

Relatório Anual Integrado 2024

EY Brasil | Ano fiscal 2024 (FY24)



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



Shape the future
with confidence

sumário

03 Apresentação 2024

23 Destaques: nosso ano fiscal traduzido em números

83 Sumário de conteúdos WEF

06 Materialidade

25 Oportunidade

88 Anexos

20 Mensagem do Presidente

47 Sumário de conteúdos GRI

130 Informações corporativas

apresentação

2024

apresentação

Agilidade e efetividade em responder aos desafios, fomentando um ambiente de negócios mais próspero. Esta é a percepção que o leitor terá ao terminar as páginas deste Relatório Anual Integrado de 2024 - que consolida dados referentes ao período de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024.

Para desafios cada vez maiores e mais complexos - elevados pelas mudanças climáticas - redobramos a aposta de aprimorar constantemente a qualidade em todos os nossos serviços, com investimentos em nosso capital humano e em inovação, e colocá-los à serviço da sociedade, apoiando empresas, governos e entidades sem fins lucrativos na geração de valor e no desenvolvimento sustentável.

Promovemos o compartilhamento da expertise de nossos profissionais, desafiando-os a todo momento a buscar respostas e soluções que gerem valor para todos os nossos stakeholders.

Nossas ambições vão mais longe. Aspiramos a que nossa própria empresa espelhe a sustentabilidade, a inclusão, a ética, a equidade e a inovação que caracterizam as soluções e resultados que proporcionamos aos nossos clientes. Por isso, de acordo com a metodologia de materialidade de impacto do GRI, identificamos e destacamos os temas prioritários, que serão o foco da nossa atuação nos próximos Fiscal Years.

São eles:

- **Satisfação do Cliente**
- **Tecnologia e Inovação**
- **Fortalecimento do Capital Humano**
- **Compliance e Estratégia Corporativa**
- **Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida**

Cabe ressaltar, porém, que os demais temas continuarão a ser foco da nossa atenção. Até porque, como signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, temos compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Ao trabalharmos os Temas Prioritários em sintonia com os ODS, tornamos ainda mais efetiva nossa atuação para gerar mais valor, acelerar a transição para um futuro mais justo e sustentável para nossos clientes, nossas pessoas e para a sociedade.



Uma construção a muitas mãos

Este documento foi elaborado em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), adotando sua edição mais recente (GRI Standards 2021), e atende aos requisitos estabelecidos pelo World Economic Forum (WEF). A seleção e o tratamento dos tópicos abordados fundamentam-se nos assuntos de maior relevância identificados pelos nossos *stakeholders*, através de uma pesquisa conduzida internamente, refletindo a perspectiva da alta gestão da **EY Brasil**.

A composição das informações contidas neste relatório é o resultado do esforço conjunto das diferentes divisões da organização, com a valiosa contribuição dos líderes

da empresa. Além disso, as informações foram submetidas a um processo de asseguração limitada, realizado pela BDO RCS Auditores Independentes, o que sublinha nosso empenho na promoção da transparência e na confiabilidade dos dados publicados (GRI 2-5). A colaboração ativa de profissionais, clientes, fornecedores, parceiros e participantes do mercado financeiro, bem como de associações, entidades reguladoras e demais partes de nossa cadeia de valor, é essencial para a realização de nosso propósito. Portanto, este relatório é direcionado primordialmente a esses grupos, mas também se estende a outros interessados potenciais.

materialidade

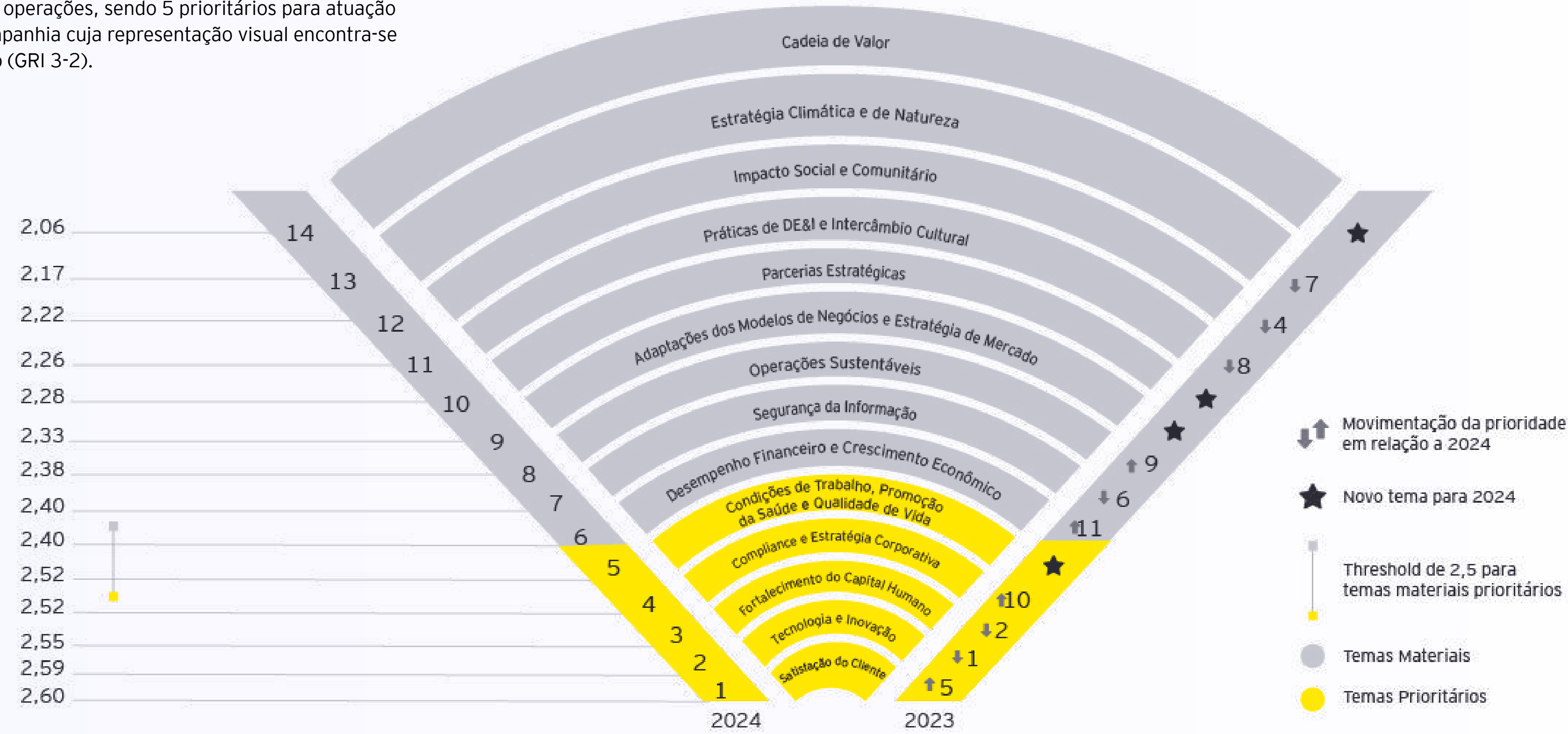
Quais são os impactos gerados por uma corporação - ao ambiente no qual está inserida, nas pessoas com as quais se relaciona e na economia? Mensurar esse impacto tem sido um dos grandes desafios das empresas nos últimos anos. Mas há caminhos para chegar à essa resposta e o principal deles é identificar as questões materiais de cada companhia.

Nos anos anteriores, a **EY Brasil** já havia estabelecido seus temas materiais. Durante o FY24, nós revisamos esses temas, buscando um alinhamento estreito com as diretrizes atualizadas da *Global Reporting Initiative* (GRI). Assim, conseguimos identificar os impactos que nossas operações têm sobre aspectos econômicos, ambientais e sociais. E mais, ao aproximarmos a lupa sobre nossos temas materiais conseguimos identificar como os impactos gerados por eles afetam a percepção e as decisões dos *stakeholders*. GRI 3-1

Revisão da Materialidade

Alteramos o formato de representação da materialidade da **EY Brasil** para um gráfico em formato de leque, alinhado às normas do GRI, proporcionando um acompanhamento mais claro para diferentes grupos de *stakeholders*. A imagem apresenta os temas materiais da **EY Brasil** para 2024, organizados em ordem de priorização, com temas prioritários na posição 1 a 5, destacados em cor amarela e os demais temas materiais da posição 6 a 14, representados em cinza. No lado direito, são apresentados os temas revisados para 2024 com suas respectivas prioridades, enquanto no lado esquerdo, são apresentadas as movimentações desses temas de 2023 em relação a 2024, incluindo setas que indicam aumento ou diminuição de prioridade e estrelas para novos temas.

Considerado nosso contexto operacional, o que inclui o setor de atuação, localização geográfica e condições econômicas, destacamos 14 Temas Materiais em nossas operações, sendo 5 prioritários para atuação da companhia cuja representação visual encontra-se ao lado (GRI 3-2).



Temas materiais Prioritários (GRI 3-2)

Satisfação do Cliente	É a medida positiva resultante de experiências excepcionais, relações duradouras, soluções inovadoras, conhecimento especializado compartilhado e propostas de valor que reinventam modelos de negócios.
Tecnologia e Inovação	Tecnologias emergentes e inovação digital abrangem IA responsável, <i>blockchain</i> , integração WEB2 e WEB3, <i>digital twins</i> , 5G, privacidade de dados, cibersegurança, novas patentes e tecnologias limpas para impulsionar transformações sustentáveis e eficientes.
Fortalecimento do Capital Humano	Envolve atrair e reter talentos especializados, desenvolver habilidades, adaptar-se à disrupção no mercado, adaptação para interações comunicativas entre sistemas tecnológicos para integração tecnológica e psicossocial, recebendo novas gerações no mercado de trabalho.
Compliance e Estratégia Corporativa	Compliance e governança corporativa integram estratégias ESG, transparência, combate à corrupção, diversidade no conselho, código de conduta, responsabilidade corporativa e canais de denúncias para garantir objetividade e independência na administração.
Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	As condições de trabalho, a promoção da saúde e a qualidade de vida estão interligadas e são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. São parte de programas internos da organização, que promovem o respeito à jornada de trabalho, benefícios para saúde física, mental e emocional, flexibilidade, promoção da saúde financeira e programas de segurança humana, impulsionando um ambiente equilibrado e seguro para todos.

Temas materiais (GRI 3-2)

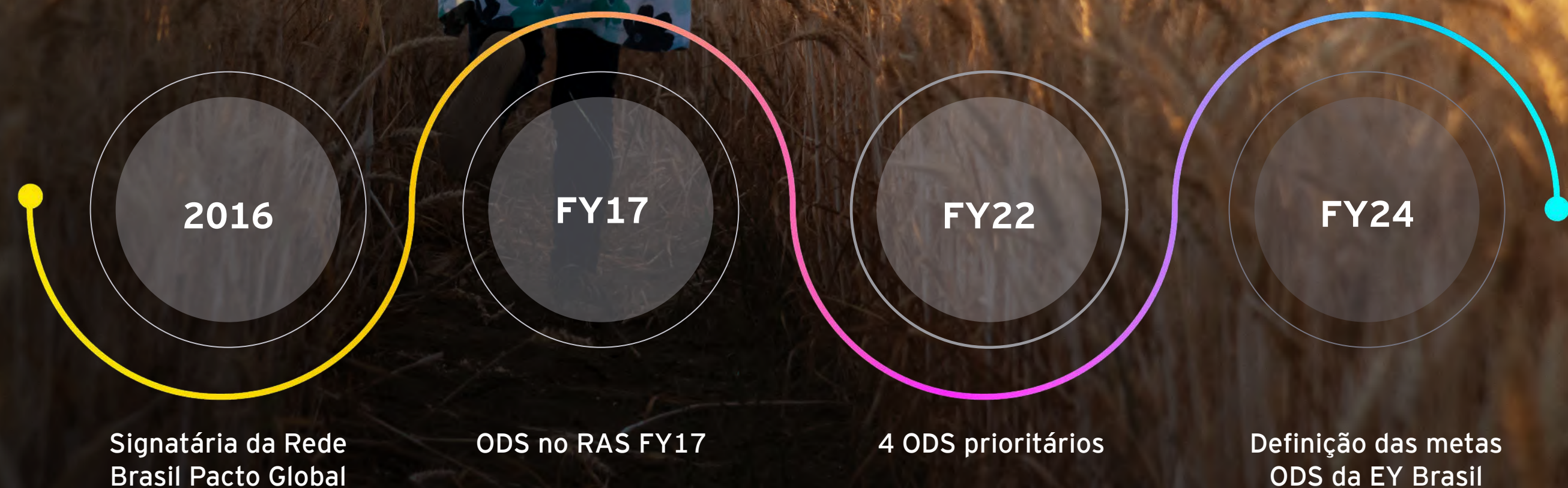
Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico	Desempenho financeiro e crescimento econômico envolvem estratégias tributárias, contribuição econômica, investimentos institucionais, análise de mercados emergentes, novos fluxos de receita e incentivos, visando gerar valor econômico sustentável e fortalecer a economia global.
Segurança da Informação	Defesa e abordagem integrada para proteger dados pessoais e informações sensíveis contra ameaças, exposições e violações de segurança, envolve também aplicações robustas, infraestruturas confiáveis, governança de TI alinhada e monitoramento proativo para prevenir, detectar e responder a ameaças cibernéticas.
Operações Sustentáveis	Integra processos internos de economia circular, otimizando recursos e minimizando resíduos. Focam no desempenho ambiental e social, otimização da gestão de viagens e emissões para minimizar o impacto do transporte dos colaboradores uso eficiente da água e energia nos escritórios. O termo ainda prevê a adoção de materiais sustentáveis e transportes ecoeficientes. Seguem padrões sustentáveis, promovendo práticas que equilibram crescimento econômico, responsabilidade social e proteção ambiental.
Adaptação dos Modelos de Negócios e Estratégia de Mercado	Adaptação dos modelos de negócios envolve presença de mercado, qualidade e segurança dos serviços oferecidos, empreendedorismo de impacto nos negócios, proteção da propriedade intelectual, diferenciação competitiva, novas oportunidades e criação de valor para os clientes.
Parcerias Estratégicas	Parcerias estratégicas envolvem engajamento em relacionamento com <i>stakeholders</i> e associações comerciais e empresariais, monitoramento regulatório e cooperação e desenvolvimento de relações institucionais para alcançar objetivos compartilhados e promover novas soluções de serviços.
Práticas de DE&I e Intercâmbio Cultural	Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão, que valorizam as diferenças e promovem oportunidades justas nos ambientes de trabalho da EY. Além disso, impulsiona intercâmbios culturais entre os colaboradores, com troca de conhecimentos, tradições e práticas entre culturas distintas, enriquecendo experiências e ampliando perspectivas globais alinhadas às práticas de direitos humanos, comportamento e interação entre pessoas e respeitando os valores da companhia.
Impacto Social e Comunitário	Impacto social e comunitário garantem práticas de voluntariado, apoio a grupos vulneráveis, responsabilidade social, investimentos socioambientais e foco em melhorar meios de subsistência, promovendo transformação positiva e sustentável nas comunidades.
Estratégia Climática e de Natureza	A Estratégia Climática e de Natureza da EY Brasil promove ações direcionadas para a estratégia de sustentabilidade, com Soluções Baseadas na Natureza, que promovem a conservação dos recursos naturais, ecossistemas e biodiversidade, investimentos em tecnologias sustentáveis que aumentam a eficiência e a gestão de recursos, e adesão a normas ambientais e climáticas para garantir transparência e responsabilidade na atuação da empresa.
Cadeia de Valor	Cadeia de valor envolve suprimentos responsáveis, práticas trabalhistas éticas, avaliação de fornecedores e compras sustentáveis, visando gerar valor de longo prazo para todos os trabalhadores

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: um compromisso da EY

A EY Brasil é signatária do Pacto Global desde 2016 (GRI 2-23). Esta iniciativa incentiva empresas, ONGs e governos a alinharem suas operações e estratégias a 10 princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Atrelada à essa iniciativa, a **EY Brasil** também assumiu o compromisso de contribuir para o alcance da Agenda 2030 da ONU, que estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS). Compostos por 169 metas específicas, globais e universalmente aplicáveis, os ODS visam erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima, promover paz e prosperidade para todas as pessoas, respeitando os limites do planeta e garantindo um olhar cuidadoso no desenvolvimento de instituições públicas e privadas.

Processo de desenvolvimento de metas ODS



Desde quando se tornou signatária, a **EY Brasil** tem planejado e desenvolvido seu processo de incorporação dos ODS à estratégia da organização. Incorporamos os 4 ODS prioritários em 2022, publicado em nosso relatório, por meio da implementação do SDG Compass que estabelece diretrizes para implementação dos ODS.

Os ODS a seguir foram escolhidos pela **EY Brasil** como prioritários para sua estratégia e operação, devido à sua relevância transversal para diversos temas materiais e por estarem intimamente ligados ao desempenho sustentável da empresa, à inovação e ao impacto social positivo, bem como à capacidade de colaborar com múltiplos *stakeholders* para alcançar esses objetivos.

Como é um processo integrado, o envolvimento de diferentes áreas internas da **EY Brasil** foi crucial para o desenvolvimento das metas ODS. Foram realizadas 20 entrevistas que cobriram todas as linhas de serviço da **EY** (Assurance, Tax, Strategy and Transactions e Consulting), além de diferentes áreas internas da organização (Core Business Services). Essas entrevistas forneceram *insights* valiosos sobre as atividades, resultados, metas e expectativas futuras de cada área.



Metas ODS da EY Brasil



Meta ODS 5

Até 2025, garantir que 30% dos cargos de PAPDs (Partner, Associate Partner and Director) sejam ocupados por profissionais mulheres.



Meta ODS 8

Até 2030, capacitar 500 empreendedores por meio dos nossos programas de empreendedorismo (Acelera Impacto e **EY Entrepreneurial Winning Women™ Brazil**).

*Ano base 2025



Meta ODS 16

A partir de 2025, garantir 100% de transparência sobre o organograma e membros do Comitê de Ética e Conformidade (CEC) da **EY Brasil**; e 100% de transparência sobre os cargos e as atribuições dos responsáveis da equipe de suporte ao CEC.

*Informações da meta serão divulgadas no Relatório do CEC



Meta ODS 17

Contribuir para as parcerias da EY Brasil com SOS Mata Atlântica, Microsoft, IBM, ABCD Nossa Casa, **EY Institute** entre outras organizações, tenham um papel significativo na nossa meta global de impactar 1 bilhão de vidas até 2030.



ODS 5

Igualdade de Gênero

Meta: Até 2025, garantir que 30% dos cargos de PAPDs (Partner, Associate Partner and Director) sejam ocupados por profissionais mulheres.

A **EY Brasil** prioriza a igualdade de gênero, adotando estratégias para promover o crescimento das mulheres internamente e na sociedade, visando seu empoderamento. A empresa busca reduzir a discriminação de gênero, valorizar o trabalho feminino, aumentar a participação das mulheres em posições de decisão e assegurar oportunidades iguais de liderança. Alinhada ao ODS 5, a **EY Brasil** estabeleceu a meta de ter 30% dos cargos de liderança ocupados por mulheres até 2025. Para isso, implementa políticas de inclusão, programas de mentoria, treinamentos de liderança e medidas para equilibrar vida pessoal e profissional, além de promover a conscientização e combater estereótipos de gênero.

Nossas iniciativas e compromissos incluem:

Programa EY Entrepreneurial Winning Women™

Brazil : O programa de 12 meses oferece trilhas de conhecimento essenciais para a perenidade dos negócios. Desde seu lançamento, a edição brasileira do **EY Entrepreneurial Winning Women™ Brazil** já apoiou mais de 200 lideranças femininas de cerca de 160 empresas de diversos portes e segmentos.

Violência Contra a Mulher: A **EY Brasil** oferece, por meio de empresas parceiras, apoio jurídico, social e psicológico, sempre respeitando a autonomia das mulheres.

She Belongs: O programa de três meses oferece sessões individuais de mentoria a empreendedoras em situação de vulnerabilidade social, visando fortalecer seus conhecimentos estratégicos de gestão e auxiliar na consolidação de seus negócios.

Saúde da Mulher: Além do plano de saúde, a **EY Brasil** oferece palestras sobre temas como a prevenção do câncer de mama. Também possui o **Programa EY para Gestantes**, que apoia a mulher em todas as fases da gestação e durante o período de amamentação, e o **Programa de Parentalidade EY**.



ODS 8

Trabalho Decente e Crescimento Econômico

Meta: Até 2030, capacitar 500 empreendedores por meio dos nossos programas de empreendedorismo (Acelera Impacto e EY Entrepreneurial Winning Women™ Brazil).

*Ano base 2025

Na **EY Brasil**, a visão de um mundo de trabalho melhor inclui crescimento econômico sustentável e inclusivo, respeito aos direitos dos funcionários, promoção da igualdade salarial e manutenção de um ambiente seguro e diversificado. Comprometida com o ODS 8, a **EY Brasil** visa capacitar 500 empreendedores até 2030 através de programas como Acelera Impacto e **EY Entrepreneurial Winning Women™ Brazil**. O Acelera Impacto foca em empreendedores que respondem a desafios socioambientais alinhados aos ODS da ONU, enquanto o **EY Entrepreneurial Winning Women™ Brazil** apoia empreendedoras no crescimento de seus negócios. Essas iniciativas refletem o compromisso da **EY Brasil** com a inclusão social, bem-estar coletivo e sustentabilidade ambiental, contribuindo para um ecossistema empresarial dinâmico e uma sociedade mais próspera e equitativa.

Nossas iniciativas incluem:

EY wavespace™: Laboratório de coinovação com os clientes, que visa resolver problemas de forma inovadora, unindo metodologia, tecnologia, design e negócios, e permite que as empresas acelerem a transformação, impulsionem a inovação e criem resultados mensuráveis.

EY Empodera: Programa realizado por meio do **EY Institute**, OSCIP fundada e mantida pela **EY** desde 2015. O **EY Empodera** já certificou 857 pessoas em seu programa e visa combater a baixa mobilidade social por meio de educação de qualidade e conexão com habilidades necessárias no mercado de trabalho.

EY Empodera Tech: Em parceria com o time de Digital Data e Analytics da **EY Brasil**, adicionamos e desenhamos a jornada de desenvolvimento em competências digitais, com duração de 3 meses.

crecimento

Econômico

Service Delivery Center: A iniciativa de apoio transversal às diferentes linhas de serviço é um centro que fornece múltiplas soluções tecnológicas para grandes clientes da firma. Centralizando recursos especializados, aumenta a produtividade nas entregas e serviços digitais.

Cláusulas Contratuais: Nos contratos com fornecedores, há cláusulas de sustentabilidade e cidadania que englobam compliance e anticorrupção, proibição de trabalho forçado, análogo à escravidão e infantil, além de vedar práticas discriminatórias e que possibilitem a lavagem de dinheiro.

Grupos de Afinidades: Grupos internos e abertos a todos os profissionais participarem. São eles: Professional Women Network (PWN - foco em

equidade de gênero); Unity (comunidade LGBTI+); Black Professional Network (equidade racial); e Abilities+ (inclusão de pessoas com deficiências).

Ações contra violência: Promoção de ações de engajamento e comunicação sobre o combate à violência contra a mulher e a LGBTQIfobia, como por exemplo rodas de conversa, palestras com especialistas e treinamentos.

Transformação Profissional: Programa em parceria com o **EY Institute** e o Comitê Paralímpico, destinado à preparação de atletas que desejam perseguir seus objetivos de maneira estruturada, utilizando ferramentas de coaching.



ODS 16

Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Meta: A partir de 2025, garantir 100% de transparência sobre o organograma e membros do Comitê de Ética e Conformidade (CEC) da **EY Brasil**; e 100% de transparência sobre os cargos e as atribuições dos responsáveis da equipe de suporte ao CEC.

Comprometida com os princípios do ODS 16, a EY Brasil estabeleceu a meta de assegurar total transparência na composição e estrutura do Comitê de Ética e Conformidade (CEC) até 2025. As funções e responsabilidades da equipe de suporte ao CEC serão detalhadas e publicadas no Relatório do Comitê de Ética e Conformidade, com o link de acesso disponível anualmente neste Relatório Anual Integrado. Este compromisso reforça a dedicação da **EY Brasil** em manter altos padrões de ética e integridade, promovendo confiança e responsabilidade corporativa perante todos os stakeholders.

Nossas ações e iniciativas incluem:

Programa de Integridade: Ações promovidas pelo Comitê de Ética e Conformidade que anualmente publicamos no Relatório de Gestão do Comitê de Ética e Conformidade, disponível para leitura e conhecimento por qualquer pessoa através da nova página do Comitê de Ética e Conformidade, criada no site da **EY**.

Engajamento de Stakeholders: Estimulando que todos os nossos stakeholders (parceiros de negócios, fornecedores, clientes e outros terceiros) criem seus próprios programas de integridade ou aceitem aderir ao nosso, por meio de cláusulas contratuais e previsão de que terceiros com programas de integridade implementados terão um diferencial em nossa análise de relacionamento.

Treinamentos: Realizando treinamentos sobre o Código de Conduta Global da **EY** para todos os nossos profissionais e terceiros com quem a EY Brasil se relaciona.

**Informações da meta foram divulgadas no Relatório do CEC*





ODS 17

Parcerias e Meios de Implementação

Meta: Contribuir para que as parcerias da **EY Brasil** com SOS Mata Atlântica, Microsoft, IBM, ABCD Nossa Casa, **EY Institute** entre outras organizações, tenham um papel significativo na nossa meta global de impactar 1 bilhão de vidas até 2030.

As parcerias são fundamentais para a estratégia da **EY Brasil**, fomentando tecnologia, inovação e acesso a conhecimento para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Através de parcerias com organizações como SOS Mata Atlântica, Microsoft, IBM e ABCD Nossa Casa, a **EY Brasil** impulsiona iniciativas que vão da preservação ambiental à transformação digital e inclusão social. Essas colaborações promovem sustentabilidade, inovação, melhoram a qualidade de vida e educação, e contribuem para a meta global da **EY** de impactar 1 bilhão de vidas até 2030. O **EY Institute** também capacita profissionais e dissemina conhecimento, reforçando a importância da educação para o crescimento sustentável. A **EY Brasil** monitora e reporta o progresso dessas iniciativas, garantindo transparência e responsabilidade, destacando seu papel como agente de mudança para impactos duradouros e significativos nos ODS.

Nossas iniciativas incluem:

EY Ripples: Um programa de voluntariado que mobiliza as pessoas e redes da **EY Brasil**, explorando suas competências e conhecimentos únicos para alcançar a visão de impactar positivamente um bilhão de vidas até 2030. Nosso objetivo é promover o engajamento de indivíduos para, de forma coletiva, viabilizar as mudanças positivas que vislumbramos para a sociedade.

Associações: A **EY Brasil** estabelece parcerias estratégicas e participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas intrínsecas aos negócios e alinhadas ao alcance do desenvolvimento sustentável.

Projetos Pro Bono: A **EY Brasil** realiza projetos pro bono a fim de fortalecer as parcerias e beneficiar a sociedade.

Comissão de Sustentabilidade: Composta por especialistas de diferentes áreas, a Comissão de Sustentabilidade foi iniciada como projeto de desenvolvimento interno no FY22, com o objetivo de debater estratégias e necessidades que buscam garantir a incorporação dos temas relacionados à sustentabilidade nas decisões e estratégias da **EY Brasil**.

Esse processo é reflexo do nosso compromisso de construir um mundo melhor, assim como mitigar nossos impactos negativos e alavancar os impactos positivos que geramos por meio de nossas atividades.

Em relação aos 4 ODS definidos como prioritários e de maior relevância estratégica para a **EY Brasil**, seguimos desenvolvendo programas que contribuem cada vez mais para a Agenda 2030. Afinal, a Agenda 2030 e os ODS representam um esforço global para abordar os desafios complexos e interligados que o mundo enfrenta, incentivando a cooperação internacional e ações em níveis local, nacional e global para promover o desenvolvimento sustentável.

Parcerias

EY Empodera:

impacto social positivo

O programa **EY Empodera**, realizado em parceria com o **EY Institute**, tem por objetivo capacitar pessoas em situação de vulnerabilidade social, ou com deficiência, que não tiveram acesso à educação. Assim, possibilita oportunidades de emprego e carreira, ao mesmo tempo em que contribui para um universo de trabalho mais igualitário e inclusivo. O projeto vem entregando resultados. Em sua quarta edição, no FY24, o programa recebeu 1.707 inscrições, 1.529 pessoas foram aprovadas e 350 receberam certificação, graças ao empenho de 64 voluntários, que doaram 381 horas de trabalho.

Uma peculiaridade do **EY Empodera** é que ele abre a possibilidade de as pessoas certificadas eventualmente serem contratadas pela empresa. É o que aconteceu com Lalesca Macario, que hoje é trainee em Risk Consulting. Ela considera que a qualidade do conteúdo e a inspiração dos instrutores tornaram a experiência única e expressa “profunda gratidão” por ter participado do Empodera.

“Foi um marco na minha carreira e estou animada para, nesta nova fase, contribuir positivamente para a empresa”, declara. E brinca: “Agora, posso orgulhosamente dizer, que faço parte do lado amarelo de força”. Em quatro anos, 800 pessoas já foram certificadas pelo programa e 64 passaram a fazer parte do quadro de pessoal da **EY Brasil**, sendo que 73% delas são negras. A presença de populações minorizadas também marcou a quarta edição, pois 60,3% se declararam pretos ou pardos, 55,7% eram mulheres e 5,5% eram pessoas com deficiência. Além de 1,6% representando a população LGBTQIA+.

O modelo adotado é o de ensino à distância (EaD) - as aulas são gravadas e há mentorias ao vivo feitas pelos voluntários - em colaboração com a plataforma digital Eu Capacito. As habilitações se dão em negócios, carreira, liderança, finanças, tecnologia e programação, entre outras áreas. Como programa, a **EY** e o **EY Institute** geram valor e ampliam horizontes para seus beneficiários, a partir de um impacto positivo em suas carreiras e em todo o ecossistema social.

Impulsionando Transformadores impacta 1,5 milhão de pessoas



O fortalecimento da gestão no terceiro setor é o principal objetivo do programa Impulsionando Transformadores, desenvolvido pela **EY Brasil**. A iniciativa foi criada para atender às demandas de organizações sem fins lucrativos, que frequentemente enfrentam desafios em áreas como administração e planejamento estratégico. Em 2024, o programa teve um alcance expressivo, beneficiando cerca de 1,5 milhão de pessoas.

O projeto promove sessões mensais, sempre na última sexta-feira do mês, com duração de duas horas. Os temas abordados são variados e incluem legislação de proteção de dados (LGPD), cibersegurança, planejamento estratégico, governança, sustentabilidade e inteligência emocional. Essas capacitações são conduzidas por profissionais voluntários da **EY**, que utilizam sua experiência para apoiar as ONGs na superação de lacunas gerenciais e operacionais. A média de participação em cada sessão varia entre 30 e 50 pessoas.

Nilton Clécio, coordenador de Projetos e Parcerias da United Way Brasil, destacou a relevância do programa ao relatar sua experiência. “A capacitação em segurança cibernética foi extremamente enriquecedora e necessária. Muitas organizações enfrentam limitações significativas por falta de informação e profissionais qualificados, o que torna iniciativas como essa ainda mais valiosas”, afirmou. Clécio também elogiou a abordagem clara e acessível dos facilitadores, que contribuiu para o entendimento das organizações.

A programação anual do Impulsionando Transformadores é baseada nas principais necessidades identificadas junto às ONGs. Os temas abrangem áreas como liderança, captação de recursos, gestão de pessoas, sustentabilidade e conformidade. A estrutura das sessões inclui a apresentação de conteúdo, esclarecimento de dúvidas e atividades interativas, o que favorece a assimilação prática das informações.

Com impacto direto nas comunidades atendidas, o programa também reflete o compromisso da **EY Brasil** com a responsabilidade social. Em 2024, 1.015 voluntários participaram da iniciativa, contribuindo para capacitar e apoiar ONGs em todo o país. Globalmente, o programa faz parte do esforço da **EY** de beneficiar 1 bilhão de pessoas até 2030.

O Impulsionando Transformadores vai além da capacitação, ao proporcionar às organizações ferramentas para uma gestão mais eficiente. O fortalecimento dessas entidades resulta em serviços aprimorados e maior alcance nas comunidades onde atuam, consolidando a relevância social do programa.



mensagem

do Presidente

Transformando desafios em **oportunidades**: nossa jornada rumo ao futuro | GRI 2-11

É com grande entusiasmo que apresento o Relatório Anual Integrado da EY Brasil para o exercício fiscal de 2024. Este relatório é uma oportunidade valiosa para mostrar como nossos resultados, derivados de uma aliança entre tecnologia, sustentabilidade e inovação, têm impactado na criação de valor em longo prazo para nossos diversos stakeholders. Além disso, é um momento para refletir sobre nossa jornada e aprimorar nossas estratégias corporativas.

O ano fiscal iniciado em 1º de julho de 2023 e encerrado em 30 de junho de 2024 foi um período de grandes transformações na EY. A integração regional das nossas operações na América Latina, que agora reúne 53 escritórios em 18 países, foi um marco significativo. Essa unificação nos permitiu buscar sinergias operacionais e aumentar nosso impacto para clientes e colaboradores, reforçando nossa presença e influência na região. O ano também se destacou pelo maior protagonismo do Brasil nos necessários e fundamentais compromissos com a Sustentabilidade e com a COP30 que se aproxima.

Em um mundo em constante evolução, espera-se cada vez mais que a nossa liderança promova a criação de valor para os nossos clientes, ao mesmo tempo que buscamos o

desenvolvimento sustentável. A EY Brasil está na vanguarda dessa jornada. Apoiamos nossos clientes na gestão de suas cadeias de suprimentos, no desenvolvimento de soluções sustentáveis em seus processos de produção, entre tantos outros desafios diários no intuito de combinar sucesso financeiro, desenvolvimento humano e um legado duradouro harmônico com o meio ambiente.

Exemplos do nosso comprometimento com essa missão estão neste relatório - como os serviços desenvolvidos para a Vale, uma das maiores mineradoras do mundo, e para o Bradesco, uma das nossas principais instituições financeiras. E, especialmente, o lançamento do EY Nature Hub, um centro de soluções de negócios que reúne o que existe de melhor na EY e no mercado para apoiar governos e empresas na criação de desenvolvimento sustentável e impacto social positivo.

As pessoas da EY estão no centro de todas as nossas realizações. Contribuímos com o desenvolvimento de suas habilidades, e de suas carreiras, e construímos uma cultura inclusiva, positiva e repleta de oportunidades, valorizando o seu bem-estar. Neste ano, investimos mais de R\$ 17 milhões em treinamento e em educação. Incentivamos o

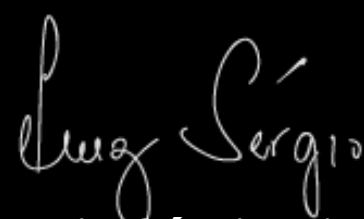
trabalho voluntário com o objetivo de apoiar a força de trabalho da próxima geração, qualificar empreendedores sociais e acelerar a sustentabilidade ambiental, impactando 1.858.351 vidas. Respeitando critérios de diversidade e inclusão, contratamos 1.669 profissionais e realizamos mais de 1.500 promoções.

Mantivemos o nosso propósito inabalável de construir um mundo de negócios melhor e o compromisso com a geração de valor para a sociedade. Seguimos investindo em pesquisa e desenvolvimento e implementando novas ferramentas neste aspecto. O EYQ, plataforma global da EY de Inteligência Artificial Generativa tem contribuído significativamente em nossas entregas. Celebramos cada nova ferramenta sem esquecer, no entanto, que é preciso tecnologia para maximizar o potencial humano com princípios éticos, responsáveis e inegociáveis.

E no caminho que já estamos percorrendo, contamos com a nova estratégia "All In", apresentada por nossa CEO global, Janet Truncale, e embasada em diversidade e inclusão. Assim, ela reorienta nossos investimentos para o futuro, evoluindo nosso modelo setorial, aprimorando a qualidade da auditoria e expandindo nossa liderança nos principais serviços. All In simplifica nossas operações, facilitando a colaboração entre nossas pessoas, nossos clientes, e sociedade, colhendo os benefícios da IA para o nosso negócio.

Em um mundo de transformações cada vez mais rápidas, nossa nova estratégia consolidará a EY dos próximos anos e nos respaldará a moldar o futuro com confiança.

Boa leitura!



Luiz Sérgio Vieira Filho
CEO EY Brasil

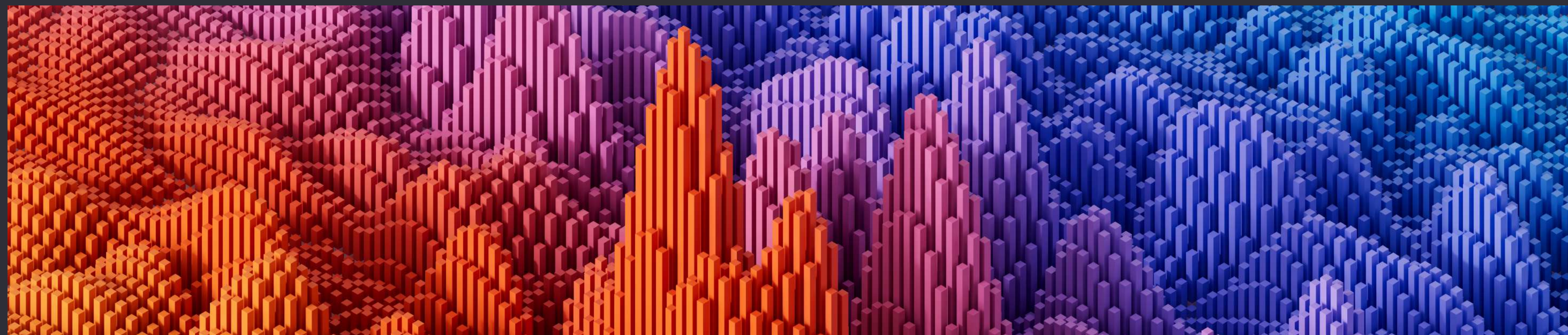
“

Nosso compromisso com a geração de valor para a sociedade — que inclui nossas pessoas, clientes e acionistas — está fundamentado em estratégias de longo prazo e em uma visão de futuro responsável. Acreditamos que o verdadeiro crescimento deriva da capacidade de construir um legado sustentável, resiliente e alinhado às demandas globais. Na EY, estamos comprometidos com esse equilíbrio. Estamos trilhando o caminho da perenidade — um caminho que valoriza a inovação responsável, a inclusão, a ética e o impacto positivo em todas as dimensões do nosso negócio.

Luiz Sérgio Vieira Filho
CEO EY Brasil

destaques

Big Numbers FY 2024



Nossa universidade corporativa (**EYU**) destinou

R\$ 17,11 milhões

para capacitação, práticas para aprimorar habilidades e bolsas de estudos. GRI (404-2)



1.589

Colaboradores promovidos

R\$ 19,8 milhões

de investimento em P&D

1.858.351

vidas impactadas através de programas de voluntariado (Ripples)

R\$ 2,9 bilhões

em receitas da **EY Brasil** (GRI 201-1)



238 mil horas

de treinamento GRI (404-1)

8.348

total de Colaboradores da **EY Brasil** GRI (2-7)

4.832 usuários

acessaram o sistema do EYQ (ferramenta de IA da EY)

111.467 visitas

Globalmente a EY investiu

US\$1,7 bilhão em IA G

Tempo de ação: concretizando **nossas ambições** de sustentabilidade

Ricardo Assumpção

Sustainability & ESG Leader and Chief Sustainability Officer, EY Latin America

Hoje, vivemos um momento crítico de transição global, no qual a sustentabilidade avança para estágios mais profundos e complexos. Enquanto anos de investimento empresarial levaram muitas empresas a avançar em sustentabilidade, o período das primeiras conquistas está chegando ao fim. Isso quer dizer que, se o básico está feito, as demandas e as soluções agora se tornam bem mais complexas.

Para nós, está claro que é o momento de envolvermos novas alianças que reúnam setor público, privado e a sociedade, para irmos além da regulação e criarmos soluções inovadoras, embasadas em diferentes perspectivas. É dever de todos. Na **EY**, com nossos times de especialistas locais e integrado com os demais especialistas ao redor do mundo, colaboramos para compartilhar conhecimento, expertise técnica e experiência em uma série de desafios de negócios que nos demandam soluções complexas.

Ao longo de 2024, realizamos importantes entregas, que se embasaram em nossa expertise e tecnologias avançadas para promover um impacto de 360 graus nos nossos negócios e no de nossos clientes. Sabemos, no entanto, que há muito mais a ser feito, e por isso seguimos empenhados em potencializar esses resultados.

Oportunidades

Protagonismo e inovação sustentável

Quando falamos em desenvolvimento sustentável, duas frases vêm imediatamente à mente: “o Brasil é a bola da vez” e “o mundo está de olho no Brasil”. Não são frases prontas. O País abriga um dos maiores ecossistemas de biodiversidade do mundo, ao mesmo tempo em que oferece um ambiente de negócios inovador e sofisticado. E estamos respondendo ao protagonismo que é mais do que uma responsabilidade nossa. É nosso papel.

