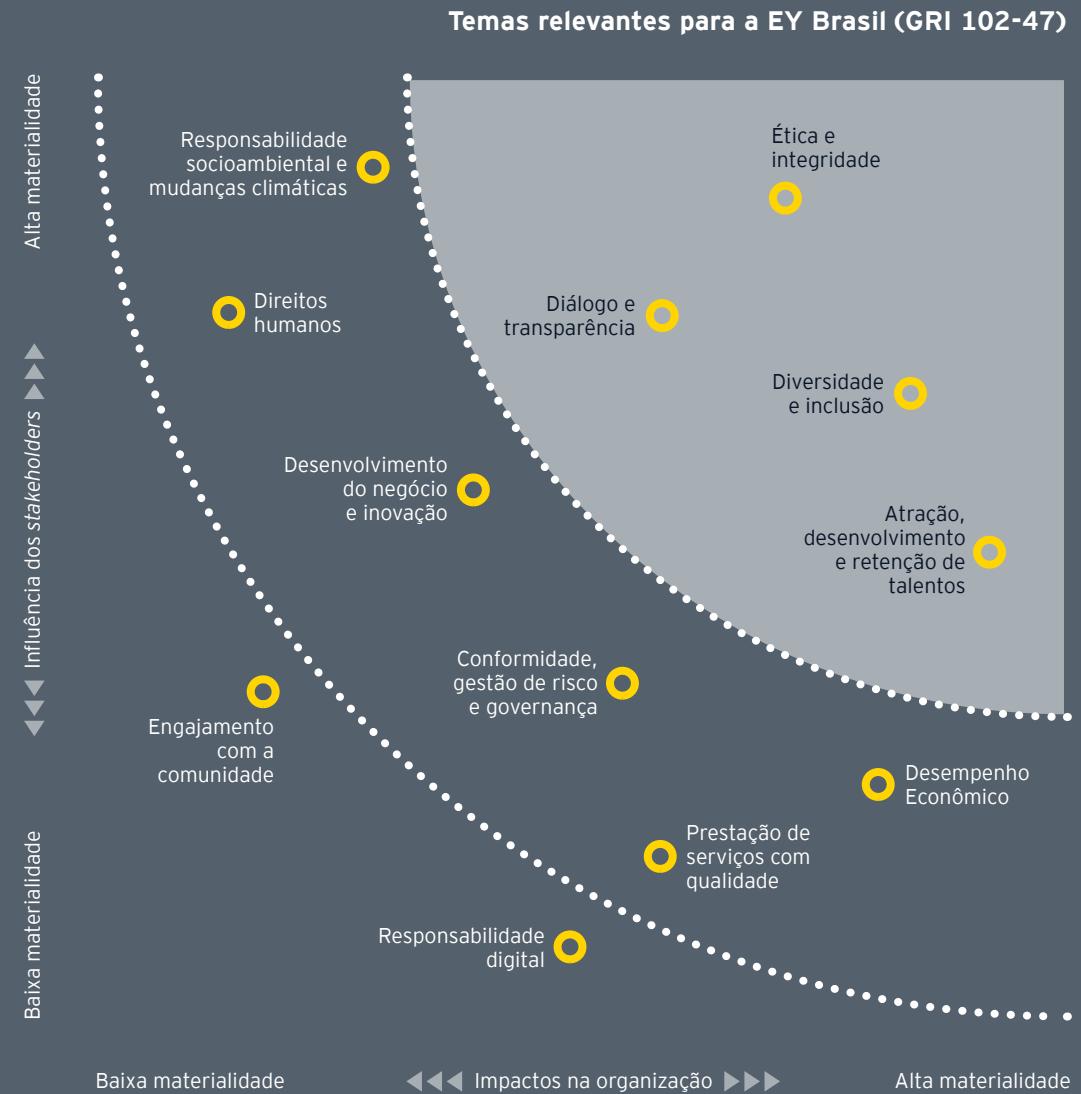
Todos os anos, voltamos a este espaço para contar aos nossos stakeholders – colaboradores, clientes, empreendedores, fornecedores, bolsa de valores, associações, órgãos reguladores e instituições do terceiro setor (GRI 102-40) – como a EY Brasil tem lidado com seus desafios e conquistas, e também o que projetamos para o futuro.

Neste Relatório Anual apresentamos os principais destaques e indicadores de nossa firma no ano fiscal 2019, que compreende o período entre 1º de julho de 2018 a 30 de junho de 2019 (GRI 102-50). Alguns fatos ocorridos antes ou depois desse período também foram incluídos por serem importantes para o contexto do relatório.

O formato e o conteúdo deste relatório estão alinhados com as diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC) e da Global Reporting Initiative (GRI), esta última no padrão Standards.

Assim sendo, a narrativa desta publicação foi organizada em torno dos temas de alta materialidade apontados por nossos stakeholders em estudo realizado em 2018 (conheça mais detalhes da consulta no capítulo “Sobre o Relatório”).

Para cada um desses temas, representados em capítulos, apresentamos nosso posicionamento e cases ilustrativos de nossas práticas relacionadas. Essas histórias de 2019 tornam nossos impactos palpáveis ao longo de todo o relatório, ora como citações no corpo do texto principal, ora como blocos de destaque.



# Apresentação



Desde outubro de 2016 a EY Brasil é signatária da Rede Brasil do Pacto Global - iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) para engajar empresas em todo o mundo a adotar políticas sustentáveis e socialmente responsáveis, e reportar sua implementação (GRI 102-12). E em 2019, fomos a única consultoria no Brasil a alcançar o nível Global Compact Advanced, que reconhece a adoção e reporte das melhores práticas de sustentabilidade. Portanto, conectamos as histórias e seus indicadores aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS).

Os ODS apresentam metas para uma ação mundial para eliminar a pobreza e oferecer uma vida digna a todos, respeitando os limites do planeta. São uma fonte de transformação estratégica, criação de vantagens competitivas e desencadeamento do potencial de mercados novos e emergentes que orientam não só os governos, mas as empresas e a sociedade.

A ONU construiu um passo a passo chamado SDG Compass para apoiar a adoção das metas:

## Entendendo os ODS | Definindo prioridades | Estabelecendo metas | Relato e comunicação | Integração

Considerando aspectos estratégicos globais e locais da empresa, assim como aspectos materiais para o Brasil, chegamos a quatro ODS prioritários:



Os assuntos destacados nesta edição do relatório perpassam todos os ODS prioritários em pelo menos uma de suas respectivas metas. No Índice Remissivo, fazemos a referência direta de cada ODS com as divulgações GRI, quando aplicável.

# Mensagem do Presidente

(GRI 102-14/102-15)

O ano fiscal de 2019 foi, para a EY Brasil, um período de consolidação. Os esforços que fizemos nos últimos anos, na integração de nossas equipes, em inovação e na gestão de pessoas, se refletiram em um salto de qualidade e eficiência nos serviços para nossos clientes, além de representarem avanços em nossa agenda de sustentabilidade.

Uma ideia que eu sempre levo comigo, e que procuro compartilhar com nossas pessoas, é: "apaixone-se pelos problemas de seus clientes". Para tanto, temos de conhecer a fundo a realidade interna e do mercado das empresas que buscam nossos serviços; ao mesmo tempo, devemos estar cientes dos desafios comuns a todas as organizações, gerados pelas transformações da sociedade e pelo ambiente de negócios; por fim, na EY Brasil, temos exercitado o desenvolvimento de soluções abrangentes, que reúnem o conhecimento acumulado em nossas diferentes linhas de serviço. Assim, atuando de forma integrada, conseguimos atender às necessidades cada vez mais complexas de nossos clientes.

A integração também ocorre de forma crescente entre a EY Brasil e as demais

firms da companhia em nossa região, Latin America South (LAS), que compõem uma rede de networking de firms-membro independentes formada por Argentina, Chile, Paraguai e Uruguai. A EY é uma empresa global, com presença em mais de 150 países, mas se organiza por meio de regiões para compartilhar recursos e conhecimento e trabalhar de forma colaborativa, o que nos deixa mais competitivos para atender clientes com operações transnacionais.

Exemplo dessa integração regional é o wavespace™ LAS - centro de inovação inaugurado em São Paulo em 2018 e que possui ambientes espelho em Santiago e Buenos Aires, permitindo uma conexão em tempo real entre as firms da região em experiências de digitalização que envolvem profissionais da EY, clientes e parceiros. Estes espaços, que se somam a outros 22 espalhados pelo mundo e são o principal símbolo da jornada de inovação que estamos trilhando, são destinados a explorar e testar ideias, soluções e produtos com um time de especialistas em tecnologias digitais como IoT, AI, UX, Blockchain, Data Analytics ou Cybersecurity.

Falando em segurança cibernética, ainda no ano fiscal de 2019, criamos o Cybersecurity Center da EY Brasil, mais um passo no nosso aprendizado relacionado aos desafios e oportunidades da Era da Transformação. Esse centro multidisciplinar reúne todo o conhecimento que temos na área de segurança cibernética e nos dá mais competitividade ainda na consultoria de projetos de digitalização de nossos clientes, em especial aqueles referentes às exigências trazidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Mais do que incorporar a inovação a uma área estratégica, o que fizemos foi incorporar a atitude de inovar à nossa cultura organizacional. Do mesmo modo como o Propósito, a Diversidade e a Inclusão - entre tantos outros valores já incorporados à nossa cultura - são hoje nosso Norte nesta jornada rumo à Era da Transformação.

É interessante notar que nossos esforços em busca de mais inovação e diversidade têm sido recompensados com a maior atração e retenção de talentos pela EY Brasil. Apenas no ano fiscal de 2019, 31 novos sócios e diretores foram incorporados à nossa equipe, além de centenas de profissionais em outros estágios da carreira. Nossa pesquisa de clima organizacional também reflete, com satisfação crescente da equipe, o ambiente de trabalho e as perspectivas de carreira que oferecemos.

A combinação de integração, inovação e diversidade tem impulsionado, na EY Brasil, a busca constante por cumprir o nosso Propósito de construir um mundo de negócios melhor, mais eficiente e inclusivo. E também colaborou decisivamente para

os resultados de negócios que obtivemos no ano fiscal de 2019, com destaque para o crescimento de 10,1% nas receitas em meio a um ambiente macroeconômico bastante desafiador.

No ano fiscal de 2020, que já está em curso, a EY Brasil continuará firme nas suas estratégias de negócio e na agenda de sustentabilidade. Queremos fazer valer nossa liderança, inspirar e contribuir decisivamente para o desenvolvimento da sociedade.

Juntos e guiados por nossos valores e nosso Propósito de construir um mundo de negócios melhor, vamos continuar a criar um amanhã de muito crescimento e sucesso.

Boa leitura!

**Luiz Sérgio Vieira**  
Presidente EY Brasil



# Destaques

ANO FISCAL 2019  
(Julho de 2018 a junho de 2019)



**5.326**

colaboradores  
em 15 escritórios.

(GRI 102-7/102-8)



**12.287**

projetos de  
5.017 clientes.

(GRI 102-7)



**42**

contratos  
assinados com  
a administração  
pública por  
meio de processos  
licitatórios.

(GRI 102-7)



**R\$ 1,65  
bilhão**

em receitas, aumento  
de 10% em relação  
ao ano fiscal anterior.

(GRI 102-7/201-1)



**17%**

de aumento da receita  
em consultoria.

(GRI 201-1)



**16%**

de aumento  
da receita na área  
de impostos.

(GRI 201-1)



**433 mil**

horas de  
treinamentos  
a funcionários.

(GRI 404-1)



**81**

horas de  
treinamento,  
em média,  
por funcionário,  
aumento de 25%.

(GRI 404-1)



**180.000**

seguidores no LinkedIn.

# Prêmios e reconhecimentos

A EY foi mais uma vez reconhecida como **parceiro #1 da SAP na América Latina**.

A EY foi reconhecida como a **empresa "Global Newcomer" do ano**, na premiação SAP® Customer Experience Partners Awards Summit.

A Forrester Research, uma das mais importantes empresas de pesquisa de mercado e tecnologia no mundo, reconheceu a EY como **líder em serviços de consultoria em inovação e líder em pesquisa global de transformação digital**.

A EY Brasil foi, mais uma vez, destaque no **Guia EXAME de Sustentabilidade**.

A EY tem melhores práticas divulgadas pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União no **Programa Empresa Pró-Etica 2017**.

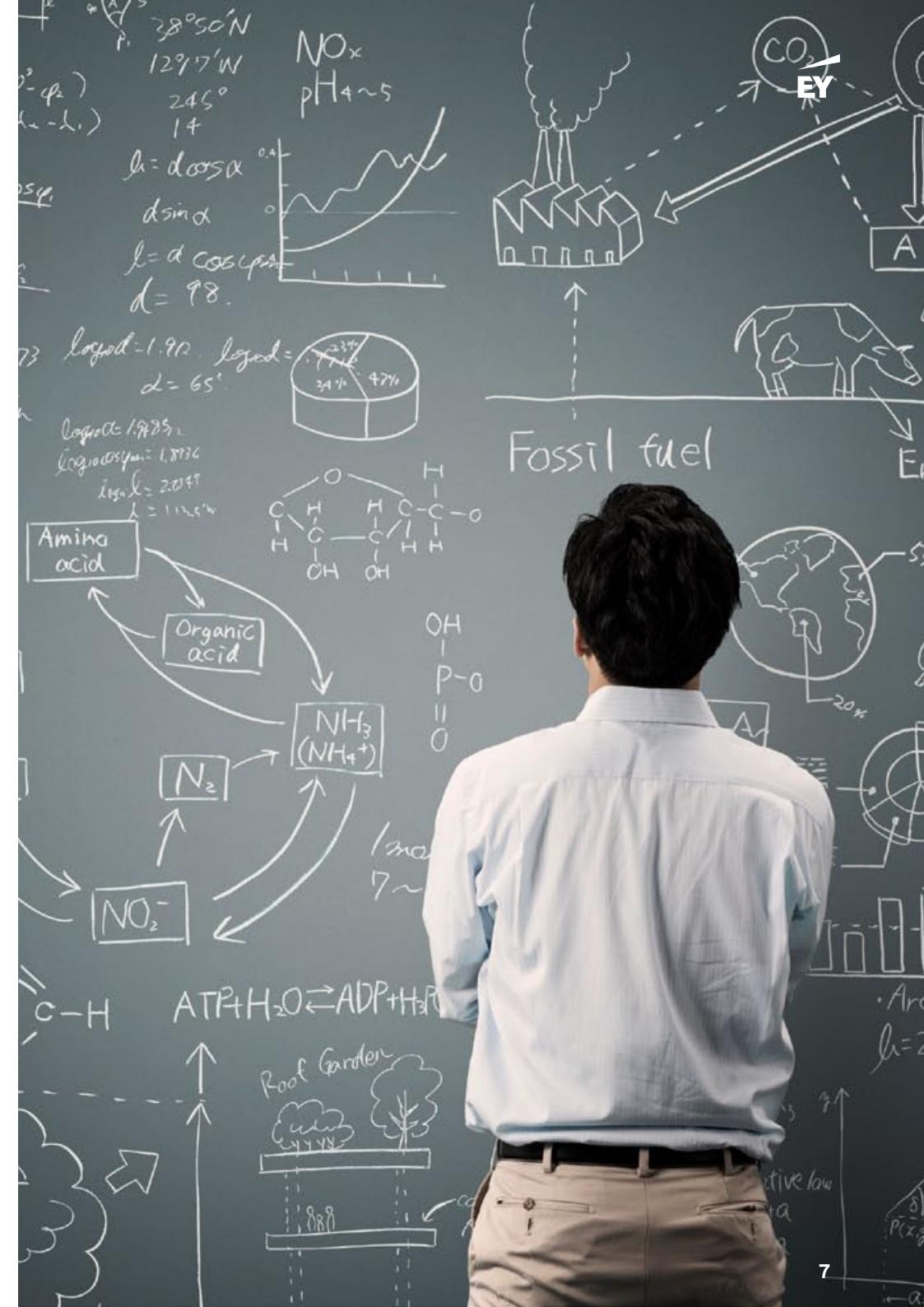
A EY recebeu nos EUA, pelo segundo ano consecutivo, o **LAC Top Influencer Partner Of The Year**.

A EY conquistou novamente a certificação anticorrupção **Trace International**, promovida pela Trace International, Organização sem fins lucrativos que reconhece empresas éticas com responsabilidade social e econômica em todo o mundo. O órgão certificador trabalha de acordo com as normas anticorrupção vigentes, incluindo o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).

A EY foi reconhecida como a melhor empresa de serviços **Robotic Process Automation (RPA)** no ranking global "HFS Top 10 RPA Service Providers 2018".

Durante Partner Kick-Off Meeting SAP, realizado em São Leopoldo, no Rio Grande do Sul, a EY foi prestigiada com o prêmio de **Top Parceiro SAP**.

Projeto da EY Brasil para o Grupo Boticário foi destaque no RFID Journal Awards, sendo homenageado como o case do ano, na categoria **"Best Retail RFID Implementation"**.



# Proposta de geração de valor

---



# Nosso modelo de negócios

O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas (GRI 102-9) e sua principal entrega é o capital intelectual de seus colaboradores. O impacto desse conhecimento nos projetos de clientes e nas causas em que nos envolvemos é a forma com que buscamos realizar nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor.

Por meio de serviços de auditoria, consultoria, impostos e transações corporativas, integrados e direcionados a enfrentar desafios de negócios, atendemos a clientes de todos os setores econômicos e portes, apoiando-os em oportunidades de melhoria e crescimento.

**A figura ao lado representa nosso modelo de negócio:**



# Histórias de 2019

---





# Desenvolvimento do negócio e inovação

No Brasil, a EY atende a clientes por meio de quatro áreas: consultoria, auditoria, impostos e transações corporativas.

Em consultoria, buscamos continuamente as melhores maneiras de trabalhar e colaborar com os nossos clientes, ajudando-os a solucionar problemas complexos e a beneficiarem-se de oportunidades de crescimento, otimização, proteção e transformação dos seus negócios. Nossa abordagem colaborativa, combinada à nossa conectividade global e entendimento dos problemas de cada setor nos inspira a fazer melhores perguntas, elaborar melhores respostas e alcançar resultados de curto, médio e longo prazo de forma sustentada.

Na área de auditoria, o cenário de negócios global está sendo remodelado por transformações e tendências, o que reflete, também, em mudanças relevantes no ambiente financeiro e de divulgação de resultados. A EY Brasil procura ajudar seus clientes a compreender e enfrentar as questões atuais mais críticas relativas a esses aspectos, com base em visões

multidisciplinares, para minimizar riscos e atender às regulamentações.

No tocante a impostos, o cenário de transformação é equivalente. Com o avanço de novas tecnologias, por exemplo, a área tributária de companhias de todos os portes e setores devem repensar suas estratégias e planejamentos, agora em linha com a disruptão. A EY tem excelência em operações de RPA (robótica) e analytics em impostos, e ajuda empresas em todos os passos da transição para a digitalização. Também ajudamos nossos clientes a lidarem com todos os aspectos críticos do cenário tributário atual, incluindo o desenvolvimento de modelos operacionais eficazes e o gerenciamento dos riscos de uma mão de obra móvel.

Por fim, nossa equipe de transações corporativas oferece consultoria personalizada para ajudar empresas a aumentar suas vantagens competitivas e o retorno aos acionistas por meio de melhores processos de tomada de decisões. Entre os principais serviços nessa área, estão: reestruturação; captura de sinergias operacionais em fusões e aquisições; apoio a transações;

impostos sobre transações; e avaliação e modelagem de negócios. Nesse sentido, dentro da linha de Transações Corporativas, temos também a EY-Parthenon - uma consultoria de estratégia, comprometida em trabalhar com nossos clientes para trazer soluções não convencionais, mas pragmáticas pensando em oferecer estratégias açãoáveis com impacto real no complexo cenário de negócios de hoje.

Dentro da evolução da EY Brasil, a inovação sempre foi tema central e ganhou ainda mais importância nos últimos anos, considerando que estamos em plena Era da Transformação, como chamamos o rápido e disruptivo processo de digitalização da sociedade e a consequente mudança no modo como as pessoas, empresas e outras organizações interagem.

Desde 2015, quando foi criado, o Centro de Inovação é peça fundamental nessa corrida, liderando e coordenando atividades inovadoras na firma. Essa missão é realizada por meio de projetos em conjunto com as linhas de serviço da EY Brasil e com ações de promoção de uma cultura inovadora.

Durante o ano fiscal de 2019, o Centro de Inovação realizou diversas atividades, como: lançamento do EY wavespace™ em São Paulo, lab focado em cocriação, demonstração de tecnologias e aceleração de projetos de transformação digital; suporte a áreas para inovarem no seu modelo de trabalho e entrega; realização de treinamentos e encontros internos para desenvolver novas competências e engajamento da comunidade; desenvolvimento de protótipos de soluções digitais para a firma; e desenvolvimento de diversos ativos digitais para demonstração, como o blockchain traceability.

Nesse período, foram realizadas em torno 140 sessões relacionadas à transformação digital, envolvendo clientes externos e internos.

**Veja, nos cases a seguir, histórias emblemáticas da capacidade da EY Brasil em inovar, contribuindo para a construção de um mundo de negócios melhor:**

## CASE



## Desafio EY

- Usar a rastreabilidade para melhorar a gestão da cadeia de valor do Grupo Boticário



## Linha de Serviço

- Consultoria



## Solução encontrada

- Rastreabilidade ponto a ponto e uso da informação nos processos de gestão



## Temas materiais relacionados

## Alta materialidade

- Desempenho econômico

## Média materialidade

- Desenvolvimento do negócio e inovação
- Prestação de serviços com qualidade
- Responsabilidade digital



## 12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



# O valor da informação

O Grupo Boticário, quinto maior varejista do Brasil e com presença em 12 países, vem passando por um profundo processo de transformação digital, no qual a área de supply chain tem papel essencial.

A empresa também possui um grande desafio na gestão de sua cadeia de valor, responsável por distribuir dezenas de milhões de produtos todos os meses. É uma operação complexa, que envolve fornecedores, fábricas, centros de distribuição e transportadores, passando pelas lojas e representantes, para, finalmente, chegar às mãos do cliente final.

Nesse contexto, a rastreabilidade dos produtos é essencial e desafiadora, sobretudo em função da expansão dos negócios do Grupo Boticário nos últimos anos.

A rastreabilidade também traz uma vantagem competitiva porque, ao saber com precisão as informações relacionadas aos produtos, como sua localização e suas especificações, a companhia pode fazer uma gestão muito mais eficaz dos estoques, do abastecimento e do atendimento aos clientes nos diversos canais e modelos de negócio do grupo, atuando diretamente na diminuição da falta de produtos e das perdas na cadeia.

Por outro lado, a rastreabilidade é extremamente desafiadora no caso

do Grupo Boticário, pois suas operações envolvem mais de sete mil pontos de venda, espalhados por 1750 cidades brasileiras.

A EY Brasil assumiu o desafio de apoiar o Grupo Boticário no endereçamento desse desafio. A consultoria foi a campo atrás das melhores opções disponíveis no mercado para a rastreabilidade de produtos, analisando a fundo cerca de 30 cases em diversas partes do mundo. No fim desse processo, a tecnologia que apresentou melhor viabilidade técnica e financeira foi a etiqueta com Identificação por Radiofrequência (RFID), uma solução aplicada com sucesso por outros varejistas, principalmente da área de vestuário.

Usando essa tecnologia, a rastreabilidade funciona a partir de uma antena ou de um leitor manual, que emite uma carga de radiofrequência em UHF – o que permite atingir grandes distâncias – para estimular as etiquetas coladas aos produtos. Em milésimos de segundos as tags fornecem uma resposta que é interpretada pelo sistema e faz a identificação. Isso significa que, de maneira muito dinâmica, é possível saber quais produtos estão nas proximidades sem necessidade de, manualmente, abrir caixas ou verificar prateleiras de estoque.

Mas havia um obstáculo importante para aplicar essa solução no caso do Grupo Boticário: essa tecnologia era considerada,

por muitos, inviável para a rastreabilidade de cosméticos, pois o custo era alto e não havia muitas opções de identificação que respeitassem a estética desses produtos. O trabalho colaborativo entre a EY Brasil, os fornecedores de etiquetas e o próprio cliente, porém, mostrou ser possível a adoção da tecnologia, abrindo espaço para a realização de um projeto piloto.

Em 2018, então, quatro lojas do Grupo Boticário foram incluídas no projeto piloto, que promoveu a etiquetagem e o monitoramento de um milhão de produtos durante cerca de seis meses. Ao fim desse período, foram documentados diversos ganhos, como redução de estoques, maior produtividade em vendas e redução de trabalho dedicado ao estoque, conjunto de benefícios que se mostrou uma grande alavanca de resultados.

O sucesso do projeto piloto levou o Grupo Boticário a iniciar a implantação da tecnologia a partir de janeiro de 2019, o que ocorreu prioritariamente na unidade de negócios Beautybox.

Agora, a empresa de cosméticos tem o desafio de implantar gradativamente a tecnologia em todas suas unidades e capturar os benefícios adicionais de seu uso, como prevenção de perdas, controle de recalls, integração dos pontos de venda, previsão de demanda e novos modelos omnichannel de atendimento.

