

**Você moldará  
o futuro**

**ou será moldado  
por ele?**

Relatório Anual  
Integrado FY25

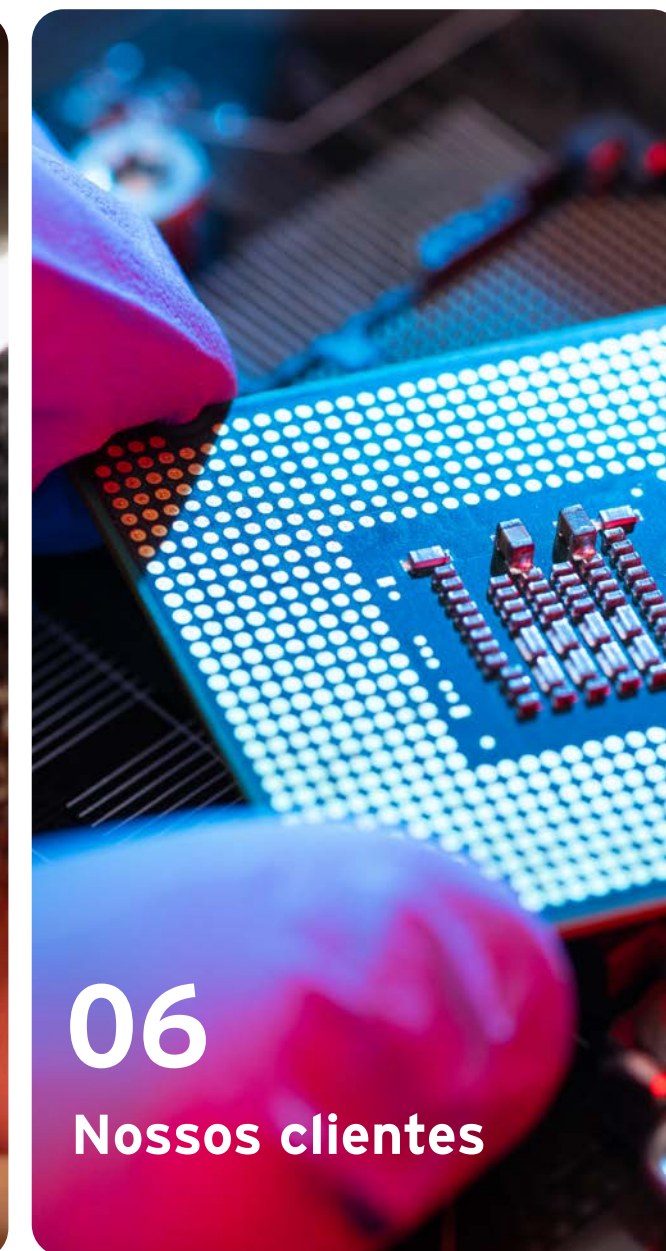
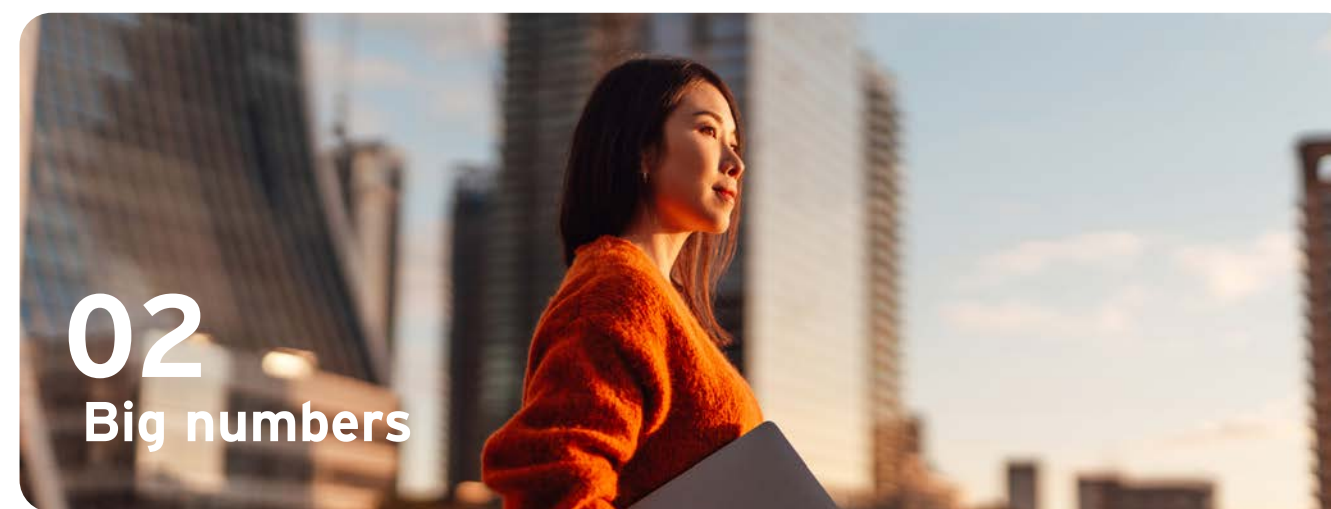


The better the question.  
The better the answer.  
The better the world works.



Shape the future  
with confidence

# Sumário



**01 Mensagem do Presidente**

**02 Big Numbers**

**03 Materialidade**

09 Temas Materiais Prioritários

10 Temas Materiais

**04 Nossa Gente**

14 A Importância do colaborador

15 Capacitação de ponta para desenvolvimento de carreiras e entregas de valor

17 Inclusão e avaliação de desempenho para fortalecer o capital humano

18 Diversidade equidade e inclusão

20 EY Talent: programas materializam compromisso com a valorização do time

21 Wellhub e Health Challenger

**05 Nossa Sociedade**

24 EY Empodera: impacto social positivo

26 EY Entrepreneurial Winning Women™: protagonismo feminino

28 EY Institute: 10 anos de transformação social

30 Alguns dos nossos muitos programas voltados ao desenvolvimento sustentável da nossa sociedade

**06 Nossos Clientes**

36 Inovação e Tecnologia | Avanços em Tecnologia e Inovação: rumo a um futuro sustentável

38 IFRS S1 e S2: asseguarção da EY garante passo pioneiro das Lojas Renner

39 Caso Vale: EY contribui para empresa mapear riscos ambientais

## Gerar valor e fomentar negócios sustentáveis foram as nossas principais entregas no FY25

Escrever a carta de apresentação do nosso Relatório Anual Integrado é sempre uma oportunidade valiosa de prestar contas aos nossos stakeholders, apresentando, de forma objetiva, como nossas escolhas estratégicas geraram impacto ao longo do exercício fiscal.

No FY25, mesmo diante do recrudescimento dos desafios geopolíticos, mantivemos firme o nosso compromisso de criar valor para os nossos clientes e para a EY, proporcionar uma experiência profissional excepcional aos mais de 7 mil colaboradores no Brasil e contribuir para uma sociedade mais justa, inclusiva e orientada ao desenvolvimento sustentável.

Em nossa jornada, a inovação tem sido o norte da nossa atuação – e nunca isso foi tão evidente quanto agora. Digo isto porque o BeyondLabs, nosso hub de pesquisa e desenvolvimento, completou dez anos consolidado como o epicentro das nossas iniciativas de transformação e inovação. E esse movimento tem sido potencializado

pela aceleração do uso de Inteligência Artificial em nossas soluções e forma de trabalhar.

Se nem todos os nossos clientes conhecem pessoalmente o nosso WaveSpace, posso afirmar com absoluta segurança que todos já experimentam – direta ou indiretamente – o impacto das soluções que surgem naquele ambiente. Somente no FY25, mais de 3 mil pessoas foram envolvidas em mais de 120 experiências, abrangendo todos os setores e linhas de serviços da EY Brasil.

A inovação também ganhou tração com a expansão da nossa plataforma de IA e com o avanço do EYQ, o modelo proprietário de IA generativa da EY, reconhecido internacionalmente por prêmios como o 2024 Excellence Award. No Beyond Summit da América Latina, por exemplo, mais de 2,5 mil profissionais participaram de atividades que testaram e validaram 10 novas tecnologias que agora já fazem parte do nosso portfólio.

Esses resultados, porém, só se materializam porque nossas pessoas são, sempre, o ponto de partida e o ponto de chegada. Em FY25, juntaram-se a nós, 1,7 mil novos profissionais – 49% mulheres – 37% da nossa taxa de novas contratações são de pessoas pardas e pretas (GRI 401-1), refletindo nossa visão de diversidade geracional e inclusão.

Foram mais de 535 mil horas de treinamento realizadas por 10.046 pessoas (GRI 404-1), reforçadas pelo investimento de R\$ 15,7 milhões em capacitação, incluindo R\$ 3,57 milhões destinados a 1,5 mil bolsas de estudo (GRI 404-2). A EY University (EYU) seguiu ampliando nossa oferta de programas que fortalecem

habilidades técnicas e comportamentais essenciais para as transformações exigidas por nossos clientes. Essas iniciativas internas criam as bases para atuarmos lado a lado com nossos clientes, apoiando-os em agendas como Governança Corporativa, Capital Humano, Tecnologia e Cibersegurança, Riscos, Sustentabilidade, Compliance e Auditoria. A IA, em especial, tornou-se elemento transversal nessas frentes, permitindo diagnósticos mais precisos, aumento de produtividade, automação inteligente e decisões mais rápidas baseadas em dados.

A Reforma Tributária, um dos temas centrais do ano e que seguirá em pauta, exigiu – e continuará exigindo – integração multidisciplinar, visão estratégica e uso intensivo de tecnologia para apoiar empresas em suas adequações e oportunidades. Nossos times combinaram expertise técnica com ferramentas avançadas para analisar impactos, otimizar processos e liberar recursos para inovação e crescimento sustentado.

Tenho plena confiança de que, no próximo Relatório Anual Integrado, veremos os resultados de todos os projetos mencionados aqui – agora ainda mais acelerados pela adoção responsável e estratégica da Inteligência Artificial em escala.

Seguimos firmes no propósito de gerar valor para nossos profissionais, nossos clientes, nossos acionistas e para a sociedade.

Boa leitura!



