

# Reporte de Sustentabilidad

Año fiscal 2013



Building a better  
working world

# Índice

1. Carta del Socio Director	1
2. Alcance del Reporte	2
3. Perfil corporativo	2
3.1 Nuestros Valores	2
3.2 Visión 2020	3
3.3 EY Global	4
3.4 Operaciones	4
3.5 EY Argentina	4
▶ Nuestro trabajo, nuestros logros	4
▶ Nuestro negocio en Argentina	5
▶ Impacto económico generado	5
▶ Mercado	5
▶ Líneas de servicios	5
4. Gobierno corporativo	7
4.1 Estructura de gobierno	7
4.2 Políticas y regulaciones	8
▶ Código Global de Conducta de EY	8
▶ Línea Ética	8
▶ Prevención de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo	8
▶ Política Global Anti-soborno EY	9
▶ Gestión de riesgos	9
5. Estrategia de RSE: un camino al Desarrollo Sustentable	10
5.1 Estrategia de RSE Argentina	10
5.2 Transversalidad como enfoque de gestión	11
5.3 Pilares temáticos	11
▶ Educación	11
▶ Espíritu Emprendedor	12
▶ Medio ambiente	13
5.4 Espacios de participación	13
6. Grupos de Interés	14
6.1 Proceso de identificación de los Grupos de Interés (GI)	14
6.2 Relacionamiento con los GI	14
6.3 Público Interno	15
6.4 Medio ambiente	27
6.5 Proveedores	29
6.6 Clientes	31
6.7 Comunidad	32
7. Desafíos para el FY 2014	35
8. Tabla de Indicadores de desempeño: GRI y Pacto Global	36

# 1. Carta del Socio Director



En EY reconocemos la transparencia como uno de los fundamentos de la calidad y la confianza que transmitimos a los diferentes Grupos de Interés que hemos identificado. Por lo tanto, es una gran satisfacción para nosotros presentarles nuestro primer Reporte de Sustentabilidad de EY Argentina.

Durante 2013 EY lanzó a nivel mundial la Visión 2020, que articula los planes para el futuro y establece nuestro propósito "*Building a Better Working World*" reafirmando nuestro compromiso con los clientes, nuestra gente y la comunidad para mejorar el mundo del trabajo.

El desarrollo sustentable es una práctica habitual en EY Argentina, es la forma que elegimos trabajar desde hace años, y la que nos permitirá lograr nuestros objetivos.

En este contexto, la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) constituye uno de los pilares de la estrategia, y se desarrolla en tres campos de acción prioritarios: la educación, el cuidado del medio ambiente y el apoyo al espíritu emprendedor.

Si bien el área de RSE fue formalmente definida en nuestra Firma en 2010, desde varios años antes vinimos desarrollando numerosas iniciativas en las tres áreas mencionadas, asignando tanto recursos económicos como humanos específicos para su concreción.

Estos logros que se describen en este reporte, confirman que en EY Argentina estamos comprometidos con los pilares de la sustentabilidad, y en consecuencia, con los principios del Pacto Mundial. En EY Argentina trabajamos para que nuestro esfuerzo se multiplique en y por nuestros Grupos de Interés, a quienes alentamos también a comprometerse con dichos principios.

Este Reporte resume las actividades, los logros, pero fundamentalmente los beneficios concretos que las iniciativas han generado para la comunidad y esperamos que sea de vuestro interés.

Estamos muy orgullosos de lo que hemos alcanzado pero estamos aún más entusiasmados por lo que vamos a seguir haciendo en el futuro.

Es nuestro deseo que trabajando juntos, coordinadamente y con un horizonte común podamos hacer realidad nuestro propósito de construir un mundo de trabajo mejor.

Los invito a compartir con nosotros sus comentarios o preguntas que pudieran tener sobre los temas expuestos en este reporte.

Cordialmente,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke that curves upwards at the end.

Ernesto San Gil

## 2. Alcance del Reporte

Nuestro primer Reporte local de Sustentabilidad, fue elaborado bajo los lineamientos e indicadores del GRI 3.1 (Global Reporting Initiative). El mismo abarca todas nuestras actividades realizadas en el período que va desde el 1º Julio 2012 hasta el 30 de Junio de 2013 (FY13<sup>(1)</sup>) alcanzando un nivel de aplicación C.

La información contenida en el Reporte ha sido evaluada por la Gerencia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad y aprobada por el Comité Ejecutivo de EY Argentina.

Fue un proceso en el cual todas las áreas de nuestra empresa, representadas en nuestro Comité de Sustentabilidad, participaron activamente para hacer de este documento un instrumento transparente que refleje nuestro accionar como empresa socialmente responsable.

Como miembros del Pacto Global de Naciones Unidas, EY realiza la Comunicación de Progreso sobre las acciones realizadas en torno a los diez principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Para el relacionamiento de estos principios con los indicadores GRI, se utilizó el documento "Estableciendo la conexión - Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI y Comunicación del Progreso del Pacto Mundial".



## 3. Perfil corporativo

EY es reconocida internacionalmente como la organización de servicios profesionales más integrada a nivel global. Esto se traduce en que podemos ofrecer a todos nuestros clientes el mismo estándar y calidad de servicios dondequiera que ellos realicen sus negocios. Es una organización internacional con presencia activa en cada país y una visión unificada a nivel global.

Sostener la presencia de EY a nivel internacional de una manera integrada y con servicios de calidad requiere de personas talentosas dentro de la compañía que puedan orientar a la empresa en este sentido. Es por esto que buscamos que nuestra cultura con las personas se traduzca en atraer y retener a personas destacadas, que estén comprometidas en brindar servicios de calidad a nuestros clientes.

Nuestra compañía es líder en el trabajo y apoyo a personas y empresas emprendedoras, lo que nos permite trabajar hoy con las Compañías referentes del futuro.

El objetivo es ser líderes en lo que respecta a marca, reputación, relaciones y participación en el mercado. Lo lograremos utilizando nuestras tres ventajas competitivas, que describimos anteriormente; visión e integración global; equipos de personas talentosas y comprometidas; y fomento del espíritu emprendedor. Estos tres pilares harán que nuestro éxito sea sustentable.

A partir de las tendencias internacionales, en EY nos planteamos cursos de acción prioritarios que son revisados cada año, con el objetivo de seguir liderando el mercado a nivel internacional. Nuestras prioridades nos ayudan a equilibrar las ideas a corto y largo plazo.

### 3.1 Nuestros Valores

Para lograr una visión unificada entre las Firmas miembro de cada uno de los países que componen la red de EY a nivel global, es necesario contar con valores sólidos que fundamenten todas nuestras acciones. Todos los días hacemos elecciones y tomamos decisiones que afectan directamente la opinión que tenemos de cada uno de nosotros, así como la opinión que nuestros clientes y comunidades tienen al respecto. Nuestros valores nos dan la confianza de que estamos utilizando los mismos principios, a fin de ayudarnos a tomar decisiones a través de todas las

<sup>(1)</sup> Año Fiscal 2013

Firmas miembros que integran la red global de EY.

Los valores que nos guían nos llevan a desempeñarnos como:

- **Gente** que demuestra integridad, respeto y que trabaja en equipo: actuando con integridad y reconociendo que todos tenemos el compromiso personal y profesional de hacer lo correcto. Trabajamos siendo respetuosos, francos y creando equipos sólidos en base a la confianza.
- **Gente** con energía, entusiasmo y el valor para liderar: colaborando independientemente de la función, el cargo o la responsabilidad. Esto nos permite prestar servicios continuos, uniformes y de alta calidad a los clientes de todo el mundo, demostrando pasión y entusiasmo en lo que hacemos.
- **Gente** que construye relaciones pensando en hacer lo correcto: teniendo la fortaleza para decir lo que pensamos. Teniendo responsabilidad personal e iniciativa. Teniendo el coraje de tomar decisiones. Consultando, obteniendo la información correcta, siguiendo las opiniones correctas. Tomando las medidas correctas. Fomentando un entorno de colaboración donde se transmite conocimiento y se desafía el status quo.

El trato prestado a nuestros clientes, autoridades y comunidad es consecuencia de nuestros valores, que definen quiénes somos e influyen en nuestra forma de trabajar con otros.

Todos los años celebramos la manera en que vivimos nuestros valores a través de nuestro Chairman's Values Award. Este premio otorga a nuestro personal la oportunidad de reconocer a los colegas que ponen en práctica nuestros valores día tras día. Se trata de una manera importante de construir nuestra cultura compartida, fundada en nuestro sólido compromiso respecto de nuestros valores.

El Chairman's Values Award se organiza en cada una de nuestras áreas mundiales e invita a todos los integrantes de la red de Firmas miembro de EY a designar al colega que, en su opinión, haya puesto en práctica nuestros valores en el transcurso de sus actividades cotidianas. Esto puede lograrse haciendo algo muy visible y notorio o a través de las acciones y conductas diarias que en ocasiones damos por sentado.

## 3.2 Visión 2020

Durante 2012, se desarrolló la visión para el negocio de la organización mundial EY en los próximos años. Es la manera en que se alcanzará el objetivo de convertir a EY en una inigualable organización de servicios profesionales. Como parte de nuestra visión, se tratará de mejorar todos los aspectos de la organización global de EY, desde el reclutamiento de los colaboradores hasta el manejo del conocimiento. Nos proponemos capacitar y desarrollar los mejores equipos de trabajo con el fin de ofrecer un servicio excepcional a nuestros clientes.

La estrategia se basa en un propósito, una visión y tres pilares:

- **Nuestro Propósito**  
Construir un mundo de trabajo mejor.
- **Nuestra Visión**  
Ser una organización de servicios profesionales líder en tamaño, calidad y marca en los principales mercados en los que operamos.
- **Un enfoque diferente**  
Para poder cumplir nuestro propósito y nuestra visión, hemos definido un enfoque basado en tres pilares:
  - Brindar un servicio excepcional y de altísima calidad
  - Formar equipos de alto desempeño y ponerlos al servicio del cliente
  - Aprovechar las ventajas en materia de escalas y conocimiento de mercados, organización global pero con clara comprensión de los problemas locales.

### ***Servicios excepcionales para nuestros clientes***

En un entorno de negocios complejos y dinámicos, los clientes necesitan cada vez más soluciones a sus problemas, en tiempo real y con un nivel de calidad uniforme en todos los lugares donde operan.

Servicios excepcionales significa entender la agenda de nuestros clientes, elegir las soluciones que respondan a esa agenda y ejecutarlos con profesionalismo, pasión y compromiso.

Brindar servicios excepcionales requiere una doble especialización por líneas de servicios e industrias, que describimos en el capítulo 3.5.

**Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir nuestras promesas a todos nuestros grupos de interés. Al hacerlo, jugamos un papel fundamental en la construcción de un mundo de trabajo mejor para todos ellos.**



### 3.3 EY Global

EY se refiere a la organización global de firmas miembro de EY Global, líder en servicios profesionales con presencia en más de 150 países. La sede principal de EY Global se encuentra en Londres. Los mercados en los que opera están organizados en 4 áreas geográficas y 29 regiones. Posee una posición de liderazgo del 75% de esos mercados en las áreas de especialización.

El agregado de las Firmas miembro que integran la organización global emplean a más de 169.000 personas a lo largo de todo el mundo, distribuidos en 728 oficinas, que se incluyen en alguna de las líneas de servicios: Auditoría, Impuestos (TAX), Servicios de asesoramiento en transacciones (TAS) y Consultoría Gerencial; o en los Servicios Centrales de la Firma (CBS), que proporcionan un soporte interno de operaciones al negocio principal.

### 3.4 Operaciones

Las operaciones de los distintos países se organizan en diferentes áreas geográficas para lograr mayores sinergias y eficiencia:

#### **Américas**

Más de 52.500 personas trabajan en nuestra área de las Américas, que abarca 29 países. Fue la primera de las cuatro áreas, que se formó en 2006.

#### **EMEIA**

Es la mayor área y reúne personas provenientes de 93 países Europa, Oriente Medio, India y África.

#### **Asia y el Pacífico**

Constituye el área de más reciente formación, integrada a partir de las ex Áreas de Lejano Oriente y Oceanía, unificando 21 países de esta parte del mundo, la cual refleja nuestra creencia en su potencial como motor de futuro crecimiento, tanto para la organización como para nuestros clientes.

#### **Japón**

Japón emplea más de 6.500 profesionales y trabaja con muchas empresas de las más conocidas del país incluyendo sectores como el financiero, manufactura y electrónica.

### 3.5 EY Argentina

#### **Nuestro trabajo, nuestros logros**

En EY Argentina trabajamos todos los días pensando en nuestros clientes, nuestra gente y nuestros Grupos de Interés en general. Así, en el FY13, entre muchos otros resultados, logramos:

- ▶ Seguir mostrando una evolución positiva y vibrante en nuestra actividad.
- ▶ Continuar fortaleciendo y expandiendo las líneas de servicios profesionales más nuevas e innovadoras.
- ▶ Participar en muchos nuevos proyectos transformacionales de nuestros clientes.
- ▶ Obtener de nuestros clientes 4,52 puntos sobre 5 en nuestro proceso de Evaluación de Calidad en el Servicio.
- ▶ Aumentar las ventas a \$662,6 millones.
- ▶ Reunirnos con más de mil presidentes y ejecutivos de empresas en la "Asociación de Números 1", durante cuatro encuentros.
- ▶ Organizar la 3º entrega de premios "Entrepreneur of the Year".
- ▶ Alcanzamos el 8º puesto en el ranking de los mejores empleadores de la Argentina publicado por la revista Apertura.
- ▶ Promover a 398 profesionales a posiciones de mayor responsabilidad, un 12% más que el año anterior.
- ▶ Incorporar a 517 nuevos profesionales en nuestra Firma.
- ▶ Dedicar más de 115.000 horas de capacitación a nuestros colaboradores.
- ▶ Continuar ofreciendo clases de inglés para todos nuestros profesionales a través de "Global English".
- ▶ Continuar ofreciendo nuestra oferta de beneficios al personal, incluyendo la vacuna antigripal, cicleteo en nuestra oficina, "Programa Life" con charlas de interés general, Club La Nación Premium, biblioteca y DVDteca, etc.
- ▶ Alcanzar un 70% de compromiso de nuestros proveedores con nuestros principios a través del "Código de Conducta para Proveedores".



- ▶ Continuar ayudando al Hospital Garrahan, aumentado nuestra colaboración con el programa de recolección de tapas plásticas (44%) y papel /cartón (17%) con respecto al año anterior.
- ▶ Continuar colaborando con la Cooperadora del Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez en la colecta anual de leche y pañales.
- ▶ Colaborar con McDía Feliz, en beneficio de la Casa Ronald MC Donald.
- ▶ Participar en el programa “Nochebuena para todos”.
- ▶ Celebrar acontecimientos como el día del amigo, día de la primavera, festejo de 25 años en la Firma y organizar eventos de camaradería como los torneos de fútbol y de rugby, reunión anual, Fiesta de Fin de Año, etc.

Honrando nuestros valores, trabajamos juntos para alcanzar todos estos logros, *“haciendo lo que amamos y amando lo que hacemos”*.

### Nuestro negocio en Argentina

En Argentina estamos presentes con dos oficinas, una en Buenos Aires y otra en Córdoba. A junio de 2013, 1.703 colaboradores formamos parte de la Firma miembro argentina de EY y esperamos llegar a los 2.000 empleados a fin del año 2013 incluyendo los pasantes de verano.

Argentina forma parte del área de las Américas y dentro de la misma estamos en la región de Sud América (SAR); los países que integran esta región son: Argentina, Chile, Venezuela, Ecuador, Brasil, Uruguay, Perú, Colombia, Paraguay y Bolivia.

### Impacto económico generado

Al 30 de junio de 2013, el total del Valor Económico Directo Creado (VEC) se compone de:

- ▶ Ingresos (en miles ARS): 662.566
- ▶ Salarios y beneficios sociales a empleados: 49,7% sobre los ingresos
- ▶ Costos operativos: 26,3% sobre los ingresos
- ▶ Pagos al gobierno: 11,2% sobre los ingresos

Además de los pagos al gobierno derivados de los impuestos, parte del VEC se distribuye en impuestos correspondientes a la seguridad social. Ambos conceptos

suman un aporte al sector público equivalentes al 20,4% sobre los ingresos.