## CASE



## Desafio EY

- Melhorar a previsibilidade da demanda por produtos na Tigre



## Linha de Serviço

- Consultoria



## Solução encontrada

- Transformação cadeia de valor, suportada por soluções tecnológicas



## Temas materiais relacionados

- Alta materialidade
  - Desempenho econômico
- Média materialidade
  - Prestação de serviços com qualidade
  - Desenvolvimento do negócio e inovação
  - Responsabilidade digital



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



# Lente inteligente

**E**frequente ouvirmos que o mercado consumidor muda rapidamente a cada dia que passa, e que as empresas dependem de agilidade de resposta para manter sua competitividade e capacidade de atender às demandas. E tudo isso é verdade. Não à toa, são crescentes os investimentos das organizações em tecnologia para previsão de vendas.

Ciente disso, a Tigre, líder brasileira na fabricação de plásticos para materiais de construção, decidiu contratar a EY Brasil, em 2016, para transformar sua cadeia de produção e distribuição, no que foi o início de uma jornada pluri-anual de transformação, com foco em geração de valor de curto, médio e longo prazo.

O desafio de modernizar e dar mais eficiência ao supply chain da Tigre não era nada trivial, uma vez que a empresa possui uma operação superlativa, com 24 fábricas - sendo 13 no exterior - e mais de 3.500 produtos em comercialização. Lançando mão de soluções tecnológicas e gerenciais da EY, a Tigre implementou uma série de mudanças na sua operação,

tendo como principal resultado o aumento do nível de serviço ao mercado e com um maior grau de eficiência.

Este trabalho consistiu em entender as necessidades dos clientes e repaginar o modelo de atendimento para melhor atendê-los. Foram trabalhados temas como promessa e cumprimento de datas, ciclo de pedidos, programação de produção e gestão dos estoques.

Por fim, foi dado o passo decisivo para a transformação da gestão da demanda da Tigre, que foi a revisão do modelo e a implantação da ferramenta SAP IBP S&OP. Essa plataforma tecnológica, desenvolvida pela multinacional SAP, possibilita total transparência na demanda com previsões de curto, médio e longo prazos. Mas não pense que basta "ligar" a ferramenta e esperar os benefícios. É preciso se preparar muito bem para aproveitar todas as suas potencialidades, o que levou aproximadamente um ano e envolveu competências de negócios e change management, além de técnica de modelagem de software.

Primeiramente, a EY conduziu junto à equipe da Tigre um trabalho de repensar todo o processo de previsão de vendas, para saber exatamente quais informações seriam importantes para que os gestores de seu cliente tomem as decisões importantes do dia a dia. Só então, usando uma abordagem Agile, o grupo começou a modelar o software e alimentá-lo com modelos estatísticos que calculam o timing ideal para se projetar a demanda da semana seguinte de cada região geográfica atendida pela Tigre. Até parece algo simples, mas o impacto da combinação do suporte matemático com capacidade gerencial é gigantesco.

A sincronização de todas as informações importantes que afetam, positiva e negativamente, a procura por produtos aumentou a acurácia da previsão de demanda e permitiu uma redução do capital de giro empregado em estoque. Se for considerado todo o projeto de eficiência no supply chain, a redução desse indicador foi bastante expressiva, ao mesmo tempo em que se verificou a melhoria no nível de serviço, com uma maior disponibilidade de produtos.

## CASE

**Desafio EY**

- Estruturar e acelerar o desenvolvimento de soluções digitais

**Linha de Serviço**

- Todas

**Solução encontrada**

- Criar um centro multidisciplinar que apoia as diferentes linhas de serviço na adoção e no desenvolvimento de soluções digitais

**Temas materiais relacionados****Alta materialidade**

- Atração, desenvolvimento e retenção de talentos

**Média materialidade**

- Desenvolvimento do negócio e inovação
- Prestação de serviços com qualidade
- Responsabilidade digital

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados**

# Vamos digitalizar juntos

**I**magine uma das grandes fabricantes de vestuário do mundo, com quase um bilhão de produtos vendidos anualmente, saber com grande acurácia qual vai ser sua demanda nos próximos meses. Isso torna possível um planejamento de longo prazo que aumenta sua competitividade e capacidade de inovação bem como diminui perdas e otimiza todo seu processo.

Agora visualize a complexidade da operação logística de uma empresa que distribui mais de 450 mil toneladas por ano de gás em botijão, por toda a região metropolitana de Santiago. E que tem, por lei, um prazo máximo de poucas horas para entregar o botijão na casa dos consumidores. Seria muito bem-vinda uma solução que diminuisse o tempo de entrega e melhorasse a distribuição otimizando a utilização de toda sua frota de caminhões, não é mesmo?

Esses dois breves casos são reais e estão entre os 42 projetos e mais de 16 mil horas de desenvolvimento já realizadas pelo LAS Analytics Hub, o centro de desenvolvimento de soluções digitais inaugurado pela EY em julho de 2018. Desde então, dezenas de profissionais de programação, matemática, operações, ciência de dados e engenharia, entre outras disciplinas, alocados em escritórios em São Paulo, Rio de Janeiro, Santiago

e Buenos Aires, estão trabalhando juntos com as áreas de serviço de nossa firma para resolver os principais desafios enfrentados pelas organizações no atual período de transformações disruptivas na sociedade.

A proposta é combinar técnicas analíticas e tecnologias disruptivas para dar eficiência e assertividade às atividades de clientes de diversos segmentos. Isso está materializado, por exemplo, no caso mencionado acima de distribuição de gás no mercado chileno. Antes do projeto desenvolvido pelo LAS Analytics Hub, o cliente da EY lançava mão de muitos recursos para atender a legislação, entregando o botijão no prazo estipulado por lei. Agora, um modelo matemático aplicado em um sistema computadorizado permite à empresa escolher qual o caminhão certo para atender à determinada demanda, dando muito mais eficiência a essa logística.

A EY acredita que a incorporação destas tecnologias no cerne dos processos de negócios ajuda a impulsionar estratégias de alocação de capital e decisões de investimento. São muitas as possibilidades de aplicação dessas tecnologias em atividades produtivas e de serviços, incluindo auditoria digital de ponta a ponta, geração de novas receitas, gerenciamentos de riscos e outras, de forma a aumentar a satisfação dos

consumidores e melhorar a experiência dos clientes com as marcas.

Outro benefício importante que a EY passou a oferecer para seus clientes a partir da criação do LAS Analytics Hub se refere a infraestrutura. Todos os projetos de digitalização de processos envolvem, geralmente, a existência de servidores e sistemas que os suportem. E, em muitos casos, o custo para a aquisição e manutenção desses equipamentos pode inviabilizar ou retardar a jornada digital de uma empresa. Para essas situações, os clientes da EY podem utilizar a infraestrutura já existente no command center do LAS Analytics Hub para “rodar” seus projetos digitais, diminuindo o investimento necessário e os riscos a ele associados, bem como a sustentação e evolução dos mesmos.

Além de trazer ao mercado inovações e disseminar a digitalização nas organizações, o Analytics Hub traz benefícios para a própria firma, como a centralização de iniciativas desse caráter, gerando mais eficiência e desempenho, e a possibilidade do desenvolvimento de uma carreira de perfil técnico para nossos profissionais, o que antes era dificultado pela fragmentação dessas atividades dentro das diferentes linhas de serviço. A integração entre elas, trabalhando em projetos colaborativos, é outro ponto de destaque.

# Ética e integridade

(GRI 102-11/102-16/102-17/102-30/205-2) / COMBATE A CORRUPÇÃO (103-2/103-3) / CONCORRÊNCIA DESLEAL (103-2/103-3)

Interna e  
externamente,  
a EY Brasil atua  
com firmeza  
no tema da ética  
e integridade  
no mundo  
dos negócios

No dia a dia de nossas atividades, nossa atuação é regida pelo Código de Conduta Global EY e pelo atendimento rígido às normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores. Todos os profissionais da firma têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações reflitam nossos valores sempre que nos deparamos com uma questão ética.

Especificamente no tema anticorrupção, as principais referências são a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY Brasil adota como princípio fundamental a tolerância zero em relação às práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação.

Para assegurar que os casos de condutas irregulares sejam conhecidos e investigados, a firma dispõe de cinco diferentes mecanismos para que stakeholders façam considerações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.

Entre os canais disponibilizados está o EY Ethics Hotline, uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O funcionamento desse canal é ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português.

Em sua governança, a EY Brasil mantém, desde 2014, um Comitê de Ética e Conformidade, que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da firma. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo, e tem como função supervisionar a evolução da firma no assunto.

Externamente, a EY Brasil trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção.

A EY Global é signatária do Pacto Global da ONU desde 2009 e a EY Brasil integra a Rede Brasil do mesmo pacto desde

2016. Essa iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) visa engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Todos os anos, a EY reporta suas ações e atualizações em sustentabilidade no COP, plataforma de reporte do Pacto Global. Em nossa última submissão, a EY Brasil foi classificada como Advanced Level, categoria mais alta de maturidade em sustentabilidade da plataforma, que demonstra como estamos empenhados em cumprir nosso propósito de construir um mundo de negócios mais sustentável, socialmente inclusivo e responsável.

Também atuamos no debate público sobre ética e integridade sendo membros do Partnering Against Corruption Initiative (PACI), do World Economic Forum, e do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.

**Veja, no caso a seguir, um exemplo da atuação da EY Brasil na promoção da ética e da integridade.**

## CASE

**Desafio EY**

- Estruturar processo de análise e gestão de riscos corporativos na Braskem

**Linha de Serviço**

- Consultoria

**Solução encontrada**

- Mapeamento e revisão dos processos de gerenciamento de riscos com a implantação da ferramenta SAP GRC Risk Management

**Temas materiais relacionados****Alta materialidade**

- Desempenho econômico
- Média materialidade**
- Gestão de risco e governança
- Desenvolvimento do negócio e inovação
- Prestação de serviços com qualidade
- Responsabilidade digital

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados**

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



# Riscos corporativos

**A**Braskem, indústria petroquímica brasileira, possui uma operação gigantesca. São oito mil funcionários, quatro unidades industriais e presença em cem países, um universo em que, diariamente, são geradas inúmeras interações entre pessoas e movimentações de matérias-primas e produtos.

Essa cadeia produtiva, plena em realizações, está exposta a diversos tipos de riscos, que precisam ser endereçados pela companhia. Em primeiro lugar existem os riscos operacionais, inerentes às atividades de produção e logística; mas, além desses, há os estratégicos, financeiros e regulatórios, que podem impactar a empresa de forma relevante se forem materializados.

Ciente disso, a Braskem contratou a EY Brasil, em 2017, para auxiliar no aprimoramento de seu processo de análise e gestão de riscos corporativos.

O primeiro passo do projeto já foi um grande desafio: suportar o mapeamento dos riscos aos quais a empresa está exposta. Desse trabalho, resultaram 105 riscos corporativos, divididos em 4 categorias: estratégicos, financeiros, operacionais e regulatórios. Além disso, foram levantados uma série de fatores associados a cada risco, isto é, o que pode favorecer a materialização e um risco com impacto corporativo.

Já em 2018, com a implementação da nova metodologia de Gestão de Riscos Corporativos e o entendimento do Universo de Riscos da Braskem, a missão passou a ser encontrar a melhor forma de monitorá-los e mitigá-los, além de definir protocolos de reação para cada um deles. E isso só poderia ser feito com o apoio de uma solução tecnológica. A solução escolhida foi o SAP GRC Risk Management, software desenvolvido para esse fim pela SAP, líder nesse

mercado no mundo e parceira da EY Brasil em diversos projetos.

Com a implantação do sistema, os gestores de riscos da Braskem passaram a visualizar, em tempo real, o grau de exposição da empresa aos riscos mapeados. Com isso, é possível, planejar ações de mitigação, com a possibilidade de agir diretamente sobre sua causa raiz, ou, mesmo, de resposta a eles, tornando a operação mais segura e eficiente.

Além disso, a solução permite o fornecimento de informações confiáveis dos riscos para a alta administração e implantação de indicadores da organização. Com esse projeto, a Braskem aprimorou seus processos de prevenção e gestão de riscos, com maior clareza e governança mais robusta sobre o tema, sendo referência para diversas empresas que a procuram para fazer benchmarking.



# Diversidade e inclusão

(GRI 203-1/405-1) / DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (103-2/103-3)

A EY acredita que o desenvolvimento das sociedades e a sustentabilidade das organizações, inclusive a nossa, dependem fundamentalmente da igualdade de oportunidades e de tratamento. Por isso, valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas, primeiramente em nossas práticas de atração, retenção e desenvolvimento de talentos, mas também por meio de apoio a entidades que trabalham na promoção de ações afirmativas.

Para a EY Brasil, equipes heterogêneas – com diversidade de gênero, etnias, orientações sexuais e crenças, entre outros aspectos – agregam modos de pensar e estilos de trabalho que, combinados, formam um ambiente de trabalho mais produtivo e ético, fortalecendo, também, a competitividade da firma. Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e valorizadas não apenas atrai e retém os melhores profissionais, mas também nos ajuda a obter melhores respostas para nossos clientes e para nossa organização.

Para estimular a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY Brasil tem uma série de iniciativas e programas, com atuação mais madura nos temas de empoderamento feminino e de profissionais com deficiência.

Na área de empoderamento feminino, há alguns anos temos diferentes programas

internos e de relacionamento externo que visam levantar o debate sobre a necessidade de se dar espaço igualitário para as mulheres no mundo dos negócios.

O "Mulheres do Brasil" conta com mulheres de diferentes segmentos, dentre elas profissionais da EY, que se reúnem mensalmente para discutir e propor ações relacionadas à educação, empreendedorismo, oportunidades iguais para mulheres e projetos sociais. O "Winning Women" atua como um programa de mentoria para empreendedoras com alto potencial de crescimento. O "Women Fast Forward" é uma plataforma que reúne nosso conhecimento e nossas ações para ampliar o debate, propor ações e fortalecer o papel da mulher. O "Women Network", grupo liderado por gerentes, sócias e diretoras, promove uma rede para diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades. Além disso, a EY participa do "Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino", criado em 2011 pela ONU Mulheres.

Já o EY Able é um programa que busca construir uma cultura de inclusão e incentivar o desenvolvimento dos profissionais com deficiências (PCDs). Esse programa visa a plena participação desses profissionais nas atividades da firma, o que tem possibilitado à EY Brasil acelerar a contratação desse perfil.

No processo de seleção dos candidatos, a firma atua em parceria com diversas instituições e ONGs e utiliza os mecanismos de comunicação das redes sociais para divulgar as ofertas de vagas. No dia a dia, são distribuídos materiais de apoio sobre o tema para todos os envolvidos no processo, como gestores, alta liderança e os próprios profissionais com deficiência. A acessibilidade e as adaptações no ambiente de trabalho, conforme as normas vigentes, também fazem parte do programa.

Outras ações da EY Brasil para contribuir para a inclusão de profissionais com deficiência são uma parceria com a Hand Talk de promoção da acessibilidade digital para pessoas com deficiência auditiva; e apoio ao Best Buddies Brasil, organização não-governamental que trabalha pela inclusão de pessoas com deficiência intelectual na sociedade e no trabalho.

**A seguir, as outras ações de inclusão e diversidade da EY Brasil:**

**Leadership Matters** ■ Tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios;

**Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI** ■ Em 2016, a EY assinou essa carta e também é uma das empresas apoiadoras da campanha Livres & Iguais (Free & Equal) da Organização das Nações Unidas (ONU);

**Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)** ■ A EY participa como membro do grupo Diretor da REIS com objetivo principal de reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão de pessoas com deficiência;

**Unity Network** ■ O comitê de trabalho LGBT+, cujo objetivo é promover a igualdade e o respeito à inclusão, combatendo atitudes preconceituosas em relação à orientação sexual e/ou à identidade de gênero no ambiente de trabalho.

**Comitê Paralímpico Brasileiro** ■ A EY tem, desde 2017, uma parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB) para o Programa de Transição de Carreira. A iniciativa tem como objetivo possibilitar a atletas paralímpicos o acesso à formação, capacitação e treinamento profissional no período posterior à sua carreira no esporte.

## CASE



## Desafio EY

- Promover e trabalhar ativamente pela equidade de gênero



## Linha de Serviço

- Todas



## Solução encontrada

- Colocar o tema da equidade de gênero como parte da estratégia de negócios da EY
- Realizar workshops com gestores de RH e D&I para multiplicar o empoderamento feminino



## Temas materiais relacionados

## Alta materialidade

- Atração, desenvolvimento e retenção de talentos
- Diálogo e transparência
- Diversidade e inclusão

## Média materialidade

- Direitos humanos

## Baixa materialidade

- Engajamento com a comunidade



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados

## 5 IGUALDADE DE GÉNERO



## 8 EMPREGO DENO E CRESCIMENTO ECONÔMICO



# Empoderamento feminino

**A**os poucos, é possível encontrar, com mais facilidade, mulheres em posições de liderança no Brasil e no mundo, principalmente em empresas com cultura organizacional mais avançada, na qual a diversidade é valorizada. A evolução, porém, é ainda pequena perto da transformação que deveria ocorrer para que a força de trabalho feminina tenha as mesmas oportunidades que a masculina; e é um engano achar que a situação está se resolvendo na velocidade adequada.

Os dados são claros e expõem com clareza a inequidade de gênero existente no mercado de trabalho. Mundialmente, menos de 7% dos chief executive officers (CEOs), os principais executivos de uma empresa, são mulheres. Índice muito similar é o da presença feminina nos conselhos de administração de organizações na América Latina (7,4%), que, comparada a outras regiões, só está à frente do Oriente Médio (0,9%) e fica muito atrás da liderança exercida pela Europa setentrional, onde mais de um terço (36,3%) dos membros de boards são mulheres. Completando o quadro, dados de 2018 da Corporate Women Directors International mostram que as mulheres ocupam apenas 16,7% dos cargos de diretoria de empresas públicas em todo o mundo.

Podem-se apontar motivos culturais e estruturais que impedem a equidade de gênero no mercado de trabalho. Mas a verdade é que, seja qual for a causa

do desequilíbrio, muitas empresas ainda não sabem do valor da diversidade em geral, e mais especificamente da presença feminina, para a competitividade e o desempenho de uma organização.

Segundo o International Corporate Governance Network (ICGN), organização internacional de princípios de governança corporativa, ter mais mulheres em cargos seniores permite às empresas inovar mais e ter um melhor desempenho. A melhoria da diversidade de gênero deveria estar, consequentemente, no centro da estratégia de qualquer empresa.

Os dados disponíveis são contundentes. De acordo com análise do S&P Composite 1500, índice mais amplo da bolsa de valores de Nova York, as empresas com mulheres no topo valem, em média, 40 milhões de dólares mais do que aquelas sem mulheres. Já o think tank Peterson Institute for International Economics descobriu que conselhos com 30% ou mais de mulheres poderiam fazer as margens líquidas de suas empresas crescerem até 6%. Isto é: a liderança diversificada de gênero está intimamente ligada à capacidade de uma organização de inovar e gerar lucros.

Por acreditar nisso e nos valores éticos de uma sociedade plural e inclusiva, a EY possui diferentes programas para estimular a ascensão de mulheres, dentro da própria firma e em sua esfera de influência. Exemplos disso são o Winning Women, um programa

de mentoria que apoia empreendedoras com conhecimento e rede de relacionamento, e o Women. Fast Forward, plataforma global de engajamento de funcionários, clientes e comunidades em torno do tema.

Para fortalecer ainda mais essa bandeira, a EY lançou, em 2017, nos EUA, e em 2019, no Brasil, o "Power Up - Poder Feminino", um workshop direcionado para mulheres, com o objetivo de ampliar a rede de relacionamentos, dar acesso a um conteúdo exclusivo de informações sobre o tema do empoderamento feminino e provocar reflexões, aprendizado e engajamento.

Com base em metodologia proprietária EY, o Power Up é dividido em cinco elementos, cada um representando comportamentos/attitudes frequentes ao gênero feminino e capazes de construir, aumentar ou diminuir as habilidades de poder. São eles: projetar confiança autenticamente; o controle da sua carreira está no seu comando; desmitifique sua rede de relacionamentos; elevar sua comunicação; realizar seu propósito.

Em 2019, o Power Up realizou workshops para clientes em São Paulo, no Rio de Janeiro e na Bahia que, somados, reuniram cerca de 350 executivas diretoras de RH e líderes de D&I. A EY Brasil acredita que, ao empoderar e engajar essas mulheres, o efeito se propaga para os talentos que elas atendem e apoiam, contribuindo para um mundo de negócios melhor e, portanto, ajudando a realizar o propósito da EY.



# Atração, desenvolvimento e retenção de talentos

(GRI 401-2/404-1/404-3)

A atração e desenvolvimento de talentos é um dos temas de alta materialidade para a EY Brasil, pois as equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo.

Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização.

Nosso objetivo é oferecer remuneração altamente competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho incluindo um pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade.

Por sua vez, o desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de treinamentos e outras ações de desenvolvimento, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar.

Os programas de capacitação são coordenados pela EYU, a universidade

corporativa da EY, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro, Recife e Curitiba e atendem os profissionais de todo o Brasil. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação.

Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária é acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador.

Ainda em relação ao desenvolvimento de nossas pessoas, lançamos recentemente o EY Badges, um programa inovador de aprendizado e compartilhamento de conhecimento, que permite aos nossos profissionais conquistar credenciais em competências importantes na era digital, moldando assim seu próprio desenvolvimento. Por meio do EY Badges,

oferecemos conteúdo sobre diferentes temas de grande relevância da Era da Transformação - ligados à liderança na era digital, diversidade e inclusão, analytics, cybersecurity, emerging technology, innovation, especialização setoriais, entre outros - a 100% de nossos profissionais, independentemente da função. Com o EY Badges, o aprendizado não se dá apenas pelo treinamento em si - é preciso praticar o que foi aprendido em situações reais de trabalho e compartilhar esse aprendizado com outras pessoas da firma, clientes e também sociedade.

Já o processo de gestão de desempenho segue as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) participam do programa de avaliação de desempenho, carreira e desenvolvimento, chamado LEAD.

## CASE

**Desafio EY**

- Ampliar o impacto das ações de responsabilidade corporativa da EY

**Linha de Serviço**

- Todas

**Solução encontrada**

- Criação do EY Ripples, programa global de responsabilidade corporativa

**Temas materiais relacionados****Alta materialidade**

- Atração, desenvolvimento e retenção de talentos
- Diálogo e transparéncia
- Ética e integridade
- Diversidade e inclusão

**Média materialidade**

- Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas
- Direitos humanos

**Baixa materialidade**

- Engajamento com a comunidade

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados**

# Exercitando o propósito

**E**le está presente em todas as conversas e ecoa quase como um mantra nas salas de reunião, nos corredores e em outros espaços de convivência da EY Brasil: nosso propósito é construir um mundo de negócios melhor. Ao contrário de muitas organizações que declaram seus valores e propósitos, e os mesmos ficam reservados a um quadro na parede ou a uma mensagem do presidente, na EY a coisa é "pra valer". As decisões de negócio e os relacionamentos dos nossos profissionais com clientes, fornecedores, parceiros, entre outros, estão permeados pelo nosso propósito, que se materializa, principalmente, nos serviços que prestamos.

Mas a EY quer ir além. Nós queremos que todo o conhecimento acumulado por nossos profissionais, em todas nossas linhas serviço, seja aplicado em prol da sustentabilidade social, econômica e ambiental das comunidades em que atuamos. E isso inclui oferecer a nossos funcionários oportunidades de canalizar seus conhecimentos, habilidades e experiências para impulsionar o crescimento sustentável e inclusivo em nossas comunidades.

Por isso, foi lançado globalmente, em dezembro de 2018, o EY Ripples, programa

de responsabilidade corporativa que tem dois principais objetivos: de um lado, transformar nosso impacto social, ampliando o alcance de nossas ações por meio de nossa rede de influência; de outro lado, aprimorar nossas próprias operações, tornando-as mais eficientes do ponto de vista ambiental.

Para atingir seus objetivos, o EY Ripples foi estruturado em três pilares. O primeiro é apoiar a próxima geração, ajudando os jovens a desenvolver mentalidades e habilidades transferíveis, como comunicação, pensamento crítico e solução complexa de problemas, qualidades que melhor os equiparão para encontrar e manter um trabalho significativo, independentemente do futuro incerto que os espera. O outro pilar tem como foco apoiar empreendedores de impacto, cujos negócios têm como objetivo ampliar o acesso a oportunidades, bens e serviços muitas vezes restritos a determinadas camadas da população. Por fim, o programa visa acelerar a adoção de comportamentos, tecnologias e modelos de negócios que protegem e regeneram o meio ambiente, criando oportunidades econômicas.

Ao lado de outras 25 localidades, a sede da EY Brasil, em São Paulo foi

uma das escolhidas pela EY para a fase piloto do EY Ripples, finalizada em outubro de 2019. A partir de então, o programa foi estendido para os demais países e escritórios que ainda não haviam sido abrangidos.