**Luiz Sérgio Vieira Filho**  
CEO EY Brasil

# Big numbers



**R\$ 2,9 bilhões**  
em receitas



**+535 mil**  
horas de treinamento



**1.414**  
colaboradores promovidos



**1.746**  
colaboradores contratados

**4.384**  
badges em treinamento



**R\$ 42 milhões**  
de investimento em P&D

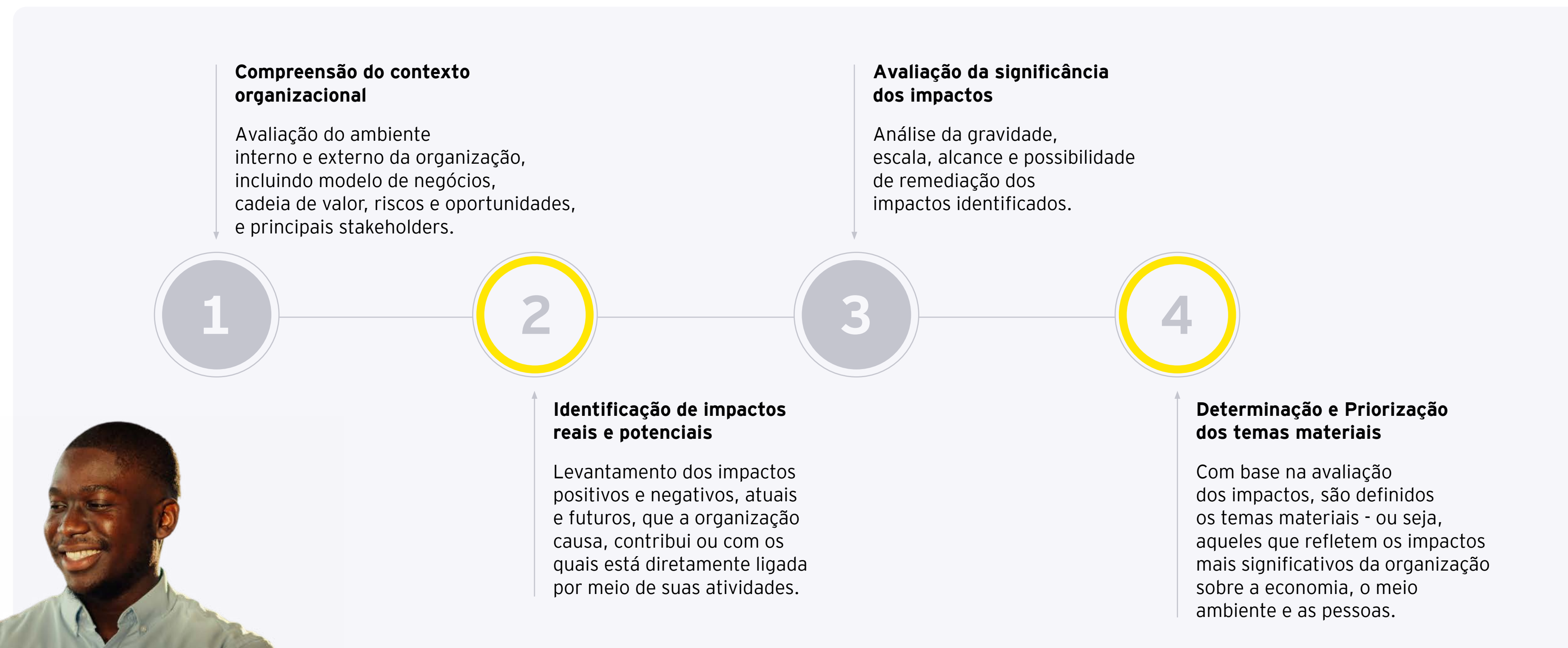


# Materialidade

GRI 3-1, 3-2

O mercado está em constante transformação, impulsionado por mudanças no ambiente de negócios que trazem novos desafios e oportunidades. Durante o FY24 a EY Brasil reavaliou seus temas materiais e sua metodologia de definição de temas de forma criteriosa. Nesse contexto, e em linha com nosso compromisso contínuo com a transparência e a gestão responsável, realizamos durante o FY25 uma nova revisão da nossa matriz de materialidade.

A revisão se baseou na metodologia da Global Reporting Initiative (GRI 3 - Materialidade), e teve como objetivo assegurar que os temas materiais que orientam nossa estratégia estejam atualizados e alinhados com a realidade atual da organização.



Com os temas identificados e validados pela liderança da EY Brasil, os temas foram priorizados de modo a orientar a estratégia de sustentabilidade da organização de forma mais eficaz. A priorização assegura que os esforços estejam concentrados nas áreas de maior impacto e relevância. (GRI 3-1)

Como resultado da revisão, constatamos que os 14 temas materiais identificados no FY24 permanecem representativos e atualizados com relação ao nosso contexto operacional, que considera as características do nosso setor, a distribuição geográfica das nossas operações e o cenário econômico em que estamos inseridos.

Esse resultado reforça a consistência da nossa abordagem e a relevância contínua dos temas frente aos impactos que geramos e às expectativas dos nossos stakeholders.

Os temas materiais estão distribuídos entre os pilares ambiental, social e de governança (ESG), refletindo a abrangência dos impactos da nossa atuação. Essa estruturação permite uma visão clara das prioridades estratégicas em cada dimensão e fortalece a tomada de decisão orientada por evidências.

### Ambiental

- ✔ Estratégia Climática e de Natureza
- ✔ Operações Sustentáveis

### Social

- ✔ Fortalecimento do Capital Humano
- ✔ Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de vida
- ✔ Práticas de DE&I e Intercâmbio Cultural
- ✔ Impacto Social e Comunitário

### Governança

- ✔ Satisfação dos Clientes
- ✔ Tecnologia e Inovação
- ✔ Desempenho financeiro e crescimento econômico
- ✔ Compliance e estratégia de governança corporativa
- ✔ Adaptação dos modelos de negócios e estratégias de mercado
- ✔ Segurança da Informação
- ✔ Impacto Social e Comunitário
- ✔ Cadeia de Valor

Em comparação com o ciclo do FY24, observamos uma mudança na priorização do tema "Compliance e Estratégia de Governança Corporativa", que deixou de figurar entre os tópicos prioritários. Todavia, ainda possui uma posição de destaque perante os demais temas, continuando a exercer papel estratégico nas nossas práticas organizacionais.

Outros temas também apresentaram movimentação em nossa matriz de materialidade, com destaque para "Práticas de DE&I e Intercâmbio Cultural", resultado que reflete o fortalecimento do nosso compromisso com a promoção de um ambiente inclusivo, plural e culturalmente enriquecedor.

A seguir, apresentamos a descrição dos nossos temas materiais. As descrições foram elaboradas para facilitar a compreensão de cada tema e exibir sua abrangência. (GRI 3-2)





# Temas Materiais Prioritários

## 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, blockchain, integração WEB2 e WEB3, digital twins, 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.

## 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

## 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.

## 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:

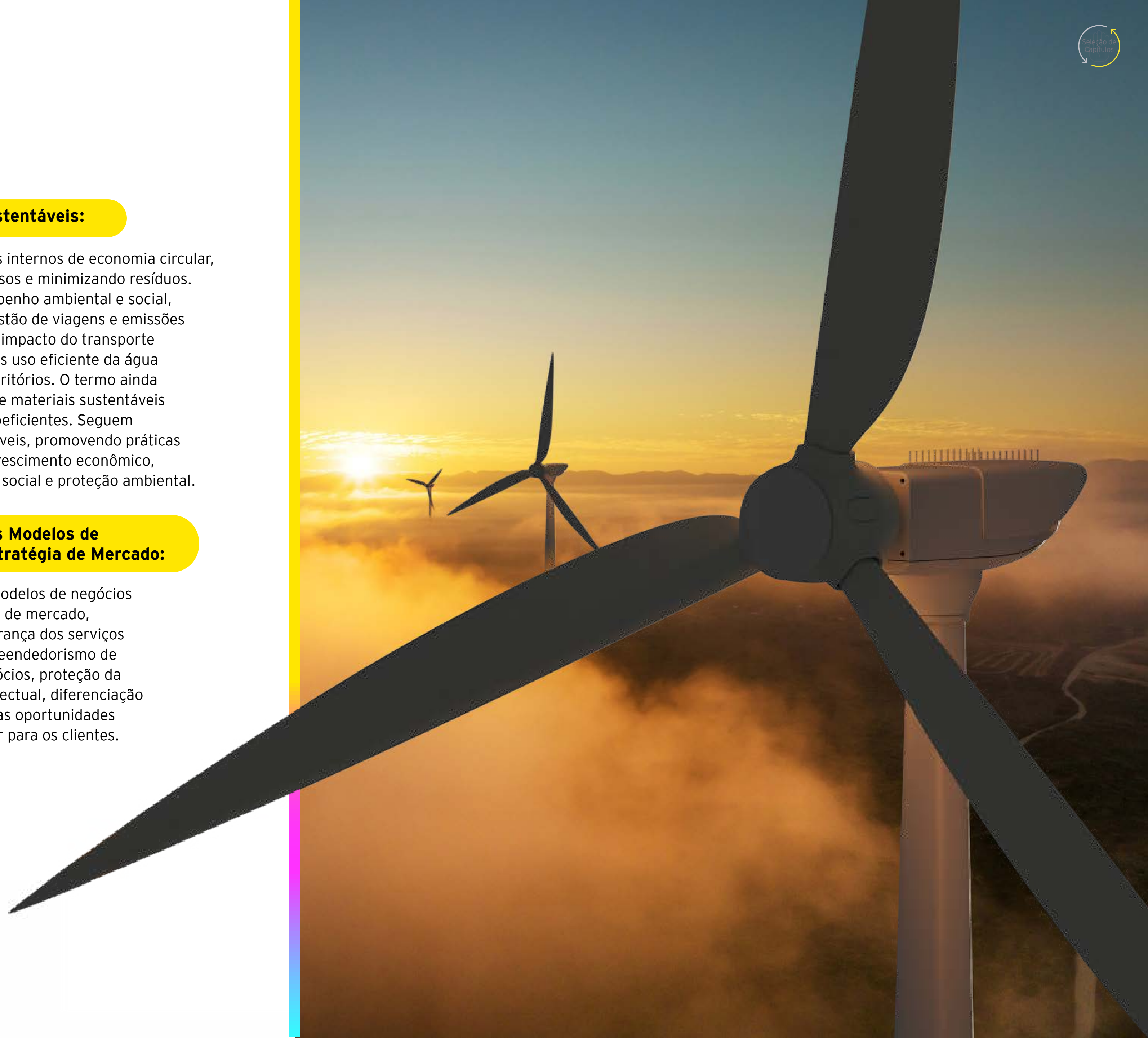
Defesa e abordagem integrada para proteger dados pessoais e informações sensíveis contra ameaças, exposições e violações de segurança, envolve também aplicações robustas, infraestruturas confiáveis, governança de TI alinhada e monitoramento proativo para prevenir, detectar e responder a ameaças cibernéticas.

## 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 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.

### 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.



# Nossa gente

GRI 3-3: Fortalecimento do Capital Humano

Com foco na entrega de excelência e na formação de lideranças transformadoras, a EY consolida sua atuação por meio de uma estrutura multidisciplinar que coloca seus 7.458 colaboradores no centro da estratégia (GRI 2-7). A escuta ativa fundamenta decisões estratégicas e políticas de benefícios.

A cultura de transparência da EY fortalece a autonomia dos colaboradores, permitindo que projetem o futuro do mercado com segurança e gerem valor compartilhado entre clientes e comunidades.

Central à estratégia, a personalização da carreira é viabilizada por ferramentas como o portal de carreiras, que unifica treinamentos e oportunidades de crescimento desde o ingresso do talento na firma. Ao aliar desenvolvimento contínuo ao suporte direcionado, a organização prepara líderes

transformadores aptos a protagonizarem suas próprias trajetórias.