Um grande exemplo é o fato de o Brasil ser o primeiro país no mundo a adotar as normas de divulgação de sustentabilidade corporativa emitidas pelo *International Sustainability Standards Board* (ISSB). Este protagonismo, que se dará de forma voluntária em 2025 e obrigatória, a partir de 2026, não será uma tarefa fácil, como disse Sue Lloyd, vice-presidente do ISSB e principal responsável pelo desenho das novas regras para este setor. A nosso convite, Sue esteve no Brasil para discutir com nossos clientes sobre o tema.

Sabemos que tangibilizar os compromissos assumidos pelas corporações tem se mostrado um dos grandes desafios para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas. E para responder de forma efetiva a esses desafios, criamos, de forma pioneira, o **EY Nature Hub** – centro de soluções de negócios relacionados à natureza e a capital natural voltado para apoiar governos e empresas na agenda de compliance, criação de desenvolvimento sustentável e impacto social positivo, gerando resultados para os negócios.

Sob esta importante iniciativa, e para aprimorar ainda mais nossas soluções, desenvolvemos uma sólida rede de alianças locais e globais com organismos multilaterais, organizações científicas não governamentais, *startups* e provedores de soluções de tecnologia.

Esse centro de excelência, de pesquisa e desenvolvimento, tem foco em setores de complexa descarbonização, sistemas alimentares, biocombustíveis, infraestrutura, recursos naturais, sistemas de energia e o mercado financeiro. Com o Hub, nossa missão é encontrar caminhos e soluções que não foram considerados na formação dos *frameworks* de sustentabilidade na última década, de forma a atuar nas principais deficiências de um mercado que cresceu sem levar em conta o potencial da natureza como aliada na geração de capital financeiro.

Uma das metodologias desenvolvidas pela **EY**, no Brasil, que já se encontra disponível aos nossos stakeholders, é o Total Value Management (TVM), que calcula os impactos diretos, indiretos e induzidos de determinado projeto, incluindo externalidades. O Total Value também considera o "Valor de Uso" e o "Valor de Não Uso" de um recurso, sendo o primeiro o valor social atribuído ao desfrute do recurso e o segundo o valor atribuído à sua existência e ao bem estar proporcionado a outros. A metodologia busca uma compreensão mais ampla dos retornos das ações empresariais, incluindo efeitos sociais e ambientais. Não existe mais planos de negócios e planos de sustentabilidade, existe planos de negócios sustentáveis. E são eles que darão perenidade aos negócios. Este é o grande desafio das organizações empresariais. É o que demanda a sociedade global e é sobre o que temos nos debruçado, ininterruptamente. Os resultados estão nas páginas a seguir.

O caminho não é mais separado: sustentabilidade e estratégia de negócios andam juntas. Nos próximos anos, e embasados em nova estratégia “*All in*”, continuaremos a expandir esses projetos e a fortalecer a nossa missão de construir um mundo de negócios melhor e mais sustentável.



Ricardo Assumpção

Sustainability & ESG Leader and Chief Sustainability Officer, EY Latin America

Temas prioritários

Uso de IA generativa ganha força na EY

GRI 3-3: Tecnologia e Inovação

A **EY Brasil** tem realizado investimentos substanciais em ferramentas avançadas, como blockchain, robótica e inteligência artificial generativa, pois vê a inovação tecnológica como um instrumento que permite às organizações se modernizarem e permanecerem competitivas. O montante de R\$ 19.824.227,61 foi destinado a investimentos em P&D, incluindo tecnologia (WEF -Total de despesas com P&D), enquanto a inovação em melhores produtos e serviços recebeu um aporte de US\$ 2.802.245,00. (WEF - Índice de Vitalidade)

Para a **EY Brasil**, tecnologia e inovação são instrumentos que fornecem recursos capazes de garantir resultados que auxiliem os clientes a gerir riscos eficazmente e a criar valor duradouro. O destaque vai para a IA generativa, ou GenAI na sigla em inglês. Diferentemente da IA tradicional, a generativa é habilitada para aprender com grandes volumes de dados e usar os padrões assimilados para gerar novo conteúdo e criar insights. É um mecanismo de grande valor no desenvolvimento de ações para os clientes e para a gestão.

A inteligência artificial (IA), especialmente a generativa, é um dos temas mais comentados atualmente. Pesquisa do Goldman Sachs estima que a adoção em larga escala da IA pode levar a um aumento de 7%, (US\$ 7 trilhões) no PIB global em 10 anos. Outro levantamento, o Trust in Artificial Intelligence, da Universidade de Queensland (Austrália), apontou que 56% dos brasileiros estão dispostos a confiar na Inteligência Artificial.

Segundo a pesquisa *CEO Outlook Pulse*, realizada pela **EY** com 1.200 CEOs de grandes empresas mundiais, 95% dos entrevistados planejavam manter ou acelerar a transformação da empresa em 2024. Desses, 58% quase triplicaram, nos últimos meses, os esforços nesse sentido. E a IA é um dos instrumentos para essa renovação.

Nesta era de rápidas transformações e tendo em vista os clientes, a **EY** escalou o uso da EYQ, sua plataforma privada de *GenAI*, no FY24. E colocou em prática projetos e iniciativas voltados ao uso de *GenAI*, potencializando aplicações como as Provas de Conceito. Por meio dela, são investigadas aplicações emergentes e novos produtos digitais. Além disso, a fim de promover a cultura tecnológica, realizou mais de 12 *webinars* e marcou presença em eventos externos do setor de tecnologia.

Todos esses movimentos se harmonizam com a proposta de utilizar a inovação tecnológica como forma de impulsionar a evolução empresarial, capacitando empresas a reformularem seus modelos operacionais e de negócios. A **EY** ressalta que, aliada à renovação, as habilidades tecnológicas, o conhecimento especializado em regulamentação, disciplina financeira e presença global, fazem com que ela seja uma aliada na transformação, encaminhando organizações para atingirem suas metas estratégicas com rapidez sem ultrapassar suas tolerâncias ao risco.

A adoção de tecnologia também remete ao tema Segurança da Informação. No FY24, a **EY Brasil** recebeu algumas denúncias relacionadas a incidentes de segurança. Foram apurados indícios de possíveis vazamentos de dados, mas não houve comprovação de nenhum incidente. Um resultado que remete às práticas

e diretrizes seguidas pela empresa para proteger dados pessoais e informações sensíveis. A começar pela constante atualização de documentos contendo ações e comportamentos necessários a fim de manter a segurança, preservando configurações adequadas em sistemas e equipamentos. (GRI 418-1)

As precauções passam pela preparação e conscientização do pessoal. Por intermédio de palestras, vídeos, da elaboração de artigos e por apresentações educacionais sobre o tema, os colaboradores se conscientizam a respeito da importância de adotar processos seguros, para se contrapor a riscos e vulnerabilidades que podem expor os ativos da **EY**.

A empresa também examina os sistemas de infraestrutura de TI, ao avaliar eventuais riscos resultantes da incorporação de sistemas de informação, automações e aplicativos, revisando controles de segurança incorporados ao desenvolvimento ou presentes em produtos adquiridos para a composição de nosso portfólio na firma. Todas essas práticas são auditadas por intermédio de certificação externa ISO/IEC27001.

As medidas de prevenção incluem o uso da ferramenta ITSM corporativa, o *ServiceNow*, a empresa acompanha ações de resposta a incidentes com o objetivo de conter infecções em celulares, computadores, servidores e redes de computadores, com o objetivo de identificar riscos e ameaças em processos, sistemas, infraestrutura ou em interações com usuários da empresa. A avaliação também é medida por meio do ISO/IEC27001.

Para a **EY**, as medidas de segurança também concorrem para ajudar o cliente a moldar o futuro de sua empresa com confiança.



De olho no **desenvolvimento humano:** mente, corpo e futuro

GRI 3-3 Condições de trabalho, promoção da saúde e qualidade de vida

Cada vez mais conscientes do papel que buscam desempenhar no mundo, as pessoas procuram oportunidades de carreira em lugares que ajudem em seu desenvolvimento. Isso é dizer avançar profissionalmente em ambientes seguros, alinhados com seus valores e, sobretudo, saudáveis, para que possam entregar o melhor de si.

A percepção da **EY Brasil** sobre essas transformações impulsionou a companhia a sustentar investimentos em uma série de estratégias para fomentar ambiente de trabalho onde nossos colaboradores prosperem. Desse modo, as diretrizes abordam pilares desde cuidado físico e mental aos que envolvem remuneração, benefícios, garantia de direitos - a exemplo da licença parental utilizada por 254 homens e mulheres em 2024 (GRI 401-3) e da liberdade sindical (GRI 407-1) -, além do planejamento para o futuro.

No primeiro campo, uma das ações de destaque é a operação do comitê de Wellbeing (bem-estar), formado por seis membros e 22 Embaixadores de Wellbeing. A iniciativa promove aulas de mindfulness e exercícios físicos, além de propor um desafio que incentiva os nossos colaboradores a adotarem um estilo de vida mais saudável - o Desafio Health Challenge. O mais recente reuniu quase 2 mil inscritos e contou com frequência de participação acima dos 70% ao longo dos 90 dias de atividade.

O Wellbeing resulta de um momento em que as organizações repensam as suas políticas de capital humano para promover um espírito colaborativo e, assim, melhorar os níveis de engajamento e atividades por elas realizadas.





O *Wellbeing* é uma aposta da **EY Brasil** para intensificar cultura e valores nas organizações. Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), contribui para a produtividade, a redução de absenteísmo e a retenção de talentos, além de impulsionar o bom ambiente de trabalho.

Mais um braço de atividades está sob os cuidados do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que monitora exames admissionais, periódicos, demissionais, de mudança de função e de retorno ao trabalho com o objetivo de buscar contribuir para a saúde contínua dos profissionais. Ademais, ponto forte no capítulo de saúde, principalmente após os anos da pandemia de Covid-19, é o suporte psicológico - ofertado na **EY** via parceria com a Optum e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), o qual conta com uma psicóloga para atendimentos iniciais. (GRI 3-3 Condições de trabalho, promoção da saúde e qualidade de vida)

As medidas relacionadas ao suporte psicológico ficam sob rigoroso controle diretivo, medido pela manutenção e atualização periódica do repositório interno de documentos da empresa. Trata-se de um controle auditado externamente e certificado pela ISO/IEC 27001 - o qual atesta as políticas e procedimentos de segurança que suportam o Sistema de Gerenciamento de Segurança da Informação (SGSI) da **EY**.

O mesmo SESMT é formado por médico e enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem, técnico e engenheiro de segurança do trabalho e é o departamento responsável por oferecer suporte em todas as questões relacionadas à saúde e segurança, assegurando o cumprimento das normas legais aplicáveis (GRI 403-1). O departamento é o principal canal de participação dos profissionais da **EY** em temas relacionados à saúde e segurança.

Além desses movimentos, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), executado por profissionais de áreas distintas, tem a tarefa de identificar os riscos ocupacionais e definir as respectivas medidas de controle de prevenção de acidentes (GRI 403-2). Trata-se de uma ferramenta estratégica: o escopo é desenvolver procedimentos de segurança, realizar treinamentos e, por fim, promover uma cultura de prevenção de acidentes. No âmbito do PGR há, ainda, um trabalho de prevenção e mitigação de impactos da saúde e segurança do trabalho vinculados com as relações de negócios (GRI 403-7).

O monitoramento das ocorrências é constante, o que evidencia o compromisso com a melhoria de programas e atividades. Em 2024, a **EY Brasil** registrou uma Taxa de Frequência de acidentes de trabalho de 5,67 e uma Taxa de Gravidade de 53,14, com base em 1.600.000 horas trabalhadas (GRI 403-9). São indicadores que refletem a ocorrência de acidentes de trabalho, trajeto ou doenças ocupacionais - essenciais para avaliar a eficácia das políticas de segurança e saúde ocupacional.

Neste capítulo específico, um ponto importante sob avaliação, por exemplo, é a ergonomia, aspecto fundamental para garantir que os funcionários possam desempenhar suas atividades de maneira segura e confortável, minimizando o risco de lesões ou doenças relacionadas ao trabalho.

Com essas iniciativas, a **EY Brasil** se compromete a melhorar continuamente as condições de trabalho e a saúde de seus colaboradores, alinhando-se às melhores práticas de segurança e saúde ocupacional. Ainda sobre 2024, a companhia não registrou óbitos decorrentes de atividades ocupacionais, nem houve registros de trabalhadores com doenças ocupacionais registradas

- apenas três casos de lesões de trabalho. Não há, atualmente, informações detalhadas sobre trabalhadores com alto risco de doenças relacionadas ao trabalho (GRI 403-10).

Os empregados que ficam nos escritórios de clientes não ficam de fora das políticas (GRI 403-8). Quando as equipes da companhia atuam fora de seus escritórios e o local exige uma vistoria, os responsáveis do SESMT, em conjunto com o gerente responsável pelo projeto, coordenam uma visita para desenvolver um PGR adaptado às condições específicas do cliente. Após a implementação do programa para gerenciar riscos é realizada uma reavaliação anual - ou seja, a identificação e o controle de riscos ocorrem de forma contínua.

De modo geral, as situações de risco são mapeadas no Laudo de Periculosidade ou Insalubridade, incluindo as atividades realizadas nas dependências dos clientes. Nestes casos, a equipe do SESMT desempenha um papel preventivo, orientando o gerente do projeto sempre que houver condições adversas de saúde e segurança antes do início das atividades.

Além do SESMT, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também é um canal de comunicação entre trabalhadores e a companhia para receber demandas sobre saúde e segurança do trabalho (GRI 403-4). Esta Comissão representa todos os colaboradores, sejam empregados regidos pela CLT como os prestadores de serviços da empresa. Ademais, um foco importante do trabalho dessa unidade é capacitar os trabalhadores nesses temas, com treinamentos realizados no início de suas atividades na companhia (GRI 403-5).

Um importante reforço aos cuidados com a saúde das equipes está nos ambulatórios instalados em São Paulo e Rio de Janeiro, os quais oferecem atendimento de emergência para o pessoal dos escritórios. Vale dizer que o Comitê de Bem-Estar organiza ações de saúde com frequência e periódicas, além das palestras que orientam as pessoas sobre prevenção de problemas no ambiente de trabalho realizadas pelas equipes de profissionais de saúde. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) também conscientiza os colaboradores sobre saúde e segurança (GRI 403-6).

Integram o bojo das condições de trabalho as políticas salariais e os planos de benefícios. Um ponto fundamental cada vez mais em pauta é a equidade salarial: a **EY Brasil** se compromete a manter a paridade salarial entre gêneros para posições equivalentes, considerados dados até o cargo de gerente sênior. As diferenças de remuneração na estrutura estão baseadas em conhecimento, complexidade das soluções de problemas e responsabilidade associada a cada carreira interna. Para a gestão de remuneração, a companhia se baseia em pesquisas salariais de mercado (GRI 202-1). Liberdade sindical é um direito respeitado, bem como o cumprimento de normas coletivas (GRI 407-1).

O planejamento para o futuro também ganha atenção. Desse modo, patrocinamos parte do plano de previdência privada, que integra o pacote de benefícios oferecidos aos profissionais CLT e sócios da **EY Brasil** - e é auditado pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), Bradesco e da própria companhia. A contribuição da companhia é mensal e em valor equivalente ao dado pelo profissional. Trata-se de planejamento de longo prazo, digno de olhar atento do colaborador, para que ele possa garantir renda complementar ao benefício do sistema de Previdência Social (GRI 201-3).



O impacto da atividade para o ambiente de negócios

GRI 3-3 Compliance e Estratégia Corporativa

A **EY Brasil** trabalha para fomentar um ambiente próspero e ético, por meio do contínuo trabalho de desenvolvimento de líderes e equipes com alto desempenho. Trata-se, portanto, de um pessoal apto a gerar valor também para os stakeholders da cadeia de negócios. A receita de R\$ 2,9 bilhões no FY24 resulta dos esforços de perseguir crescimento sustentável e inclusivo, seguindo à risca o modelo de compliance e sua estratégia corporativa (GRI 201-1).

Esse conjunto de diretrizes está sob responsabilidade do Comitê Executivo da **EY Brasil**, encarregado de planejar e implementar uma gestão de riscos eficaz e sistema de controle interno robusto. A responsabilidade do Comitê inclui a execução e, quando necessário, a adaptação das políticas e procedimentos estabelecidos pela **EY Global**. Essas ações asseguram que a empresa atenda às suas metas locais, alinhando estratégia ao propósito global da organização.

Signatária do Pacto Global da ONU desde 2016, membro ativo do Comitê Brasileiro do Pacto Global e do World Economic Forum, a companhia reforçou seu compromisso na luta contra a corrupção e a promoção da integridade ao seguir uma política global de disseminação da cultura anticorrupção e apoio à integridade. As ações estão alinhadas com as de todos os escritórios da **EY** ao redor do mundo.

Sustentabilidade

Uma delas, importante neste campo, é a certificação Ethixbase 360 – plataforma e metodologia de gerenciamento de riscos de terceiros – em *Due Diligence* Anticorrupção (GRI 3-3 Compliance e estratégia corporativa). É um dos passos práticos que contribuem para que a companhia se alinhe às normas anticorrupção internacionais, a exemplo do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) americano. Já a operação do Comitê de Ética e Conformidade da **EY Brasil**, estabelecido em 2014, desempenha um papel crucial na estrutura porque supervisiona as práticas éticas e de conformidade (GRI 205-1).

Este comitê é responsável por monitorar o desenvolvimento e a manutenção de conteúdo *online* que orienta sobre regras antissuborno, anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, ética e conformidade. O grupo tem, ademais, a tarefa de avaliar e responder a quaisquer violações dos princípios e valores globais da **EY**, incluindo o Código de Conduta Global.

A abordagem é rigorosa: todas as operações da companhia passam por avaliação de riscos relacionados à corrupção. Para gerenciá-los, são adotados procedimentos de *due diligence* para prevenir práticas corruptas em interações com terceiros.

Uma vertente importante sob a atenção do Comitê de Ética, por exemplo, é a conformidade com a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) brasileira. Neste ano fiscal, 98% de nossos colaboradores, ou 7.963 pessoas, passaram por treinamento sobre essa legislação e, também, a respeito da Política Antissuborno EY Brasil (GRI 205-2). No FY24, não houve processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados (GRI 205-3), tampouco existem ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio (GRI 206-1).

Há, ainda, a iniciativa dos cinco canais para busca de apoio e recomendações sobre ética e temas relacionados à integridade organizacional. Um deles é o **EY Ethics Hotline** (www.eyethics.com), permanentemente aberto para denúncias, e é uma linha global exclusiva que

proporciona aos nossos funcionários, terceiros e clientes um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. É ininterrupto, opera 24 horas por dia, sete dias por semana e disponível em diversos idiomas, incluindo o português (GRI 2-16).

Ademais, qualquer líder **EY** pode receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, ao Comitê de Ética e Conformidade para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Os profissionais de recursos humanos e do departamento jurídico também podem receber denúncias, devendo reportá-las de imediato ao mesmo comitê para que sejam avaliadas.

Por fim, o e-mail do comitê (comite.etica-conformidade@br.ey.com) recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. Cabe unicamente ao Comitê de Ética analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações, e a companhia garante sigilo e não retaliação aos denunciante, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações (GRI 2-25).

Caso sejam identificados indícios de condutas tipificadas como crime de corrupção, o Comitê de Ética, com o apoio da área jurídica da companhia, deverá reportá-los às autoridades competentes, considerando todos os detalhes apurados, incluindo relatos e evidências, caso existam (GRI 205-2). Uma vez que a investigação confirme infrações às Leis nº 12.846/13 e nº 9.613/98, serão tomadas as providências para assegurar a imediata interrupção das irregularidades, providenciar soluções e reparar danos causados. Além das operações próprias, todos os parceiros da **EY Brasil** são avaliados quanto a riscos relacionados à corrupção.

Ambiente íntegro e inclusivo, que possa contribuir com o meio de negócios onde a companhia atua, contudo, resulta de trabalhos em outras vertentes que não apenas a de políticas anticorrupção. Por isso, a **EY Brasil** busca promover um ambiente de negócios livre de intimidação e de discriminação.





Um importante pilar neste capítulo é a política de remuneração que assegura equidade salarial, baseando as diferenças de remuneração no conhecimento, na complexidade das soluções de problemas e na responsabilidade associada a cada carreira interna. A empresa se compromete a manter a paridade salarial entre os gêneros para posições equivalentes. (GRI 202-1).

A companhia investe, por exemplo, para que sua base de fornecedores seja diversificada, de olho em construir relacionamentos com empresas e empreendedores que refletem mercado, clientes e comunidades atendidas por nossos serviços. A ideia é buscar fornecedores certificados como pelo menos 51% de propriedade, operados e controlados por uma ou mais minorias: mulheres, afrodescendentes, LGBTQ+, povos originários e pessoas com deficiência. O gasto com fornecedores que representam essa diversidade no FY24 foi de US\$ 800 mil (GRI 204-1).

Sobre impacto econômico, diretos ou indiretos, o **EY Institute** promoveu três programas principais de apoio a serviços, monitorados pelo acompanhamento de voluntários: **EY Empodera**, Tech Pra Elas e Realize. Eles integram o **EY Ripples**, programa global que mobiliza os funcionários da companhia para ajudar a resolver os desafios sociais e ambientais mais urgentes ao redor do globo (GRI 203-1).

O programa quer impactar positivamente a vida de 1 bilhão de pessoas até 2030 por meio de iniciativas como apoiar empreendedores de impacto, ajudar os jovens a encontrarem um trabalho significativo e acelerar a sustentabilidade ambiental. Pelo menos 1,8 milhões de vidas foram impactadas no Brasil.

Só no **EY Empodera**, desenvolvido como um movimento concreto na busca de um universo de trabalho mais igualitário e inclusivo, foram beneficiadas 350 pessoas. Elas concluíram o curso, que tem como objetivo contribuir para a empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou em situação de vulnerabilidade social e econômica através do desenvolvimento de competências em negócios,

Human Skills e Tecnologia. Além da capacitação gratuita, a **EY** abre oportunidades de acesso a seus processos seletivos.

Já o Tech Pra Elas, com parceria do Women In Tech (grupo de mulheres do departamento de tecnologia da **EY**), tem por objetivo fortalecer conhecimentos em gestão e tecnologia de micro e pequenas empreendedoras em situação de vulnerabilidade social por meio de capacitação e mentoria em tecnologia. É um compromisso contínuo com o empoderamento feminino e a construção de um futuro mais inclusivo e igualitário – 4.999 pessoas foram impactadas.

Vale acrescentar que a companhia também apoia projetos de cunho cultural e esportivo através de leis de incentivo. Alguns deles são destinados ao desenvolvimento comunitário, como o Rede Tênis Brasil, que faz a iniciação de crianças carentes no esporte e acompanha sua jornada atrelada ao ensino básico. O Museu das Favelas é mais um projeto da lista, e conta com grande espaço comunitário dedicado aos jovens. São projetos que apoiam mais de 5 mil crianças e jovens de comunidades.

Na aba dos impactos indiretos de nossas atividades, pode ser citado o efeito da presença de nossos colaboradores para as economias locais. Com a retomada parcial do trabalho presencial nos 13 escritórios da **EY** espalhados pelas grandes capitais do país, observamos um efeito positivo na manutenção das atividades locais. A presença de nossos colaboradores nas proximidades dos escritórios tem contribuído para a revitalização econômica da área, especialmente após o período de restrições impostas pela pandemia. (GRI 203-2)

Houve aumento do fluxo de clientes nos estabelecimentos comerciais locais, como restaurantes, cafés e lojas de serviços; geração de empregos indiretos e apoio à sustentabilidade financeira das pequenas e médias empresas da região; e realização de eventos e reuniões em estabelecimentos próximos aos escritórios, promovendo a circulação econômica. (GRI 203-2)

Fortalecimento do capital humano

GRI 3-3 Fortalecimento do Capital Humano

A **EY Brasil** entende que não existiria sem o seu capital humano. Por isso, investe para que seus colaboradores sejam líderes transformadores, prontos para enfrentar desafios, ajudando a construir um mundo de negócios melhor – um objetivo da organização. No FY24, a nossa universidade corporativa (**EYU**) contabilizou mais de 238.966 horas de treinamento, uma média de 119 horas por funcionário, e destinou R\$ 17.011.297,38 para capacitação, práticas para aprimorar habilidades e bolsas de estudos. (GRI 404-1 e 404-2)

Do total investido, as 1.978 bolsas oferecidas representaram um investimento de R\$ 3.317.730,75. A maior parte, R\$ 1.736.839,65, foi para 858 cursos de graduação. O ensino de idiomas ficou em segundo lugar com 708 contemplados. Certificações (127 bolsas), cursos de pós-graduação (95) e aperfeiçoamento (85) vêm em seguida, à frente de exames (64) para, por exemplo, Conselho Regional de Contabilidade (CRC) e Conselho Nacional de Auditores Independentes (CNAI) e outros. A proporção do reembolso-educação em relação ao total investido foi de 20%.

A **EYU**, que ganhou um novo espaço no edifício-sede da empresa, desempenha um papel essencial no desenvolvimento de estratégias de capacitação elaboradas para enfrentar os desafios da organização e formar equipes de alta performance capazes de gerar valor para a empresa e seus clientes. Os programas são formulados de acordo com necessidades surgidas a partir da análise do plano estratégico da organização e para a evolução de seus serviços.

Destaque

O resultado é a elaboração de um plano de treinamentos que se divide em dois grandes grupos: Técnico, com conteúdo necessário para desempenhar as atividades-chave de cada área de serviço da empresa, e *Power Skills*, que trabalha as competências consideradas ferramentas de gestão.

As diversas iniciativas da **EYU**, presenciais e a distância, incluem trilhas de capacitação para todas as linhas de serviços e também para inteligência artificial (IA) e desenvolvimento de líderes, entre outras. Para transmitir o conhecimento, utilizam recursos como gamificação, *blended learning*, *flipped classroom*, *action learning*, *micro learning*. O resultado é que 82% dos participantes dizem ter uma experiência excepcional com treinamento e desenvolvimento, segundo dados de julho do **EY People Pulse**, a pesquisa interna da empresa.

A **EYU** também é responsável pelo programa **EY Badges**, cujo objetivo é fortalecer o desenvolvimento de competências por meio de formações em Tecnologia, Negócios e Liderança. No FY24, 2.199 profissionais conquistaram 4.535 desses distintivos (GRI 404-2), após concluírem uma trilha de treinamentos e comprovarem experiência prática nos temas abordados. Os badges são credenciais globais conquistadas online, que ajudam a desenvolver habilidades valiosas e voltadas para o futuro. Podem ser compartilhados nas mídias sociais e incorporados aos currículos dos profissionais.

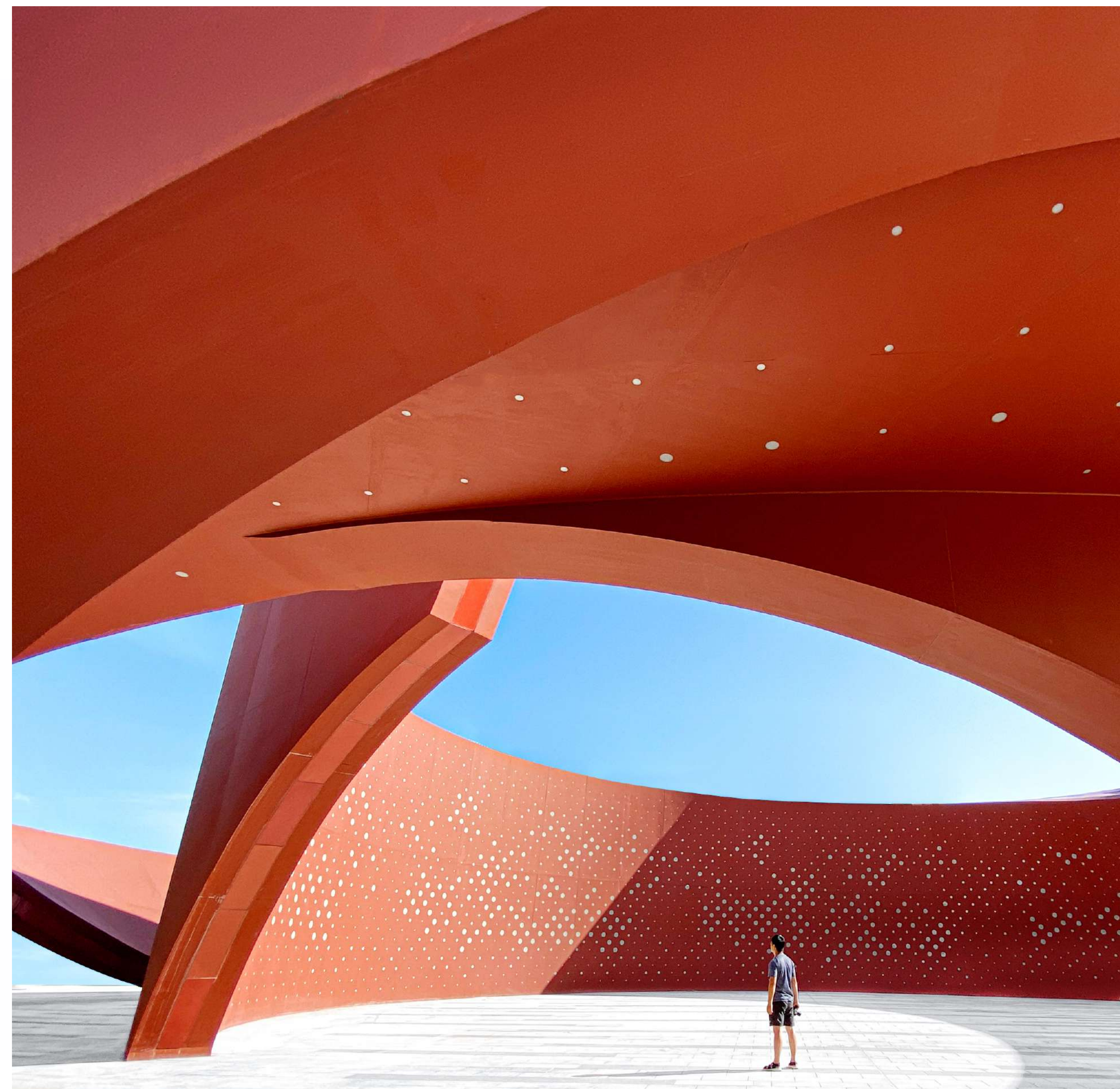
A **EY Brasil** também desenvolve programas de assistência à transição de carreiras e faz análises regulares de desempenho e desenvolvimento de carreiras. Tudo isso em sintonia com o EVP - *The Exceptional EY Experience*: It's yours to build, a proposta de valor ao empregado, que o incentiva a

construir ele próprio sua trajetória na empresa. O **EY People Pulse** também revelou que, para 83% dos respondentes, a experiência na **EY** é excepcional. Globalmente, mais de 75% dos funcionários da **EY** usaram o **EYQ**, gerando 68 milhões de prompts desde setembro de 2023.

O esforço do profissional não passa despercebido. Do total de 8.348 empregados da **EY Brasil**, 7.496 (90% do total) receberam análise de desempenho e desenvolvimento de carreira (GRI 404-3). Utilizando a metodologia Lead para gestão de performance, o programa, além de avaliar a atuação do funcionário, promove conversas efetivas sobre carreira e planejamento do crescimento individual e profissional. É por seu intermédio que a empresa apoia a carreira e o avanço dos colaboradores, incentivando o desenvolvimento e valorizando as contribuições e o valor que agregam à **EY**. No FY24, 1.589 profissionais foram promovidos no Brasil. E 1.669 pessoas foram contratadas nesse período. (GRI 401-1)

Em paralelo, a **EY** oferece um programa de licença não remunerada de até um ano para o profissional, que pode utilizá-lo para se aprofundar em algum estudo, se dedicar a algum outro projeto pessoal, ou simplesmente para ter um tempo para si mesmo. É uma maneira de a empresa tonificar seu comprometimento com o desenvolvimento e o bem-estar dos colaboradores.

Assistência médica e odontológica, cartão refeição/alimentação, reembolso ou auxílio creche, seguro de vida, vale transporte e previdência privada são outros benefícios oferecidos pela **EY** (GRI 401-2). A empresa, como se vê, está comprometida com o fornecimento das melhores ferramentas e oportunidades para a evolução de carreiras e a criação de líderes transformadores.



Women in Tech:

mais mulheres em tecnologia

A frase “lugar de mulher é onde ela quiser” pode até ter se tornado um chavão, mas na **EY**, mais do que retórica, é um conceito que a empresa dá condições para se tornar realidade. Pareado com as políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão da empresa, o programa Be Yellow - Trainee Women in Tech (WiT), cujo objetivo é reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM, na sigla em inglês), deu fim à baixa representatividade de mulheres no programa de entrada na empresa para vagas em tecnologia.

Rastreamento interno realizado para o desenvolvimento do programa havia identificado que menos de 30% de trainees contratados eram mulheres - um reflexo do fato de apenas 20% dos graduandos em tecnologia serem mulheres. O programa não se restringiu a contratar apenas as candidatas com educação formal na área: os gestores foram instados a identificar talento e potencial nas dinâmicas e entrevistas, mesmo que a formação tenha sido em outros cursos.

A preocupação para que todas as trainees chegassem aos postos de trabalho com o mesmo nível de conhecimento básico levou à implantação de treinamentos para equalizar os saberes específicos. Natasha Villar, formada em Comércio Exterior, no momento estudando Análise e Desenvolvimento de Sistemas, passou pelo Be Yellow - Women in Tech e foi contratada. Ela considera que o processo seletivo foi “muito positivo”.

“Observei que todas as mulheres interagiram entre si sem exceção. Em outros processos seletivos da área de tecnologia dos quais participei,

notei um público majoritariamente masculino e, durante as dinâmicas em grupo, as mulheres não se comunicavam tanto”, afirma.

“A proposta do programa é positiva, pois eu raramente via muitas mulheres nos processos seletivos de tecnologia. Nas entrevistas, o público masculino predominava. Penso que o programa encoraja as mulheres a ingressarem no setor de tecnologia e a se expressarem mais, o que é excelente”, conclui.

A **EY** confia no potencial do Trainee Women in Tech para que, posteriormente, venha a contribuir para a empresa alcançar a meta de ter, até 2030, 30% de mulheres em cargos de liderança na região Latam. Em outra frente de atuação, a **EY Consulting BR** estruturou, no FY24, a Women Platform Consulting com objetivo de acelerar e fomentar ações que possam elevar a presença feminina nessa linha de serviço.

Os quatro grupos participantes agora discutem, entre outros temas, como potencializar sinergia entre as iniciativas de gênero na área de Consultoria, inovar e fomentar novas ideias e aumentar e acelerar o envolvimento de mais mulheres nas ações. E trabalham para esboçar o modelo de apoio ao desenvolvimento de gerentes seniores, para incorporar o tema como na rotina da liderança e obrigatório no on-board e definir métricas na busca e contratação de mulheres.

Além de aumentar a participação feminina nas carreiras de tecnologia, a **EY** ainda tem como meta alcançar, até 2025, 30% de mulheres em cargos de sociedade e diretoras executivas e 45% nos postos de gerentes seniores, além de elevar a presença delas em tecnologia.

Para a **EY Brasil**, satisfação do cliente significa **ajudá-lo a gerar valor**

GRI 3-3: Satisfação do Cliente

A **EY Brasil** apresenta números que dão uma ideia do grau de receptividade a seus esforços tendo em vista a criação de resultados que gerem impacto positivo, valor e satisfação para quem contrata seus serviços. Por intermédio do Client Experience Program, que rastreia a jornada do cliente desde a captação de expectativas até o feedback, a **EY Brasil** recebeu notas 9 e 10 pelos serviços prestados no FY24 de 70% dos clientes - mesma porcentagem de respostas indicando que houve melhora no relacionamento. Para mais de 60%, a empresa atendeu suas expectativas e mais de 30% responderam que foi além do que esperavam. Como qualidades da empresa, apontaram força e solidez do conhecimento técnico e da experiência, a fluidez da comunicação, a disponibilidade, o relacionamento e o compromisso com os clientes, bem como flexibilidade e adaptabilidade. O Client Experience Program possui três instrumentos de

coleta de dados. O Win/Loss Review envolve a análise das oportunidades de negócios conquistadas e perdas, esse diagnóstico possibilita à **EY** refinar abordagens e estratégias de mercado. Outro instrumento, Expectativa do Cliente (ESQ), captura o que ele espera em relação aos serviços e à empresa. Complementarmente, o ASQ é usado para obter feedback durante e após a conclusão dos projetos.

Manter um acompanhamento rigoroso dessas métricas em todas as suas áreas de serviços é, para a empresa, uma sinalização do empenho para cumprir seu compromisso com a satisfação dos clientes, gerando valor para eles. E trabalha ativamente para identificar e atuar em áreas que necessitem de melhorias.

Reconhecimento

O Total Value Management (TVM), solução desenvolvida pelo time de econométristas que permitiu ao Bradesco avaliar os impactos financeiros na concessão de crédito para o setor de saneamento, e o projeto feito para a Vale para possibilitar a gestão eficaz de resíduos de seu programa Waste to Value, podem ser vistos como exemplos desse compromisso.

Em uma era complexa e em rápida evolução impulsionada pela inteligência artificial e tecnologia, a **EY** lança mão de instrumentos capazes de contribuir para a entrega de resultados que satisfaçam os clientes. Está, por exemplo, fortalecendo o uso de IA em todas suas operações, a fim de colaborar para que os clientes se tornem aptos a identificar novas oportunidades de negócios, gerenciar riscos e promover crescimento sustentável. No FY24, realizamos diversos projetos e iniciativas focados em GenAI, incluindo Provas de Conceito para explorar novas aplicações, produtos digitais emergentes e a adoção em escala do **EYQ** - nossa plataforma privada de GenAI. Promovemos a cultura tecnológica com mais de 12 webinars e participamos de eventos externos relevantes (GRI 3-3 Tecnologia e inovação).

O parceiro também pode contar, caso necessite, com o ordenamento internacional da **EY**, que pode acionar especialista de qualquer um de seus escritórios do mundo para entregar seus serviços. Simultaneamente, a estrutura de mercado regional da **EY Brasil** se estende por vários países da América Latina, tais como Argentina, Chile, Colômbia e Uruguai (GRI 2-6). O FY24 foi o primeiro ano da integração Latam. Ela dá condições para a empresa trabalhar de forma sinérgica na maximização de recursos da região para a geração de valor, aliada ao fato de contar com equipes locais sintonizadas com práticas e legislações desses países, o que oferece mais segurança ao cliente.

Por conta dessa integração, a EY adota o modelo operacional regional de Go-to-Market por áreas como Produto de Consumo e Varejo, Energia, Serviços Financeiros, Tecnologia, Mídia e Telecomunicações, entre outras (GRI 3-3 Cadeia de Valor). Para a empresa, esse padrão de atuação viabiliza respostas rápidas e

estratégicas a mudanças no mundo e mantém contribuições da empresa em temas como assessoria em crises financeiras, desenvolvimento de tratamentos médicos e até mesmo no combate à pirataria de dados, entre outros.

A criação de resultados de impacto também passa por uma cadeia de valor que envolve suprimentos responsáveis, avaliação de fornecedores e compras sustentáveis, já que o objetivo da empresa é construir um mundo de negócios melhor - íntegro e sustentável. A **EY** examina seus fornecedores por meio de due diligence e avaliação global anual para evitar aqueles com ligações com trabalho análogo à escravidão ou com a exploração de trabalho infantil.

Além de operar os processos KYC/KYP (conheça seu cliente/conheça seu parceiro) para obter informações a respeito de envolvimento em denúncias contra esse tipo de atuação, também adota código de conduta para fornecedores e oferece uma linha de denúncia aberta a eles. No Brasil, a empresa identificou um caso na área de facilities. Um plano de ação foi sugerido, acompanhado e os procedimentos concluídos. (GRI 408-1 e 409-1)

Com base na aliança global com a IBM, a **EY Brasil** estabeleceu uma parceria local para desenvolvimento de serviços de valor agregado em áreas como Cyber Segurança, Automação, Inteligência Artificial, Governança de IA, Otimização de uso de Nuvens, Governança e saneamento de Dados, Gestão e gerenciamento de ativos, entre outros. Essa aliança alavanca a **EY Brasil** como um agente de inovação nos clientes, trazendo novas tecnologias e novas conexões para construção de negócios diferenciados, otimizando a infraestrutura e os investimentos já existentes e permitindo implementação de novas tecnologias que criarão diferenciais nos negócios dos clientes.

Para a empresa, todo esse conjunto de ações está sincronizado com sua estratégia global NextWave, pois busca dar suporte aos parceiros para que enfrentem desafios e conjunturas que estão por vir, ajudando-os a construir um mundo de negócios melhor.



Total Value Management: o caso Bradesco

A **EY Brasil** utilizou a solução Total Value Management (TVM), metodologia proprietária da EY, para atender a uma demanda do Bradesco: mensurar os impactos financeiros dos investimentos em saneamento feitos por meio de sua carteira específica para esse fim. A análise detectou os efeitos diretos, indiretos e externalidades dos investimentos e permitiu à instituição ter em mãos um estudo inédito.