Em São Paulo, até novembro de 2019 sete iniciativas de voluntariado corporativo já estavam dentro do programa. Algumas delas já existiam, mas eram divulgadas de forma isolada, e o EY Ripples democratizou o acesso a essas oportunidades.

As metas do programa são ambiciosas e convergem para o mesmo prazo: o fim de 2022. A começar, pretendemos mobilizar um milhão de pessoas por meio da rede de pessoas e organizações da esfera de influência da EY, incluindo funcionários e parceiros. Com essa mobilização, acreditamos ser possível atingir 10 milhões de "futuros mudados", isto é, beneficiários de nossas iniciativas impactados diretamente pelo programa; por fim, projetamos atingir 100 milhões de "vidas impactadas", em todo o mundo, que serão as pessoas que se beneficiam indiretamente e cujas vidas são positivamente afetadas pelo desenvolvimento daqueles beneficiados diretamente pelas iniciativas da EY.

## CASE

**Desafio EY**

- ▶ Prover cuidado integral aos profissionais da EY Brasil

**Linha de Serviço**

- ▶ Todas

**Solução encontrada**

- ▶ Criar uma diretoria e programa de saúde corporativa

**Temas materiais relacionados****Alta materialidade**

- ▶ Atração, desenvolvimento e retenção de talentos

**Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados**

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



8 EMPREGO INCLUSIVO E CRESCIMENTO ECONÔMICO



# Cuidado integral

**C**ada vez mais, as organizações buscam oferecer apoio para seus profissionais em todos os aspectos de suas vidas, dando a eles as condições necessárias para o desenvolvimento de suas carreiras.

Pensando nisso, a partir de 2018 a EY Brasil aprimorou sua atuação em gestão de saúde, criando uma diretoria específica para o assunto, contratando profissionais para se dedicarem exclusivamente a esse tema e estruturando uma rede de promoção de qualidade de vida, bem-estar, prevenção e tratamento de doenças. Dessa maneira, a firma brasileira adere ao que há de mais avançado em saúde corporativa, cuidando dos seus profissionais de maneira integral.

A atuação da EY Brasil nessa área passou a ter como base quatro pilares: medicina ocupacional, que trata da prevenção de doenças relacionadas ao trabalho; qualidade de vida, na qual realizamos campanhas de promoção de saúde; clínica geral, que provê assistência individualizada e monitoramento de quem estiver internado(a); e plano de saúde, pilar que tem como objetivo otimizar o uso desse benefício para a firma, proporcionando seu uso consciente, para que seja algo sustentável.

A grande evolução na EY Brasil foi a implantação de um modelo de gestão de saúde que integra esses quatro pilares,

todos importantes para o resultado final almejado: o bem-estar das pessoas e o aumento de sua produtividade. Desde o início da estruturação da diretoria de saúde corporativa, muitas foram as conquistas.

Em setembro de 2018, foi inaugurado um ambulatório com consultório e sala de emergência. Um sistema informatizado foi implantado para apoiar o gerenciamento das ações e indicadores de saúde. Agora temos um diretor-médico e contratamos um médico do trabalho e um enfermeiro para atuação na sede da firma, em São Paulo, e cada um dos 14 escritórios regionais passou a ter um "ponto focal" em saúde, isto é, um profissional de outra área que ficou responsável por multiplicar entre seus colegas as iniciativas ligadas a esse tema.

O pilar de qualidade de vida, especialmente, trouxe uma nova visão sobre saúde para o ambiente da EY Brasil. Em pouco mais de um ano, mais de 5 mil pessoas participaram de nossas campanhas de saúde. Em pesquisas realizadas, o índice de satisfação dos profissionais sobre a importância das campanhas de saúde foi considerado excelente por mais de 90% dos participantes. Em outubro de 2019, por exemplo, realizamos uma palestra, com especialistas convidados, sobre prevenção ao câncer de mama. No mês seguinte, foi a vez de promover a discussão sobre o câncer de próstata, na qual um médico especialista respondeu

a dúvidas, via Skype, para pessoas de todos os escritórios no Brasil. Outros destaques são o programa de mindfulness, incluindo meditação e exercícios de concentração para aumentar o bem-estar mental, que reuniu mais de 120 participantes, e as palestras de estilo de vida, que envolveram mais de 300 pessoas online.

A EY Brasil pretende, agora, expandir e aprimorar sua atuação em saúde corporativa. O programa de saúde mental, por exemplo, será ampliado e contará com novas ações. Essa é uma área da medicina que tem atraído cada vez mais investimentos das empresas por causa do aumento da incidência de distúrbios psicológicos na população em geral, que afetam diretamente a qualidade de vida das pessoas – e também sua produtividade. Como exemplo desse cenário, a Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) divulgou estudo que revelou que em 2018 o Brasil apresentava, dentre os países da América Latina, as maiores taxas de incapacidade causada por depressão (9,3%) e ansiedade (7,5%).

Os outros planos prioritários da EY em saúde corporativa são a implantação de estratégia para o monitoramento de profissionais com doenças crônicas, a reestruturação do programa de acompanhamento de gestantes e a adoção de indicadores para medir a eficácia dos diferentes programas da área.

# Diálogo e transparência

(GRI 102-12/102-13)

Para perseguir seu propósito de construir um mundo de negócios melhor, a EY Brasil estabelece parcerias estratégicas e participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas importantes.

Entre as causas apoiadas pela EY Brasil está o aprimoramento da governança corporativa no universo empresarial brasileiro. Esse tema, que consolida as boas práticas de processos decisórios, gestão de riscos e compliance, entre outros aspectos importantes para a sustentabilidade das empresas, é tratado em profundidade no Board Members, um programa da EY Brasil com clientes e não clientes (ver detalhes no quadro ao lado).

Outro exemplo a ser destacado é o Movimento Brasil Digital, iniciativa que

a EY Brasil ajudou a criar e cujo propósito é acelerar o alinhamento do país à revolução digital - ao mesmo tempo em que cuida da inclusão da mão de obra no universo de trabalho do futuro.

A EY também é, há mais de três décadas, parceira global da Endeavor, fomentadora de empreendedorismo. No Brasil somos parceiros em diferentes iniciativas, como Scale-Up Summit e programas de voluntariado.

Por fim, a EY Brasil aderiu ao Programa Brasileiro GHG Protocol, uma publicação anual em que empresas voluntariamente apresentam informações sobre seu inventário de gases de efeito estufa.

**Veja, ao lado, as associações e fóruns dos quais a EY Brasil faz parte:**

- Associação Brasileira de Agronegócio (ABAG)
- Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)
- Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)
- Associação Brasileira de Private Equity & Venture Capital (ABVCAP)
- Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA)
- Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica (ABRACONEE)
- Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA)
- Associação dos Usuários SAP (ASUG)
- Associação Nacional dos Executivos de Finanças (ANEFAC)
- Associação Brasileira de Recursos Humanos
- Câmara Americana de Comércio (Amcham)
- Câmara Americana de Comércio (Amcham) - Rio de Janeiro
- Câmara de Comércio Brasil-Holanda
- Câmara de Comércio França-Brasil
- Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha
- Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
- Câmara Portuguesa
- Comissão de Valores Mobiliários (CVM)
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- Conselho Regional de Administração (CRA) *Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE*
- Conselho Regional de Contabilidade (CRC) *Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE*
- Conselho Regional de Economia (CORECON) *Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE*
- Conselho Regional de Engenharia (CREA/SP) *Estados - SP/DF/RS/RJ/PE/MG/CE*
- Confederação Nacional das Seguradoras (CNSeg)
- Conselho de Pronunciamentos Contábeis (CPC)
- Experience Club
- Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)
- Fundação COGE
- Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Ceará
- Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Pernambuco
- GRI Club (Setor de Real Estate e Infraestrutura)
- Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON)
- Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)
- Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (IBAPE)
- Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) *São Paulo / Campinas / Rio de Janeiro / Porto Alegre / Salvador / Curitiba*
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
- Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP)
- Money Report
- Movimento Brasil Digital
- Pacto pelo Esporte
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)
- Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
- Turnaround Management Association (TMA)
- Young Presidents Organization (YPO)

## CASE



## Desafio EY

- Apoiar a integração e atualização de conselhos de administração



## Linha de Serviço

- Todas



## Solução encontrada

- Realização de encontros de conselheiros e estudos sobre as percepções dos conselhos de administração



## Temas materiais relacionados

## Alta materialidade

- Diálogo e transparência
- Ética e integridade

## Média materialidade

- Conformidade
- Gestão de risco e governança

## Média materialidade

- Engajamento com a comunidade



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



# Conselho precioso

**A**sustabilidade de uma organização, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, dos setores da indústria, serviços ou comércio, depende fundamentalmente de boas decisões, que a direcionem para o melhor caminho. Em muitas delas, o conselho de administração – em inglês board – tem um papel decisivo: o de tomar decisões estratégicas que podem determinar o sucesso ou fracasso de uma empresa no longo prazo.

Mas para fazer boas escolhas não basta conhecer tudo do negócio em que se atua; é necessário, cada vez mais, conhecer os cenários complexos que envolvem um empreendimento, identificar os principais riscos e oportunidades desses cenários e antever tendências.

Esse é o ponto de partida do EY Center for Board Members, um centro de engajamento da EY Brasil com conselheiros de administração de diferentes empresas, criado com os objetivos de manter seus membros atualizados e proporcionar a eles a discussão intensa de problemas de negócios que depois podem

ser multiplicados em suas esferas de influência.

Desde 2013, pelo menos quatro vezes por ano, a firma convida cerca de cem conselheiros independentes para debater temas relevantes no ambiente de negócios e na sociedade em geral, em encontros presenciais nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro. Os assuntos debatidos incluem temas relacionados a negócios e regulação, como por exemplo diversidade e inclusão, gestão de crises, gestão operacional, saúde e segurança do trabalho e inovação.

No ano fiscal de 2019, por exemplo, os participantes discutiram os desafios da Era da Transformação, como a EY chama os tempos atuais, de crescente digitalização nos negócios e no dia a dia das pessoas. O consenso entre os conselheiros é que, mais do que criar um departamento de questões digitais, as empresas precisam se apropriar das tecnologias e digitalizar as relações com clientes, funcionários e lideranças.

Além de promover os encontros de conselheiros, o EY Center for Board

Members realiza pesquisas e consolida o conhecimento. No ano fiscal de 2019 um levantamento junto a diversos conselheiros revelou quais eram os focos da atuação dos conselhos de administração dos quais faziam parte: 36% responderam “área financeira e contábil”, 32% disseram “estratégia, performance e projeções” e 27% observam com prioridade os “desafios regulatórios, de compliance e riscos”.

As prioridades dos conselhos de administração, segundo o levantamento da EY Brasil, eram:

- Avaliar cenários de futuro diante do dinamismo do ambiente geopolítico e regulatório;
- Aprimorar os debates sobre os propósitos, cultura e talentos;
- Dar o próximo passo na gestão de riscos e no compliance;
- Entender os impactos da transformação digital e mudança nos modelos de negócios na estratégia corporativa.

## CASE



## Desafio EY

- Mobilizar as organizações em torno da segurança cibernética



## Linha de Serviço

- Todas



## Solução encontrada

- Criar um centro multidisciplinar que reforce a atuação da EY Brasil no tema e o engajamento dos clientes



## Temas materiais relacionados

## Alta materialidade

- Ética e integridade

## Média materialidade

- Desenvolvimento do negócio e inovação
- Prestação de serviços com qualidade
- Responsabilidade digital
- Conformidade, gestão de risco e governança



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



# Segurança por um fio

**A** crescente digitalização nos negócios e nas relações humanas tem várias facetas visíveis e benéficas: a conveniência na compra de produtos e serviços, a maior aproximação entre as pessoas, o acesso facilitado à arte e cultura; ao mesmo tempo, porém, uma ameaça acompanha essa transformação da sociedade e já gera prejuízos volumosos.

Os crimes cibernéticos, segundo pesquisa da seguradora AIG, serão responsáveis, em 2021, por perdas de US\$ 6 trilhões. Isso só contando os prejuízos tangíveis, como furtos e fraudes. Mas ainda há o impacto na privacidade: os dados e as informações de bilhões de consumidores, se não protegidos da forma adequada, estão sujeitos ao seu uso indevido, podendo causar danos também para a reputação das empresas que os detêm.

Se a ameaça é grande, por outro lado, a reação do mundo empresarial ainda é tímida. Segundo pesquisa da EY em 2018, apenas 23% das organizações operavam com nível adequado de segurança cibernética e resiliência a ataques desse caráter. As demais, de acordo com o levantamento, podem nem mesmo ter uma imagem clara de quais e onde estão suas informações e ativos mais críticos -

nem ter salvaguardas adequadas para proteger esses ativos.

As consequências dessa fragilidade cibernética são muitas. Na esfera privada, com a crescente procura dos consumidores pelos canais digitais, investir em segurança é fundamental para a competitividade, a geração de receitas e a proteção do patrimônio das empresas. Os governos, por sua vez, também precisam proteger sua infraestrutura de serviços, sob pena de desperdiçar recursos, perder espaço no comércio global e alijar cidadãos das vantagens do mundo interconectado, como a internet das coisas (IoT), por exemplo.

Visando contribuir para a digitalização responsável dos negócios e da sociedade, a EY vem se estruturando continuamente e, em 2018, lançou no Brasil seu sétimo Cybersecurity Center no mundo – e primeiro da América Latina. O espaço, localizado na sede da companhia na capital paulista, tem como objetivos mobilizar as empresas brasileiras para o endereçamento do tema – gerando conhecimento sobre segurança e privacidade na web com eventos abertos para clientes e convidados – e reforçar o treinamento de profissionais da EY nesses assuntos.

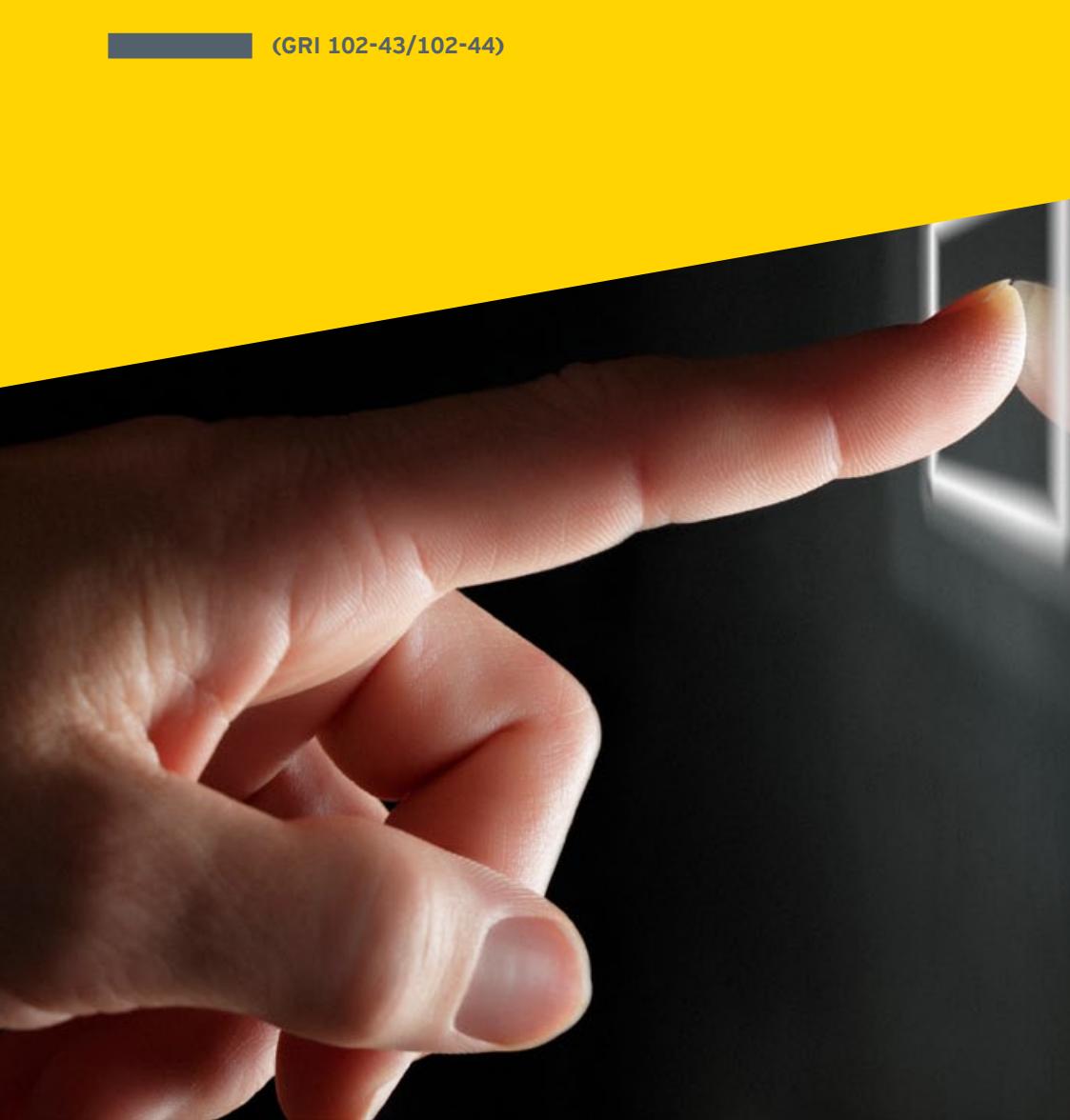
Para atingir seus objetivos, a EY Brasil investiu de forma relevante na formação de um centro de excelência em termos de recursos humanos e tecnológicos. Com investimentos de cerca de R\$ 3 milhões, o Cybersecurity Center da EY Brasil é formado pelo espaço em São Paulo e um ambiente espelho no Rio de Janeiro, possuindo o que há de mais avançado em softwares, soluções em nuvem e servidores, e reunindo, em dezembro de 2019, 70 profissionais com dedicação exclusiva.

Com essa estrutura, a EY Brasil oferece o monitoramento ininterrupto da segurança tecnológica e serviços de prevenção de riscos para outros fins, além de um conhecimento teórico e prático que a habilita a acompanhar seus clientes em toda a jornada de prevenção digital, desde a concepção de sistemas até sua execução e avaliação.

Em 2019, o Cybersecurity Center realizou cerca de 70 projetos para clientes de diferentes segmentos, como financeiro, telecomunicações e varejo, muitos deles com foco na preparação para a entrada em vigor, em 2020, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que exigirá das empresas protocolos rígidos para a custódia e o tratamento de dados digitais de consumidores.

# Sobre o Relatório

(GRI 102-43/102-44)



Este relatório foi planejado e elaborado para atender às normas da Global Reporting Initiative (GRI) e às premissas do International Intergrated Reporting Council (IIRC).

Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY Brasil, no ano fiscal 2018 foi elaborada nova matriz de materialidade para o relatório.

Nesse processo, conduzido por meio de questionário eletrônico assinado pelo Presidente da EY Brasil, convidamos stakeholders internos e externos (vide a relação no indicador 102-40) a indicar cinco temas, entre 12 pré-determinados, que julgassem mais relevantes para serem abordados neste relatório, considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo.

No que concerne ao público interno, contamos com a participação de

832 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios (134% maior do que a última matriz elaborada), representando 18,2% do nosso headcount do FY18. Para a consulta externa, convidamos 110 stakeholders externos e obtivemos um retorno de 23%. A pesquisa será realizada novamente para o FY20.

O resultado desse processo foi a matriz de materialidade apresentada na “Apresentação” deste relatório, na [página 3](#).

Foram consideradas ainda as diretrizes gerais do documento global para relatos de sustentabilidade da EY, que inclui as premissas do IIRC, para se definir e elaborar o conteúdo e estruturar seus capítulos. A EY sempre procura se aprimorar na incorporação de aspectos que permitem o alinhamento do relatório com as principais tendências de comunicação de desempenho, tornando o conteúdo simples e, ao mesmo tempo, deixando sua relevância em maior evidência.

## Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2019 da EY

Aos Sócios Cotistas da EY  
São Paulo - SP

### Introdução

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2018 a 30 de junho de 2019, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguração Limitada sobre os procedimentos utilizados pela Administração para a obtenção e compilação dessas informações de sustentabilidade.

### Responsabilidades da Administração

A Administração da EY é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2019, seguindo os critérios e os padrões para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards. Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2019.

### Procedimentos aplicados

O trabalho de asseguração limitada foi realizado de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade para Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão NBC TO 3000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade. Essa norma exige o cumprimento dos padrões éticos, o planejamento e a realização do serviço para obtermos asseguração limitada de que nenhuma questão tenha chegado ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que o Relatório Anual de Sustentabilidade 2019 não esteja adequado com os critérios e os padrões para relatórios

de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards, em todos os seus aspectos relevantes.

Em um serviço de asseguração limitada, os procedimentos de obtenção de evidências são mais limitados do que em um serviço de asseguração razoável; portanto, obtém-se um nível de asseguração menor do que seria obtido em um serviço de asseguração razoável. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor independente, incluindo a avaliação dos riscos do Relatório Anual de Sustentabilidade 2019 não cumprir significativamente com os critérios e os padrões para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards. Dentro do escopo do nosso trabalho, realizamos os seguintes procedimentos, entre outros: **(I)** o planejamento dos trabalhos; **(II)** a obtenção do entendimento dos controles internos; **(III)** a constatação, com base em testes, das evidências que suportam os dados quantitativos e qualitativos; **(IV)** entrevistas com os gestores responsáveis pelas informações; e **(V)** confronto das informações de natureza financeira com os registros contábeis. Dessa forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para permitir um nível de segurança limitada e, por conseguinte, não contemplam aqueles requeridos para emissão de um relatório de asseguração mais ampla, como conceituado na referida norma.

### Escopo e Limitações

Nosso trabalho teve como objetivo verificar se os dados incluídos no Relatório Anual de Sustentabilidade 2019, no que tange à obtenção de informações qualitativas, à medição e aos cálculos de informações quantitativas, se apresentam em conformidade com os critérios e os padrões para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards.

Considerando que esta revisão não representou um exame de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, não podemos expressar e, portanto, não expressamos opinião sobre as informações incluídas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2019, nem sobre as informações contábeis incluídas por referência ou divulgadas neste relatório. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguração limitada sobre a política e as práticas de responsabilidade social, bem como o alcance de informações futuras como metas, expectativas, projeções e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

### Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2018 a 30 de junho de 2019, para que o mesmo esteja preparado em conformidade com os critérios e os padrões para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards.

São Paulo, 15 de janeiro de 2020.

**Hirashima & Associados Auditores Independentes**  
CRC-2SP025496/0-4

*Poliana de Oliveira Hespanhol de Andrade*

**Poliana de Oliveira Hespanhol de Andrade**  
Contador  
CRC-1SP258022/0-1

# Índice de conteúdo GRI

---



## EY BRASIL - RELATÓRIO ANUAL 2019

## ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

Para o GRI Content Index Service, os serviços da GRI indicaram que o índice de conteúdo da GRI está claramente apresentado e as referências para todas as divulgações incluídas estão alinhadas com os reportes apropriados no corpo do relatório. O serviço foi realizado na versão em português do relatório.