Complementando essa visão, a diversidade, equidade e inclusão são aplicadas como práticas diárias que valorizam as individualidades e amplificam diferentes vozes. Esse compromisso assegura que cada profissional seja reconhecido por sua essência, reafirmando o propósito institucional de construir um mundo de negócios melhor e mais inclusivo.

**7.458**  
colaboradores

**1.731**  
novas  
contratações

**885**  
mulheres

**861**  
homens

Contratações  
de pessoas  
pardas e pretas:  
**37%**

(GRI 2-7 e GRI 401-1)



# A importância do colaborador

## 1. Cuidando de nossa gente

**Foco no indivíduo:** O propósito central é oferecer uma experiência profissional excepcional em todas as etapas, desde o recrutamento até os momentos de evolução e liderança.

**Crescimento mútuo:** Incentivo ao diálogo constante sobre carreira, garantindo que as contribuições individuais sejam reconhecidas pelo impacto gerado na organização.

## 2. Formação de Lideranças e Gestão de Talentos

**Líderes transformadores:** Investimento em ferramentas e competências para preparar os líderes do futuro.

**Alinhamento estratégico:** Processos de gestão de talentos desenhados para suportar os objetivos globais da firma.

## 3. Relacionamento e Engajamento

**Parceria ativa:** Colaboradores e líderes são vistos como parceiros essenciais para o sucesso do negócio.

**Comunicação transparente:** Ênfase em um relacionamento próximo para antecipar necessidades e garantir que o profissional se sinta ouvido e apoiado.

## 4. Tecnologia e Desenvolvimento (Portal de Carreiras)

**Inovação no suporte:** Uso de portais digitais para centralizar treinamentos, competências e visualização de oportunidades futuras.

**Trajétórias singulares:** Respeito à diversidade de caminhos profissionais, permitindo que cada um alcance suas próprias aspirações.

## 5. Cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

**Ambiente inclusivo:** A diversidade é tratada como pilar para a inovação e colaboração.

**Voz e representatividade:** O engajamento com os stakeholders serve como ferramenta para garantir que diferentes perspectivas influenciem as decisões da empresa.



# Capacitação de ponta para desenvolvimento de carreiras e entregas de valor

GRI 404-1 e GRI 404-2

A EY valoriza fortemente a capacitação de seus profissionais e elabora programas abrangentes focados em carreira, desenvolvimento e desempenho, que são suportados pela plataforma Success Factors. Além disso, A EY possui a própria universidade corporativa, a EY University (EYU), que desempenha papel crucial no incremento de estratégias de capacitação para enfrentar os desafios da organização e formar equipes de alta performance. A EYU tem como propósito transformar o mundo dos negócios por meio da aprendizagem contínua, com foco em inovação e efetividade

Ao longo do ano, foram registradas 535 mil horas de treinamento (Consumption Hours - Créditos de Horas de Educação Continuada), realizadas por 10.046 pessoas, incluindo profissionais ativos e inativos

que passaram pela EY Brasil. Isso representa uma média de 53 horas de capacitação por colaborador (GRI 404-1).

Do total de horas ministradas, 87.621 horas se referem a treinamentos presenciais, 312.647 dizem respeito a cursos on-line e o restante, 134.940 horas, a virtual (GRI 404-1). A EY Brasil oferece benefícios educacionais reembolsáveis conforme política vigente, incluindo: primeira e segunda graduação, pós-graduação/MBA, cursos de idiomas, formações rápidas e certificações profissionais (GRI 404-2).

No FY25, foram oferecidas 1.561 bolsas - um investimento de R\$ 3,57 milhões. No total, foram investidos em capacitação R\$ 15,75 milhões, incluindo treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (GRI 404-2).



## Dois grandes grupos

Na EY, os treinamentos são organizados em dois grandes grupos:

**Treinamentos Técnicos:** focados no conhecimento técnico essencial para a execução das atividades-chave de cada área.

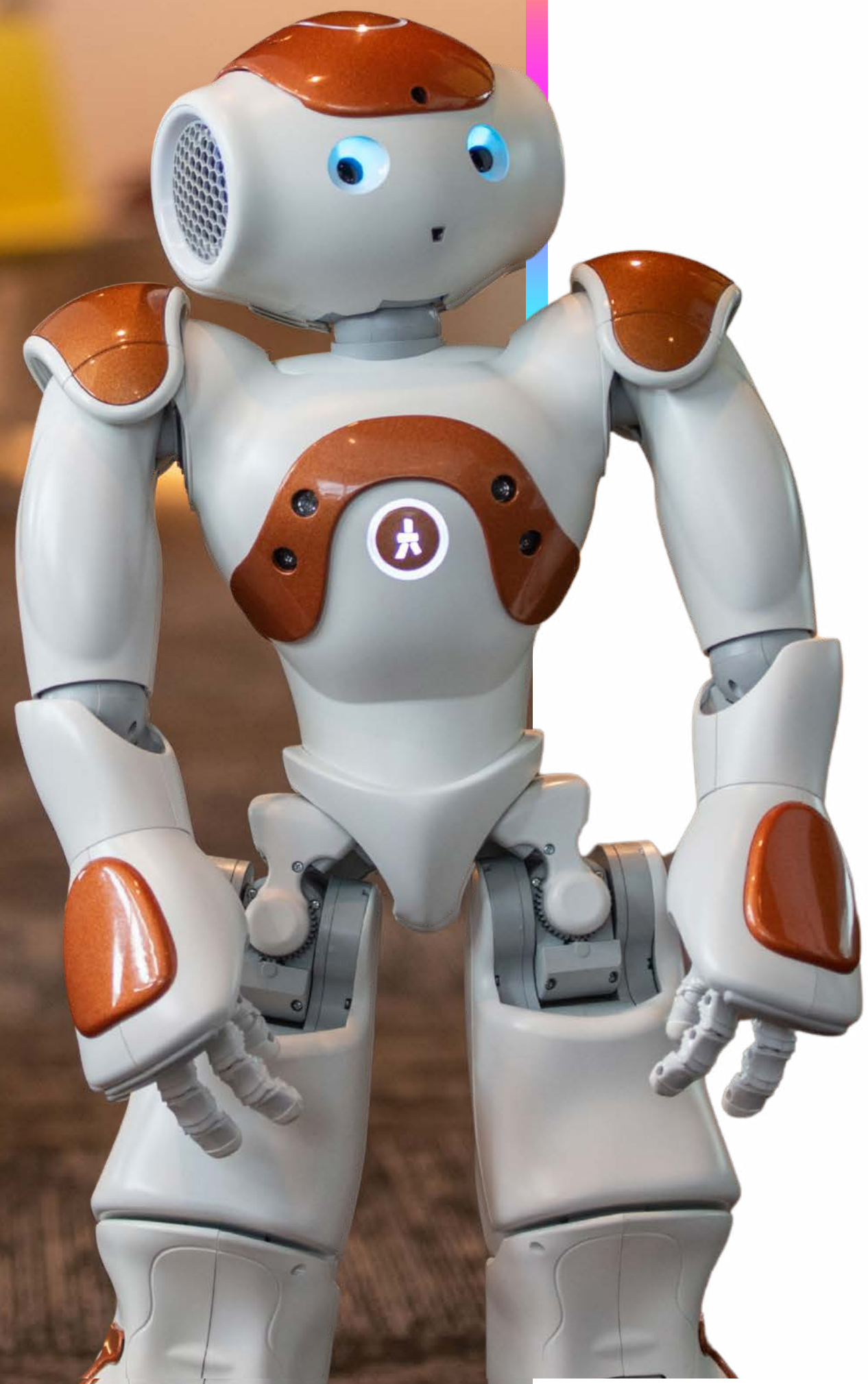
**Treinamentos Power Skills:** voltados ao desenvolvimento de competências comportamentais e ferramentas de gestão.

A EYU é responsável por uma série de iniciativas, incluindo treinamentos presenciais e a distância, como:

- ▶ Trilha de treinamentos para todas as linhas de serviço
- ▶ 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.
- ▶ EYU Digital
- ▶ EY Badges.

Este último, o EY Badges, é um programa que oferece certificações digitais em áreas como Tecnologia, Negócios e Liderança. Os profissionais conquistam os badges ao concluir trilhas de aprendizagem específicas e comprovar experiência prática nos temas abordados. Esses certificados podem ser compartilhados em redes sociais e adicionados aos currículos. No FY25, **2.684 profissionais conquistaram 4.384 badges (GRI 404-2).**

# wavespace



## Do total de 535 mil horas de treinamento ministradas:

**87.621 horas**  
de treinamentos presenciais

**312.647 horas**  
de cursos on-line

**134.940 horas**  
horas de virtual

**1.561**  
bolsas oferecidas

**R\$ 15,75 milhões**  
investidos em capacitação

GRI 404-1 e GRI 404-2



Os treinamentos online compreendem os treinamentos 100% disponíveis para consulta a qualquer momento. Já os virtuais são treinamentos com turmas assíncronas e instrutor dedicado.

# Inclusão e avaliação de desempenho para fortalecer o capital humano

GRI 404-3

A EY acredita que moldar o futuro com confiança inclui um compromisso com um futuro inclusivo, possibilitando que cada um tenha espaço para crescer, contribuir e ser reconhecido por que mantemos o LEAD, uma metodologia global de gestão de desempenho desenhada para estruturar o crescimento profissional de seus colaboradores.

O programa busca equilibrar o reconhecimento de contribuições individuais com o planejamento de carreira a longo prazo, enfatizando o progresso constante tanto dentro quanto fora da organização.

O processo é regido por um ciclo anual dividido em três etapas fundamentais, que priorizam o diálogo e o feedback constante entre conselheiros e aconselhados. O ciclo tem início com a Conversa de Expectativas, momento em que se revisa o desempenho do período anterior para estabelecer as metas do novo ano. No estágio intermediário, ocorre a Conversa de Carreira, voltada para as ambições do profissional e o mapeamento de oportunidades de desenvolvimento. Por fim, a Conversa de Feedback consolida as percepções acumuladas, garantindo que a liderança tenha uma visão clara e justa sobre o desempenho do colaborador.

Ao encerrar cada ciclo, a liderança atribui uma categoria final de desempenho. Essa classificação é fundamentada em uma análise técnica que cruza o cumprimento de indicadores de performance (KPIs), os feedbacks recebidos ao longo do ano e a percepção dos líderes diretos, assegurando que o reconhecimento seja condizente com o valor agregado pelo profissional à firma.

No FY25, do total de 7.458 empregados, 6.533 receberam análise de desempenho. Aí incluídos sócios, diretores, gerentes, equipes e trainees.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



# Diversidade equidade e inclusão

GRI 405-1 e GRI 413-1

Nós da EY reafirmamos o compromisso com a diversidade e inclusão por meio do movimento Social Equity, lançado em 2021, que busca acelerar a equidade de oportunidades globalmente. Com o suporte da plataforma SuccessFactors e da iniciativa Self-ID, promovemos a auto identificação confidencial dos colaboradores para assegurar que a equipe reflita a demografia das comunidades onde atua. Essa estratégia é impulsionada por grupos de afinidade, que atuam como agentes de transformação cultural e espaços de pertencimento.