Del total de los ingresos obtenidos en EY por las ventas de los servicios ofrecidos a lo largo del FY2013 el 70% fueron al mercado interno y el 30% al mercado externo.

### Mercado

Desde EY buscamos ofrecer a nuestros clientes alternativas para operar en un contexto cambiante producto de la globalización, la búsqueda de crecimiento y los retos del cambio climático. Nos proponemos encontrar aquellas opciones financieras, estratégicas y operativas que mejoren su liquidez, flexibilidad financiera y beneficios, a todas sus partes interesadas. Perseguimos estos objetivos no sólo en el corto plazo, sino que intentamos hacerlos sostenibles en el largo plazo.

Para que nuestros clientes alcancen su máximo potencial, necesitan acceso fácil y rápido no sólo a la información sino a las personas correctas que le ayuden a tomar las decisiones adecuadas. Por esta razón, invertimos en Centros Globales de Excelencia y Conocimiento de las distintas actividades económicas, alrededor del mundo. Estos centros funcionan como bases virtuales para compartir conocimiento y experiencia enfocados en dichas actividades económicas.

A través de nuestros servicios de calidad, colaboramos en la construcción de mercados de capitales transparentes y confiables.

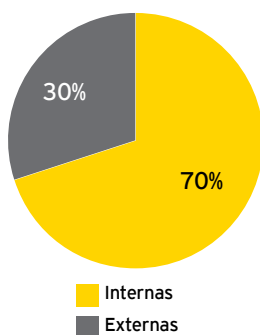
### Líneas de servicios

Proporcionamos servicios de calidad mundial, brindando soluciones interdisciplinarias y a medida para cada cliente, en cuatro áreas de especialización: auditoría, impuestos, transacciones y asesoramiento. A través de estos servicios, podemos ayudar a nuestros clientes a mantener la confianza de los inversionistas, administrar el riesgo, fortalecer los controles y lograr su potencial.

### Auditoría

Brindamos servicios de auditoría externa con el objetivo de mejorar la confiabilidad de la información contable, los controles internos y los riesgos de los procesos. De esta forma, damos mayor transparencia a la información para inversores, comités de auditoría, la gerencia de las empresas, los reguladores y los mercados en general. Nuestro enfoque se basa en el profundo entendimiento de la industria y del

Porcentaje de Ventas s/mercado



negocio, una metodología consistente, un equipo multidisciplinario experimentado y avanzadas herramientas con la última tecnología disponible.

### Impuestos

Prestamos servicios de planeamiento, cumplimiento, reporte y asesoría en las áreas de impuestos locales, impuestos internacionales y precios de transferencia, capital humano, impuestos aduaneros y soporte en litigios fiscales. Contamos con una red de profesionales altamente capacitados y especializados en líneas de servicios o impuestos específicos y por industria. Ello contribuye a construir, para nuestros clientes, bases sólidas en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de declaraciones e información tributaria, y en las estrategias tributarias que ayuden a desarrollar su potencial de negocios.

### Transacciones

Ayudamos a nuestros clientes a expandir su negocio y a obtener el máximo beneficio

de sus transacciones a través de nuestros servicios de fusiones y adquisiciones, due diligence, valuaciones, finanzas corporativas y real estate. Interactuamos con la red global de Transacciones de EY de más de 8.700 profesionales en todo el mundo, que combinan los conocimientos de nuestros distintos servicios con una vasta experiencia en las diversas industrias.

### Consultoría Gerencial

Contribuimos a mejorar la competitividad de nuestros clientes, así como a manejar mejor sus riesgos mediante servicios en las áreas de riesgos de negocios, riesgos tecnológicos y gestión de negocios. Nuestra práctica de Asesoramiento cuenta con especialistas específicos por tema y sector, de forma tal de movilizar el recurso apropiado para cada problema de los distintos clientes en sus distintas locaciones.

Nuestras líneas de servicios se desglosan en las siguientes sublíneas:

Auditoría	Impuestos	Transacciones	Consultoría Gerencial
<ul style="list-style-type: none"> <li>Accounting and Financial Reporting (including IFRS)</li> <li>External Audit Services</li> <li>Financial Accounting Advisory Services ("FAAS")</li> <li>Fraud, Investigation and Dispute Services ("FIDS")</li> <li>Climate Change and Sustainability Services ("CCaSS")</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Business Tax</li> <li>Human Capital</li> <li>Indirect Tax</li> <li>International Tax</li> <li>Transaction Tax</li> <li>Immigration Services</li> <li>Tax Litigation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cross-border Transactions</li> <li>Divestments, Carve-outs</li> <li>Financial advisory</li> <li>M&amp;A</li> <li>Private Equity</li> <li>Project Finance</li> <li>Restructuring</li> <li>Transaction Integration</li> <li>Transaction Real Estate</li> <li>Transaction Support</li> <li>Transaction Tax</li> <li>Working Capital Advisory Services</li> <li>Valuation and Business Modelling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Improvement</li> <li>Customer</li> <li>Risk</li> <li>IT Risk and Assurance</li> <li>Strategic Sourcing</li> <li>Supply Chain</li> <li>IT Advisory</li> </ul>

Invertimos mucho tiempo, esfuerzo y recursos para anticiparnos a las tendencias del mercado, identificar las implicancias y desarrollar puntos de vista claros sobre asuntos relevantes de cada una de las actividades económicas.

Cualquiera que sea la industria, la red global de profesionales de EY puede ofrecer un asesoramiento altamente responsable que cubra las necesidades de auditoría, asesoramiento impositivo, asesoramiento legal, asesoramiento en transacciones y consultoría gerencial.

Contamos con experiencia específica y especialistas en las siguientes industrias:

- energía, química, minería y servicios públicos (ECU)
- empresas industriales, de retail y consumo masivo (RCP);
- sector público, organismos multilaterales y entidades mixtas;
- servicios financieros, de seguros y salud (FSH);
- tecnología, comunicaciones y entretenimiento (TCE).



## 4. Gobierno corporativo

### 4.1 Estructura de gobierno

EY Global (EYG) es una compañía con sede en Reino Unido que tiene como función principal la coordinación y cooperación con todas las Firmas miembro. La misma abarca a todas las Firmas miembro locales de EY distribuidas alrededor del mundo y que son legalmente independientes. Lejos de considerarse como una casa matriz que consolida el control y las ganancias de todas las oficinas, les proporciona un marco de actuación unificado.

La organización global incluye:

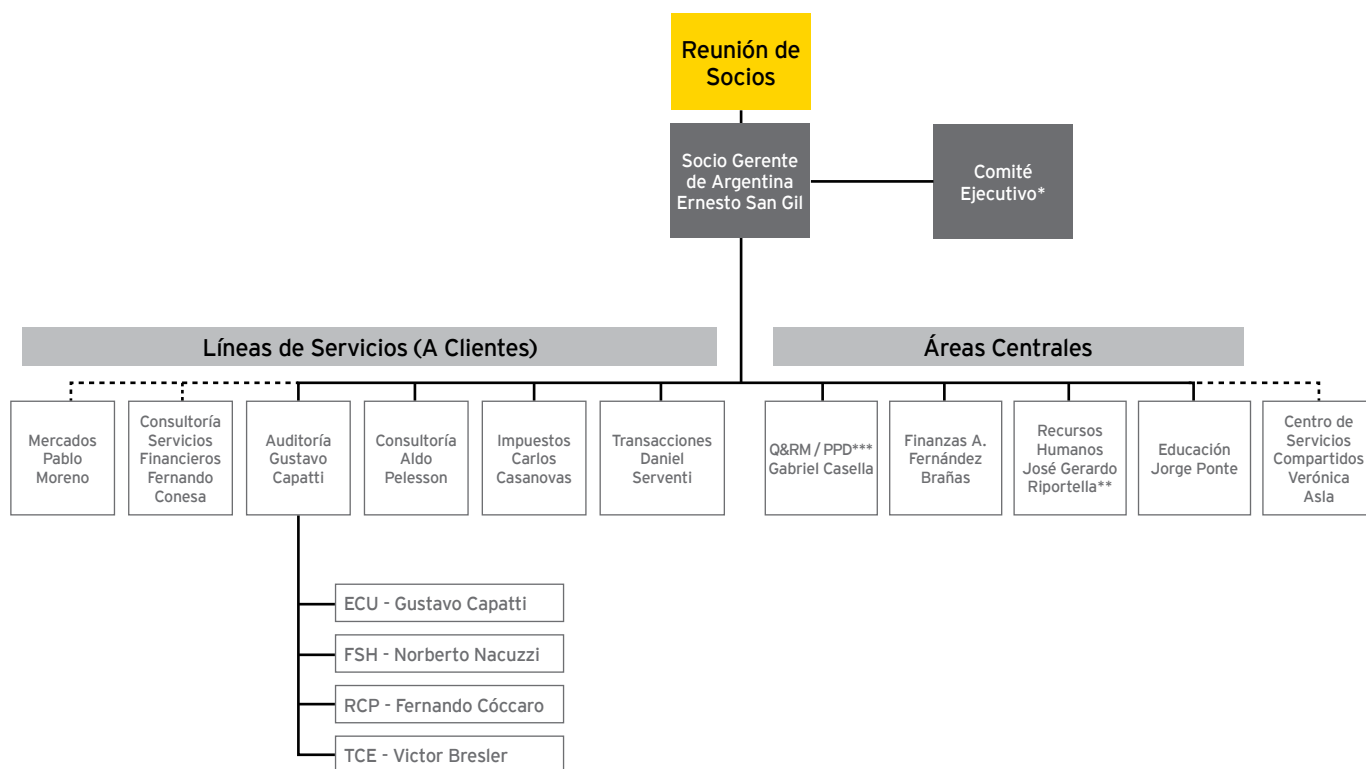
- ▶ **Comité Ejecutivo Global:** reúne a los líderes de EY de diferentes áreas y países. Se encuentra presidido por el CEO (Chief Executive Officer) de EYG, acompañado del COO (Chief Operating Officer) y los principales ejecutivos y líderes de cada área geográfica donde se encuentra presente, reuniendo todas las líneas de servicios. Dentro de sus principales funciones se encuentran la definición, la

ejecución y el desarrollo de la estrategia de EYG.

- ▶ **Consejo Consultivo Global:** es el principal órgano asesor de EYG y se encuentra integrado por un número determinado de socios de la línea de las Firmas miembro de cada una de las áreas geográficas y por representantes Independientes no Ejecutivos (INE). Dichos socios son elegidos por sus pares por un período de tres años, con posibilidad de reelección consecutiva, mientras los INE son nominados por un comité especial. La función principal de dicho consejo consultivo es asesorar a EYG en la toma de decisiones sobre temas relacionados a la estrategia y políticas de la Firma.

Nosotros al ser una Firma miembro de EYG, reportamos a ella. Es decir, nuestras obligaciones y decisiones se rigen de acuerdo a las normas y políticas de EYG. Sin embargo, somos una entidad jurídicamente diferente e independiente y responsable de nuestro propio trabajo.

Nuestra estructura de gobierno local se encuentra conformada de la siguiente manera:



\* Aldo Pelesson, Carlos Casanovas, Daniel Serventi, Eduardo Coduri, Ernesto San Gil, Gabriel Casella, Gustavo Capatti, Pablo Moreno, Verónica Asla (invitada).

\*\* A partir del 1º Octubre de 2013, María Lorena Gregori se hizo cargo de ésta área.

\*\*\* Quality & Risk Management / Professional Practice Director



## 4.2 Políticas y regulaciones

Para reforzar nuestros valores y respetar ciertos parámetros de comportamiento responsable que permitan un desarrollo sustentable de la empresa y el entorno, contamos con regulaciones internas, que nos brindan un marco de comportamiento a nivel interno y con nuestros Grupos de Interés (GI).

### **Código Global de Conducta de EY**

Disponemos de un Código Global de Conducta que nos provee la estructura ética sobre la cual basamos nuestras decisiones, afianza nuestros valores y constituye un soporte para todo lo que hacemos.

Cada día nos enfrentamos a infinidad de situaciones relativas a nuestro trabajo, que presentan múltiples desafíos, muchas veces difíciles, y que demandan respuestas por parte nuestra. El Código nos brinda un marco de referencia para facilitar esas respuestas y que sean coherentes con nuestros valores y unificadas a toda la compañía.

Es aplicable a todos los que formamos parte de EYG sin tener en cuenta su función individual, posición, unidad de negocios o práctica. Anualmente todos nuestros colaboradores reafirman su compromiso con el Código a través de una firma virtual facilitada a través de la tecnología.

El Código se organiza en cinco categorías que contienen principios de orientación que deben ser usados por cada uno de nosotros dentro de EY, para guiar nuestro comportamiento a través de todas las áreas de nuestra actividad. Dichas categorías son:

1. Trabajar entre nosotros
2. Trabajar con clientes y otros
3. Actuar con integridad profesional
4. Mantener nuestra objetividad e independencia
5. Respetar el capital intelectual

Desde EY no permitimos la discriminación o represalias de ninguna clase por informes de buena fe sobre comportamiento ilegal o no ético.

### **Línea Ética**

A nivel global, contamos con una línea ética "EthicsHotlines", que es una línea directa para reportar cualquier conducta que pueda ser inmoral, ilegal, una violación de las normas profesionales, o cualquier otra conducta incompatible con el Código

de Conducta de EY Global. Hasta junio de 2013, no hemos tenido casos de denuncias que involucren a la oficina en Argentina.

En Argentina contamos desde el año 2005 con un Comité de Resguardo de nuestros Valores. Ante este Comité se presentan situaciones que no pueden resolverse a través de vías informales o formales dentro del equipo de trabajo o División y que por su gravedad ameriten ser tratadas por un tercero independiente. El Comité evalúa cada situación y emite una resolución al respecto, permitiendo mantener un clima de trabajo acorde con los valores y principios éticos de EY y tratando a todas las personas con dignidad, respeto y equidad. Al cierre del FY 2013, este Comité no ha recibido denuncias.

### **Prevención de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo**

Nuestra Firma posee una política local sobre Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, que incluye los procedimientos que deben ser seguidos en dicha materia a fin de cumplir principalmente con la Ley 26.683, la Resolución de la Unidad de Información Financiera (UIF) N° 65/2011 y la Resolución de la FACPCE N° 420.

En términos generales, dicha normativa impone en cabeza del auditor externo el deber de informar a la UIF cualquier hecho o situación sospechosa de lavado de activos o financiación del terrorismo que llegue a su conocimiento a partir de las auditorías de estados financieros que tenga a su cargo y se encuentren alcanzadas por la normativa mencionada, para lo cual la Política trata, entre otros temas, los siguientes:

- ▶ Las responsabilidades del auditor externo, en términos generales, y del equipo de auditoría, en términos particulares.
- ▶ Las cuestiones a considerar como parte de las políticas sobre aceptación y retención de clientes.
- ▶ Los procedimientos específicos y generales que deben contener los trabajos de auditoría.
- ▶ El procedimiento a seguir cuando se identifica una operación inusual.
- ▶ El proceso a seguir para reportar una operación sospechosa.
- ▶ Las funciones de control y monitoreo a ser realizadas por el área de Professional Practice and Risk Management.

- El mantenimiento de un legajo permanente de identificación del cliente y la conservación de la documentación relacionada.
- La creación y el funcionamiento de un Comité especial.
- Los lineamientos generales del programa de capacitación del personal profesional.

### **Política Global Anti-soborno EY**

Nuestro Código de Conducta se complementa en materia de soborno con una Política Global Anti-Soborno. Esta política, la cual debe ser cumplida por la totalidad de nuestras unidades de negocios y colaboradores, reglamenta cuestiones prácticas relacionadas con esta temática en cualquiera de nuestras actividades, y complementa los principios básicos establecidos en el Código.

La Política incluye en adición a la prohibición referida al pago o la recepción de sobornos, la necesidad de cumplir todas las leyes vigentes en relación con la prevención de sobornos.

Asimismo, se define cómo debe entenderse al soborno e identifica posibles situaciones concretas donde se pueden llegar a identificar cuestiones prohibidas o ilegales relacionadas. Se abordan también ciertos temas sobre hospitalidad y regalos; relacionamiento con proveedores, reporte sobre incidentes, y consecuencias sobre el no cumplimiento de la Política.