## GRI 101 Fundação 2016

## Divulgações Gerais

## Perfil Organizacional

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>102-1</b> Nome da organização	—	EY Brasil	—	—
<b>102-2</b> Principais marcas, produtos e serviços	—	<a href="https://www.ey.com/pt_br/what-we-do">https://www.ey.com/pt_br/what-we-do</a>	—	—
<b>102-3</b> Localização da sede da organização	—	EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Tower Avenida Presidente Juscelino Kubistchek, 1909, Torre Norte, 9 andar, cj 91, Vila Nova Conceição, CEP 04545-907. Tel: +55 11 2573 3000	—	—
<b>102-4</b> Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas	—	<a href="http://www.ey.com/ourlocations">http://www.ey.com/ourlocations</a>	—	—
<b>102-5</b> Tipo e natureza jurídica	—	A sigla EY é uma referência à organização global de firmas-membro independentes da EY Global Limited (EYG, ou Global), uma sociedade de responsabilidade limitada do Reino Unido (RU) com sede em Londres. Como entidade central da organização, a EYG tem a função de promover a cooperação entre as firmas-membro independentes e garantir seu alinhamento às políticas, regulamentos e procedimentos globais. A EYG não presta serviços para clientes e não atua como holding central. Cada firma-membro é uma entidade jurídica distinta. A EY Brasil faz parte da estrutura como firma membro juridicamente independente.	—	—

**GRI 102**  
Divulgações gerais 2016

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016				
<b>102-6</b> Mercados atendidos			<p>Nossa estrutura de mercados é regional, aplicável então para Brasil, Argentina, Chile, Uruguai e Paraguai (Latin America South).</p> <p>O modelo operacional regional de Go-to-Market segmenta o mercado em Market Segments setoriais e geográficos. No caso de LAS temos 4 Market Segment Setoriais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consumer Products &amp; Retail (CPR);</li> <li>▶ Energy - considerando Mining &amp; Metals, Oil &amp; Gas e Power Utilities;</li> <li>▶ Financial Services (FS): Banking &amp; Capital Markets, Insurance, e Wealth Management;</li> <li>▶ Technology, Media and Telecommunications (TMT).</li> </ul> <p>E 3 Market Segment Geográficos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Paraguai, Uruguai &amp; Argentina;</li> <li>▶ Chile;</li> <li>▶ Brasil.</li> </ul> <p>Dentro do Market Segment Geográfico Brasil, temos os seguintes setores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Advanced Manufacturing and Mobility;</li> <li>▶ Government ;</li> <li>▶ Health Sciences and Wellness;</li> <li>▶ Private Equity;</li> <li>▶ Real State.</li> </ul>	—
<b>102-7</b> Porte da organização		<b>6, 69, 70</b>	<p>A EY Brasil obteve receita bruta de R\$ 1,644 bilhão no FY19 (julho de 2018 a junho de 2019); tinha 5.326 empregados em 15 escritórios; atuou em 12.287 projetos e atendeu a 5.017 clientes.</p> <p>Adicionalmente, no FY19, foram assinados 42 contratos com a administração pública por meio de processos licitatórios.</p> <p><u><a href="#">Planilha 102-7</a></u></p>	—
<b>102-8</b> Informação sobre funcionários e outros trabalhadores		<b>6, 71, 72</b>	<u><a href="#">Planilha 102-8</a></u>	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>102-9</b> Descrição da cadeia de fornecimento da organização	<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	9	<p>O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas. As informações sobre a gestão de pessoas podem ser encontradas nos indicadores sociais específicos. Além disso, a EY compra materiais de escritórios, contrata serviços de transportes de pessoas, fornecedores de móveis e equipamentos para escritórios, equipamentos de TI, serviços de telefonia, serviços de limpeza e administração condominial. Ao longo do FY19 a EY contou com 928 fornecedores ativos.</p> <p>A visão geral da cadeia de suprimentos na organização é ser reconhecida e considerada como um parceiro chave de negócios em todos os níveis da organização com a seguinte abordagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Desenvolvendo relacionamentos mais profundos com todas as partes interessadas;</li> <li>▶ Fornecendo conhecimento técnico e inovação nos temas abordados em colaboração com todos os envolvidos;</li> <li>▶ Desafiando o status quo;</li> <li>▶ Oferecendo processos e serviços de compras transparentes e que possam ser alavancados;</li> <li>▶ Planejando e definindo estratégias alinhadas com os objetivos de negócios.</li> </ul> <p>Fornecemos opções estratégicas de compra de materiais e serviços com alto nível de qualidade e custo competitivo. Isso inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Serviços de Real Estate que melhoraram o nosso ambiente e a qualidade de nossos colaboradores;</li> <li>▶ Serviços de viagens, reuniões e eventos que apoiam a mobilidade de nossas equipes;</li> <li>▶ Serviços de tecnologia chave para nossas operações internas e em nossos clientes; e</li> <li>▶ Fornecimento de produtos e serviços especializados de compras e gerenciamento de contratos para serviços profissionais; Talent; Facilities e Marketing.</li> </ul> <p>Nossas ações e estratégias ajudam a consolidar todo o poder de compra da EY, resultando em economia de custos, criando economias de escala, que podem ser reaplicadas no próprio negócio, além de trabalhar com nossos clientes internos e fornecedores no gerenciamento dos riscos aplicáveis.</p>	—
<b>102-10</b> Principais mudanças durante o período do relatório, incluindo a cadeia de suprimentos		—	<p><b>a)</b> Retorno da matriz da EY Auditores para São Paulo/SP Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, Torre Norte, 8º andar, conjunto 81, Vila Nova Conceição, CEP 04543-907.</p> <p><b>b)</b> Com equipes local e regional de Compras, o gerenciamento dos fornecedores, principalmente os estratégicos, considera as estratégias de categorias alinhadas com os objetivos de negócios. Ainda se busca sinergia de negócios, tanto para o crescimento da EY quanto para os fornecedores, com contratos de longo prazo e consolidação de negócios.</p>	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-11</b> Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	15	<p>Realizamos revisões internas em todas as nossas linhas de serviços e nos submetemos às revisões, normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores. Entre os procedimentos de inspeção estão revisões internas e externas de qualidade. Essas revisões atendem aos requisitos previstos em cada um dos programas e os resultados das revisões são utilizados para melhoria dos processos:</p> <p><b>1) Revisões internas de qualidade</b></p> <p><b>Assurance Quality Review (AQR)</b> - Revisão interna anual, conduzida por profissionais especializados da EY Global não vinculados com o país a ser inspecionado. O AQR avalia anualmente a estrutura e a eficácia operacional das políticas e dos procedimentos de controle de qualidade dos trabalhos de auditoria.</p> <p><b>Global Internal Audit (GIA)</b> - Processo conduzido por auditores da EY Global que atuam na terceira linha de defesa, verificando a adequação dos controles internos da organização. As inspeções do GIA objetivam fornecer avaliação independente, objetiva e aconselhamento para reforçar os controles e melhorar as operações das firmas membro da EY global.</p> <p><b>Personal Independence Compliance Testing (PICT)</b> - Teste de conformidade pessoal de independência aplicado aos gerentes, gerentes seniores, diretores e sócios com o objetivo de avaliar a adequação, na perspectiva de independência profissional, dos relacionamentos financeiros do profissional, do cônjuge e de seus dependentes. Realizado trimestralmente, inclui uma amostragem de profissionais, novos líderes, profissionais contratados recentemente e aqueles com registro de violação, de acordo com as regras de independência internas e regulatórias.</p> <p><b>Tax/TAS/Advisory Quality Review</b> - Profissionais especializados em revisão da EY Global verificam anualmente a independência e o escopo dos serviços e pré-aprovações, além de avaliar a existência de conflitos de interesse, de forma a preservar a independência profissional da firma.</p> <p><b>2) Revisões externas de qualidade</b></p> <p><b>Peer Review</b> - A revisão externa de qualidade pelos pares é o processo de acompanhamento e controle de qualidade dos trabalhos realizados por auditores independentes. Seu objetivo é avaliar os procedimentos adotados pelo contador que atua como auditor independente e pela firma de auditoria para assegurar que os trabalhos desenvolvidos atendem às normas técnicas e profissionais do Conselho Federal de Contabilidade, do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e de órgãos reguladores.</p> <p><b>Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)</b> - Iinspeciona as firmas responsáveis pela auditoria de empresas de capital aberto registradas nos Estados Unidos. Essa inspeção tem a finalidade de avaliar o cumprimento da Lei Sarbanes-Oxley, as regras da Securities and Exchange Commission, do próprio PCAOB e os padrões profissionais aplicáveis aos auditores independentes.</p>	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-12</b> Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	<b>4, 22</b>	<p><b>Endeavor</b> - Fomentadora global de empreendedorismo com a qual a EY trabalha em parceria há mais de três décadas. No Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como Scale-Up Summit e programas de voluntariado;</p> <p><b>Pacto Global</b> - Desde Outubro/2016 a EY Brasil é signatária do capítulo brasileiro. Saiba mais aqui (<a href="https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/96411-Ernst-and-Young-Brazil">https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/96411-Ernst-and-Young-Brazil</a>);</p> <p><b>Programa Brasileiro GHG Protocol</b> - Publicação anual do inventário de gases de efeito estufa da EY. (<a href="http://www.ghgprotocolbrasil.com.br/membros?locale=pt-br">http://www.ghgprotocolbrasil.com.br/membros?locale=pt-br</a>);</p> <p><b>Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)</b> - participação da EY como membro do grupo Diretor. O objetivo principal do grupo é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas;</p> <p><b>Organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil)</b> - Desde 2015, em parceria com a Best Buddies apoiamos o Programa de Amizade, que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional EY. O objetivo é que juntos eles possam realizar atividades em datas e horários combinados, mas fora do horário de trabalho;</p> <p><b>Lei Brasileira de Inclusão</b> - Acessibilidade Digital: no ano de 2016 foi iniciada a implantação, conforme as recomendações da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 02 de janeiro de 2016), a acessibilidade digital através da parceria com Hand Talk (aplicativo de libras para sites) favorecendo que gradativamente a barreira da comunicação seja amenizada para as Pessoas com Deficiência Auditiva. Para as demais deficiências a parceria com a Katalise - aplicativo Browsealaud, permite que as Pessoas com Deficiência Visual, Física, Intelectual ou múltiplas, tenha acesso aos conteúdos da firma;</p> <p><b>Fórum de Empresas e Direitos LGBT</b> - A EY atende os requisitos legais do nosso país com a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional a união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero. É importante ampliar essa inclusão, por isso uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT que tem os seguintes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus stakeholders;</li> <li><b>b)</b> Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade;</li> <li><b>c)</b> Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT.</li> </ul>	-

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-12</b> Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	<b>4, 22</b>	<p><b>Women Network</b> - programa liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades por meio de exemplos práticos motivacionais. Um Comitê de Sóciess e Diretoras revisa constantemente o plano de ação do Programa com o intuito de atender às expectativas e à realidade das nossas profissionais. Além disso, em 2018, o Women Network trouxe a ferramenta P.O.W.E.R. Up, um método para ajudar as mulheres a viver, liderar e inspirar autenticamente, para o Brasil;</p> <p><b>Grupo Aliança</b> - A EY participa do Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino, criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global. Quatro temas relevantes são investigados pelo Grupo Aliança para entender a equidade mais profundamente: Diferenças em Avaliações de Performance para Homens e Mulheres, Mulheres em Planos de Sucessão, Análise de Turnover e Salários;</p> <p><b>Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)</b> - Atualmente a EY Brasil encontra-se na etapa de definição de prioridades. Após realizar a etapa de entendimento do conceito e objetivos dos ODSs, considerou aspectos estratégicos globais e locais da companhia assim como temas materiais para o Brasil como nação, identificando quatro ODSs prioritários e relatando cases do ano fiscal 2019.</p> <p>A relação entre indicadores e ODS pode ser visualizada por indicador neste índice remissivo;</p> <p><b>Communication On Progress (COP)</b> - Todos os anos, a EY reporta suas ações e atualizações em sustentabilidade no COP, plataforma de reporte da UN Global Compact, que reforça nosso compromisso com o Pacto Global da ONU. Em nossa última submissão, a EY Brasil foi classificada como Advanced Level, categoria mais alta de maturidade em sustentabilidade da plataforma, que demonstra como estamos empenhados em cumprir nosso propósito de construir um mundo de negócios mais sustentável e socialmente inclusivo e responsável.</p>	—
	<b>102-13</b> Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais	<b>22, 73, 74, 75</b>	<p>Apoiamos associações que promovem o debate público. Graças à nossa escala e ao nosso alcance global, as conexões que fazemos também nos permitem desempenhar um papel importante na convocação e participação em discussões de problemas que são fundamentais para a firma como um todo.</p> <p>Localmente, fazemos parte do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e somos membros ativos de outras entidades de diferentes países, com o objetivo de elevar os padrões da governança corporativa mundialmente.</p> <p>Também apoiamos de forma ativa, por meio de nossos sócios e profissionais, entidades ligadas à profissão que visam à melhoria do ambiente de negócios e da qualidade dos serviços prestados. Destacamos no anexo desse indicador a relação completa da participação da EY Brasil em associações, câmaras e organismos nacionais e internacionais por meio de seus profissionais.</p>	—
			<u>Planilha 102-13</u>	

# Índice de conteúdo GRI

<b>Estratégia</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-14</b> Mensagem do presidente	<b>5</b>	Entrevista com o presidente da EY Brasil	—
	<b>102-15</b> Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	<b>5</b>	Entrevista com o presidente da EY Brasil	—
<b>Ética e Integridade</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-16</b> Declaração de missões e valores, códigos de conduta e princípios internos	<b>15</b>	<p><b>a) Cultura e valores</b> - uma cultura diferenciada começa com pessoas especiais. Nós não prestamos serviços excepcionais aos nossos clientes com simples apresentações em PowerPoint, nem criamos relacionamentos de confiança preenchendo checklists. Somos excepcionais porque trabalhamos em equipe.</p> <p>Permeando tudo isso, estão os nossos valores, influenciando a maneira como trabalhamos uns com os outros, a maneira como servimos nossos clientes e a maneira como nos envolvemos com nossas comunidades.</p> <p><b>b) Para conhecer nosso código de conduta e princípios internos, consulte:</b> <a href="https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/generic/ey_code_of_conduct_v1.pdf">https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/generic/ey_code_of_conduct_v1.pdf</a></p> <p><b>c) Demais informações no indicador 102-25.</b></p>	16

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>W 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-17</b> Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	<b>15, 76</b>	<p>A EY no Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que stakeholders façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <p><b>EY Ethics Hotline</b> (<a href="http://www.eyethics.com">www.eyethics.com</a>) - A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos Profissionais, clientes e pessoas externas à Organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar através de atendentes ou virtualmente, por meio do preenchimento de formulário com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal.</p> <p><b>Nossos Líderes</b> - Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>Talent Team (Recursos Humanos)</b> - Os Profissionais de Talent Team poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>Departamento Jurídico EY</b> - Os Profissionais do Departamento Jurídico poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>E-mail do Comitê de Ética e conformidade</b> (<a href="mailto:comite.etica-conformidade@br.ey.com">comite.etica-conformidade@br.ey.com</a>) - Por meio deste e-mail a equipe de conformidade ética recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal. Caberá à equipe de conformidade ética analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>A possibilidade de uso destes canais de denúncias é permanentemente reiterada em nossos treinamentos sobre ética e conformidade. Da mesma forma, nossas minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias através do EY Ethics Hotline.</p> <p><u><a href="#">Planilha 102-17</a></u></p>	16

# Índice de conteúdo GRI

Governança					Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas		
<b>102-18</b> Estrutura de governança da organização		<b>77, 100</b>	<a href="#">Planilha 102-18</a>		
<b>102-19</b> Processo de delegação de atividades para tópicos ambientais, econômicos e sociais		–	A EY Brasil faz parte de uma organização de firmas-membro independentes e altamente integradas, que lhe permite oferecer um serviço de qualidade excepcional. Sendo assim, as decisões tomadas a nível global chegam ao conhecimento do CEO, dos líderes das linhas de serviço e do COO. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para profissionais em postos hierárquicos abaixo do seu: equipes de gestão das linhas de serviços e departamentos da área de CBS de acordo com as funções a serem desenvolvidas.	–	
<b>102-20</b> Posições ocupadas em nível executivo com responsabilidades em tópicos econômicos, ambientais e sociais		–	O Comitê de Sustentabilidade segue inativo e bem como ocorreu nos últimos anos, todos os projetos passaram pela aprovação do Comitê Executivo, o qual tem, entre seus membros, o CEO da organização, a sócia Líder de Talent, responsável pela área de Sustentabilidade Corporativa e outros sócios.	–	
<b>102-21</b> Processos de consulta entre stakeholders e o mais alto nível de governança em tópicos sociais, ambientais e econômicos	GRI 102 Divulgações gerais 2016	–	Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros do Comitê Executivo e do Conselho Consultivo, sendo possível contatá-los pessoalmente, por telefone ou através dos e-mails corporativos. Além disso, temos o programa de Counseling Family que visa estreitar este relacionamento.  As Counseling Families são estruturas organizadas em todas as linhas de serviços e áreas administrativas, com grupos que variam de 15 a 35 pessoas, e que permitem o compartilhamento de informações estratégicas da empresa com os profissionais de diferentes níveis hierárquicos. As reuniões periódicas promovem uma discussão aberta sobre diversos temas e dá aos nossos colaboradores a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações.  Qualquer Líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.	16	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-22</b> Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	—	Nossa estrutura no Brasil não é de administração unitária. O Comitê Executivo é composto por 15 sócios - dos quais estão os líderes de cada linha de serviço e outros representantes das áreas de negócios. Sendo assim, o Comitê Executivo não conta com participantes independentes. O presidente é responsável por nomear e destituir membros do Comitê Executivo, o que torna o tempo de mandato indefinido. Posterior à seleção dos membros, o presidente comunica a decisão ao Conselho Consultivo de Sócios e à Assembleia de Sócios.  As competências foram mencionadas nos indicadores <a href="#">102-18</a> e <a href="#">102-19</a> .	5, 16
	<b>102-23</b> Presidência do mais alto órgão de governança	—	O presidente da empresa se vincula às decisões exaradas pela assembleia de sócios, o mais alto órgão de governança da empresa, onde todos os sócios têm direito a 1 voto. O presidente da empresa também é um membro do Comitê Executivo. O conselho consultivo de sócios é formado por uma votação submetida a todos os sócios, que elegem 3 dentre eles, para compor este conselho, cuja função é monitorar e fiscalizar a gestão da firma.	16
	<b>102-24</b> Processos de nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança e seus comitês	—	Comprometidos com a diversidade de gênero, temos feito esforços para aumentar o número de mulheres na alta liderança. Os membros do Comitê - do qual três mulheres fazem parte - têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios. Além disso, como explicitamente exigido pela Política de Independência, avaliamos as questões relacionadas à independência de novos sócios antes da formalização do convite.  Para informações adicionais, a resposta dada nos indicadores <a href="#">102-18</a> e <a href="#">102-22</a> devem ser consideradas.	5, 16

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-25</b> Processos para assegurar que conflitos de interesses sejam evitados	–	<p>Em relação a clientes e projetos, nossa Política de Aceitação e Continuidade estabelece princípios para determinar a aceitação ou não de um novo cliente, de um novo compromisso ou de continuar o relacionamento com um cliente existente. Esses princípios são fundamentais para a manutenção da qualidade e da independência, para gerenciar o risco e para cumprir os requisitos normativos. Os objetivos da política são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Estabelecer um processo rigoroso de avaliação de risco e de tomada de decisões para aceitar ou continuar com o cliente ou compromissos;</li> <li>▶ Cumprir os requisitos de independência aplicáveis;</li> <li>▶ Identificar e resolver apropriadamente quaisquer conflitos de interesses;</li> <li>▶ Identificar e recusar clientes que representem um risco excessivo;</li> <li>▶ Solicitar consulta com os profissionais designados para identificar procedimentos adicionais de gerenciamento de risco para fatores específicos de alto risco;</li> <li>▶ Cumprir os requisitos legais, normativos e profissionais.</li> </ul> <p>Nossa Política Global de Conflito de interesses prevê que ao conduzirmos qualquer parte dos seus negócios, a EY rejeita conflitos de interesses e qualquer outra atividade que possa ameaçar nossa objetividade, integridade, confidencialidade de informações e reputação da EY.</p> <p>Todos os profissionais EY devem seguir os passos previstos na referida política antes de aceitar qualquer cliente ou relacionamento de negócios ou comercial que possa criar um potencial conflito de interesses como os descritos abaixo:</p> <p><b>Conflitos transacionais</b> - que podem ocorrer em trabalhos junto a clientes que envolvam a compra e venda de negócios, e o relacionamento da EY com as partes envolvidas;</p> <p><b>Conflitos de relacionamentos</b> - com clientes em que a EY tenha relacionamento com duas ou mais partes com interesses contrários; relacionamentos de negócios da EY com contrapartes ou seus competidores;</p> <p><b>Conflitos de defesa</b> - potenciais conflitos com clientes, decorrentes de disputas judiciais ou extrajudiciais da EY com contrapartes;</p> <p><b>Conflitos pessoais</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos pessoais ou interesses financeiros de Profissionais EY com contrapartes;</p> <p><b>Situações de competição</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos da EY com partes que estão em competição recíproca.</p> <p>São considerados em relação aos stakeholders:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Participação cruzada em outros órgãos de administração (participação em outros conselhos, acumulação de cargos de diretoria e conselhos, etc.);</li> <li>▶ Participação acionária relevante cruzada com fornecedores e outros stakeholders;</li> <li>▶ Existência de acionista majoritário e/ou acordo de acionistas;</li> <li>▶ Divulgação de informações sobre partes relacionadas.</li> </ul>	–

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-26</b> Envolvimento dos executivos do mais alto órgão de governança nas atualizações e desenvolvimento de políticas, procedimentos, estratégias, metas, valores e missões		<p>A EY Global lançou no ano fiscal 2014 a Visão 2020, que define o nosso propósito, ambição, estratégia e posicionamento para a construção de um mundo de negócios melhor. A versão integral desta nova estratégia foi traduzida pela nossa equipe da alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que essas mudanças só reforçaram os nossos valores, que são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Pessoas que demonstram integridade, respeito e espírito de equipe;</li> <li>► Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar;</li> <li>► Pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa.</li> </ul>	
	<b>102-27</b> Ações para desenvolver e melhorar o conhecimento de todos os membros do mais alto nível de governança		<p>A EY possui um cronograma anual de comunicações internas voltadas a questões ambientais e sociais que visa a atualização e engajamento de todos os seus colaboradores - incluindo o mais alto nível de governança - nestes temas.</p> <p>Com o lançamento da nova plataforma de responsabilidade corporativa global (EY Ripples), foi criado um novo Fórum de Governança do EY Ripples nas Américas, que será responsável por direcionar e impulsionar a implementação da plataforma através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Supervisão das atividades de responsabilidade corporativa das Américas;</li> <li>► Revisão de riscos e mitigações associadas às iniciativas;</li> <li>► Monitoramento dos impactos destas iniciativas do EY Ripples na região das Américas;</li> <li>► Identificação de decisões que exigem ratificação para as áreas operacionais.</li> </ul>	
	<b>102-28</b> Processo para avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		<p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema LEAD, uma ferramenta de avaliação que nos ajuda a vincular o desempenho às prioridades de negócios. O sistema é unificado em todo o mundo, tendo como base a estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e feedbacks.</p> <p>Para este ano, as metas dos sócios se mantiveram alinhadas no mundo todo. Os profissionais têm seis metas, sendo três delas quantitativas (vendas, margem e receita), e três qualitativas (excelente atendimento ao cliente, gestão de risco eficiente e de qualidade, comprometimento de nossos profissionais e trabalho em equipe). Importante destacar que, em relação às metas quantitativas, os Auditores só têm duas (margem e receita) - excluem-se aqui metas de vendas. O plano de ação, alinhado globalmente e com foco no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais, também foi mantido para o FY19.</p>	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
	<b>102-29</b> Papel do mais alto órgão de governança na identificação e administração dos impactos, riscos e oportunidades dos temas econômicos, sociais e ambientais		Conforme mencionado no indicador 102-18, é papel do Comitê Executivo fazer a análise do mercado, prevendo os possíveis impactos para auxiliar na tomada de decisão.  <u>Consulte o indicador 102-21.</u>	
	<b>102-30</b> Efetividade dos processos de gestão de riscos	15	O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar uma gestão de risco e um sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seu propósito. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo.	
	<b>102-31</b> Processo de revisão de impactos econômicos, ambientais e sociais		O Comitê Executivo realiza reuniões formais bimestrais, durante as quais diversos temas são discutidos - ver resposta ao indicador 102-22. Questões urgentes são tratadas em reuniões extraordinárias, que podem ocorrer presencialmente ou por teleconferência.	
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-32</b> Papel do mais alto órgão de governança no relatório de sustentabilidade		O Relatório de Sustentabilidade da EY Brasil é analisado e aprovado pelo CEO da organização. Além disso, são envolvidos na validação do material alguns membros do Comitê Executivo e do Comitê de Ética e Conformidade.	
	<b>102-33</b> Processo de comunicação de assuntos críticos		As preocupações críticas podem ser informadas de maneira formal e informal. O primeiro inclui reuniões do Comitê Executivo, reuniões periódicas do Presidente com os demais sócios, e reuniões realizadas pelos líderes das Linhas de Serviços com seus times. A EY conta ainda com o Regional Partner's Forum (RPF), que desempenha um papel fundamental por representar um importante papel consultivo e exprimir a verdadeira diversidade da EY.  De maneira informal, temos as comunicações simples e objetivas incorporadas em nossa cultura organizacional, o que facilita que uma preocupação crítica seja comunicada de maneira efetiva a alta liderança. Logicamente, isso não é um processo fixo e passa por todos os tipos de interações, como reuniões, chamadas, e-mails etc., e muitas vezes uma combinação destes.	
	<b>102-34</b> Natureza e número total de assuntos críticos comunicados		Não é realizado um controle formal do número de preocupações críticas comunicadas ao Comitê Executivo, uma vez que essas preocupações podem variar muito, e são impactadas pelo senso de urgência para tomada de decisão e, também, pela necessidade de priorizar um determinado tema. No entanto, podemos citar algumas das preocupações mais significativas como, por exemplo: implementação da Visão 2020, estratégia, e gestão de pessoas.	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016			<p>Baseado no sistema de remuneração para sócios de LAS (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>1) Contribuição</b> de cada sócio baseada no histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua;</li> <li><b>2) Senioridade;</b></li> <li><b>3) Performance do ano (LEAD)</b> definida com base nas metas mencionadas no indicador <u>102-28</u>.</li> </ul> <p>Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para LAS.</p> <p>Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida.</p> <p>Para determinar a contribuição do sócio e, consequentemente, sua remuneração, são levados em consideração cinco critérios: <b>Pessoas</b> (considera também liderança de pessoas), <b>Qualidade</b> (considera também complexidade do ambiente), <b>Liderança de mercado e crescimento</b> (inclui liderança de mercado ou contas, desenvolvimento de negócios, iniciativas estratégicas), <b>Excelência operacional</b>, e também, se o sócio demonstra <b>potencial</b>. Esses critérios estão atrelados ao desempenho obtido nas metas estabelecidas - ver indicador 102-28, que cobre questões econômicas, sociais e ambientais.</p>	
<b>102-35</b> Políticas e procedimentos sobre remuneração		-		
<b>102-36</b> Processo de definição da remuneração		-	A determinação da remuneração dos sócios é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. Os sócios líderes das linhas de serviço do Brasil, os sócios líderes das linhas de serviço de LAS e o presidente trabalham juntos para definir o nível de contribuição de cada sócio com base no que é esperado de cada um dentro das faixas de contribuição atribuídas ao seu nível e ao seu país. São também revistos o nível de senioridade e a performance do sócio com base no sistema LEAD. As recomendações de remuneração são revistas pela equipe local responsável pelo processo e adicionalmente revistas pelos líderes. Uma vez finalizado o processo, os sócios são notificados sobre a decisão. Esse processo é igual para todos os sócios e diretores.	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
			<b>11,73 ou 1173%</b> Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de salário base e bonificações. Estão incluídos no cálculo contratos CLT e Diretoria. Não fazem parte do cálculo sócios, equipe de tradução, secretárias e profissionais com jornada de trabalho reduzida.	
<b>102-38</b> Índice de remuneração total anual		—		—
<b>102-39</b> Aumento percentual do Índice de remuneração total anual		—	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Aumento percentual da remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização, excluída reposição inflacionária, foi de <b>1,1%</b></li><li>▶ Aumento percentual médio da remuneração anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) excluída reposição inflacionária, foi de: <b>1,6 %</b></li></ul>	—