Ao mesmo tempo, o time de Brand, Marketing e Comunicação (BMC) atua como um parceiro estratégico, oferecendo suporte essencial para ampliar a visibilidade e o alcance das iniciativas lideradas por Talent. Esse apoio fortalece a consolidação de uma cultura organizacional baseada na inclusão e na equidade - valores fundamentais da firma. Assim, as campanhas internas e externas desenvolvidas por BMC contribuem para dar luz a projetos, conquistas e diretrizes que refletem, na prática, as decisões e ações de gestão de pessoas.

O programa Black ISE estimula a ascensão de talentos negros por meio de mentorias de carreira com profissionais mais seniores da organização. A iniciativa visa ter uma ação prática para contribuir com as metas de alcançar 10% de altas lideranças negras, 25% em cargos gerenciais e 35% em posições de entrada na organização até o FY26.

Para o FY25 foi registrado: 7% de pessoas pretas ou pardas em posição de diretoria ou sociedade, 19% em

posições gerenciais, 32% em posições de início de carreira e 28% no quadro funcional geral.

A EY cumpre a lei de cotas para pessoas com deficiência, superando 5% de representatividade em nosso quadro funcional, sendo realizado um acompanhamento contínuo desse percentual. Também seguimos um programa de desenvolvimento contínuo e intencional para ampliar a presença de pessoas com deficiência em posições de liderança, além de ter programas como o Atypical, de gestão de carreira assistida voltado para profissionais neurodiversos.

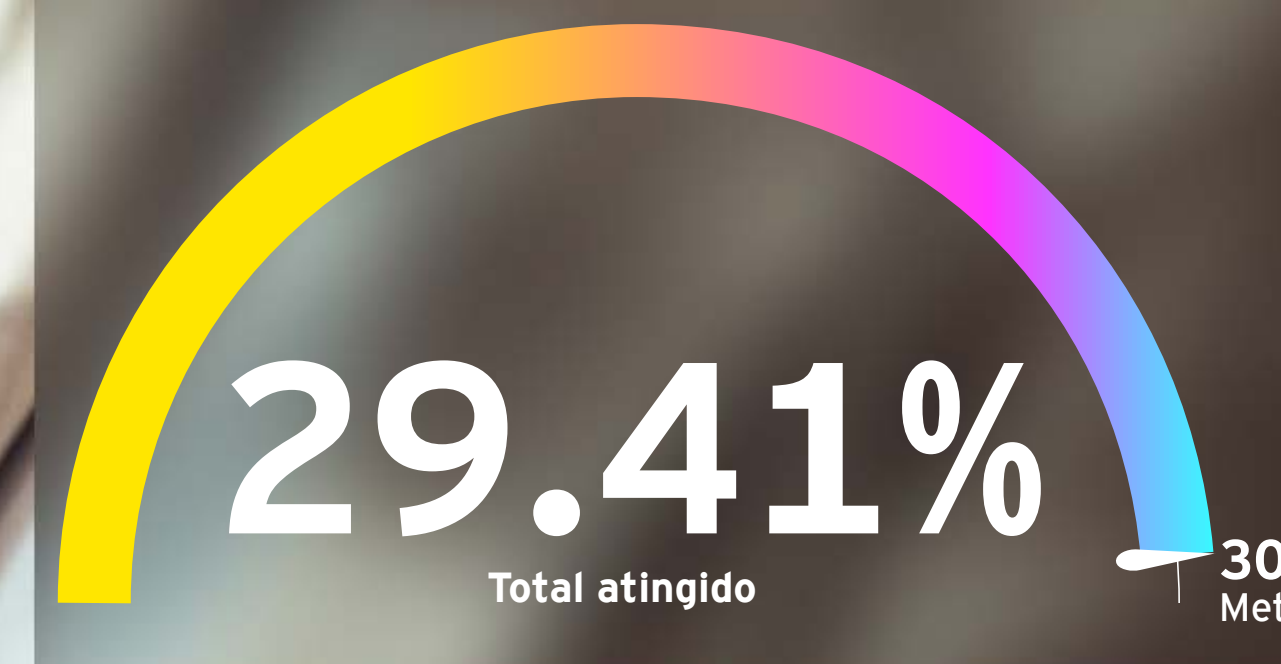
Em relação a gestão de talentos LGBTI+, a empresa foi reconhecida como a 3ª melhor em práticas inclusivas pelo Great Place to Work (GPTW) e realizamos o programa de mentoria TransformarEY, que contribui para o desenvolvimento de pessoas transgênero na EY. Além disso, temos a meta de alcançar 5% de representatividade de pessoas LGBTI+ na alta liderança.

O compromisso estende-se à inclusão de pessoas com deficiência, com programas como o Atypical (neurodiversidade) e Elevability, e ao pilar étnico-racial, onde a EY se destaca pela ascensão de talentos negros com o programa Black ISE.

Alinhado ao ODS 5 e diretrizes de DEI, a EY demonstra um progresso consistente em sua jornada rumo à equidade de gênero, aproximando-se da meta estabelecida no FY19 de garantir que 30% dos cargos de alta liderança (PAPDs) sejam ocupados por mulheres até 2025. No FY25, a firma atingiu a marca de 29,41%, um avanço sustentado por iniciativas estruturantes que fortalecem o pipeline de talentos femininos.



## Mulheres em Cargos de Liderança



Esse desempenho é impulsionado por grupos de afinidade como o Professional Women Network (PWN) e o Women in Tech, que atuam na promoção da escuta ativa e no desenvolvimento de carreiras voltadas à tecnologia e ciência (STEM). Além disso, essas ações priorizam a equidade interseccional, assegurando que mulheres negras, com deficiência e da comunidade LGBTI+ recebam o suporte necessário para ascender a posições de destaque, consolidando uma liderança diversa e representativa dentro da organização.

O progresso em programas e metas é monitorado pela ferramenta DE&I Tracker e se reflete no clima

organizacional: a pesquisa EY People Pulse revelou que 87% dos profissionais no Brasil sentem-se livres para serem eles mesmos, superando a média global da firma e consolidando a inclusão como um valor vivido diariamente (GRI 3-3: Fortalecimento do capital humano).

Esse clima se reverte em reconhecimentos externos, como os concedidos pela Great Place to Work (GPTW) nos rankings de Diversidade. Em 2024, a EY Brasil já configurava a lista das 150 melhores empresas para trabalhar, em 48º lugar. Também ganhou destaque nos rankings temáticos:



**1º lugar**  
no ranking Mulher

**3º lugar**  
no ranking LGBTI+

**3º lugar**  
no ranking Étnico-Racial

**4º lugar**  
no ranking de Pessoas  
com Deficiência (PCDs)

**1º lugar**  
lugar no eixo Jovens Potência

**3º lugar**  
lugar no eixo Atenção  
à Primeira Infância

(GRI 3-3: Fortalecimento do capital humano)



5 IGUALDADE DE GÊNERO



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Melhores Empresas Para Trabalhar™  
Diversidade  
Great Place To Work  
BRASIL 2024/25



# EY Talent: programas materializam compromisso com a valorização do time

## Circles (GRI 2-18 e GRI 404-3)

A EY Brasil coloca em prática uma série de ações e programas para fomentar um ambiente de trabalho saudável e capaz de proporcionar condições para que seus colaboradores possam prosperar. Com foco em saúde e bem-estar, Igualdade, educação de qualidade, o programa Circles tem o objetivo de fomentar engajamento, comunicação, relacionamentos, insights e trocas, por meio de encontros descontraídos, realizados em formatos dinâmicos, com atividades de entretenimento e engajamento.

Temos cerca de 900 grupos em Latam, sendo que, apenas no Brasil, durante o FY25, tivemos a participação de 5.569 funcionários ativos. Os temas de Circles seguem os assuntos do momento e são desenvolvidos a partir de temas estratégicos e relevantes. O time de desenvolvedores é formado por uma equipe voluntária e diversa, composta por colaboradores de vários países, ranks e expertises de conhecimentos, o que resulta em um material atrativo e inclusivo.

Nas últimas edições, os temas centrais foram: Novo EVP e EY Career, e da agilidade a inovação, como ter equipes de alta colaboração. As edições devem ser realizadas anualmente de agosto a dezembro, mas há a possibilidade de uma agenda opcional de março a junho. O programa é altamente bem avaliado pelos participantes, tendo recebido nota 9,5 dos participantes.

## Horizons

O programa Horizons é uma iniciativa que celebra profissionais promovidos a cargos de liderança. Ou seja, a manager, assistant director, senior manager, associate director, director e executive director em toda a América Latina. Além de valorizar essas conquistas, o Horizons proporciona um espaço para a troca de experiências entre os promovidos da Latam, promovendo a integração e o fortalecimento da rede de profissionais.

No Horizons 2025, os 725 profissionais promovidos na EY Latam se reuniram em Cancún, no México, onde participaram de plenárias, que discutiram temas relevantes para as práticas da empresa. Foi uma oportunidade para conectar quem trabalha na empresa com a mesma energia e mentalidade, criando novos laços e reforçando nosso propósito.

A programação incluiu coquetel e boas-vindas, dinâmica de integração para fortalecer a diversidade cultural e palestras com líderes sobre estratégia e liderança. E ainda houve tempo livre para aproveitar o local.

# Wellhub e Health Challenger

**GRI 3-3: Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida**

A transformação do conceito de "benefício" em uma cultura ativa de cuidado é a materialização do compromisso da EY com a valorização do capital humano, por intermédio de ações e programas voltados à saúde física e mental. Nesse sentido, a parceria estratégica com a rede de academias Wellhub (antigo Gympass), alcançou uma taxa de adesão de 48,3% entre seus colaboradores, evidenciando a busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O programa, disponível para todas as linhas de serviço da firma, permite que os profissionais tenham acesso a uma vasta rede credenciada de academias e centenas de modalidades esportivas em todos os estados do Brasil. Em junho de 2025 tínhamos 3.078 profissionais com planos ativos. Em paralelo, 2.089 familiares também puderam usufruir da plataforma, estendendo o impacto do benefício para além do ambiente de escritório.

A parceria funciona sob um formato corporativo exclusivo. A EY investe um valor anual baseado no volume de colaboradores para garantir o acesso à plataforma, enquanto os funcionários escolhem e custeiam o plano mensal que melhor se adapta às suas necessidades e rotinas.

O alto engajamento – com metade da força de trabalho ativa no programa – sinaliza que o bem-estar se tornou um pilar central da experiência do colaborador na EY.

Em sintonia com a iniciativa e o propósito, a EY vem consolidando o Health Challenge como uma de suas principais iniciativas de engajamento. O projeto adota a gamificação a fim de consolidar hábitos saudáveis e já mobilizou um total de 2.600 participações desde o seu lançamento, no FY24 (Edição 2023).



## Versatilidade

O diferencial do Health Challenge é a sua versatilidade: a competição não se restringe a uma modalidade específica. Com o uso de aplicativos dedicados, os colaboradores registram uma ampla variedade de atividades físicas, que vão desde corrida e musculação até sessões de yoga e dança.