Por intermédio da TVM, a **EY Brasil** pôde evidenciar para o banco como cada stakeholder é atingido pelos investimentos e os resultados que geram, já que a implantação de um sistema de saneamento em uma localidade reverbera em vários setores da sociedade. Contribui para a redução da evasão escolar e melhora a saúde pública, diminuindo a incidência de doenças e mortalidade infantil. Também eleva o valor de mercado de imóveis, que passam a se conectar à rede, e tem um efeito multiplicador na economia, gerando empregos e aumentando a renda e o PIB.

O estudo mostrou que para cada R\$ 1 aplicado pela carteira do Bradesco voltada ao saneamento, gerou R\$ 3,21 de impacto econômico no período de um ano.

O investimento beneficiou mais de 5 mil famílias, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social do país. Como os efeitos não se restringem ao período da aplicação dos investimentos e repercutem ao longo do tempo, a **EY Brasil** calculou que, em 25 anos, o período contratual de exploração do serviço, o ganho é ainda maior: cada R\$ 1 real investido injetará R\$ 18,21 na economia. O estudo mostrou que, ao beneficiar 22 mil pessoas com acesso a água e esgoto, 352 pessoas deixariam de ficar doentes a cada ano, seriam criados 103 postos de trabalho perenes diretos e indiretos e 1,4 mil empregos nas obras de saneamento.

O TVM é calculado somando-se os impactos diretos, indiretos e induzidos de um projeto, incluindo externalidades. A metodologia se baseia nas diretrizes de análise socioeconômica de políticas públicas do governo brasileiro, expandindo o escopo para incluir impactos mais amplos e gerais, como os induzidos e intangíveis. Para as análises, foram consultadas informações públicas sobre os segmentos avaliados, estudos acadêmicos e projeções econométricas desenvolvidas pela **EY**.



Nature Hub.

O levantamento também responde à busca do mercado por negócios responsáveis, sustentáveis e que produzam os resultados previstos. Nesse sentido, as empresas passaram a também contar, no FY24, com o pioneiro **EY Nature Hub** – um centro de soluções de negócios voltado para a criação de valor com a natureza.

Lançado durante a COP28, realizada entre novembro e dezembro de 2023, foi criado com o objetivo de apoiar governos e empresas na elaboração e implementação de ações que resultem em desenvolvimento sustentável, com impacto social positivo. Ao unir clientes, ciência, mercado de capitais, combinar diferentes pontos de vista e incluir o conhecimento de comunidades tradicionais e originárias, o **EY Nature Hub** agrega toda *expertise* e condições para atuar em projetos de descarbonização da cadeia de valor de ponta a ponta, desenvolver modelos de negócios de economia circular *nature positive*, criar soluções de alta integridade baseadas na natureza, fazer a transição dos negócios para incorporar a natureza como solução, conceber programas de conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos, e de adaptação às mudanças climáticas. conceber programas de conservação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos, e de adaptação às mudanças climáticas. Também está preparado para monitorar diretamente as emissões do Escopo 3.

Com foco em setores de difícil descarbonização, sistemas alimentares, biocombustíveis, infraestrutura, recursos naturais e sistemas de energia, a **EY** possui uma equipe tecnicamente capacitada, formada por profissionais que dispõem de conhecimento específico nessas áreas, em bens de consumo e em instituições financeiras.

Para suas entregas, e com o apoio da estrutura internacional da **EY**, o Nature Hub age para elaborar uma rede de parcerias locais e internacionais com organismos multilaterais, organizações científicas e não governamentais, startups e provedores de soluções de tecnologia. A iniciativa reforça os compromissos da **EY** com a agenda de descarbonização e a satisfação do cliente, ao tornar a natureza uma aliada na geração de valor.

Vale: Programa de Transformação Estratégica

Waste to value

A **EY** se juntou à Vale, um dos grandes players globais de mineração, para ser a parceira da sua jornada de transformação rumo à mineração Circular. Auxiliamos a mineradora a estruturar seu Programa Waste to Value como a materialização da sua estratégia de Mineração Circular, de forma a abranger múltiplas vias para transformar resíduos minerais em produtos de valor. Esse modelo de atuação cria valor sustentável para a companhia e todo o ecossistema de mineração.

O setor mineral é crucial para a vida cotidiana e essencial para a transição energética global, e a atividade mineral gera resíduos em seus processos de extração e processamento do minério. O objetivo do Programa Waste to Value é redefinir a maneira tradicional de extrair, produzir e descartar - transformando o que antes era jogado em pilhas e barragens, em produtos minerais ou coprodutos de alta qualidade. Isso permite um futuro de mineração mais responsável e sustentável, beneficiando o meio ambiente e a sociedade.

Embora iniciativas de circularidade já existiam na Vale, a **EY** suportou a Vale na estruturação de um programa robusto de transformação. Auxiliamos a mineradora em todos os elementos essenciais para uma transformação profunda e verdadeiramente estratégica - definimos uma visão e ambição ousada para o futuro de longo prazo, compomos uma lista de iniciativas e seus planos para entregar o potencial máximo da circularidade no curto, médio e longo prazo, além de auxiliar no lançamento de uma estrutura de governança multidisciplinar que permita gerar e capturar o valor total da Mineração Circular.

Para um projeto de transformação de sucesso, a **EY** combinou diversas áreas para suportar a Vale nessa jornada - Estratégia (**EY-Parthenon**), Gestão da Mudança (People Advisory) e Especialistas em Sustentabilidade e Mineração (Consulting). Com o suporte da **EY**, mais de 8 milhões de toneladas de minério de ferro de fontes circulares já foram identificados em 2024, o equivalente a centenas de milhões de dólares em valor. A expectativa é que até 2030 o programa contribuirá para que até 10% da produção de minério de ferro da Vale seja circular.

Além do minério de ferro circular, diversos coprodutos estão sendo desenvolvidos para compartilhar o valor da circularidade em outras indústrias, como a construção civil. Iniciativas que transformam resíduos minerais em coprodutos de valor envolvem a produção de areia sustentável a partir de rejeito e uma fábrica de blocos para construção civil em Minas Gerais.

Além da geração de valor tangível para a operação, a **EY** também está auxiliando a Vale a difundir a circularidade como instrumento para se posicionar como líder em mineração sustentável, frente à diversos grupos de *stakeholder*. Isso permitiu o reconhecimento do Programa como referência global em circularidade em fóruns no MIT (*Massachusetts Institute of Technology*) e por instituições de referência como o Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), impulsionando a agenda global de economia circular.



Externalidades EY Brasil FY24

Os compromissos da **EY Brasil** com a sustentabilidade vão além do desenvolvimento de novas ferramentas e soluções para clientes. A empresa acredita que um crescimento econômico em bases sustentáveis cria as condições para a materialização de um mundo de negócios melhor. A contribuição para concretizar esse cenário passa por iniciativas e estratégias internas. Tanto que envolvemos nossos times para que sejam capazes de se pautar pela inovação, diversidade, equidade e inclusão, garantindo a permanência saudável de nossas atividades - o que também significa que a empresa está constantemente preparada para gerar valor aos clientes. E não foi diferente ao longo do FY24.

Priorizamos o uso de materiais sustentáveis em todos os nossos escritórios, 100% dos copos são de papelão encerado, além de utilizarmos produtos de limpeza biodegradáveis. Os dois principais condomínios no Brasil possuem certificação de compra de energia renovável. (GRI 3-3 Operações sustentáveis).

Nosso compromisso é mantermos o avanço na gestão eficiente em nossas operações, sempre com objetivo de reduzir desperdício e incentivar o uso consciente dos recursos. Um exemplo é o programa de substituição de lâmpadas tradicionais pelas tipo LED, notadamente mais econômicas (GRI 302-4).

Além disso, nos escritórios recém-inaugurados ou renovados, instalamos sensores de movimento para controle automático da iluminação e, por consequência, evitar o desperdício de energia. Nosso consumo apresentou redução de 5% ao longo do FY24. Muito em função da desmobilização dos escritórios de Cidade Nova e Salvador (GRI 302-4).

Cabe destacar que a sede das operações da **EY Brasil** está localizada no São Paulo Corporate Towers, um edifício Green Building. Isto significa que se trata de um edifício de elevada eficiência ambiental e que conta com certificação LEED Platinum 3.0 Core and Shell (GRI 302-4).

Em relação ao consumo de água, por ora, os dados do FY24 podem sofrer a influência de fatores externos. Isto porque, apenas nas operações da **EY Brasil** em São Paulo, Rio de Janeiro e Fortaleza há aferição individualizada. Nos demais escritórios, os respectivos condomínios respondem pela gestão da informação. Sendo assim, aplicamos algumas variantes - como o consumo per capita de água, o número de dias trabalhados e a média de ocupação dos escritórios no período - para estimar o valor total que, no FY24 girou em torno de 5,92 megalitros (GRI 303-5).

Nossas emissões diretas - referentes ao Escopo 1 - dos gases causadores do denominado efeito estufa totalizaram 22,56 tCO₂e no FY24, uma redução de aproximadamente 65% em relação ao exercício fiscal anterior (GRI 305-1). Essa redução é principalmente justificada pela redução na recarga de gás refrigerante para ar-condicionado dos escritórios de Recife e Salvador.

A **EY Brasil** não realiza o monitoramento direto dos resíduos sólidos gerados em todas suas operações, uma vez que a gestão dessa informação é realizada pelos próprios condomínios nos quais os escritórios estão inseridos. Ainda assim, foi possível estimar a quantidade de resíduos sólidos gerada nos escritórios da **EY Brasil**, a partir de uma taxa de geração per capita e o número de funcionários. Desse modo, no FY24 foram geradas 195,27 toneladas de resíduos.



Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	Pág. 126	<p>EY é uma referência à organização global e pode se referir a uma ou mais das firmas-membro da Ernst & Young Global Limited (EYG ou Global), uma empresa limitada por garantia, sediada no Reino Unido. 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. EY Brasil corresponde ao nome utilizado para referenciar as 5 (cinco) sociedades EY sediadas no Brasil, as quais são firmas-membro juridicamente independentes.</p> <p>1. Nome da organização: Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda - sociedade empresária limitada. Sede: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 9º andar, conjunto 91 (Parte), Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP 04543-907.</p> <p>2. Nome da organização: Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda - sociedade empresária limitada. Sede: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 10º andar, conjunto 101 (Parte), Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP 04543-907.</p> <p>3. Nome da organização: Ernst & Young Auditores Independentes S/S Ltda - sociedade simples limitada. Sede: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 8º andar, conjunto 81, Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP 04543-907.</p> <p>4.Nome da organização: Ernst & Young Consultoria Contábil, Tributária e Perícias S/S Ltda - sociedade simples limitada. Sede: Praia de Botafogo, 370, 9º andar (Parte), Botafogo, Rio de Janeiro - RJ, CEP: 22250-040.</p> <p>5. Nome da organização: Ernst & Young Serviços Atuariais S/S Ltda - sociedade simples limitada. Sede: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Tower, torre norte, 6º andar, conjunto 61, Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP: 04543-907.</p>	-	-	-
				<p>Ernst & Young Brasil, “EY Brasil” ou “Sociedade” representa um conjunto de unidades de negócio de diversas pessoas jurídicas separadas que, direta ou indiretamente, atuam como firmas-membro independentes. Estas entidades são:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Ernst & Young Auditores Independentes S/S Ltda;▶ Ernst & Young Consultoria Contábil, Tributária e Perícias S/S Ltda;▶ Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda;▶ Ernst & Young Serviços Atuariais S/S Ltda;▶ Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda;▶ Ernst & Young Institute (EYI). <p>Cada uma dessas sociedades, com exceção do EYI (que não é uma firma-membro da EYG e se consubstancia em uma associação de caráter organizacional, filantrópico, assistencial e educacional, sem fins lucrativos), detém objetos sociais distintos e está comprometida, cada qual na sua competência, na prestação de serviços de auditoria independente, financeira e tributária, consultoria em gestão de negócios, transações e avaliações de empresas, serviços atuariais, perícias, treinamentos corporativos, bem como implantação de sistemas e serviços em tecnologia que complementam os serviços de consultoria. A organização em entidades distintas é exigida por normas legais e profissionais e não muda o tipo de serviços prestados ou a maneira como eles são fornecidos aos clientes.</p> <p>O Relatório Anual Integrado consolida as informações financeiras de todas essas entidades, e não existem participações minoritárias ou majoritárias entre elas, mantendo sua independência operacional.</p>	-	-	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3	Período de relatório, frequência e contato ponto	Pág. 126	<p>Este Relatório compreende o ano fiscal de 2024, composto pelo período de julho de 2023 a junho de 2024, e possui frequência de divulgação anual. Os relatórios financeiros da organização compreendem o mesmo período.</p> <p>Dúvidas e comentários sobre o Relatório Anual Integrado podem ser encaminhados para:</p> <p>► Ricardo Assumpção Líder de Sustentabilidade e ESG Latam (11) 3913-0093 ricardo.assumpcao@br.ey.com</p> <p>► Carlos Alberto Antonaglia Partner Latam Talent Leader (11) 2573 6967 carlos.antonaglia@br.ey.com</p> <p>Dúvidas e comentários relacionados à área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil podem ser encaminhados para: ey.sustentavel@br.ey.com</p>	-	-	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-4	Atualizações de informações	-	Eventuais reformulações de informações estão descritas e justificadas ao longo do relatório.	-	16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-5	Auditoria externa	Pág. 123	<p>A elaboração deste Relatório Anual Integrado foi liderada pelas equipes de Climate Change and Sustainability Services (CCaSS), Responsabilidade Corporativa, ESG, e Brand, Market & Communications, responsáveis por coordenar a participação dos diferentes setores da organização no processo de coleta de dados e informações, e análise dos resultados. O Relatório passou por uma revisão criteriosa por parte dos membros do Comitê Executivo, focando em aspectos como objetividade, precisão, abrangência, equilíbrio, clareza e completude das informações. Com o compromisso de aderir aos princípios de transparência e objetividade, e seguindo as melhores práticas de mercado, o Relatório foi submetido a uma auditoria externa realizada pela BDO RCS Auditores Independentes. A EY Brasil mantém uma relação de independência profissional com a empresa selecionada, garantindo a integridade do processo de auditoria. A Carta de Asseguração, fornecida pelos auditores independentes, detalha as responsabilidades assumidas, os procedimentos e normas de garantia aplicados, o nível de asseguração alcançado, além do escopo e das limitações da auditoria.</p>	-	16	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
-----------	-----------	----------	-------------	----------	------------------	-----	--------------

Atividades e trabalhadores

				<p>À medida que novas ideias e tecnologias se combinam, as fronteiras entre os setores estão sendo constantemente redefinidas. Para acompanhar essas transformações, o modelo operacional regional de Go-to-Market da EY é organizado por segmentos de mercado, permitindo uma resposta ágil e estratégica às mudanças do ambiente global. Esses segmentos incluem:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Produtos de Consumo e Varejo (CPR)▶ Energia, incluindo Mineração e Metais, Petróleo e Gás, e Serviços Públicos (Energy)▶ Serviços Financeiros: Bancos e Mercados de Capitais, Seguros e Gestão de Patrimônio e Ativos (FS)▶ Tecnologia, Mídia e Telecomunicações (TMT)▶ Governo, Imóveis e Educação (GRE)▶ Saúde e Bem-Estar (Health)▶ Manufatura e Mobilidade (ADV&M)▶ Private Equity (PE) <p>Em um cenário global dinâmico, a EY se apoia em seu propósito para guiar as ações de suas mais de 250.000 pessoas ao redor do mundo, garantindo relevância e sentido às suas atividades. A organização desempenha um papel significativo, desde o combate à pirataria de dados para empresas digitais até a assessoria a governos durante crises financeiras. Além disso, contribuímos para o desenvolvimento de novos tratamentos médicos por meio de análise de dados e realizamos auditorias de alta qualidade, fortalecendo a confiança nos mercados financeiros e no ambiente corporativo.</p> <p>A EY também integra inovação e inteligência artificial através da plataforma unificada EY.ai, permitindo que os clientes acessem de forma eficiente os benefícios da IA em suas operações.</p> <p>Com base em quatro linhas de serviço integradas – Asseguração, Consultoria, Estratégia e Transações, e Impostos – e sua expertise setorial, a EY capacita os clientes a explorar novas oportunidades, gerenciar riscos e promover um crescimento sustentável e responsável. Nossas equipes multidisciplinares auxiliam no cumprimento das exigências regulatórias, na prestação de informações aos investidores e no atendimento às expectativas de todos os stakeholders.</p> <p>Em Asseguração, atuamos em prol do interesse público, antecipando e avaliando riscos de forma independente, e identificando oportunidades para reforçar a confiança nos negócios e nos mercados de capitais, contribuindo para a geração de valor sustentável e de longo prazo. Em Consultoria, auxiliamos os clientes na transformação de seus negócios, com foco nas pessoas, no uso de tecnologia avançada e na promoção da inovação em larga escala.</p> <p>A linha de serviços Estratégia e Transações é dedicada a orientar as organizações na gestão de seu capital, assegurando uma posição competitiva no mercado. A área de Impostos da EY oferece aos nossos clientes informações, insights, serviços e soluções para ajudar a empresa a navegar pela complexidade e pelos riscos, tomar melhores decisões de negócios, entender as políticas e leis tributárias globais e cumprir os requisitos e responsabilidades.</p> <p>A EY possui as seguintes linhas de serviço, sendo cada uma apresentando suas sublinhas de atuação específicas.</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Asseguração: auditoria, contabilidade financeira, investigação e serviços de integridade.▶ Consultoria: consultoria de negócios, consultoria de tecnologia e serviço de aconselhamento profissional.▶ Estratégia e Transações: transações e finanças corporativas, EY-Parthenon e impostos internacionais e serviços de transação.▶ Impostos: serviços fiscais para empresas, conformidade e relatórios globais, lei global, impostos indiretos, impostos internacionais e serviços de transação, serviços de aconselhamento de pessoas, tecnologia e transformação tributária. <p>A estrutura de mercado regional da EY Brasil abrange, além do Brasil, países como Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, México, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela, permitindo uma adaptação às características locais e regionais para melhor atender aos clientes em toda a América Latina.</p> <p>Essa estrutura flexível e segmentada possibilita uma visão abrangente e ajustada das necessidades dos mercados, garantindo que a EY continue a ser uma parceira confiável para empresas em diversos setores.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7	Empregados	Pág. 86	Anexo 2-7	-	8 e 10	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8	Trabalhadores que não são empregados	Pág. 87	Anexo 2-8	-	8 e 10	-
Governança							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura e composição da governança	Pág. 88	<p>A governança da EY é composta de executivos (Presidente, COO e Líderes de Serviço) e órgãos colegiados (Sócios, Comitê Executivo e Conselho Consultivo).</p> <p>I. Sócios Responsáveis pela eleição e destituição do Presidente e dos membros do Conselho Consultivo, os Sócios examinam e votam sobre as contas e deliberam sobre outros interesses da Sociedade. Realizam reuniões anuais e extraordinárias. Comprometidos com a diversidade, buscam aumentar a representação feminina na liderança.</p> <p>II. Presidente Nomeado pelos Sócios para um mandato de 4 anos, com possibilidade de reeleição, o Presidente é o principal representante da Sociedade. O modelo de governança promove o revezamento da gestão, estimulando a participação de sócios na alta liderança e tornando o processo de sucessão dinâmico.</p> <p>III. Comitê Executivo Nomeado pelo Presidente, o Comitê Executivo é composto por membros que representam as principais linhas de negócio da Sociedade, reunindo-se trimestralmente, no mínimo. Com 16 membros (5 mulheres e 11 homens), o Comitê possui os conhecimentos necessários para apoiar a EY em desafios e estratégias. Ele também é responsável pela gestão de riscos e controle interno, além de adaptar políticas da EY Global para a realidade local.</p> <p>IV. Conselho Consultivo Eleitos pelos Sócios para um mandato de 4 anos, os membros do Conselho Consultivo se reúnem trimestralmente, no mínimo, para supervisionar a administração e gerência da Sociedade.</p> <p>V. COO Nomeado e destituído pelo Presidente, com aprovação do Comitê Executivo, o COO implementa as iniciativas estratégicas aprovadas, gerencia a qualidade dos serviços e executa os orçamentos, além de supervisionar custos e despesas.</p> <p>VI. Líderes de Serviços Nomeados e destituídos pelo Presidente, com aprovação do Comitê Executivo, os Líderes de Serviços representam a Sociedade nas suas respectivas áreas. Todo processo de sucessão de liderança considera indicadores de gênero e tempo de sociedade, buscando promover a inclusão em todas as fases.</p>	-	16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Pág. 88	As informações podem ser observadas no indicador GRI 2-9.	-	16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 22	O Presidente da EY Brasil é um executivo da organização e atua como um dos sócios da sociedade. Eventuais conflitos de interesse que possam surgir são devidamente mitigados por meio da atuação do Comitê Executivo, do Conselho Consultivo e do Comitê de Ética, que garantem a transparência e a integridade no processo de tomada de decisões.	-	16	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	-	<p>A EY conta com um Comitê Executivo e um Conselho Consultivo. O Comitê Executivo da EY Brasil é responsável por planejar e operacionalizar uma gestão de risco eficaz e um sistema de controle interno, abrangendo aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isso inclui a implementação e, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos globais da EY para garantir que os objetivos da empresa sejam atingidos localmente. Todas essas funções são supervisionadas pelo Conselho Consultivo.</p> <p>Além disso, a EY implementa o programa EY Circles, onde a liderança agenda sessões de 1 a 2 horas com seus grupos para promover a troca de informações, conversas e aprendizado, com o objetivo de fortalecer os relacionamentos internos. Esse programa ocorre em todas as linhas de serviço e áreas administrativas, em grupos de 15 a 35 pessoas, proporcionando o compartilhamento de informações estratégicas e promovendo discussões abertas sobre temas relevantes para o negócio e o mercado. Essas sessões também oferecem oportunidades para integração e troca de informações entre os diferentes níveis hierárquicos. Os líderes da EY estão preparados para receber denúncias e, quando necessário, repassam essas informações à equipe de conformidade ética para investigação e análise.</p>	-	16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-	<p>O Comitê de Sustentabilidade tem um papel fundamental na direção da estratégia de sustentabilidade da organização. Este comitê é responsável por estabelecer diretrizes claras e objetivos de sustentabilidade, garantindo que estes estejam alinhados com a missão e os valores da EY Brasil.</p> <p>O Comitê de Sustentabilidade da EY Brasil trabalha em estreita colaboração com todas as áreas da empresa para integrar práticas sustentáveis em suas operações e na tomada de decisões. A Comissão de Sustentabilidade, por sua vez, atua como um braço operacional do Comitê de Sustentabilidade, focando na implementação das estratégias e iniciativas definidas. Esta comissão é composta por representantes de diversas áreas da empresa, o que facilita a disseminação e a adoção de práticas sustentáveis em toda a organização. A Comissão de Sustentabilidade também é responsável por monitorar o desempenho e o impacto das ações de sustentabilidade, fornecendo feedback regular ao Comitê de Sustentabilidade e ao Comitê Executivo.</p> <p>Dessa forma, a EY Brasil assegura uma abordagem integrada e abrangente à gestão de risco e ao controle interno, com um forte compromisso com a sustentabilidade. A colaboração entre o Comitê Executivo, o Comitê de Sustentabilidade e a Comissão de Sustentabilidade permite que a empresa não apenas atenda às suas responsabilidades econômicas, ambientais e sociais, mas também promova uma mudança positiva dentro e fora da organização.</p>	-	16	7
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	-	<p>A elaboração do Relatório envolveu os principais líderes das áreas de CCaSS, Responsabilidade Corporativa, ESG e Brand, Market & Communications, bem como o CSO da empresa. Membros do Comitê Executivo, incluindo o CEO da organização, revisaram e aprovaram o Relatório, além de contribuir na definição dos temas materiais da EY.</p> <p>O mais alto órgão de governança é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas, assim como os temas materiais da organização.</p>	-	12 e 16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse	-	<p>Na EY Brasil existe uma Política Global em vigor que apoia as disposições do Código de Conduta Global da EY no que diz respeito à manutenção da nossa objetividade e independência. Ao conduzir seus negócios, todas as Firms Membro da EY devem abordar adequadamente os conflitos de interesse que possam ameaçar a objetividade, integridade, confidencialidade ou a reputação da EY. Os padrões profissionais do International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) (juntamente com orientações locais aplicáveis) exigem que tomemos medidas razoáveis para identificar circunstâncias que possam representar um conflito de interesse e aplicar salvaguardas apropriadas para eliminar ameaças ou reduzi-las a um nível aceitável. Na medida em que qualquer lei, regulamento ou padrão profissional local aplicável seja mais restritivo do que, ou imponha deveres além desta Política, a lei, regulamento ou padrão profissional local deve prevalecer.</p> <p>Qualquer conflito entre esta política e a lei, regulamento ou padrão profissional local aplicável, deve ser discutido com o Líder Global de Conflitos. Conflitos de interesse podem surgir quando:</p> <p>(a) Prestamos um serviço profissional relacionado a um assunto específico para dois ou mais clientes cujos interesses em relação a esse assunto estão em conflito; ou</p> <p>(b) Prestamos um serviço profissional relacionado a um assunto específico para um cliente cujos interesses podem conflitar com os interesses da firma nesse assunto.</p> <p>Não podemos realizar um compromisso onde um conflito de interesse sob nossos padrões profissionais exista sem salvaguardas apropriadas para mitigar a ameaça a um nível aceitável. Mesmo quando não existe conflito sob os padrões profissionais, um possível problema de conflito comercial/relacional pode ser identificado. A resolução de conflitos comerciais é uma questão de julgamento empresarial. A determinação de um conflito de interesse é identificada por meio de nosso processo padrão de conflitos e deve ser avaliada tanto na aceitação do projeto quanto à medida que novas circunstâncias surgem no decorrer do projeto.</p> <p>A conclusão sobre se existe um conflito sob os padrões profissionais é feita por indivíduos identificados dentro de Risk Management como tendo responsabilidade de conflito, ou aqueles na Service Line Quality que foram autorizados a tratar de questões de conflito de interesse por Risk Management/Regional. Os conflitos de interesse quando identificados, são informados ao cliente.</p>	-	16	3

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16	Comunicação de preocupações críticas	Pág. 35	<p>A EY Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que stakeholders façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none">► EY Ethics Hotline (www.eyethics.com) - A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos profissionais da companhia, seus clientes e pessoas externas a ela, um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar por meio de atendentes ou virtualmente, via preenchimento de formulário eletrônico com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponível em diversos idiomas, incluindo o português.► Líderes - Qualquer líder EY pode receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações.► Talent Team (Recursos Humanos) - Os Profissionais de Talent Team podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações se iniciadas as investigações.► Departamento Jurídico EY - Os profissionais do Departamento Jurídico podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações.► Comitê de Ética e Conformidade - O Comitê de Ética e Conformidade recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio por meio de um e-mail próprio. <p>Os profissionais da EY, seus parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio desses canais. Cabe unicamente ao Comitê de Ética e Conformidade 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 desses canais de denúncias é permanentemente reiterada nos treinamentos sobre ética e conformidade da organização, em publicações internas, na Intranet EY e no site da EY (https://www.ey.com/pt_br/comitedeetica).</p>	-	16	10
				<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 profissionais - incluindo os mais altos órgãos de governança nestes temas. Além disso, há uma Comissão de Sustentabilidade, composta por especialistas na área de sustentabilidade, mobilidade, marketing, contabilidade, finanças, diversidade & inclusão e comunicação. A Comissão de Sustentabilidade busca garantir a incorporação dos temas relacionados à sustentabilidade nas decisões e estratégias da EY Brasil.</p>	-	12 e 16	8

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	<p>A EY está comprometida com o desenvolvimento de seus profissionais e, para isso, implementou um processo abrangente de avaliação de desempenho. O objetivo desse programa é analisar a performance individual, incentivar diálogos construtivos sobre a trajetória profissional e planejar o crescimento pessoal e profissional. Todos os profissionais contratados diretamente e por prazo indeterminado pela EY (regidos pela CLT, incluindo sócios e diretores) são incluídos no processo de gestão de desempenho e desenvolvimento denominado LEAD. Esse processo é adotado globalmente, seguindo diretrizes padronizadas e utilizando sistemas integrados para avaliação e agendamento de feedback. O sistema utilizado é o SuccessFactors da SAP, aplicado uniformemente para todos os profissionais da EY.</p> <p>O LEAD representa nossa estratégia para a gestão de desempenho, sendo o meio pelo qual apoiamos o crescimento profissional de nossa equipe, estimulamos o desenvolvimento e valorizamos as contribuições e o impacto gerado na EY. O LEAD foca no desenvolvimento de líderes orientados por objetivos, enriquecendo a experiência dos nossos profissionais com um foco constante no desempenho e na evolução de suas carreiras, tanto dentro quanto fora da EY. Além disso, reflete nosso compromisso em capacitar os líderes a compreender melhor seu impacto sobre clientes, equipes e a organização, avançando nos seis indicadores globais que sustentam a estratégia "NextWave" e o sucesso organizacional.</p> <p>O ciclo de avaliação da EY é anual e está dividido em três fases principais. O ciclo 1 ocorre de julho a outubro, o ciclo 2 de novembro a fevereiro, e o ciclo 3 de março a junho. Em cada fase, acontecem interações entre o LEAD Reviewer e o avaliado, envolvendo todos os PPEDDs (Principals, Partners, Executive Directors e Directors, que compõem o mais alto órgão de governança). Essas interações incluem a "conversa de expectativas" (que marca o fim do ciclo 3 e o início do ciclo 1), a "conversa sobre a carreira" (ciclo 2) e a "conversa de feedback" (ciclo 3).</p> <p>As conversas são estruturadas ao longo do ano. Após os Círculos de Feedback dos PPEDDs (PFCs), a conversa de expectativas com o LEAD Reviewer ocorre para debater o desempenho, o potencial e a categoria final, além de definir metas para o próximo ano. No segundo trimestre, acontece a conversa sobre carreira e o check-in de meio de ano, permitindo discutir o progresso em relação às metas de curto prazo e as aspirações de carreira de longo prazo. Perto do encerramento do ciclo anual, realiza-se a conversa de feedback, que avalia o progresso e as contribuições às prioridades vigentes. Esse momento oferece ao LEAD Reviewer a oportunidade de representar o desempenho e o potencial do profissional perante a liderança no PFC.</p> <p>O LEAD Reviewer atua como o principal interlocutor, exercendo um papel de mentoria e facilitando diálogos baseados em feedbacks que ajudam sócios e diretores a prosperarem, identificando pontos fortes e áreas de desenvolvimento. Eles endossam metas, oferecem orientação sobre os provedores de feedback e auxiliam na interpretação das avaliações ao longo do ano para garantir o crescimento contínuo. Os profissionais definem objetivos alinhados aos seis indicadores globais, que mensuram o desempenho e o impacto da liderança nos negócios.</p> <p>O acompanhamento dessas metas é feito por meio de ferramentas como o "Balanced Scorecard" para metas quantitativas e o "PPEDD Tracker" para metas qualitativas. Se o profissional não atingir as metas, são adotadas medidas corretivas. Ao final do ciclo 3, o desempenho é avaliado e discutido no PFC, onde é atribuída uma categoria individual. Caso a classificação seja "Need to Progress", um plano de melhoria é elaborado, com prazos e responsabilidades definidos.</p> <p>As metas e áreas de responsabilidade são revisadas pelo LEAD Reviewer ao longo do ano, e o PFC utiliza dados consolidados dos seis indicadores para discutir o desempenho e o potencial de cada PPEDD. Essas categorias, fundamentadas em aspectos como cumprimento de objetivos, feedback recebido e complexidade da função, são comunicadas ao final do ciclo pelo LEAD Reviewer, junto com suas percepções e as da liderança.</p>	-	16	-
				<p>A determinação da remuneração dos profissionais é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. A atualização salarial de cada profissional pode ocorrer pelos seguintes motivos no ano fiscal:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reposição inflacionária por meio das CCTs e ACTs2. Desempenho individual de cada profissional - mérito3. Promoção do profissional <p>A área de Remuneração prepara os relatórios de revisão salarial anualmente, fornecendo à liderança envolvida no processo as informações dos salários individualmente, com o posicionamento na faixa salarial, reflexo da maturidade do profissional no cargo ocupado. Propõe aumentos salariais por meio da modelagem salarial, com base na performance individual do profissional, equidade interna e estratégia de negócio. Os líderes de área fazem suas recomendações nesses relatórios e respeitando o orçamento anual aprovado para o exercício fiscal em questão.</p> <p>Os líderes participam da construção da estratégia e políticas de remuneração de suas áreas, ponderando o desafio de atração e retenção com a sustentabilidade financeira do negócio. Assim como nas propostas de remuneração, os líderes fazem suas recomendações nos relatórios de revisão salarial, respeitando o orçamento anual aprovado para o exercício fiscal em questão, e a estratégia estabelecida de gestão. O líder da Região aprova as recomendações das áreas, alinhado ao orçamento anual aprovado.</p>	-	16	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-21	Taxa anual de compensação total	-	<p>A proporção entre o profissional mais bem pago em relação à média dos demais profissionais é de 7,99. Dessa forma, a remuneração média anual total de todos os empregados corresponde a 12,51% da remuneração total anual do profissional mais bem pago da organização.</p> <p>O aumento percentual da remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organizaçãofoi de 6,57%. Já o aumento percentual médio da remuneração anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) foi de 4,7%. Dessa forma, a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização em relação ao aumento percentual médio da remuneração total anual para todos os demais empregados foi de 1,40.</p> <p>Notas Explicativas:</p> <p>1. Estão incluídos os elementos de remuneração: Salário + Bônus (PLR) + 1/3 férias.</p> <p>2. Consideramos profissionais com contrato CLT e com carga horária de 200 horas mensais.</p> <p>3. O Bônus (PLR) é referente ao exercício do FY23, paga no FY24.</p>	-	16	-
Estratégias, políticas e práticas							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-23	Compromissos políticos	Pág. 11	<p>A EY Brasil reitera seu comprometimento com a missão de contribuir para um ambiente de negócios aprimorado. A empresa se dedica a cultivar líderes e equipes de destaque, que são orientados a gerar valor sustentável e de longo prazo para todos os stakeholders, promovendo crescimento inclusivo. A EY reconhece a grande importância da defesa dos direitos humanos como pilar para a construção de um ambiente de trabalho justo e ético. Nossas ações são norteadas pelo Código de Conduta Global da EY, que reflete nossos valores e princípios fundamentais, e serve como guia para as decisões de negócios diárias.</p> <p>A EY formulou sua Declaração Global de Direitos Humanos, baseada no Código de Conduta, para expressar o entendimento e o compromisso da empresa com os direitos fundamentais, conforme delineado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e documentos correlatos. A responsabilidade da EY com os direitos humanos se estende para além de suas operações diretas, alcançando as cadeias de suprimentos. Procuramos influenciar positivamente a adoção de práticas trabalhistas justas e monitorar o desempenho em direitos humanos de nossos fornecedores, conforme estabelecido pelo Código de Conduta do Fornecedor Global da EY. A empresa se empenha em compreender os riscos, engajar fornecedores e apoiá-los na mitigação e remediação de impactos adversos aos direitos humanos.</p> <p>Além disso, a EY valoriza a diversidade de perspectivas e backgrounds, considerando essencial a inclusão de diferentes visões nas decisões e operações para criar valor duradouro. O Executivo Global da EY endossou a Declaração de Diversidade, Equidade e Inclusão, reforçando o compromisso com a liderança inclusiva e o avanço nessa temática. Desde outubro de 2016, a EY é signatária da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, comprometendo-se a adotar e relatar práticas de negócios sustentáveis e socialmente responsáveis.</p>	-	3, 5, 8, 10, 12 e 16	1
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-24	Incorporação de compromissos políticos	-	<p>A EY Brasil implementa suas responsabilidades relativas aos direitos humanos através do Código de Conduta Global, que é reforçado por um programa abrangente de comunicação e treinamento. Além disso, a maioria dos contratos estabelecidos com fornecedores inclui uma cláusula de Sustentabilidade e Cidadania. Esta cláusula abrange a conformidade com a política ambiental nacional; obrigações relacionadas à saúde ocupacional; proibição da contratação de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão, bem como de trabalho infantil; proibição de práticas discriminatórias; e cláusulas contra corrupção e lavagem de dinheiro. A EY Brasil também exige que todos os seus fornecedores apresentem documentação que comprove o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, como comprovantes de recolhimento do INSS, FGTS, folhas de pagamento, etc., para efetuar o pagamento pelos serviços prestados.</p> <p>De maneira mais abrangente, a EY Brasil procura implementar iniciativas proativas, como aquisições, revisões de processos, políticas, treinamentos e esforços externos, desenvolvendo programas e iniciativas mais especializados que visam aumentar a conscientização e os resultados em relação aos direitos humanos.</p> <p>No que tange à diversidade, equidade e inclusão, a EY Brasil definiu metas alinhadas aos objetivos de negócio e aos compromissos firmados, que são monitoradas e reportadas regularmente à liderança. O time de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) trabalha em colaboração com grupos de afinidade focados em áreas prioritárias, como gênero, raça, pessoas com deficiência e comunidades LGBTI+. Esses grupos facilitam a troca de experiências, o compartilhamento de desafios e contribuem para orientar programas e iniciativas sobre DEI.</p>	-	3, 5, 8, 10, 12 e 16	1, 2, 4, 5 e 6

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25	Processos para remediar os impactos negativos	Pág. 35	<p>O EY/Ethics Hotline é uma ferramenta disponibilizada pela EY para que nossos Profissionais e terceiros possam comunicar comportamentos que violem ou pareçam violar o Código de Conduta Global EY e suas políticas. É um meio seguro, confidencial, podendo ser acessado 24 horas por dia, 7 dias por semana, em vários idiomas. Conheça mais acessando aqui o site do EY/Ethics Hotline (www.eyethics.com), a partir de seu computador ou smartphone.</p> <p>Os stakeholders da EY Brasil, apoiados pelo Código de Conduta Global EY, poderão sempre e, a qualquer tempo, manifestar suas ideias, críticas e sugestões em relação aos mecanismos de queixas estabelecidos pela EY Brasil, incluindo aspectos relacionados à sua concepção, revisão, operação e melhoria, interagindo com o Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil por meio do e-mail comite.etica-conformidade@br.ey.com ou ainda através da Linha de Ética da EY (www.eyethics.com).</p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil, instituído em 2014, acompanha a eficácia dos mecanismos de queixas e de outros processos de reparação por meio de monitoramentos internos e dashboards. Por meio da análise dessas informações é possível traçar planos de ação e ajustá-los ao longo do tempo.</p> <p>Anualmente o Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil publica o seu Relatório de Gestão, por meio do qual compartilha com seus stakeholders os aspectos inovadores de seu Programa de Conformidade Ética, os processos e procedimentos internos de integridade, os destaques do período, seus membros, e seus resultados e conclusões.</p>	-	8 e 16	6 e 10
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-26	Mecanismos para buscar conselhos e levantar preocupações	-	<p>A EY Brasil conta com mecanismo de queixa formal.</p> <p>A Política de Apuração de Denúncias estabelece as diretrizes e procedimentos que orientam o processo de apuração de denúncias, bem como informa os canais que podem ser utilizados pelos Profissionais da EY Brasil, clientes ou terceiros, para o reporte de comportamentos que estejam ou pareçam estar em desconformidade com o Código de Conduta Global da EY, nossas Políticas internas e normas legais.</p> <p>Além disso, essa política descreve as etapas que são seguidas no processo de apuração de denúncias e, caso aplicável, quais são as penalidades e de que modo ocorre o encaminhamento às autoridades competentes.</p> <p>Os Profissionais da EY podem e devem utilizar a rede de apoio, abaixo, para reportar situações que possam envolver comportamento antiético ou ilegal, que violem o Código de Conduta Global da EY, nossas políticas internas e normais legais e profissionais vigentes</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Líderes da EY;▶ Talent Team;▶ Departamento Jurídico;▶ Comitê de Ética e Conformidade. <p>Caso a rede de apoio pareça insuficiente para o tratamento do reporte, o canal EY Ethics Hotline, deverá ser utilizado.</p> <p>Clientes e Terceiros externos à EY podem reportar suas preocupações através do canal EY Ethics Hotline.</p>	-	8 e 16	6 e 10
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	-	<p>A EY Brasil não teve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos no período do relatório, submetidos à ciência, análise e consulta do General Counsel's Office (GCO).</p> <p>Para determinar os casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, foram considerados como critério as multas e sanções não monetárias definitivas que pudessem, de qualquer forma, prejudicar e/ou colocar em ameaça a manutenção dos negócios da sociedade.</p>	-	16	-
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-28	Associações de membro	Pág. 88	<p>A EY Brasil está comprometida com a missão de construir um mundo de negócios melhor, mais íntegro e sustentável. Em consonância com esse propósito, mantemos filiações a uma série de associações e participamos ativamente em fóruns e iniciativas que promovem causas alinhadas ao desenvolvimento sustentável e à melhoria contínua do ambiente de negócios.</p> <p>Nossa estratégia é cuidadosamente gerida, com o processo administrativo e financeiro centralizado em nossa equipe de mercados. Anualmente, em conjunto com o planejamento financeiro, discutimos com os sócios líderes de segmentos de mercado a respeito da necessidade de novas filiações ou da renovação das já existentes. Nosso objetivo é fortalecer o relacionamento com executivos de empresas-alvo, que participam de eventos e comitês estratégicos nessas entidades, e ao mesmo tempo, consolidar nossa marca em temas de relevância.</p> <p>O processo administrativo para filiações envolve uma rigorosa avaliação de risco para novas solicitações e a renovação anual mediante um questionário fornecido pela área de gestão de riscos (R&M). A aprovação é essencial para a continuidade do processo, seja para novas filiações ou renovações. Após a aprovação, o responsável pela filiação pode prosseguir com o departamento de compras para dar seguimento ao processo. Com as negociações finalizadas, iniciamos o procedimento para solicitação de pagamento.</p> <p>A partir de 2022, introduzimos a figura dos coordenadores executivos, que atuam como pontos focais junto às entidades filiadas. Eles são responsáveis por levar conteúdo relevante da EY, coordenar a participação de nossos executivos em atividades diversas e integrar-se a comitês estratégicos. Esses coordenadores também desempenham um papel vital na disseminação de iniciativas das entidades para dentro da EY e, quando necessário, mobilizam nossa equipe de mercados para direcionamento estratégico.</p> <p>A listagem das entidades das quais a EY Brasil é filiada pode ser observada no Anexo 2-28, refletindo nosso compromisso com a construção de um mundo de negócios melhor e mais sustentável.</p>	-	16 e 17	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
-----------	-----------	----------	-------------	----------	------------------	-----	--------------

Engajamento com as partes interessadas

A EY Brasil se compromete com a visão de fomentar um ambiente de trabalho melhorado e, para isso, valoriza profundamente as contribuições de seus stakeholders em relação aos temas materiais da organização.