Asimismo, define responsabilidades si eventualmente existieran situaciones de sobornos dentro de la empresa o en algún cliente.

El área encargada de la implementación y administración de la Política es Risk Management. El área está integrada por 4 socios, 1 director ejecutivo y 3 gerentes.

Todos los colaboradores que ingresan a trabajar en EY, realizan un curso de capacitación obligatorio de introducción al Código de Conducta y confirman además

su entendimiento y cumplimiento tanto del mismo y de la Política Global Anti-soborno, renovándose dicha confirmación anualmente por parte de todo el personal de la Firma.

Hasta junio de 2013 no hemos registrado ningún incumplimiento a la Política.

### **Gestión de riesgos**

EY Argentina, al ser una compañía proveedora de servicios profesionales, se encuentra expuesta a un conjunto de riesgos que son inherentes a su actividad. Por ello, disponemos de diferentes mecanismos de gestión de riesgos, políticas de control de calidad y otras medidas preventivas y detectivas establecidas para identificar los riesgos y mitigarlos.

Entre las responsabilidades de la compañía se encuentra la aceptación de proyectos y clientes en donde no existan conflictos de intereses con los mismos y no perjudique nuestra independencia.

Para evitar los conflictos de intereses, el área de Q&RM evalúa y monitorea los riesgos que surgen de nuestro trabajo, ayuda a los equipos en cuestiones relacionadas con la calidad, independencia, la ética y la gestión, el cumplimiento de las leyes y las normas. Todos los servicios que ofrecemos se encuentran sujetos a revisión previa por parte de esta área.

En cuanto al tema de la independencia, EYG ha diseñado políticas y procesos que tienen como objetivo la capacitación de las Firmas miembros y de sus profesionales para el cumplimiento de las normas de independencia relativas a trabajos de auditoría establecidas por la legislación local e internacional.

EYG ha implantado de forma global aplicaciones, herramientas y procesos para posibilitar el adecuado cumplimiento de las políticas de independencia por parte de todos los profesionales, quienes reciben anualmente capacitación sobre este tema y deben confirmar anualmente el cumplimiento de las políticas de independencia.



## 5. Estrategia de RSE: un camino al Desarrollo Sustentable

### 5.1 Estrategia de RSE Argentina

De esta forma trabajamos *“Haciendo una diferencia para construir un mundo mejor.”*

En EY nos comprometemos a trabajar cada día impactando positivamente en el mundo en el cual nos desenvolvemos, construyendo un mejor entorno de negocios y un mercado más transparente para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades. Para esto, desarrollamos una estrategia de negocios que contempla el impacto de nuestras actividades en términos económicos, sociales y ambientales, tanto en el corto como en el largo plazo.

***Agregar valor a nuestro negocio, siendo responsables por nuestros impactos económicos, sociales y ambientales es nuestro mayor desafío.***

Como insumo para nuestra política general de negocio desarrollamos, a través de un proceso integrado y de construcción compartida en el cual participaron todas las áreas de la empresa, un Plan estratégico de Responsabilidad Social Empresaria. En el Plan describimos la filosofía que sustenta

cada una de nuestras acciones y que se comunica e interioriza de forma transversal a todas las áreas de la empresa como un modelo de gestión que busca el desarrollo sustentable.

El plan Estratégico de RSE de EY Argentina incorpora los valores de la compañía y la estrategia de EYG. A través del Plan, aprovechamos la oportunidad de aplicar nuestras habilidades profesionales para generar mayor impacto positivo en la comunidad. Definimos tres áreas donde nos focalizamos para trabajar (3E): educación, espíritu emprendedor y medio ambiente. Estos focos temáticos los desarrollamos en el punto 5.3 del presente Reporte.

Si bien veníamos trabajando en pos de los objetivos planteados desde varios años antes, en el año 2010, creamos la Gerencia de Responsabilidad Social Empresaria para potenciar nuestras acciones como empresa responsable y comprometida con el triple impacto de nuestras actividades. La creación de la Gerencia marcó un hito dentro de EY Argentina, ya que permitió conformar un equipo dedicado específicamente al desarrollo del Plan Estratégico de RSE y a la planificación e implementación de las acciones que se desprendían del Plan; de esta forma abordamos temas reales y urgentes que son importantes para nuestra gente, nuestro negocio y el resto de nuestros Grupo de Interés.

**“Procuramos un crecimiento económico, cuidando el Medio Ambiente y generando una mayor inclusión social”**



**Education**



**Entrepreneurship**



**Environment**

## 5.2 Transversalidad como enfoque de gestión

Buscamos implementar nuestro Plan Estratégico de RSE de forma transversal a toda la empresa, incluyendo a cada una de las áreas y colaboradores en el proceso. Creemos que involucrar y empoderar a toda la empresa y colaboradores en su conjunto en temas de RSE es la mejor forma de potenciar los impactos positivos que nos proponemos.

Siguiendo la metodología de nuestro Plan Estratégico implementada transversalmente, constituimos un Comité de Sustentabilidad que se encuentra conformado por 20 representantes de todas las áreas de la compañía, que se reúnen mensualmente. En el marco de este Comité, se abordan los principales temas relacionados al Plan Estratégico de RSE, adoptando un rol fundamental en el desarrollo del presente Reporte de Sustentabilidad. El Comité define los objetivos de RSE para cada una de las áreas involucradas siendo protagonista en el diseño del Plan Estratégico de RSE desde un principio.

Luego de definido el Plan Estratégico de RSE, lo presentamos al Comité Ejecutivo de EY Argentina, el máximo órgano de gobierno local. Buscamos que el Plan pueda ser conocido, integrado y gestionado desde todas las áreas de la empresa, con el aval y revisión del máximo órgano de gobierno.

Para poder implementar nuestro Plan Estratégico, realizamos un proceso de identificación de todos nuestros Grupos de Interés, que son aquellos actores que se encuentran influenciados por nuestras actividades diarias o que tienen la capacidad para influir en la gestión de EY.

Los principales Grupos de Interés identificados en el marco del Plan Estratégico a nivel local son los siguientes:



Para un mayor desarrollo del proceso de identificación y relacionamiento con nuestros Grupos de Interés, consultar el capítulo 6 del presente Reporte.

Procuramos un crecimiento económico que cuide el medio ambiente y genere una mayor inclusión social, gestionando nuestro relacionamiento con cada uno de nuestros Grupos de Interés.

## 5.3 Pilares temáticos

Nuestro Plan Estratégico de RSE incorpora los tres ejes temáticos de EY Global. Es en estos temas, donde podemos hacer un aporte estratégico y de calidad volviendo eficientes nuestros esfuerzos por multiplicar los impactos positivos en la sociedad en la cual nos desempeñamos.

Los tres pilares temáticos que alimentan nuestro Plan Estratégico de RSE son: educación, espíritu emprendedor y medio ambiente. Nuestro compromiso principal es fortalecer a EY como agente de transformación social.

Cada pilar temático (identificados en este Reporte a través de logos), cruza a algún Grupo de Interés. Es por esto que, a lo largo del reporte, se volverá sobre cada eje en el desarrollo de las acciones con los Grupos de Interés. A continuación, se presentan los tres ejes temáticos y sus principales características:

### **Educación**

***La educación es la mejor forma de desarrollar competitividad y al mismo tiempo luchar contra la desigualdad. Cuanto más educación, mayores oportunidades tendrá nuestra comunidad de competir en un mundo donde el conocimiento es un activo muy valioso.***

Nuestro compromiso con la Educación se focaliza en tres frentes: posicionarnos como una empresa oferente del primer empleo; invertir en educación primaria y secundaria; y tener presencia importante en educación universitaria.

En materia de jóvenes profesionales, somos un destacado oferente de un primer empleo, donde nos proponemos sembrar las bases para desarrollar una carrera profesional de excelencia. Buscamos cumplir este objetivo a través de rigurosos programas de capacitación a los cuales acceden todos nuestros profesionales. Muchas de las personas que iniciaron su carrera profesional en EY Argentina



acceden a posiciones de liderazgo en la Gerencia de la Firma o de alguna otra organización líder de nuestro país. Actualmente, muchos de los directivos que ocupan posiciones de liderazgo en la comunidad de negocios en Argentina se han capacitado en nuestra casa.

En segundo lugar, convencidos de que educar es igualar, invertimos tiempo y recursos económicos en la educación primaria y secundaria, aportando fondos para solventar salarios, obras de infraestructura, materiales y equipamientos y actividades recreativas para que niños y jóvenes puedan experimentar un mayor desarrollo e inclusión social, desarrollando todo su potencial.

Por último, tenemos una activa presencia en la educación universitaria en Argentina. Más de 150 profesionales de nuestra compañía dedican parte de su tiempo de trabajo en EY como docentes en 20 universidades contribuyendo a una mejor educación.

Para mayor información sobre programas relativos a educación, ver el capítulo de comunidad en la sección 6.7 del Reporte.

### ***Espíritu Emprendedor***

***Creemos que desarrollar el espíritu emprendedor agrega valor a nuestra comunidad. Por eso, apoyamos la actitud emprendedora, promoviendo la innovación y el liderazgo.***

EY es reconocida mundialmente por acompañar a emprendedores en el desarrollo de sus habilidades para alcanzar los objetivos que se proponen

y apoyar el potencial de cada uno a nivel personal.

En este marco, a partir de 2010 hemos lanzado el premio al “Entrepreneur of the Year” (EOY) en nuestro país, adhiriéndonos al programa global de EYG. A través de esta iniciativa, nos proponemos reconocer y galardonar a emprendedores exitosos pertenecientes a la comunidad de negocios y a las distintas áreas sociales. Este programa internacional de EY otorga anualmente el premio de emprendedor del año a empresarios en las categorías Master, Emergente y Emprendedor Social.

En la categoría Master, nos proponemos distinguir al empresario emprendedor más destacado en Argentina; en el sector emergente, la distinción se orienta a un empresario emprendedor con alto potencial de crecimiento; para la categoría de Emprendedor Social, nos orientamos a distinguir a un emprendedor cuyo proyecto social aporte una significativa contribución a la sociedad. Dicha categoría se premia con apoyo económico, compras y contrataciones, y difusión y promoción, en la comunidad de negocios. Por último, también otorgamos el premio al Ejecutivo del año y a la trayectoria de vida emprendedora.

El ganador en la categoría Master representa al país en el evento final que se realiza anualmente en Mónaco, donde tiene lugar la competencia con los ganadores de los demás países donde opera EY que hayan instituido este programa. En dicho marco, EY Global otorga el premio al emprendedor mundial del año.



## Emprendedores galardonados con el premio EOY del año 2013 Argentina

Categoría	Ganador	Empresa
Master	Martin Migoya	Globant
Ejecutivo	Miguel Kozuszok	Unilever
Emergente	Sol Acuña / Josefina Helguera	Rapsodia
Trayectoria de Vida emprendedora	Federico Braun	La Anónima
Social	Raúl Zavalia Lagos	Pro Vivienda Social

En la categoría "Social", también estuvieron nominados en el premio, Gustavo Farruggia de "La Higuera" ([www.lahigueraong.org.ar](http://www.lahigueraong.org.ar)) y Javier Ureta Saenz Peña de Cascos Verdes (<http://www.cascosverdes.com.ar/>).

La entrega de los premios se realizó en Abril de 2013.

Continuando con nuestro compromiso de contribuir con el espíritu emprendedor, desde 2009 participamos en el programa global de EYG "The Fellows Program", que es una iniciativa de voluntariado encuadrada en nuestras acciones de Responsabilidad Social. A través de este programa buscamos aprovechar los conocimientos técnicos de nuestros profesionales para auxiliar a las empresas que se encuentran en proceso de desarrollo, aportando al éxito de los empresarios en la creación de una economía sustentable.

Implementamos el Programa junto con la Fundación ENDEAVOR, organización sin fines de lucro que ayuda a romper las barreras para que los empresarios de los mercados emergentes puedan alcanzar todo su potencial.

Participan gerentes de las diferentes oficinas del mundo, a los cuales se les asigna un emprendedor que necesite desarrollarse. Los fellows trabajan conjuntamente con un co-fellow (gerente local) durante siete semanas que dura el proyecto con el que interactúan y comparten prácticas, siendo una experiencia muy enriquecedora para sus carreras. En 2012 recibimos 4 gerentes de Estados Unidos y de Israel que trabajaron junto a gerentes locales, durante 7 semanas en las empresas emergentes argentinas asignadas a través de ENDEAVOR.

### Medio ambiente

Para nosotros, el cuidado del medio ambiente no es una elección, sino una necesidad. Tenemos un compromiso con la calidad ambiental y nos proponemos disminuir al máximo los impactos negativos de nuestra actividad en el medio ambiente.

Trabajamos en la gestión del Medio Ambiente desde un doble enfoque: por un lado, gestionamos nuestros impactos ambientales a través de las 3R donde buscamos reducir, reciclar y reutilizar los recursos. Por otro, desarrollamos planes de sensibilización y capacitación con cada uno de nuestros Grupos de Interés, con el objetivo de que este enfoque de gestión se pueda multiplicar a través de dichos Grupos de Interés.

Para mayor información sobre programas relativos a medio ambiente, ver el capítulo correspondiente en la sección 6.4 de este Reporte.

## 5.4 Espacios de participación

Con el objetivo de enriquecer el desarrollo de nuestras actividades de RSE, participamos en distintos espacios que nos posibilitan compartir nuestras experiencias y aprender de otras empresas u organizaciones que pueden resultar aliadas en los proyectos que implementamos.

Somos miembros y participamos activamente en: Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE); Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS); Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina (AMCHAM); Cámara de Comercio Argentino-Británico (CCAB); Cámara Española de Comercio de la República Argentina (CECRA); Comisión de RSE de IDEA; Club IFREI (Índice de Empresas Familiarmente Responsables); Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires; y en eventos organizados por el Instituto Argentino de RSE (IARSE).

Desde EY promovemos la importancia del cuidado del Medio Ambiente entre nuestra gente, proveedores y la comunidad con quienes interactuamos a través de diferentes acciones.

## 6. Grupos de interés

para lograr nuestro objetivo de incidir positivamente en la sociedad desde nuestra gestión de negocios.

### 6.1 Proceso de identificación de los Grupos de Interés (GI)

Como parte fundamental en el desarrollo de la elaboración de nuestro Plan Estratégico de RSE, llevamos a cabo un proceso de identificación de nuestros Grupos de Interés.

Con cada uno de los Grupos de Interés, trabajamos para lograr:

- ▶ Generar valor compartido;
- ▶ Desarrollar una estrategia que sea relevante para los GI y EY Argentina;
- ▶ Integrar la estrategia de RSE en todos nuestros procesos.

La identificación de nuestros grupos de interés y su incorporación al Plan Estratégico de RSE son dos factores clave

### 6.2 Relacionamiento con los GI

El proceso de identificación de los GI no tendría sentido en sí mismo, si, luego de identificarlos, no nos propusiéramos un plan de relacionamiento apropiadamente adaptado a los mismos. Es por esto que nos planteamos objetivos con cada uno de los GI que identificamos y hemos establecido formas de comunicación con cada uno.

Es muy importante para nosotros mantener una estrecha y fluida comunicación con cada grupo con el objetivo de crear una relación sólida y a largo plazo.

A continuación, se presentan los canales de comunicación que disponemos para relacionarnos con cada Grupo de Interés.