Para fomentar o espírito de colaboração e pertencimento, o desafio é estruturado em equipes. Os participantes devem se organizar em grupos, transformando o cuidado individual com a saúde em uma jornada coletiva de estímulo mútuo, convertendo esforço físico em pontuação e reconhecimento.

O programa tem se adaptado a cada ciclo, buscando novas formas de engajar o público interno por meio de diferentes parceiros tecnológicos. Na estreia, no FY24, o desafio foi realizado via plataforma BetterFLY e contou com 1.500 participações. A 2ª edição, no FY25, foi utilizado o aplicativo Vik, registrando 1.105 participações, 72.800 km percorridos (caminhada, corrida, pedalada), 38.500 atividades registradas no app e mais de 18.000 curtidas no app (GRI 3-3: Condições de Trabalho, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida).

Os vencedores de cada edição são premiados com itens de reconhecimento que reforçam o estilo de vida ativo e o bem-estar, como vales-livro, toalhas esportivas e squeezes personalizados.

A iniciativa reforça o compromisso da EY com a criação de um ambiente de trabalho que valoriza a integridade física e o suporte emocional de seus profissionais, provando que a competitividade pode ser uma ferramenta poderosa quando o prêmio final é a saúde.



**Trabalho decente e crescimento econômico**

# Nossa sociedade



Confira a seguir como estamos impactando positivamente comunidades globais, com o objetivo de beneficiar 1 bilhão de vidas até 2030. No Brasil, já alcançamos mais de 820.000 pessoas, graças ao trabalho dedicado de mais de 1.061 voluntários. Nossas ações focam em educação, empregabilidade, inclusão digital e cidadania ativa, refletindo nosso compromisso com um futuro sustentável e responsável. Junte-se a nós nessa jornada de transformação social.

Ao longo de sua história, a EY Brasil vem firmando e dando suporte a diversas entidades como a ABCD Nossa Casa, uma entidade sem fins lucrativos, tem recebido apoio da EY Brasil, focando no amparo, proteção e educação de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, com o objetivo de promover sua integração à sociedade. No FY25, das pessoas atendidas pela associação, 50% se identificam como pretas ou pardas (31% pretas e 19% pardas), 41% como brancas, 6% como indígenas e 3% como asiáticas, o que espelha as desigualdades socioeconômicas ainda existentes na sociedade brasileira, particularmente entre a população negra.

A United Way Brasil, é outra parceira que gostaríamos de destacar, por meio de programas como o Crescer Aprendendo (para crianças de 0 a 6 anos), “Competências para a Vida” (para jovens de 16 a 25 anos) e “O Futuro é Jovem” (para jovens de 15 a 29 anos). É por meio destes programas que nos comprometemos com o desenvolvimento integral de crianças e jovens, e ajudamos a capacitá-los a fazer escolhas melhores na vida.

Em 2024, a EY forneceu consultoria gratuita em Diversidade e Inclusão para as atividades de voluntariado e os materiais da United Way, além de realizar sessões de capacitação para os funcionários da UWB e seus parceiros. Externamente, a EY Brasil tem trabalhado para assegurar práticas, políticas, processos e comportamentos diversos, equitativos e inclusivos junto a clientes, parceiros e sociedade. Os profissionais da linha de serviço People Advisory Services (PAS) da EY apoiam clientes de diversos segmentos com soluções em Liderança, Cultura e DEI, visando manter ambientes de trabalho prósperos e inclusivos.

Os projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) desenvolvidos pela PAS abordam estratégia, governança e a inclusão de grupos minorizados, oferecendo serviços como workshops de empoderamento, avaliação e plano de transformação para equidade salarial, diagnóstico organizacional de DE&I, mapeamento de função, treinamento de vieses inconscientes, entre outros.



# EY Empodera: impacto social positivo

GRI 203-1 e 413-1

O EY Empodera é uma iniciativa de capacitação de alcance nacional voltada para pessoas em situação de vulnerabilidade social nas classes C, D e E, que enfrentam barreiras no acesso à educação de qualidade e ao desenvolvimento profissional especializado. Os participantes têm possibilidades de contratação.

Trata-se de um programa realizado pela EY em parceria com o EY Institute, marcado pela abrangência técnica e versatilidade. Os conteúdos são oferecidos em uma plataforma online, onde ficam disponíveis por quatro meses, permitindo que os estudantes sigam seu próprio ritmo - um modelo desenhado para democratizar o acesso.

Estruturado de maneira a focar em competências críticas para o mercado atual, especialmente no pilar tecnológico, abrangendo desde Excel e Power BI até

Programação (Python), DevOps e Inteligência Artificial. Há, também, aulas ao vivo duas vezes por semana com profissionais voluntários da EY, promovendo a troca de experiências práticas sobre o ambiente corporativo.

Em cinco anos de atividades, mais de 1.270 pessoas já foram certificadas pelo programa e 106 passaram a fazer parte do quadro de pessoal da EY Brasil, sendo 66% que se declararam pretas ou pardas.

A presença de populações minorizadas também marcou a quinta edição, sendo 64% que se declararam pretos ou pardos, 56,6% eram mulheres e 5,08% eram pessoas com deficiência.

O público-alvo prioritário inclui grupos historicamente sub-representados, como pessoas pretas e pardas, mulheres, membros da comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência, migrantes e indígenas.



Para participar, não é exigida graduação completa ou experiência prévia em áreas específicas, embora haja um incentivo para interessados em carreiras de Auditoria, Consultoria e Tecnologia.

Além da formação técnica, o EY Empodera funciona como uma ponte direta para o mercado. Os alunos que concluírem todas as etapas podem concorrer a benefícios exclusivos, como mentorias individuais por meio do Projeto de Empoderamento Pessoal (PEP), simulações de entrevistas e aulas de inglês.

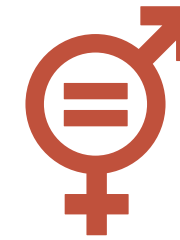
Mais do que um curso, a iniciativa se posiciona como uma ferramenta de transformação estrutural, visando garantir segurança financeira e o desenvolvimento de carreiras sólidas para os participantes e suas famílias.

O EY Empodera engloba os seguintes ODS:

**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



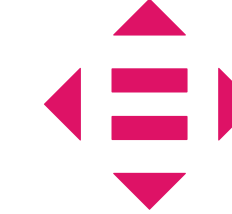
**5** IGUALDADE DE GÊNERO



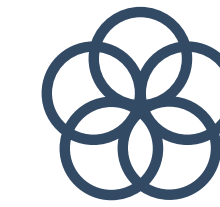
**8** TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



**10** REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



**17** PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO





# EY Entrepreneurial Winning Women™: protagonismo feminino

Com um compromisso de mais de 40 anos com o empreendedorismo, a EY celebra e apoia o espírito empreendedor e o impacto social e econômico que ele promove. Um dos pilares centrais desse reconhecimento é o programa **EY Entrepreneurial Winning Women™**, dedicado exclusivamente às mulheres.

Mais de **230 empreendedoras** já participaram dessa jornada de mais de 12 anos de sua existência no Brasil, sendo **32** somente no FY25.

O projeto **Winning Women** é uma iniciativa global dedicada a compartilhar conhecimentos e acelerar negócios com potencial de sucesso liderados por mulheres, abordando os pilares de **empreendedorismo** de impacto e **equidade de gênero** da EY.

Está relacionado ao ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) e conectado à meta estabelecida no FY24 de, até 2030, capacitar 500 empreendedoras por meio dos programas de empreendedorismo. Inclui, também, o Acelera Impacto.

Por intermédio de mentorias voltadas aos desafios do negócio e de treinamentos, eventos e contatos com especialistas técnicos da EY, a empresa capacita as empreendedoras ao longo de um ano.

O objetivo é levar ao desenvolvimento sustentável do negócio ao proporcionar o desenvolvimento de habilidades em branding, gestão e relacionamento, a fim de que as participantes tenham condições para melhorias operacionais e planejamento de longo prazo.

A EY destaca que o programa cria uma poderosa rede de contatos com líderes empresariais, especialistas da empresa e outras empreendedoras de sucesso. Assim, as líderes passam a integrar uma rede poderosa e influente, que continua trocando experiências, fazendo negócios entre si, e contando com acesso a organizações, profissionais e iniciativas da EY para apoiar sua trajetória.

O processo seletivo para o EY Winning Women é divulgado em redes sociais. Identifica as participantes com base em critérios rigorosos: a candidata deve deter ao menos 51% da participação societária (principal tomadora de decisão) e a empresa precisa ter um faturamento anual de, no mínimo, R\$ 3 milhões (GRI 2-29).

Ao tratar as participantes como stakeholders, a EY não apenas capacita mulheres empresárias, mas reforça seu compromisso contínuo de apoio à força empreendedora que define a economia global.

# EY Institute: 10 anos de transformação social

O legado de 10 anos do EY Institute demonstra um compromisso contínuo de enriquece pessoas com o conhecimento necessário para a reinserção ou ascensão no mercado de trabalho, usando a experiência e o capital humano da EY para fomentar uma sociedade mais justa e inclusiva.

O EY Institute completa 10 anos de dedicação à educação e inclusão social, consolidando-se como um agente de transformação para pessoas em situação de vulnerabilidade e grupos sub-representados no Brasil. Criado em 2015, o instituto nasceu com o propósito de impactar positivamente a sociedade por intermédio do poder da educação gratuita e do voluntariado, e tem no EY Empodera um de seus principais programas.

A organização foi idealizada de maneira a promover a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho por meio da Educação. É, portanto, um local direcionado ao desenvolvimento de pessoas que tiveram acesso limitado à Educação. Para isso, vale reforçar, conta com a expertise e a dedicação de voluntários, que ministram as aulas, que são 100% gratuitas.

Eles são a força que leva a entidade a cumprir com sua proposta de considerar as transversalidades dos pilares de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), e direcionar seu olhar para todos os grupos menos representados, como: população negra, LGBTI+, mulheres, pessoas com deficiência (PCDs) e refugiados ou migrantes.

“

O EY Institute é a materialização do nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor. O EYI abre portas ao oferecer educação contínua e de qualidade, a mesma que a força de trabalho da EY recebe, gratuitamente para pessoas que não são funcionárias da EY e que tiveram acesso limitado em razão da desigualdade social estrutural do nosso País”



**Maithe Paris**, vice-presidente do EY Institute.

Ao longo de sua trajetória, o EY Institute se fortaleceu com a execução de seus programas, a definição de conselhos e a estruturação de seu time. A principal conquista desse caminho foi o reconhecimento como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), título fornecido pelo Ministério da Justiça em 2020.

Além de capacitar pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica para o mercado de trabalho, conecta esses profissionais a empresas interessadas em incluir talentos da diversidade em suas equipes. O EY Institute também está dedicado a criar uma força de trabalho resiliente e preparada.