Engajando ativamente nossos stakeholders, incluindo clientes, colaboradores e executivos, governos e órgãos reguladores, ONGs, academias, fornecedores, associações empresariais e empreendedores através de diálogos e pesquisas, buscamos compreender suas preocupações e expectativas,nos permitindo identificar impactos e temáticas que são de grande importância para eles e para o sucesso contínuo de nosso negócio.

Abaixo apresentamos alguns dos stakeholders identificados e descrevemos de forma resumida a sua abordagem e engajamento junto a EY Brasil.

Colaboradores:

A área de Performance & Growth, a qual faz parte da área de Talent da EY Brasil, tem como stakeholders todos os profissionais da EY. Comumente, classificamos os profissionais em PPEDDs (Principals, Partners, Executive Directors e Directors) - que incluem Diretores, Diretores Executivos e Sócios - e non-PPEDDs (aqueles que não ocupam as posições de Principal, Partner, Executive Director ou Director) - correspondendo aos colaboradores efetivos desde trainees até Gerentes Sêniores. Embora o tratamento seja igualitário para todos, devido às diferenças entre os grupos, são adotadas abordagens distintas, especialmente no que diz respeito a treinamentos, comunicações e ao processo de avaliação de desempenho no LEAD.

O objetivo da área de Performance & Growth, em conjunto com Talent da EY Brasil, é marcar presença nos momentos decisivos da trajetória profissional de todos os nossos colaboradores. Isso abrange desde o início de suas carreiras, passando pelo desempenho, evolução e desdobramento individual, até o incentivo a conversas construtivas sobre o percurso profissional e o desenvolvimento de cada um, fomentando o crescimento e reconhecendo as contribuições e o impacto que proporcionam à EY. Nosso foco principal é contribuir de maneira expressiva para uma experiência profissional excepcional de cada pessoa em nossa organização.

Para atingir esse propósito, dispomos de processos que envolvem a gestão de talentos, promovendo assim os objetivos estratégicos da EY. Estamos empenhados na elaboração de estratégias, ferramentas e habilidades essenciais para formar os líderes transformadores do futuro.

No âmbito do desenvolvimento de carreira, nos empenhamos em implementar processos inovadores, como o portal de carreiras. Este inclui a otimização do desempenho e do crescimento profissional dos nossos colaboradores, além de apoiar carreiras diversificadas e singulares. No portal de carreiras, todos os profissionais têm acesso às competências necessárias para exercerem suas funções, às futuras oportunidades de carreira, a treinamentos específicos para o desenvolvimento de habilidades pertinentes e a tudo o que é essencial para evoluir profissionalmente e alcançar suas aspirações na EY. Também enfatizamos o fortalecimento da diversidade, equidade e inclusão (DEI) em nossa cultura, liderança e equipes. Para alcançar esse objetivo, incentivamos a inovação como um de nossos principais focos.

Para fomentar e assegurar o engajamento com nossos stakeholders, estamos em constante busca por inovação. Criamos parcerias estratégicas, lançamos novos programas e introduzimos inovações no LEAD (Revolution), que é o programa de avaliação de desempenho na EY, e proporcionamos experiências valiosas em parceria com a equipe de Talent Consultant. Áreas de suporte cruciais incluem Analytics e HR Enablement, que oferecem visões detalhadas sobre os KPIs de todos os nossos profissionais, as avaliações de desempenho no LEAD, e ferramentas de escuta como o People Pulse, entre outras iniciativas. As áreas de Learning e Development são fundamentais para incentivar e engajar nossos colaboradores na busca por desenvolvimento e treinamento, visando aprimorar continuamente seus conhecimentos. A área de BMC (Brand, Marketing e Comunicação) é encarregada de toda a comunicação com nossos colaboradores, especialmente no que tange à informação de Talent e em DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), concentrando-se em todas as nossas pessoas e nos programas direcionados à diversidade, tanto internamente quanto externamente à organização.

Empreendedores:

A EY Brasil reconhece e celebra o espírito empreendedor como uma força motriz essencial para o progresso econômico e social. Admiramos os empreendedores por sua ambição inabalável e curiosidade insaciável, qualidades que os capacitam a transformar grandes ideias em realidade tangível.

O Programa Winning Women da EY é uma iniciativa global dedicada a apoiar mulheres empreendedoras que estão à frente de negócios promissores e em fase de crescimento. O programa tem como foco fornecer às participantes um conjunto de ferramentas e oportunidades que impulsionam suas empresas a novos níveis de desenvolvimento e sucesso. Entre os principais benefícios oferecidos pelo programa, está a aceleração estratégica dos negócios. As participantes recebem apoio prático para o crescimento sustentável de suas empresas, com foco em áreas como expansão para novos mercados, melhorias operacionais e planejamento estratégico de longo prazo. Esse acompanhamento visa garantir que as empreendedoras tenham as melhores práticas para escalar seus negócios de forma eficiente. Um dos pontos fortes do Winning Women é a criação de uma rede global de contatos. As participantes têm acesso a líderes empresariais, especialistas da EY e outras empreendedoras de sucesso ao redor do mundo. Essa rede fomenta a troca de experiências, ideias e conhecimentos, gerando oportunidades para colaboração e desenvolvimento de negócios em escala internacional.

Dentro do programa EY Winning Women Brazil, consideramos as empreendedoras participantes as nossas stakeholders, sendo que as suas ""categorias"" que nós analisamos são: gênero (apenas empreendedoras mulheres podem participar), participação societária (a empresária precisa deter pelo menos 51% das ações, acarretando em ser a principal tomadora de decisão no negócio) e faturamento (a empresa precisa faturar ao menos 3 milhões de reais/ano). Essas categorias são identificadas por meio de um processo seletivo aberto ao público e divulgado em redes sociais. Com relação à abordagem adotada, a EY possui alguns pilares e o programa aborda dois deles: empreendedorismo de impacto e equidade de gênero. Com isso, em 2013 foi importado o programa EY Winning Women Brazil, que visa capacitar mulheres empresárias por meio de mentorias gratuitas focadas em seus desafios particulares de negócios. O programa promove treinamentos, eventos e contato com especialistas técnicos da EY.

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas	-	<p>Fornecedores:</p> <p>A área de Compras da EY possui uma abordagem holística de forma a trazer transformação, sustentabilidade, diversidade e crescimento de receita para a EY por meio de nossos serviços. Sua estrutura envolve cinco equipes de categoria de compras com mais de 600 profissionais representando 35 países e culturas variadas. Isso envolve colaboração, compartilhamento de melhores práticas e busca por fornecedores de primeira linha que forneçam um serviço excepcional ao cliente.</p> <p>Categorias de compras, representando os negócios com os quais nos engajamos: Marketing, Real Estate e Facilities, Recursos Humanos, Tecnologia, Viagens e Eventos.</p> <p>Adicionalmente possuímos duas áreas de suporte, sendo uma de Excelência Operacional e a outra de ESG dedicada à agenda da sustentabilidade na cadeia de fornecimento.</p> <p>Assim como o Código de Conduta Global da EY define os padrões de comportamento ético esperados de cada pessoa da EY, o Código de Conduta do Fornecedor faz o mesmo para os fornecedores da EY. Vemos seu desempenho como parte integrante da cadeia de valor da EY e esperamos que todos os fornecedores atendam a altos padrões legais, éticos, ambientais e relacionados ao emprego. O Código de Conduta do Fornecedor faz parte do contrato geral do fornecedor.</p> <p>Academias:</p> <p>A área de Marca Empregadora e Relacionamento com Universidades tem como objetivo posicionar a marca empregadora da EY entre talentos do mercado. Nosso relacionamento com universidades é uma das estratégias trabalhadas. A interação da EY com Universidades e Instituições estudantis dos mais diversos tipos tem o objetivo de despertar o conhecimento sobre a EY e o interesse nos alunos em considerarem a EY como empresa para trabalhar e iniciar suas carreiras.</p> <p>Durante o FY24, a EY Brasil proveu especialistas para atender parcerias com Instituições mediante a eventos e público correlacionado à área em questão, sendo essas instituições alguns de nossos stakeholders: PUC Minas, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), USP São Carlos, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).</p> <p>Nesse período foi realizado um total de 166 eventos. Estimasse que esses eventos alcançaram uma audiência de, em média, 9.200 pessoas e geraram em torno de 18.000 visualizações em transmissões, evidenciando o sucesso e a relevância das iniciativas promovidas. Além disso, foram mapeados cerca de 3.479 potenciais talentos para a integração da equipe EY, o que demonstra a eficácia das ações em identificar e atrair futuros colaboradores.</p> <p>Do ponto de vista de apoio e estrutura os stakeholders (universidades) disponibilizam a estrutura física ou virtual para realização das apresentações. Dos eventos realizados, 66% ocorreram de forma presencial, enquanto 34% foram conduzidos online. Além disso foram realizadas reuniões de alinhamento para tratar de pontos como participação e engajamento do público e as melhorias especialmente no processo de divulgação por parte das IES a fim de aumentar o público.</p>			
				<p>ONGs:</p> <p>Na EY Brasil, foram estabelecidos dois principais grupos de interesse: stakeholders internos, sob o Eixo Empresa, e stakeholders externos, sob o Eixo Stakeholders. No Eixo Empresa, o foco está nos profissionais, que são capacitados para se tornarem líderes transformadores, alinhados ao propósito da EY de construir um mundo de negócios melhor. Este modelo de liderança é fundamentado em valores como curiosidade, bem-estar, agilidade, entre outros, e serve como base para a avaliação e desenvolvimento dos profissionais da firma. Já no Eixo Stakeholders, destaca-se a importância dos clientes, fornecedores, órgãos reguladores, empreendedores e associações. Os clientes são ouvidos através do programa EY Client Experience, visando melhorar a qualidade dos serviços e a lealdade à marca. Para os fornecedores, a EY promove uma cadeia de suprimentos inclusiva e sustentável, com foco em diversidade, equidade e inclusão, além de estabelecer parcerias estratégicas com associações para reforçar seu propósito e avançar negócios.</p> <p>A EY Brasil também se empenha em manter uma relação construtiva com órgãos reguladores, buscando colaborar de forma proativa para um ambiente de negócios seguro e sustentável. Além disso, a empresa admira e apoia empreendedores através de programas como o EY Empreeneurial Winning Women Brazil e o EY Entrepreneur of The Year, que reconhecem e incentivam a liderança e o impacto positivo desses profissionais no mercado e na sociedade. Essas iniciativas demonstram o compromisso da EY em identificar e cultivar os líderes globais de amanhã, contribuindo para a transformação dos negócios e a geração de prosperidade.</p> <p>Além disso, a EY Brasil valoriza a participação em fóruns e iniciativas externas através de parcerias estratégicas com associações, visando não apenas alavancar negócios, mas também reforçar seu posicionamento de marca em temas relevantes. A gestão dessas filiações é cuidadosamente planejada e avaliada, garantindo que a empresa esteja alinhada com entidades que compartilham de seus valores e propósitos. Essa abordagem integrada entre os eixos Empresa e Stakeholders reflete o compromisso da EY Brasil em construir um mundo de negócios melhor, promovendo a liderança transformadora, a sustentabilidade e a inclusão em todas as suas práticas.</p> <p>Clientes:</p> <p>A EY enfatiza a relevância das percepções e dos serviços de alta qualidade que oferece, essenciais para a construção e manutenção da confiança e credibilidade nos mercados de capitais e nas economias em todo o mundo. Nosso compromisso com o cultivo de líderes excepcionais, que atuam em sinergia como equipe, é crucial para cumprir com nossas responsabilidades perante todos os nossos stakeholders, que incluem colaboradores, sociedade e clientes. Essa filosofia é fundamental para a nossa atuação na criação de um ambiente de negócios mais eficiente e íntegro para a comunidade EY, para os clientes e para as comunidades onde estamos presentes.</p> <p>Diante das rápidas mudanças do mundo atual, o propósito da EY atua como um guia, atribuindo contexto e significado ao nosso trabalho diário. Nossa definição de sucesso vai além dos resultados financeiros, pois consideramos igualmente o impacto positivo que proporcionamos aos nossos stakeholders.</p> <p>Com relação aos nossos clientes, nos dedicamos a proporcionar experiências únicas que promovam a fidelidade e o engajamento com nossa marca, aprimorando a qualidade de nossos serviços. Valorizamos profundamente a chance de dialogar abertamente, recebendo as impressões de nossos clientes e garantindo que nossa abordagem seja adaptada com base em seus feedbacks. O programa EY Client Experience (CX) exemplifica esse comprometimento.</p> <p>Operando de forma contínua, o EY Client Experience define metas anuais e mensura os resultados ao final de cada período. As informações obtidas são confidenciais e utilizadas para oferecer retorno construtivo às nossas equipes de atendimento. Os dados consolidados são empregados para aprimorar constantemente o atendimento de nossas equipes, promovendo a excelência de nossos profissionais e atendendo às necessidades dos clientes.</p>	-	8, 9, 16, 17	1 e 6

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas	-	Associações: A EY Brasil reconhece a importância de órgãos reguladores e conselhos de classe na supervisão e controle de determinadas atividades profissionais e, nesse sentido, busca cooperar, sobretudo de forma proativa, com esses órgãos. Para tanto, mantém uma equipe exclusivamente dedicada para lidar com esse tipo de assunto. A comunicação constante, transparente e profissional, colabora para a construção de um ambiente de negócios seguro e sustentável. A EY Brasil considera que uma atuação próxima e participativa colabora com a atividade fim dos órgãos reguladores e conselhos de classe. Dessa forma, contribui com sugestões e esclarecimentos acerca de atividades profissionais. Sempre que consultada ou fiscalizada, a EY Brasil expõe, tempestivamente, seu entendimento acerca da matéria em pauta, fornecendo documentos e informações que possam colaborar com o objeto da consulta ou fiscalização. Ainda, com a finalidade de colaborar com melhorias nos ambientes de negócios, a EY prioriza a participação em eventos de órgãos reguladores e conselhos de classe, tais como congressos, encontros e premiações. EY Brasil possui coordenadores executivos que atuam como pontos focais junto às entidades filiadas. Esses coordenadores são essenciais para promover o intercâmbio de conteúdo relevante, facilitar a participação ativa de executivos da EY em atividades diversas e integrar-se a comitês estratégicos. Essa abordagem não só amplia a influência e o alcance da EY Brasil, mas também reforça seu compromisso com a promoção de um ambiente de negócios melhor e mais responsável. Órgãos Reguladores: A EY Brasil valoriza a interação e a cooperação com órgãos reguladores e conselhos de classe, reconhecendo seu papel vital na supervisão e no controle de atividades profissionais. A empresa adota uma postura proativa em sua colaboração com essas entidades, mantendo uma equipe dedicada a gerenciar essas relações. Através de uma comunicação aberta, transparente e profissional, a EY Brasil contribui para a criação de um ambiente de negócios confiável e sustentável. A empresa acredita que o engajamento ativo e a participação junto a órgãos reguladores e conselhos de classe são essenciais para o desenvolvimento de um setor profissional bem regulamentado. A EY Brasil se empenha em fornecer insights valiosos, sugestões e esclarecimentos que possam auxiliar na orientação das atividades desses órgãos. Em situações de consultas ou fiscalizações, a empresa prontamente apresenta sua perspectiva e compartilha informações relevantes para apoiar o processo. Além disso, a EY Brasil se compromete a contribuir com a melhoria contínua do ambiente de negócios, participando ativamente de eventos organizados por órgãos reguladores e conselhos de classe, como congressos e premiações. Essa participação é uma prioridade para a empresa, que busca não apenas estar em conformidade, mas também influenciar positivamente as práticas do setor.	-	8, 9, 16, 17	1 e 6
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-30	Acordos de negociação coletiva	-	100% (cem por cento) de nossos empregados com vínculo CLT estão cobertos por normas coletivas/Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), não sendo utilizado instrumento coletivo de outra categoria. Referidas normas trazem previsão inerentes a reajuste salarial, benefícios, estabilidade etc. Com isso, atualmente são adotadas normas de 14 (catorze) CCT’S em conformidade com a região de registro do empregado. Também são realizados Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) para negociação de temas específicos, como, por exemplo, banco de horas.	-	8 e 16	3
Tópicos materiais							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-1	Processo para determinar tópicos materiais	Pág. 8	A EY Brasil reconhece a importância dos temas materiais como fatores de impacto significativo em suas operações e posição competitiva. Uma análise de impacto detalhada foi realizada para avaliar os efeitos, tanto positivos quanto negativos, das atividades da empresa sobre esses temas, permitindo um entendimento mais profundo de como as operações influenciam o bem-estar econômico, ambiental e social, e como esses impactos afetam a percepção e as decisões dos stakeholders. Durante a análise, foram considerados o contexto operacional da empresa, incluindo o setor de atuação, a localização geográfica e as condições econômicas, para garantir que a materialidade refletisse a realidade específica da EY Brasil. Além disso, tendências, riscos e oportunidades emergentes foram examinadas para assegurar a proatividade e relevância do relatório no cenário atual e futuro. Após coletar e analisar essas informações, a EY Brasil procedeu com a análise de priorização dos temas materiais, seguindo as diretrizes do GRI. Essa metodologia envolveu a organização dos impactos identificados por sua significância e a definição de um limite para determinar quais impactos seriam abordados no Relatório Anual Integrado, focando nos mais impactantes. Os stakeholders consultados durante a definição dos temas materiais foram: clientes, colaboradores e executivos, governos e órgãos reguladores, ONGs, academias, fornecedores, associações empresariais e empreendedores.	-	16	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 8, 9 e 10	<p>Tecnologia e Inovação: Tecnologias emergentes e inovação digital abrangem IA responsável, blockchain, integração WEB2 e WEB3, digital twins, 5G, privacidade de dados, cibersegurança, novas patentes e tecnologias limpas para impulsionar transformações sustentáveis e eficientes.</p> <p>Fortalecimento do Capital Humano: Envolve atrair e reter talentos especializados, desenvolver habilidades, adaptar-se à disrupção no mercado, adaptação para interações comunicativas entre sistemas tecnológicos para integração tecnológica e psicossocial, recebendo novas gerações no mercado de trabalho.</p> <p>Segurança da Informação: Defesa e abordagem integrada para proteger dados pessoais e informações sensíveis contra ameaças, exposições e violações de segurança, envolve também aplicações robustas, infraestruturas confiáveis, governança de TI alinhada e monitoramento proativo para prevenir, detectar e responder a ameaças cibernéticas.</p> <p>Satisfação do Cliente: É a medida positiva resultante de experiências excepcionais, relações duradouras, soluções inovadoras, conhecimento especializado compartilhado e propostas de valor que reinventam modelos de negócios.</p> <p>Impacto Social e Comunitário: Impacto social e comunitário garantem práticas de voluntariado, apoio a grupos vulneráveis, responsabilidade social, investimentos socioambientais e foco em melhorar meios de subsistência, promovendo transformação positiva e sustentável nas comunidades.</p> <p>Práticas de DE&I & Intercâmbio Cultural: Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão, que valorizam as diferenças e promovem oportunidades justas nos ambientes de trabalho da EY. Além disso, impulsiona intercâmbios culturais entre os colaboradores, com troca de conhecimentos, tradições e práticas entre culturas distintas, enriquecendo experiências e ampliando perspectivas globais alinhadas às práticas de direitos humanos, comportamento e interação entre pessoas e respeitando os valores da companhia.</p> <p>Compliance e Estratégia Corporativa: Compliance e governança corporativa integram estratégias ESG, transparência, combate à corrupção, diversidade no conselho, código de conduta, responsabilidade corporativa e canais de denúncias para garantir objetividade e independência na administração.</p> <p>Estratégia Climática e de Natureza: A Estratégia Climática e de Natureza da EY Brasil promove ações direcionadas para a estratégia de sustentabilidade, com Soluções Baseadas na Natureza, que promovem a conservação dos recursos naturais, ecossistemas e biodiversidade, investimentos em tecnologias sustentáveis que aumentam a eficiência e a gestão de recursos, e adesão a normas ambientais e climáticas para garantir transparência e responsabilidade na atuação da empresa.</p> <p>Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico: Desempenho financeiro e crescimento econômico envolvem estratégias tributárias, contribuição econômica, investimentos institucionais, análise de mercados emergentes, novos fluxos de receita e incentivos, visando gerar valor econômico sustentável e fortalecer a economia global.</p> <p>Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida: As condições de trabalho, a promoção da saúde e a qualidade de vida estão interligadas e são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. São parte de programas internos da organização, que promovem o respeito à jornada de trabalho, benefícios para saúde física, mental e emocional, flexibilidade, promoção da saúde financeira e programas de segurança humana, impulsionando um ambiente equilibrado e seguro para todos.</p> <p>Cadeia de Valor: Cadeia de valor envolve suprimentos responsáveis, práticas trabalhistas éticas, avaliação de fornecedores e compras sustentáveis, visando gerar valor de longo prazo para todos os trabalhadores.</p> <p>Parcerias Estratégicas: Parcerias estratégicas envolvem engajamento em relacionamento com stakeholders e associações comerciais e empresariais, monitoramento regulatório e cooperação e desenvolvimento de relações institucionais para alcançar objetivos compartilhados e promover novas soluções de serviços.</p> <p>Adaptação dos Modelos de Negócios e Estratégia de Mercado: Adaptação dos modelos de negócios envolve presença de mercado, qualidade e segurança dos serviços oferecidos, empreendedorismo de impacto nos negócios, proteção da propriedade intelectual, diferenciação competitiva, novas oportunidades e criação de valor para os clientes.</p> <p>Operações Sustentáveis: Integra processos internos de economia circular, otimizando recursos e minimizando resíduos. Focam no desempenho ambiental e social, otimização da gestão de viagens e emissões para minimizar o impacto do transporte dos colaboradores uso eficiente da água e energia nos escritórios.O termo ainda prevê a adoção de materiais sustentáveis e transportes ecoeficientes. Seguem padrões sustentáveis, promovendo práticas que equilibram crescimento econômico, responsabilidade social e proteção ambiental.</p> <p>A divulgação dos temas de materialidade do ano fiscal de 2024 (FY24) da EY Brasil proporciona uma visão transparente e permite comparações com os temas que foram priorizados no ano fiscal de 2023 (FY23). Isso destaca a introdução de novos tópicos que refletem a evolução estratégica da empresa, bem como seu compromisso contínuo com a sustentabilidade, inovação e responsabilidade social. Essa abordagem demonstra a capacidade da EY Brasil de se adaptar e responder às mudanças no ambiente de negócios e às expectativas dos stakeholders, mantendo-se alinhada com as melhores práticas e tendências globais.</p> <p>No período de relato anterior, os temas materiais da EY eram: Tecnologia e inovação; Valorização dos colaboradores; Conscientização e engajamento; Segurança da informação; Satisfação dos clientes; Iniciativas socioambientais; Diversidade, Equidade e inclusão; Ética, integridade e independência; Descarbonização e mudança climática; Tecnologia e inovação em ESG; Distribuição do valor econômico; e Operações sustentáveis.</p>	-	3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 e 17	2, 6, 8 e 10

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
-----------	-----------	----------	-------------	----------	------------------	-----	--------------

Compliance e Estratégia Corporativa

GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Compliance e estratégia corporativa	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY Brasil, como signatária do Pacto Global da ONU desde 2016 e membro ativo do Comitê Brasileiro do Pacto Global e do World Economic Forum, reforça seu compromisso com a luta contra a corrupção e a promoção da integridade. A empresa segue uma política global de disseminação da cultura anticorrupção e apoio à integridade, estando alinhada com as ações de todas as Firms EY ao redor do mundo. A EY Brasil é reconhecida por sua postura ética, tendo sido certificada pela ETHIXBASE 360 em Due Diligence Anticorrupção, o que demonstra seu alinhamento com normas anticorrupção internacionais, como o FCPA.</p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil, estabelecido em 2014, desempenha um papel crucial na supervisão de práticas éticas e conformidade, respondendo a violações e promovendo uma cultura de integridade. O comitê zela pela conformidade com leis e normas, especialmente a Lei 12.846/13 (Lei anticorrupção), e pelas diretrizes globais antissuborno. As políticas de conformidade ética da EY Brasil orientam todas as ações do comitê, que atua em harmonia com os valores globais da EY, promovendo um ambiente de trabalho livre de discriminação e intimidação.</p> <p>A gestão de riscos de conformidade ética da EY Brasil abrange os riscos decorrentes de comportamentos não éticos, com foco especial em corrupção, fraude e lavagem de dinheiro. A empresa implementa políticas e programas para identificar e gerenciar esses riscos, contribuindo para o alcance de seus objetivos estratégicos e operacionais em um ambiente ético. O comitê realiza monitoramentos periódicos e análises bienais de riscos éticos, resultando em uma Matriz de Riscos que orienta a gestão e comunicação de riscos por todos os profissionais da EY Brasil. Essas análises e procedimentos de monitoramento são revisados pelo comitê e compartilhados com o CEO da EY Brasil para deliberação sobre melhorias e oportunidades identificadas.</p>	-	16 e 17	6 e 10
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 25, 34 e 89	Anexo 201-1	-	8	-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	No momento não possuímos um sistema de gestão sobre este indicador.	Informação indisponível / incompleta: Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas com potencial de gerar implicações financeiras substanciais	13	7, 8 e 9

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3	Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	Pág. 33 e 90	<p>O plano de previdência privada oferecido pela EY Brasil 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.</p> <p>Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária e possibilita o aporte de um percentual da remuneração, conforme tabela de contribuição básica, para a conta individual de previdência. Além disso, a EY Brasil, na qualidade de patrocinadora do plano, também contribuirá mensalmente com o mesmo valor da contribuição básica do profissional compondo a conta individual de previdência. As contribuições do plano de previdência são investidas de acordo com os critérios estabelecidos na Política de Investimentos.</p> <p>O resgate do valor, aplicado durante a fase de poupança dos recursos, poderá ser realizado a partir do término do vínculo do profissional com a EY Brasil. Já o resgate do valor correspondente a parte da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho.</p> <p>O plano de previdência privada faz parte do pacote de benefícios oferecidos aos profissionais da EY Brasil, Sócios e CLT, com as regras de concessão de benefícios estabelecidas pelo RH, de acordo com o estabelecido no regulamento do plano regido pelo Bradesco.</p> <p>O plano de previdência privada é auditado pela Secretaria de Previdência Complementar (SPC), auditoria do Bradesco e Auditoria da EY Brasil.</p> <p>Além da contribuição básica, é permitido um aporte adicional chamado contribuição voluntária com desconto mensal, sendo de livre escolha, porém o valor não pode ser inferior à contribuição básica mensal do participante, podendo ser alterada no mês de novembro de cada ano para que vigore a partir de dezembro do mesmo ano. Nessa ocasião, o participante definirá o valor da contribuição voluntária, sendo que, neste caso, a EY Brasil não aporta o mesmo valor.</p> <p>Aos nossos profissionais participantes do plano, ao atingir o tempo de empresa e idade, de acordo com a tabela vigente, existe a possibilidade de elevarem o valor de sua contribuição mensal básica, com uma correspondente contrapartida da EY Brasil. A opção pelo aumento do percentual da contribuição básica poderá ser feita no mês de novembro de cada ano para vigência a partir de dezembro.</p> <p>Os percentuais de contribuição por faixa salarial, podem ser verificados no Anexo 201-3.</p>	-	8	1
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1	Variação da proporção do salário inicial por gênero comparado ao salário mínimo local	Pág. 33, 36 e 91	<p>A EY Brasil segue uma política de remuneração que assegura a equidade salarial, baseando as diferenças de remuneração no conhecimento, na complexidade das soluções de problemas e na responsabilidade associada a cada carreira interna. A empresa se compromete a manter a paridade salarial entre os gêneros para posições equivalentes. As estratégias de gestão de remuneração são suportadas por pesquisas salariais de mercado, mantendo a prática adotada em anos anteriores. Informações detalhadas sobre os salários, incluindo a relação entre o menor salário pago e o salário mínimo nacional por gênero, estão disponíveis no Anexo 202-1.</p>	-	5 e 8	6

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1	Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Pág. 36 e 92	<p>A EY apoia projetos de cunho cultural e esportivo através de leis de incentivo. Alguns deles são destinados ao desenvolvimento comunitário como o Rede Tênis Brasil, que faz a iniciação de crianças carentes no esporte e acompanha sua jornada atrelada ao ensino básico, com a participação de profissionais que apoiam no desenvolvimento educacional de crianças e jovens. O Museu das Favelas também é um projeto apoiado e que conta com grande espaço comunitário dedicado aos jovens. Esses projetos possuem impactos positivos diretamente relacionados ao desenvolvimento comunitário. Com o investimento das empresas, estes projetos juntos conseguem apoiar mais de 5.000 crianças e jovens da comunidade, cuidando para que seu futuro esteja conectado com uma melhor educação e prática esportiva. Os projetos são aportados vias leis de incentivo federais e voluntariado por parte de colaboradores da EY.</p> <p>No FY24, o EY Institute promoveu três programas principais de apoio a serviços, monitorados pelo acompanhamento de voluntários e EY Ripples: EY Empodera, Tech Pra Elas e Realize.</p> <p>► EY Empodera: foi desenvolvido como um movimento concreto na busca de um universo de trabalho mais igualitário e inclusivo, e tem como objetivo contribuir para a empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou em situação de vulnerabilidade social e econômica através do desenvolvimento de competências em: Negócios, Human Skills e Tecnologia. O curso também oferece, além da capacitação gratuita, oportunidades de acesso ao processo seletivo da EY. Ao preparar essas pessoas para o mercado de trabalho, o programa é uma ferramenta ativa na luta contra as disparidades que afetam, sobretudo, a população negra no Brasil. Além de abrir caminhos para empregos de maior qualificação, a formação de qualidade oferecida pavimenta a trajetória para o desenvolvimento de carreiras mais sólidas e para a obtenção de segurança financeira. Esse progresso, por sua vez, eleva o padrão de vida dos participantes e de suas famílias, materializando o nosso compromisso de fomentar uma sociedade mais justa e igualitária em termos socioeconômicos.</p> <p>Investimento: R\$ 11.000,00 (custos relacionados a professores externos) Números de Impacto: 1750 Vidas Impactadas Ripples, 350 pessoas que concluíram o curso</p> <p>► Tech Pra Elas - Em parceria com o Women In Tech (grupo de mulheres de Tecnologia interno da EY), o programa tem por objetivo fortalecer conhecimentos em gestão e tecnologia de micro e pequenas empreendedoras em situação de vulnerabilidade social por meio de capacitação e mentoria em Tecnologia. Este é um compromisso contínuo com o empoderamento feminino e a construção de um futuro mais inclusivo e igualitário. O programa encoraja mulheres a desenvolverem, permanecerem e prosperarem em suas carreiras, pois quando prosperam em seus negócios, a sociedade como um todo também prospera.</p> <p>O programa é totalmente online e voluntário, sem custos Números de Impacto: 4999 Vidas Impactadas Ripples, 176 participantes em palestras, 18 pessoas que concluíram o curso (certificadas pós mentorias individuais)</p> <p>► Realize - O programa Realize busca oferecer capacitação gratuita, durante 3 meses, a familiares de profissionais da EY que estão disponíveis no mercado de trabalho. O curso promove a capacitação em habilidades comportamentais e ligadas ao empreendedorismo. O Realize foi o primeiro programa do Instituto a ser expandido para toda região LATAM, considerando os países com escritórios da EY.</p> <p>Investimento: R\$ 5.280,87 (custos relacionados a pagamento de coffee break para eventos presenciais) Números de Impacto: 295 Vidas Impactadas Ripples, 101 pessoas que concluíram o curso</p> <p>Além das iniciativas mencionadas, no ano fiscal de 2024, a EY realizou doações monetárias que somaram R\$ 602 mil. As contribuições mais relevantes incluíram uma doação de R\$ 357 mil para a ABCD Nossa Casa e uma doação de R\$ 174 mil destinada ao auxílio das áreas afetadas pelas chuvas de maio de 2024 no Rio Grande do Sul.</p>	-	5, 8, 10 e 16	-
				<p>*Negativo*</p> <p>Durante o período da crise pandêmica, enfrentamos desafios significativos na capacitação de nossas equipes, especialmente aquelas mais juniores. A impossibilidade de realizar treinamentos práticos presenciais (on the job training), que são fundamentais para o desenvolvimento de habilidades e competências, levou a uma revisão do nosso portfólio de capacitação.</p> <p>► Desenvolvimento e implementação de módulos de treinamento online para garantir a continuidade da capacitação.</p> <p>► Promoção de webinars e sessões de mentoria à distância para proporcionar orientação e suporte às equipes juniores.</p> <p>Essas ações permitiram que as equipes mantivessem seu desenvolvimento profissional, apesar das restrições impostas pela pandemia. No entanto, reconhecemos a importância do treinamento prático.</p> <p>*Positivo*</p> <p>Com a retomada parcial do trabalho presencial nos escritórios da EY, observamos um efeito positivo na manutenção do comércio local. A presença de nossos colaboradores nas proximidades dos escritórios tem contribuído para a revitalização econômica da área, especialmente após o período de restrições impostas pela pandemia.</p> <p>► Aumento do fluxo de clientes nos estabelecimentos comerciais locais, como restaurantes, cafés e lojas de serviços.</p> <p>► Geração de empregos indiretos e apoio à sustentabilidade financeira das pequenas e médias empresas da região.</p> <p>► Realização de eventos e reuniões em estabelecimentos próximos aos escritórios, promovendo a circulação econômica.</p>	-	-	1

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 36	<p>Estamos comprometidos em manter uma base de fornecedores diversificada e construir relacionamentos com fornecedores que reflitam o mercado, clientes e comunidades que atendemos. Buscamos identificar, desenvolver e fazer negócios ativamente com fornecedores diversos como um componente integral de nossas atividades de serviços da cadeia de suprimentos.</p> <p>Nossa equipe ESGS impulsiona a iniciativa de diversidade de fornecedores nas empresas-membro da EY para promover a inclusão de fornecedores. Buscamos fornecedores que sejam certificados como pelo menos 51% de propriedade, operados e controlados por uma ou mais minorias: mulheres, afrodescendentes, LGBTQ+, povos originários e pessoas com deficiência.</p> <p>Nossos profissionais de serviços da cadeia de suprimentos não são apenas treinados em diversidade de fornecedores, mas a equipe também educa os fornecedores sobre nosso processo de serviços da cadeia de suprimentos por meio das muitas atividades que apoiamos.</p> <p>Nossas metas são globais e fazemos o monitoramento por país. O gasto com fornecedores diversos em FY24 foi de USD 800.000.</p>	-	8 e 12	1
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1	Avaliações de riscos relacionados a corrupção	Pág. 35	<p>100% das operações da EY Brasil são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.</p> <p>A EY Brasil implementa uma abordagem rigorosa para a avaliação de riscos relacionados à corrupção, abrangendo todas as suas unidades de negócios. A EY Brasil assegura que todas as suas operações passam por uma avaliação completa de riscos relacionados à corrupção, garantindo uma cobertura de 100% em suas operações. Para gerenciar esses riscos potenciais, a EY Brasil adota procedimentos de due diligence consistentes, estabelecendo alertas eficazes para prevenir práticas corruptas em suas interações com terceiros.</p> <p>Desde a sua instituição em 2014, o Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil desempenha um papel fundamental na supervisão e na promoção de melhorias contínuas, dentre elas, as em relação às normas e diretrizes locais antissuborno e anticorrupção. Este comitê é responsável por monitorar o desenvolvimento e a manutenção de conteúdo online que orienta sobre regras antissuborno, anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro, ética e conformidade, assegurando que a EY Brasil esteja alinhada com as melhores práticas do setor.</p> <p>Além disso, o comitê tem a tarefa de avaliar e responder a quaisquer violações dos princípios e valores globais da EY, incluindo o Código de Conduta Global e as diretrizes específicas relacionadas a antissuborno, anticorrupção e prevenção à lavagem de dinheiro. Ao manter esses padrões elevados de integridade e conformidade, a EY Brasil reforça seu compromisso com a construção de um ambiente de negócios ético e transparente, contribuindo para a prevenção da corrupção em todas as suas formas.</p>	-	16	10
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2	Comunicação e treinamento de políticas e procedimentos de anticorrupção	Pág. 35 e 93	<p>Caso sejam identificados indícios de condutas tipificadas como crime de corrupção, o Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil, com o apoio da área Jurídica da EY, deverá reportá-los às autoridades competentes, considerando todos os detalhes apurados, incluindo relatos e evidências, caso existam.</p> <p>Para os crimes relacionados à corrupção, no Brasil temos as seguintes autoridades:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Controladoria-Geral da União (CGU);▶ Departamento de Polícia Federal (DPF);▶ Tribunal de Contas da União (TCU);▶ Ministério Público;▶ Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). <p>O Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil cooperará ativamente com as autoridades competentes, fornecendo todas as informações e documentos obtidos durante o processo investigativo interno.</p> <p>Uma vez que a investigação confirme infrações às Leis nº 12.846/13 e nº 9.613/98, serão tomadas as providências para assegurar a imediata interrupção das irregularidades, providenciar soluções e reparar danos causados.</p> <p>100% das operações da EY Brasil são avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção e 100 % dos parceiros de negócios da EY Brasil e quaisquer outras pessoas ou organizações têm acesso aos procedimentos e às políticas de combate à corrupção da EY Brasil por meio da página do Comitê de Ética e Conformidade no site da EY Brasil</p> <p>A EY poderá reforçar em treinamentos internos e outras Comunicações internas as condutas não toleradas. Informações quantitativas sobre os profissionais que realizaram os treinamentos, podem ser observadas no Anexo 205-2.</p>	-	16	10
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas em resposta	Pág. 35	<p>Durante o FY 24 não houve processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a organização ou seus empregados.</p>	-	16	10

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1	Ações judiciais por práticas de concorrência desleal, anti-trust e monopólio	Pág. 35	Não existem ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.	-	16	10
Operações sustentáveis							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Operações sustentáveis	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	A EY Brasil se mantém engajada em reduzir os impactos negativos na utilização de insumos e materiais utilizados em suas operações. Mantendo foco em iniciativas que promovam hábitos sustentáveis na firma. Priorizamos o uso de materiais sustentáveis em todos os nossos escritórios, 100% dos copos são de papelão encerado, além de utilizarmos produtos de limpeza biodegradáveis. Os dois principais condomínios no Brasil possuem certificação de compra de energia renovável. Nosso compromisso é mantermos o avanço na gestão eficiente em nossas operações, sempre com objetivo de reduzir desperdício e incentivar o uso consciente dos recursos.	-	7 e 12	7, 8 e 9
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 93	Anexo 302-1	-	7 e 12	7, 8 e 9
GRI 302: Energia 2016	302-2	Consumo de energia fora da organização	Pág. 94	Anexo 302-2	-	7 e 12	7, 8 e 9
GRI 302: Energia 2016	302-3	Intensidade energética	Pág. 95	Anexo 302-3	-	7 e 12	7, 8 e 9
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução no consumo de energia	Pág. 46	Localizado no São Paulo Corporate Towers, o escritório principal da EY Brasil destaca-se por ser um Green Building, um prédio de elevada eficiência ambiental. Este edifício apresenta diversas características sustentáveis, tais como a diminuição do uso de energia e água, a utilização consciente de recursos naturais finitos, a colaboração entre equipes de projeto e construção para encontrar as melhores práticas para o prédio, e o aprimoramento da qualidade do ambiente construído, beneficiando a saúde e a eficiência dos usuários futuros. O SPCT possui a pré-certificação LEED® Platinum 3.0 Core and Shell, atestando a sustentabilidade das iniciativas e método construtivo da instalação. A EY Brasil também apresenta programas de retrofit, com a substituição de lâmpadas tradicionais por LED e a instalação de sensores de movimento para controle automático da iluminação, visando reduzir o consumo de eletricidade em escritórios recém-inaugurados ou renovados. No ano fiscal de 2024, observou-se uma redução de, aproximadamente, 5% no consumo energético dos escritórios em relação ao FY passado, justificada, especialmente, pela desmobilização dos escritórios de Cidade Nova e Salvador.	-	7 e 12	7, 8 e 9
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5	Consumo de Água	Pág. 46	Para as localidades de São Paulo (JK), Botafogo e Fortaleza, ocorre a aferição direta e individualizada do consumo de água dos escritórios da EY Brasil. Para os demais escritórios, uma vez que os condomínios são os responsáveis pela gestão da informação, o consumo de água foi estimado considerado um consumo per capita de água, o número de dias trabalhados e a média de ocupação dos escritórios no período. Sendo assim, no FY24 houve um gasto total estimado de 5,92 megalitros dentro dos escritórios da EY Brasil.	-	6 e 12	7 e 8