Grupos de Interés	Canales de Comunicación
<b>Público Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reuniones, correo electrónico y teléfono</li> <li>▶ Casilla de sugerencias</li> <li>▶ Programa "Think it" para promover la innovación y creatividad</li> <li>▶ Newsletter</li> <li>▶ Focus group</li> <li>▶ Encuesta de Clima Organizacional</li> <li>▶ Desayunos con el Socio Director</li> <li>▶ Evaluación de Desempeño</li> <li>▶ Inducción</li> <li>▶ Talleres de post-inducción</li> <li>▶ Entrevistas de egreso</li> <li>▶ Eventos</li> </ul>
<b>Comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ferias en Universidades</li> <li>▶ Portales de trabajo y ferias virtuales</li> <li>▶ Redes Sociales</li> <li>▶ Prensa</li> <li>▶ Página web</li> <li>▶ Correo electrónico</li> <li>▶ Comunicaciones telefónicas</li> <li>▶ Alumni</li> <li>▶ Participación en los principales foros de la sociedad civil en los que se coordinan acciones de RSE (GDPE, CEADS, entre otros).</li> <li>▶ Proceso de selección, evaluación y elección del Emprendedor Social del año, en el marco del premio EOY.</li> <li>▶ Asociación de N° 1</li> </ul>
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reuniones con proveedores para compartir experiencias.</li> <li>▶ Visitas a proveedores para acompañarlos a incorporar prácticas sustentables.</li> </ul>
<b>Medio Ambiente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mails</li> <li>▶ Redes sociales</li> <li>▶ Cartelería</li> <li>▶ Reuniones de concientización</li> </ul>
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Encuesta a Clientes</li> <li>▶ Presencia en Cámaras y Eventos</li> <li>▶ Página web</li> <li>▶ Comunicaciones escritas y/o telefónicas</li> <li>▶ Correo Electrónico</li> <li>▶ Investigaciones especiales sobre temas de interés (gobierno corporativo, prácticas para prevención de fraudes e ilícitos, etc.)</li> <li>▶ Participación en los principales foros empresarios nacionales</li> </ul>

## 6.3 Público Interno

Somos conscientes de que EY no podría ser la compañía que es y que pretende ser si no fuera por todos y cada una de las personas que trabajamos en ella. Es por esto que promovemos una cultura interna que pueda atraer y retener a personas destacadas, que estén comprometidas en brindar un gran servicio al cliente. Aspiramos a tener una cultura de gente con el coraje para liderar aún en contextos adversos.

EY es una firma con un sistema de aprendizaje estratificado, en donde la carrera profesional se estructura en función de las experiencias y aprendizajes ganados en cada nivel. La carrera profesional se desarrolla en base a las promociones por mérito. En este sentido, EY es una compañía en la que las personas que ingresan como asistentes tienen posibilidad de convertirse en socios a medida que avanzan en su carrera y se consolidan como líderes de la Firma.

Nuestra responsabilidad con los colaboradores, entonces, nos desafía a superarnos cada día en ofrecerles nuevos motivos para volver a elegirnos como empleadores. Este objetivo asociado a la vocación de brindar servicios de calidad a nuestros clientes, nos lleva a proponernos desarrollar todo el potencial que tenemos como profesionales.

Desarrollamos el capital intelectual colectivo a través de la gestión del conocimiento y de las ideas creativas de más de 169.000 personas en todo el mundo. Compartimos los mismos valores, tanto relativos al trabajo profesional como a la vida personal, que se refleja en un código de ética común aplicado por todos y cada uno de los países que integran nuestra Firma.

Nos planteamos prioridades con nuestros colaboradores, que revisamos cada año. Estas prioridades nos ayudan a mantener equilibrios en el corto y largo plazo y observar criterios de justicia intergeneracional.

En el marco del Plan Estratégico de RSE y como base para el relacionamiento con este Grupo de Interés, nos planteamos un objetivo general y tres específicos.

### ► Objetivo general:

- Incrementar el compromiso de los empleados y el sentido de pertenencia hacia EY empoderando a cada uno de nosotros como participante activo de la estrategia de Responsabilidad Social.

### ► Objetivos específicos:

- Profundizar la formación en valores.
- Fortalecer los procesos de diálogo con los colaboradores.
- Optimizar el equilibrio entre vida laboral y familiar.

Nuestra gestión responsable con los colaboradores utiliza como base tres elementos claves de nuestra cultura que se enfocan en los aspectos importantes para nuestras personas y clientes:

**Inclusión.** Reclutar gente excepcional es sólo el comienzo. Inclusión significa asegurar que las opiniones de toda nuestra gente sean escuchadas y valoradas. Esto no solamente sirve para atraer y retener a la mejor gente, sino también nos permite obtener mejores respuestas para nuestros clientes y nuestra organización. Nadie es discriminado por cuestiones de raza, religión o preferencia sexual.

**Desarrollo.** Nuestro enfoque hacia el desarrollo implica brindar la capacitación, las experiencias y el asesoramiento que toda nuestra gente necesita para enriquecer sus carreras y prestarles los mejores servicios posibles a los clientes, así como ofrecer programas adicionales de formación para los líderes actuales y futuros de nuestra organización.

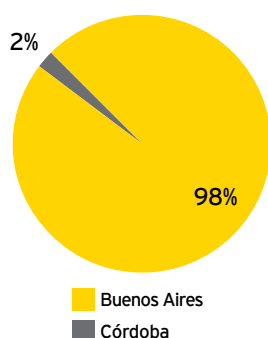
**Compromiso.** Queremos que toda nuestra gente se sienta entusiasmada por sus trabajos y sus colegas, y que se sientan a gusto en una organización que les brinda la flexibilidad para alcanzar sus aspiraciones profesionales y personales. Nos comprometemos con nuestra gente de muchas maneras, promoviendo líderes comprometidos y responsables, apoyando su desarrollo personal y reconociendo esfuerzos y logros obtenidos.



Al cierre del ejercicio fiscal 2013, nuestra plantilla cuenta con 1.703 colaboradores, que se reparten entre las oficinas de Buenos Aires y Córdoba y estimamos llegar a los 2.000 antes de fin de año incluyendo pasantes de verano.

En los dos gráficos que presentamos a continuación, se puede apreciar la distribución de los colaboradores en Buenos Aires y Córdoba y el desglose por jerarquía y sexo.

Distribución de personal por región - FY 2013



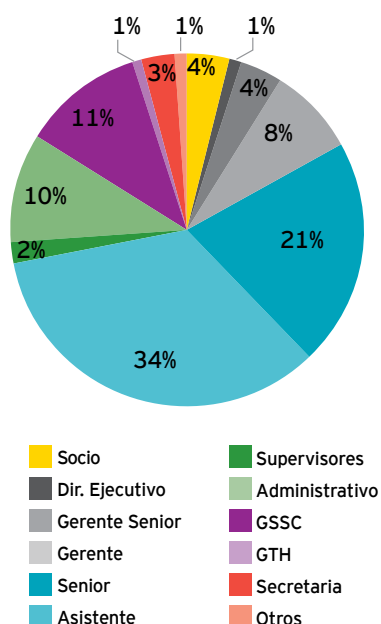
Desglose de los colaboradores por jerarquía y sexo:

FY 2013	Femenino	Masculino	Total por categoría
Socio	5	56	61
Director Ejecutivo	1	11	12
Gerente Senior	24	44	68
Gerente	58	87	145
Senior	189	168	357
Asistente	333	251	584
Director	2	3	5
Supervisor	16	15	31
Administrativo	103	71	174
GSSC*	30	153	183
GTH**	12	3	15
Secretaria	59	-	59
Pasantes de líneas de servicios	1	2	3
Pasante CBS	6	-	6
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>	<b>864</b>	<b>1.703</b>

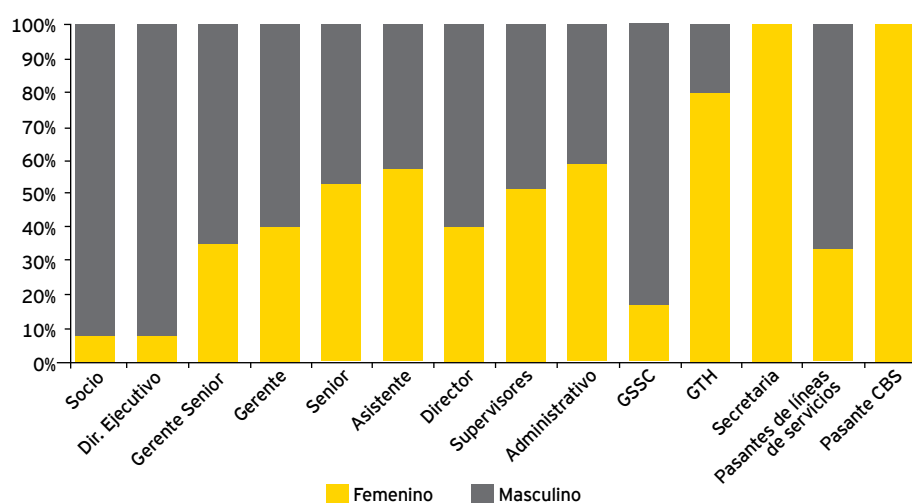
\*GSSC: Servicios de tecnología informática e infraestructura

\*\*GTH: Impuestos internacionales / exportación

Desglose de empleados por Jerarquía



Desglose de los colaboradores en cada categoría profesional, por sexo:





## Selección de personal

En nuestras búsquedas, nos orientamos a personas que demuestren energía y entusiasmo por aprender, que se muestren comprometidas con la excelencia y la calidad; personas que puedan desarrollar su potencial profesional y personal en el marco de una organización con un fuerte sentido del trabajo en equipo, ética e integridad profesional.

Nuestra filosofía a la hora de seleccionar talentos consiste en una elección mutua: queremos incorporar a los mejores talentos y que ellos encuentren en EY el mejor lugar para trabajar.

Para nosotros es tan importante reclutar a la mejor gente como ayudarla a que se integre a la compañía, a su rol y a su equipo de trabajo. Para ello, nuestro proceso de "on-boarding" incluye 3 fases distintivas y comienza desde la aceptación del candidato a trabajar en EY hasta los 12 meses de trabajo en la Firma:

1. Pre on-boarding (desde la aceptación a "Día 0"): el objetivo de esta etapa es orientar a los nuevos empleados y prepararlos para su ingreso a EY. Para eso, suministramos información y material de lectura sobre nuestros valores, políticas y los procesos más importantes.
2. Inducción ("Día 1"): todos nuestros profesionales reciben la misma cálida bienvenida a EY. Nuestro curso de inducción "Welcome to EY" (WTEY), de una jornada, los hará sentir parte de la organización global desde el primer día. Entre otros temas, abordamos nuestro Plan de Responsabilidad Social, siguiendo el objetivo general que nos propusimos con nuestros colaboradores. Esto nos permite mantenerlos informados respecto del Plan y las acciones que se desprenden del mismo, empoderándolos en estos temas, aumentando el compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores con la compañía.
3. On-boarding (desde "Día 2" a 12 meses): el objetivo de esta instancia es integrar a los nuevos empleados a sus equipos de trabajo, a la Compañía y al negocio.

## Capacitación continua de nuestros colaboradores

El contexto local e internacional nos exige actualizarnos y capacitarnos continuamente. Estamos convencidos de que para poder llegar a nuestros clientes con un servicio de calidad, debemos capacitar a nuestros colaboradores para poder desarrollar todo su potencial profesional y personal.

A través de nuestros cursos trabajamos, además del contenido específico de los mismos, sobre los valores generales de EY que nos identifican como compañía. Esto nos permite trabajar en la implementación del primer objetivo específico que nos proponemos con nuestros colaboradores, que es el de profundizar en la formación en valores.

La globalización y las tendencias demográficas subyacentes significan que la competencia para emplear a gente excepcional está avanzando rápidamente. Las compañías exitosas se están adaptando a este nuevo escenario al formar líderes con experiencia internacional y al equipar a su gente con las habilidades para dirigir la fuerza laboral diversa del siglo XXI.

Contribuimos con el desarrollo de cada uno de nuestros profesionales a través de un intenso programa de capacitación, tanto formal como en el trabajo diario. Esto permite a nuestros colaboradores incorporar rápidamente conocimientos teóricos y prácticos de las más variadas geografías, industrias y empresas.

Inicialmente brindamos un Workshop de Autodesarrollo y Planificación de carrera. Este taller tiene como objetivo que los participantes reflexionen sobre sus aspiraciones profesionales y los pasos que los llevarán a concretarlas. Por ser un taller que EY brinda a sus asistentes se focaliza fuertemente en la forma en que se hace carrera en la Firma despejando dudas sobre el tema. El plan de desarrollo al que se invita en el taller incluye una definición de una visión, misión y valores personales y la confección de un plan de acción para lograr los cambios y metas que se hayan propuesto.

Selección FY 2013		
Cvs. recibidos más de 110.000	Cantidad de entrevistas individuales 1.630	Cantidad de Ingresos 517

Nos propusimos, en el eje de educación, ser una empresa comprometida con el primer empleo y el desarrollo de la carrera profesional de nuestros colaboradores. Este desarrollo, lo conseguimos a través del programa denominado EYU, ("EY and You" o "EY y Vos"). EYU es un programa que combina aprendizaje, experiencias y coaching, destinado a que nuestros profesionales maximicen su potencial, siendo capaces de responder al mismo tiempo a las necesidades de nuestros clientes y del mercado.

Las personas que pertenecen a nuestra organización aprenden en cursos formales en el aula y en el campo (en casa de nuestros clientes). Aprenden de sus jefes, de sus pares y de sus colaboradores; de EY y de los clientes. De la interacción diaria y de la consulta de base de datos y la utilización de metodología con inteligencia artificial embebida.

EYU tiene un sitio web específico para que todos los profesionales puedan acceder a material y contenido exclusivo. Además, cuenta con una herramienta interactiva que permite visualizar los distintos caminos que puede recorrer una persona para desarrollar su carrera dentro de la Firma. A través de los 3 pilares de EYU, nuestros profesionales pueden:

- ▶ Acceder a un plan de capacitación diseñado para que desarrollen los conocimientos necesarios para desempeñar su rol;
- ▶ Poner en práctica el conocimiento a través de experiencias desafiantes y variadas que les permitirán crecer como profesionales; y
- ▶ Tener conversaciones significativas con profesionales de mayor experiencia y gran trayectoria que los ayudarán a fortalecer el aprendizaje a partir de la reflexión de la propia experiencia.

Durante 2013, el promedio anual de capacitación por empleado fue de 72 horas.

La capacitación debe ser integral, por lo que disponemos de distintos cursos: de Management, Técnicos y de Socios, que desarrollamos a continuación.

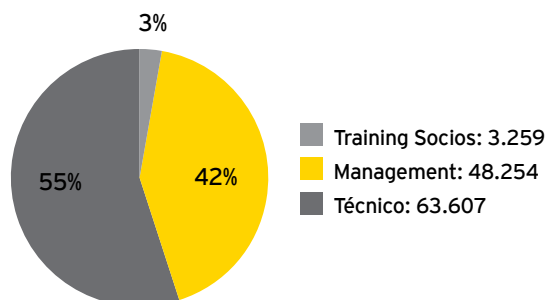
Los cursos Técnicos son los específicos al rol y función de cada profesional. Comprenden las competencias técnicas y de especialización definidas como clave por cada línea de Servicio y Área de Soporte.

Los cursos de Management hacen foco en las competencias genéricas críticas definidas por EY Global y en Sud América para todo el personal y se orientan a reforzar los componentes culturales de la Firma, incluyendo temas de Management general, tales como: Comunicación, Motivación y Liderazgo, Trabajo en Equipo y Self Management. Estos cursos se desglosan en:

- ▶ **Milestones:** son aquellos que acompañan un cambio importante en las funciones e incluyen nuevos conocimientos, habilidades y valores fundamentales para el nuevo rol tal como el curso de Nuevos Seniors en Mar del Plata y los cursos de Nuevos Gerentes y Nuevos Gerentes Seniors en Orlando.
- ▶ **Personal Excellence:** son cursos que incluyen soft skills adicionales, necesarios en distintas etapas de carrera.

Por último, los cursos de Socios son aquellos cursos sobre Management y otros temas apropiados para su experiencia, dirigidos a socios de la Firma.