**Os números comprovam os resultados dos 10 anos de atuação:**

Mais de  
**8.000**  
**participantes**  
beneficiados por nossas ações

Até o FY25, foram  
**1.779**  
**voluntários**

Somando  
**10.700**  
**horas de**  
**voluntariado**





# Alguns dos nossos muitos programas voltados ao desenvolvimento sustentável da nossa sociedade

## Competências para Vida (GRI 413-1)

Em parceria com United Way Brasil o programa "Competências para a Vida" tem por objetivo preparar jovens de 16 a 25 anos para transformar o futuro. A iniciativa oferece mentorias, reuniões online e visitas a corporações, promovendo o desenvolvimento de competências socioemocionais como empatia, comunicação, resolução de conflitos e construção de projeto de vida. O programa é voltado prioritariamente à inclusão de jovens negros e indígenas e conta com o apoio de empresas parceiras e incentivos fiscais.

Por meio dessa iniciativa, buscamos dar acesso de crianças e jovens a uma educação inclusiva e de qualidade, promovendo oportunidades justas de aprendizagem, alinhadas aos seguintes ODS:

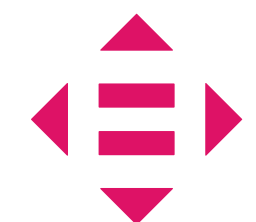
**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



**8** TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



**10** REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



**No FY25 261 pessoas foram impactadas pelo programa**



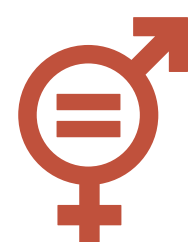
## Favela Inteligência Ancestral (GRI 413-1)

Em parceria com o Museu das Favelas, o objetivo do programa Favela Inteligência Ancestral é inserir jovens de 18 a 24 anos no mundo da tecnologia, inclusive no uso de inteligência artificial, para que se tornem produtores de conteúdos que valorizem as vivências periféricas, os saberes ancestrais, as práticas culturais das favelas e a promoção da educação antirracista. Neste programa, estão atendidos os seguintes ODS:

**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



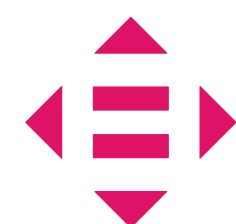
**5** IGUALDADE DE GÊNERO



**8** TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



**10** REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



**17** PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO



No FY25 447 pessoas foram impactadas pelo programa.



### Impulsionando Transformadores (GRI 413-1)

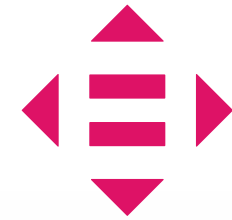
O papel das Organizações Não Governamentais torna-se cada vez mais indispensável nas sociedades modernas e suas múltiplas demandas. Por isso a EY Brasil entende ser imprescindível dar suporte para que elas possam oferecer capacitação contínua a seus profissionais. Ao longo do FY 25, os profissionais da EY Brasil compartilharam conhecimentos em temas emergentes como Inteligência Emocional, LGPD para o Terceiro Setor, ESG, Liderança e Gestão de Pessoas e dentre outros.

No FY25, 637.520 pessoas foram impactadas pelo programa, atendendo aos seguintes ODS:

**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



**10** REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



**11** CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



### Programa Atypical (GRI 404-2 e GRI 405-1)

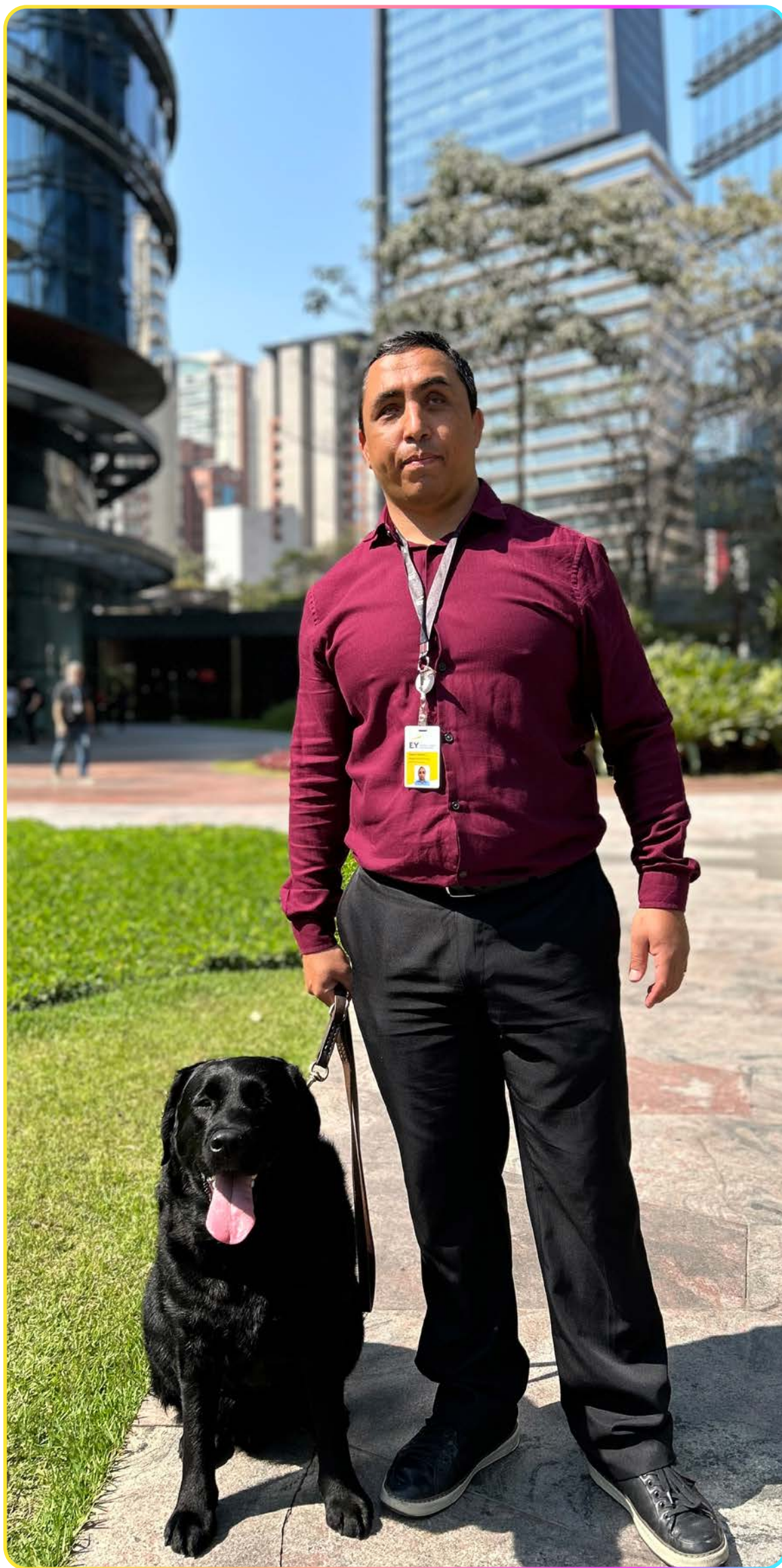
Em 2021 voltamos nosso olhar aos profissionais neurodiversos e lançamos, em outubro daquele ano, o Programa Atypical cujo objetivo é incluir esses profissionais no mercado de trabalho. O programa, que nasceu no Hub de Analytics da EY - nosso centro de serviços compartilhados de tecnologia - hoje abrange várias áreas de serviços e a participação ativa de 43 colaboradores. Além da capacitação em si, o programa promove também a sensibilização de nossas lideranças e abrange aos seguintes ODS:

**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



**8** TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO





## Inclusão e Autonomia com o Snow

GRI 405-1 e GRI 3-3: Práticas de DE&I & Intercâmbio Cultural

A inclusão transforma o ambiente, impacta e transforma vidas. Itamar Oliveira e seu companheiro inseparável, Snow, são o melhor exemplo que podemos oferecer para sustentar essa afirmação.

Itamar é nosso analista de compliance e pessoa com deficiência visual total. Em 2018, Itamar se inscreveu no Instituto Adimax para receber um cão guia. O sonho só se tornou realidade cinco anos depois. Nosso papel nessa história vai além de oferecer oportunidade profissional com a conquista de um emprego. Itamar teve todo o apoio - uma licença remunerada de 15 dias, inclusive, para que ele e Snow pudessem se adaptar um ao outro.

Hoje, Itamar e Snow frequentam o escritório com alegria, e Snow se tornou um membro querido da equipe. Essa experiência demonstra que um ambiente de trabalho inclusivo transforma vidas, enriquece a cultura organizacional e atende ao ODS.



### Sinergia com o mercado

A relevância dos programas oferecidos é garantida por uma metodologia de pesquisa aprofundada que identifica os assuntos mais falados e procurados em entrevistas de emprego. O instituto se mantém antenado às tendências do mercado, adotando temas como a Inteligência Artificial (IA) em seu currículo.

Além da análise de mercado, o instituto mantém uma forte sinergia com a própria EY, consultando parceiros internos para identificar as necessidades e temas específicos que a empresa está demandando em áreas de tecnologia e auditoria. Essa colaboração garante que os alunos estejam preparados para as exigências reais do mercado de trabalho.



# Nossos clientes

A EY apoia empresas na construção de estratégias comercialmente viáveis, integrando a sustentabilidade às operações e cadeias de suprimentos. Por intermédio de soluções baseadas em ciência, dados e tecnologia, a EY auxilia na definição de planos de transição, na aceleração de ações práticas e na viabilização da transformação corporativa. O objetivo é garantir conformidade regulatória, transparência e inovação, permitindo que as organizações gerem impacto positivo e crescimento sustentável para 2030 e além.

# Inovação e Tecnologia

## Avanços em Tecnologia e Inovação: rumo a um futuro sustentável

Os avanços tecnológicos e a inovação de maneira geral têm pautado o dia a dia das corporações, independentemente da área em que atuam. Na EY Brasil a pesquisa e o desenvolvimento de novas técnicas, ou mesmo novas formas de aplicar o que já está disponível no mercado, são objeto de uma busca incessante. Duas vertentes norteiam o nosso trabalho: como melhorar nossos processos e nossas soluções e, principalmente, como oferecer soluções inovadoras para nossos clientes. Não raro, soluções para problemas que sequer surgiram ainda.

Sob o guarda-chuva batizado de BeyondLabs, está o nosso WaveSpace, um centro de excelência, formado por vários ambientes, que nos ajuda e apoia os nossos clientes nas mais diversas direções do desenvolvimento tecnológico. Este espaço único e multifacetado é capaz de estudar, pesquisar e desenvolver soluções em várias vertentes. Tais como:

- ✔ Estratégia tecnológica e projeto de infraestrutura digital
- ✔ Avaliação da capacidade tecnológica da empresa
- ✔ Tecnologia de projeto do modelo de operação
- ✔ Governança tecnológica
- ✔ Design da organização de Tecnologia de TI
- ✔ Gestão de produtos
- ✔ Integração pós fusão de TI/suporte a desinvestimentos



Começamos há dez anos com a chegada do engenheiro Denis Balaguer. Hoje, ele comanda um time com 17 profissionais, e o resultado que eles produzem pode ser traduzido em números.