# Índice de conteúdo GRI

Engajamento de Stakeholders				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>102-40</b> Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização		<b>3</b>	Colaboradores EY, Clientes, Empreendedores, Fornecedores, Bolsa de Valores/Associações/Órgãos reguladores e Instituições do terceiro setor.	—
<b>102-41</b> Acordos Coletivos		—	100% dos funcionários CLT estão abrangidos por convenção ou acordo coletivo.	—
<b>102-42</b> Identificação e seleção de stakeholders		—	Nos pautamos na estratégia da Visão 2020 para definição dos stakeholders prioritários: "nossas pessoas, clientes e comunidades". Adicionalmente, realizamos discussões internas incluindo diferentes departamentos da firma e sócios/diretores para definir quais públicos de interesse efetivamente deveriam ser consultados. Ao final, validamos com a alta liderança.	—
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016			Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY, no FY18 foi elaborada nova matriz de materialidade para o relatório. Optamos pela aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY. O comunicado convidando para participar da pesquisa foi enviado via e-mail em nome do presidente da EY para os stakeholders internos e externos (vide a relação no indicador 102-40). No âmbito da pesquisa, listamos os 12 temas determinados previamente por nós e solicitamos que o respondente escolhesse 5 dos quais julgasse mais relevante considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo. No que concerne ao público interno, contamos com a participação de 832 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios (134% maior do que a última matriz elaborada), representando 18,2% de nosso headcount. Para a consulta externa, convidamos 110 stakeholders externos e obtivemos um retorno de 23%. A pesquisa será realizada novamente para o FY20.	—
<b>102-43</b> Abordagens para o engajamento dos stakeholders		<b>25</b>	Paralelamente, temos também o programa de relacionamento com o cliente - Assessment of Service Quality (ASQ), que é um excelente meio para conseguirmos captar as percepções dos nossos clientes sobre os serviços prestados pela EY, se realmente estamos entregando um excepcional quality service. As informações coletadas orientam a estruturação e a execução de planos de ação específicos e colaboram para a melhoria contínua da qualidade dos serviços e profissionais. Como um programa contínuo, o ASQ estabelece objetivos anuais, com resultados mensurados ao final de cada período. Importante ressaltar que todas as informações são confidenciais e utilizadas para proporcionar feedback transparente ao time de atendimento. Os resultados consolidados são utilizados em treinamento de equipes, colaborando com o alto desempenho dos nossos profissionais e também visando atender às necessidades dos clientes. No FY19, do total de 57 contas e 116 clientes, tivemos um percentual de 86% de entrevistas pessoais atingidas.	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-44</b> Tópicos levantados pelo envolvimento dos stakeholders, e como a organização respondeu a estes tópicos	25	<p>Na etapa de levantamento de temas para engajamento dos stakeholders mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY, e também de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta e materialidade da EY global. Ao final desta etapa identificamos um universo de 263 temas os quais agrupamos em macro temas. O resultado deste trabalho originou os 12 temas materiais para a EY.</p> <p>Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Análise de relação com os objetivos da empresa (Visão 2020);</li> <li>b) Análise de relação com regulamentações aplicáveis a EY;</li> <li>c) Análise dos temas em relação a percepção dos stakeholders (resultado da pesquisa online);</li> <li>d) Análise de relação com organismos internacionais e pactos / princípios;</li> <li>e) Análise de probabilidade e impacto,</li> </ul> <p>Os resultados foram consolidados, submetidos à validação da Alta Direção da EY e por fim tiveram seus resultados divulgados para as partes interessadas internas e externas. A pesquisa será realizada novamente para o FY20.</p>	—

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-45</b> Entidades incluídas no relatório financeiro da organização	—	<p>As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Ernst &amp; Young Serviços Tributários S.S.,;</li> <li>► Ernst &amp; Young Auditores Independentes S.S.,;</li> <li>► Ernst &amp; Young Assessoria Empresarial Ltda.,;</li> <li>► Ernst &amp; Young Serviços Tributários SP Ltda.,;</li> <li>► Ernst &amp; Young Serviços Atuariais S.S.,;</li> <li>► INWAVE Consultoria E Comércio De Software Ltda.,;</li> <li>► INWAVE Consultoria E Serviços De Informática Ltda.,;</li> <li>► A.J. Galdeano Consultoria Contábil E Empresarial Ltda.,;</li> <li>► Ernst &amp; Young Institute ( EYI ).</li> </ul>	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-46</b> Processo para definição do conteúdo e limites do relatório	—	<p>Para o relatório FY19, optamos por manter a matriz de materialidade redefinida no FY18, tendo em vista que sua redefinição é bienal e ocorrerá para o FY20. No momento dessa elaboração foram cinco etapas consecutivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I. Levantamento de temas</b> - Nesta etapa mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY. Também identificamos temas provenientes de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta, e diretrizes da EY global para relatórios de sustentabilidade e materialidade. Identificamos um universo de 263 temas, os quais foram agrupados em macro temas, originando os 12 temas materiais para à EY (vide a relação de temas no indicador 102-47).</li> <li><b>II. Consulta com Stakeholders</b> - Aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY às partes interessadas pré-definidas pela EY (vide detalhamento nos indicadores 102-40, 102-42 e 102-43).</li> <li><b>III. Input na ferramenta EY para priorização dos temas</b> - Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera as seguintes análises de relação: <b>(I)</b> objetivos da empresa (Visão 2020); <b>(II)</b> regulamentações aplicáveis à EY; <b>(III)</b> percepção dos stakeholders (resultado da pesquisa online); <b>(IV)</b> organismos internacionais e pactos / princípios; e <b>(V)</b> Probabilidade e impacto (curto, médio e longo prazo);</li> <li><b>IV. Resultado final da Matriz de Materialidade EY FY18</b> - Resultados submetidos à validação da alta liderança da EY e posterior divulgação as partes interessadas internas e externas;</li> <li><b>V. Definição de indicadores e conteúdo.</b></li> </ul>	—
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-47</b> Lista de tópicos materiais	3	<p>Temas materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>1)</b> Conformidade, Gestão de Risco e Governança.</li> <li><b>2)</b> Desempenho econômico.</li> <li><b>3)</b> Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas.</li> <li><b>4)</b> Atração, desenvolvimento e retenção de talentos.</li> <li><b>5)</b> Desenvolvimento do negócio e Inovação.</li> <li><b>6)</b> Prestação de serviços com qualidade.</li> <li><b>7)</b> Responsabilidade Digital.</li> <li><b>8)</b> Diálogo e Transparência.</li> <li><b>9)</b> Diversidade e Inclusão.</li> <li><b>10)</b> Ética e Integridade.</li> <li><b>11)</b> Engajamento com a comunidade.</li> <li><b>12)</b> Direitos Humanos.</li> </ul>	—
<b>GRI 102</b> Divulgações gerais 2016	<b>102-48</b> Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	—	Não houveram reformulações de informações nesse sentido.	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>102-49</b> Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório		—	Indicador 102-13 As mudanças estão descritas junto ao indicador; Indicador 302-1 - As mudanças estão descritas junto ao indicador; Indicador 305-3 - As mudanças estão descritas junto ao indicador; Indicador 403-9 - As mudanças estão descritas junto ao indicador.	—
<b>102-50</b> Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas		3	Ano Fiscal 2019 (Jul/18 a Jun/19).	—
<b>102-51</b> Data do relatório anterior mais recente		—	2018.	—
<b>102-52</b> Ciclo de emissão de relatórios		—	Anual.	—
<b>102-53</b> Contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo		100	<p>Contatos da área de sustentabilidade:</p> <p><b>Cristiane Amaral</b> Sócia-Líder de Talent para LAS (11) 2573-3160 cristiane.amaral@br.ey.com</p> <p><b>Leonardo Dutra</b> Diretor Executivo da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (11) 2573-3661 leonardo.dutra@br.ey.com</p> <p>Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: ey.sustentavel@br.ey.com</p>	—
<b>102-54</b> Opção de reporte escolhida pela organização		—	Esta publicação foi elaborada de acordo com as normas GRI (Standards): Opção Essencial.	—
<b>102-55</b> Sumário de Conteúdo GRI		—	—	—
<b>102-56</b> Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório		—	Este relatório de sustentabilidade foi revisto internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Hirashima & Associados, que faz a verificação externa desde o ano fiscal 2012. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida. Além da equipe de Sustentabilidade Corporativa, estão envolvidos no processo de verificação externa um diretor da área técnica de sustentabilidade e uma sócia-líder de talentos e, quando necessário, o presidente para garantir a veracidade de todas as informações fornecidas.	—

# Índice de conteúdo GRI

Tópicos Materiais				
Desempenho Econômico				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Divulgações de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	Nossas metas financeiras são ambiciosas para tirar o melhor das nossas pessoas. Do ponto de vista do mercado brasileiro, o cenário econômico, político e social moldou situações difíceis, mas que agora começam a retomar sua forma original. Percebemos novos comportamentos das empresas em relação à ética e à transparência diante de tudo o que aconteceu, mas o ambiente empresarial ainda está muito voltado à redução de custos e à preservação de caixa, embora alguns projetos de crescimento comecem a acontecer.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	<a href="#">Planilha 103-1</a>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	<a href="#">Planilha 103-1</a>	—
<b>GRI 201</b> Desempenho Econômico 2016	<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	<b>6, 79</b>	<a href="#">Planilha 201-1</a>	5, 8
	<b>201-3</b> Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização	<b>79</b>	O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social. Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além desta, a EY Brasil também efetua mensalmente um depósito mensal na conta individual de cada profissional, conforme a faixa salarial. Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O resgate do valor aplicado, durante a fase de poupança dos recursos, pode ser realizado a qualquer momento. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho. Avaliamos que a contrapartida aos serviços prestados pelos profissionais não se restringe apenas à remuneração direta e ao pacote de benefícios.	—

# Índice de conteúdo GRI

<b>Presença no mercado</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	A EY tem um Guia de Remuneração com princípios básicos: <b>Externamente competitiva:</b> nosso objetivo é oferecer um pacote de remuneração total competitiva para posições comparáveis dentro do mercado de atuação da EY. <b>Internamente equiparável:</b> a base salarial reflete o grau de responsabilidade de cada profissional dentro de sua posição, além de sua experiência, desempenho, formação e habilidades.	
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	<b>Remuneração pelo desempenho:</b> nossa firma é comprometida em avaliar e reconhecer o desempenho por meio de um modelo de remuneração que distingue os diferentes níveis de contribuição e recompensa ao alto desempenho (categorização).	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	<b>Financeiramente responsável:</b> a empresa estabelece diretrizes orçamentárias de remuneração que são apropriadas para o nosso negócio <a href="#">Planilha 103-1</a>	
<b>GRI 202</b> Presença no Mercado 2016	<b>202-1</b> Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	<b>80</b>	<a href="#">Planilha 202-1</a>	5, 8
<b>Impactos Econômicos Indiretos</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	Apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Em termos práticos, esse direcionamento define alguns focos de atuação bem específicos, que apresentam enorme potencial de transformação social e geração de negócios.	
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	<a href="#">Planilha 103-1</a>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—		

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 203</b> Impactos Econômicos Indiretos 2016	<b>203-1</b> Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	<b>80, 81, 17</b>	<p><b>EY Ripples</b> - A nova plataforma de responsabilidade social global da EY reúne diversos tipos de oportunidades de voluntariado no mundo todo. No Brasil, que foi um dos primeiros 26 países a lançarem a plataforma no FY19, tivemos 7 programas oferecidos na cidade de São Paulo, e o roll out da plataforma para os demais escritórios de LAS já foi iniciado no FY20.</p> <p><b>Parceria com a Endeavor</b> - Fomentadora global de empreendedorismo, no Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como Scale-Up Summit e programas de voluntariado. O Instituto Empreender Endeavor é uma organização que identifica e viabiliza a continuidade sustentada dos negócios de empreendedores de alto potencial de crescimento. Ao colocar em contato os empreendedores selecionados com uma lista de cerca dos 400 maiores e mais experientes empresários do país onde a meritocracia, a obsessão por resultados e por crescimento domina fortemente - a Endeavor cria exemplos inspiradores de sucesso e contribui para o desenvolvimento sustentável do país.</p> <p><b>Empreendedor do Ano</b> - Nossa compromisso com empresas empreendedoras em economias emergentes e desenvolvidas nos coloca em contato com uma incrível força criativa. Com o programa Empreendedor do Ano e outras iniciativas locais e globais, temos conseguido melhorar as condições de atuação de uma rede crescente de pessoas empenhadas em inovar e gerar riqueza e desenvolvimento.</p> <p>O objetivo é estreitar os relacionamentos para que possamos nos manter próximos dessas empresas, conhecê-las melhor e avaliar quando e como podemos ajudá-las em seus desafios.</p> <p><b>EY Connect Day</b> - Em outubro de 2018, nossos voluntários participaram do nosso dia anual de serviço voluntário na região de Américas, que conectou nossos profissionais por meio de atividades que causem um impacto positivo nas comunidades locais. No FY19 tivemos a participação de 12 escritórios, 402 voluntários, 1505 horas, 924 pessoas beneficiadas e 15 instituições.</p> <p><b>EY Institute</b> - Foi criado para promover a inclusão social e a diversidade, investindo na educação para melhorar a empregabilidade de pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Apoiado na expertise alcançada pela nossa universidade corporativa e alinhado com as demais ações de responsabilidade corporativa desenvolvidas pela EY, o EY Institute contribui para que os seus beneficiários conquistem um espaço digno na sociedade, por meio da sua atuação profissional.</p> <p>Estão contemplados nas informações da tabela no anexo deste indicador dados do EY Institute, projetos incentivados de BMC, doação de ativos, programas de voluntariado, ações pro bono, dentre outros.</p>	5, 8

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 203</b> Impactos Econômicos Indiretos 2016	<b>203-1</b> Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	<b>80, 81, 17</b>	<p><b>Realize</b> - Curso oferecido gratuitamente pelo EY Institute com o objetivo de desenvolver competências que auxiliem de forma prática os estudantes no resgate do desenvolvimento pessoal e profissional. O curso permite que os estudantes, interessados em expandir possibilidades de atuação, explorem o conceito de empreendedorismo e aperfeiçoem habilidades comportamentais necessárias para o avanço de suas carreiras.</p> <p><b>Práticas Profissionais e Corporativas</b> - Curso voltado para pessoas com deficiência (PCD) e tem por objetivo desenvolver competências pessoais e profissionais dos estudantes, qualificá-los em conteúdos fundamentais para o ambiente corporativo, a fim de potencializar as chances de conseguirem uma oportunidade de trabalho. Durante os cursos, foram dedicadas 413 horas de trabalho voluntário que possibilitaram a melhoria qualitativa do processo de ensino-aprendizagem dos beneficiados pelo EYI.</p> <p><b>Espaço Mætamorfose</b> - Desde maio de 2019 a EY promove workshops mensais sobre empreendedorismo feminino junto ao projeto. Os encontros promovem a troca de experiência e de conteúdo, através da condução de palestras e imersões, que buscam o desenvolvimento intelectual do time de empreendedoras, possibilitando maiores oportunidades e impulsionando o crescimento das envolvidas. Atualmente, o grupo já conta com mais de 90 integrantes - e durante o FY19 realizamos 2 dos 6 encontros - criando uma rede de apoio e conexão, impulsionando os negócios e posicionando a EY localmente como uma empresa que abraça e apoia a causa do empreendedorismo/empoderamento feminino.</p> <p><b>Pacto pelo Esporte</b> - A EY participa do "Pacto pelo Esporte", acordo entre as empresas patrocinadoras do esporte brasileiro que tem o objetivo de contribuir para a cultura e a prática de uma gestão profissional, moderna e eficiente do segmento. A iniciativa, inédita no mundo, foi promovida pela Atletas pelo Brasil - entidade formada por esportistas e ex-atletas de diferentes modalidades e gerações que lutam pelo desenvolvimento do esporte e do país. O acordo é voluntário e define regras e mecanismos nas relações de investidores com entidades esportivas (confederações, federações e clubes).</p> <p><b>Movimento Brasil Digital</b> - A EY apoia a estruturação de um novo futuro para o Brasil, para que se torne um país inovador, participando de maneira relevante da quarta revolução industrial, a partir do desenvolvimento digital em quatro dimensões estruturais: educação, empreendedorismo, infraestrutura, governo, além de observar de maneira transversal a inclusão social. E esse é o propósito do Movimento Brasil Digital (do qual a EY é uma das mantenedoras) que busca influenciar e promover o diálogo entre os setores público e privado, para a construção de propostas que tragam tecnologia e inovação para o centro da estratégia do país, que poderá melhorar significativamente sua posição competitiva e criar novas e melhores ocupações de trabalho.</p> <p>Abaixo seguem alguns destaques:</p> <p><b>Doações financeiras para a ABCD Nossa Casa</b> - R\$ 309.267,00</p> <p><b>Pro bono</b> - foram 12 instituições beneficiadas</p> <p><b>Incentivos fiscais via Lei Rouanet</b> - foram 4 projetos beneficiados com o investimento.</p> <p><u>Planilha 203-1</u></p>	5, 8

# Índice de conteúdo GRI

## Combate à Corrupção

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites		<b>78</b>	<p>A EY também trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção. Somos signatários do Pacto Global da ONU desde 2009. Fazemos parte do Comitê Brasileiro do Pacto Global da ONU e do World Economic Forum, sendo membro do Partnering Against Corruption Initiative (PACI); e também somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos - Formação e Desenvolvimento da Gestão Socialmente Responsável, Patri Relações Governamentais &amp; Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC).</p> <p>A EY Brasil adota como princípio fundamental a tolerância zero em relação às práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação. Adotamos duas regras anticorrupção: a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY está comprometida, ainda, em adotar ações adequadas nos casos de identificação de corrupção, incluindo a denúncia ao departamento governamental competente, à agência reguladora ou à autoridade policial, além da tomada de ação disciplinar interna em relação aos profissionais envolvidos e rescisão de contratos com terceiros.</p>	
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes		<p>Todos os profissionais da firma têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações refletem nossos valores sempre que nos deparamos com uma questão ética.</p> <p>Todos confirmamos anualmente nossa ciência e concordância com o Código de Conduta Global EY.</p> <p>Na EY mantemos registros transparentes e completos de todas as transações financeiras efetuadas, exigimos que nossas equipes sigam os controles, as práticas e os procedimentos internos, além de normas e regulamentações aplicáveis à divulgação de informações contábeis e financeiras.</p>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	<b>15</b>	<p>Para reforçar nossa política anticorrupção e minimizar os riscos de ocorrência de desvios de conduta, desde 2014 a EY Brasil mantém um Comitê de Ética e Conformidade que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da firma. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo.<a href="#">Página 15</a></p> <p>Em casos de suspeitas de práticas ilícitas, a EY Brasil oferece os seguintes canais de denúncias: contato direto com as lideranças; Talent Team; Departamento Jurídico; Comitê de Ética e Conformidade; e Canal EY/Ethics Hotline. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.</p>	
			<a href="#">Planilha 103-1</a>	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 205</b> Combate a Corrupção 2016	<b>205-1</b> Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados	—	100% das nossas unidades de negócios estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Com relação ao nosso relacionamento com terceiros, estes estão também 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.  Os riscos mais significativos identificados estão vinculados aos nossos clientes que estão sendo investigados por órgãos oficiais. As propostas de serviços para estes clientes são analisadas e estão sujeitas ao não seguimento. Nossa minuta contratual padrão contém cláusula anticorrupção.	16
	<b>205-2</b> Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<b>15, 81</b>	<a href="#">Planilha 205-2</a>	16
	<b>205-3</b> Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	—	No período em questão não foram registrados casos de corrupção.	16
<b>Concorrência Desleal</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	<b>15</b>	Vide " <a href="#">GRI 103 Combate à Corrupção</a> " e " <a href="#">GRI 103 Conformidade Socioeconômica</a> " <a href="#">Planilha 103-1</a>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão			
<b>GRI 206</b> Concorrência Desleal 2016	<b>206-1</b> Ações judiciais por práticas de concorrência desleal, anti-trust e monopólio	—	Durante o FY19, a EY não foi ré em ações judiciais por concorrência desleal ou monopólio.	—

# Índice de conteúdo GRI

Energia				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	Realizamos a gestão da informação de todas as nossas unidades. Nossa maior consumo de energia é referente as atividades dos prédios administrativos e consumo de combustível para deslocamento de funcionários e funcionamento de geradores. Possuímos uma série de medidas para redução do consumo de energia de nossa organização. o escritório principal, localizado no prédio São Paulo Corporate Towers (SPCT) que é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, contribui significativamente para nossa redução do consumo.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	<u>Planilha 103-1</u>	
<b>GRI 302</b> Energia 2016	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	<b>82</b>	<u>Planilha 302-1</u>	8, 12
	<b>302-2</b> Intensidade de energia	<b>82</b>	<u>Planilha 302-2</u>	8, 12
	<b>302-4</b> Redução no consumo de energia	—	<p>Para o FY19 obtivemos um aumento do consumo de energia, pois passou a ser contabilizado o consumo referente ao medidor do Data Center do escritório de São Paulo, a partir de Novembro de 2018. Caso não fosse contabilizado esse valor, o consumo de energia diminuiria do FY18 para o FY19.</p> <p>O São Paulo Corporate Towers é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, cujas características incluem, entre outras: redução do consumo de energia e água, uso racional de recursos naturais não renováveis, integração de equipes de projetos e obra em busca das melhores soluções para o edifício; aumento da qualidade real do ambiente construído, melhorando a saúde e a produtividade dos futuros usuários. O SPCT tem a pré-certificação LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) Platinum 3.0 Core and Shell e possui garantias de estratégias sustentáveis. <a href="http://www.saopaulocorporatetowers.com.br/sustentabilidade/leed.html">http://www.saopaulocorporatetowers.com.br/sustentabilidade/leed.html</a></p> <p>Além disso, a EY obteve a certificação LEED® CI Platinum, voltada especificamente para os interiores de nosso escritório.</p> <p>O incentivo ao trabalho remoto também teve impacto, reduzindo o número de horas em que os colaboradores trabalham diretamente nas dependências da EY.</p>	8, 12

# Índice de conteúdo GRI

Emissões					Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas		
<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites		<b>78</b>	<p>O mapeamento dos impactos gerados pelos serviços prestados pela EY bem como pelo transporte de nossos profissionais é realizado e atualizado no início do ciclo de elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), elaborado de acordo com as diretrizes do GHG Protocol. O trabalho também adotou a metodologia própria para consolidar dados. Um conjunto de fontes de emissões diretas e indiretas (relacionadas ao nosso controle operacional) está incluído no escopo da pesquisa, que reuniu e analisou as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Escopo 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem)</li> <li>► Emissões estacionárias (geradores próprios)</li> </ul> </li> <li><b>Escopo 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Energia elétrica consumida nos prédios administrativos</li> </ul> </li> <li><b>Escopo 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Deslocamento terrestre (vale-combustível, frete de motoboy e táxi)</li> <li>► Resíduos Sólidos</li> <li>► Efluentes</li> <li>► Viagem de negócios (deslocamento aéreo)</li> </ul> </li> </ul>		
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes		<p>Como a EY não tem sua própria frota de veículos, utilizamos como base de cálculo para a pegada de carbono o reembolso a profissionais que utilizam seus próprios veículos, com base na quilometragem. Através de comunicações e e-mails, também procuramos conscientizar nossos funcionários sobre esse problema e informá-los sobre como podem contribuir para minimizar o impacto. Além disso, a EY possui equipamentos de videoconferência em seus escritórios no Brasil e vem implementando novas tecnologias e ferramentas tecnológicas para o uso de seus funcionários anualmente. Com isso, estamos otimizando viagens e transporte.</p>		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão		<p>O transporte de nossas equipes e o uso intensivo de recursos tecnológicos para prestação de nossos serviços, também afetam o consumo de energia tanto quando avaliamos internamente (nossa controle operacional) quanto fora da organização, ou seja, reembolso de despesas com reembolso de táxi, frete de motocicleta e voucher de combustível.</p> <p>Atualmente temos a meta global de redução de emissões GEE, de 12%, porém aqui no Brasil ainda não possuímos metas locais de redução do consumo de energia (combustíveis e energia elétrica) e redução de emissões de GEE.</p>		
			<u>Planilha 103-1</u>		