**Total de Horas Efectivas por tipo de Curso - FY13**



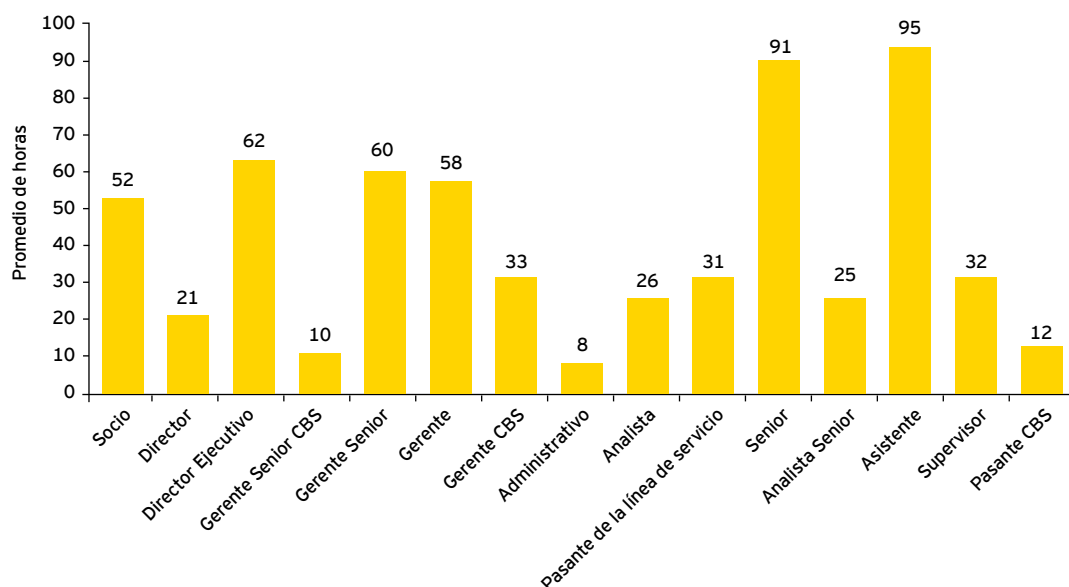
Para completar las actividades de capacitación, contamos con programas de becas y convenios:

- ▶ Becas para Maestrías y Posgrados: orientados a Gerentes con al menos un año de experiencia en el desempeño de su rol. Pueden acceder a una media beca para realizar maestrías o posgrados relacionados con su formación profesional.
- ▶ Convenios con Universidades: con la UTDT, UADE, ESEADE y Universidad Maimónides. Se consiguen descuentos exclusivos para empleados de EY para complementar estudios de grado o posgrado.
- ▶ Programa UdeSA para Gerentes: el programa de Desarrollo Personal y Organizacional para Gerentes, desarrollado sobre los 3 pilares de EYU, basa su contenido en las áreas de mayor preocupación para nuestra Firma: Recursos Humanos y Liderazgo; Marketing, Ventas y Negociación; Estrategia y Finanzas.

- ▶ Los temas desarrollados en el curso son seleccionados por los socios integrantes del Comité del Programa, quienes también poseen el rol de aprobar la implementación de las propuestas surgidas de la interacción entre los participantes y los profesores de la Universidad.
- ▶ Global English: es el sistema mundial de EY para estudiar inglés a través de clases on-line gratuitas para todos los empleados.
- ▶ Participación anual de socios en el Senior Management Program del Instituto de Empresa y la Universidad de San Andrés - (Buenos Aires y Madrid).
- ▶ Participación anual de socios en el Programa de formación en Management de Kellogs especialmente diseñado para la Firma (Chicago).
- ▶ Participación anual de socios en el Programa de Harvard sobre gestión estratégica de Firmas de servicios profesionales (Boston y Vevey-Suiza).

A continuación, presentamos la información relativa a las horas de capacitación tomadas durante 2013, desglosadas por cada categoría profesional.

Promedio de horas de capacitación tomada según categoría



**Plan Anual de horas de Capacitación por industria y categoría:**

Consultoría	Asistente	Asistente Experimentado	Nuevo Senior	Senior cat. 2	Senior cat. 3	Nuevo Gerente	Gerente	Gerente Senior	Socio
Total de horas por nivel- división RISK	92	54	79	135	127	128	143	107	59
Total de horas por nivel- división ITRA	228	175	148	204	196	189	172	107	59
Total de horas por nivel- división PI	68	127	159	223	199	112	143	107	59
<b>TAS</b>	<b>Asistente</b>	<b>Asistente Experimentado</b>	<b>Nuevo Senior</b>	<b>Senior cat. 2</b>	<b>Nuevo Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Socio</b>		
Total de hs. Por nivel	134	83	58	98	53	94	46		
<b>TAX</b>	<b>Asistente</b>	<b>Asistente Experimentado</b>	<b>Nuevo Senior</b>	<b>Senior cat. 2</b>	<b>Nuevo Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Socio</b>		
Total de hs. Por nivel	113	76	126	142	116	107	133		
<b>Consultoría de Servicios Financieros</b>	<b>Asistente</b>	<b>Asistente Experimentado</b>	<b>Nuevo Senior</b>	<b>Senior cat. 2</b>	<b>Senior cat. 3</b>	<b>Nuevo Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Socio</b>	
Total de hs. Por nivel	50	27	59	67	64	84	59	51	
<b>Auditoría</b>	<b>Asistente</b>	<b>Asistente Experimentado</b>	<b>Nuevo Senior</b>	<b>Senior cat. 2</b>	<b>Senior cat. 3</b>	<b>Nuevo Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Socio</b>	
Total hs. Especialización - división ECU	149	92	268	105	94	113	88	88	
Total hs. Especialización - división RCP	145	112	288	113	102	117	92	88	
Total hs. Especialización - división FSH	273	204	320	157	146	165	140	132	
Total hs. Especialización - división TCE	125	92	268	105	94	113	88	88	
<b>GTH</b>	<b>Asistente</b>	<b>Asistente Experimentado</b>	<b>Nuevo Senior</b>	<b>Senior</b>	<b>Nuevo Gerente</b>	<b>Gerente</b>	<b>Socio</b>		
Total de hs. Por nivel	58	35	3	51	44	27	51		
<b>CBS</b>	<b>Ingresante</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Analista</b>	<b>Supervisor</b>	<b>Gerente</b>	<b>Gerente Senior / Director</b>			
Total de hs. Por nivel	59	67	83	155	112	152			

### ***Evaluación de los integrantes de nuestra Firma***

Siguiendo el segundo objetivo específico que nos proponemos, de fortalecer los procesos de diálogo con nuestros colaboradores, desarrollamos un programa de evaluación y seguimiento de los mismos.

Llevamos a cabo una evaluación de desempeño que se realiza de forma anual a todo el personal de la compañía. Es un proceso continuo y sistemático compuesto por diferentes etapas formales de planificación, feedback, asesoramiento y evaluación. Esto nos permite que el diálogo con nuestros colaboradores sea un constante intercambio y proceso de aprendizaje.

Desde EY brindamos un marco de desarrollo de carrera único que brinda a todos nuestros colaboradores la combinación adecuada de aprendizaje, experiencias y coaching para concretar su potencial

y marcar una diferencia para nuestros clientes, nuestro negocio, nuestra sociedad y para cada uno de nosotros.

Contamos con un programa de reconocimiento de coaches destacados, el mismo consiste en premiar a los líderes que se destacan haciendo coaching en el día a día de trabajo y con sus comportamientos fomentan la cultura de liderazgo basada en el coaching y el feedback. Todas las personas que cumplan un rol formal de liderazgo (socios, directores ejecutivos, gerentes y seniors de la línea y jefes de áreas centrales) pueden ser elegibles, en base al reporte de la encuesta "on-the-job coaching". Desde el lanzamiento del programa Noviembre 2011 a Diciembre 2012, fueron premiados 21 líderes.

Durante el proceso de evaluación de desempeño, se registraron los siguientes datos<sup>(2)</sup>:

<sup>(2)</sup> N/A Significa "No Aplica" y se debe a que no tienen suficiente base de evaluación por falta de horas de trabajo.

Horas de counseling	Más de 4.000 hs. de counseling registradas.
Feedbacks recibidos	840 personas recibieron 2.226 feedbacks en el FY13. El 67% de los empleados que utilizan el sistema de evaluación de desempeño recibieron feedback.
Calificación Anual FY13	Se discutió el desempeño anual del 93% de la planta activa al cierre del FY13, lo cual implica el 100% de la planta activa al 30/05 (fecha de corte de la gestión de desempeño).

Promociones realizadas como resultado del proceso de evaluación de desempeño:

- ▶ Nuevos Asistentes Experimentados: 193
- ▶ Nuevos Seniors: 135
- ▶ Nuevos Gerentes: 19
- ▶ Nuevos Gerentes Seniors: 14
- ▶ Nuevos Directores Ejecutivos: 5
- ▶ Nuevos Socios: 4
- ▶ Promociones en CBS: 12
- ▶ Promociones en GSS IT: 16

Indicadores evaluación de desempeño FY 2013		
Cursos de Counseling 55 Participantes	Talleres Post Inducción 101 Participantes	Workshops 204 Participantes

### ***Diversidad entre nuestros colaboradores***

La diversidad entre nuestros colaboradores hace a la excelencia en el servicio a nuestros clientes. Nos proponemos gestionar la diversidad como un valor para generar un espacio de igualdad de oportunidades para todos.

Los equipos diversos estimulan la innovación y nuevas formas de resolver problemas pero requieren una cultura inclusiva para aprovechar al máximo la diversidad. Se trata de equidad y oportunidad, asegurando que las diferencias se reconozcan para que las personas talentosas de cualquier origen puedan desplegar todo su potencial y garantizando que todos tengan oportunidades para desarrollarse y avanzar desde el primer día.

Una herramienta clave para gestionar la diversidad es el proceso y mecanismo de diálogo interno que nos permite escuchar y valorar las opiniones de toda nuestra gente. Esto nos posibilita atraer y retener a

la mejor gente, además de obtener mejores respuestas para nuestros clientes y nuestra organización. Más adelante en el reporte, presentamos los mecanismos específicos de diálogo con nuestros colaboradores.

No aceptamos ningún trato discriminatorio que pueda estar basado en sexo, edad, religión, nacionalidad o cuestiones culturales. Esto se refleja en la gestión diaria de la compañía y se traslada a cada equipo de trabajo.

En la encuesta de clima "Great Place to Work" que se realizó en el año 2012, pudimos apreciar esta política en la mirada de nuestros colaboradores, donde hubo un 93% de percepción positiva en la pregunta "Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza".

Como parte fundamental en la gestión interna de la diversidad, aseguramos oportunidades para los mejores profesionales con independencia del género. De esta forma, buscamos una mirada diversa de la gestión de la compañía.



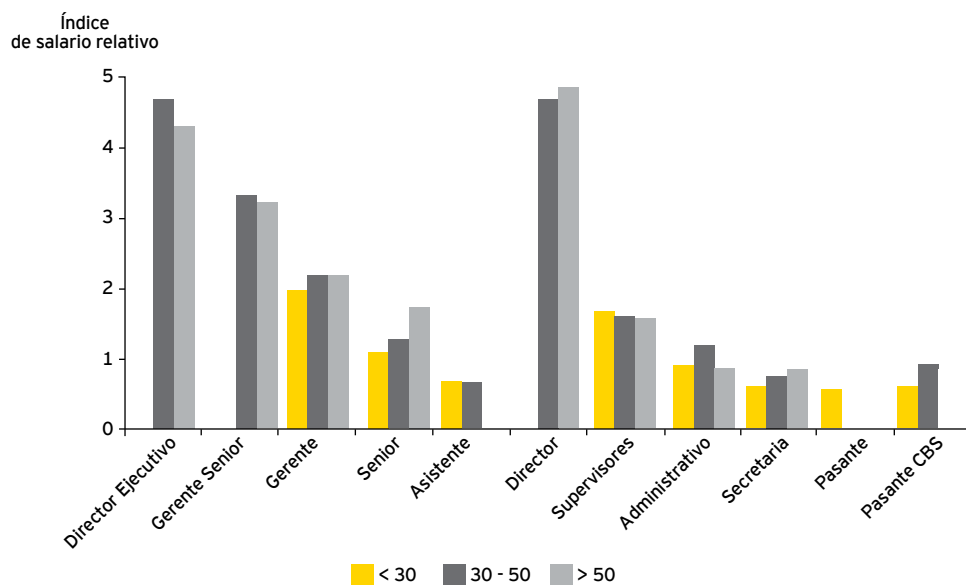
A continuación presentamos la información sobre los colaboradores por categoría de empleo, desglosado por género y edad. Aunque en el total de los colaboradores estamos equilibrados, hay categorías de empleo dentro de la Compañía en la que todavía tenemos que seguir trabajando, para que más profesionales mujeres tengan la posibilidad de continuar sus carreras profesionales equilibrando su rol como

mamás y en la Firma. Es parte de nuestro desafío.

De todos modos, desde hace unos años existen políticas para nuestros empleados que favorecen esta posibilidad:

- Jornada semanal reducida
- Trabajo flexible
- Trabajo remoto.

### Índice de salario relativo desglosado por categoría profesional y edad



Los salarios de EY se definen en función del cargo, responsabilidad, el desempeño y la antigüedad, independientemente del género del empleado.

Un fiel indicador de nuestra gestión de la diversidad podemos encontrarlo en las distintas modalidades de reincorporación al trabajo posterior a la licencia por maternidad. Nos propusimos trabajar, en nuestro tercer objetivo, en el equilibrio entre la vida familiar y laboral de nuestros colaboradores. La maternidad es parte de la vida personal que buscamos equilibrar con la vida laboral.

Niveles de reincorporación al trabajo y retención tras licencia por maternidad:

Lic. Por Maternidad	25 colaboradores
Lic. Por Excedencia	16 colaboradores
Lic. s/ goce de sueldo	3 colaboradores

Durante el FY2013, 25 empleadas gozaron del derecho de licencia por maternidad. Al finalizar dicha licencia, 16 colaboradoras solicitaron licencia por excedencia, mientras que 3 empleadas solicitaron licencia sin goce de sueldo.

Al cierre del FY13, 21 colaboradoras se reincorporaron al trabajo (4 de ellas con jornada reducida) mientras que 2 empleadas siguen de licencia y 2 abandonaron sus puestos de trabajo.

Además, 26 hombres gozaron de la licencia por paternidad extendida otorgada por EY, explicada en el párrafo "Beneficios para los colaboradores", más adelante.

### ***Diálogos con nuestros colaboradores***

Con el fin continuar fomentando el diálogo interno en la compañía y teniendo en cuenta nuestro segundo objetivo específico orientado a profundizar y consolidar los procesos de diálogo con nuestros colaboradores, hemos desarrollado distintos canales de comunicación interna con este Grupo de interés.

### **Desayunos regulares del CEO con los colaboradores de la compañía**

Los encuentros son con agenda abierta y el objetivo es que los invitados puedan intercambiar ideas y sugerencias de todo tipo. Participan entre seis y siete colaboradores por encuentro, realizándose hasta cuatro desayunos mensuales. Los desayunos se organizan con colaboradores de todos los niveles de EY.

El compromiso de nuestro CEO con estos encuentros, nos permite profundizar nuestra gestión de la comunicación interna a través de la recepción de inquietudes que son derivadas al sector correspondiente.

A partir de las iniciativas y sugerencias recibidas en estos desayunos, se han realizado numerosas modificaciones de nuestros procedimientos y solucionado temas individuales que afectaban a los participantes.

### **Focus Groups con colaboradores**

Organizamos, desde el área de RRHH, Focus Groups con el objetivo de plantear otro mecanismo de diálogo directo con nuestros colaboradores. Se organizan con hasta 10 personas formando grupos representativos de diferentes áreas de EY. Pueden tratarse temas específicos de RRHH o reuniones abiertas en donde se tratan temas propuestos por los invitados.

### **Encuesta de clima**

En EY contamos con dos encuestas de Clima que se realizan cada dos años y una tercera que se lleva a cabo anualmente.

### **The Global People Survey (GPS)**

Es una de los principales canales de diálogo con nuestros colaboradores. La encuesta se realiza cada dos años y nos ayuda a que los colaboradores den su opinión, puedan evaluar la gestión interna, incluyendo la experiencia de trabajar en EY y lo que necesita cada persona para desarrollarse y trabajar en la compañía.

La información recabada es utilizada para tomar decisiones de negocios, evaluar nuestro progreso e identificar las acciones que se necesitan llevar a cabo en nuestra organización. A través del feedback obtenido de nuestros colaboradores se generan iniciativas para convertirnos en un mejor lugar para trabajar y ayudar a nuestros profesionales a alcanzar su potencial y marcar la diferencia en nuestro negocio.



La encuesta nos ayuda a analizar cómo evalúan los colaboradores la gestión interna, incluyendo:

- **Orgullo:** Estoy orgulloso/a de trabajar en EY.
- **Lealtad:** Preferiría permanecer en EY aunque hubiese un puesto similar disponible en otra compañía.
- **Apoyo:** Recomendaría EY como un gran lugar para trabajar.
- **Satisfacción:** En general, estoy muy satisfecho de EY como lugar para trabajar.