São nada menos que 10 novos recursos tecnológicos desenvolvidos e prontos para uso; 22 projetos com a Service Line, sendo 14 deles com clientes e oito internos; mais de 30 eventos de cultura da inovação promovidos ao longo do ano - sendo sete deles voltados exclusivamente ao público interno envolvendo todas as nossas linhas de serviço.

Mais de 2,5 mil pessoas, em toda a América Latina, participaram do Beyond Summit 2025. Promovemos mais de 120 experiências WaveSpace - nosso espaço físico de inovação - incluindo todos os segmentos de mercado e linhas de serviço. Entre clientes e nossas pessoas, mais de três mil profissionais foram impactados por estas iniciativas.

Mas o que esses números querem dizer na prática do dia a dia - nosso e dos nossos clientes? Foi o WaveSpace que desenvolveu o EYQ - um modelo de linguagem de IA Generativa integrado à nossa plataforma EY.ai. Esta ferramenta não apenas aumenta a nossa produtividade e inovação, o EYQ aumenta o nosso nível de segurança, afinal, documentos e informações sigilosas são parte da nossa matéria prima de trabalho.

Desenvolver nossa própria ferramenta de inteligência artificial nos rendeu prêmios importantes, como o 2024 AI Excellence Award.

Afinal, a segurança da informação nunca foi tão crítica. Com uma abordagem integrada, as organizações estão fortalecendo a defesa de dados pessoais e informações sensíveis contra ameaças cibernéticas. Isso inclui a implementação de aplicações robustas, o desenvolvimento de infraestruturas confiáveis, a adoção de uma governança de TI alinhada e o monitoramento proativo.



Dessa forma, tais medidas são essenciais para prevenir, detectar e responder eficazmente a qualquer violação de segurança, garantindo a proteção integral dos dados. A Inteligência Artificial é, sem dúvida, a revolução industrial do Século 21 e devemos explorá-la com ética, segurança e responsabilidade.

#### **A serviço dos nossos clientes**

No ano fiscal que retratamos neste Relatório, iniciamos o desenvolvimento de uma nova solução digital que incorpora a AI Generativa para ajudar nossos clientes a alinharem seus relatórios com as regulamentações e estruturas relevantes para seus setores.

Trata-se a EY Sinergix que tem foco inicial nas normas IFRS S1 e IFRS S2. É uma iniciativa que reforça o nosso compromisso com a inovação e nos posiciona como parceira estratégica na transformação digital e na conformidade regulatória dos nossos clientes.

Também foi do nosso laboratório de inovação que saiu o EY Dare - uma solução digital que ajuda as empresas a gerenciar, de forma muito eficaz, suas emissões de gases de efeito estufa (GEE), entre outros importantes dados.

Estes são apenas alguns exemplos das inovações que estamos produzindo na EY Brasil para dar suporte às empresas para que extraiam o melhor dos avanços tecnológicos em prol de negócios sustentáveis à serviço de uma sociedade mais justa, inclusiva e de respeito ao meio ambiente.

Mas, vale lembrar que, embora tecnologia e inovação andem de mãos dadas, é possível inovar em várias frentes que não dependem necessariamente de novas técnicas. Um bom exemplo que queremos citar é o programa global Center for Board Matters (CBM), que reúne membros de conselhos de administração e comitês e promove debates sobre temas que compõem a ordem do dia nas companhias: de governança corporativa à cibersegurança, capital humano, futuro do trabalho, e desafios geopolíticos, entre tantos outros.

No FY25 realizamos cinco desses encontros - sendo três presenciais e dois remotos. Uma pesquisa que realizamos com os participantes - que também recebem uma newsletter mensal com os temas citados acima - 94% não apenas aprovam a iniciativa, como a consideram de extrema relevância.

No campo da tecnologia e inovação, as fronteiras estão sendo expandidas com o uso de inteligência artificial (IA) responsável, blockchain, e a integração das plataformas WEB2 e WEB3. Além disso, os digitais twins, a tecnologia 5G, a proteção da privacidade de dados, a cibersegurança, o registro de novas patentes e as tecnologias limpas estão impulsionando transformações sustentáveis e eficientes, preparando o terreno para um futuro mais promissor. E a EY Brasil não tem medido esforços para impulsionar o avanço da nossa gente, da nossa sociedade, dos nossos clientes e de todos os nossos stakeholders.

# IFRS S1 e S2: Asseguração da EY garante passo pioneiro das **Lojas Renner**

Durante o FY25 a EY contribuiu para que a **Lojas Renner** desse um passo sem precedentes no mercado varejista brasileiro: a rede realizou o projeto de asseguração limitada do seu Relatório de Informações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade 2024. Com o apoio da EY, o documento foi preparado de acordo com o prescrito pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS) e os padrões do International Financial Reporting Standards - IFRS S1 e S2, emitidos pelo International Sustainability Standards Board (ISSB) e aprovados pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

A iniciativa, também pioneira em nível mundial, se antecipa à obrigatoriedade das novas normas e reforça o compromisso da companhia com transparência, governança e integração entre finanças e sustentabilidade, temas que vêm ganhando relevância entre investidores e reguladores.

A asseguração limitada envolveu análise documental detalhada, revisão de processos e controles internos de reporte, entrevistas com áreas-chave e verificação da aderência dos conteúdos divulgados às exigências das normas IFRS S1 e S2.

O processo também validou as premissas utilizadas na mensuração dos impactos financeiros associados a riscos e oportunidades de sustentabilidade – aspecto central das novas normas, que exigem ligação direta entre fatores ESG e performance econômico-financeira.



Ao longo do projeto, equipes de Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) e Audit da EY atuaram de forma integrada, fortalecendo mecanismos internos de controle e aprimorando a consistência das informações divulgadas.

No contexto das IFRS S1 e S2, as empresas devem apresentar informações materiais sobre riscos e oportunidades de sustentabilidade capazes de influenciar decisões. A **Lojas Renner** estruturou esse processo com base em metodologias reconhecidas internacionalmente, como o COSO ERM 2017 e o Guidance for Applying ERM to ESG-Related Risks, que orientam a integração entre estratégia, desempenho e gestão de riscos ESG.

Entre os temas analisados estão riscos climáticos – identificados, avaliados e priorizados por meio de um processo técnico e sistematizado – e iniciativas desenvolvidas pela companhia para mitigá-los. Essas informações são fundamentais para atender às exigências da IFRS S2, que trata especificamente de divulgação de riscos climáticos.

A asseguração limitada feita pela EY confirmou que o relatório da companhia está aderente aos requisitos das normas IFRS S1 e S2, contribuindo para elevar a qualidade, consistência e confiabilidade das informações financeiras relacionadas à sustentabilidade. E evidencia o papel da EY na liderança da adoção dessas novas normas, consolidando sua atuação como protagonista na evolução das práticas de asseguração e sustentabilidade no País.

## Caso Vale: EY contribui para empresa mapear riscos ambientais

Na EY, a sustentabilidade não se restringe a ações internas. A empresa acredita no seu papel de influenciar as organizações com medidas voltadas a alcançar esse objetivo. Inclusive na gestão. O relatório Nature Risk Barometer elaborado pela EY oferece um panorama detalhado sobre o estado atual das divulgações corporativas relacionadas à natureza nas Américas, avaliando o alinhamento de 369 empresas – nos Estados Unidos, Canadá e América Latina – às recomendações da Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). O levantamento reflete o crescimento global da agenda de riscos naturais relacionados à natureza.

Entre as empresas que avançaram na aplicação da TNFD está a **Vale**, que desde 2022 participa do fórum global

da iniciativa. Com apoio técnico da EY, a companhia implementou um estudo profundo baseado na metodologia LEAP e na ferramenta EY Climate Risk Universe, utilizada como referência adicional para análise de riscos climáticos e naturais.

O EY Climate Risk Universe é uma ferramenta adotada para o mapeamento de riscos e oportunidades para diferentes setores. Ela permite que as organizações realizem avaliações abrangentes de riscos físicos e de transição relacionados ao clima e como eles impactam (positivamente e negativamente) a reputação da empresa, seu posicionamento no mercado, questões legais e tecnológicas, além da identificação de oportunidades climáticas por setores da economia.

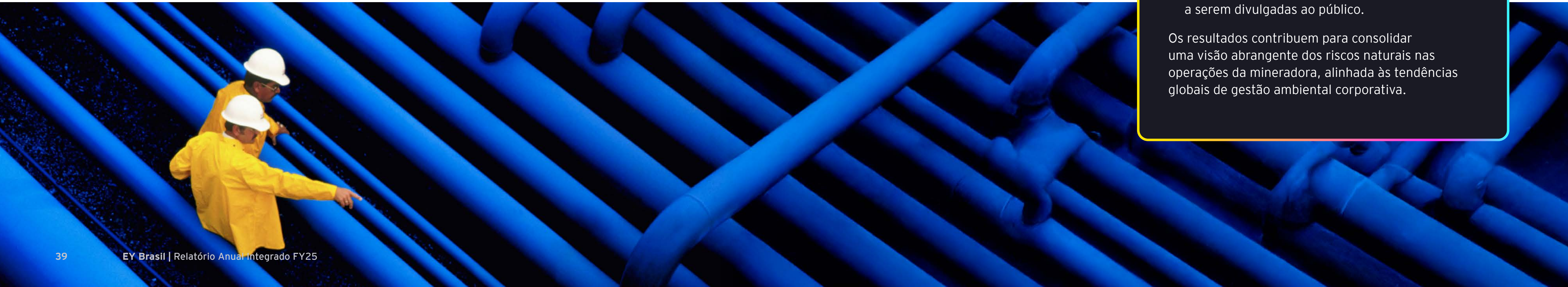
O projeto com a **Vale** – dividido em duas fases – buscou identificar regiões ecológicas sensíveis associadas às operações da empresa, mapear serviços ecossistêmicos essenciais, mensurar impactos e dependências e estruturar processos de gestão de riscos de biodiversidade. O trabalho também produziu o Manual de Gestão de Riscos de Biodiversidade da **Vale**, além de recomendações e instrumentos para engajamento com fornecedores.

Segundo a EY, o piloto ainda permitiu à Vale adotar antecipadamente o framework global de natureza, fortalecendo sua transparência e ampliando sua capacidade de tomada de decisão tanto no nível operacional quanto estratégico.

A aplicação da abordagem LEAP envolve quatro etapas:

1. Localizar a interface entre operações e natureza, identificando biomas, ecossistemas e áreas prioritárias.
2. Estimar dependências e impactos, bem como seus drivers e magnitude.
3. Avaliar os riscos e oportunidades materiais, identificando medidas de mitigação existentes e necessárias.
4. Preparar estratégias, metas e informações a serem divulgadas ao público.

Os resultados contribuem para consolidar uma visão abrangente dos riscos naturais nas operações da mineradora, alinhada às tendências globais de gestão ambiental corporativa.



## O que é a TNFD

A TNFD é uma iniciativa internacional apoiada por instituições financeiras, científicas e governamentais, que propõe uma estrutura padronizada para que empresas identifiquem, avaliem e divulguem riscos e oportunidades associados à natureza. As recomendações se organizam em quatro pilares – Governança, Estratégia, Gestão de Riscos e Impactos, e Métricas e Metas – e são complementadas pela metodologia LEAP, que orienta o processo de Localizar, Estimar, Avaliar e Preparar informações sobre impactos e dependências ambientais.