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global	
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)	Pág. 46 e 96	Anexo 305-1	-	13	7 e 8	
GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)	Pág. 96	Anexo 305-2	-	13	7 e 8	
GRI 305: Emissões 2016	305-3	Outras emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 3)	Pág. 97	Anexo 305-3	-	13	7 e 8	
GRI 305: Emissões 2016	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 97	Anexo 305-4	-	13	7 e 8	
GRI 306: Resíduos 2020	306-3	Resíduos gerados	-	A EY Brasil não realiza o monitoramento direto dos resíduos sólidos gerados em todas suas operações, uma vez que a gestão dessa informação é realizada pelos próprios condomínios nos quais os escritórios estão inseridos. Ainda assim, foi possível estimar a quantidade de resíduos sólidos gerada nos escritórios da EY Brasil, a partir de uma taxa de geração per capita e o número de funcionários. Desse modo, no FY24 foram geradas 195,27 toneladas de resíduos.		-	12 e 13	7 e 8

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Cadeia de valor							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Cadeia de Valor	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY Brasil adota um modelo operacional regional de Go-to-Market organizado por segmentos de mercado, o que permite uma resposta rápida e estratégica às constantes mudanças do ambiente global. Esses segmentos incluem áreas como Produtos de Consumo e Varejo, Energia, Serviços Financeiros, Tecnologia, Mídia e Telecomunicações, entre outros. A estrutura segmentada ajuda a EY a manter-se relevante e significativa em suas contribuições, que vão desde o combate à pirataria de dados até a assessoria em crises financeiras e o desenvolvimento de tratamentos médicos.</p> <p>A inovação é central na abordagem da EY, com a integração de inteligência artificial por meio da plataforma EY.ai, otimizando o uso da IA nas operações dos clientes. A empresa oferece quatro linhas de serviço integradas – Asseguração, Consultoria, Estratégia e Transações, e Impostos –, que capacitam os clientes a identificar novas oportunidades, gerenciar riscos e promover crescimento sustentável. As equipes multidisciplinares da EY apoiam os clientes no cumprimento regulatório, na comunicação com investidores e no atendimento às expectativas dos stakeholders.</p> <p>A estrutura de mercado da EY Brasil se estende por vários países da América Latina, adaptando-se às características locais e regionais para atender melhor aos clientes. Esta abordagem flexível e ajustada às necessidades dos mercados garante que a EY permaneça como uma parceira confiável para empresas de diversos setores, alinhada com a cadeia de valor que envolve suprimentos responsáveis, práticas trabalhistas éticas, avaliação de fornecedores e compras sustentáveis, visando criar valor de longo prazo para todos os envolvidos.</p>	-	8, 9, 12 e 16	1 e 9
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	-	Para o FY24 não foram contratados novos fornecedores.	-	8 e 12	-
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 41	A EY Brasil, para atender as normativas da Resolução CFC 1721/24 e Resolução COFECON 1902/13, executa os processos KYC/KYP (conheça seu cliente/ conheça seu parceiro) por meio dos quais obtém informações acerca de eventual envolvimento do cliente/terceiro em alegações de trabalho infantil. No ano fiscal 2024 não foram identificadas ocorrências dessa natureza.	-	8 e 16	1 e 5
GRI 409: Trabalho infantil 2016	409-1	"Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo"	Pág. 41	<p>Além do processo de due diligence de fornecedores, a EY anualmente faz um assessment global com fornecedores identificados como maior risco. Essa identificação é feita com ferramenta de propriedade da EY, construída pelo time de CCaSS (Climate Changes and Sustainability Services).</p> <p>No Brasil somente um fornecedor foi identificado, da categoria de facilities. Um plano de ação foi sugerido, acompanhado e as ações concluídas. De qualquer forma esse fornecedor foi substituído integralmente no início do ano fiscal corrente.</p> <p>Medidas tomadas pela organização durante o período de relato para contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ uso do código de conduta de fornecedores como anexo do contrato;▶ processo de due diligence de fornecedores;▶ linha de denúncia (hotline) aberta a fornecedores. <p>A EY Brasil, para atender as normativas da Resolução CFC 1721/24 e Resolução COFECON 1902/13, executa os processos KYC/KYP (conheça seu cliente/ conheça seu parceiro) por meio dos quais obtém informações acerca de eventual envolvimento do cliente/terceiro em alegações de trabalho forçado ou análogo ao escravo.</p>	-	8 e 16	1 e 4
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Pág. 36	As informações podem ser observadas no indicador GRI 204-1	-	8	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Fortalecimento do Capital Humano							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Fortalecimento do capital humano	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>Na EY Brasil, acreditamos no potencial transformador de cada um de nossos colaboradores, pois são eles que impulsionam a criação de um mundo de negócios melhor através das experiências que constroem dentro da empresa. Estamos comprometidos em fornecer as melhores ferramentas e oportunidades para que nossos profissionais possam progredir em suas carreiras e se tornem os líderes transformadores necessários para o presente e o futuro. Essa filosofia está em harmonia com nosso modelo de gestão baseado em competências e com nossa proposta de valor ao empregado, o EVP - ""The Exceptional EY Experience: It's yours to build"", que incentiva cada profissional a construir sua própria experiência excepcional na EY.</p> <p>Para sustentar essa visão, contamos com o LEAD, um programa abrangente focado em carreira, desenvolvimento e desempenho, que é suportado pela plataforma Success Factors. Além disso, a EY possui sua própria universidade corporativa, a EYU, que desempenha um papel crucial no desenvolvimento de estratégias de capacitação para enfrentar os desafios da organização e formar equipes de alta performance. A EYU é responsável por uma série de iniciativas, incluindo treinamentos presenciais e a distância, como:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Trilha de treinamentos para todas as Service Lines (ASU, CBS, CON, FSO, SaT, TAX).▶ Trilha de treinamentos de Inteligência Artificial (IA).▶ Programas de Desenvolvimento de Líderes.▶ Gestão de Benefícios Educacionais (graduação, pós-graduação, idiomas, certificações, programas in Company).▶ Programa de Capacitação de Facilitadores.▶ EY Badges.▶ EYU Digital (EYU Virtual Campus, EYU Play, Success Factor). <p>Reconhecendo a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a EY também oferece um programa de licença não remunerada de até um ano. Esse benefício de flexibilidade permite que os profissionais façam uma pausa em suas carreiras para se dedicarem a projetos pessoais ou simplesmente para terem um tempo para si mesmos, reforçando o compromisso da empresa com o bem-estar e o desenvolvimento individual de seus colaboradores.</p>	-	4 e 8	4
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de funcionários	Pág. 23, 38 e 98	Anexo 401-1	-	8	-
GRI 401: Emprego 2016	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	Pág. 38	<p>Os benefícios relacionados abaixo são oferecidos para todos os profissionais CLT, que tenham a jornada de trabalho integral ou parcial, independente do regime de trabalho (temporário ou determinado): Assistência médica, Assistência Odontológica, cartão refeição/alimentação, reembolso de auxílio creche, seguro de vida, vale transporte e previdência privada.</p> <p>Nota explicativa: Entendemos que temporário refere-se a profissionais CLTs por prazo determinado.</p> <p>Nota explicativa: Entendemos que empregados com período parcial são profissionais CLTs que possuem carga horaria reduzida.</p> <p>Nota explicativa: Dadas as afirmações acima não temos distinção de benefícios.</p>	-	3 e 8	-
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado	Pág. 25 e 37	A EY Brasil contabilizou mais de 238.966 de horas de treinamentos a seus funcionários, registrando uma média de 119 horas de treinamento por funcionário. O desenvolvimento profissional de nossas pessoas 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 e Curitiba, e atendem os profissionais de todo o Brasil.	-	4 e 8	

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2	Programas para aprimorar as habilidades dos funcionários e os programas de assistência à transição de carreira	Pág. 25, 37, 38 e 100	<p>A EY Brasil prioriza a capacitação dos seus profissionais, além de abrir suas portas em projetos de responsabilidade corporativa e social para as comunidades onde a EY está inserida. No que diz respeito a capacitação, a universidade corporativa da EY (EYU) acredita na transformação do mundo e dos negócios por meio da educação e, desde a sua fundação, tem como lema a inovação e a efetividade na aprendizagem. Por isso, sua proposta de valor é desenvolver e inspirar talentos com uma mentalidade global e humana para a construção de um mundo de negócios melhor; e apoiar e engajar as pessoas, causando um impacto positivo nas comunidades, liderando as mudanças que queremos ver no futuro. Os programas de Educação Corporativa são desenhados de acordo com um levantamento de necessidades realizado pelo grupo de Learning Especialistas da EYU, a partir da análise do plano estratégico da EY e as necessidades de desenvolvimento de cada linha de serviço, em parceria com as lideranças das áreas de negócio e a área de Recursos Humanos. Esta troca entre EY e EYU resultou no desenho de um plano de treinamentos que se divide em grandes grupos: Técnicos e Power Skills.</p> <p>► Treinamento Técnico - Possui conteúdo focado no conhecimento técnico necessário para a realização das atividades-chave de cada área de negócio da EY.</p> <p>► Treinamento Power Skills - Neste tipo de treinamento, as competências trabalhadas classificadas como Power skills ou ferramentas de gestão.</p> <p>Os programas de desenvolvimento usam de diferentes metodologias, de acordo com o desenho de solução realizado pelo Learning Specialist em conjunto com a liderança da área de negócio. Recursos como gamificação, blended learning, flipped classroom, action learning, micro learning, entre outros, são muito comuns dentro de todos os treinamentos desenhados. Uma das principais iniciativas que a EY possui, é o programa EY Badges, que fortalece o desenvolvimento de competências focadas no futuro através de formações em Tecnologia, Negócios e Liderança. Os profissionais recebem certificações digitais após concluírem uma trilha de treinamentos específica, e comprovarem experiência prática nos temas abordados no treinamento. Os badges podem ser compartilhados nas mídias sociais e incorporados nos currículos dos profissionais.</p> <p>Como parte importante da capacitação dos seus profissionais, a EY Brasil disponibiliza uma série de benefícios educacionais que são reembolsados aos seus colaboradores, conforme a política vigente, a saber: 1a e 2a graduação, Pós/MBA, idiomas, cursos rápidos e certificações.</p> <p>As informações relacionadas a investimento em educação e capacitação de funcionários podem ser encontradas no Anexo 404-2.</p>	-	4 e 8	6 e 10
				<p>A EY está comprometida com o desenvolvimento de seus profissionais e, para isso, conta com um processo de avaliação de desempenho consistente. O programa tem como objetivo avaliar a performance das pessoas, promover conversas efetivas sobre carreira e planejar o crescimento individual e profissional. O LEAD é nossa metodologia para a gestão de desempenho. É o meio pelo qual apoiamos a carreira e o avanço das pessoas, incentivamos o desenvolvimento e valorizamos as contribuições e o valor que agregam à EY. O LEAD se concentra no desenvolvimento de líderes focados em objetivos, enriquecendo a experiência de nossos profissionais, com ênfase contínua no desempenho e no progresso de suas carreiras dentro e fora da EY. O ano de desempenho é dividido em três ciclos de feedback, que incentivam o feedback contínuo e as conversas com o conselheiro. A avaliação da EY ocorre anualmente e é composta por três ciclos principais: ciclos 1, 2 e 3. Em cada ciclo, uma conversa deve acontecer entre conselheiro e aconselhado. Essas conversas são: “Conversa de Expectativas” (marca o fim do ciclo 3 e o início do ciclo 1), “Conversa de Carreira” (ciclo 2) e “Conversa de Feedback” (ciclo 3), detalhadas a seguir:</p> <p>► Conversa de Expectativas: aborda o desempenho do ano que passou, as expectativas para o profissional e seus objetivos para o ano seguinte.</p> <p>► Conversa de Carreira: trata das ambições de carreira, do feedback acumulado durante o ano do progresso, das oportunidades de desenvolvimento e de um plano de ação.</p> <p>► Conversa de Feedback: discute o retorno recebido ao longo do ano, alinha as expectativas para o final do período e assegura que o conselheiro possa representar adequadamente o desempenho do aconselhado perante os líderes. Ao final do ano, a liderança atribuirá uma categoria final que reflete o desempenho do profissional, com base no feedback acumulado ao longo do ano, no cumprimento dos KPIs e nas percepções do conselheiro e do líder do Counselor Connect sobre suas contribuições. A avaliação anual da EY é composta por três ciclos principais, conforme mencionado anteriormente. Uma etapa importante desse processo é o Counselor Connect Group (CCG), realizado ao final dos ciclos 1 e 3, onde o desempenho de cada profissional até o nível de Gerente Sênior é discutido. Participam dessa etapa o Counselor Connect Leader, o conselheiro, o Talent Consultant e o líder do profissional. Durante o CCG de meio de ano e de final de ano, são definidas as promoções e progressões e, ao final do último ciclo, é atribuída uma categoria individual (indicador de desempenho), que pode ser:</p>	-	8	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 28 e 101	<p>A EY está comprometida com o desenvolvimento de seus profissionais e, para isso, conta com um processo de avaliação de desempenho consistente. O programa tem como:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Strategic Impact▶ Differentiating▶ Progressing▶ Need to Progress▶ Not Applicable <p>Para os profissionais que recebem a classificação ""Need to Progress"", é implementado o PIP (Performance Improvement Plan). Trata-se de um plano de desenvolvimento com ações necessárias para auxiliar esses profissionais a melhorar seu desempenho e alcançar as expectativas do cargo. Alinhado à estratégia EY Careers, o programa LEAD desempenha um papel importante na ativação de comportamentos, pois as competências avaliadas nos formulários de feedback são baseadas em habilidades e estão alinhadas aos perfis de função (role profiles) da EY Careers. Essas competências incluem aspectos relacionados ao negócio, competências técnicas, liderança e qualidade. Todos os profissionais terão um role profile mapeado, que está sendo implantado em todas as linhas de serviço para esclarecer as expectativas de cada função. Além disso, o Rank Expectations define o padrão mínimo de comportamento esperado para cada nível hierárquico. Cada colaborador será avaliado em suas competências, utilizando a seguinte escala de expectativas:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Superou significativamente as expectativas▶ Superou as expectativas▶ Atendeu às expectativas▶ Atendeu parcialmente às expectativas▶ Não atendeu às expectativas▶ Não observado <p>Mais informações no Anexo 404-3.</p>	-	8	-
Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Condições de trabalho, promoção da saúde e qualidade de vida	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY Brasil está comprometida em criar um ambiente de trabalho que promova a saúde e a qualidade de vida de seus colaboradores. A empresa entende que as condições de trabalho são fundamentais para o bem-estar e a produtividade de sua equipe. Como parte desse compromisso, a EY Brasil implementou uma série de iniciativas e programas focados no bem-estar dos funcionários.</p> <p>Entre as ações implementadas, destaca-se o comitê de Wellbeing, que promove atividades como aulas de Mindfulness e exercícios físicos, além do Desafio Health Challenge, incentivando os colaboradores a adotarem um estilo de vida mais saudável. A empresa também mantém o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que monitora exames admissionais, periódicos, demissionais, de mudança de função e de retorno ao trabalho, garantindo a saúde contínua dos profissionais.</p> <p>Além disso, a EY Brasil estabeleceu uma parceria com a Optum para oferecer suporte psicológico, e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) conta com uma psicóloga para atendimentos iniciais. Essas medidas são complementadas por um rigoroso controle diretivo, medido pela manutenção e atualização periódica do repositório interno de documentos da empresa. Este controle é auditado externamente e certificado pela ISO/IEC 27001, atestando as políticas e procedimentos de segurança que suportam o Sistema de Gerenciamento de Segurança da Informação (SGSI) da EY, abordando especificamente os controles A5 e A6 da norma ISO. Essas práticas demonstram o compromisso da EY Brasil em manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, onde os colaboradores possam prosperar profissional e pessoalmente.</p>	-	3, 16 e 17	1
GRI 401: Emprego 2016	401-3	Licença parental	Pág. 31 e 99	Anexo 401-3	-	5 e 8	1

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 32	A EY conta com um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), composto por médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, auxiliar de enfermagem, técnico em segurança do trabalho e engenheiro de segurança do trabalho. O SESMT é responsável pela gestão dos requisitos legais de saúde e segurança em todos os escritórios da empresa. Nossas atividades são realizadas tanto em escritórios próprios quanto em ambientes de clientes. A equipe do SESMT tem a responsabilidade de oferecer suporte em todas as questões relacionadas à saúde e segurança, assegurando o cumprimento das normas legais aplicáveis.	-	3, 8 e 16	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 32	Na EY, utilizamos o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em cada escritório, onde são identificados os riscos e definidas suas respectivas medidas de controle. Quando nossas equipes atuam fora do escritório e o local exige uma vistoria, o SESMT, em conjunto com o gerente responsável, coordena uma visita para desenvolver um PGR adaptado às condições específicas do cliente. Após a implementação do PGR, realizamos uma reavaliação anual, considerando todos os requisitos normativos vigentes. Situações de risco são mapeadas no Laudo de Periculosidade ou Insalubridade, quando aplicável, incluindo as atividades realizadas nas dependências dos clientes. O direito de recusa, garantido por lei, é respeitado em todas as atividades. O SESMT desempenha um papel preventivo, orientando o gerente do projeto sempre que houver condições adversas de saúde e segurança antes do início das atividades. Além disso, o PGR é utilizado para identificar e controlar os riscos de maneira contínua. Em relação aos acidentes, contamos com uma política estabelecida que orienta os profissionais nos procedimentos a serem seguidos.	-	3 e 8	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 33	O SESMT atua como o principal canal de participação dos profissionais da EY em temas relacionados à saúde e segurança. Além disso, contamos com a CIPA, que oferece um canal adicional para receber demandas sobre esses assuntos. A CIPA representa todos os empregados regidos pela CLT e os prestadores de serviços da empresa, ampliando a abrangência de suas ações. O SESMT permanece sempre disponível para tratar dessas questões. O direito de recusa, garantido por lei, é respeitado em todas as atividades, com o SESMT realizando trabalho preventivo e orientando o gerente do projeto sobre eventuais condições adversas em saúde e segurança antes do início das atividades. Quando o processo eleitoral da CIPA se inicia, de acordo com a Norma Regulamentadora NR 5, os sindicatos são devidamente comunicados.	-	3 e 8	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 33	Temos uma integração disponível para empregados e terceiros, o time do SESMT se encarrega de treinar os prestadores de serviço no início das atividades	-	3 e 8	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 33	A EY possui dois ambulatórios em São Paulo e Rio de Janeiro, oferecendo atendimento emergencial nos escritórios. O Comitê de Bem-Estar promove ações periódicas de saúde, enquanto a equipe de saúde organiza palestras sobre prevenção no ambiente de trabalho. A SIPAT também conscientiza os colaboradores sobre saúde e segurança.	-	3 e 8	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 32	Temos o PGR implementado e fazemos a sua gestão com atualização anual.	-	3 e 8	-

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 33	A EY possui um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que abrange tanto empregados, cujo trabalho ou local de trabalho não é controlado pela empresa.	-	3 e 8	1
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 32	<p>No ano de 2024, a EY Brasil registrou uma Taxa de Frequência de acidentes de trabalho de 5,67 e uma Taxa de Gravidade de 53,14, com base em 1.600.000 horas trabalhadas. Esses indicadores refletem a ocorrência de acidentes de trabalho, trajeto ou doenças ocupacionais, e são essenciais para avaliar a eficácia das políticas de segurança e saúde ocupacional da empresa.</p> <p>A EY Brasil reconhece a importância de identificar e gerenciar os riscos de acidentes e questões ergonômicas no ambiente de trabalho. A ergonomia é um aspecto fundamental para garantir que os funcionários possam desempenhar suas atividades de maneira segura e confortável, minimizando o risco de lesões ou doenças relacionadas ao trabalho.</p> <p>Para mitigar esses riscos, a EY Brasil implementou o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que inclui uma série de medidas de controle para prevenir acidentes e promover um ambiente de trabalho seguro. O PGR é uma ferramenta estratégica que envolve a avaliação sistemática dos riscos, o desenvolvimento de procedimentos de segurança, a realização de treinamentos e a promoção de uma cultura de prevenção de acidentes. Com essas iniciativas, a EY Brasil se compromete a melhorar continuamente as condições de trabalho e a saúde de seus colaboradores, alinhando-se às melhores práticas de segurança e saúde ocupacional.</p> <p>Nota explicativa: Cálculo baseado no índice de 1.000.000 de horas trabalhadas, indicando o número de acidentes de trabalho por 500 trabalhadores em tempo integral em um período de um ano.</p>	-	3, 8 e 16	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10	Doenças profissionais	Pág. 33	Não houve óbitos decorrentes de atividades ocupacionais, foram registrados três casos de lesões de trabalho, e as principais categorias de lesões foram psicológicas e físicas. Não houve trabalhadores com doenças ocupacionais registradas, e atualmente não dispomos de informações detalhadas sobre trabalhadores com alto risco de doenças relacionadas ao trabalho. Os riscos ocupacionais são gerenciados por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Não foram registrados outros dados relevantes.	-	3 e 8	-
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Pág. 31 e 33	A EY respeita integralmente a liberdade sindical de seus empregados, não realizando qualquer tipo de interferência quanto ao direito em questão. Além disso, cumpre as normas coletivas estabelecidas, realizando ampla divulgação por meios de comunicação próprios para todos os beneficiados quanto ao conteúdo dos instrumentos coletivos que ficam disponibilizados em portais para consulta dos beneficiados a qualquer tempo e comunicados específicos quando necessários.	-	8	3

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Práticas de DE&I & intercâmbio cultural							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Práticas de DE&I & Intercâmbio Cultural	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY está empenhada em fomentar a diversidade, equidade e inclusão (DE&I), alinhando-se com as estratégias do movimento Social Equity para promover uma compreensão mais profunda sobre experiências diversas. A iniciativa busca educar e integrar a DE&I em todos os aspectos da firma, impactando positivamente os stakeholders e as comunidades envolvidas. A empresa valoriza um ambiente de trabalho inclusivo, onde a segurança, a colaboração e o sentimento de pertencimento são fundamentais para aproveitar as diversas perspectivas que contribuem para um mundo de negócios melhor.</p> <p>A EY está comprometida em construir uma cultura que elimine as barreiras da desigualdade, proporcionando experiências e decisões equitativas para clientes, comunidades e colaboradores. A empresa intensifica esforços para combater desigualdades sistêmicas, visando um avanço mais rápido em direção à equidade. A campanha de Equidade Social, uma das dez recomendações da força-tarefa global GSET, visa aumentar a consciência sobre a equidade e promover ações contra a desigualdade social.</p> <p>A EY também acredita no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, oferecendo ferramentas e capacitação para que se tornem líderes transformativos. O progresso em DE&I é medido por meio de índices fornecidos por grupos de afinidade, que são essenciais para promover um forte senso de pertencimento e transformação cultural.</p> <p>No pilar de gênero, a EY Brasil foi reconhecida por suas práticas de promoção das mulheres em posições de liderança e estabeleceu metas ambiciosas para aumentar a representatividade feminina em cargos de alta liderança até 2030. No pilar étnico-racial, a empresa foi premiada por suas iniciativas de inclusão e estabeleceu metas para aumentar a representatividade de pessoas pretas e pardas em posições de liderança. No pilar LGBTI+, a EY Brasil foi reconhecida como uma das melhores empresas para pessoas LGBTI+ e lançou um protocolo de transição de gênero, com metas para aumentar a representatividade da comunidade LGBTI+ em cargos de alta liderança. No pilar de pessoas com deficiência, a EY Brasil é membro fundador da Rede Empresarial de Inclusão Social e lançou o programa Atypical para apoiar profissionais neurodiversos, com metas para aumentar a representatividade de pessoas com deficiência em posições de liderança até 2030.</p>	-	5, 8, 10 e 16	1 e 6
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade da equipe de governança e empregados	Pág. 102	Anexo 405-1	-	5, 8 e 10	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2	Proporção de salário base e remuneração entre homens e mulheres	Pág. 103	<p>As diferenças salariais entre gênero podem ser observadas no Anexo 405-2.</p> <p>Dentro da política da EY Brasil não existem diferenças salarias entre gêneros dentro da mesma categoria funcional. Os salários se dão em função de conhecimento, complexidade de solução de problemas e “accountability” das várias carreira internas. Por meio de pesquisas salariais externas com o mercado, comparando os mesmos escopos de função, nos apoiamos nas estratégias de gestão de remuneração estruturando tabelas salariais conforme os nossos níveis hierárquicos (ranks). Através do programa Global Pay Equity, a EY Brasil realiza uma análise de equidade salarial sobre remuneração em dinheiro (salário + bônus), através de uma metodologia padronizada que compara exatamente os mesmos níveis de carreira entre os gêneros. Inclui também um compromisso adicional de desenvolver um plano de ação para resolver quaisquer lacunas identificadas, incluindo prazos de remediação. A análise mais atual do Pay Equity, aponta um gap de 0,26% entre os salários das mulheres em relação aos salários dos homens. Na análise desse indicador há uma diferença do resultado do Pay Equity por conta da metodologia de cálculo, quebras de carreira, níveis e frequência. As diferenças salariais entre gênero podem ser observadas no Anexo 405-2. Nota Explicativa: ¹ O Pay Equity é calculado a partir de um modelo de regressão linear que utiliza a mediana dos gaps salariais existentes entre os profissionais</p>	-	5, 8 e 10	6
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas	-	<p>Durante o ano fiscal de 2024, a EY Brasil recebeu um total de 10 denúncias alegando práticas discriminatórias. Em linha com nossos valores e políticas internas, todas as denúncias foram submetidas a um processo de investigação rigoroso e imparcial.</p> <p>Após análise detalhada, verificou-se que 7 das 10 denúncias eram procedentes. A EY Brasil agiu prontamente para endereçar essas questões, aplicando medidas disciplinares e corretivas adequadas a cada caso. As consequências para as denúncias confirmadas incluíram 3 aconselhamentos e 2 alertas formais, refletindo a seriedade com que a empresa trata tais ocorrências. Além disso, foi implementada 1 melhoria de processo para prevenir a reincidência de comportamentos discriminatórios. Em um caso mais grave, foi necessário proceder com o desligamento do colaborador envolvido. Adicionalmente, foram realizados 2 treinamentos com o objetivo de reforçar a cultura de respeito e inclusão na organização</p>	-	16	1 e 6

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Impacto Social e Comunitário							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Impacto social e comunitário	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>Para permanecerem relevantes e prosperarem em um ambiente empresarial cada vez mais competitivo e consciente, as organizações devem relatar não apenas seu desempenho financeiro, mas também seu desempenho não financeiro. Desconsiderar aspectos como sustentabilidade, direitos humanos, saúde e segurança, riscos climáticos e as preocupações das partes interessadas sobre essas questões não é mais viável.</p> <p>Com esse propósito, estabelecemos metas específicas para cada um dos pilares ESG (ambiental, social e de governança). No aspecto social, nosso foco é ampliar a representatividade de grupos sub-representados na EY, além de assegurar o desenvolvimento e a retenção desses talentos. Entre nossas metas, destacam-se as seguintes para serem alcançadas até 2025: Temos como meta até 2025 alcançar 10% de pessoas pretas e pardas em cargos de sociedade e diretoria executiva, 25% em cargos de gerência e 35% no total do nosso quadro funcional para o Brasil. É importante frisar que nos preocupamos com a interseccionalidade, para assegurar que tenhamos diversidade em aspectos transversais, como mulheres pretas e pardas, lésbicas, bissexuais, transgêneros e mulheres com deficiência em todas as áreas e principalmente em Tecnologia. Por isso, olhamos para essas metas correlacionando com outras já definidas, como: alcançar 30% de mulheres em cargos de sociedade e diretoras executivas; 45% em cargos de gerentes sêniores; aumentar o número de mulheres carreiristas em Tecnologia; alcançar 5% de pessoas com deficiência no quadro geral e contar com pessoas com deficiência em cargos de alta liderança.</p> <p>O CEO, Luiz Sérgio Vieira, participa ativamente do “Encontro de CEO's” do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIAP+, onde a EY é signatária e patrocinadora. A empresa também colabora com a Out & Equal Workplace Advocates e o site Transempregos, criando oportunidades para a comunidade LGBTI+ e pessoas trans no mercado de trabalho.</p> <p>Além disso, a EY Brasil é patrocinadora da Feira Diversa, que conecta profissionais LGBTI+ a empresas que promovem a inclusão. A inclusão de um capítulo específico sobre LGBTI+ no guia de Diversidade e Inclusão da firma reforça seu compromisso com a causa, promovendo um ambiente de trabalho acolhedor e inovador. Essas iniciativas demonstram a determinação da EY em construir uma cultura organizacional que valoriza a diversidade em todas as suas formas. As nossas metas se estendem também para além da EY e buscam impactar positivamente as comunidades em que operamos. O trabalho de impacto social é realizado pelo time de Responsabilidade Corporativa, que tem como objetivo beneficiar 1 bilhão de vidas globalmente até 2030. No FY24, no Brasil beneficiamos 1.858.351 pessoas e mobilizou mais de 1015 voluntários.</p>	-	5, 8, 10 e 11	1 e 6
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	-	<p>A EY Brasil se compromete com a construção de um mundo de negócios melhor, enfatizando a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade e individualidade. A empresa acredita que uma cultura inclusiva, que respeita e valoriza as diferenças, contribui para a inovação, a tomada de decisão aprimorada, e fortalece a resiliência organizacional. A liderança transformativa na EY incorpora comportamentos inclusivos, alinhados aos valores fundamentais de integridade, respeito, inclusão e espírito de equipe, essenciais para o desenvolvimento de carreiras na empresa. Essa abordagem não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também atrai e retém talentos, além de fomentar novas parcerias e oportunidades de negócios.</p> <p>Internamente, a EY Brasil promove a diversidade, equidade e inclusão (DE&I) por meio de várias iniciativas, como treinamentos para desconstruir preconceitos e práticas naturalizadas, programas de mentoria, e ações voltadas para a equidade de gênero, apoio à comunidade LGBTI+, e inclusão de pessoas com deficiência e profissionais negros. Além disso, a empresa realiza pesquisas periódicas para medir o sentimento de pertencimento e liberdade dos profissionais, com resultados que demonstram um crescimento na percepção de inclusão. A EY também oferece vagas afirmativas em programas educacionais, como o MBA In Company, e possui uma diretoria dedicada exclusivamente às pautas de DE&I e Responsabilidade Social Corporativa, garantindo uma estrutura de suporte abrangente.</p> <p>Externamente, a EY Brasil se esforça para implementar práticas, políticas e comportamentos inclusivos junto a clientes, parceiros e na sociedade em geral. A empresa realiza ações de voluntariado por meio da plataforma EY Ripples, visando impactar positivamente comunidades vulneráveis e promover um crescimento sustentável e inclusivo. Parcerias com organizações como a United Way Brasil permitem à EY contribuir para a educação e o desenvolvimento de crianças e jovens, além de participar em campanhas de arrecadação para auxiliar comunidades afetadas por crises. Essas iniciativas refletem o compromisso da EY Brasil com a inclusão e a diversidade, tanto internamente quanto em suas interações externas.</p>	-	5, 8, 10, 11 e 17	1 e 6
Segurança da informação							

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Segurança da informação	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>No Brasil, ações de Segurança da Informação relacionadas ao tópico "" Práticas da EY Brasil para defesa e abordagem integrada para proteger dados pessoais e informações sensíveis contra ameaças, exposições e violações de segurança"" podem ser divididas em quatro grupos de atividades descritas a seguir, com seus respectivos objetivos e indicadores:</p> <p>A- Atividades de criação e atualização/revisão de documentos orientativos de Segurança da Informação de diferentes tipos, tais como Políticas, Normas, Guias, Referencial mínimo, Frameworks e Planos.</p> <p>Esta atividade consiste na criação, edição e/ou manutenção de documentos de Segurança da Informação da firma. Embora seja uma atividade com abrangência global em sua grande maioria, os documentos criados ou atualizados passam por revisão de diversos membros da prática de Segurança da Informação, incluindo participantes do grupo de Embaixadores de Infosec no Brasil. Objetivo: Alinhar as atividades realizadas na firma às boas práticas de Segurança da Informação, com base no estado da arte de tecnologias existentes, configurações seguras de equipamentos e sistemas, assim como aconselhamento de práticas seguras para a condução do negócio nas atuações da firma tanto em tarefas internas quanto junto aos nossos clientes. As atividades resultam na mitigação de riscos de configurações inseguras, evitando ações que expõe dados da firma e de nossos clientes, diminuição do espectro de vulnerabilidades sistêmicas e processuais as quais estamos potencialmente expostos e que possam ser exploradas na forma de ataque deliberado ou mesmo na forma de imperícia ou manuseio acidental. Indicadores: Trata-se de um controle diretivo sendo medido por meio da manutenção do arcabouço documental da empresa por meio do controle de nosso repositório interno de documentos e seu processo de atualização periódico. Este controle é auditado externamente por entidade internacional acreditada, por meio de nossa certificação ISO/IEC27001 que atesta as políticas e procedimentos de segurança que suportam o Sistema de Gerenciamento de Segurança da Informação (SGSI) da EY, mais especificamente, endereçando os controles A5 e A6 da norma ISO.</p> <p>B- Atividades de treinamento e conscientização de Segurança da Informação</p> <p>Descrição: Esta atividade é composta pela elaboração de artigos, palestras, vídeos e apresentações educacionais sobre o tema de Segurança da Informação. Estas atividades são desenvolvidas em língua local, corroborando um melhor entendimento de políticas globais escritas na língua Inglesa. Os textos e conteúdos são desenvolvidos por pessoal especializado em Segurança da Informação, sendo publicados por meio do apoio dos times de BMC local. Objetivo: Comunicar sobre os processos seguros para condução do negócio da firma, promover a conscientização de nossas pessoas acerca dos riscos e vulnerabilidades que podem expor os ativos da EY.</p> <p>Indicadores: Este tema de segurança também é medido por meio de certificação externa (ISO/IEC27001) como parte do controle A7 da ISO. Nossas atividades de treinamento são evidenciadas por meio de cursos, Badges, certificações e demais atividades educacionais disponíveis por meio do Success Factor > Learning. Conteúdos textuais em artigos são disponibilizados por meio de nossa Intranet (Ex. Daily News). Videos são veiculados em links de Intranet e sites internos sob gestão de Infosec.</p>	-	8 e 16	-
				<p>C- Atividades de avaliação de sistemas e de infraestrutura de TI que suportam o negócio</p> <p>Descrição: Esta atividade é composta pela avaliação de riscos oriundos da incorporação de sistemas de informação, automações e aplicativos que suportam o negócio da EY, por meio da revisão de controles de segurança incorporados ao desenvolvimento ou presentes em produtos adquiridos para a composição de nosso portfólio na firma. Objetivo: Avaliar sistemas desenvolvidos ou incorporados à nossa infraestrutura por meio da análise de segurança em projetos (Security Project Records - SPR). Avaliar sistemas adquiridos de terceiros (Supplier Risk Assurance -SRA), evidenciando o cumprimento de nossas políticas, atestando seus métodos e processos de desenvolvimento seguro e adequação aos requisitos de qualidade impostos à cadeia de fornecedores e suprimentos tecnológicos. Indicadores: Este tema de segurança é medido internamente (QA) por meio de avaliação de qualidade de SPRs e SRAs. Os processos estão vinculados à solicitação de apoio de requisitantes interessados (intake) e/ou pela necessidade de cumprimento de requisitos mínimos de qualidade para aquisição de produtos (Procurement). A avaliação de segurança em sistemas desenvolvidos e adquiridos também é medida por meio de certificação externa (ISO/IEC27001) como parte do controle A14 da ISO. Já a avaliação de qualidade de fornecedores é medida pelo controle A15 desta norma.</p> <p>D- Atividades de resposta a incidentes de segurança</p> <p>Descrição: Esta atividade é composta pelo suporte ao usuário e encaminhamento de atividades suspeitas ou indícios de incidentes de segurança para o processo interno de investigação e resolução dos casos. Solicitações de aprovação de processos e/ou reportes de incidente são encaminhados ao grupo de Security Consultant. Objetivo: Promover ações de resposta a incidentes na firma que possibilitem a contenção de infecções em dispositivos celulares, computadores, servidores e redes de computadores, identificação de riscos e ameaças em processos, sistemas, infraestrutura ou interações de nossos usuários. Indicadores: Este tema de segurança é medido considerando chamados de suporte e reportes incidente na firma, por meio de nossa ferramenta de ITSM corporativa, o ServiceNow. Este tema de segurança também é medido por meio de certificação externa (ISO/IEC27001) como parte do controle A16 da ISO.</p>			
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes	Pág. 30	<p>No FY24 tivemos alguns reportes de possíveis incidentes de segurança, por erro humano ou não, isto é, falha decorrentes da utilização de sistemas externos. Temos um relatório no qual todos os incidentes de segurança com possíveis vazamentos de dados pessoais são relacionados. De acordo com a nossa avaliação, embora a EY Brasil tenha identificado alguns possíveis vazamentos de dados, nenhum foi comprovado - o que seria passível de comunicações às autoridades e aos próprios titulares de dados.</p>	-	16	

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Tecnologia e inovação							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Tecnologia e inovação	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A inovação tecnológica é a alavanca principal da evolução empresarial, capacitando organizações a reformularem seus modelos de negócios e operacionais para desenvolver e manter diferenciais competitivos.</p> <p>Para prosperar neste cenário, a EY se apoia em uma abordagem sistêmica, baseada na inovação, gestão de mudanças e no profundo entendimento do ambiente de negócios e regulatório. Essas competências são cruciais para fomentar o investimento no crescimento sustentável e focado no alto impacto.</p> <p>A vasta gama de habilidades tecnológicas, o conhecimento especializado em regulamentação e setores específicos, juntamente com a disciplina financeira e a presença global, posicionam a EY como um catalisador de transformação, capaz de conduzir empresas e organizações a alcançarem suas metas estratégicas com rapidez, mantendo-se alinhadas à sua tolerância ao risco.</p> <p>Nesse contexto, a EY tem realizado investimentos substanciais em dados e tecnologia nos últimos anos, culminando no desenvolvimento e implementação de ferramentas avançadas em todas as suas linhas de serviço, auxiliando clientes a gerir riscos de forma mais eficaz e a criar valor duradouro. Estes investimentos alcançaram um novo patamar nos últimos anos com uma nova abordagem de inteligência artificial, chamada Inteligência Artificial Generativa.</p> <p>Neste ano fiscal, empreendemos uma série de projetos e iniciativas focados em GenAI, potencializado diversas aplicações, incluindo o Provas de Conceito, com as quais investigamos aplicações emergentes, novos produtos digitais e a adoção em escala do EYQ - nossa plataforma privada de GenAI. Além disso, promovemos a cultura tecnológica por meio de mais de 12 webinars, e marcamos presença em eventos externos relevantes.</p> <p>Adicionalmente, as principais tecnologias nas quais investimos incluem Realidade Aumentada, Blockchain e Robótica, demonstrando nosso compromisso contínuo com a inovação e a liderança tecnológica, avançando a fronteira dos negócios.</p>	-	8 e 9	9
Adaptação dos Modelos de Negócios e Estratégia de Mercado							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Adaptação dos modelos de negócios e estratégia de mercado	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>O objetivo da EY é construir um mundo de negócios melhor. Para os clientes, criar valor a longo prazo significa ajudá-los a crescer, otimizar e proteger o valor para que possam enfrentar os desafios de hoje e avançar para a próxima onda de inovação e mudança tecnológica e social. Para o pessoal da EY, o valor de longo prazo é criar uma experiência excepcional para eles, que inclui investir em novas experiências e aprimorar as habilidades de liderança que os clientes da EY precisam. Para a sociedade, o valor de longo prazo é criado por meio do trabalho que as pessoas da EY fazem todos os dias - promovendo a confiança nos mercados de capitais do mundo e nos negócios mais amplos.</p>	-	8 e 17	9