Generalmente incluye aproximadamente 70 preguntas y la participación en esta encuesta es confidencial y totalmente voluntaria.

### Global People Pulse (GPP)

Esta encuesta es una versión resumida de la GPS, que sólo indaga sobre algunos aspectos generales de aquella. Generalmente incluye 10 preguntas, y suele complementarse con alguna indagación puntual sobre un eje específico que se quiera analizar en esa edición. La misma, nos ayuda a medir el nivel de compromiso de nuestros colaboradores.

La participación en esta encuesta es confidencial y totalmente voluntaria.

El año que se realizó la GPS no se realizó la GPP.

### Great Place to Work

Formamos parte de la iniciativa Great Place to Work, donde se encuentran asociadas muchas de las empresas más innovadoras y exitosas en el mundo para crear, estudiar y reconocer excelentes lugares para trabajar. Durante el transcurso de un año típico, Great Place to Work trabaja con más de 5.500 organizaciones en todo el mundo, que representan a más de 10 millones de empleados.

En Argentina, se realiza una encuesta de motivación que premia a la mejor empresa para trabajar. El ranking se publica anualmente en la **revista** Gestión y se presenta segmentado en tres categorías según la dotación de colaboradores: 80 a 250 empleados, 251 a 1.000 empleados y más de 1.000 empleados.

En EY comenzamos a participar de la encuesta en el año 2005 y en el año 2008 logramos ingresar en el ranking de las mejores empresas para trabajar de Argentina.

En la última encuesta realizada a fines del 2012, el nivel de participación alcanzó un 63% más que el año anterior. El resultado arrojado muestra que el nivel de satisfacción de nuestros colaboradores estuvo en línea con el de todas las empresas del mercado argentino que formaron parte de la encuesta en los años 2011 y 2012. Se evaluaron las relaciones entre los empleados con su jefe, con su trabajo y con sus compañeros. Este análisis se realiza a partir de 3 dimensiones: la confianza en las personas con las cuales trabaja (compuesta por credibilidad, respeto y la imparcialidad); el orgullo de pertenecer y trabajar en EY; y la camaradería dentro de la compañía.

Los resultados de esta Iniciativa nos permiten continuar alimentando nuestra estrategia de relacionamiento con colaboradores y los procesos de diálogos con los mismos. Buscamos priorizar las buenas relaciones entre todos los miembros de la compañía, con el objetivo que cada uno de los colaboradores esté contento y orgulloso de trabajar en EY.

### Salud corporativa

En EY estamos comprometidos con generar un lugar de trabajo saludable para todos los colaboradores que forman parte de la Compañía. En el marco de esta filosofía tenemos una variedad de beneficios que fomentan el cuidado de la salud y bienestar de nuestra gente.

- Consultorio en planta: EY pone a disposición de los colaboradores in-company, un profesional de Swiss Medical, a quien, en determinados horarios, pueden acudir en caso de urgencia o consultas.
- Programa de vacunación Antigripal: se actúa de forma preventiva y por segundo año consecutivo realizamos la campaña de vacunación antigripal para todos los colaboradores y su grupo familiar directo. La campaña se realizó a través de los profesionales de Swiss Medical en nuestras instalaciones.
- Edificio libre de humo: con el objetivo de promover un ambiente de trabajo saludable, desde el año 2007 implementamos la política de aire puro, en la cual no se permite fumar en ninguno de los espacios cubiertos de nuestras oficinas. Esta política es el resultado de una encuesta realizada a todo el personal, en el cual el 72% indicó su preferencia por declarar nuestro espacio de trabajo totalmente libre de humo.

- ▶ Programa Life: se organizan charlas de interés general, las mismas se realizan dentro de las instalaciones de la Firma en el horario laboral. En el cronograma contamos con varias charlas referentes a lograr una mejor calidad de vida, como ser:
  - ▶ Programa de cesación tabáquica + Medición de monóxido de carbono.
  - ▶ Taller de reanimación cardiopulmonar (RCP)
  - ▶ Taller de relajación en el ámbito laboral
  - ▶ Cocina para recibir amigos
  - ▶ Juegos para hacer en familia y en grupo, etc.
- ▶ Fruta todos los viernes: todos los viernes EY ofrece a sus empleados la posibilidad de comenzar el día de una manera más saludable.

### **Beneficios para los colaboradores**

En línea con el tercer objetivo de equilibrar la vida personal y laboral de nuestros colaboradores, desarrollamos e implementamos una serie de beneficios y políticas de flexibilidad laboral que otorgamos desde EY y que son extensivos a la totalidad de nuestros colaboradores, sujetos a la compatibilidad con los compromisos asumidos con el cliente y al juicio que el jefe directo de la persona que solicita el beneficio, haga de la situación.

- ▶ Horario flexible: posibilidad de acordar con el gerente o supervisor, horarios de ingreso y egreso diferentes a los habituales, cumpliendo con la cantidad de horas asignadas a la jornada laboral.
- ▶ Licencia especial por paternidad: 3 días de licencia con goce de sueldo al momento del nacimiento o adopción de un hijo, adicionales a los dos días corridos de licencia que marca la ley.
- ▶ Licencia por adopción: 2 meses de licencia con goce de sueldo para la mamá que adopte un niño, a partir de la fecha de otorgamiento de la guarda judicial.
- ▶ Política "Soft Landing" para madres que acaban de tener familia: esta política tiene como objetivo acompañar a las mamás durante el primer año de vida del bebé. Teniendo en cuenta las asignaciones de trabajo, la jornada laboral y vacaciones seguidas de la licencia por maternidad. Es decir, se procura asignarlas con una carga horaria

y una distancia entre el domicilio del cliente/oficina y el domicilio particular, compatible con el período de lactancia y evitar los viajes al interior y/o exterior del país. También, se da prioridad a las solicitudes de trabajo flexible, en las distintas modalidades disponibles en la Firma (trabajo part-time, home office y/o jornada flexible).

- ▶ Licencia especial por emergencia familiar: hasta 5 días de licencia con goce de sueldo por año, para casos de emergencia o enfermedad grave de hijos, familiares de primer grado o dependientes.
- ▶ Licencia especial por examen para el personal fuera de convenio: 5 días pagos adicionales al año que se suman a los 10 que establece la Ley.
- ▶ Licencia especial por cumpleaños: 4 horas pagas de licencia en el día del cumpleaños.
- ▶ Licencia por acto de graduación: contamos con 8 horas pagas (1 día) para los empleados que se gradúan, para que puedan disfrutar y celebrar este acontecimiento especial junto a sus familiares y amigos.
- ▶ Trabajo remoto: Contempla la posibilidad de realizar la tarea desde el hogar, no como modalidad permanente sino transitoriamente en función de la necesidad y conveniencia.
- ▶ Reuniones de trabajo: a excepción de aquellas reuniones solicitadas por nuestros clientes, se realizarán los mejores esfuerzos para evitar organizar reuniones los viernes a la tarde y de lunes a jueves después de las 17:00 hs.
- ▶ Viajes de negocios: se realizarán los mejores esfuerzos para coordinar los viajes por asignaciones o reuniones laborales durante la semana laboral, de manera de evitar, por ejemplo, viajar el domingo a la noche.
- ▶ Cursos de capacitación: a excepción de las clases de idioma inglés, los cursos de capacitación se realizarán en días y horarios laborales.
- ▶ DVDteca y Biblioteca: cuenta con una amplia colección de libros, revistas especializadas y DVDs. Cuenta también con más de 4.500 libros relacionados con la práctica profesional, más de 500 libros de lectura general y con más de 500 títulos de películas de géneros variados.



- ▶ Servicio móvil de kiosco y vianda: Contamos con un servicio móvil en la oficina a precios diferenciales para los empleados a través de Mobile Drugstore.
- ▶ Programa de Asistencia al Empleado (ICAS): El programa ofrece, a través de expertos profesionales, asesoramiento psicológico, legal, económico y financiero, de manera absolutamente confidencial, a los empleados y su grupo familiar directo. Está disponible las 24 hs. durante todos los días del año, a través de una línea de teléfono gratuita y por internet.

También contamos con programas de beneficios sociales y reconocimiento para nuestra gente y grupo familiar.

- ▶ Programa Estímulo al Mérito Escolar: desde el 2011 contamos con un programa de becas para los hijos de nuestros empleados "Estímulo al Mérito escolar", a través del cual se premia al mejor promedio de cada uno de los dos bloques establecidos en el nivel secundario. El mejor promedio obtiene reconocimiento económico, para estimular el compromiso, esfuerzo y la excelencia académica. Cada alumno premiado recibe una beca económica de \$6.000.
- ▶ Beneficio Club La Nación: todos los empleados gozan del beneficio de la tarjeta Premium de La Nación y reciben el diario de los sábados en sus domicilios.
- ▶ Descuentos: todos los empleados gozan del beneficio de descuentos del 50% en la red de clubes Megatlon.

### ***Camaradería***

Organizamos celebraciones internas con el objetivo de lograr que EY sea el mejor lugar para trabajar.

- ▶ Día del amigo: se realizó un desayuno para que todos los colaboradores puedan compartirlo con sus compañeros de trabajo.
- ▶ Evento "Día del niño": se organizó una obra de teatro y se invitó a nuestros empleados con sus hijos.
- ▶ Día de la secretaria: se agasajó a nuestras secretarias en su día, y se les organizó un desayuno con algunas actividades programadas, donde también se realizaron sorteos de premios y la entrega de un obsequio corporativo.

- ▶ Día de la primavera: se les regaló a todos nuestros empleados una planta.
- ▶ Celebración Aniversario (25 años en EY): agasajamos a los empleados que cumplieron 25 años en la compañía, con un almuerzo el cual lo compartieron con los compañeros que ellos designaron y con la presencia del CEO. Los agasajados recibieron un recuerdo de EY por su trayectoria y compromiso.
- ▶ Evento "Nuevos Graduados": en reconocimiento al esfuerzo de estudiar y trabajar, se reconoció a los empleados que obtuvieron su título universitario durante el transcurso del año con un cocktail en la oficina.
- ▶ Evento "Nuevos Seniors": como resultado de las promociones anuales se realizó un cocktail para celebrar los ascensos de nuestros nuevos Seniors.
- ▶ Evento "Nuevos Gerentes": como resultado de las promociones anuales se realizó un cocktail para celebrar los ascensos de nuestros nuevos Gerentes.
- ▶ Evento reunión anual, after en la oficina: como cierre de nuestro año fiscal 2012, se realizó un webcast, donde nuestro CEO se dirigió a todo el personal para celebrar los logros del año y proyectar los nuevos objetivos para el nuevo año fiscal 2013. Al finalizar el discurso comenzó un cocktail donde se pudo disfrutar de diversas actividades de esparcimiento y diversión dentro de la oficina.
- ▶ Fiesta de Fin de Año: se realizó la fiesta en el mes de diciembre en un lugar externo a la oficina y la Firma les otorgó el día libre posterior a la fiesta.

Además, organizamos actividades deportivas en las que se invitó a participar a todos los empleados que estuvieron interesados.

- ▶ Torneo de fútbol interno masculino y femenino
- ▶ Torneo de Play interno
- ▶ Torneo de Volley interno
- ▶ Participación en torneo de Rugby externo
- ▶ Participación en diferentes Maratones externos



## 6.4 Medio ambiente

Estamos convencidos de que el cuidado del medio ambiente se nos presenta como una necesidad en el contexto en el cual nos desempeñamos. Es por esto que nos comprometemos a trabajar sobre nuestra gestión diaria de la empresa para administrar nuestros impactos en el medio ambiente.

Creemos que la capacitación y sensibilización de nuestros colaboradores en temas ambientales, es estratégico para poder empoderarlos y que actúen como multiplicadores en sus espacios de participación.

El Medio Ambiente se convierte en un Grupo de Interés para EY ya que la compañía genera impactos directos en el mismo y, a su vez, se encuentra inserta en él. Esto implica que cualquier cambio en el medio ambiente, tarde o temprano, va a terminar impactando en la gestión de la compañía.

Nuestro negocio tiene sus impactos ambientales más significativos en el trabajo de oficina, que es donde debemos focalizarnos para el cuidado del medio ambiente. El consumo de insumos de trabajo (papel, vasos plásticos, tintas, elementos de limpieza, etc.) así como de recursos naturales y energéticos como agua, gas y electricidad, la movilidad de nuestros colaboradores y los traslados por reuniones es donde se nos presentan nuestros mayores desafíos. En estos temas es donde encontramos la materialidad en la gestión ambiental de la compañía.

Nos proponemos dos objetivos principales:

- ▶ Fortalecer acciones de reducción, reciclado y reutilización de insumos y recursos.
- ▶ Concientizar acerca del cuidado del medio ambiente a grupos de interés.

El cuidado del medio ambiente es una tarea que todos debemos abordar desde el lugar donde nos encontremos. Es por esto que involucramos a nuestra gente, proveedores y la comunidad con la que interactuamos en todas las acciones y programas que realizamos para el cuidado del medio ambiente. A través del trabajo en alianza

con nuestros grupos de interés, podemos potenciar las acciones que realizamos y multiplicar los impactos positivos.

A continuación, detallamos los consumos de insumos durante el FY13.

Consumos FY13	
<b>RESMAS X U.</b>	
Carta	9.781
A4	228
Oficio	369
<b>TOTAL</b>	<b>10.378</b>
<b>INSUMOS DE LIMPIEZA X U.</b>	
Papel Higiénico	5.2291 <sup>(3)</sup>
Jabón Líquido (dispenser)	1.827
Toallas	6.574 2 <sup>(4)</sup>
Detergente	9423 <sup>(5)</sup>
Jabón en Polvo	174
Jabón de Pan	132
Rollo de Cocina	8434 <sup>(6)</sup>
Jabón Líquido (frascos)	16
<b>BOLSAS DE RESIDUOS X U.</b>	
Bolsas de residuos	12.221

(3) 11 metros por unidad.

(4) 400 metros por unidad.

(5) 183 metros por unidad.

(6) 750ml. por unidad.

### Reducción de Vasos Descartables

En el año 2011 nos propusimos reducir la cantidad de vasos descartables que utilizamos en nuestras oficinas. Con este objetivo, dimos un primer paso en el día de la primavera de 2011, cuando entregamos a cada colaborador una taza de cerámica y una planta, completando luego con el obsequio de un vaso de vidrio. A partir de esta primera acción, a cada persona que ingresa a la compañía se le entrega una taza con el logo de la Firma y un vaso de vidrio. Hasta el momento, se entregaron aproximadamente 3.600 tazas y 3.000 vasos.

A partir del 1 de septiembre de 2012, logramos eliminar definitivamente los vasos descartables de las máquinas de café y de los dispenser de agua, reservando la utilización de los mismos exclusivamente a las reuniones con personas externas a EY, cursos externos y capacitaciones internas. Del FY12 al FY13 redujimos la cantidad de vasos descartables en un 76%.

Total de vasos descartables consumidos	
FY2012	FY2013
576.000	138.000



Papel / Cartón  
**9.032**  
kilos



Tapitas  
**427**  
kilos



Botellas Plásticas  
**22.000**  
unidades  
= 22.000 m<sup>2</sup>  
de bosques



### **Programa de reciclado de papel y plásticos con la Fundación Garrahan**

Conscientes de la importancia de consolidar alianzas para el cuidado del medio ambiente, desde febrero de 2010 participamos del programa de reciclado que organiza la Fundación Garrahan.

A través del programa reciclamos papel, cartón y tapitas de plástico, lo que nos permite potenciar el impacto positivo del reciclaje de este material en el medio ambiente y colaborar con la Fundación que trabaja para que el Hospital Garrahan se mantenga a la vanguardia en la atención de salud de los niños de todo el país.

En cuanto a los colaboradores internos, a través del programa sensibilizamos sobre la importancia del reciclado y el cuidado del medio ambiente. De esta forma, en el marco del reciclado de tapitas y papel/cartón, trabajamos con nuestros colaboradores, una organización aliada y con la comunidad. Estas sinergias en el programa potencian los impactos positivos de las acciones aisladas de cada uno por separado.

En el FY13, consumimos 10.378 unidades de resmas de papel, lo que hace un total de 23.454,28 kilos de papel <sup>(7)</sup>. Considerando que reciclamos 9.032 kilos de papel, logramos reciclar un 38,5% del total del papel que consumimos.