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
	<b>305-1</b> Total de emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)	<b>83</b>	<a href="#">Planilha 305-1</a>	12
<b>GRI 302</b> Emissões 2016	<b>305-2</b> Total de emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)	<b>83</b>	<a href="#">Planilha 305-2</a>	12
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	<b>84</b>	<a href="#">Planilha 305-3</a>	12
<b>Emprego</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	A atração e desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020 e um dos temas materiais para a EY. As equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo. Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização. Trabalhamos para que nossos profissionais tenham uma remuneração altamente competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho e condições relevantes de negócios. A firma oferece para todos os nossos profissionais um robusto pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	<a href="#">Planilha 103-1</a>	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>401-1</b> Número total e taxa de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região		<b>85, 86, 87</b>	<a href="#">Planilha 401-1</a>	8
<b>401-2</b> Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização		<b>88, 89, 90</b>	A gestão do pacote de benefícios oferecidos para todos os profissionais EY é compartilhada entre Talent Team e Compliance, ambos atuam para que os benefícios sejam competitivos no mercado em que atuamos para a retenção dos profissionais EY. Todos os benefícios possuem política específica de concessão e elegibilidade disponíveis no manual de RH. <a href="#">Planilha 401-2</a>	8
<b>401-3</b> Retorno para o trabalho e taxa de retenção após licença maternidade, por gênero	GRI 401 Emprego 2016	<b>91</b>	Além de conceder seis meses de licença - maternidade, a EY entende que o retorno ao trabalho é um momento difícil para todas as mães e que requer muita flexibilidade para conciliar o novo momento de vida pessoal e profissional, pensando nisso a funcionária pode optar por algumas possibilidades de flexibilidade que a empresa oferece. Sendo elas:  <b>Jornada Reduzida</b> - significa trabalhar menos do que a carga de trabalho integral. Portanto, a pessoa trabalha alguns dias ou algumas vezes por semana;  <b>Home Office</b> - é realizar o trabalho de um outro local que não o escritório, geralmente de casa, seja parcial ou completamente. As pessoas podem cumprir a carga de trabalho integral, trabalhar uma jornada reduzida ou com horários flexíveis;  <b>Semana de Trabalho Comprimida</b> - consiste em uma semana de trabalho reduzida a menos de cinco dias. As pessoas que solicitam uma semana comprimida de trabalho são aquelas comprometidas com o cumprimento da programação da carga de trabalho integral (não há qualquer redução do trabalho efetivo), que é compactada de modo a ser cumprida em um período inferior a cinco dias.  <b>Programa EY para Gestantes</b> - Oferece orientação desde o momento em que a mulher informa a empresa sobre a gravidez até seu retorno após a licença-maternidade. Fazemos um acompanhamento para que a profissional retome suas atividades profissionais da melhor maneira. Ela ainda pode optar pela nossa política de flexibilidade ou acordo de trabalho flexível, que lhe possibilita ter mais tempo para ficar com seu bebê e prolongar a amamentação. Por meio de coaching, ela recebe orientação sobre benefícios e possibilidades que a empresa oferece para que concilie suas atividades profissionais em equilíbrio com sua vida pessoal. Acreditamos na prática do aleitamento materno. Por isso, adotamos também a licença maternidade estendida de 6 meses para todas as nossas profissionais. O programa conta também com um Guia a fim de reforçar os benefícios do programa com funcionários e líderes. <a href="#">Planilha 401-3</a>	5, 8

# Índice de conteúdo GRI

Saúde e Segurança ocupacional				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	Os instrumentos básicos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) dos diferentes programas (PCMSO, PPRA, Avaliação Ergonômica) são ferramentas de planejamento que fornecem subsídios para a elaboração de planos de ação e a desejada melhoria contínua dos processos e das condições de trabalho, visando a alcançar o bem-estar dos profissionais. Ações voltadas à melhoria da organização e dos postos de trabalho constituem fatores importantes da gestão, para minimizar riscos ocupacionais e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável. Na EY, ainda não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Contudo, para os profissionais que realizam suas atividades em locais sujeitos à exposição de riscos ocupacionais significativos previstos no cliente, atuamos pontualmente com o treinamento da NR5, a fim de capacitar um profissional designado para representação da CIPA no local e então garantir a saúde e a segurança dos profissionais que estão no projeto. Adicionalmente, promovemos outros treinamentos preventivos de saúde e segurança ocupacional, quando necessário. Ao longo do FY19 o SESMT ficou completo com a contratação do técnico de segurança e engenheiro de segurança.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—		—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	Planilha 103-1	
<b>GRI 403</b> Saúde e Segurança ocupacional 2018	<b>403-1</b> Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	—	No FY19, todos os membros do SESMT exigidos pela Norma Regulamentadora 4 do MTE estavam contratados. Todo o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho foi reestruturado a fim de atender todos os trabalhadores dentro das respectivas normas exigidas.	—
	<b>403-2</b> Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	—	Todos os PRAs e PCMSOs foram revisados e atualizados no FY19 no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho a fim de garantir o cumprimento das normas vigentes. As avaliações in-loco ocorrem anualmente a fim de assegurar a qualidade dos dados e, a partir daí, aprimorar as análises e procedimentos de saúde e segurança ocupacional, promovendo prevenção de doenças e acidentes de trabalho.	—
	<b>403-3</b> Serviço de saúde ocupacional	—	No FY 18, os serviços de saúde eram focados nas avaliações ocupacionais previstas por lei. No FY 19, foi implementado o serviço de Saúde Corporativa abrangendo programas de qualidade de vida, gestão de medicina ocupacional com acompanhamento de afastados, readaptação profissional e absenteísmo, assistência médica interna e suporte para casos complexos com intermediação do médico interno. As ações preventivas e de promoção à saúde estão alinhadas com a alta liderança da empresa como uma das prioridades da governança.	—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 403</b> Saúde e Segurança ocupacional 2018	<b>403-4</b> Processo de participação, consulta e comunicação do trabalhador sobre saúde e segurança ocupacional	–	Em nosso quadro de funcionários contamos com os profissionais que compõem o SESMT (médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho) e que reestruturam as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, incluindo a CIPA. Todos os profissionais de acordo com a NR4 foram contratados, além de termos um ambulatório instalado no escritório de São Paulo.	8
	<b>403-5</b> Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	–	Treinamento de brigada de incêndio foi realizado durante o FY19. Realizamos diversos eventos relacionados à prevenção das principais doenças com significância para nossa realidade e promoção da saúde com foco na qualidade de vida (palestras com especialistas sobre estilo de vida, mindfulness, quick massage, ações de saúde comemorativas como Outubro Rosa e Novembro Azul, etc). Avaliações ocupacionais estão no escopo, como ergonomia e riscos relacionados ao trabalho, quando presentes.	–
	<b>403-6</b> Promoção da saúde do trabalhador	–	A equipe médica interna presta suporte para os trabalhadores com avaliações, indicações de especialistas, orientações, intermediações com o plano de saúde a fim de facilitar/agilizar os tratamentos requisitados. Realizamos diversas campanhas de saúde com foco na prevenção das principais patologias mórbidas (como cardivascular e câncer), além de programas específicos para gestantes e promoção da saúde mental.	–
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligado por relações comerciais	–	Realizamos ações preventivas e programas específicos de prevenção e promoção da saúde (como ergonomia e saúde mental, por exemplo).	–
	<b>403-8</b> Trabalhadores abrangidos por sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional	–	Todos os funcionários são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Para não-funcionários, trabalhamos em conjunto com a equipe de Facilities no controle de documentos da contratada (por exemplo, PPRA, PCMSO, ASO do terceiro).	–
	<b>403-9</b> Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero	92	A taxa total de absenteísmo foi de 0,02%, sendo 0,02% entre as mulheres e 0,02% entre os homens. Não houveram óbitos durante o FY19. <u>Planilha 403-9</u>	8

# Índice de conteúdo GRI

Treinamento e Educação					Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas		
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de treinamentos e outras ações de desenvolvimento, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os programas de capacitação são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro, Recife e Curitiba e atendem os profissionais de todo o Brasil. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária é acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. A concessão dos benefícios educacionais segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. O processo de gestão de desempenho segue as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) participam do programa de avaliação de desempenho, carreira e desenvolvimento, chamado LEAD. E o sistema utilizado é o SuccessFactors (SAP).	<a href="#">Planilha 103-1</a>	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	A EY contabilizou mais de 430 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 81 horas de treinamento por funcionário.		—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Criada em 2007, a EYU é a primeira universidade do segmento de auditoria e consultoria em negócios do Brasil. Sua principal missão é formar e desenvolver talentos aptos ao exercício de suas atividades profissionais, gestão e continuidade dos negócios, por meio de um processo de aprendizado contínuo e aplicado. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. Excepto para profissionais de Assurance que devem cumprir 90%.		—
<b>GRI 404</b> Treinamento e Educação 2016	<b>404-1</b> Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	<b>93</b>	Ainda em relação ao desenvolvimento de nossas pessoas, lançamos recentemente o EY Badges, um programa inovador de aprendizado e compartilhamento de conhecimento, que permite aos nossos profissionais conquistar credenciais em competências importantes na era digital, moldando assim seu próprio desenvolvimento. Por meio do EY Badges, oferecemos conteúdo sobre diferentes temas de grande relevância da Era da Transformação – ligados à liderança na era digital, diversidade e inclusão, analytics, cybersecurity, emerging technology, innovation, especialização setoriais, entre outros – a 100% de nossos profissionais, independentemente da função.		—

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 404</b> Treinamento e Educação 2016	<b>404-2</b> Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira	94	<p>A E YU conta com uma Política Educacional que prevê a concessão de bolsas, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício.</p> <p><b>Educação em Libras</b> - Com duração de três anos, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva. Desenvolvido e aplicado por especialistas em educação pelo sistema Libras, o projeto é inteiramente custeado pela EYU. Durante esse período, os estudantes assistem a um total de 500 horas de aula. Além do estudo de idiomas, também oferecemos experiências culturais, imersão em ambientes profissionais, trabalhos em grupo e outras atividades multidisciplinares.</p> <p><b>EY Connect - Iniciativa Alumni</b> - Acreditando no potencial de cada profissional e na continuidade de seu legado, a EY Brasil criou o programa EY Connect. Este programa tem como objetivo apoiar os profissionais em todos os momentos de suas carreiras, seja dentro ou fora da EY. Fortalecendo o relacionamento entre as pessoas que trabalham e trabalharam na EY, por meio de uma das maiores e mais poderosas redes de relacionamento - a rede EY Alumni.</p> <p>Esta rede conta com mais de 850 mil atuais e ex-profissionais interagindo globalmente em um portal exclusivo, também disponível para os profissionais no Brasil. A EY acredita que promover a aproximação, o compartilhamento de experiências e conhecimento entre seus antigos e atuais talentos é uma maneira de inspirar a equipe e também criar novas oportunidade de estreitar o network. Em diversos casos, essa troca de ideias ajuda nas resoluções de problemas do cotidiano e ambos os lados saem ganhando.</p> <p>Os participantes desta rede global, por meio do Portal Alumni, podem conferir notícias, informações institucionais, oportunidades de emprego, artigos e relatórios das linhas de serviços/setores, divulgar vagas das empresas que trabalham atualmente, além de contatar ex-colegas de empresa.</p> <p><b>Sharepoint EY Connect</b> - Desenvolvido em 2017 para que nossos profissionais EY possam saber mais em relação às ações que estão sendo feitas voltadas para nossos alumni e para que possam participar também. Em Julho/2018 fizemos uma reformulação do site e tivemos uma média de 110 acessos no ano e um pico de 202 acessos em Agosto/2018.</p> <p><b>Portal Alumni</b> - Desenvolvido para um público mais seletivo de alumni com o objetivo de mantê-los ainda mais conectados com a firma através de news, compartilhamento de oportunidades de trabalho e acesso à conteúdo exclusivo de materiais e informações das nossas linhas de serviço e relatórios dos diversos setores em que atuamos. Fechamos o FY 19 com 746 profissionais registrados sendo, 468 alumni e 278 atuais profissionais EY.</p> <p><b>Grupo EY Connect Alumni no Linkedin</b> - 2,166 participantes a nível Brasil. 100+ postagens e publicações com temas de interesse da rede para interação e informação.</p> <p><b>Alumni Virtual Session + Dicas de Carreira</b> - 5 edições com 184 participantes sendo, 41 Alumni e 143 atuais profissionais EY.</p>	8

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 404</b> Treinamento e Educação 2016				
<b>404-2</b> Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira		94	<p><b>Parceria EY Connect Alumni E EY Institute</b> - Parceria para ter nossos alumni conectados com a firma através de atividades de voluntariado voltados para o desenvolvimento de jovens e adultos em cursos de capacitação de curta duração. No FY19 foram 60 + horas profissionais doadas por uma equipe de voluntários formada por: 4 instrutores, 1 monitor e 1 Coordenador</p> <p><b>Alumni Week 2019</b> - Tivemos 13 dos nossos escritórios no Brasil celebrando nossa rede alumni, participando de workshops virtuais por Skype e Facebook lives (1,400 + profissionais alcançados), interagindo com nossos alumni. Nos escritórios tivemos estandes on uma média de 500+ profissionais participando de atividades com o objetivo de conhecerem mais das nossas iniciativas e receberem brindes.</p> <p><b>Newsletter</b> - Enviamos 5 newsletters para um público atual de Alumni com alcance de 2,677 pessoas cadastradas em nosso mailing list;</p> <p><b>Banco de CVs</b> - Criado com o objetivo de apoiar nossos alumni em seu próximo passo de carreira, contamos hoje com 327 CVs registrados em nossa base e durante o ano fiscal FY19 pudemos indicar/recomendar 34 profissionais para clientes e parceiros.</p> <p><b>Construção do Guia de Transição de Carreira e Guia de Independência para Sócios em Processo de se Aposentar</b> - Guias de orientação desenvolvidos como um suporte adicional àqueles que tanto contribuíram para a firma e com nossos profissionais ao longo de sua carreira.</p> <p><b>Almoço Anual de Sócios Aposentados</b> - Presença de 15 ex-sócios + 5 líderes atuais numa confraternização muito especial, um encontro entre amigos.</p> <p><u>Planilha 404-2</u></p> <p>Todos os profissionais participam do processo de gestão de performance e desenvolvimento chamado LEAD.</p> <p>Este processo é global seguindo as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. O sistema utilizado é igual para todos os profissionais da EY e é anual.</p> <p>Nosso programa tem o objetivo de verificar a performance das pessoas, bem como direcionar conversas efetivas sobre carreira e planejar o desenvolvimento individual.</p> <p><b>Colaboradores até o nível de Gerente Sênior:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cada colaborador possui 1 conselheiro</li> <li>▶ Cada colaborador deve definir no mínimo 2 atividades no Success-Factors</li> <li>▶ Por ciclo, cada profissional pode solicitar até 10 feedbacks</li> <li>▶ Em cada ciclo são realizadas Reuniões de Counseling Families* e de Connect Group**</li> <li>▶ No final do ciclo 3 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress)</li> </ul>	8
<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional		95		5, 8

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	<b>95</b>	<p><b>Sócios e Diretores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Os Goals são estabelecidos no ciclo 1 e o sistema possui campos já pré-definidos de acordo com a classificação do profissional (Áreas de Responsabilidades, o Comportamento de Ação de Goals e campo para comentários complementares)</li> <li>▶ O plano de Goals é preparado pelo Sócio/Diretor e validado por um sócio-revisor que denominados de Lead Reviewer, que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira.</li> <li>▶ No final do ciclo 3 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress).</li> </ul> <p><b>Informação Complementar</b></p> <p>* Reunião de Família ou Counseling Family é um fórum através do qual, os membros da família se reúnem para compartilhar informações e abordar tópicos relacionados ao trabalho (ex.: atualizações do negócio, estratégias globais, linhas de serviços e etc), além de fornecer um forte suporte para tópicos de performance, desenvolvimento e carreira. Sua finalidade é melhorar a comunicação, a conexão e o desenvolvimento de carreira de toda a equipe.</p> <p>** Reunião de Connect Group faz parte do LEAD, fornecendo suporte aos Conselheiros em seu papel de aconselhamento. Cada grupo de Counselor Connect, conta com aproximadamente 10 Conselheiros, tendo como líder um sócio ou diretor. Além disso, o conselheiro tem acesso a uma plataforma com conteúdos (vídeos, atividades e materiais de referência) que visam contribuir em seu desenvolvimento.</p> <p><u>Planilha 404-3</u></p>	5, 8

# Índice de conteúdo GRI

Diversidade e Igualdade de Oportunidades				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
				Diversidade e Inclusão é fundamental para o nosso desenvolvimento como empresa e também para todos os nossos profissionais, por isso valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas para que equipes heterogêneas tragam opiniões diversas de acordo com suas referências pessoais e culturais, agregando modos de pensar, estilos de trabalho, gêneros, etnias, nacionalidades, religiões, estado civil, sexo, orientação sexual, entre outras. Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e valorizadas, não apenas atrai e retém os melhores profissionais, mas também nos ajuda a obter melhores respostas para nossos clientes e para nossa organização.
<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites		78	<p>Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas:</p> <p><b>Acessibilidade Digital</b> - Através de parceria com a Hand Talk, a EY promove a acessibilidade digital para Pessoas com Deficiência Auditiva.</p> <p><b>Best Buddies Brasil</b> - Desde 2015, a EY apoia a organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil).</p> <p><b>EY Able</b> - Programa que busca construir uma cultura de inclusão e in-centivas o desenvolvimento dos profissionais com deficiências (PcDs).</p> <p><b>Flexibilidade</b> - O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios.</p> <p><b>Gerações</b> - A EY tem um mix geracional nos escritórios e atualmente no Brasil há 5 tipos de diferentes gerações que trabalham simultaneamente nos projetos.</p> <p><b>Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino</b> - A EY participa do Grupo, criado em 2011 pela ONU Mulheres.</p> <p><b>Leadership Matters</b> - O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios.</p> <p><b>LGBT</b> - Uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI, em 2016. A EY também é uma das empresas apoiadoras da campanha Livres &amp; Iguais (Free &amp; Equal) da Organização das Nações Unidas (ONU).</p> <p><b>Mulheres do Brasil</b> - Iniciativa que conta com mulheres de diferentes segmentos, dentre elas profissionais da EY, que se reúnem men-salmente para discutir e propor ações relacionadas à educação, empreendedorismo, cota para mulheres e projetos sociais.</p> <p><b>Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)</b> - A EY participa como membro do grupo Diretor da REIS com objetivo principal de reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão de Pessoas com Deficiência.</p> <p><b>Unity Network</b> - O comitê de trabalho LGBT+, cujo objetivo é promo-ver a igualdade e o respeito à inclusão, combatendo atitudes preconceituosas em relação à orientação sexual e/ou à identidade de gênero no ambiente de trabalho.</p> <p><b>Winning Women</b> - Programa de mentoria para empreendedoras com alto potencial de crescimento.</p> <p><b>Women Fast Forward</b> - Plataforma que reúne nosso conhecimento e nossas ações para ampliar o debate, propor ações e fortalecer o papel da mulher.</p> <p><b>Women Network</b> - Grupo liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades.</p>	—
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	17		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão		Planilha 103-1	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 405</b> Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	<b>405-1</b> Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	<b>95, 96</b>	<a href="#">Planilha 405-1</a>	5, 8
	<b>405-2</b> Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	<b>97, 98</b>	<a href="#">Planilha 405-2</a>	5, 8
<b>Não discriminação</b>				
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias, o EY/Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético ou impróprio. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—		
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—	<a href="#">Planilha 103-1</a>	

# Índice de conteúdo GRI

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 406</b> Não discriminação 2016	<b>406-1</b> Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	—	<p>No ano fiscal de 2019, a EY Brasil registrou 40 denúncias envolvendo alegações de discriminação. Destas, 38 foram concluídos até 31.07.19, sendo que 20 foram confirmadas, 13 não foram confirmadas e 5 foram parcialmente confirmadas.</p> <p>O processo investigatório dos casos reportados incluiu entrevistas, análises de evidências e inspeção de documentos, entre outras medidas. O líder do Comitê de Ética e Conformidade, em conjunto com os demais membros do Comitê, tem autonomia para decidir quem deve ser envolvido nos casos sempre com base em aconselhamento com o Americas Ethics Oversight Board (AEOB) e outros profissionais que possam estar relacionados. Em resposta aos desvios de conduta mencionados, a EY aplicou aconselhamentos, monitoramentos, alertas, desligamentos e melhorias de processo como consequências.</p> <p>Percebemos que atualmente as pessoas estão menos tolerantes a qualquer situação que esteja ou pareça estar em desacordo com nosso Código de Conduta Global.</p>	5, 8, 16

## Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	78	A EY possui acordos coletivos para os profissionais de todas as localidades para garantir as concessões de benefícios econômicos e sociais, desde um repasse do dissídio salarial como garantia dos tipos de estabilidades que envolvem no acordo coletivo local. A EY assegura ainda o acordo coletivo para profissionais alocados em projetos específicos conforme a legislação local ou negócios dos clientes. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade representativa da respectiva profissão, desde que a exerçam, efetivamente, na Empresa e como tal sejam nela registrados. O pagamento da anuidade ao Órgão regulador da profissão (CRC, CREA, etc.) não se confunde com a contribuição sindical.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	<u>Planilha 103-1</u>	
<b>GRI 407</b> Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	<b>407-1</b> Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	—	Não há registro de operações e nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY que apresentem risco ao direito de exercer liberdade de associação e de negociação coletiva. Apoiamos nossos profissionais na afiliação em seus respectivos conselhos de classe e reembolsamos os gastos com taxas de anuidades. Temos ainda uma equipe que trabalha para facilitar o contato entre os sindicatos e os profissionais, sempre que necessário.	8

# Índice de conteúdo GRI

<b>Avaliação de direitos humanos</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes		Vide "GRI 412-2" <a href="#">Planilha 103-1</a>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão			
<b>GRI 412</b> Avaliação de direitos humanos 2016	<b>412-2</b> Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados treinados	<b>99</b>	O tema direitos humanos é tratado em diferentes cursos oferecidos pela EY, desde o momento em que o profissional ingressa na firma como o "Welcome to EY", que permite obter uma visão geral dos valores da empresa pelos novos integrantes, além do "Living our values: The Global Code of Conduct", em que o funcionário recebe treinamento sobre as diretrizes do Código de Conduta. Os treinamentos são realizados de forma única após o ingresso do funcionário na empresa, ou seja, cada profissional realiza estes treinamentos apenas uma única vez assim, ou seja, caso tenha realizado em FY anterior, este não será requerido no atual ou em próximos.  Por meio dos nossos valores e, em especial, dos treinamentos do Código de Conduta que é realizado por todos os profissionais que ingressam na EY, garantimos que os aspectos de direitos humanos sejam abordados. Os treinamentos são requeridos seguindo premissas da Liderança local para os treinamentos brasileiro, e para o código de conduta o mandato é global. <a href="#">Planilha 412-2</a>	—
	<b>412-3</b> Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	—	Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos.  A EY possui uma equipe do GCO que faz a análise de contratos que fujam ao padrão da empresa, de modo a assegurar o devido cumprimento da legislação e regulamentos de direitos humanos.  A equipe de contratos do GCO, mantém o controle pela análise de contratos que fujam ao padrão da EY. Nessa análise a EY impede que os contratos deixem de manter os elementos mínimos exigidos pela firma, segundo seu padrão global de contratos, bem como ao devido cumprimento da legislação.	—

# Índice de conteúdo GRI

<b>Privacidade do Cliente</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>	A EY conta com a Information Security, uma área que cuida da segurança da informação, incluindo as dos clientes. O Chief Security Officer reporta-se diretamente para a CIO global. A EY possui padrões de equipamentos de rede e datacenters homologados por InfoSec que garantem uma infraestrutura com uma grande gama de controles e relevante grau de maturidade. A equipe de InfoSec atua junto às áreas de Engenharia para validação dos novos produtos e serviços a serem implementados. Em termos de Operação, a área de InfoSec monitora eventos de segurança da informação por toda a organização bem como realiza auditoria permanente de sistemas/aplicações existentes em nossa infraestrutura.	—
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—		—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—		—
<b>GRI 418</b> Privacidade do Cliente 2016	<b>418-1</b> Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	—	A EY não recebeu reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	—
<b>Conformidade socioeconômica</b>				
GRI Standard	Divulgação	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1)
<b>GRI 103</b> Abordagem de gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação sobre o tópico material e seus limites	<b>78</b>		
	<b>103-2</b> Abordagem de gestão e seus componentes	—	De forma preventiva e utilizando uma sólida estrutura, procuramos avaliar leis e requisitos aplicáveis à EY e fornecer nossos serviços em conformidade com eles. <u>Planilha 103-1</u>	—
	<b>103-3</b> Evolução da abordagem de gestão	—		—
<b>GRI 419</b> Conformidade Socioeconômica 2016	<b>419-1</b> Não conformidade com leis e regulamentos no âmbito social e econômico	—	Não houve julgados em face da EY que tivessem resultado em multas ou sanções, monetárias ou não, em função da não conformidade com leis e regulamentos.	—

(1) A correlação dos indicadores e ODSs foi realizada considerando as 4 ODSs materiais para a EY no FY19.