Norma GRI	Indicador	Conteúdo	Localização	Resposta	Razão de omissão	ODS	Pacto Global
Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Desempenho financeiro e crescimento econômico	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY Brasil está comprometida com a construção de um mundo de negócios melhor, mais íntegro e sustentável, alinhando-se com o desenvolvimento sustentável e a melhoria contínua do ambiente de negócios. A empresa gerencia estrategicamente suas filiações a associações e participa ativamente em fóruns e iniciativas relevantes, fortalecendo relacionamentos e consolidando sua marca. A EY Brasil também investe em inovação tecnológica, como inteligência artificial generativa, para manter a competitividade e promover o crescimento sustentável. Além disso, o programa Client Experience da EY Brasil é essencial para entender e atender às expectativas dos clientes, melhorando continuamente os serviços e fortalecendo as relações.</p> <p>O desempenho financeiro e o crescimento econômico são fundamentais para a EY Brasil, envolvendo estratégias tributárias, contribuição econômica e análise de mercados emergentes. A empresa busca gerar valor econômico sustentável e fortalecer a economia global, mantendo uma abordagem focada em resultados financeiros e impacto positivo nos stakeholders. A EY Brasil reconhece a importância de adaptar-se às rápidas mudanças do mundo atual, guiando-se por seu propósito e comprometendo-se a oferecer experiências de alta qualidade que promovam a fidelidade e o engajamento com a marca.</p>	-	8 e 17	9
Parcerias estratégicas							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Parcerias estratégicas	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY estabeleceu uma aliança estratégica com a IBM para prover serviços "end to end" para clientes no que tange a governança e gerenciamento dos temas ESG. A EY Brasil estabeleceu uma parceria local para desenvolvimento de serviços de valor agregado em áreas como Cyber Segurança, Automação, Inteligência Artificial, Governança de IA, Otimização de uso de Nuvens, Governança e saneamento de Dados, Gestão e gerenciamento de ativos, entre outros.</p>	-	8 e 17	7
Satisfação do cliente							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Satisfação do cliente	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>O Client Experience Program da EY desempenha um papel vital na orientação estratégica da organização. O programa foi projetado para mapear a jornada do cliente, desde a captação de expectativas até a análise de feedback pós-projeto, permitindo a melhoria contínua dos serviços e o fortalecimento das relações com os clientes.</p> <p>O programa possui 3 importantes ferramentas de captura de dados, sendo elas o Win/Loss Review, que envolve uma análise detalhada das oportunidades de negócios conquistadas e perdas, permitindo à organização refinar suas abordagens e estratégias de mercado. A Expectativa do Cliente (ESQ) captura as perspectivas e expectativas dos clientes de maneira geral ou antes do início dos projetos. Complementarmente, o ASQ fornece um mecanismo para coletar feedback detalhado durante e após a conclusão dos projetos, garantindo que as experiências dos clientes sejam analisadas e entendidas em profundidade.</p> <p>No mercado brasileiro, a EY atingiu a meta de mais de 450 interações, concentrando-se em oportunidades significativas ou estratégicas. Essas interações refletem a confiança e o compromisso dos clientes com a organização. No FY24 mais de 60% dos nossos clientes indicaram que a EY atendeu suas expectativas e mais de 30% indicaram que as superamos. Também, 70% dos clientes indicaram uma melhoria na forma como nos relacionamos e, quase 70%, nos deram nota 09 e 10 para os serviços que prestamos. As fortalezas da EY incluem o conhecimento técnico e experiência, a comunicação e disponibilidade e nosso relacionamento e compromisso com os clientes. Foi também destacada a flexibilidade e adaptabilidade.</p> <p>A EY mantém um acompanhamento rigoroso dessas métricas em todas as suas áreas de serviços. A organização reconhece a importância de identificar e trabalhar em áreas que necessitam de melhorias. Os pontos de melhoria que nos foram apresentados já estão sendo abordados para o próximo ano fiscal, reafirmando o compromisso da EY na busca pela excelência.</p> <p>Gostaríamos de agradecer nossos clientes pela confiança e parceria, reiterando o compromisso da EY em evoluir e fortalecer o relacionamento, sempre com o foco em oferecer serviços e soluções de alta qualidade.</p>	-	8 e 17	-
Estratégia climática e de natureza							
GRI 3: Tópicos materiais 2021	3-3	Gestão de temas materiais - Estratégia climática e de natureza	Pág. 29, 31, 32, 34, 35, 37, 40, 41, e 46	<p>A EY demonstra um compromisso sólido com a descarbonização. Nosso principal objetivo é mitigar as emissões de gases de efeito estufa em nossos escritórios e colaborar para que nossos clientes também alcancem esses resultados. A ação climática é vista como um elemento essencial para impulsionar benefícios sociais e econômicos, indo além da simples redução de emissões.</p> <p>No âmbito interno, a EY adotou uma série de iniciativas ambientais, incorporadas nas políticas, diretrizes e práticas diárias da empresa. Estas incluem a avaliação contínua do impacto ambiental de nossos escritórios e a implementação de estratégias para minimizar as emissões de carbono. Especial atenção é dada ao monitoramento dos deslocamentos relacionados às atividades empresariais, com o intuito de otimizar o uso de meios de transporte e reduzir a dependência de veículos e aeronaves que contribuem significativamente para as emissões de carbono, ainda sendo implementados programas de retrofit visando reduzir o consumo de eletricidade em escritórios além da localização de nossos escritórios em edifícios com características sustentáveis. A EY pratica internamente as mesmas recomendações ambientais que aconselha aos seus clientes, reforçando seu compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa.</p>	-	7, 12, 13, 15 e 17	7, 8 e 9



sumário de conteúdos WEF

SUMÁRIO DE CONTEÚDO WEF

Tema	Métrica	Resposta	Tema Material	ODS	Pacto Global
Comportamento ético	Anticorrupção	<p>Na EY Brasil temos o Treinamento Lei Federal 12.846/13, criado com o objetivo de esclarecer a lei anticorrupção brasileira e a Política Antissuborno EY Brasil. Este treinamento possui conteúdo teórico e traz avaliação de retenção de conhecimento, sendo aplicado por meio da Plataforma Success Factors.</p> <p>No FY24 não existiram incidentes reportados relacionados à corrupção, assim como no FY23. Informações quantitativas sobre os colaboradores que realizaram os treinamentos podem ser observadas no Anexo 205-2.</p>	Compliance e Estratégia Corporativa	16	10
Comportamento ético	Conselhos éticos protegidos e mecanismos de informação	<p>A EY Brasil disponibiliza cinco diferentes canais para que seus Profissionais e terceiros busquem apoio e recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ EY Ethics Hotline (www.eyethics.com) - A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos profissionais da companhia, seus clientes e pessoas externas a ela um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar por meio de atendentes ou virtualmente, via preenchimento de formulário eletrônico com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponível em diversos idiomas, incluindo o português.▶ Líderes - Qualquer líder EY pode receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, ao Comitê de Ética e Conformidade para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações.▶ Talent Team (Recursos Humanos) - Os Profissionais de Talent Team podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, ao Comitê de Ética e Conformidade para que sejam analisadas as peculiaridades das informações se iniciadas as investigações.▶ Departamento Jurídico EY - Os Profissionais do Departamento Jurídico podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, ao Comitê de Ética e Conformidade para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações.▶ E-mail do Comitê de Ética e Conformidade (comite.etica-conformidade@br.ey.com) - Por meio desse e-mail o Comitê de Ética e Conformidade recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. <p>Os Profissionais da EY, seus parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio desses canais. Cabe unicamente ao Comitê de Ética e Conformidade 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. A possibilidade de uso desses canais de denúncias é permanentemente reiterada nos treinamentos sobre ética e conformidade da organização. Da mesma forma, as minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias por meio do EY Ethics Hotline.</p>	Compliance e Estratégia Corporativa	16	10
Comportamento ético	Perdas monetárias por comportamento antiético	No FY24, não houve processos judiciais relacionados à fraude, negociação com informação privilegiada, antitruste, comportamento anticompetitivo ou manipulação de mercado que tenham ocasionado alguma perda monetária para EY.	Compliance e Estratégia Corporativa	16	10

Sumário de conteúdos WEF

Tema	Métrica	Resposta	Tema Material	ODS	Pacto Global
Qualidade do corpo diretivo	Progresso em relação a marcos estratégicos	A EY Brasil, se mantém engajada em reduzir os impactos negativos na utilização de insumos e materiais utilizados em suas operações. Mantendo foco em iniciativas que promovam hábitos sustentáveis na firma.	Operações Sustentáveis	7 e 12	7, 8 e 9
		Priorizamos o uso de materiais sustentáveis em todos os nossos escritórios, 100% dos copos são de papelão encerado, além de utilizarmos produtos de limpeza biodegradáveis. Os dois principais condomínios no Brasil possuem certificação de compra de energia renovável.			
		Nosso compromisso é mantermos o avanço na gestão eficiente em nossas operações, sempre com objetivo de reduzir desperdício e incentivar o uso consciente dos recursos.			
Engajamento de stakeholders	Temas materiais que impactam as partes interessadas	A lista de temas materiais para o ciclo do FY24 está representada na seção Materialidade	Adaptação dos Modelos de Negócios e Estratégia de Mercado	3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 e 17	2, 6, 8 e 10
Supervisão de riscos e oportunidades	Temas ESG na estrutura de alocação de capital	A EY reafirma seu compromisso com a contribuição para um ambiente de negócios mais próspero e ético. A organização se dedica a desenvolver líderes e equipes de alto desempenho que são capacitados para gerar valor duradouro para os stakeholders, promovendo crescimento sustentável e inclusivo. Com esse objetivo, a EY estabelece metas que são economicamente viáveis e consideram os impactos ambientais e sociais.	Operações Sustentáveis	8 e 16	7, 8 e 9
		O Comitê Executivo da EY Brasil é encarregado de planejar e implementar uma gestão de riscos eficaz e um sistema de controle interno robusto, abrangendo aspectos econômicos, ambientais e sociais. A responsabilidade do Comitê inclui a execução e, quando necessário, a adaptação das políticas e procedimentos estabelecidos pela EY Global. Essas ações asseguram que a empresa atenda às suas metas locais, alinhando-se ao propósito global da organização.			
Pilar: Planeta					
Mudanças climáticas	Emissões de gases de efeito estufa (GEE)	As informações sobre as emissões de gases de efeito estufa estão descritas detalhadamente conforme os indicadores:	Operações Sustentáveis	13	7 e 8
		As emissões diretas (escopo 1): GRI 305-1. Emissões indiretas (escopo 2): GRI 305-2. Outras emissões indiretas (escopo 3): GRI 305-3. A intensidade das emissões: GRI 305-4.			
Resíduos sólidos	Plásticos descartáveis	A gestão de consumo de plásticos descartáveis individualizada é realizada pelo escritório de São Paulo. Para demias escritório esse aferimento não é possibilitado, uma vez que a gestão dessa informação é realizada juntamente com os condomínios nos quais os escritórios estão inseridos. Ainda assim, considerando dados de São Paulo foi possível estimar a quantidade de resíduos sólidos gerada nos escritórios da EY Brasil, a partir de uma taxa de geração per capita e o número de funcionários. Desse modo, no FY24 foram geradas 10,92 toneladas de plásticos de uso único.	Operações Sustentáveis	12 e 13	7 e 8

Sumário de conteúdos WEF



Tema	Métrica	Resposta	Tema Material	ODS	Pacto Global
Pilar: Pessoas					
Dignidade e igualdade	Diversidade e inclusão (%)	As informações relacionadas a diversidade e inclusão são apresentadas nos indicadores GRI 3-3 e 405-1.	Práticas de DE&I & intercâmbio cultural	5, 8 e 10	-
Dignidade e igualdade	Igualdade Salarial/ Disparidade salarial	A proporção entre salários de homens e mulheres por categoria pode ser vista no Anexo 202-1.	Práticas de DE&I & intercâmbio cultural	5 e 8	6
Dignidade e igualdade	Nível salarial	As informações relacionadas a variação entre o salário inicial mais baixo e o salário-mínimo para homens e mulheres podem ser encontradas no Anexo 202-1.	Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	5 e 8	6
Dignidade e igualdade	Risco de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão	As informações relacionadas a risco de incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório podem ser encontrada no Anexo 408-1. No FY24 não foram identificados incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório	Cadeia de Valor	8 e 16	1 e 5
Dignidade e igualdade	Incidentes de discriminação e assédio	As informações relacionadas a discriminação e assédio, e as medidas tomadas em relação as mesmas podem ser vistas no indicador GRI 406-1.	Compliance e Estratégia Corporativa	16	1 e 6
Dignidade e igualdade	Liberdade de associação e negociação coletiva	As informações relacionadas a liberdade de associação podem ser encontradas no Anexo 407-1.	Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	8	3
Dignidade e igualdade	Escravidão moderna	As informações relacionadas a trabalho escravo podem ser encontradas no Anexo 409-1.	Cadeia de Valor	8 e 16	1 e 4
Saúde e bem-estar	Saúde e Segurança	As informações relacionadas a saúde e segurança do trabalho podem ser encontradas nos Anexos 403-9 e 403-6.	Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	3 e 8	-

Sumário de conteúdos WEF

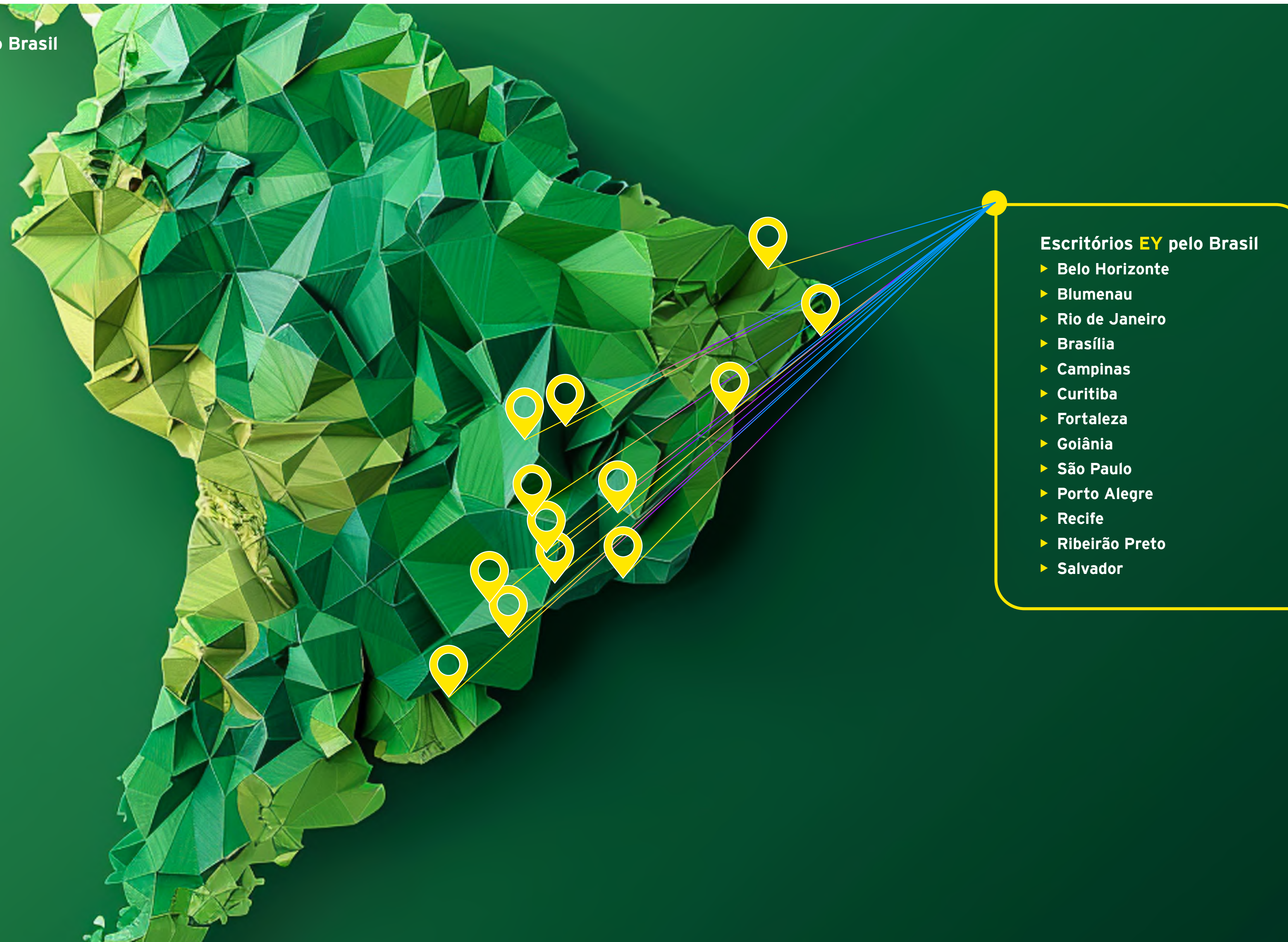
Tema	Métrica	Resposta	Tema Material	ODS	Pacto Global
Saúde e bem-estar	Impactos monetários relacionados a saúde e segurança do trabalho	<p>Compreendendo que os acidentes de trabalho podem ter impactos significativos, tanto humanos quanto financeiros, a empresa incluiu em seu orçamento do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) uma provisão específica para suporte em casos de acidente de trabalho.</p> <p>Essa provisão financeira é uma medida proativa que visa garantir que recursos adequados estejam disponíveis para cobrir despesas relacionadas a incidentes, incluindo tratamentos médicos, reabilitação e compensações necessárias.</p>	Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	3, 8 e 16	1
Saúde e bem-estar	Bem-estar dos funcionários	As informações relacionadas a bem-estar podem ser encontradas nos Anexos 403-2 e 403-10.	Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	3 e 8	-
Competências para o futuro	Treinamento fornecido	O total de horas de treinamento, bem como a média de horas de treinamento por funcionário podem ser encontrados no Anexo 404-1. Informações relacionadas a investimento em educação e capacitação de funcionários são apresentadas no Anexo 404-2.	Fortalecimento do Capital Humano	4 e 8	6 e 10
Competências para o futuro	Impactos monetizado dos treinamentos	As informações relacionadas aos impactos monetizados dos treinamentos realizados pela EY Brasil podem ser encontradas no Anexo 404-2.	Fortalecimento do Capital Humano	4 e 8	6 e 10
Pilar: Prosperidade					
Emprego e geração de riqueza	Número absoluto e taxa de emprego	As informações relacionadas a novas contratações e rotatividade estão representadas no Anexo 401-1.	Fortalecimento do Capital Humano	8	-
Emprego e geração de riqueza	Contribuição Econômica	A contribuição econômica da EY Brasil pode ser encontrada no Anexo 201-1.	Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico	8	-
Emprego e geração de riqueza	Contribuição para investimentos financeiros	A EY Brasil, como parte de sua estratégia de investimento, mantém um foco consistente na gestão de seus gastos de capital. No FY24 a empresa registrou adições ao imobilizado no valor de R\$ 20.710 mil, enquanto as baixas de imobilizado foram de R\$ 9.647 mil. Além disso, a depreciação do período foi de R\$ 21.736 mil.	Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico	8	-
Inovação de melhores produtos e serviços	Total de despesas com P&D	No FY24, a EY Brasil despendeu um montante de R\$ 19.824.227,61 em investimentos de P&D.	Tecnologia e Inovação	8 e 9	9

Sumário de conteúdos WEF

Tema	Métrica	Resposta	Tema Material	ODS	Pacto Global
Vitalidade comunitária e social	Total de impostos pagos	No FY24, a EY Brasil despendeu um montante de R\$ 466.022 milhões em impostos, taxas e contribuições.	Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico	8	-
Emprego e geração de riqueza	Investimentos em infraestrutura e serviços apoiados	Os investimentos em infraestrutura e serviços apoiados estão descritos no GRI 203-1.	Impacto Social e Comunitário	5, 8, 11 e 17	-
Emprego e geração de riqueza	Impactos econômicos indiretos significativos	Os impactos econômicos indiretos relevantes para o FY24 podem ser encontrados no Indicador GRI 203-2.	Desempenho Financeiro e Crescimento Econômico	-	1
Inovação de melhores produtos e serviços	Valor social gerado	As informações relacionadas a valor social gerado podem ser encontradas no Anexo 413.1 e pelo tema material 3.3 - Impacto Social e Comunitário.	Impacto Social e Comunitário	5, 8, 10, 11 e 17	1 e 6
Inovação de melhores produtos e serviços	Índice de Vitalidade	Para o FY24, o valor total agregado a inovação em melhores produtos e serviços foi equivalente a US\$ 2.802.245,00	Tecnologia e Inovação	8 e 9	9
Vitalidade comunitária e social	Investimento social total	As informações relacionadas a investimento social podem ser encontradas no Anexo 413.1 e pelo tema material 3.3 - Impacto Social e Comunitário.	Impacto Social e Comunitário	5, 8, 10, 11 e 17	1 e 6

anexos

2-1 | Escritórios pelo Brasil



2-7 | Empregados

Total de empregados próprios por contrato de trabalho e gênero			
Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Masculino	4.060	--	4.060
Feminino	3.881	--	3.881
Não informado	176	35	211
Outros	1	195	196
Total	8.118	230	8.348

Total de empregados próprios por tipo de jornada e gênero			
Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Masculino	4.046	14	4.060
Feminino	3.865	16	3.881
Não informado	176	35	211
Outros	0	196	196
Total	8.087	261	8.348

Notas Explicativas:

- 1 Os dados correspondem ao headcount em 30/06/2024.
- 2 Na EY os profissionais são divididos no sistema como Full Time, considerados profissionais em período integral, e Part Time os profissionais que trabalham em períodos parciais.
- 3 Foi considerado de "Tempo Integral" o profissional que executa 200 horas mensais e "Meio Período" todo o grupo de jornada inferior a 200 horas.
- 4 Os profissionais temporários, são denominados na EY como contractors, diferenciando no sistema seus acessos e cadastros. Na empresa não temos contratos de trabalho sem garantia de carga horaria.
- 5 Em comparação entre o mesmo período do ano anterior com este ano, tivemos uma redução de 386, que representa 4% no número total de profissionais, no qual não representa uma queda significativa.

Total de empregados próprios por contrato de trabalho e região			
Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Nordeste	475	8	483
Sul	604	10	614
Sudeste	6.845	205	7.050
Centro-Oeste	194	7	201
Total	8.118	230	8.348

Total de empregados próprios por tipo de jornada e região					
Empregados próprios	Masculino	Feminino	Não informado	Outros	Total
Nordeste	275	192	8	8	483
Sul	290	302	12	10	614
Sudeste	3.371	3.325	182	172	7.050
Centro-Oeste	124	62	9	6	201
Total	4.060	3.881	211	196	8.348

Total de empregados próprios por tipo de jornada e região					
Empregados próprios	Masculino	Feminino	Não informado	Outros	Total
Até 30 anos	1.926	1.901	140	59	4.026
Entre 31 e 50 anos	2.010	1.889	61	112	4.072
Acima de 50 anos	124	91	10	25	250
Total	4.060	3.881	211	196	8.348

2-8 | Trabalhadores que não são empregados

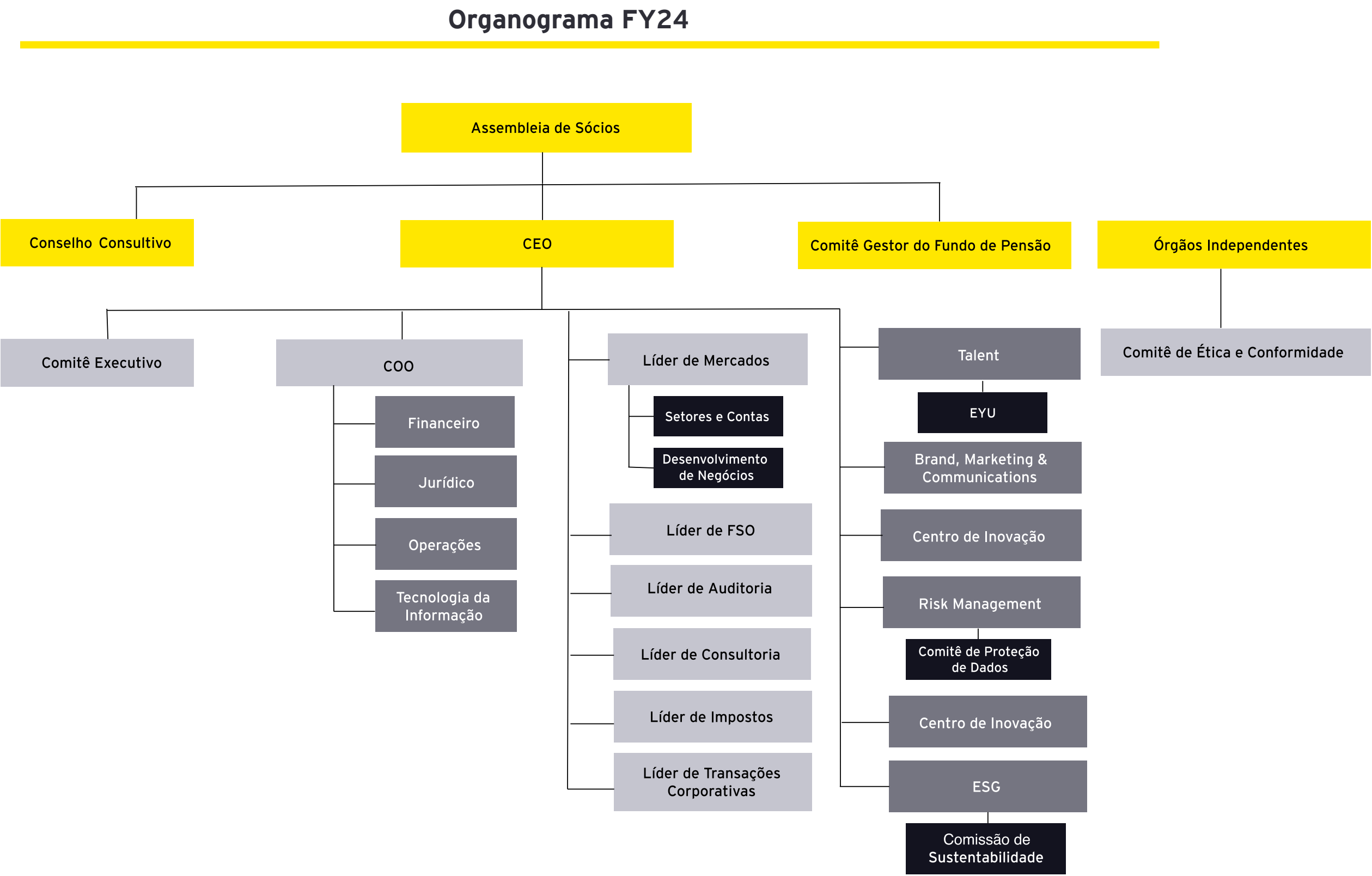
Empregados terceiros	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Masculino	N/A	193	193
Feminino	N/A	123	123
Total	76	316	392

Empregados terceiros	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Centro-Oeste	4	4	8
Nordeste	4	4	8
Norte	0	0	0
Sul	6	12	18
Sudeste	62	237	299
Total	76	316	392

Notas Explicativas:

- 1 A EY Brasil, possui além dos valores reportados na tabela, 144 profissionais subcontratados. Esses profissionais são funcionários de fornecedores masters contratados pela EY, dessa forma, não ha controle em relação ao tipo de contrato e local de trabalho desses colaboradores.
- 2 Os dados correspondem ao headcount em 30/06/2024.
- 3 A EY não realiza mapeamento por gênero em empregados terceirizados.
- 4 No FY24 tivemos um aumento de 50 homologações em comparação ao FY anterior. Este aumento foi decorrente a novos projetos da Service Line Consulting.

2-9 | Estrutura e composição da governança



2-28 | Associações de membros

Entidade	Executivo Responsável	Função
ABBI	Antônio Gouveia	Convencional
ABDF	Márcio R Oliveira	Convencional
ABDIB	Luiz Claudio Campos	Convencional
ABVCAP	Pablo Sola	Convencional
Amcham RJ	Roberto Martorelli	Convencional
Amcham SP	Ricardo Assumpção	Convencional
Amcham POA	Arthur Arruda	Convencional
ASUG	Marcelo Lira	Convencional
Câmara Holandesa	Michael Van Erp	Convencional
Câmara Japão	Nobuyuki Yahagi	Convencional
Câmara Portugal	Luciano Albertini	Convencional
CEBDS	Ricardo Assumpção	Convencional
GRI	Luiz Claudio Campos	Convencional
Cubo	Chen Weichi	Convencional
IBEF RJ	Roberto Martorelli	Pessoa Física
IBEF SP	Julio Pinto	Mantenedor
IBGC	Flávio A Machado	Convencional
IBP	Leandro Ribeiro	Convencional
Lide Pernambuco	Francisco Pimentel	Convencional
YPO	Luiz S. Vieira	Convencional

201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído

Demonstrativo de valor adicionado - resumido	FY23	FY24
	Valor (Em milhares de Reais)	Valor (Em milhares de Reais)
Receita	2.972.120,46	2.966.713,00
Insumo adquiridos de terceiros	612.092,64	548.059,00
Valor adicionado bruto	2.360.027,81	2.418.654,00
Retenções	42.270,00	54.354,00
Valor adicionado líquido produzido pela organização	2.317.757,81	2.364.300,00
"Valor adicionado recebido em transferência"	7.832,67	27.293,00
"Valor adicionado total a distribuir"	2.325.590,48	2.391.593,00

Demonstrativo de valor adicionado	FY23	FY24
	Valor (Em milhares de Reais)	Valor (Em milhares de Reais)
RECEITAS	2.972.120,46	2.966.713,00
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	2.906.658,36	2.873.085,00
Provisão para devedores duvidosos - Reversão/Constituição	5.465,00	5.833,00
Não Operacionais	70.927,10	87.796,00
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS (inclui ICMS e IPI)	612.092,64	548.059,00
Matérias-primas consumidas	-	-
Custos das mercadorias e serviços vendidos	170.454,65	125.777
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	441.638,00	422.282
Perda/Recuperação de valores ativos	-	-
VALOR ADICIONADO BRUTO	2.360.027,81	2.418.654,00
RETENÇÕES	42.270,00	54.354,00
Depreciação, amortização e exaustão	42.270,00	54.354,00
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ORGANIZAÇÃO	2.317.757,81	2.364.300,00
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	7.832,67	27.293,00
Resultado de equivalência patrimonial	-	-
Receitas financeiras	7.832,67	27.293,00
VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR	2.325.590,48	2.325.590,48
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	2.325.590,48	2.325.590,48

201-3 | Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

	FY24		
	De R\$	Até R\$	Percentual
Salário de Participação	0	11.184,45	0,60%
	11.184,46	17.681,54	1%
	17.681,55	25.698,74	1,50%
	25.698,75	33.719,81	2%
	33.719,82	44.219,36	2,50%
	Acima de R\$ 44.219,37	-	4%

202-1 | Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário mínimo local

FY24														
Subitens	Gênero	Brasil (total)	Belo Horizonte	São Paulo	Rio de Janeiro	Fortaleza	Campinas	Goiânia	Blumenau	Curitiba	Recife	Porto Alegre	Salvador	Brasília
Salário mais baixo da organização	Masculino	R\$ 1.318	R\$ 1.335	R\$ 1.670	R\$ 1.603	R\$ 1.433	R\$ 1.670	R\$ 1.318	R\$ 1.675	R\$ 1.636	R\$ 1.323	R\$ 1.668	R\$ 1.350	R\$ 1.594
	Feminino	R\$ 1.476	R\$ 1.619	R\$ 1.505	R\$ 1.630	R\$ 1.600	R\$ 1.675	R\$ 2.150	R\$ 1.597	R\$ 1.709	R\$ 1.476	R\$ 1.718	R\$ 1.604	R\$ 1.883
	Total	R\$ 2.794	R\$ 2.954	R\$ 3.175	R\$ 3.233	R\$ 3.033	R\$ 3.345	R\$ 3.468	R\$ 3.272	R\$ 3.345	R\$ 2.799	R\$ 3.386	R\$ 2.954	R\$ 3.477
Salário mínimo	Masculino	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412
	Feminino	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412	R\$ 1.412
	Total	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824	R\$ 2.824
Proporção	Masculino	93%	95%	118%	114%	101%	118%	93%	119%	116%	94%	118%	96%	113%
	Feminino	105%	115%	107%	115%	113%	119%	152%	113%	121%	105%	122%	114%	133%
	Total	99%	105%	112%	114%	107%	118%	123%	116%	118%	99%	120%	105%	123%

Descrição	FY23		FY24	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário praticado pela empresa	R\$ 1.400,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.318,00	R\$ 1.476,00
Salário mínimo da moeda local	R\$ 1.320,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.412,00	R\$ 1.412,00
Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário-mínimo	1,06	1,06	0,93	1,05

Escritórios	Consolidado
Brasil (total)	R\$ 1.412
Belo Horizonte	R\$ 1.246
São Paulo	R\$ 1.583
Rio de Janeiro	R\$ 1.526
Fortaleza	R\$ 1.365
Campinas	R\$ 1.583
Goiânia	R\$ 1.227
Blumenau	R\$ 1.298
Curitiba	R\$ 1.548
Recife	R\$ 1.220
Porto Alegre	R\$ 1.485
Salvador	R\$ 1.290
Brasília	R\$ 1.518

Notas Explicativas:
1 A Valor 1.412 é o salário mínimo Brasileiro, vigente a partir de fevereiro de 2024.
2 Respeitamos e estabelecemos os pisos salariais homologados em convenção coletiva de trabalho para cada escritório, proporcional a quantidade de horas trabalhas na EY Brasil (200 horas).

203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Benefícios Fiscais EY Brasil			FY24		
Entidade beneficiada	Benefício Fiscal	Objeto	Valor	Data	Forma de Monitoramento
Instituto de Desenvolvimento e Gestão (Idg)	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 234056 - Plano Anual Museu do Amanhã 2024	R\$ 500.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Semestral
Instituto de Desenvolvimento e Gestão (Idg)	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 234055 - Plano Anual de Atividades do Museu das Favelas 2024	R\$ 500.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório de Entrega
Organização Desenvolvimento Cultural e Preservação Ambiental - Ama Brasil	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 182573 - Plano Museológico e do Projeto Museográfico do MUCA	R\$ 350.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Anual
Instituto Cultural Inhotim	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 203525 - Plano Plurianual de Atividades e Manutenção do Instituto Inhotim - 2021/2024 (Renovação)	R\$ 450.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Bimestral
Instituto Telemar	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 233524 - Plano Anual de Atividades do Futuros - Arte e Tecnologia 2024 (Renovação)	R\$ 385.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Bimestral
Fundação Bachiana Filarmônica B2I - Brands To Live Marketing Ltda (Interveniente)	Lei de Incentivo a Cultura	PRONAC 231672 - FUNDAÇÃO BACHIANA FILARMÔNICA - PLANO ANUAL 2024 e ABCD NOSSA CASA (Renovação)	R\$ 650.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório de Entrega
Instituto Athlon ee Desenvolvimento Esportivo	Lei de Incentivo ao Esporte	Projeto 2000942 - Esportes Paralímpicos III - Instituto Athlon (Renovação)	R\$ 348.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Bimestral
Associação Caminho eo Esporte	Lei de Incentivo ao Esporte	Em busca de uma Estrela (Renovação)	R\$ 400.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Semestral
Instituto Rede Tênis Brasil	Lei de Incentivo ao Esporte	Rede Tênis Brasil (Renovação)	R\$ 300.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Semestral
Instituto para o Desenvolvimento do Esporte e da Cultura	Lei de Incentivo ao Esporte	Circuito Eco Run	R\$ 400.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório de Entrega
Fundo Municipal do Idoso - Fmi Fundacao Pio Xii	Lei do Idoso	Hospital do Amor	R\$ 724.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Anual
Fundação Dorina Nowill para Cegos Fundo Estadual dos Direitos da Crianca e do Adolescente (Condeca-Sp)	Fundo da Criança e Adolescente	Fundação Dorina	R\$ 400.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Anual
United Way Brasil Fundo Municipal dos Direitos da Crianca e do Adolescente - Fumcad	Fundo da Criança e Adolescente	United Way Brasil	R\$ 324.000,00	01/01/2024 a 31/12/2024	Relatório Anual

205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Categoria	Número total de colaboradores por categoria	Total de colaboradores que receberam treinamentos relacionados ao combate à corrupção no FY24	Percentual de colaboradores que receberam treinamentos relacionados ao combate à corrupção no FY24
Sócios	300	268	89%
Diretores	121	121	100%
Gerentes	1.504	1.468	98%
Staff	2.536	2.483	98%
Trainee	3.704	3.623	98%
Total	8.165	7.963	98%

Notas explicativas:
1 Os dados correspondem ao headcount até 27/05/2024.

302-1 | Consumo de energia dentro da organização

Combustível	Tipo da fonte	FY23			FY24		
		m3	T	Energia direta (GJ)	m3	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (geradores)	Não Renovável	N/A	N/A	N/A	0,053	63,13	2613,59
Total (GJ)		N/A			2.613,59		

Energia	Tipo da fonte	FY23			FY24		
		Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	-	2.066,92	7.437,40	-	2.028,74	7.303,46
Total (GJ)		7.437,40			7.303,46		

Notas Explicativas:
1 No FY23 não houve consumo de combustíveis pelos geradores da organização.
2 Para escopo 1 e 2 não foi observado a utilização de combustíveis renováveis no FY24.
3 Para a apresentação dos dados no relatório, utilizar o fator de conversão: 1 MWh = 3,598 GJ.

302-2 | Consumo de energia fora da organização

Combustível ^{1,4}	Tipo da fonte	FY23				FY24			
		L	m³	T	Energia direta (GJ)	L	m³	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (deslocamento casa-trabalho, reembolso de km) ⁴	Não Renovável	-	160,85	135,12	5.713,67	70872,27	70,87	59,61	2467,94
Biodiesel (B100) (deslocamento casa-trabalho, reembolso de km)	Renovável (Biogênica)	-	18,85	16,58	624,90	9209,39	9,21	8,01	108,97
Gasolina automotiva (taxi, malote e frete, deslocamento casa-trabalho, reembolso por quilometragem)	Não Renovável	-	702,25	529,67	20.845,73	285.337,41	285,34	241,98	10.163,06
Etanol anidro (taxi, malote e frete, deslocamento casa-trabalho, reembolso por quilometragem)	Renovável (Biogênica)	-	259,74	205,45	5.806,24	105.535,69	105,54	83,80	1.139,62
Etanol Hidratado (taxi, malote e frete, deslocamento, reembolso por quilometragem)	Renovável (Biogênica)	-	358,79	290,26	7.656,22	266.986,07	266,99	211,99	2.883,02
Total (GJ)					40.646,76	16.762,60			

Combustível	Tipo da fonte	FY23			FY24		
		Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO²/TJ) ²	Energia direta (GJ)	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO²/TJ) ²	Energia direta (GJ)
Querosene de aviação (viagens áreas e malote aéreo)	Não Renovável	2.605,68	71,50	36.443,02	6.136,76	71,50	85.828,81
Total (GJ)		36.443,02			85.828,81		

Energia elétrica	Tipo da fonte	FY23			FY24		
		Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (home office) ⁴	-	997.353,68	997,35	3.588,79	231.840,43	231,84	834,63
Deslocamento casa-trabalho (Metrô e Trem) ⁵	-	491.347,61	491,35	1.767,87	853.050,21	853,05	3.070,98
Total (GJ)		5.356,66			3.905,61		

Notas Explicativas:

1 Foram considerados as densidades e poderes caloríficos, disponibilizados pelo IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories e pelo Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

2 Fonte: IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.

3 Fator de conversão utilizado: 1 MWh = 3,6 GJ.

4 Ajustes no número de passageiros por meio de trasporte foi ajustado, gerando assim diferenças em relação ao FY23.

5 Devido a redução dos dias de realização de trabalho remoto, houve uma redução no seu respectivo consumo de energia elétrica.

302-3 | Intensidade energética

Intensidade energética por Colaborador (GJ/colaborador) ¹	FY23	FY24
Energia dentro da organização	0,85	1,19
Energia fora da organização	9,44	12,76
Energia total	10,29	13,95

Intensidade energética por Receita (GJ/R\$Milhões) ²	FY23	FY24
Energia dentro da organização	2,50	3,49
Energia fora da organização	27,74	37,47
Energia total	30,24	40,96

Notas Explicativas:

1 Foram considerados os colaboradores próprios em 30/06/2024, conforme indicador 2-7.

2 Foi considerada a Receita do FY, conforme indicador 201-1.

3 Foram consideradas todas as fontes energéticas mapeadas pela organização no FY24, sendo assim considerado o consumo de combustível e eletricidade.

305-1 | Emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)^{3 8}

Escopo 1 - Emissões diretas de GEE	FY23	FY24
Combustão Estacionária (tCO2e) ¹	0,00	0,00
Emissões Fugitivas (tCO2e) ²	65,99	22,56
Total	65,99	22,56
Combustão Estacionária (tCO2biogênico)	0,000	0,00
Outras Emissões - Não Quioto (tCO2e) ⁴	0,00	0,00
Total	0,00	0,00

305-2 | Emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)^{4 5}

Escopo 2 - Emissões emissões indiretas de GEE (tCO2e) ^{1 6}	FY23	FY24
Energia elétrica	79,40	84,50
Geradores	0,00	0,12
Total	79,40	84,62
Geradores (tCO2biogênico)	0,00	0,01
Total	0,00	0,01

Notas Explicativas:

1 Emissões derivadas do consumo de diesel de geradores próprios.

2 Emissões provenientes da manutenção de equipamentos de ar condicionado e aquisição, recarga ou descarte de extintores de incêndios.

3 Os cálculo consideraram informações do ano-base FY24, indo de Julho/2023 a Junho/2024.

4 Gases refrigerantes não regulados pelo Protocolo de Quioto.

5 Cálculo das emissões de GEE do Escopo 1 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil, sendo considerada a abordagem de controle operacional.