A partir del 1 de Octubre de 2012 hemos dado inicio al proceso de la separación de residuos húmedos, complementario al de papel y cartón.

### **Reciclado de material PET**

A partir de Febrero de 2012 comenzamos con la recolección de botellas plásticas en todas nuestras oficinas, que son recolectadas por la Fundación Banco de Bosques para entregarlas a Cabelma. Las botellas recolectadas se reciclan y por cada 2 botellas plásticas que donamos se salva 1m<sup>2</sup> de bosque de "La Fidelidad", que es un parque nacional que se está creando y que preservará 128 mil hectáreas de bosque nativo en "El Impenetrable" de Chaco.

En el ejercicio fiscal 2013 hemos salvado 22.000 m<sup>2</sup> de bosque nativo en "La Fidelidad".

### **Impresiones doble faz**

En línea con nuestro primer objetivo de fortalecer acciones de reducción, reciclado y reutilización de insumos y recursos, fomentamos las "impresiones sustentables" a doble faz. De esta manera, no sólo buscamos reciclar el papel utilizado (como en el programa en alianza con Fundación Garrahan), sino que también buscamos reducir la cantidad que utilizamos.

### **Cursos Sustentables**

A fines de 2012 comenzamos a realizar un trabajo interno de concientización para la reducción de papel en los cursos que se dictan internamente en la compañía. Logramos eliminar el material de tres de los cursos. La información se sube a una base de Lotus Notes, donde todos los asistentes tienen la posibilidad de acceder y descargar el material.

### **Creación de un ciclero**

En el marco de nuestro objetivo de cuidado de medio ambiente, hemos creado en junio 2012 un ciclero, de manera tal que los colaboradores que quieran venir a trabajar en bicicleta, pueden hacerlo. De esta forma, fomentamos que los colaboradores puedan movilizarse cuidando el medio ambiente y a la vez, haciendo ejercicio que redundará en beneficios para su salud. El espacio cuenta con lugar para 28 bicicletas.

### **Consumo anual de los servicios de electricidad, gas y agua<sup>(8)</sup>**

Convencidos de que cada año nos tenemos que superar en nuestra eficiencia energética, como parte de un proceso de mejora continua, comenzamos a utilizar lámparas de bajo consumo y estamos trabajando para que en el futuro podamos reemplazar las dicroicas por leds y la colocación de sensores de movimiento en los baños de nuestras oficinas. Esto nos permitirá disminuir el consumo energético, efectivizando ahorros y permitiendo disminuir nuestro impacto en el medio ambiente.

A continuación se presentan los consumos de electricidad, gas y agua para el FY13:

Electricidad	Gas	Agua
3.367.916 kw	24.299 m <sup>3</sup>	28.254 m <sup>3</sup>
1.978 kw per cápita	14 m <sup>3</sup> per cápita	17 m <sup>3</sup> per cápita

<sup>(7)</sup> Considerando para una resma Carta 75 grs. un peso de 2.26 kg cada una.

<sup>(8)</sup> Los consumos per cápita están calculados sobre 1.703 empleados, cifra que fue tomada al cierre del FY13.

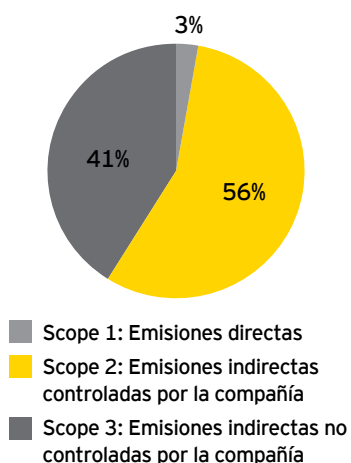
### Control de Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Uno de los objetivos que nos planteamos en EY en relación al cuidado del medio ambiente es intentar mitigar nuestra contribución al calentamiento global a través de la disminución en la utilización de la energía eléctrica y el transporte de los empleados.

Nuestro cálculo de las emisiones de GEI incluye los alcances 1, 2 y 3, de acuerdo al "The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard" del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) junto con el World Resource Institute (WRI). Dicho análisis contempla las emisiones generadas por la movilidad de nuestros profesionales en los diferentes medios de transporte hasta las oficinas de nuestros clientes y la utilización de la energía eléctrica y gas natural en nuestras oficinas tanto de Buenos Aires como de Córdoba.

Scope	CO2 (t)
Scope 1: Emisiones Directas	96
Scope 2: Emisiones Indirectas Controladas por la compañía	1.818
Scope 3: Emisiones Indirectas no Controladas por la compañía	1.346
<b>Total</b>	<b>3.261</b>

Emisión de CO2 (t) por Scope



### Programa Empresas Amigas de Ciudad Verde

Con el objetivo de generar sinergias en nuestro compromiso con el ambiente, en EY nos unimos al Programa Empresas Amigas de Ciudad Verde, llevado adelante por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Los aspectos centrales del programa son los siguientes:

- ▶ Aumentar las opciones de transporte sustentable entre los empleados (económico, saludable y no contaminante), fomentando el uso de la bicicleta y el "carpooling", para colaborar con la disminución del tránsito en la Ciudad y la reducción de gases que provocan el efecto invernadero.
- ▶ Colaborar con la concientización de la población en la separación y disposición en origen de los residuos sólidos urbanos, promoviendo acciones conjuntas para el manejo responsable de los mismos, que garanticen la calidad ambiental y las condiciones de higiene de la Ciudad.
- ▶ Implementar acciones que favorezcan el consumo responsable de energía y agua.

## 6.5 Proveedores

Nuestros proveedores cumplen un rol fundamental en el normal desenvolvimiento de nuestras actividades diarias. Si nos proponemos ser una empresa responsable y sustentable, que gestiona el triple impacto económico, social y ambiental, debemos contemplar e incluir a toda nuestra cadena de valor en el Plan Estratégico de RSE. Nuestros impactos positivos en la sociedad deben contemplar a nuestros proveedores.

Con el objetivo de que la visión de sustentabilidad de EY sea integral a todos los procesos y actividades de la compañía, debemos trabajar en nuestra cadena de valor y las acciones que nuestros proveedores realizan. Esto nos permite gestionar riesgos, mejorar procesos y asegurar la sustentabilidad en toda la operación de EY.

En el marco de nuestro plan estratégico de RSE nos planteamos dos objetivos específicos con nuestros proveedores:

- ▶ Compartir con nuestros proveedores prácticas de cuidado del medio ambiente que estén alineadas a la estrategia de RSE de la empresa.
- ▶ Ampliar y mejorar fuentes de abastecimiento, favoreciendo la inclusión económica de grupos minoritarios o excluidos del mercado competitivo.

### **Código de Conducta para Proveedores**

Disponemos de un Código de Conducta social especialmente diseñado para proveedores, que es marco de referencia que delimita la correcta conducta que deben llevar para poder permanecer en nuestra cadena de abastecimiento.

Los proveedores deben firmar el Código brindando su consentimiento al momento de la actualización o el alta como proveedor en nuestro sistema. Además, estamos contactando a todos los que ingresaron antes de la implementación del Código a los efectos de que se adhieran al mismo. La respuesta por parte de los proveedores fue muy positiva.

Los temas que abarca el Código, son:

- ▶ Cumplimiento de la legislación vigente;
- ▶ Cuidado del Medio Ambiente;
- ▶ Respeto de los Derechos Humanos (erradicación de trabajo infantil y trabajo forzado);
- ▶ Diversidad e inclusión laboral;
- ▶ Salud y Seguridad en el trabajo;
- ▶ Ética; y
- ▶ Sistemas de Control de los puntos anteriores.

Todas las empresas deben firmar el Código para poder ser proveedores de EY. Esto nos permite establecer ciertos parámetros de derechos básicos a ser respetados por parte de todos nuestros proveedores en línea con nuestra política interna.

Actualmente el 70% de nuestros proveedores activos han firmado el Código.

### **Canales de relacionamiento con nuestros proveedores**

En el FY13, contamos con 497 proveedores activos<sup>(9)</sup>, siendo el 86% proveedores nacionales y el 14% extranjeros. Realizamos reuniones con muchos de nuestros

proveedores con el objetivo de compartir experiencias enriquecedoras para ambas partes sobre temas de RSE. Promovemos la incorporación de prácticas responsables en sus actividades diarias y generar aprendizajes propios a partir de buenas prácticas que nuestros proveedores realizan. Se invitan a aquellos proveedores que tengan desarrollados programas o acciones de RSE para compartirlas junto con las nuestras y de ser posible pensar proyectos en conjunto a futuro. De esta forma, creamos alianzas y sinergias para potenciar los impactos positivos en la sociedad a lo largo de toda nuestra cadena de valor. En las reuniones, participan representantes de las Gerencias de RSE y de Compras.

Además de las reuniones para intercambiar información sobre prácticas responsables, realizamos visitas a los proveedores, para acompañarlos en la implementación de programas y proyectos responsables dentro de sus empresas. Durante el FY13 realizamos 12 visitas a proveedores, con una periodicidad mensual. En las visitas verificamos que se estén cumpliendo todos los aspectos del Código de Conducta de Proveedores, que previamente firmaron, y se completan los puntos del Termómetro de RSE.

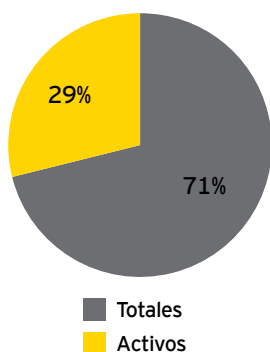
El Termómetro de RSE es un test a través del cual otorgamos a cada proveedor un puntaje para evaluar su desempeño en RSE. Las preguntas del test abarcan el cumplimiento de nuestro Código de Conducta, las acciones propias de RSE de la empresa proveedora, alianzas para estas acciones, entre otros aspectos.

### **Compras responsables**

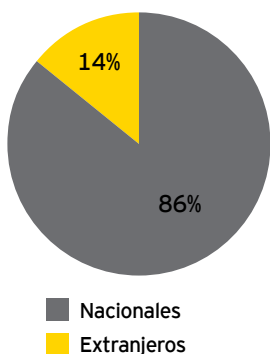
Con el objetivo de gestionar de manera integral nuestro relacionamiento con proveedores, una vez que todos hayan adherido al Código de Conducta y estén clasificados en base el Termómetro de RSE, podremos tomar este puntaje como un indicador a la hora de decidir entre varios proveedores. De esta manera, incluiríamos la variable de RSE en el momento de decidir por un proveedor determinado.

Actualmente, ante cualquier pedido para un proveedor, el área de Compras se toma el tiempo suficiente para evaluar y sugerir al cliente interno alternativas que sean las más adecuadas y que vayan de la mano con los valores que la Firma defiende en lo que respecta al cuidado del medio ambiente y la contribución con la comunidad.

**Cantidad de proveedores Totales / Activos FY13<sup>(9)</sup>**



**Compras a proveedores FY13**



<sup>(9)</sup> Dividimos nuestros proveedores en activos e inactivos. Los activos son con los que trabajamos diariamente y tienen movimientos dentro de los últimos 18 meses. Pasado este período pasan a estar inactivos, pero no se borran de la base de datos. En caso de reactivarlos como proveedor, se realiza un proceso de actualización del mismo, que incluye la adhesión al Código de Conducta para proveedores.

Por último cabe destacar que contamos con una base de datos compuesta por 19 proveedores sociales, que tienen como fin último la contribución al desarrollo social de grupos minoritarios y marginados. Durante el FY13, se ha trabajado con 10 de los 19 proveedores, realizando un total de 27 compras.

### **Desarrollo de Proveedores**

En relación a nuestro compromiso con el desarrollo de proveedores, nos comprometemos a mantener la diversidad en nuestra base de abastecimiento, donde identificamos, desarrollamos y trabajamos con Pymes o emprendimientos de menor tamaño que pueden mejorar nuestra ventaja competitiva y proporcionar productos y servicios innovadores y rentables tanto para EY como para nuestros clientes.

## **6.6 Clientes**

Nuestra primera responsabilidad como empresa, comienza con nuestros clientes, que son el centro de nuestro negocio y actividades. Por las particularidades de nuestra actividad, no podríamos ser una empresa sustentable si no brindáramos un servicio de calidad y buena atención.

### **Servicios de calidad y a medida**

En un entorno cada vez más volátil y competitivo, el éxito de nuestros clientes depende cada vez más del adecuado manejo de sus riesgos, la gestión de sus resultados y la expansión de sus negocios. Para esto, combinamos recursos locales e internacionales que potenciamos a través de nuestras cuatro líneas de servicio ayudando a los más de 1.500 clientes con los que contamos, para mejorar su competitividad y crecer en sus mercados. Nuestro servicio de Auditoría es el de mayor participación en los ingresos de la Firma (39%).

Integramos servicios, industrias y regiones para dar una respuesta específica que nos permita participar, definir y resolver los problemas que son importantes para el éxito de nuestros clientes.

Estamos a la vanguardia de la profesión, disponemos del conocimiento, la metodología y la creatividad desarrollando el máximo potencial, marcando la diferencia para nuestra gente, para nuestros clientes y para nuestra comunidad.

Nuestro enfoque por industria permite ofrecer soluciones únicas a nuestros clientes quienes necesitan cada vez más conocimientos relevantes de las cuestiones específicas que afectan a su negocio. En EY existen 16 "Global Sector Centers" que permiten compartir conocimientos y experiencias a nivel global. Nuestros profesionales, asimismo, cuentan con una doble especialización por línea de servicio y por industria, que nos permite ofrecer a nuestros clientes soluciones únicas y a su medida. Contamos con conocimientos específicos en:

- ▶ Energía, química, minería y servicios públicos (ECU)
- ▶ Empresas industriales, de retail y consumo masivo (RCP)
- ▶ Servicios financieros, de seguros y salud (FSH)
- ▶ Tecnología, comunicaciones y entretenimiento (TCE)
- ▶ Sector público, organismos multilaterales y entidades mixtas

La fuerza de nuestro alcance global se complementa con un amplio conocimiento de los mercados locales. Prestamos servicios a grandes empresas multinacionales que aspiran a soluciones de alta calidad y necesitan asesoramiento en la evaluación de nuevas oportunidades de negocio. En cuanto a las compañías más pequeñas o locales, que sufren las mismas problemáticas que las anteriores pero con menos recursos, reciben nuestro apoyo para impulsar el crecimiento y expandirse a nuevos mercados de todo el mundo.

Desde hace tiempo EY reconoce el potencial de los **entrepreneur** impulsando el crecimiento en diversos mercados. Lo mismo sucede con las empresas familiares, parte importante de los sistemas económicos de muchos países. Alineamos y adaptamos nuestra experiencia a sus capacidades y recursos.

Este compromiso con clientes actuales y potenciales se materializa en el premio EOY, el programa con Endeavour, descriptos anteriormente y el programa UdeSA de Emprendedores sub 20, un concurso organizado junto a la Universidad de San Andrés, que convoca a jóvenes estudiantes de 16 a 19 años de todos los colegios secundarios públicos y privados del país,



a presentar un plan de negocios que genere un impacto positivo en el desarrollo económico y social de su región. El premio consiste en becas para estudiar en la Universidad de San Andrés y un viaje a los EE.UU.

### Diálogos con nuestros clientes

Para continuar mejorando la calidad de nuestros servicios, creemos fundamental realizar un proceso de diálogo y consulta continua con nuestros clientes. Es por esto que contamos con un proceso de Evaluación de Calidad en el Servicio (ASQ, por sus siglas en inglés), que es una práctica líder por la cual establecemos una instancia de feedback formal con nuestros clientes. Este proceso facilita nuestro trabajo para cumplir con las expectativas de los clientes, mejorando nuestra calidad en el servicio, abordando el futuro estratégicamente y manteniendo relaciones de negocios sólidas.

Para la implementación del proceso ASQ son seleccionadas las cuentas más relevantes para nuestra compañía y luego de la entrega del servicio o en intervalos de tiempo adecuados, sus ejecutivos son encuestados. Este proceso se realiza a través de una entrevista personal o a través de un formulario para completar vía web. Se les pide que evalúen el desempeño de EY en relación a sus expectativas y que describan el impacto de nuestro trabajo a nivel organizacional y/o personal. El proceso de ASQ no reemplaza las reuniones y conversaciones continuas que nuestro equipo lleva adelante con el cliente. Lo que hace es complementarlas al medir sistemáticamente cómo los ejecutivos y gerentes de las compañías ven la calidad de nuestros servicios y nuestra eficacia para cumplir con sus requerimientos.