# Anexos

---



**GRI 102-7**

Porte da Organização EY Brasil	FY18 (01/07/17 a 30/06/18)	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)	Variação Total
<b>Receita Bruta (mil R\$)</b>	1.493.365,66	1.643.855,24	10,1%
<b>Número de Empregados</b>	4.915	5.326	16,3%
<b>Número de escritórios</b>	15	15	0,0%
<b>Quant. de Projetos</b>	12.137	12.287	1,2%
<b>Quant. de Clientes</b>	5.062	5.017	-0,9%

## GRI 102-7

**Contratos assinados com a administração pública por meio de processos licitatórios**

Órgão	Início	Término
Agência Nacional de Energia Elétrica -ANEEL	24/07/2018	23/07/2019
Agência Nacional de Energia Elétrica -ANEEL	01/01/2019	31/12/2019
Agência Nacional de Energia Elétrica -ANEEL	01/01/2019	31/12/2019
Agência Reguladora e Fiscalizadora dos Serviços Públicos de Salvador - Arsal	20/07/2019	20/03/2019
BB Gestão de Recursos Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários	06/12/2019	Indefinido
Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDES (Aditivo)	18/04/2019	21/08/2019
Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDES (Aditivo)	24/05/2019	29/11/2020
Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDES	25/10/2018	24/10/2020
Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDES	19/12/2018	18/11/2020
Banco Nacional de Desenvolvimento - BNDES	30/08/2018	29/08/2020
Banco do Nordeste - BNB (Aditivo)	30/04/2019	05/01/2020
Banco de Brasília - BRB (Aditivo)	03/08/2019	03/09/2020
Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE (Aditivo)	19/10/2018	11/05/2019
Banco do Estado de Sergipe - BANESE (Aditivo)	26/04/2019	27/04/2020
BADESUL Desenvolvimento	02/11/2019	02/10/2020
Banco do Brasil - BB	26/11/2018	26/08/2019

Órgão	Início	Término
Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais - BDMG	06/03/2019	06/02/2020
Confederação Nacional das Indústrias - CNI	02/06/2019	02/05/2019
Companhia Carioca de Securitização - RIOSEC	29/04/2019	14/08/2019
Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro - CEDAE	15/05/2019	14/05/2021
Caixa Econômica Federal - CEF	04/03/2019	28/04/2022
Caixa Econômica Federal - CEF	15/01/2019	14/01/2022
Caixa Econômica Federal - CEF	17/01/2019	16/01/2020
Companhia Paranaense de Energia - COPEL (Aditivo)	13/02/2019	16/04/2019
Companhia Paranaense de Energia - COPEL	29/04/2019	25/05/2019
Companhia CELG de Participações	26/12/2018	25/06/2019
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN (Aditivo)	13/08/2018	06/01/2019
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN (Aditivo)	04/11/2019	07/04/2020
Companhia do Metropolitano de São Paulo - METRÔ	21/03/2019	20/11/2019
Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG	12/03/2018	06/03/2019

Órgão	Início	Término
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina - FIESC	03/12/2019	31/10/2019
Federação das Indústrias do Estado do Ceará - FIEC	03/12/2019	07/09/2019
Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo - FINDES	11/09/2018	27/06/2019
Instituto de previdência do estado do rio grande do Sul - Ipergs	31/08/2018	30/01/2019
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - INTI	09/06/2018	09/11/2020
Itaipu	20/10/2018	15/08/2019
Minas Gerais Participações - MGI (Aditivo)	25/02/2019	26/02/2020
Prefeitura Municipal de Belo Horizonte (Aditivo)	15/04/2019	31/12/2019
Secretaria de Estado dos Transportes e Obras Públicas - Setop	17/08/2018	16/12/2018
Tribunal de Contas do Estado do Ceará (aditivo)	28/01/2019	27/03/2019
Universidade Federal do Ceará - UFC (Aditivo)	21/01/2019	22/01/2020
Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP	17/08/2018	16/02/2019

(1) Foram reportados os contratos/aditivos pactuados durante o FY19.

(2) Os dados contemplam apenas os contratos/aditivos que passaram por processo licitatório ou pela equipe de GPS.

## Anexos

### GRI 102-8

Linhas de serviço	FY18 (01/07/17 a 30/06/18)			FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<b>TAX</b>	587	491	1.078	616	465	1.081	0,3%
<b>TAS</b>	108	183	291	132	198	330	13,4%
<b>Advisory</b>	494	690	1.184	495	703	1.198	1,2%
<b>FSO</b>	59	92	151	113	125	238	57,6%
<b>Assurance</b>	696	829	1.525	832	952	1.784	17,0%
<b>CBS</b>	419	267	686	434	261	695	1,3%
<b>Total</b>	<b>2.363</b>	<b>2.552</b>	<b>4.915</b>	<b>2.622</b>	<b>2.704</b>	<b>5.326</b>	<b>8,4%</b>

(1) Profissionais da SubSL de Transaction Tax (localizados na SL de TAX), foram considerados TAS.  
Os profissionais de Advisory das BUS 400, 401, 402 foram considerados como SL de FSO.

(2) Não realizamos gestão de temporários e terceiros.

(3) Não foram considerados colaboradores autônomos.

Região e Gênero	FY18 (01/07/17 a 30/06/18)			FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<b>Sul</b>	150	129	279	184	167	351	26%
<b>Sudeste</b>	2.047	2.264	4.311	2.253	2.364	4.617	7%
<b>Nordeste</b>	131	115	246	146	121	267	9%
<b>Centro-Oeste</b>	35	44	79	39	52	91	15%
<b>Total</b>	<b>2.363</b>	<b>2.552</b>	<b>4.915</b>	<b>2.622</b>	<b>2.704</b>	<b>5.326</b>	<b>8%</b>

(1) Não possuímos escritórios na Região Norte.

(2) Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

## Anexos

---

### GRI 102-8

Nome	Cargo EY	Associação/Organização/Câmara	Função na Associação/Organização	Observações
<b>Luiz Sergio Vieira</b>	CEO	Young Presidents` Organization (YPO)	Participante	
		Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)	Membro do Conselho de Administração	
		Câmara Americana de Comércio (Amcham)	Membro do Comitê de CEOs	
		Experience Club	Participante	
		Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon)	Membro do Conselho de Administração	
		Movimento Brasil Digital	Vice-presidente e Membro do Conselho Estratégico	
		Pacto pelo Esporte	Membro do Comitê Gestor	
<b>Idésio Coelho</b>	Sócio	Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)	Membro do Grupo Diretor	
		Conselho Federal de Contabilidade (CFC)	Vice-Presidente	
<b>Miguel Duarte</b>	Sócio	Câmara Portuguesa	Participante	
<b>Mauro Moreira</b>	Sócio	Câmara Americana de Comércio (Amcham) - Rio de Janeiro	Participante	
<b>Carlos Assis</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP)	Participante	
<b>Alexandre Rangel</b>	Sócio	Associação Brasileira de Agronegócio (ABAG)	Participante	
<b>Carlos Mota</b>	Sócio	Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Ceará	Participante	
<b>Luiz C Campos</b>	Sócio	Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)	Participante	
<b>Antonio Gouveia</b>	Sócio	Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)	Participante	

## Anexos

---

### GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação/Organização/Câmara	Função na Associação/Organização	Observações
<b>Felipe Miglioli</b>	Sócio	Associação Brasileira de Private Equity & Venture Capital (ABVCAP)	Participante	
<b>José Carlos Pinto</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Participante	
<b>Julio Pinto</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - São Paulo	Participante	
<b>Luis Marini</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - Campinas	Participante	
<b>Ricardo Gomes</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - RJ	Participante	
<b>Thomas Bessineau</b>	Diretor	Câmara de Comércio França-Brasil	Participante	
<b>Klaas Johnsen</b>	Sócio	Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha	Diretor	
<b>Ronaldo Aoki</b>	Sócio	Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil	Participante	
<b>Marcelo F Lira</b>	Sócio	Câmara Americana de Comércio (Amcham) - São Paulo	Participante	
<b>Marcelo Godinho</b>	Sócio	Associação Brasileira de Recursos Humanos	Participante	
<b>Guilherme Ghidini</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - Porto Alegre	Participante	
<b>Shirley Silva</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - Salvador	Participante	
<b>Alexandre Rubio</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF) - Curitiba	Participante	
<b>Luiz Claudio Campos</b>	Sócio	GRI Club (Setor de Real Estate e Infraestrutura)	Participante	
<b>Lucio Teixeira</b>	Sócio	Turnaround Management Association (TMA)	Participante	
<b>Roberta Tedesco</b>	Diretor	Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (IBAPE)	Participante	
<b>Elisabete Waller</b>	Sócio	Associação dos Usuários SAP (ASUG)	Participante	

## Anexos

## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação/Organização/Câmara	Função na Associação/Organização	Observações
<b>Frank de Meijer</b>	Sócio	Câmara de Comércio Brasil-Holanda	Participante	
<b>Francisco S Pimentel</b>	Sócio	Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Pernambuco	Participante	
	Sócio	Comissão de Valores Mobiliários (CVM)	Participante	
	Sócio	Conselho Regional de Contabilidade (CRC) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE	Participante	
	Sócio	Conselho Regional de Administração (CRA) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE	Participante	
<b>Marcio Fampa Ostwald</b>	Sócio	Conselho Regional de Economia (CORECON) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE	Participante	
	Sócio	Conselho Regional de Engenharia (CREA/SP) Estados - SP/DF/RS/RJ/PE/MG/CE	Participante	
	Sócio	Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)	Participante	
	Sócio	IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil	Sócio	
	Sócio	PCAOB - Public Company Accounting Oversight Board	Participante	
<b>Rene Martinez</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Patrocínio	9ª Jornada Técnica - Vale do Silício Agosto de 2018
<b>Ricardo Belo</b>	Sócio	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Patrocínio	Jornada Técnica Recife - IBGC Outubro de 2018
<b>Guilherme Sampaio</b>	Gerente Sênior	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)	Patrocínio	10º Edição da Jornada Técnica de Israel (1º turma) - Maio de 2019
				10º Edição da Jornada Técnica de Israel (2º turma) - Junho de 2019
				Sala IBGC - ( 06/11/17 a 21/12/19)

# Anexos

## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação/Organização/Câmara	Função na Associação/Organização	Observações
<b>Claudio Camargo</b>	Sócio	Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA)	Patrocínio	8º Encontro de Contabilidade e Auditoria para Companhias abertas e Sociedades de grande porte - setembro de 2018
	Sócio	Conselho de Pronunciamentos Contábeis (CPC)	Patrocínio	XV Seminário Internacional CPC - Normas contábeis internacionais - Outubro de 2018
	Sócio	Associação Nacional dos Executivos de Finanças (ANEFAC)	Patrocínio/Associação Palestra	Contrapartida patrocínio ao Prêmio Troféu Transparência - Outubro de 2018 21º Congresso ANEFAC - Maio de 2019
<b>Marly Parra</b>	Diretor	Money Report	Associação	Contrato Anual de associação - Setembro de 2018
	Diretor	Experience Club	Associação	Contrato Anual de associação - Janeiro de 2019
<b>Leandro Sanches</b>	Sócio	Câmara Americana de Comércio (Amcham)	Palestra	Comite de Saúde AMCHAM - Outubro de 2018
<b>Nuno Vieira</b>	Sócio	Confederação Nacional das Seguradoras (CNSeg)	Patrocínio	12º Insurance Service Meeting Novembro de 2018
<b>Luciano Albertini</b>	Sócio	Câmara Portuguesa	Patrocínio	Jantar de 106 anos Câmara Portuguesa Novembro de 2018
<b>Carlos Assis</b>	Sócio	Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica (ABRACONEE)	Patrocínio	XXXIV Enconsel - Novembro de 2018
<b>Frederico Ventriglia</b>	Sócio	Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA)	Patrocínio	10º Congresso de Fundos de Investimento Abril de 2019
<b>Antonio Almeida</b>	Sócio	Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)	Patrocínio/Permuta	Fórum 2019 - Estratégias para retomada da infraestrutura - Maio de 2019
<b>José R Oliveira</b>	Sócio	Fundação COGE	Patrocínio	8º AUDITE - Seminário nacional de auditoria Junho de 2019
<b>Rafael Schur</b>	Sócio	Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)	Patrocínio	CIAB Febraban - Junho de 2019

\* Para o FY19 passamos a considerar as associações vinculadas aos setores de Marketing e Jurídico.

**GRI 102-17****Ocorrências identificadas durante o FY19**

<b>Mecanismos</b>	<b>Processo de Análise das Ocorrências no FY19</b>				
	<b>Quantificadas</b>	<b>Respondidas</b>	<b>Endereçadas</b>	<b>Resolvidas</b>	<b>Consideradas infundadas</b>
<b>EY Ethics Hotline</b>	87	85	2	85	26
<b>Nossos Líderes</b>	5	5	-	5	2
<b>Talent Team</b>	2	2	-	2	1
<b>Departamento Jurídico</b>	1	1	-	1	-
<b>E-mail do Comitê de Ética e Conformidade</b>	10	10	-	10	3

# Anexos

GRI 102-18

## Comitê Executivo

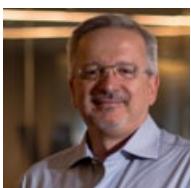
## Conselho Consultivo



**Presidente da EY Brasil**  
Luiz Sérgio  
Vieira Filho



**coo**  
Antonio  
Vita



**Sócio-líder de Consultoria**  
Ricardo  
Nastri



**Sócio-líder de Auditoria**  
Claudio  
Camargo



**Sócio-líder de Transações Corporativas**  
Rogério Villa



**Sócio-líder de Impostos**  
Sergio  
Fontenelle



**Sócio-líder de Mercados**  
Jose  
Carlos Pinto



**Sócio-líder de FSO**  
Gregory  
Gobetti



**Diretora de Brand, Marketing & Communication**  
Ana Beatriz  
Basso



**Diretor de Inovação**  
Denis  
Balaguer



**Sócia-líder de Talent**  
Cristiane  
Amaral

# Anexos

## GRI 103-1

Materialidade EY	Temas EY (primário)	Aspecto GRI	Limite do tópico material	Materialidade EY	Temas EY (primário)	Aspecto GRI	Limite do tópico material
Média	Conformidade, gestão de risco e governança	<b>GRI 201</b> - Performance Econômica <b>GRI 412</b> - Avaliação de direitos humanos <b>GRI 407</b> - Liberdade de Associação e Negociação Coletiva <b>GRI 205</b> - Anti-Corrupção <b>GRI 419</b> - Conformidade Socioeconômica <b>GRI 206</b> - Comportamento Anti-Competitivo	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.	Média	Desenvolvimento do negócio e inovação	<b>GRI 202</b> - Presença no Mercado <b>GRI 203</b> - Impactos Econômicos Indiretos <b>GRI 302</b> - Energia <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento	Dentro de nossas operações e fora para clientes.
Média	Desempenho econômico	<b>GRI 201</b> - Performance Econômica <b>GRI 202</b> - Presença no Mercado	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.	Alta	Diálogo e transparência	<b>GRI 206</b> - Comportamento Anti-Competitivo	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
Média	Prestação de serviços com qualidade	<b>GRI 203</b> - Impactos Econômicos Indiretos <b>GRI 418</b> - Privacidade do Cliente <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.	Média	Direitos humanos	<b>GRI 412</b> - Avaliação de direitos humanos	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
Média	Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas	<b>GRI 302</b> - Energia <b>GRI 305</b> - Emissões	Dentro de nossas operações.	Alta	Ética e integridade	<b>GRI 201</b> - Performance Econômica <b>GRI 202</b> - Presença no Mercado <b>GRI 401</b> - Emprego <b>GRI 403</b> - Saúde e Segurança Ocupacional <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
Alta	Atração, desenvolvimento e retenção de talentos	<b>GRI 201</b> - Performance Econômica <b>GRI 202</b> - Presença no Mercado <b>GRI 401</b> - Emprego <b>GRI 403</b> - Saúde e Segurança Ocupacional <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento <b>GRI 405</b> - Diversidade e Igualdade e oportunidades <b>GRI 406</b> - Não discriminação	Dentro de nossas operações.	Média	Responsabilidade digital	<b>GRI 418</b> - Privacidade do Cliente <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento	Dentro de nossas operações e fora para: clientes.
				Alta	Diversidade e inclusão	<b>GRI 405</b> - Diversidade e Igualdade de oportunidades <b>GRI 404</b> - Educação e Treinamento <b>GRI 406</b> - Não discriminação	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores e instituições de 3 setor.
				Baixa	Engajamento com a comunidade	<b>GRI 203</b> - Impactos Econômicos Indiretos <b>GRI 415</b> - Políticas Públicas	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.

**GRI 201-1****Receita bruta dos serviços prestados - EY Brasil - Financial TER**

<b>Linha de Serviço</b>	<b>FY18</b>	<b>FY19</b>	<b>% variação</b>
<b>Consultoria</b>	R\$ 404.521,80	R\$ 474.718,35	17%
<b>Auditória</b>	R\$ 680.222,05	R\$ 717.837,42	6%
<b>Transações Corporativas</b>	R\$ 142.470,41	R\$ 142.087,87	0%
<b>Impostos</b>	R\$ 266.151,40	R\$ 309.211,60	16%
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.493.365,66</b>	<b>R\$ 1.643.855,24</b>	<b>10%</b>

**GRI 201-3****Contribuição da EY por salário-base, contido na Política da Previdência Privada**

<b>Salário-base</b>	<b>Contribuição</b>		
	<b>De</b>	<b>Até</b>	<b>%</b>
0	Até R\$ 8.726,12	R\$ 8.726,13	<b>0,6%</b>
R\$ 8.726,13	R\$ 13.795,15	R\$ 13.795,16	<b>1,0%</b>
R\$ 13.795,16	R\$ 20.050,19	R\$ 20.050,20	<b>1,5%</b>
R\$ 20.050,20	R\$ 26.308,23	R\$ 26.308,24	<b>2,0%</b>
R\$ 26.308,24	R\$ 34.500,00	R\$ 34.500,01	<b>2,5%</b>
			<b>4,0%</b>

**Valor monetário investido no ano fiscal 19**

<b>Contribuintes</b>	<b>R\$</b>
Empresa (EY)	R\$ 23.327.745,44
Sócios	R\$ 8.710.386,13
CLT's	R\$ 2.858.406,17
<b>Total</b>	<b>R\$ 34.896.537,74</b>

**Total de colaboradores que usufruíram o benefício no ano fiscal 19**

Total de colaboradores que usufruíram	4.769
Total de colaboradores no FY19	5.326
% de pessoas que usufruíram	90%

**GRI 202-1**

**Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário mínimo homem/mulher (salário mínimo R\$ 998,00)**

Escritórios	Equipe administrativa Homem	Equipe administrativa Mulher	Equipe Técnica Homem	Equipe Técnica Mulher
Belo Horizonte	2,10	1,65	1,90	1,90
Blumenau	1,80	—	1,90	1,90
Brasília	1,80	2,14	1,90	1,90
Campinas	1,34	1,31	2,10	2,10
Curitiba	—	1,30	1,39	1,39
Fortaleza	1,63	1,57	1,90	1,90
Goiânia	1,56	—	1,90	1,90
Porto Alegre	—	1,30	1,90	1,90
Recife	1,40	1,90	1,90	1,90
Rio de Janeiro	1,60	1,56	1,23	1,22
Salvador	2,53	—	1,90	1,90
São Paulo	1,20	1,35	1,52	1,52

(1) Não foram reportados salários que divergiam entre níveis hierárquicos significativamente.

**GRI 203-1**

**Investimentos em Infraestrutura e serviços oferecidos**

Descrição	FY19	
	Investimento (R\$)	
Lei Rouanet	670.000,00	
Leis de Incentivo ao Esporte	120.000,00	
Investimento na Comunidade	309.267,00	
<b>Total</b>	<b>1.099.267,00</b>	

(1) Não foram reportados salários que divergiam entre níveis hierárquicos significativamente.

Descrição	Nº de voluntários	Total de horas	Investimento (R\$)
Pro-bono	N/A	2.001	1.143.251,00
Programa de Voluntariado	916	3.072,5	175.752,62
Participação em Conselhos	235	520	141.986,96
<b>Total</b>	<b>141.986,96</b>	<b>5.593,50</b>	<b>1.460.990,58</b>

**GRI 203-1****FY19****Investimentos totais em Infraestrutura e serviços oferecidos**

R\$ 2.560.257,58

**Benefícios Fiscais EY Brasil**

<b>Benefício</b>	<b>Valor Pago (R\$)</b>	<b>Valor do Benefício (R\$)</b>
Lei Rouanet	670.000,00	502.500,00
Leis de Incentivo ao Esporte	120.000,00	90.000,00
Empresa Cidadã	1.341.212,32	1.005.909,24
<b>Total</b>	<b>2.131.212,32</b>	<b>1.598.409,24</b>

**Programa Realize e Curso de Práticas Profissionais Corporativas**

<b>FY19</b>	<b>Total de profissionais</b>	<b>Valor do Benefício (R\$)</b>
Realize e Curso de Práticas Profissionais e Corporativas	54	R\$ 42.044,00

**Lei Rouanet** - A Lei Nº 8.313/1991, conhecida como Lei Rouanet, instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac). Da qual estabeleceu no capítulo IV, nos Art. 18 ao Art. 30 alguns critérios de dedutibilidade fiscais no Imposto de Renda devido às pessoas físicas ou jurídicas que realizarem incentivos as atividades culturais a título de doações ou patrocínios, desde que os projetos atendam aos critérios estabelecidos no art. 1º desta Lei.

**Leis de Incentivo a projetos Desportivos e Paradesportivos** - A Lei Nº 11.438/2006 dispõe sobre incentivos e benefícios para fomentar as atividades de caráter desportivo destinados a promover a inclusão social por meio do esporte. Da qual estabeleceu alguns critérios de dedutibilidade fiscais no Imposto de Renda devido às pessoas físicas ou jurídicas que realizarem incentivos a título de patrocínio ou doação, no apoio direto a projetos desportivos e paradesportivos previamente aprovados pelo Ministério do Esporte.

**Empresa Cidadã** - A Lei Nº 11.770/2008, criou o programa Empresa Cidadã destinado à prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias a duração e Paternidade por 15 (quinze) dias a duração (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016) mediante incentivo fiscal. Do qual o Artº 5º descreve que: A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

**GRI 205-2****Porcentagem dos treinados no tema anticorrupção**

<b>Cargo</b>	<b>Sócio</b>	<b>Diretor</b>	<b>Gerente</b>	<b>Staff</b>	<b>Trainee</b>
<b>Total</b>	<b>53%</b>	<b>57%</b>	<b>53%</b>	<b>45%</b>	<b>102%</b>

(1) Para o cálculo de pessoas treinadas são considerados profissionais ativos e inativos no último dia do FY19. Sendo assim, por conta de desligamentos, é possível que o número de treinados atinja um percentual superior a 100%.

(2) Colaboradores terceiros não são informados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela EY.

(3) O treinamento Person at Risk deixou de ser aplicado para a empresa toda no FY19.

## GRI 302-1

## Emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km

Combustível	Tipo da fonte	FY18			FY19		
		(m³)	T	Energia direta (GJ)	(m³)	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	-	-	-	-	-	-
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	-	-	-	0,096	0,084	1,136
Gasolina automotiva (reembolso de quilometragem) (1)	Fóssil	386,191	327,504	13.755,163	380,244	322,461	13.543,345
Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) (1)	Renovável (biogênica)	246,909	196,046	2.666,222	243,107	193,027	2.625,167
Energia	Type da fonte	Quant. (kWh)	Quant. (MWh)	Energia direta (GJ)	Quant. (kWh)	Quant. (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos) (2) (3)	SIN - Rede Pública	2.285.000	2.285	8.226	2.694.259	2.694	9.699
Total (1)	-	-	-	24.647	-	-	25.869

(1) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY19 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/18 à jun/19) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

(2) Para o FY19 foi considerado o consumo do medidor do Data Center do escritório de São Paulo a partir de novembro de 2018, o qual não era contabilizado nos anos anteriores.

(3) No cálculo do consumo de energia do escritório de Recife - Boa Viagem foi considerada a média de consumo dos últimos 6 meses do FY19 em decorrência das dificuldades em se conseguir os dados do primeiro semestre de 2019 individualizados com a gerenciadora do condomínio.