6 Gases considerados no escopo: CO2, CH4, N2O e HFCs (Para o FY23 não houve a consideração de CH4 e N2O, porém no FY24 eles são considerados devido a utilização de geradores a diesel.).

7 Global Warming Potential (GWP): CO2 = 1; CH4 = 28; N2O = 265; HFC (R410A) = 1.924.

8 Utilização de geradores (combustão estacionária) para o escritório de São Paulo passou a ser reportada em Escopo 2 conforme recomendações do GHG Protocol. [GRI 2-4].

9 Redução na recarga de gás refrigerante para ar condicionado dos escritórios de Recife e Salvador. [GRI 2-4].

Notas Explicativas:

1 Fontes de Emissões no Escopo 2: energia elétrica consumida nos prédios administrativos.

2 Cálculo das emissões de GEE do Escopo 2 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil, sendo considerada a abordagem de controle operacional.

3 Gases considerados no escopo: CO2.

4 Os cálculo consideraram informações do ano-base FY24, indo de Julho/2023 a Junho/2024.

5 Há uma oscilação no consumo de energia devido a desmobilização dos escrtórios de Cidade Nova e Salvador além do aumento da demanda do escritório de Belo Horizonte. [GRI 2-4].

6 Global Warming Potential (GWP): CO2 = 1 (Utilizado os fatores de emissão de CO2 pela geração de energia elétrica no Sistema Interligado Nacional do Brasil).

305-3 | Outras emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 3)

Escopo 3 - Emissões indiretas de GEE	FY23	FY24
Transporte & distribuição (Upstream) (tCO2e) ¹	38,51	45,57
Resíduos gerados nas operações (tCO2e) ²	307,36	298,30
Viagens a negócios (tCO2e) ³	2.864,57	6.349,98
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)(tCO2e) ⁴	1.810,44	552,59
Total	5.020,88	7.246,43
Transporte & distribuição (Upstream) (tCO2biogênico)	22,32	36,44
Resíduos gerados nas operações (tCO2biogênico)	30,32	1,73
Viagens a negócios (tCO2biogênico)	149,04	170,67
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) (tCO2biogênico)	793,40	356,29
Total	995,08	565,12

305-4 | Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Intensidade de emissões	FY23	FY24
Emissões totais por Colaborador (tCO2eq/colaborador)	0,59	0,88
Emissões totais por Receita (tCO2eq/MilhãoR\$)	1,74	2,59

Notas Explicativas:

1 Nesta categoria estão inclusas as emissões derivadas dos transportes de frete e malote.

2 Emissões provenientes dos resíduos sólidos e efluentes gerados nos escritórios da EY.

3 Emissões derivadas do tráfego aéreo, deslocamentos por meio de automóveis, tanto taxi quanto pelo reembolso de quilômetros percorridos a serviço da EY.

4 Nesta categoria são inclusas as emissões do deslocamento casa-trabalho dos colaboradores.

5 Para os resíduos gerados, foi aplicada uma composição de resíduos baseada nos dados coletados pelo pelo escritório de São Paulo. [GRI 2-4]

6 Para os deslocamento de funcionários foi considerado uma proporção de utilização de cada modal levantado pela pesquisa realizada com os caloradores da EY. [GRI 2-4]

7 Para o ciclo atual, foi acrescido do valor de iluminação estimada no consumo de energia elétrica em regime home office em relação ao FY23, seguindo as premissas apresentadas pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. Foi considerado o consumo de energia de um notebook (0,065 kWh) e o consumo de energia de uma lâmpada (10 W). [GRI 2-4]

8 Especialmente para Viagens a Negócios, foi utilizada a metodologia global de cálculo das emissões de GEE da EY. Demais cálculos de emissões de Escopo 3 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil.

9 Gases considerados no escopo: CO2, CH4 e N2O.

10 Global Warming Potential (GWP): CO2 = 1; CH4 = 28; N2O = 265

Notas Explicativas:

¹ Foram considerados os colaboradores próprios em 30/06/2024, conforme indicador 2-7.

² Foi considerada a Receita do FY, conforme indicador 201-1.

³ Aumento para FY24 foi identificado devido a mudança na metodologia de cálculo das emissões de Viagens a Negócios, considerando as diretrizes globais da EY. [GRI 2-4]

4 Para o cálculo da intensidade de emissões da EY Brasil para o FY24 foram utilizadas as emissões totais das atividades mapeadas pela organização em todos os seus escopos apresentados pelos Anexos 305-1, 305-2 e 305-3.

5 Gases considerados no escopo: HFCs, CO2, CH4 e N2O.

401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

FY23					FY24			
Por gênero	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²
Homens	1.478	32%	1.234	30%	848	21%	1212	25%
Mulheres	1.066	26%	984	25%	805	21%	940	22%
Não informado	0	0%	0	0%	16	8%	35	12%
Outros	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	2.544	29%	2.218	27%	1.669	20%	2.187	23%

FY23					FY24			
Por fixa etária	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²
Até 30 anos	1.553	32%	1.325	29%	1.074	27%	1.077	27%
Entre 31 e 50 anos	933	26%	832	25%	574	14%	1.019	20%
Acima de 50 anos	56	22%	61	23%	21	8%	91	22%
Total	2.542	29%	2.218	27%	1.669	20%	2.187	23%

FY23					FY24			
Por região	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)²
Centro-Oeste	203	40%	113	31%	109	23%	139	26%
Nordeste	254	41%	179	35%	116	19%	135	20%
Sudeste	1.983	27%	1.866	26%	1.251	18%	1715	21%
Sul	104	20%	60	39%	193	96%	198	97%
Total	2.542	29%	2.218	27%	1.669	20%	2.187	23%

Notas explicativas:

1 Fórmula da Taxa Novas Contratações: Taxa total de Novas Contratações (%) = (Total de contratações no ano / Headcount em 30/06/2024) * 100.

2 Fórmula da Taxa total de Rotatividade: Taxa de Rotatividade (%) = (((Nº de demissões + Nº de admissões) ÷ 2) ÷ Headcount em 30/06/2024) * 100.

Os dados correspondem ao headcount em 30/06/2024.

401-3 | Licença Parental

Descrição	FY23			FY24		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Funcionários com direito a licença parental ⁴	4.278	4.057	8.335	3.828	3.837	7.665
Funcionários que utilizaram a licença parental	125	132	257	125	129	254
"Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental"	125	131	256	127	132	259
"Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o ano fiscal anterior e permaneceram empregados por doze meses"	77	64	141	107	105	212
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	100%	90%	-	100%	99%	-
"Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses"	76,00%	75,00%	-	86%	81%	-

Notas Explicativas:

- 1 Total de empregados que utilizaram licença parenta = Colaboradores que apresentam data de início da licença parental no ano fiscal de análise.
- 2 Total de empregados que retornaram de Licença parental = Colaboradores que usufruíram à licença parental e retornaram ao trabalho no ano fiscal em análise, exceto aqueles que tiveram desligamento (voluntário ou involuntário) no dia de retorno da licença.
- 3 Total de empregados que permaneceram 12 meses após retorno da licença = Colaboradores que retornaram de licença parental no ano fiscal anterior e permaneceram empregados por doze meses.
- 4 Número com base no headcount CLT ativo em 30/06/2024.

404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado

Total de participações de colaboradores em treinamentos				FY23			FY24		
Categoria funcional				Presencial	Online	E-learning	Presencial	Online	E-learning
Sócio				117	3.416	6.912	578	3.248	4.826
Diretor				69	1.039	2.807	165	1.147	2.024
Gerente				894	15.305	39.610	3.101	15.347	28.073
Staff				2.525,000	27.882	135.815	4.436	36.974	99.615
Trainee				1.248,000	8.545	48.514	659	8.712	30.061
Total				4.853	56.187	233.658	8.939	65.428	164.599
Total Geral				294.698			238.966		

Notas explicativas:

- 1 Cada colaborador da EY pode participar de mais de um treinamento ao ano, sendo esses valores refletidos na tabela acima..
- 2 A média das horas de treinamento por categoria funcional leva em consideração o número de colaboradores que participaram de algum treinamento no FY24, mesmo que tenham, eventualmente, se desligado da organização.

404-2 | Programas para aprimorar as habilidades dos funcionários e os programas de assistência à transição de carreira

Tipo	FY23		FY24	
	Total de bolsas oferecidas aos profissionais ¹	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso- educação)	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)
Graduação	762	R\$ 2.052.933,41	858	R\$ 1.736.839,65
Pós- Graduação	28	R\$ 193.518,84	95	R\$ 75.261,79
MBA	116	R\$ 627.227,04	36	R\$ 412.792,60
Idiomas	455	R\$ 1.153.377,69	708	R\$ 785.323,84
Aperfeiçoamento	87	R\$ 159.852,47	85	R\$ 218.347,75
Certificações	90	R\$ 287.853,71	127	R\$ 310.317,90
Exames_CRC,CNAI, outros	97	R\$ 22.875,98	64	R\$ 14.457,18
TOEIC/Outros	21	R\$ 4.430,00	5	R\$ 1.673,00
Estorno-Prazo Mínimo ¹	N/A	-R\$ 300.291,40	N/A	-R\$ 237.282,96
Total	1.656	R\$ 4.201.777,74	1.978	R\$ 3.317.730,75

FY23		FY24	
Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras).	R\$ 18.171.060,87	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção de gastos relacionados ao EY INSTITUTE).	R\$ 17.011.297,38
Proporção reembolso educação / total investido	23%	Proporção reembolso educação / total investido	20%

Programa EY Badges	Badges Conquistados	Total de profissionais que conquistaram Badges
FY23	5.082	2.383
FY24	4.535	2.199

Notas explicativas:

1 O somatório do total de bolsas oferecidas aos profissionais do FY23 foi ajustado, sendo anteriormente 1.646.

404-3 | Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Por Gênero	FY23			FY24		
	Número de empregados próprios que receberam análise de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados próprios	Percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho, por gênero	Número de empregados próprios que receberam análise de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados próprios	Percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho, por gênero
Homens	4.432	4.580	97%	3.775	4.060	93%
Mulheres	4.064	4.154	98%	3.560	3.881	92%
Não informado e Outros				161	407	40%
Total	8.496	8.734	97%	7.496	8.348	90%

Por categoria funcional	FY23			FY24		
	Número de empregados próprios que receberam análise de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados próprios	Percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho, por gênero	Número de empregados próprios que receberam análise de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados próprios	Percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho, por gênero
Sócio	304,00	323,00	94%	265,00	300,00	88%
Diretor	117,00	127,00	92%	104,00	118,00	88%
Gerente	1.573,00	1.607,00	98%	1.246,00	1.339,00	93%
Staff	5.326,00	5.443,00	98%	5.178,00	5.760,00	90%
Trainee	1.176,00	1.234,00	95%	703,00	831,00	85%
Total	8.496,00	8.734,00	97%	7.496,00	8.348,00	90%

405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Categoria funcional	Por gênero								
	Mulheres		Homens		Não informado		Outro		Total
		%		%		%		%	
Sócios	76	25,33%	223	74,33%	1	0,33%	0	0,00%	300
Diretores	46	38,98%	71	60,17%	1	0,85%	0	0,00%	118
Gerente Sênior	293	46,73%	331	52,79%	3	0,48%	0	0,00%	627
Gerentes	425	49,48%	432	50,29%	2	0,23%	0	0,00%	859
Sênior	1.208	47,94%	1.285	50,99%	27	1,07%	0	0,00%	2.520
Staff/Trainees	1.833	49,62%	1.718	46,51%	142	3,84%	1	0,03%	3.694
Outros	0	0,00%	0	0,00%	35	15,22%	195	84,78%	230
Total	3.881	36,87%	4.060	47,87%	211	3,15%	196	12,12%	8.348

Categoria funcional	Por faixa etária							
	Até 30 anos		Entre 31 e 50 anos		Acima de 51 anos		Total	
		%		%		%		
Sócios	0	0,00%	242	80,67%	58	19,33%	300	
Diretores	0	0,00%	100	84,75%	18	15,25%	118	
Gerente Sênior	5	0,80%	596	95,06%	26	4,15%	627	
Gerentes	117	13,62%	724	84,28%	18	2,10%	859	
Sênior	1070	42,46%	1380	54,76%	70	2,78%	2520	
Staff/Trainees	2772	75,04%	896	24,26%	26	0,70%	3694	
Outros ²	61	26,52%	133	57,83%	33	14,35%	230	
Total	4025	22,63%	4071	68,80%	249	8,38%	8348	

Notas explicativas:

¹ Composição dos ranks:
Trainee: Staff 1 e Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry;
Staff: Staff 2 e 3, Associate;
Gerentes: Manager, Assistant Director;
Sênior: Sênior, Sênior Associate e Supervising;
Gerente Sênior (Ranks: Sênior Manager e Associate Director).

² 3 funcionários não apresentaram sua faixa etária

Categoria funcional	Mulheres na Liderança		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	76	300	25,33%
Diretores	46	118	38,98%
Total	122	418	29,19%

PCD		FY24	
Categoria funcional	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	1	300	0,33%
Diretores	0	118	0,00%
Gerente Sênior	5	627	0,80%
Gerentes	7	859	0,81%
Sênior	72	2.520	2,86%
Staff/Trainees	289	3.694	7,82%
Outros	0	230	0,00%
Total	374	8.348	4,48%

Negros		FY24	
Categoria funcional	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	4	300	1,33%
Diretores	2	118	1,69%
Gerente Sênior	13	627	2,07%
Gerentes	31	859	3,61%
Sênior	123	2.520	4,88%
Staff/Trainees	321	3.694	8,69%
Outros	0	230	0,00%
Total	494	8.348	5,92%

405-2 | Proporção de salário base e remuneração entre homens e mulheres

Remuneração	Feminino	Masculino	Salário-base	Feminino	Masculino
Gerente Sênior	95%	104%	Gerente Sênior	95%	104%
Gerente	96%	104%	Gerente	95%	104%
Sênior	92%	107%	Sênior	92%	107%
Staff	99%	101%	Staff	99%	101%
Trainee	99%	101%	Trainee	99%	101%

Notas explicativas:

- 1 Todos os escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes.
- 2 As categorias funcionais apresentadas acima foram agrupadas considerando as diferentes carreiras internas dos colaboradores.
- 3 Composição dos ranks: Trainee: Staff 1 e Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry; Staff: Staff 2 e 3, Associate; Gerentes: Manager, Assistant Director; Sênior: Sênior, Sênior Associate e Supervising; Gerente Sênior (Ranks: Sênior Manager e Associate Director).
- 4 Remuneração = Salário anual + Férias + 13º salário + Bônus).

Contratos com a Administração Pública



Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	Request for Proposal nº 03/2022-Aed/ Depro 2	078/2022	078/2022	Prestação de serviço especializado relativos ao Projeto de Concessão do Equipamento Cultural Multiuso e Permuta de unidades do Ventura Corporate Towers de propriedade da UFRJ, tendo como contrapartida, investimentos associados a suas missões, incluindo a construção e manutenção de infraestruturas acadêmicas, no âmbito do aditivo nº2 do Contrato de Estruturação de Projeto nº 18.2.356.6.1, assinado entre o BNDES e a UFRJ, em 17.12.2021.	R\$ 999.000,00 1º apostilamento - R\$ 1.018.610,40 3º aditivo - reequilíbrio - R\$ 1.036.951,66 2º apostilamento - R\$ 1.052.751,32	13/05/2022	12 meses 12/05/2023 1º aditivo 12/07/2023 2º aditivo 12/09/2023 4º aditivo 12/07/2024 5º aditivo	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Pregão Eletrônico nº 45/2019	OCS nº 077/2020	OCS nº 077/2020	Contratação de serviços necessários para a realização de estudos para a desestatização da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU e/ou das pessoas jurídicas resultantes da sua cisão societária (Serviço B).	R\$ 5.696.000,00 1º apostilamento = 5.885.046,10 2º apostilamento = R\$ 6.346.467,77 3º apostilamento - R\$ 6.566.428,74 4º aditivo: acrescer o valor de até R\$ 2.193.701,00 valor global a ser de até R\$ 8.760.129,74 4º apostilamneto - valor global a ser de até R\$ 8.953.692,07"	16/03/2020	15/03/2023 1º aditivo: 120 dias (13/07/2023) 2º aditivo: 60 dias (11/09/2023) 3º aditivo: Suspensão 90 dias (11/12/2023) 4º aditivo: 33 meses (10/09/2026)	Em andamento
Desenbahia Agência de Fomento do Estado da Bahia S.A.	PE 005/2021	3123/2021	3123/2021	Prestação de serviços de consultoria tributária.	R\$ 185.670,00 1º aditivo: R\$ 150.000,00 (redução de 19,21%) 2º aditivo: R\$ 185.670,00 (reajuste) 3º aditivo: R\$ 185.670,00"	15/07/2021	12 meses (14/07/2022) 1º aditivo: 12 meses (16/07/2023) 2º aditivo: 12 meses (16/07/2024) 3º aditivo: 12 meses (17/07/2025)	Em andamento
DME Poços de Caldas Participações S.a. - DME DME Distribuição S.a. - DEMD DME Energética S.A. - DMEE	PL 001/2020	079/2020	079/2020	Prestação de serviços regulares e especiais de Auditoria Independente, para emissão de parecer sobre as demonstrações contábeis regulatórias e societárias das empresas DME Distribuição S/A - DMED, DME Energética S/A - DMEE e DME Poços de Caldas Participações S/A - DME.	VALOR TOTAL R\$ 633.396,54 (DME Part.) R\$ 97.890,66/ (DMED) R\$ 351.642,69 / (DMEE) R\$ 183.863,19 1o apostilamento - total R\$ 659.555,82/ DME Part. 101.889,90/ DMED 366.209,97/ DMEE 191.455,95 1o aditivo - R\$ 379.851,16 sendo: R\$ 58.071,78 para DME/ R\$ 211.527,16 para a DMED/ R\$ 110.252,22 para a DMEE 2º aditivo - R\$ 738.695,20 sendo: R\$ 119.811,60 para DME/ R\$ 436.415,20 para a DMED/ R\$ 227.468,40 para a DMEE total: R\$ 1.823.102,12 - R\$ 279.733,28 para a DMEE	19/10/2020	24 meses - (19/10/2022) 1º aditivo - 12 meses (19/10/2023) 2º aditivo - 24 meses (19/10/2025)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES	Inexigibilidade	081/2022	081/2022	Prestação dos serviços técnicos necessários à estruturação de projeto para a delegação à iniciativa privada dos serviços públicos de abastecimento de água e esgotamento sanitário prestados no Município de Arapiraca e em outros Municípios por ele indicados, todos no Estado de Alagoas, por meio do regime de concessão comum ou de parceria público-privada (CASAL - BLoco D).	R\$ 2.250.000,00	02/05/2022	18 meses 01/11/2023 Suspendo por 13 meses, com retorno previsto para 26/05/2025	Suspendo
MGI - Minas Gerais Participações S.A.	Pregão Eletrônico nº 9/2022	1166/2022	1166/2022	Prestação de Serviços de Auditoria de Demonstrações Financeiras Individuais da MGI.	R\$ 259.000,00 1º aditivo: R\$ 268.273,29	11/11/2022	12 meses (24/11/2023) 1º aditivo: 12 meses (24/11/2024)	Em andamento
CELESC Distribuição S/A	Licitação Eletrônica nº 21/00534	62055	62055	Contratação de serviços de consultoria tributária.	R\$ 285,37 por Hora - correspondente a R\$ 753.376,80 1º aditivo: R\$ 299,27 a hora - correspondente a R\$ 790.072,80 2º aditivo: R\$ 311,24 a hora - correspondente a R\$ 821.673,60	18/11/2021	12 meses (17/11/2022) 1º aditivo: 17/11/2023 2º aditivo: 17/11/2024"	Em andamento
Correios - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos	Pregão Eletrônico nº 22000171/2022	1939/2022	1939/2022	Consultoria e assessoria técnica e especializada em Planos de Previdência Complementar e Plano de Saúde com fornecimento de instruções, relatórios e demonstrativos.	1º aditivo - acréscimo: R\$ 9.450,00 2º aditivo - R\$ 179.450,00 1º apostilamento: total R\$ 188.763,46	18/11/2022	2º aditivo 12 meses (20/11/2024) 4º aditivo 12 meses	Em andamento
CEMIG	Dispensa	4780015199	4780015199	Elaboração de pleito junto à SUDENE - SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE, para fins de obtenção da aprovação do benefício fiscal de Reinvestimento do Imposto de Renda para o ano-calendário de 2021 da CEMIG DISTRIBUIÇÃO.	R\$ 50.000,00	23/11/2022	12meses (23/11/23) 1º aditivo - 12 meses (23/11/24)	Em andamento
PNUD	JOF 3973/2022	BRA10/1466/40088/1468/40090/2022	BRA10/1466/40088/1468/40090/2022	Consultancy services for the Concessionária das Rodovias Centrais do Brasil - CONCEBRA.	R\$ 5.073.194,00 3º aditivo - acréscimo de R\$ 524.300,32 total: R\$ 5.597.494,32	28/09/2022	26/01/2024 1º aditivo: 26/12/2023 3º aditivo: 29/12/2024	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Municipais se Guarulhos	Convite 002/2021	001/2002	001/2002	Serviços técnicos na Área Atuarial de maneira permanente, oferecendo subsídios e informações com objetivo de embasar ações a serem realizadas pelo IPREF.	R\$ 49.800,00 1º aditamento - R\$ 52.738,20 2º aditamento - R\$ 52.738,20	18/01/2022	1º aditamento - 12 meses (17/01/24) 2º aditamento - 12 meses	Em andamento
Município de Conceição do Mato Dentro	Processo nº 229/2022 Inexigibilidade nº 049/2022	255/2022	255/2022	Elaboração de estudos e suporte a estruturação do Eco Parque Industrial no Conceição do Mato Dentro/MG.	R\$ 6.555.000,00	22/11/2022	1º aditivo - 7 meses (20/10/2024) 2º aditivo - 2 meses	Em andamento
Banco do Brasil - BB	Licitação Eletrônica nº 2021/03721	Contrato nº 202274210354	CONTRATO Nº 202274210354	Contratação de Serviços Técnicos de Segurança Cibernética, compreendendo Serviços de Soluções de Segurança, Políticas e Metodologias, Hunting e Threat Intelligence, Blue Team, SOC N3, Automação e Inteligência e Operação de Segurança de Infraestrutura e js.	R\$ 23.799.974,4 1º aditivo: 23.799.974,4	28/03/2022	Contrato: 24 meses 28/03/2024 1º aditivo: 24 meses 28/03/2026	Em andamento
Banco regional de desenvolvimento do extremo sul - BRDE	Licitação Eletrônica BRDE nº 2022/000198	2023026	2023026	Contratação de sociedade para a prestação de serviços de Auditoria Contábil Independente das demonstrações contábeis e financeiras semestrais e anuais do BRDE, com emissão de Parecer Técnico e Relatórios de Auditoria circunstanciados das referidas demonstrações.	R\$ 498.000,00 1º aditivo - R\$ 521.013,13 2º aditivo - R\$ 21.500,00	20/03/2023	1º aditivo - 12 meses iniciando-se em 01/04/2024, tendo seu término previsto para	Em andamento
BNB - Banco do Nordeste do Brasil S.A.	Inexigibilidade	2023/034	2023/034	Contratação dos serviços técnicos especializados de consultoria tributária.	R\$ 357.300,00 1º aditivo - R\$ 357.300,00 1º apostilamento - R\$ 373.365,17	28/03/2023	1º aditivo - 12 meses (início em 03/04/2024 e término em 02/04/2025)	Em andamento
IFC - Banco Mundial	Contratação Direta	Contract 7203654	Contract 7203654	Brazil Public Lighting (PL) PPP Municipalities of Ribeirão Preto/SP, Olinda/PE, Ponta Grossa/PR, Foz do Iguaçu/PR, and Timon/MA.	USD 1.180.000,00 Aproximadamente R\$ 6.088.800	01/02/2022	1º aditivo - 12 meses 30/06/24 2º aditivo - 12 meses	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	RFP 16/2021	OCS nº 197/2021	OCS nº 197/2021	Prestação de serviços necessários à estruturação de projeto de desestatização, mediante participação privada na prestação dos serviços públicos de abastecimento de água e de esgotamento sanitário, bem como serviços de gestão operacional, em 93 (noventa e três) municípios do Estado da Paraíba.	1º apostilamento: R\$ 54.204,27 Total: R\$ 6.915.169,67 2º apostilamento: R\$ 136.913,30 Total: R\$ 7.052.082,97 3º apostilamento: R\$ 144.220,61 Total: R\$	27/09/2021	Contrato: 36 meses 26/09/2024	Em andamento
Banco Do Brasil S.A.	Licitação Eletrônica n.º 2022/03430	Ata de Registro de Preços Nº 2023/7421-1190	ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 2023/7421-1190	Serviços especializados de construção de domínios de informação, desenvolvimento, implementação, monitoramento, prospecção e diagnóstico de modelos estatísticos, apresentação de resultados e metodologias, arquitetura e desenvolvimento do ambiente de ciência de dados, e desenvolvimento de soluções analíticas e de Big Data com uso de Inteligência Analítica.	UESA: R\$ 3.440,85 R\$ 72.316.344,45 / 2 = R\$ 36.158.000,00 1 - OF Nº 2023/7421-3274 R\$ 834.681,25 2 - OF Nº 2023/7421-4002 R\$ 857.115,58 3 - OF Nº 2023/7421-4278 R\$ 860.797,29 4 - OF Nº 2023/7421-6185 R\$ 1.054.998,83 5 - OF nº 2023/7421-6742 R\$ 1.010.783,92 6 - OF nº 2023/7421-7250 R\$ 1.058.508,49 7 - OF Nº 2023/7421-7839 R\$ 1.042.233,28 8 - OF Nº 2024/7421-0213 R\$ 1.151.893,15 9 - OF Nº 2024/7421-0763 R\$ 1.149.484,57 10 - OF Nº 2024/7421-1271 R\$ 1.151.686,73 11 - OF Nº 2024/7421-1993 R\$ 1.235.953,13 12 - OF Nº 2024/7421-2465 R\$ 1.348.055,96 13 - OF Nº 2024/7421-3132 R\$ 1.741.930,04 14 - OF Nº 2024/7421-3523 R\$ 1.801.944,14"	24/02/2023	24 meses (24/02/2025)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
BRB - Banco De Brasília S.A.	Pregão Eletrônico nº 101/2022	BRB- 105/2023	BRB- 105/2023	Prestação de serviços especializados de auditoria independente das Demonstrações Financeiras, individuais e consolidadas, das empresas do Conglomerado BRB e do Instituto BRB, dos exercícios de 2023 e 2024 nos termos da Resolução nº 4.910/2021, do Conselho Monetário Nacional e da Resolução nº 23/2021 da Comissão de Valores Mobiliários.	R\$ 6.750.000,00 2º aditivo - R\$ 61.333,00 3º aditivo - R\$ 401.956,00 4º aditivo - R\$ 210.000,00 5º aditivo - R\$ 156.000,00 1º apostilamento - R\$ 170.071,41 6º aditivo - R\$ 350.000,00 Total: R\$ 8.099.360,41"	12/04/2023	24 meses (12/04/2025)	Em andamento
Bahiainveste - Empresa Baiana De Ativos S/A	Editais 002/2022	0003/2023	0003/2023	Prestação de serviços especializados de consultoria para a realização de estudos técnicos necessários à estruturação de Projeto e avaliação da Companhia de Gás da Bahia - Bahiagás, mediante avaliação econômico-financeira da nominada companhia.	R\$ 244.000,00	11/05/2023	24 meses (11/05/2025)	Em andamento
Banco Do Estado do Rio Grande Do Sul S.A. - BANRISUL	Inexigibilidade	0101468/2022	0101468/2022	Prestação de serviços de assessoria na revisão dos processos sistêmicos, metodologias e políticas atuais utilizados pelo CONTRATANTE e controladas, sujeitas às Resoluções CMN nº 4.966/21 e BCB 219/22.	R\$ 3.388.250,00 1º aditivo - acréscimo de R\$ 846.916,00 Valor total: R\$ 4.235.166,00	24/03/2023	26 meses (início 31/03/2023 e término em 30/05/2025)"	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Pregao Eletronico Nº 16/2022	Contrato OCS nº 0152/2022	CONTRATO OCS Nº 0152/2022	De verificar a conformidade da aplicação dos recursos financeiros desembolsados a projetos contratados pelo BNDES no âmbito do Fundo Amazônia, no tocante, (i) às normas e diretrizes aplicáveis e (ii) às evidências físicas de implementação dos projetos, a serem realizados por empresa de auditoria independente com competência reconhecida internacionalmente, pelos critérios de “firma em rede” estipulados na Norma Brasileira de...	R\$ 167.560,00 1º apostilamento - R\$ 4.694,7 2º apostilamento - 2.745,24 Valor Global: R\$ 175.043,07	05/07/2022	36 meses (04/07/2025)	Em andamento
Instituto se Pesquisa e Planejamento Urbano se Curitiba - IPPUC	SDP 10/2022	423/2023	423/2023	Serviços de Consultoria para Implementação de BIM (Building Information Modeling e CIM (City Information Modeling) do Programa de Mobilidade urbana Sustentável de Curitiba - Aumento da Capacidade e Velocidade do Inter 2 - Inovação e Tecnologias.	R\$ 529.144,6 1º aditivo - reajuste de R\$ 14.882,85 Valor total - R\$ 544.027,46	23/02/2023	Execução será de 36 meses vigência será de 42 meses (20/08/26)	Em andamento

Notas Explicativas: 1 Referem-se a previsões de término. 2 Suspenso com retorno previsto para 25/03/2024