Desde sua publicação, a adesão à TNFD tem crescido rapidamente. Em junho de 2024, mais de 400 organizações já haviam incorporado suas recomendações, um aumento de 50% em relação ao início do ano. Apesar da expansão, a participação americana ainda é limitada: apenas 17 empresas nos EUA, 8 no Canadá e 29 na América Latina figuram entre os adotantes iniciais.

Para apoiar essa disseminação, a TNFD publicou, em 2024, novas orientações e diretrizes que aprofundam a aplicação da abordagem LEAP e detalham fatores críticos de risco para diferentes cadeias de valor.

O estudo EY Nature Risk Barometer analisou empresas de dez setores – de Finanças a Extração Mineral, passando por Alimentos e Bebidas, Infraestrutura e Tecnologia – utilizando relatórios ESG, anuais, de sustentabilidade, documentos da TCFD e respostas aos questionários do CDP.

As informações foram avaliadas conforme os 14 itens da estrutura finalizada da TNFD, cuja abrangência supera as 11 recomendações da TCFD ao incluir três novas exigências:

- ▶ Participação de povos indígenas, comunidades locais e stakeholders na avaliação de impactos;
- ▶ Divulgação de locais prioritários onde atividades empresariais interagem significativamente com a natureza;

- ▶ Identificação de riscos e dependências ao longo de toda a cadeia de valor, tanto upstream quanto downstream.

As empresas receberam pontuações de cobertura e alinhamento, consolidando um retrato inédito da maturidade das divulgações ambientais na região. Embora as divulgações corporativas sobre informações relacionadas à natureza estejam melhorando com o apoio de frameworks chave, como a TNFD, as empresas têm ainda muito a fazer para aumentar a transparência e informar a tomada de decisões. Divulgações mais robustas possibilitarão às empresas e seus stakeholders entender melhor o que é necessário para ajudar a proteger ou restaurar a natureza.



## Da ambição para a ação definitiva

**Ricardo Assumpção**

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



A agenda de sustentabilidade sempre desafiou empresas, governos e sociedade a avançar em direção a modelos de desenvolvimento mais equilibrados e capazes de gerar valor econômico. A necessidade de investimentos bilionários em energia limpa, agricultura de baixa emissão e bioeconomia, somada à expansão contínua dos programas de diversidade e inclusão, reforça que transformar exige consistência, coragem, prioridade e visão de longo prazo.

O que se altera, a partir de 2025, é o contexto. O surgimento de novos atores globais e uma nova organização geopolítica pressiona o ritmo de cumprimento das metas pactuadas no âmbito das Nações Unidas. Essa desaceleração representa um risco crítico: ano após ano, cresce o custo econômico e humano dos eventos climáticos extremos, da escassez hídrica e dos impactos sobre a produtividade agrícola e resiliência urbana.

Mas esse mesmo cenário abre oportunidades. Ele nos obriga a ser mais pragmáticos, mais eficientes e mais precisos. No FY25, buscamos compreender como nossas soluções podem apoiar clientes a mitigar riscos e capturar oportunidades para os próximos 10 anos, da eficiência operacional ao fortalecimento das cadeias de suprimentos em um ambiente de crescente pressão, passando pela ampliação da economia circular e pela adoção de modelos regenerativos. Adotamos uma abordagem onde descarbonização deve ser consequência de soluções eficientes e sustentabilidade deve ser componente de todas as modelagens de negócios

A agenda de propósito continua sendo o centro do nosso trabalho. Mas propósito, hoje, só se sustenta com entregas reais, mensuráveis e transformadoras. Nossa agenda de impacto, incluindo nosso EY Ripples e programas estruturantes como o EY Winning Woman e o Acelera Impacto beneficiaram mais de 820 mil pessoas no período.

No FY25, consolidamos contribuições relevantes, sustentadas por nossa expertise e pelas ferramentas mais avançadas do mercado. Destacam-se o apoio às empresas na adaptação e adoção das normas internacionais de divulgação de sustentabilidade IFRS S1 e S2, que torna obrigatório o reporte de como clima e sustentabilidade impactam os balanços corporativos e abre um novo leque de opções de como endereçar as oportunidades.

Inovação e ciência tiveram espaço relevante e central. Trouxemos para o Brasil o Four Futures, uma imersão que simula quatro cenários de aquecimento global e seus impactos na vida e na economia.

Embora este relatório não cubra o período da COP30, vale registrar desde já o papel estratégico assumido pela EY Brasil. Em Belém, inauguramos a EY House em Belém, o espaço desenvolvido para reunir lideranças globais para discutir soluções estruturais que conectam clima, economia e sociedade. O projeto materializou nossa capacidade de articular debates de alto nível, gerar conteúdo técnico e propor caminhos concretos para os desafios que moldam o futuro.

Multissetorial e colaborativa, a EY House reuniu temas como mercado de carbono, sociobioeconomia, economia circular, agricultura regenerativa, restauração florestal, cidades sustentáveis, infraestrutura resiliente e inovação tecnológica. Muitas das soluções discutidas já estão em fase de desenvolvimento e serão apresentadas em nosso próximo Relatório Anual Integrado.

Reafirmo, assim, nossa convicção: **não haverá retrocessos na agenda da sustentabilidade.**

A sociedade exige continuidade. As empresas responsáveis exigem coerência. E a geração de valor, para negócios, pessoas e territórios, depende diretamente dessa agenda.

Nossa trajetória seguirá guiada pelo propósito. Ele continuará sendo o motor da forma como produzimos, consumimos e inovamos. E não será substituído, porque cada entrega reforça que estamos respondendo, de forma concreta, ao que o presente e o futuro demandam.

**Ricardo Assumpção**

Sustainability & ESG Leader, EY Latin

America Chief Sustainability Officer, EY Brasil





## Externalidade

A EY Brasil segue firme em seu propósito de reduzir os impactos ambientais decorrentes de suas operações. E este compromisso é perseguido por todos os nossos mais de 7 mil colaboradores, espalhados por 14 escritórios em 11 estados (GRI 2-7). No FY 25 não foi diferente. Perseguimos a gestão eficiente de recursos, promovendo hábitos mais sustentáveis no nosso dia a dia - das ações mais corriqueiras, como a adoção dos 100% de copos utilizados produzidos em papelão encerado, à produtos de limpeza biodegradáveis (GRI 203-1).

Os dois principais condomínios corporativos onde a EY Brasil mantém operação, têm certificação de compra de energia renovável, além de sistema de reutilização de água, no caso do escritório localizado no São Paulo Corporate Towers (JK) (GRI 302-4). Durante o FY25, que abrange o período de julho de 2024 a junho de 2025, o consumo total estimado de água nos escritórios da EY Brasil foi de 6.806,19 m<sup>3</sup> (GRI 303-5), considerando dados diretos das faturas e estimativas baseadas em taxa per capita dos escritórios.

No que se refere à eficiência energética, embora não tenham sido implementados novos projetos específicos de redução de consumo no período, os escritórios já contam com soluções estruturais e operacionais que contribuem para o uso consciente de energia. Entre essas iniciativas, destacam-se o uso de temporizadores e sensores de presença para controle de iluminação, além da infraestrutura do escritório JK, que possui pré-certificação LEED® Platinum 3.0 Core

and Shell, incorporando práticas de alta eficiência ambiental (GRI 302-4).

Nosso objetivo é avançar continuamente na gestão sustentável das operações, reduzindo desperdícios, promovendo o uso consciente dos recursos naturais e incentivando uma cultura organizacional voltada à sustentabilidade.

Na comparação entre o FY24 e FY25 nota-se uma significativa redução do consumo de óleo diesel de 2.613,59 GJ para 1.479,06 GJ utilizados na operação de geradores. O consumo de eletricidade dentro dos nossos escritórios também baixou de 7.303,46 MWh, no FY24, para 6.456,53 MWh, no FY25 (GRI 302-1).

Apesar de nosso consumo de energia ter sido menor no FY25 em relação ao FY24, houve um aumento de nossas emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) de 84,62 (FY24) para 92,23 (FY25) de tCO<sub>2</sub>e (toneladas de dióxido de carbono equivalente), devido, principalmente, aos seus fatores de emissão (GRI 305-2).

A descrição completa de todas as externalidades geradas pela EY Brasil no FY25 está detalhada nas tabelas do Global Reporting Initiative (GRI), cujo download pode ser feito separadamente.

[Acesse o GRI](#)

# Carta de **Asseguração**

## Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente Sobre as Informações não Financeiras Constantes no Relatório Anual Integrado FY25

### Introdução

Fomos contratados pela Ernst & Young Brazil Group (doravante denominada somente “EY” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Anual Integrado FY25, relativas ao período compreendido entre 1º de julho de 2024 e 30 de junho de 2025.

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 FY25;

- (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 2025, 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 FY25 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 2025 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 FY25 da EY, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

## Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente Sobre as Informações não Financeiras Constantes no Relatório Anual Integrado FY25

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 FY25, 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 FY25

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 FY25, 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 FY25**;
- (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 FY25**;
- (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 Fórum - WEF, aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório Anual Integrado FY25.

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. Conseqüentemente, 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 FY25 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 FY25

A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios mencionados acima, 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 FY25 da EY**, para o período compreendido entre 1º de julho de 2024 e 30 de junho de 2025, 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, 31 de março de 2026.



**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**

*Partner | Chief Sustainability Officer | Latam*

+55 11 3913 0093

[ricardo.assumpcao@br.ey.com](mailto:ricardo.assumpcao@br.ey.com)

### **Carlos Alberto Antonaglia**

*Partner | Latam Talent Leader*

+55 11 2573 6967

[carlos.antonaglia@br.ey.com](mailto:carlos.antonaglia@br.ey.com)

### **Claudio Camargo**

*Partner | Chief Operating Officer na EY Brasil*

+55 11 2573 3703

[claudio.camargo@br.ey.com](mailto:claudio.camargo@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

EY | Shape the future with confidence

## Sobre a EY

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor em longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Utilizando dados, inteligência artificial e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY ajudam clientes a moldar o futuro com confiança e a solucionar as questões mais complexas do mundo atual.

As equipes da EY atuam em todo espectro de serviços em assurance, consulting, tax e strategy and transactions. Impulsionadas pela visão dos setores da indústria, parceiros de diversos ecossistemas e uma rede multidisciplinar e globalmente conectada, as equipes da EY podem fornecer serviços em mais de 150 países.

Todos juntos para moldar o futuro com confiança.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited, cada uma das quais é uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, uma empresa do Reino Unido limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e usa dados pessoais, bem como a descrição dos direitos dos indivíduos sob a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). As firmas-membro da EY não exercem a advocacia onde são proibidas da prática pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite [ey.com.br](https://ey.com.br).

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

©2026 EYGM Limited.

Todos os direitos reservados.

[ey.com.br](https://ey.com.br)

Instagram | [eybrasil](#)

LinkedIn | [EY](#)

YouTube | [EYBrasil](#)