## GRI 302-2

## Emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km

Combustível	Quant. (m³)	FY18			FY19		
		Quant. (t)	Energia indireta (GJ)	Quant. (m³)	Quant. (t)	Energia indireta (GJ)	Energia direta (GJ)
Gasolina automotiva + GNV (táxi; frete; vale combustível) (1)	Fóssil	1.122,581	903,415	37.942,944	987,110	794,392	33.364,060
Álcool etílico hidratado (táxi; frete; vale combustível) (1)	Renovável (biogênica)	716,533	568,927	7.737,410	647,570	514,171	6.992,720
Combustível	Quant. (m³)	Quant. (t)	Energia indireta (GJ)	Quant. (m³)	Quant. (t)	Energia indireta (GJ)	Energia direta (GJ)
Jet fuel (viagens áreas)	Fóssil	4.256	72	59.524	5.338	72	74.657
Total (1)	-	-	-	105.204	-	-	115.014

(1) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY19 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/18 à jun/19) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

## GRI 305-1

## Escopo 1 - Emissões de GEE (tCO2e)

Emissões diretas (2)	Tipo da fonte	FY19	FY18	Baseline 2012
Óleo diesel (geradores) (3)	Fóssil	0,228	–	–
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (1)	Fóssil	645,177	623,61	812,00
Emissões fugitivas	Não renovável	71,17	–	–
<b>Total (1)</b>		<b>716,575</b>	<b>623,61</b>	<b>812,00</b>
Biodiesel (B100) (geradores) (3)	Renovável (biogênica)	0,023	–	–
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (1)	Renovável (biogênica)	510,876	518,87	851,34
<b>Total (1)</b>		<b>510,899</b>	<b>518,87</b>	<b>851,34</b>

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo 1 - combustão estacionária (geradores próprios); e emissões fugitivas (manutenção de equipamentos de ar-condicionado); e combustão móvel (reembolso de quilometragem).

**Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas**

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. Somente as emissões provenientes do tratamento de efluentes foram calculados com base em metodologia própria.

b. Para o FY19 para o cálculo das emissões provenientes dos geradores próprios e dos equipamentos de ar condicionados foram utilizadas a metodologia GHG Protocol através da Ferramenta GHG Protocol, somente os gases HCFC-22 e HCFC-141b não foram utilizados no cálculo das emissões, pois não são abordados pelo Protocolo de Kyoto, e sim pelo Protocolo de Montreal, por isso não se enquadram no Escopo 1.

## GRI 305-2

## Escopo 2 - Emissões de GEE (tCO2e)

Emissões indiretas (1)	Tipo da fonte	FY19	FY18	Baseline 2012
<b>Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)</b>	SIN - Rede Pública	191,93	212	143
<b>Total (1)</b>		–	–	<b>143</b>

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo 2: energia elétrica consumida nos prédios administrativos. Foi realizada a compra de energia elétrica proveniente apenas do Sistema Interligado Nacional (SIN).

**Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas**

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. Somente as emissões provenientes do tratamento de efluentes foram calculados com base em metodologia própria.

## GRI 305-3

Escopo 3 - Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e)

Emissões indiretas (2)	Tipo da fonte	FY19	FY18	Baseline 2012
<b>Deslocamento terrestres + GNV (táxi, frete, vale-combustível) (3)(4)</b>	Fóssil	2090,57	1.927	1.340
<b>Resíduos (1)</b>	—	50,94	115,79	—
<b>Efluentes</b>	Fóssil	1.001,01	8 82	664
<b>Deslocamento aéreo</b>	Fóssil	5.338	4.418	5.113
<b>Total</b>		8.480,86	7.342,04	7.117
 <b>Deslocamento terrestres (táxi, frete, vale-combustível) (3)(4)</b>	 Renovável (biogênica)	 1.731,5	 1.508	 1.341
<b>Resíduos (1)</b>	Renovável (biogênica)	—	—	—
<b>Efluentes</b>	Renovável (biogênica)	110,61	101	87
<b>Total</b>	—	<b>1842,11</b>	<b>1.609</b>	—

(1) Houve uma redução de aproximadamente 20 toneladas de consumo de Papel de Escritório nos escritórios da EY Brasil, o que impactou no resultado final do total de emissões dos resíduos na comparação entre os FYs.

(2) Fontes de emissões incluídas no escopo 3: efluentes; combustão móvel (vale-combustível, frete e táxi/ Uber); e viagem a negócios (deslocamento aéreo).

(3) Este ano, houve o consumo de Óleo Diesel nos serviços de frete. Desta maneira, as emissões foram calculadas considerando este consumo (GRI 102-48).

(4) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY19 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/18 à jun/19) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

**Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas**

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. Somente as emissões provenientes do tratamento de efluentes foram calculados com base em metodologia própria.

**GRI 401-1****Número total de funcionários****Headcount**

	Mulheres			Homens			<b>Total</b>
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
<b>Sul</b>	143	38	3	127	39	1	<b>351</b>
<b>Sudeste</b>	1459	754	39	1402	888	75	<b>4617</b>
<b>Nordeste</b>	96	50	—	73	46	2	<b>267</b>
<b>Centro-Oeste</b>	31	8	—	40	12	—	<b>91</b>
<b>Total</b>	<b>1729</b>	<b>850</b>	<b>42</b>	<b>1642</b>	<b>985</b>	<b>78</b>	<b>5326</b>
	<b>2621</b>			<b>2705</b>			

**Contratações**

	Mulheres			Homens			<b>Total</b>
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
<b>Sul</b>	61	7	—	56	1	—	<b>125</b>
<b>Sudeste</b>	377	97	2	352	131	6	<b>965</b>
<b>Nordeste</b>	23	2	—	17	3	—	<b>45</b>
<b>Centro-Oeste</b>	13	—	—	15	1	—	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>106</b>	<b>2</b>	<b>440</b>	<b>136</b>	<b>6</b>	<b>1164</b>
	<b>582</b>			<b>582</b>			

**GRI 401-1****Número total de funcionários****Taxa de novas Contratações (%)**

	Mulheres			Homens			<b>Total</b>
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
<b>Sul</b>	43%	18%	0%	44%	3%	0%	<b>36%</b>
<b>Sudeste</b>	26%	13%	5%	25%	15%	8%	<b>21%</b>
<b>Nordeste</b>	24%	4%	—	23%	7%	0%	<b>17%</b>
<b>Centro-Oeste</b>	42%	0%	—	38%	8%	—	<b>32%</b>
<b>Total</b>	<b>27%</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	<b>27%</b>	<b>14%</b>	<b>8%</b>	<b>22%</b>
	<b>22%</b>				<b>22%</b>		

**Desligamentos**

	Mulheres			Homens			<b>Total</b>
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
<b>Sul</b>	41	9	—	35	7	—	<b>92</b>
<b>Sudeste</b>	378	204	12	515	226	14	<b>1349</b>
<b>Nordeste</b>	22	5	—	22	4	—	<b>53</b>
<b>Centro-Oeste</b>	9	5	—	11	—	—	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>450</b>	<b>223</b>	<b>12</b>	<b>583</b>	<b>237</b>	<b>14</b>	<b>1519</b>
	<b>685</b>				<b>834</b>		

**GRI 401-1****Número total de funcionários****Taxa de Rotatividade (%)**

	Mulheres			Homens			<b>Total</b>
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
<b>Sul</b>	29%	24%	0%	28%	18%	0%	<b>26%</b>
<b>Sudeste</b>	26%	27%	31%	37%	25%	19%	<b>29%</b>
<b>Nordeste</b>	23%	10%	—	30%	9%	0%	<b>20%</b>
<b>Centro-Oeste</b>	29%	63%	—	28%	0%	—	<b>27%</b>
<b>Total</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>36%</b>	<b>24%</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>
		<b>26%</b>				<b>31%</b>	

**Desligamentos**

Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
1033	460	26
<b>1519</b>		

**Desligamentos**

	Voluntariamente	Involuntariamente
Total	1060	459
<b>Taxa</b>	<b>69,78%</b>	<b>30,22%</b>

**Taxa de rotatividade**

FY19			FY18			Variação		
Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
31%	25%	22%	31%	21%	11%	-2%	21%	99%
<b>29%</b>				<b>27%</b>			<b>5%</b>	

**GRI 401-2****Benefícios**

	CLT's, Sócios e Diretores		Jovens aprendizes		Observações e Comentários
	FY18	FY19	FY18	FY19	
Auxílio-funeral	Sim	Sim	Não	Não	—
Assistência médica nacional e internacional	Sim	Sim	Sim	Sim	Assistência Medica Nacional com provedoras diferentes, conforme abrangência da região. Para Assistência Internacional temos como provedor a AXA (One Health), ou com a Icatu - Provedora de Seguro Viagem. Jovem aprendiz - apenas assistência médica nacional.
Auxílio-creche	Sim	Sim	Não	Não	—
Cesta de Natal	Não	Não	Não	Não	—
Complemento de salário em caso de licença com afastamento do trabalho	Sim	Sim	Não	Não	—
Convênio com academias	Sim	Sim	Não	Não	Benefício com a empresa GYM PASS que oferece descontos em academias, subsídio da EY de parte desse custo.
Convênio com clubes (SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT).	Sim	Sim	Não	Não	—
Empréstimo consignado	Sim	Sim	Não	Não	—
Estacionamento	Sim	Sim	Não	Não	—

## Anexos

---

### GRI 401-2

#### Benefícios

	CLT's, Sócios e Diretores		Jovens aprendizes		Observações e Comentários
	FY18	FY19	FY18	FY19	
Licença parental	Sim	Sim	Não	Não	Licença maternidade: 6 meses - empresa cidadã Licença paternidade: 20 dias - empresa cidadã
Parcerias com outras empresas para oferecer descontos especiais aos profissionais	Sim	Sim	Não	Não	<b>Clube de Vantagens</b> - Parcerias com empresas de comércio e serviços para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY <b>VidaLink</b> - Parcerias com farmácias para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY.
Participação nos lucros e resultados	Sim	Sim	Não	Não	—
Presente de casamento	Não	Não	Não	Não	—
Previdência Privada	Sim	Sim	Não	Não	Benefício de acordo com política de benefícios EY e administrado pelo Banco Bradesco
Programa de check up médico executivo	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de cursos de MBA, pós-graduação e aperfeiçoamento	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de despesas com registro em conselhos profissionais	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH

**GRI 401-2****Benefícios**

	<b>CLT's, Sócios e Diretores</b>		<b>Jovens aprendizes</b>		<b>Observações e Comentários</b>
	<b>FY18</b>	<b>FY19</b>	<b>FY18</b>	<b>FY19</b>	
Reembolso de graduação	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de telefonia	Sim	Sim	Não	Não	Até 02/2017 o benefício era oferecido apenas para os níveis de gerentes à sócios. A partir de 02/2017 o benefício passou a ser disponibilizado para os ranks de Staff e Sênior (apenas áreas técnicas).
Reembolso de táxi	Sim	Sim	Não	Não	O benefício foi oferecido apenas para CLT's, do gênero feminino em período de gestação
Seguro de viagem	Sim	Sim	Não	Não	—
Seguro de vida em grupo	Sim	Sim	Sim	Sim	Jovem aprendiz - Seguro individual
Transporte fretado	Sim	Sim	Não	Não	—
Vale-Alimentação	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH
Vale-Combustível	Sim	Sim	Não	Não	Elegíveis conforme política de RH
Vale-Refeição	Sim	Sim	Sim	Sim	Elegíveis conforme política de RH / Jovem aprendiz
Vale-Transporte	Sim	Sim	Sim	Sim	Jovem aprendiz

\*Os funcionários temporários da EY são terceiros e os seus benefícios são gerenciados pela empresa contratada.

## GRI 401-3

FY19

	Masculino	Feminino	Total
<b>Funcionários que iniciaram o período de licença parental no FY19</b>	66	71	137
<b>Funcionários que completaram o período de licença da licença parental durante o FY19</b>	66	67	133
<b>Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental no FY18</b>	66	66	132
<b>Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental durante o FY18</b>	22	51	73
<b>Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY18 e permaneceram empregados por doze meses</b>	18	48	66
<b>Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade</b>	100%	99%	99%
<b>Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses</b>	82%	94%	90%

## GRI 403-9

Absentismo	Região Sul			Região Sudeste			Região Nordeste			Região Centro-oeste			EY Brasil		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
<b>Horas perdidas</b>	0	0	0	1273	1467	2740	0	0	0	0	0	0	1273	1467	2740
<b>Dias perdidos</b>	0	0	0	127	147	274	0	0	0	0	0	0	127	147	274
<b>Dias trabalhados</b>	48.576	44.088	92.664	594.401	624.213	1.218.614	38.544	31.944	70.488	10.296	13.728	24.024	691.817	713.973	1.405.790
<b>Dias que deveriam ser trabalhados</b>	48.576	44.088	92.664	594.528	624.360	1.218.888	38.544	31.944	70.488	10.296	13.728	24.024	691.944	714.120	1.406.064

(1) As horas foram contabilizadas somente dos profissionais CLT

(2) Na EY não existe sistema integrado para controle de absentismo de funcionários terceiros, menores aprendizes e temporários. A gestão fica sob responsabilidade da empresa que administra essa mão de obra e não temos previsto a implantação desse controle na empresa por entendermos que não é relevante para o controle interno.

(3) Critério utilizado para consolidar as horas de absentismo. Para o FY19 foram considerados somente os funcionários que apresentaram afastamento por motivos de acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.

Horas trabalhadas	Região Sul			Região Sudeste			Região Nordeste			Região Centro-oeste		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
	463.200	410.400	873.600	5.546.400	5.846.400	11.392.800	350.400	302.400	652.800	98.400	127.200	225.600

(1) Para este indicador usamos o headcount de cada mês no FY (CLT), sendo consideradas 200 horas/mês.

Reforçando que trata-se de uma estimativa aproximada.

Taxas	Região Sul			Região Sudeste			Região Nordeste			Região Centro-oeste			EY Brasil		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
<b>Lesões</b>	0,00	0,00	0,00	0,72	1,20	0,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72	1,20	1,92
<b>Doenças ocupacionais</b>	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,18
<b>Dias perdidos</b>	0,00	0,00	0,00	34,44	37,63	36,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34,44	37,63	72,07
<b>Absenteísmo</b>	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	0,02

## Anexos

---

### GRI 404-1

#### Total de participações em treinamento

	Presencial	Online
<b>Sócios</b>	443	2.312
<b>Diretores</b>	277	1.207
<b>Gerentes</b>	3.069	9.946
<b>Staff</b>	8.053	22.283
<b>Trainees</b>	6.062	11.731
<b>Total</b>	<b>17.904</b>	<b>47.479</b>
	<b>65.383</b>	

#### Horas de treinamento

	Variação
<b>Sócios</b>	10.296
<b>Diretores</b>	7.446
<b>Gerentes</b>	74.583
<b>Staff</b>	194.982
<b>Trainees</b>	145.628
<b>Total</b>	<b>432.935</b>

#### Média de horas de treinamento por funcionário, discriminadas por categoria funcional

	FY18	FY19	Variação
<b>Sócios</b>	36,54	47,01	29%
<b>Diretores</b>	44,75	64,75	45%
<b>Gerentes</b>	63,67	70,56	11%
<b>Staff</b>	47,00	67,80	44%
<b>Trainees</b>	133,93	137,51	3%
<b>Total</b>	<b>64,90</b>	<b>81,29</b>	<b>25%</b>

#### Média de horas de treinamento por empregado

FY18	FY19	Variação
65	81	24%

## Anexos

---

### GRI 404-2

#### Investimento em educação - FY19

	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras).	Proporção reembolso-educação / total investido	Variação do total investido FY19 / FY18
<b>Graduação</b>	540	R\$ 2.105.867			
<b>Pós- Graduação</b>	23	R\$ 89.288			
<b>MBA</b>	159	R\$ 944.042			
<b>Idiomas</b>	125	R\$ 258.580			
<b>Aperfeiçoamento</b>	78	R\$ 214.059	R\$ 13.438.177,81	28%	-17%
<b>Certificações</b>	50	R\$ 59.494			
<b>Exames_CRC,CNAI, outros</b>	183	R\$ 27.772			
<b>TOEIC/Outros</b>	171	R\$ 44.247			
<b>Total</b>	<b>1329</b>	<b>R\$ 3.743.350</b>			
<hr/>					
Total de profissionais participantes no programa		Valor investido no programa			
<b>Educação em Libras</b>	18	R\$ 73.878,64			

**GRI 404-3****Categoria funcional**

	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho			% de colaboradores que receberam avaliação de desempenho		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
<b>Sócios</b>	132	29	161	74%	73%	74%
<b>Diretores</b>	57	31	88	73%	84%	77%
<b>Gerentes</b>	584	389	973	93%	91%	92%
<b>Staff</b>	1227	1513	2740	95%	95%	95%
<b>Trainees</b>	463	473	936	88%	89%	88%
<b>Total</b>	<b>2463</b>	<b>2435</b>	<b>4898</b>	<b>91%</b>	<b>93%</b>	<b>92%</b>

**GRI 405-1****Grupos minoritários**

	Quantidade	Total da Categoria (Indicador 102-8)	%
<b>Sócios</b>	0	219	0,0
<b>Diretores</b>	1	115	0,9
<b>Gerentes</b>	18	1.057	1,7
<b>Staff</b>	281	2.876	9,8
<b>Trainee</b>	38	1.059	3,6
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>5326</b>	<b>6,3</b>

Para a tabela reportada acima, consideramos como grupos minoritários PCDs e negros

## GRI 405-1

## Grupos minoritários

Mulheres em cargo de Liderança	Quantidade	Total da Categoria (Indicador 102-8)	%		
<b>Sócios</b>	40	219	18,3%		
<b>Diretores</b>	37	115	32,2%		
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>334</b>	<b>23,1%</b>		
Por gênero	Mulheres	%	Homens	%	Total
<b>Sócios</b>	40	18,3%	179	81,7%	219
<b>Diretores</b>	37	32,2%	78	67,8%	115
<b>Gerentes</b>	427	40,4%	630	59,6%	1.057
<b>Staff</b>	1.586	55,1%	1.290	44,9%	2.876
<b>Trainee</b>	531	50,1%	528	49,9%	1.059
<b>Total</b>	<b>2.621</b>	<b>49,2%</b>	<b>2.705</b>	<b>50,8%</b>	<b>5.326</b>

## Grupos minoritários

Por faixa etária	Até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%	Total
<b>Sócios</b>	0	0,0%	176	80,4%	43	19,6%	219
<b>Diretores</b>	0	0,0%	94	81,7%	21	18,3%	115
<b>Gerentes</b>	211	20,0%	828	78,3%	18	1,7%	1.057
<b>Staff</b>	2.130	74,1%	708	24,6%	38	1,3%	2.876
<b>Trainee</b>	1.030	97,3%	29	2,7%	0	0,0%	1.059
<b>Trainee</b>	<b>3.371</b>	<b>63,3%</b>	<b>1.835</b>	<b>34,5%</b>	<b>120</b>	<b>2,3%</b>	<b>5.326</b>
<b>Informe o número de recrutados no Programa EY Able</b>		<b>FY19 (01/07/18 a 30/06/19)</b>		<b>FY18 (01/07/17 a 30/06/18)</b>		<b>Variação (%)</b>	
					59	52	13%

## GRI 405-2

## Equipe Administrativa

	Diretor		Gerente		Staff		Trainee	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Sul</b>	—	—	—	—	—	R\$ 3.869,00	—	—
<b>Sudeste</b>	R\$ 34.913,00	—	R\$ 15.341,00	R\$ 15.961,00	R\$ 4.172,00	R\$ 4.151,00	—	—
<b>Norte</b>	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Nordeste</b>	—	—	—	—	R\$ 3.699,00	R\$ 2.503,00	—	—
<b>Central</b>	—	—	—	—	R\$ 2.767,00	R\$ 4.256,00	—	—

## Equipe Técnica

	Diretor		Gerente		Staff		Trainee	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Sul</b>	—	—	R\$ 9.917,00	R\$ 9.631,00	R\$ 3.111,00	R\$ 3.074,00	R\$ 1.752,00	R\$ 1.765,00
<b>Sudeste</b>	R\$ 30.877,00	R\$ 30.146,00	R\$ 12.732,00	R\$ 11.609,00	R\$ 3.740,00	R\$ 3.584,00	R\$ 2.112,00	R\$ 2.102,00
<b>Norte</b>	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Nordeste</b>	—	—	R\$ 11.591,00	R\$ 10.328,00	R\$ 3.605,00	R\$ 3.020,00	R\$ 1.914,00	R\$ 1.914,00
<b>Central</b>	R\$ 31.102,00	—	R\$ 11.318,00	R\$ 9.050,00	R\$ 3.134,00	R\$ 3.149,00	R\$ 1.903,00	R\$ 1.902,00

## GRI 405-2

## Escritórios

	Equipe Administrativa						Equipe Técnica			
	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
<b>Sul</b>	—	—	—	-	—	—	—	97%	99%	101%
<b>Sudeste</b>	—	—	104%	99%	—	—	98%	91%	96%	100%
<b>Norte</b>	—	—	—	-	—	—	—	—	—	—
<b>Nordeste</b>	—	—	—	68%	—	—	—	89%	84%	100%
<b>Centro-Oeste</b>	—	—	—	154%	—	—	—	80%	100%	100%
<b>Geral</b>	—	—	104%	107%	—	—	98%	89%	95%	100%

(1) Todos os escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes;

(2) Não foi reportado o nível hierárquico de sócios;

(3) Não foram reportados médias salariais com menos de 5 frequências por localidade e gêneros, assegurando a confidencialidade e sigilo da informação;

(4) São excluídas da amostra salarial: posições de Secretárias; equipe Tradução; profissionais com jornadas de trabalho reduzidas.

**GRI 412-2****Nomes dos Treinamentos**

	<b>Total de profissionais treinados</b>	<b>Total de horas de treinamento</b>
<b>Living Our Values: The EY Global Code of Conduct</b>	2220	2220
<b>Welcome to EY</b>	814	288
<b>Total</b>	3034	2508
<b>FY18</b>	1461	1071
<b>Variação (FY19/FY18) %</b>	108%	134%

# Informações Corporativas

## Nossos líderes

(GRI 102-18)

**Luiz Sérgio Vieira** | Presidente da EY Brasil

**Claudio Camargo** | Sócio-líder de Auditoria

**Sergio Fontenelle** | Sócio-líder de Impostos

**Rogério Villa** | Sócio-líder de Transações Corporativas

**Ricardo Nastri** | Sócio-líder de Consultoria

**Antonio Vita** | COO

**José Carlos Pinto** | Sócio-líder de Mercados

**Gregory Gobetti** | Sócio-líder de FSO

**Cristiane Amaral** | Sócia-líder de Talent

**Ana Beatriz Basso** | Diretora de Brand,  
Marketing & Communication

**Denis Balaguer** | Diretor de Inovação

## Contatos da área de sustentabilidade

(GRI 102-53)

**Cristiane Amaral** | Sócia-Líder de Talent para LAS

(11) 2573-3160

[cristiane.amaral@br.ey.com](mailto:cristiane.amaral@br.ey.com)

**Leonardo Dutra**

Diretor Executivo da área  
de Serviços de Mudanças  
Climáticas e Sustentabilidade

(11) 2573-3661

[leonardo.dutra@br.ey.com](mailto:leonardo.dutra@br.ey.com)

## Nossa sede

(GRI 102-3)

### EY Brasil

Edifício São Paulo Corporate Towers - Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1.909  
Torre Norte, 10º andar, cj. 91 - São Paulo - SP - Brasil CEP 04543-011  
Tel.: +55 11 2573 3000

Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área  
de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: [ey.sustentavel@br.ey.com](mailto:ey.sustentavel@br.ey.com)

**EY**

Auditoria | Impostos | Transações Corporativas | Consultoria

#### Sobre a EY

A EY é líder global em serviços de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria. Nossos insights e os serviços de qualidade que prestamos ajudam a criar confiança nos mercados de capitais e nas economias ao redor do mundo. Desenvolvemos líderes excepcionais que trabalham em equipe para cumprir nossos compromissos perante todas as partes interessadas. Com isso, desempenhamos papel fundamental na construção de um mundo de negócios melhor para nossas pessoas, nossos clientes e nossas comunidades.

No Brasil, a EY é a mais completa empresa de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria, com 5.000 profissionais que dão suporte e atendimento a mais de 5.000 clientes de pequeno, médio e grande portes. EY refere-se à organização global e pode referir-se também a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited (EYGL), cada uma das quais é uma entidade legal independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia privada constituída no Reino Unido e limitada por garantia, não presta serviços a clientes.

©2020 Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda  
Todos os direitos reservados.

*Esta é uma publicação do Departamento de Marca, Marketing e Comunicação. A reprodução deste conteúdo, na totalidade ou em parte, é permitida desde que citada a fonte.*

**ey.com.br**

Facebook | [EYBrasil](#)

Instagram | [eybrasil](#)

Twitter | [EY\\_Brasil](#)

Linkedin | [EY](#)

Youtube | [EYBrasil](#)

Acesse o Relatório online em [www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade](http://www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade)



Network Brazil  
**WE SUPPORT**