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Município de Ribeirão das Neves	Concorrência 005/2020	098/2021	098/2021	Continuada para apoio administrativo para a acompanhar, fiscalizar e atestar permanentemente, por meio de verificação independente, o cumprimento do Contrato de Concessão Administrativa para execução de Obras e Prestação de serviços relativos á modernização, otimização eficientização, expansão, operação e manutenção de infraestrutura da rede de iluminação.	R\$ 4.841.525,00	19/10/2021	60 meses 18/10/2026	Em andamento
Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - PBH	PE 138/2021	01.009.086.22.41	01.009.086.22.41	Administrativa para realização dos serviços e obras de engenharia e prestação de serviços de apoio não assistenciais ao funcionamento do Hospital Metropolitano Doutor Célio de Castro (HMDCC), firmado entre o Município de Belo Horizonte (poder concedente) e.	R\$ 2.990.000,00 1º apostilamento - reajuste R\$ 154.701,52 2º apostilamento - reajuste R\$ 101.355,44 - Total: R\$3.246.056,96"	03/03/2022	60 meses 02/03/2027	Em andamento
Empresa De Saneamento de Mato Grosso Do Sul S.A. - SANESUL	Inexigibilidade	724/2022	724/2022	Prestação de serviços de assessoria e consultoria econômico-financeira para a SANESUL referente aos procedimentos de revisões extraordinárias, ordinárias e arbitragem relacionados ao Contrato Nº 0018/2021 - Parceria Público-Privada - PPP (prestação dos serviços públicos de esgotamento sanitário em 68 municípios atendidos pela SANESUL) e prestação de serviços técnicos de assessoria e consultoria econômico-financeira para a SANESUL avaliar e participar de oportunidades em novos negócios.	R\$ 9.160.000,00 - R\$ 390.000,00 referente à modelagem de acompanhamento operacional; R\$ 370.000,00 referente ao simulador de reequilíbrio econômico-financeiro, respectivo manual e treinamento presencial; remuneração variável por hora técnica, no valor de R\$ 420,00 (limitados a 20.000 horas).	30/08/2022	5 anos (30/08/2027)	Em andamento
Município de Curitiba	Pregão Eletrônico por Contratonº 300/2022	25258	25258	Prestar serviços de Verificação Independente, com o objetivo de apoiar o CONCEDENTE no monitoramento e fiscalização permanentes dos serviços prestados pela Concessionária vencedora da Concorrência Pública para a Parceria Público-Privada de Iluminação Pública do Município de Curitiba.	R\$ 5.000.000,00	28/02/2023	60 meses (27/02/2028)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Município se Vila Velha	Concorrência nº 027/2020"	Contrato nº 114/2022	CONTRATO Nº 114/2022	VERIFICADOR INDEPENDENTE, envolvendo o apoio à fiscalização, o detalhamento das sistemáticas e procedimentos para aferição dos indicadores de desempenho, bem como à aferição do desempenho e da qualidade da CONCESSIONÁRIA dos...	R\$ 4.000.000,00	26/04/2022	60 meses 26/04/2027	Em andamento
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES	Pregao Eletronico nº 12/2022 - BNDES	0096/2022	0096/2022	Contratacao de servicos de Diagnostico, Revisao de Critérios e Procedimentos adotados na apuração dos tributos, Assessoria, Consultoria e treinamento do corpo técnico do Sistema BNDES quanto à matéria tributária.	R\$ 899.000,00 1º reajuste = R\$ 930.318,54 (3,48%)	23/05/2022	60 meses 22/05/2027	Em andamento
PNUD	JOF 2768-2021	BRA10-1099/39072 /1100/39073	BRA10-1099/39072/ 1100/39073	Assessment of compliance with the obligations assumed in the amendment of the re-tendering, regarding the economic and financial conditions of Concessionária de Rodovia Sul-Matogrossense S.A. - MSVIA.	R\$ 3.764.391,91 2º aditivo - R\$ 450.000,00 Total: R\$ 4.214.391,91	03/09/2021	31/05/2023 1º aditivo - 31/12/23 2º aditivo - 31/12/24	em andamento
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico E Social - BNDES	Request For ProposaL nº 09/2022- BNDES	OCS nº 125/2023	OCS n. 125/2023	Prestação de serviços necessários a elaboração de estudos técnicos e execução de serviços especializados com vistas à desestatização de dois Ativos Imobiliários da União Federal, sob responsabilidade do COMAER.	R\$ 2.060.000,00 1º apostilamento - R\$ 68.242,83 Total: R\$ 2.128.242,83	18/05/2023	36 meses (17/05/2026)	em andamento
Servico Federal de Processamento de Dados (SERPRO)	Chamamento Público para Seleção de Parceiros Privados SPP Nº 913/2021	108.388/2021	108.388/2021	Associacao entre o s Parceiros para explorar oportunidade de negocio que consiste najuncao deexpertisesdas Partesparaaconstrucao dasolucaode AutomacaoSERPRO com RPA Robotic Process Automation.	n/a	30/12/2021	30/12/2021 a 29/12/2026	Em andamento
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	Request for Proposal nº 03/2023-AEP/ BNDES	OCS n. 186/2023	OCS n. 186/2023	Prestação de serviços técnico-consultivos necessários para apoiar a estruturação de projeto de desestatização, mediante participação da iniciativa privada.	R\$ 7.005.240,00 1º apostilamento - R\$7.134.473,39	14/07/2023	36 meses (13/07/2026)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Empresa Baiana de Águas e Saneamento - EMBASA	Inexigibilidade de licitação nº 017/23	460020581	460020581	Prestação de serviços de consultoria visando: (i) certificação econômico-financeira e análise de cenários para nova comprovação aos entes reguladores; (ii) revisão do plano de captação de recusos executivo, atuando como certificador independente para emissão de laudo ou parecer técnico que ateste a adequação dos estudos de viabilidade e do plano de captação às exigências previstas no decreto federal n. 11.598, de 13 de julho de 2023; (iii) elaboração do plano de investimentos para universalização e/ (iv) elaboração do modelo econômico e financeiro da EMABSA - MEFE, para projeções econômicas, orçamentária e das demonstrações financeiras aplicáveis (BO, DRE, DFC, DVA e DMPL) integrados e desdobrados na organização para permitir o acompanhamento de indicadores.	R\$ 4.250.000,00	23/08/2023	18 meses - 22/02/25	Em andamento
Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG	PE 500-H20172	4570019151	4570019151	Serviços de consultoria para identificação de riscos críticos aderentes ao setor elétrico com impacto na CEMIG.	R\$ 304.000,00	27/09/2023	26-09-24 (12 meses)"	Em andamento
Fundação Butantan	Inexigibilidade	074/2023	074/2023	Serviços auditoria financeira independente, objetivando a verificação do cumprimento de todas as regras contábeis e fiscais, obrigações acessórias e respectivas formalidades exigidas pela legislação.	R\$ 220.000,00	04/10/2023	03/10/2024 (12 meses)	Em andamento
Município de Belo Horizonte - Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura (SMOBI)	023/2023	074/2023	074/2023	Serviços de verificação independente do contrato de concessão celebrado entre o Município de Belo Horizonte e empresa de direito privado, denominada concessionária - PPP Iluminação Pública.	R\$ 3.820.636,9 1º aditivo - Retificação R\$ 3.820.580,47	17/11/2023	57 meses (25/07/2028)	Em andamento
Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte - CAERN	Inexigibilidade de Licitação nº 033/2023	23.01945	"23.01945"	Prestação dos serviços técnicos especializados de consultoria econômico-financeira para assessoramento na adequação das relações contratuais da prestação de serviços da CAERN.	R\$ 16.500,00	27/10/2023	Execução: 240 dias vigência mais:120 dias (27/10/2024) 1º aditivo: 194 dias	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Serviço Nacional se Aprendizagem so Cooperativismo no Estado so Rio Grande do Norte - SESCOOP/RN"	Processo de Inexigibilidade nº 113/2023	Processo de Inexigibilidade nº 113/2023	PROCESSO DE INEXIGIBILIDADE Nº 113/2023	Prestação de serviço de consultoria visando a modelagem econômico-financeira, na modalidade semipresencial, com carga horário de 500h (quinhentas horas), de caráter personalizado e exclusivo para a UNIMED NATAL.	R\$ 192.300,00	08/11/2024	6 meses 1º aditivo - 6 meses (07/11/24)	Em andamento
Caixa Econômica Federal - CEF	Inexigibilidade	9209/2023	9209/2023	Prestação de serviços de assessoramento nas ações de recuperação de crédito e reestruturação financeira da Concessionaria SPMAR S.A. - Em Recuperação Judicial.	R\$ 450.000,00	11/12/2023	12 meses (10/12/2024)	Em andamento
Caixa Seguridade Participações S.A.	Inexigibilidade	05982.8050/2023-0	05982.8050/2023-0	Assessoria especializada para (i) Elaboração de Cenários de Negociação, (ii) Avaliação Econômico-Financeira e (iii) Estruturação e Condução de Transação de Desinvestimento em relação às empresas Too Seguros S.A. ("Too Seguros") e PAN Corretora de Seguros Ltda. ("PAN Corretora"), em conjunto denominadas.	R\$ 1.180.000,00	06/11/2023	12 meses (05/11/2024)	Em andamento
IFC - Banco Mundial	RFP #0002001624	Contract 7210949	Contract 7210949	Healthcare and Engineering Consultant ("Technical Consultant" or "Consultant") to advise it in the structuring of a Public-Private Partnership (PPP) Project ("MG Healthcare Complex PPP" or "Project") in the city of Belo Horizonte, Minas Gerais, Brazil at request of the State Government through its.	R\$ 4.575.200,00	21/11/2023	14 meses (15/01/2025)	Em andamento
Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV S.A."	Pregão Eletrônico nº 902/2023	Contrato nº 01.036394.2023	CONTRATO Nº 01.036394.2023	Consultoria especializada em Service and Organization Control 2 (SOC 2) para os ambientes da GovCloud existentes nos Data Centers de SP e DF.	R\$ 452.867,00	07/12/2023	60 meses (06/12/2028)	Em andamento
Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos - SEAMA	Inexigibilidade	008/2023	008/2023	Profissionais de assessoria e consultoria, de natureza singular, visando a modelagem econômica e jurídica e apoio à elaboração do edital de Concessão dos Parques Estaduais da Cachoeira da Fumaça, Forno Grande, Itaúnas, Paulo César Vinha, Mata das Flores e Pedra Azul, incluindo a elaboração e criação de plano de negócios que garanta o equilíbrio econômico-financeiro da...	R\$ 860.6250,00	27/12/2023	Execução: 12 meses vigência: 15 meses (26/03/2025)	Em andamento
Banco Interamericano de Desarrollo - BID	RG-T4199-P001	Convenio Marco de Consultoría Convenio nº RG-T4199-P00	CONVENIO MARCO DE CONSULTORÍA Convenio nº RG-T4199-P001	Contrato Marco de Servicios de Consultoría para brindar apoyo al BancoInteramericano de Desarrollo (BID) en el desarrollo de marcos regulatorios oestructuración de proyectos bajo el mecanismo de asociaciones públicoprivadas (APP).	USD 300.000,00 Aproximadamente R\$ 1.498.680,00	29/03/2024	24 meses (01/04/2026)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	STATUS/ OBSERVAÇÕES
Banco Nacional se Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	RFP 09/2023	Contrato OCS nº 084/2024	CONTRATO OCS Nº 084/2024	SERVIÇOS TÉCNICOS especializados para a estruturação de PROJETO de prestação dos SERVIÇOS DE SANEAMENTO de acordo com o MODELO DE NEGÓCIOS, visando sua universalização, e dos SERVIÇOS OPERACIONAIS, para as MICRORREGIÕES - PROJETO GOIÁS.	Consórcio R\$ 4.802.400,00 EY - 41,61% - R\$ 1.998.240,00	26/03/2024	36 meses (25/06/2027)	Em andamento
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES	RFP 09/2023	Contrato OCS nº 086/2024	CONTRATO OCS Nº 086/2024	SERVIÇOS TÉCNICOS especializados para a estruturação de PROJETO de prestação dos SERVIÇOS DE SANEAMENTO de acordo com o MODELO DE NEGÓCIOS, visando sua universalização, e dos SERVIÇOS OPERACIONAIS, para as MICRORREGIÕES - PROJETO.	Consórcio R\$ 5.518.080,00 EY - 39,67% - R\$ 2.188.800,00	26/03/2024	36 meses (25/06/2027)	Em andamento
Caixa Cartões Holding S.A.	Rito Competitivo em Atividade Finalística	D.8035.0002/2024	D.8035.0002/2024	Prestação de serviços de assessoria técnico especializados, por pessoa jurídica, à CAIXA Cartões Holding S.A., para projeto referente à vertical de negócios de Fidelidade, contemplando: estudo de mercado de Fidelidade e players, modelos de negócios de Fidelidade, análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) de cada um dos modelos, plano de negócios, análise econômico-financeira (Valuation), serviços de assessoramento e eventualmente atualização das etapas.	R\$ 1.880.000,00	08/02/2024	12 meses (07/02/2025)	Em andamento
Caixa Econômica Federal - CEF	Atividade Finalística	Contrato nº 282/2024	CONTRATO N.º 282/2024	Prestação de serviços especializados para a estruturação de modelo de negócio para atuação da CAIXA na modalidade Aposta de Quota Fixa (Apostas Esportivas) e assessoramento no processo de seleção de fornecedor ou parceiro para o produto.	R\$ 2.150.000,00	26/01/2024	12 meses (25/01/2025)	Em andamento
CEMIG Geração E Transmissão S.A. - CEMIG GT	Inexigibilidade de Licitação: 510-E17471	Contrato nº 4320000412/510	CONTRATO Nº 4320000412/510	Serviço de Fairness Opinion	R\$ 518.950,44	06/02/2024	Execução: 30 dias 12 meses (05/02/2025)	Em andamento
Serviço Social Autônomo Paraná Projetos	Inexigibilidade de Licitação Nº 04/2024	010/2024	010/2024	Contratação de consultoria para apoio na avaliação, desenvolvimento, gestão, diagnóstico e acompanhamento de toda a carteira de projetos estruturantes da Secretaria de Estado do Planejamento do Paraná - SEPL.	R\$ 6.000.000,00	22/05/2024	24 meses (21/05/2026)	Em andamento
Serviço Social Autônomo - PARANAEDUCAÇÃO	Pregão Eletrônico nº. 08/2024	Contrato nº 17/2024	CONTRATO Nº 17/2024	Contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços de verificação independente nos contratos do projeto piloto Parceiros da Escola.	R\$ 42.499,80	04/06/2024	12 meses (03/06/2025)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Secretaria de Parcerias e Concessões - SEPAR"	Palácio Piratini, Praça Marechal Deodoro, s/ nº, Porto Alegre/RS	Cooperação	Termo de Cooperação FPE Nº 2024/2971	Estruturação e criação de estratégias e governança adequada para o recebimento de fundos que farão parte da reconstrução e transformação do Estado, garantindo governança, visibilidade e credibilidade para possibilitar a captação de entes privados e bancos.	N/A	28/05/2024	180 dias (28/11/2024)	Em andamento
Banco Nacional De Desenvolvimento Econômico Social - BNDES"	com sede em Brasília, Distrito Federal, e serviços no Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, na Avenida República do Chile, nº 100, Centro	Cooperação	Acordo de Cooperação nº D-121.2.0025.24,	Entre o BNDES e o/a EY, com vistas à participação do BNDES na iniciativa de aplicação de recomendações da TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) no setor financeiro, com o suporte da EY, no âmbito da...	N/A	04/06/2024	12 meses (04/06/2025)	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Av. Republica do Chile, n 100, CEP n 20.031-917	Contratação Direta	OCS nº 0159/2024	Contratação de serviços técnicos necessários à estruturação e modelagem do projeto destinado à desestatização da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. - TRENSURB [SERVIÇO B].	R\$ 3.034.200,00	13/05/2024	36 meses (12/05/2027)	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Av. Republica do Chile, n 100, CEP n 20.031-917	RFP 001/2024	OCS nº 189/2024	Contratação de serviços técnicos especializados para a estruturação de PPP no setor de educação da Rede Estadual de Minas Gerais.	Consórcio R\$ 6.622.500,00 EY - 37,37%- R\$ 2.475.000,00	07/06/2024	36 meses (06/06/2027)	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Av. Republica do Chile, n 100, CEP n 20.031-917	RFP 017/2023	OCS nº 157/2024	Prestação de serviços técnicos necessários à estruturação de projeto de concessão de serviços portuários no Porto Organizado de Santos.	Consórcio R\$ 4.083.000,00 EY - 50,01%- R\$ 2.042.000,00	17/05/2024	24 meses (16/05/2026)	Em andamento
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Av. Republica do Chile, n 100, CEP n 20.031-917	RFP 010/2023	Contrato OCS 163/2024	Contratação de estudos técnicos necessários à proposição de modelo para valorização de ativos imobiliários de propriedade da Fundação Universidade de Brasília. (UNB).	Consórcio R\$ R\$ 1.620.000,00 EY - 48,46% - R\$ 785.052,00	22/05/2024	36 meses (21/05/2027)	Em andamento
Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais - CODEMGE	sede em Belo Horizonte/MG, na Rodovia Papa João Paulo II, 4001, 6º andar do Edi cio Gerais - Cidade Administra va de Minas Gerais, Bairro Serra Verde, CEP 31630-901	Procedimento das Estatais (MDE) nº 14/2024	11534	Prestação de serviços de elaboração dos estudos técnicos de modelagens para estruturação de futura concessão da infraestrutura dos terminais e estações MOVE da Região Metropolitana de Belo Horizonte - Minas Gerais.	R\$ 3.249.000,00	26/04/2024	Execução: 11 meses 12 meses (26/04/2025)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Fundo de Desenvolvimento da Infraestrutura Regional Sustentável - FDIRS	ST SAUS, Quadra 3, Bloco O, 11º andar, Asa Sul, Brasília-DF, CEP: 70.079-900	Contratação Direta	Master Service Agreement (MSA)	O presente escopo compreende as atividades a serem executadas pela EY como consultora do FDIRS para fins de Prospecção e Seleção de Projetos Apoiáveis; Habilitação e Seleção das Instituições Estruturadoras; e Suporte na Gestão do Portfólio do Fundo.	1/12 de 0,10% do Patrimônio Líquido do FDIRS mensais, a serem pagos ao fim de cada mês (ciclo de 30 dias), caso o Patrimônio Líquido do FDIRS seja de R\$0,00 a R\$1.499.999,99, como honorários mensais mínimos de R\$55.000,00 (cinquenta e cinco mil reais) mensais, a serem pagos ao fim de cada ciclo de 30 dias;	20/06/2024	12 meses (20/06/2025)	Em andamento
					1/12 de 0,09% do Patrimônio Líquido do FDIRS mensais, a serem pagos ao fim de cada mês (ciclo de 30 dias), caso o Patrimônio Líquido do FDIRS seja de R\$1.500.000.000,00 a R\$2.499.999,99			
					1/12 de 0,08% do Patrimônio Líquido do FDIRS mensais, a serem pagos ao fim de cada mês (ciclo de 30 dias), caso o Patrimônio Líquido do FDIRS seja.			
CAIXA DTVM - Caixa Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A. - CAIXA ASSET	situada na Avenida Paulista, 750, 8º andar, São Paulo/SP, CEP 01310-908	Inexigibilidade	Contrato nº 5679.01.01.2024	Prestação de serviços de Consultoria Especializada para assessorar as análises técnicas, desde o aprofundamento dos estudos até a formalização contratual, para o projeto da Solução CAIXA Investimentos pelo período de 18 (dezoito) meses.	R\$ 1.760.000,00	19/06/2024	18 meses (19/12/2025)	Em andamento
Caixa Econômica Federal - CEF	Setor Bancário Sul, Quadra 1, Lote 2, Bloco L, 7º andar - Asa Sul - Brasília, - CEP 70070-110	Inexigibilidade	Contrato nº 4985/2024	Prestação de serviços técnicos financeiros especializados necessários para subsidiar a execução da esteira de Cessão de Créditos na modalidade “Single Name”, no âmbito do segmento Atacado da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.	R\$ 978.000,00	15/05/2024	9 meses (14/02/2025)	Em andamento
CEMIG Distribuicao S.A.	sede em Belo Horizonte/MG, na Avenida Barbacena, 1200 - 17º andar - Ala A1, bairro Santo Agostinho	Licitação Dispensada em Razão do Valor Contratado	4780021199	Serviço de consultoria para diagnóstico da metodologia de auditoria contínua implementada pela Cemig, com indicação de benchmarking com melhores práticas, pontos de melhoria e emissão de relatório que contenha o mapeamento do cenário atual e as recomendações idadaspC.	R\$ 70.000,00	26/06/2024	31/12/2024	Em andamento
BNB - Banco Do Nordeste do Brasil S.A.	Av. Dr. Silas Munguba, nº 5.700, Passaré, CEP: 60.743-902, Fortaleza - CE	Inexigibilade	Contrato nº 2024/135	Contratação de serviços técnicos especializados em assessoria financeira para assuntos inerentes a atividades relacionadas à Gestão de Recursos de Terceiros.	R\$ 2.217.364,71	18/06/2024	6 meses (09/12/2024)	Em andamento
DESENVOLVE SP - Agencia de Fomento do Estado de Sao Paulo S.A.	Capital do Estado de Sao Paulo, na Rua da Consolação, n 2 371	Pregão Eletrônico nº 90003/2024	Contrato Gepin.2 nº 021/2024	Prestação de serviços de consultoria tributária.	R\$ 400.000,00	26/06/2024	18 meses (25/12/2025)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912,	Licitação nº 7002641879	5,90001E+13	Prestação de serviços de apoio às atividades de gestão de categorias e estratégia de contratação.	R\$ 3.832.000,00	26/03/2020	30/11/2024	Em andamento
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003089964	5,90001E+13	Estudos de competitividade de preço para os Serviços Especiais ofertados pela Petrobras em projetos em consórcio com outras empresas do setor de óleo e gás onde atua como operadora, como parte do escopo de Atendimento Logístico Offshore.	R\$ 2.242.373,20	24/08/2020	29/03/2024	Encerrado
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003427691	5,90001E+13	Projeto BOTO FY21 - Serviços técnicos de tecnologia forense para a ação judicial movida por EIG ENERGY FUND ("EIG") em face da PETRÓLEO BRASILEIRO S/A - PETROBRAS ("PETROBRAS") em Washington - DC/Estados Unidos.	R\$ 2.929.695,00	26/03/2021	25/12/2024	Em andamento
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003679356	5,90001E+13	Prestação de Serviços de concepção, desenvolvimento e sustentação de soluções digitais, utilizando práticas ágeis de desenvolvimento de software.	R\$ 246.862.668,8	06/04/2022	05/04/2025	Em andamento
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003772590	5,90001E+13	Assessoria Financeira - Fibra Óptica (Projeto Prisma).	Min R\$ 1.800.000,00 Máx R\$ 5.510.000,00	24/05/2022	23/05/2024	Suspenso
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003806671	5,90001E+13	Serviços de Avaliação de SMS em Projetos de Aquisição, Parcerias, Desinvestimentos, Desativação ou Descomissionamentos de Ativos.	R\$ 3.213.700,80	23/06/2022	22/06/2025	Em andamento
Petróleo Brasileiro S.A.	Avenida República do Chile, 65 - Rio de Janeiro, RJ - CEP 20031-912	Licitação nº 7003799442	5,90001E+13	Assessoria Financeira - Mineração (Projeto Uirapuru).	Min R\$ 5.714.000,00 Máx R\$ 6.650.000,00	27/06/2022	26/06/2024	Suspenso
Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG.	Praia do Flamengo nº 200 - 25º andar, Flamengo, Rio de Janeiro - RJ	Licitação nº 7003868464	4500068498	Análise de Risco Cibernético para os Ambientes, Sistemas e Redes de Automação Industrial.	R\$ 850.678,50	04/05/2023	03/05/2026	em andamento
Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil S.A. - TBG.	Praia do Flamengo nº 200 - 25º andar, Flamengo, Rio de Janeiro - RJ	Licitação nº 1714352	4500069734	Dimensionamento de efetivo (Headcount) da TBG.	R\$ 378.000,00	09/04/2024	30/09/2024	Em andamento

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Município de Belo Horizonte - Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura (SMOBI)	Rua dos Guajajaras, 1107 - 15º andar - Lourdes - 30180-105 - Belo Horizonte/MG	Concorrência 037/2016	AJ 34/2017	Serviços de verificação independente do contrato de concessão celebrado entre o Município de Belo Horizonte e empresa de direito privado, denominada concessionária - PPP Iluminação Pública.	R\$ 6.999.997,00 5 apostilamentos em 2022 = total de R\$ 811.911,86 2º Aditivo: R\$ 2.497.655,50	01/12/2017	Contrato: 60 meses - 01/12/2022 2º Termo Aditivo: 12 meses (30/11/2023)	Encerrado
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	Av. Republica do Chile, n 100, CEP n 20.031-917 - (21) 2172-8657 / 3747-9959	Pregão Eletrônico nº 44/2019	OCS nº 070/2020	Serviços necessários para a realização de estudos para a desestatização da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. - TRENSURB [SERVIÇO A].	R\$ 200.000,00 1º apostilamento: 208.622,40 2º apostilamento: R\$ 231.025,32 3º apostilamento: R\$ 244.657,43	26/03/2020	Contrato: 36 meses 26/03/2023 1º aditivo: 120 dias (13/07/2023) 2º aditivo: 60 dias (13/09/2023) 3º aditivo: 90 dias (13/12/2023) 4º aditivo: 30 dias	Encerrado
Caixa Econômica Federal - CEF	situada na SBS, QD. 1, LT 2, BLOCO L, Edifício Filial - Asa Sul 7º Andar, Brasília/DF, CEP 700.070-110	PE 196/5688-2022	4756/2022	Prestação de serviços de consultoria especializada para avaliação da função (estrutura, pessoas, orçamento, processos e sistemas) de Auditoria Interna da CAIXA em comparação com as melhores práticas de mercado, nacional e internacional, e fornecimento de insumos, metodologias e ferramentas que possibilitem a automação e inovação de processos.	R\$ 1.260.000,00	27/06/2022	12 meses (26/06/2023) 1º aditivo (04/01/2024)	Encerrado
CPRM - Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais	Avenida Pasteur, 404 CEP 22290 255 Urca - Rio de Janeiro, RJ, Brasil	Edital nº 001/2022	14/2023	PDTI - Plano Diretor de Tecnologia da Informação para a CPRM - Serviço Geológico do Brasil, de modo que esta empresa, através deste instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão de recursos e processos de tecnologia da informação, possa atender a suas necessidades informacionais, em um determinado.	R\$ 495.000,00	13/01/2023	6 meses (12/07/2023)	Encerrado
BRB - Banco de Brasília S.A.	sede em Brasília-DF, no Centro Empresarial CNC - ST SAUN, Quadra 5, Lote C, Blocos B e C - Brasília -DF CEP 70.091-900, inscrito no CNPJ sob o nº 00.000.208/0001-00	Inexigibilidade	255/2022	Contratação de serviços profissionais de consultoria em SOX para identificar as adequações necessárias aos preceitos da Lei Sarbanes-Oxley, visando o aprimoramento dos controles internos, especialmente os contábeis, e governança empresarial, em alinhamento.	R\$ 789.000,00	19/07/2022	12 meses (18/07/2023)	Encerrado
Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte - CAERN	Avenida Senador Salgado Filho, n.º 1555, nesta cidade do Natal, Capital do Estado do Rio Grande do Norte	Processo de Inexigibilidade nº 0015/2022	Contrato nº 22.01361	Contratação de serviços técnicos especializados de assessoria econômico-financeira na implementação da primeira fase do plano de captação de recursos, para atendimento ao Decreto Federal nº 10.710, de 31 de maio de 2021, que estabelece o prazo de 31 de dezembro de 2022 para captação dos recursos suficientes para as despesas de capital a serem realizadas até 31 de dezembro de 2026 (primeira fase do plano de captação de recursos exigido no referido Decreto)	R\$ 1.815.000,00	01/07/2022	10 meses (execução) 14 meses (vigência) - 28/08/2023	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Banco da Amazônia - BASA	Avenida Presidente Vargas, n. 800, Bairro Campina, Centro, CEP 66017-000, Belém-PA / Leandro Eduardo Valente dos Santos - (91) 4008-2832 / leandro.santos@bancoamazonia.com.br	PE 2020/013	2020/125	Contratação de empresa especializada para a prestação de serviço de consultoria fiscal/tributária para o Banco da Amazônia.	R\$ 422.000,00 1o aditivo: 422.000,00 2o aditivo: 422.000,00	05/08/2020	Execução: 15 dias 1º aditivo: 12 meses 04/08/2022 2º aditivo: 12 meses"	Encerrado
Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação - SEMDUH	com sede, foro e administração nesta Capital à Rua Desembargador Pires de Castro n. 688, Centro/Sul, Teresina - Piauí, CEP: 64.000-390, inscrita no CNPJ do MF sob o nº 06.554.869/0020-27	Concorrência Pública nº 002/2019-SEMDUH/PMT	Contrato nº040/2020-SEMDUH/PMT	Prestação de serviço de verificação independente na aferição do desempenho e qualidade do contrato de concessão celebrado entre o Município de Teresina e empresa de direito privado denominada concessionária.	R\$ 5.163.212,00	18/11/2020	17/11/2025	Encerrado
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN	Rua Caldas Júnior n.º 120 - 18º andar em Porto Alegre/RS 51 3215.5605 - Alexandre Pereira Wiltgen 51 3215.5774	Edital de Concorrência 0020/2017	Contrato de Serviços 114/18	Consultoria tributária e planejamento tributário.	Contrato: R\$ 296.700,00 1º aditivo: R\$ 296.700,00 2º aditivo: R\$ 319.295,78 3º aditivo: R\$ 359.970,86 4º aditivo: R\$ 397.911,79	05/07/2018	Contrato: 12 meses 05/07/2019 1º aditivo: 12 meses 04/07/2020 2º aditivo: 12 meses 03/07/2021 3º aditivo: 12 meses 02/07/2022 4º aditivo: 12 meses	Encerrado
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - ITI	PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - CASA CIVIL SCN - Quadra 2 Bloco E - 70712-905 - Brasília/DF Telefone: (61) 3424-3853 / 3926 / 3875 - iti.gabinete@iti.gov.br	Pregão Eletrônico nº 009/2018	14/2018	Contratação de Empresa especializada para prestação de serviços de auditoria de conformidade na Autoridade Certificadora Raiz - AC RAIZ, com base nos documentos principais DOC-ICP-01 e DOC-ICP-02.	R\$ 567.000,00 1º aditivo (acréscimo de serviços) = R\$ 87.600,00 total: R\$ 654.600,00 2º apostilamento: R\$ 677.044,99 (reajuste e acrescimo de serviços) 3º aditivo (exclusao de escopo): total R\$ 465.635,50 4º Aditivo: valor anual 476.990,17 4º apostilamento - valor anual 523.161,24 5º aditivo: valor anual 487.602,08	06/09/2018	Contrato: 12 meses 11/09/ 2019 1º aditivo: 12 meses 11/09/2020 2º aditivo: 12 meses 11/09/2021 4º aditivo: 12 meses 11/09/2022 5º aditivo: 12 meses 11/09/2023	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - PBH	Av. Afosno Pena 1212, Centro - Belo Horizonte / MG - CEP: 30130-908 +55 31 3277-8875	Concorrência nº 2016/004	1263/2017	Serviços de verificação independente do contrato de concessão, celebrado entre o município de Belo Horizonte e empresa de direito privado denominada concessionária. (PPP Educação).	R\$ 5.970.000,00 1º aditivo - redução : R\$ 5.696.856,72 3º aditivo: acréscimo de R\$ 619.876,30	24/04/2017	Contrato: 60 meses 23/04/2022 Suspensão por 15 meses Aditivo: 22/07/2023	Encerrado
Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG	Rua Carangola, 606, Bairro Santo Antônio, Belo Horizonte / MG / Contato: Mauricio Gonçalves Soares Presidente da Comissão Permanente de Licitações - CPLI Fone: (31) 3250-1636 - Cel: xxx 31 99737 7475 E-mail: cpli@copasa.com.br	PE 05.2023.0277	SAP 4600078403	Prestação de serviços de Inventário Rotativo em almoxarifados (centro de custeio, centro de Investimento, centro Vegetativo e Sobra Disponível) na COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS - COPASA MG.	R\$ 529.931,25	17/08/2023	08/12/2023	Encerrado
European Investment Bank - EIB	98-100, boulevard Konrad Adenauer, L-2950 Luxembourg	N/A	15143/PO	Services under the consultancy Assignment “Brazil Regional Water Companies Financial Analysis”.	EUR 25.900,00		Término em 28-02-2024	Encerrado
SEBRAE	Setor de Grandes Áreas Sul, SGAS, Quadra 605 - Conjunto A, Asa Sul, Brasília/DF - CEP: 70.200-904	Contratação Direta nº 99157.12	AF n. 216/2023	1) minuta de revisão e atualização do Código de Ética do Sistema SEBRAE, considerando as melhores práticas do mercado privado e público. 2) minuta final de Regimento Interno da Comissão de Ética para normatizar o seu funcionamento, processos e demais regras da instância competente para processar e julgar denúncias relacionadas ao descumprimento do...	R\$ 16.302,00	08/08/2023	1 mês	Encerrado
BANESE - Banco do Estado de Sergipe S.A.	Rua Olímpio de Souza Campos Júnior, nº 31, Bairro Inácio Barbosa, CEP 49040-840, Aracaju/SE	Inexigibilidade nº 019/2023	4600002660	Contratação de serviços técnicos especializados de elaboração de relatório de asseguaração razoável acerca do cumprimento das obrigações assumidas junto ao Bacen, constantes no Termo de Compromisso assinado entre o Bacen e Banese em 18 de maio de 2023.	R\$ 337.000,00	21/08/2023	6 meses (21/02/2024)	Encerrado
Companhia Estadual de Águas e Esgotos - CEDAE	Av. Presidente Vargas, 2655 - Cidade Nova - CEP 20.210-030	Dispensa de Licitação DL nº 006/2023 (DPR)	Contrato nº140/2023	Contratação de auditor independente que ateste, sob sua responsabilidade, a adequação do demonstrativo de cálculo dos indicadores econômico-financeiros aos parâmetros e aos índices referenciais mínimos previstos no Art.	R\$ 93.000,00	20/12/2023	30 dias	Encerrado
Companhia Pernambucana de Gás - COPERGÁS	Avenida Conselheiro Aguiar, 1748, Boa Viagem, Recife/PE, CEP: 51111-010	Inexigibilidade nº 017/2023"	Contrato Pre nº 019.23	Elaboração do planejamento estratégico, diligência financeira, contábil, previdenciária, tributária, trabalhista, contenciosa e regulatória, validação dos procedimentos e controles dos contratos, além da revisão do cenário regulatório no qual se insere a Companhia Pernambucana.	R\$ 1.900.000,00	21/06/2024	execução: 70 dias vigência: 90 dias (21/09/2024)	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG	Rua Carangola, 606, Bairro Santo Antônio, Belo Horizonte / MG / Contato: Mauricio Gonçalves Soares Presidente da Comissão Permanente de Licitações - CPLI Fone: (31) 3250-1636 - Cel: xxx 31 99737 7475 E-mail: cpli@copasa.com.br	LF - 1120200098	211094	Prestação de serviços de consultoria e assessoria tributária para prestar os serviços técnicos especializados necessários para identificar e proceder a recuperação de créditos tributários, inclusive elaborando as retificações de obrigações acessórias que forem necessárias, bem como proceder a avaliação, revisão e elaboração de diagnóstico fiscal de forma a orientá-la na otimização das suas despesas fiscais, no âmbito da Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG e da sua subsidiária Copasa Serviços de Saneamento Integrado do Norte e Nordeste e Minas Gerais S/A - COPANOR, ambas obrigadas ao Lucro Real e à não.	R\$ 1.317.865,03 (6,1%) 1º Aditivo: Acréscimo de R\$ 87.500,00 representando total do contrato de R\$ 1.405.365,03 (6,6%) R\$ 4.752.704,50 (acréscimo de R\$ 3.347.339,47)"	08/06/2021	12 meses 1º Aditivo: Prorrogado por 6 meses (Vencimento em 18/12/2022) 2º Aditivo: Prorrogado por 12 meses (Vencimento em 18/12/2023)	Encerrado
CEF	SBS, Quadra 1, Lote 2, Bloco L, 7.º andar, Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-110	Inexigibilidade	040/2023	Prestação de serviços Técnicos Financeiros Especializados ("Serviços Especializados") necessários para subsidiar a estruturação do Processo de Cessão de Créditos ("Processo de Cessão" ou "Processo") nas modalidades (i) Single Names, no âmbito do segmento Atacado da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ("CAIXA") e (ii) Cessão Onerosa, sem coobrigação, de carteiras de créditos não performados de produtos da CAIXA, Varejo e Atacado ("Cessão de Carteira"); (em conjunto, Single Names e Cessão de Carteira chamados de "Cessão de...	R\$ 1.240.000,00	05/01/2023	12 meses (04/01/24)	Encerrado
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará - TJCE	Av. General Afonso Albuquerque Lima S/N - Cambeba Cep: 60822-325, Fortaleza-CE	SQC (4.3)	107-2022	Consultoria para Definição do Modelo de Atendimento. Prestação de consultoria e serviços em planejamento e humanização do atendimento nos meios presenciais e eletrônicos do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.	R\$ 1.039.000,00 2º aditivo - acréscimo R\$175.000,00 total: R\$ 1.214.000,00	25/11/2022	12 meses (28/11/2023) 2º aditivo - 4 meses (28/03/24)	Encerrado
Secretaria de Estado da Fazenda - Sergipe - SEFAZ/SE	Avenida Tancredo de Almeida Neves, s/n, Edifício Sálvio Oliveira, Centro Administrativo Augusto Franco, nesta Cidade de Aracaju	Inexigibilidade 10/2023	Contrato n. 11/2023	Assessorar a contratante na revisão de projetos, na elaboração de análises técnicas e demais atividades relacionadas ao processo de licitação do serviço de saneamento básico no Estado de Sergipe, incluindo a revisão da qualidade dos produtos entregues pelo BNDES e a Assessoria estratégica na condução do...	R\$ 1.234.824,00	21/08/2023	7 meses (22/03/2024)	Encerrado
Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A. - BANRISUL	sede na Rua Capitão Montanha, nº 177, Bairro Centro - CEP 90.010-040, em Porto Alegre/RS	Inexigibilidade	0101159/2023	Prestação de Serviços de Consultoria Tributária relativas à distribuição de reservas de lucros de exercícios no Grupo Banrisul, empresas controladas.	R\$ 180.000,00	18/10/2023	17/04/2024 (6 meses)	Encerrado
Companhia Estadual se Águas e Esgotos - CEDAE	Av. Presidente Vargas, 2655 - Cidade Nova - CEP 20.210-030	Dispensa de Licitação DL nº 006/2023 (DPR)	Contrato Ni nº 140/2023	Contratação de auditor independente que ateste, sob sua responsabilidade, a adequação do demonstrativo de cálculo dos indicadores econômico-financeiros aos parâmetros e aos índices referenciais mínimos previstos no art.	R\$ 93.000,00	26/12/2023	30 dias (25/01/24)	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Companhia Estadual de Águas e Esgotos - CEDAE	Av. Presidente Vargas, 2655 - Cidade Nova - CEP 20.210-030	Inexigibilidade de Licitação II nº 001/2024"	Contrato Ni nº 006/2024	Contratação de empresa para a prestação de serviços de auditoria para correção e reapresentação das ressalvas incluídas no relatório de auditoria sobre as demonstrações financeiras ("dfs") referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022, as quais foram protocolizadas pela administração da cedae no sistema de informações periódicas e eventuais - ipe da cvm.	R\$ 300.000,00	04/03/2024	30 dias (04/04/24)	Encerrado
Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP	com sede nesta Capital, na Rua Costa Carvalho, 300	Dispensa de licitação em razão do valor	Carta Contrato FSCS nº 02407/23	Prestação de serviços de consultoria para elaboração e condução de workshop de gestão de riscos corporativos.	R\$ 37.200,00	Novembro 2023	60 dias	Encerrado
Companhia Pernambucana de Saneamento Compesa	Av. Cruz Cabugá, nº. 1387, Santo Amaro, Recife/PE	Inexigibilidade de Licitação (IL nº 012/2022 GEC)	CT.PS.22.2.345	Prestação de serviços técnicos especializados de consultoria e assessoria para captação dos recursos previstos para o plano de negócio da compesa.	R\$ 1.554.000,00	18/08/2022	Execução: 06 meses vigência: 10 meses 17/06/2023 1º aditivo: Vigência: 10 meses	Encerrado
Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais - BDMG	Rua Bahia 1600, Bairro de Lourdes	33/2018	4647/2019	Auditoria Independente.	R\$ 738.000,00 1º aditivo: 737.327,52 2º aditivo acréscimo: R\$93.569,14 3º aditivo decréscimo: R\$34.409,23 4º aditivo: R\$845.073,16 5º aditivo: R\$1.002.073,27 6º aditivo: acréscimo R\$53.115,25 - valor anual de R\$1.055.188,52 7º aditivo: decréscimo R\$ 11.151,16 - valor anual de R\$ 1.092.585,09 valor global em R\$ 4.527.334,20	14/05/2019	Contrato: 12 meses 02/06/2020 1º aditivo: 12 meses 03/06/2021 4º aditivo: 12 meses 03/06/2022 5º aditivo: 12 meses 03/06/2023 7º aditivo: 12 meses	Encerrado
PNUD	Casa das Nações Unidas no Brasil, Setor de Embaixadas Norte, Quadra 802 Conjunto C, Lote 17	JOF 4111/2022	BRA10/1474/40103 /1475/40105/2022	Consultancy services for the diagnosis and assessment of the spatial model and the planning management system: subsidies for the Porto Alegre Masterplan revision.	R\$ 6.504.447,84 1º aditivo: R\$ 7.303.178,96	28/10/2022	10/10/2023 1º aditivo: 31/05/2024 2º aditivo: 30/06/2024	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
BADESUL Desenvolvimento	Rua General Andrade Neves, 175 - Porto Alegre Fone: 51 3284.5800	Pregão Eletrônico 0019/2018	002/2019	Assessoria e Consultoria Fiscal/Tributária.	O valor por hora é de R\$ 206,66 totalizando R\$ 227.326,00 1º aditivo: reajuste hora = R\$ 215,32 redução - R\$ 189.481,60 2º aditivo: reajuste hora = R\$ 225,14 Valor total R\$ 247.654,00 3º aditivo: reajuste hora R\$ 248,51 valor total: R\$ 273.361,00 4º aditivo: reajuste hora R\$ 262,851 valor total: R\$ 273.361,00 5º aditivo: reajuste de valor fiscal.	02/11/2019	Contrato: 12 meses 10/02/2020 1º aditivo: 12 meses 10/02/2021 2º aditivo: 12 meses 10/02/2022 3º aditivo: 12 meses 10/02/2023 4º aditivo: 12 meses 11/02/2024	Encerrado
Saneamento se Goiás S/A - SANEAGO	Av. Fued José Sebba, n. 1.245, setor Jardim Goiás, Goiânia-GO	Contratação Direta nº 11.879/2023	30000312/2023	Para a comprovação da capacidade financeira da SANEAGO, conforme metodologia e procedimentos definidos pelo Decreto Federal nº 11.598, de 12 de julho de 2023, nas quantidades e valores contidos no Processo nº 11879/2023 e na Proposta da...	R\$ 2.334.000,00	01/09/2023	12 meses 01/09/2024	Encerrado
CEAGESP - Companhia de Entrepósitos e Armazéns Gerais de São Paulo	Avenida Doutor Gastão Vidigal, nº 1.946, CEP 05316-900, na Vila Leopoldina, no município de São Paulo	Inexigibilidade	Contrato nº 098/23-2362-2312-22-030-10-1	Contratação de empresa para prestação serviços de consultoria para avaliação do passivo atuarial da CEAGESP em relação ao grupo que faz jus ao complemento de renda do INSS, para fins de atendimento às regras do Pronunciamento Técnico CPC33 - Benefícios aos Empregados, avaliação em relação ao plano de assistência médica para uma população de 520 funcionários ativos e 145 aposentados e pensionistas, e emissão de laudo atuarial sobre estas.	R\$ 57.000,00	27/12/2023	12 meses (26/12/2024)	Encerrado
Banco do Brasil	GERÊNCIA EXECUTIVA GESTÃO DE CONTRATAÇÕES, COM SEDE NO SAUN, QUADRA 05, BLOCO B, 13º ANDAR, TORRE CENTRAL, EDIFICIO BB, ASA NORTE, BRASILIA (DF), CEP: 70.040-912, AO FINAL QUALIFICADOS E, DO OUTRO LADO	Inexigibilidade de Licitação nº 2021/02066 (8558)	2021/8558-0048	Prestação de serviços especializados de asseguaração limitada, com análise do programa de Gestão de Risco Operacional de acordo com o Princípio 17 do BIS, execução de testes de efetividade dos controles relativos à compensação de cheques e revisão.	R\$ 490.000,00 1º aditivo: R\$ 245.000,00	12/08/2021	24 meses 11/08/23 1º aditivo: 12 meses 12/08/24	Encerrado
SERPRO	SGAN Quadra 601, Módulo V, CEP 70.836-900, Brasília/DF, inscrito no CNPJ nº 33.683.111/0001-07	Contratação Direta	Registro nº 190371	Contratação da ação educacional “Práticas Ambientais e Compromisso com Acessibilidade- Jornada SerESG SERPRO.	R\$ 37.000,00	20/06/2024	20/06/2024 a 19/08/2024	Encerrado
SENAI/SP - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	EDIFÍCIO SEDE FIESP Av. Paulista, 1313, São Paulo/SP CEP 01311-923	Dispensa	S/N	Treinamento Lei do Bem.	R\$ 88.000,00	21/06/2024	N/I	Encerrado

Contratos com a Administração Pública

Contratante	Endereço e Contato do Órgão	Número da Licitação	Número do Contrato	Objeto	Valores	Data de assinatura do contrato	Vigência	Status/ Observações
Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A - CELESC	sede no município de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, na Avenida Itamarati, 160, bairro Itacorubi,	Inexigibilidade	Contrato nº 4600011962	Contratação de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de assessoria para avaliação econômico-financeira (Valuation) com o objetivo de identificar o valor justo de participação acionária da Centrais Elétricas de Santa Catarina na SCGÁS.	R\$ 290.000,00	24/07/2024	45 dias (06/09/24)	Encerrado
BNDES Participações S/A (“BNDESPAR”)	Av. República do Chile, nº 100, Centro, Rio de Janeiro, RJ, CEP 20031-917 Sr. Luiz Henrique Rosário Lafourcade - Chefe do Departamento de Reestruturação de Empresas luiz.lafourcade@bndes.gov.br Ana Paula Bernardino Paschoini apsber@bndes.gov.br (11) 3512-5122	Carta Convite 038/2021	N/I	Processo Seletivo de instituição financeira para assessorar a BNDES Participações S/A (“BNDESPAR”) no desinvestimento das ações de emissão da Ocyan Participações S.A. (“Ocyan”, ou “Companhia”), dadas à BNDESPAR, em garantia, pela Novonor S.A., e sobre as quais a BNDESPAR possui poderes para gerenciar processo de alienação.	Comissão de Retenção: R\$ 500.000,00 / Parcela Variável: 0,47% incidente sobre o valor da transação.	16/02/2022	12 meses (15/02/2023) 1º prorrogação - 180 dias 2º prorrogação - 12 meses (15/08/2024)	Encerrado
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - ITI	PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - CASA CIVIL SCN - Quadra 2 Bloco E - 70712-905 - Brasília/DF Telefone: (61) 3424-3853 / 3926 / 3875 - iti.gabinete@iti.gov.br	PE 02/2023	05.2023	Prestação de serviços de auditoria de conformidade na Autoridade Certificadora Raiz - AC RAIZ e seu prestador de Serviço de Suporte - PSS, com base nos documentos principais DOC-ICP-01 e DOC-ICP-02 e, também, nos norma vos internacionais Webtrust.	R\$ 330.000,00	20/09/2023	19/09/2024 (12 meses)	Encerrado
Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP	Rua Costa Carvalho, 300, CNPJ/MF 43.776.517/0001-80	Inexigibilidade	Contrato 11288916/23	Consultoria para desenvolvimento de consultoria de ações relativas a parceria oficial com o UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change, em português, a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima), com conteúdo para a jornada até a COP30 em 2025 a ser realizada em Belém do Pará, porém a participação será focada na COP28 e curadoria.	R\$ 555.500,00	14/11/2023	240 dias (13/07/24)	Encerrado
Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP	Rua Costa Carvalho, 300	Dispensa	Contrato CS 01.455/24	Prestação de Serviços para Elaboração do Projeto da transformação da função suprimentos na Sabesp, para a Superintendência de Suprimentos e Contratações Estratégicas - CS.	R\$ 62.000,00	04/06/2024	Execução: 35 dias vigência: 90 dias (04/09/2024)	Encerrado
IFC - BIRD	Email: corporateprocurement@worldbank.org	1284400	7208245 new: 7209516 (extensão de prazo)	CGAP Open Finance Study - Brazil.	R\$ 940.000,00	15/03/2023	The performance of the Contract shall commence on: March 16, 2023 The Contract shall terminate on: July 31, 2024	Encerrado

Carta de **Asseguração**

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes Sobre as Informações não Financeiras Constantes no Relatório Anual Integrado 2024

Aos Diretores e demais partes interessadas da EY Brasil | São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Ernst & Young Brazil Group (doravante denominada somente “EY” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações contidas no Relatório Anual Integrado 2024, relativas ao período compreendido entre 1o de julho de 2023 e 30 de junho de 2024.

Nossa asseguração limitada não se estende às informações de períodos anteriores, ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o referido relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da EY Brasil é responsável por:

- (a) Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no **Relatório Anual Integrado 2024**;

- (b) Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da **Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)** os requisitos do *World Economic Forum – WEF*; e

- (c) Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual Integrado 2024, estão livres de distorções relevantes, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2024 da EY, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO no 07/2022 - Relatório de asseguração limitada das informações não financeiras contidas no Relatório Anual Integrado 2024 emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade

(CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual Integrado 2024 da EY, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Notas Explicativas: BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda., uma empresa brasileira da sociedade simples, é membro da BDO Internacional Limited, uma companhia limitada por garantia do Reino Unido, e faz parte da rede internacional BDO de firmas-membro independentes. BDO é nome comercial para a rede BDO e cada uma das firmas da BDO.

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente Sobre as Informações não Financeiras Constantes no Relatório Anual Integrado 2024

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à Administração da EY, e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer também a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no **Relatório Anual Integrado 2024**, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes do **Relatório Anual Integrado 2024** da EY, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no **Relatório Anual Integrado 2024**, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos

compreenderam, entre outros:

- (a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do **Relatório Anual Integrado 2024**;
- (b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no **Relatório Anual Integrado 2024**;
- (d) Para os casos em que dados não financeiros se correlacionam com os indicadores de natureza financeira, o confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI Standards, e do World Economic Forum - WEF, aplicáveis na elaboração das informações constantes no **Relatório Anual Integrado 2024**.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações

constantes no **Relatório Anual Integrado 2024** da EY. Desta forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente Sobre as Informações não Financeiras Constantes no Relatório Anual Integrado 2024

A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios da GRI - Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes do **Relatório Anual Integrado 2024** da **EY**, para o período compreendido entre 1o de julho de 2023 e 30 de junho de 2024, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI Standards* e do *World Economic Forum - WEF*.

São Paulo, 29 de agosto de 2025.



BDO RCS Auditores Independentes
CRC 2 SP 013846/O-1

Viviane Alves Bauer
Contadora CRC 1 SP 253472/O-2

Informações corporativas

| Contatos da área de sustentabilidade (GRI 2-3)

Ricardo Assumpção
Chief Sustainability Officer | Latam
+55 11 3913 0093
ricardo.assumpcao@br.ey.com

Carlos Alberto Antonaglia
Partner | Latam Talent Leader
+55 11 2573 6967
carlos.antonaglia@br.ey.com

| Nossa Sede (GRI 2-1)

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

informações

Sobre a EY

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor no longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Tendo dados e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY em mais de 150 países oferecem confiança por meio da garantia da qualidade e contribuem para o crescimento, transformação e operação de seus clientes.

Com atuação em assurance, consulting, strategy, tax e transactions, as equipes da EY fazem perguntas melhores a fim de encontrarem novas respostas para as questões complexas do mundo atual.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite ey.com.br.

Este comunicado foi emitido pela EYGM Limited, integrante da organização global da EY que também não presta serviços a clientes.

©2024 EYGM Limited.

Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | [EYBrasil](#)

Instagram | [eybrasil](#)

LinkedIn | [EY](#)

YouTube | [EYBrasil](#)



Shape the future
with confidence