Durante el FY13, participaron del proceso 25 de los 50 clientes de mayor facturación de nuestra compañía incluyendo todas las líneas de servicios.

El promedio de calificación alcanzó un puntaje de 4.52 sobre un máximo de 5.

El 100 % de los clientes encuestados manifestó que nos recomendaría.

Entre los atributos destacados figuran la competencia técnica, la calidad de servicio y el nivel de nuestros profesionales.

### Políticas de aceptación y retención

Nuestras políticas para aceptar una empresa como cliente de EY son globales y uniformes en todo el mundo y cumplen con requerimientos aún más elevados

que, en muchos casos, las normas profesionales de los países en los que estos operan.

Para aceptar a un cliente, este debe ser una empresa que tenga una muy buena reputación, que cumpla con las legislaciones aplicables y que tenga una cultura empresarial de transparencia y ética en los negocios.

Adicionalmente, una vez por año los socios de nuestra Firma evalúan a toda la cartera de clientes de auditoría para decidir si lo retenemos o prescindimos del mismo, en un proceso continuo de revisión de calidad.

Por último, las auditorías tanto internas como de los entes reguladores, y nuestra evaluación del grado de satisfacción de los clientes, completan un esquema de control de calidad para asegurarnos que nuestra cartera de clientes está alineada a los valores y a la cultura de excelencia que pretendemos para nuestra compañía.

### Seguridad de la información

Con el objetivo de proteger la información personal que nos brindan nuestros clientes, los equipos informáticos en EY se encuentran protegidos por un software llamado POINTSEC o PGP, a través del cual, los datos son encriptados. Luego, se debe acceder a esos datos a través de una contraseña única y en caso de pérdida o robo, la persona que quiere ingresar al equipo, podrá únicamente hacerlo realizando un formateo del disco, lo que significa que no tendrá acceso a ninguna información contenida en el mismo.

Durante el FY13, no se han registrado reclamos relacionados con la violación de la privacidad de información del cliente ni pérdida de datos.

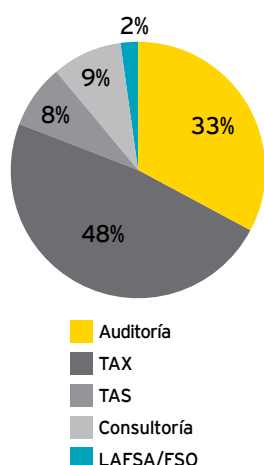
## 6.7 Comunidad

En EY tomamos una actitud proactiva en la sociedad en la cual operamos, buscando generar las condiciones necesarias para una sociedad más igualitaria donde todos podamos tener las mismas oportunidades.

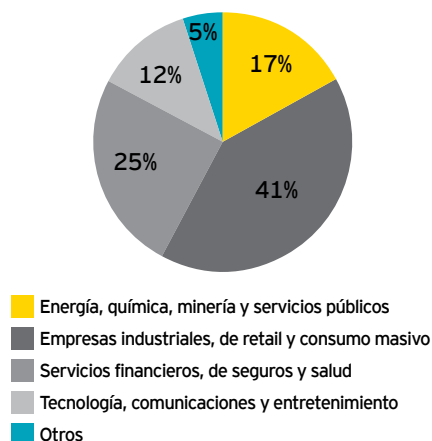
Nuestro objetivo general en el relacionamiento con la Comunidad, es:

“Contribuir al desarrollo del potencial de la comunidad que integramos implementando, en alianza con nuestros grupos de interés, acciones enfocadas en educación, espíritu emprendedor y cuidado del medioambiente.”

Porcentaje de cantidad de clientes s/ tipo de servicio



Porcentaje de clientes según industria



Nuestra estrategia de Inversión Social Privada en la Comunidad se focaliza en la educación. Como desarrollamos en el apartado 5.3 sobre los focos temáticos que sustentan nuestra estrategia de RSE, creemos que la inversión en educación es la mejor manera de trabajar por la igualdad de oportunidades en la sociedad.

Asimismo, en el marco de nuestra estrategia de relacionamiento con la comunidad también atendemos a necesidades urgentes que necesitan de nuestra colaboración en el corto plazo. De esta forma organizamos colectas para donaciones de ropa y comida, donde la Firma duplica lo recaudado.

Para la implementación del objetivo general, nos propusimos tres líneas de acción:

- Consolidar el foco estratégico (3E), promoviendo la cohesión del programa y minimizando desvíos.
- Sostener acciones que integran el foco estratégico.
- Fortalecer el trabajo en Educación.

Los proyectos que llevamos a cabo en el marco de nuestro relacionamiento con la comunidad, haciendo foco en la educación, son:

- Proyecto de apoyo escolar primario y secundario.

Como especificamos en el desarrollo de los focos temáticos en el punto 5.3, nuestros esfuerzos en educación se concentran en tres frentes. Uno de ellos es la inversión en la educación primaria y secundaria, en el marco del cual iniciamos un proyecto de escolarización de niños en el Apoyo Escolar “Buena Gente”, de Benavídez. El proyecto

se viene implementando de manera ininterrumpida desde el 2007.

A través de la colaboración en el apoyo escolar, nos proponemos desarrollar la creatividad de los chicos, estimular su capacidad intelectual y fortalecer los vínculos entre la institución y nuestra Firma.

Colaboramos a través de la financiación total de los sueldos de docentes y de obras de infraestructura para el apoyo escolar.

Además, desde 2012, colaboramos económicamente y de forma mensual con el proyecto “La Casita de los Sueños” y con la casa del joven: “La Cueva”.

En el apoyo escolar “Buena Gente”, llegamos a un total de 70 niños anualmente. Desde que comenzamos a colaborar con el proyecto en el 2007, han pasado por el Apoyo un total de 669 niños. A través del proyecto en la casa “La Cueva”, colaboramos directamente con un total de 200 jóvenes.

Adicionalmente también organizamos acciones de voluntariado con nuestros colaboradores para realizar actividades recreativas con los chicos en diferentes momentos del año.

- Programa de Becas Asociación Civil Puentes

Desde el 2012 apoyamos y participamos del programa de becas de la Asociación Civil Puentes. Este programa acompaña a los chicos asignándoles un tutor motivacional a cargo de la Asociación y un tutor académico a cargo de socios o directores de EY. En 2012 apadrinamos a dos chicos que estaban comenzando sus estudios universitarios.





Desde EY, los socios o directores acompañan a los becados en sus estudios, orientándolos en la carrera y realizando sesiones de coaching (tutoría académica); además, se financia una beca económica para asistirlos a solventar comidas, viáticos, útiles, libros y tecnología.

Este programa se encuadra dentro del tercer frente que nos propusimos con la educación, que es la presencia en la educación universitaria.

Según el testimonio del socio-tutor académico Norberto Nacuzzi:

“Hace unos años la Firma ha tomado el compromiso de colaborar con la Asociación Civil Puentes, cuya misión es brindar oportunidades de desarrollo a jóvenes, promoviendo su educación y empleabilidad, a través del acompañamiento y formación integral. Nuestro apoyo, por un lado es económico, con fondos para promover becas y, por otro lado es de apoyo personal a los becarios, a partir de reuniones de coaching en temas relacionados con la Facultad (sobre las materias, cómo encararlas, dudas técnicas, conceptuales de enfoque, distribución de los tiempos de estudio, distribución de las materias entre cuatrimestres, etc.). Nuestra esperanza y nuestro objetivo, es que pueda ser de mucha utilidad para los chicos de la Fundación. Para nosotros es muy reconfortante poder transmitir toda nuestra experiencia. Nuestro balance después de estos años de trabajo conjunto, ha sido altamente positivo.”

#### ► Programa “Entrepreneur of the Year”

En su categoría social y emergente, como se explica en el capítulo 5.3, “Espíritu Emprendedor”.

#### ► Programa “Socios por un día” de Junior Achievement

En conjunto con Junior Achievement, trabajamos con jóvenes que estén finalizando sus estudios secundarios y que se encuentren interesados en seguir sus estudios relacionados al núcleo del negocio de EY. De este modo, articulamos educación con espíritu emprendedor.

Durante 2012, visitó las oficinas de la compañía un estudiante que estaba finalizando sus estudios secundarios y estaba interesado en seguir estudiando temas relacionados al negocio de EY. Se le asignó un Socio para que lo acompañe y se le organizó una agenda para el día. Recorrió diferentes sectores de la organización

y pudo vivir un día de trabajo junto con el colaborador de EY; como cierre de la jornada todos los jóvenes que participan del programa se reúnen en el Hotel Sheraton donde comparten su experiencia junto con el socio.

#### ► Colaboración en Organizaciones

EY Argentina da libertad a sus profesionales y les facilita el tiempo necesario para que voluntariamente participen en distintas organizaciones de la sociedad civil.

#### ► Apoyo al CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento)

Es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina.

#### ► Cátedras en la Universidad

Contamos con una activa presencia en la educación universitaria en la Argentina. Desde EY fomentamos que nuestros colaboradores participen activamente en las Universidades del país, a través de la docencia.

En los últimos años, más de 150 profesionales dictan alrededor de 2.500 horas de clases en universidades de todo el país, brindando su conocimiento y experiencia a las nuevas generaciones de profesionales.

Para complementar nuestra estrategia de Inversión Social Privada en la comunidad, organizamos distintas campañas para atender objetivos de corto plazo en la comunidad.

► Campaña de leche y pañales: los colaboradores llevan estos dos productos a las oficinas y luego EY duplica lo recaudado. Las donaciones se destinan a la Cooperadora del Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez. Durante 2012, recolectamos 304 kilos de leche equivalentes a 2.283 litros y 5.196 pañales.

► Campaña Nochebuena para todos: a través de esta campaña, todos los colaboradores de EY pueden armar, solos o en grupo, cajas navideñas para una familia en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Cuando un colaborador quiere participar de la campaña, se le asigna una familia en concreto, con la



cantidad de miembros y nombres de cada integrante. De esta forma, se logra que la caja esté más personalizada y los elementos puedan alcanzar para todos los miembros de la familia. La campaña la realizamos en alianza con Cáritas Argentina, organización que centraliza y distribuye todas las cajas donadas. En el 2012, preparamos cajas para 22 familias.

- ▶ Donación de horas Pro-Bono: se donaron 1.100 horas pro-bono durante el FY13. Los destinatarios, fueron:
  - ▶ Cooperadora del Hospital de Niños: realizamos trabajos de estados contables, por un total de 360 horas.
  - ▶ Fundación Arte BA: realizamos distintos trabajos Especiales, por un total de 200 horas.
  - ▶ Comisión Nacional Cáritas Argentina: trabajamos en los estados contables, por un total de 550 horas
- ▶ Programa Regional "Jeans Day": a través de esta campaña, juntamos juguetes entre todos nuestros colaboradores, que donamos al Jardín de Infantes que funciona junto con el Apoyo Escolar "Buena Gente". Para remarcar el sentido del gesto solidario, se habilita a los colaboradores a concurrir a la oficina vestidos con jeans durante el día pautado. En 2012, juntamos 200 juguetes.

## 7. Desafíos para el FY 2014

El próximo año fiscal presentará nuevos desafíos derivados del contexto político y económico de nuestro país.

Aún bajo estas condiciones continuamos sosteniendo y aún profundizando nuestro compromiso con nuestros clientes, con todas las personas que trabajamos juntos y nuestra comunidad.

Esperamos continuar y aumentar el crecimiento de nuestro negocio para materializar, de ese modo, la Visión 2020 y, a través de nuestro trabajo, construir un mejor mundo para trabajar.

Nos comprometemos a mantener y enfatizar nuestros esfuerzos para:

- ▶ Apoyar la educación en nuestro país como la mejor forma de igualar las oportunidades para todas las personas independientemente de su sexo, raza o religión.
- ▶ Disminuir nuestro impacto ambiental.
- ▶ Sustener el reconocimiento a los emprendedores que tienen un impacto tan positivo en la creación de empleo, inversión, etc.

























## 8. Tabla de Indicadores de desempeño: GRI y Pacto Global

El presente reporte fue elaborado bajo los lineamientos establecidos por la Guía G3.1 del Global Reporting Initiative (GRI), alcanzando un nivel de aplicación C.

A continuación presentamos la tabla de indicadores GRI y la correspondencia con los Principios del Pacto Global.

### Referencias:

-  Indicador totalmente respondido según los requisitos del protocolo de la Guía GRI.
-  Indicador respondido parcialmente según los requisitos del protocolo de la Guía GRI.
-  Indicador no respondido.
- N/A Significa que no aplica a las actividades de la empresa o al período reportado.

INDICADORES DE LA GUÍA GRI G.3.1		Principios del Pacto Global	Estado	Secciones y Comentarios
<b>1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b>				
1.1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.			1
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.			-
<b>2. PERFIL</b>				
Perfil de la organización				
2.1	Nombre de la organización.			3, 3.3
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.			3.3, 3.5
2.3	Estructura operativa de la organización.			4.1
2.4	Localización de la sede principal de la organización.			3.5
2.5	Número de países en los que opera la organización.			3.3
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.			3.3, 3.5
2.7	Mercados servidos.			3.5, 6.6
2.8	Dimensiones de la organización informante.			3.5, 6.3, 6.6
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por el reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.			No hubo cambios significativos durante el período reportado.
2.10	Premios y distinciones recibidos.			3.5
<b>3. PARÁMETROS DEL REPORTE</b>				
Perfil del reporte				
3.1	Período cubierto por la información contenida en el reporte.			2
3.2	Fecha del reporte anterior más reciente.		N/A	No aplica debido a que es el primer reporte emitido.
3.3	Ciclo de presentación de reportes.			Anual.
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al reporte y su contenido.			rse.sustentabilidad@ar.ey.com
Alcance y cobertura del reporte				
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.			2, 3.3, 3.4, 3.5
3.6	Cobertura del reporte.			2, 3.3, 3.4, 3.5
3.7	Existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte.			2
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.		N/A	No aplica al tratarse del primer reporte.
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores.			Para las técnicas de medición de los datos reportados se ha empleado el protocolo de indicadores establecidos por GRI, excepto en el cálculo de las emisiones de GEI, donde se ha utilizado el GHG Protocol.
3.10	Efecto de la reexpresión de información de reportes anteriores.		N/A	No aplica al tratarse del primer reporte.
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte.		N/A	No aplica al tratarse del primer reporte.



Índice del contenido GRI				
3.12	Tabla de contenidos GRI.		●	7
Verificación				
3.13	Política y práctica sobre verificación externa.		N/A	Se espera comenzar a verificar el Reporte a partir del próximo año.
4. GOBIERNOS, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS				
Gobierno				
4.1	Estructura de gobierno de la organización.		●	3.3, 3.5, 4, 4.1, 4.2
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.		●	-
4.3	Indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.		●	-
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.		●	3.5, 4.2, 5.2, 6.1, 6.2, 6.3
4.5	Vínculo entre la retribución del máximo órgano de gobierno, y el desempeño de la organización, incluido el desempeño social y ambiental.		●	-
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.		●	-
4.7	Procedimientos para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano en temas de sostenibilidad.		●	-
4.8	Declaraciones de misión, valores y códigos de conducta.		●	3.1, 3.2, 4.2,
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, social y ambiental.		●	-
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.		●	-
Compromisos con iniciativas externas				
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Principio 7	●	-
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.		●	-
4.13	Principales asociaciones a las que pertenece (tales como asociaciones sectoriales y/o entes nacionales a las que la organización apoya).		●	5.4
Participación de los grupos de interés				
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.		●	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.		●	5.2, 6.1, 6.2
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.		●	5.2, 6.1, 6.2
4.17	Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuesta de la organización.		●	-
INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO				
Desempeño económico				
EC1 (P)	Valor económico directo generado y distribuido.		●	3.5
EC2 (P)	Consecuencias financieras, otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Principio 7	●	-
EC3 (P)	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		●	-
EC4 (P)	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		●	No existen ayudas financieras por parte del gobierno.
Presencia en el mercado				
EC5 (A)	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local.	Principio 1	●	Los mismos se encuentran por encima del salario mínimo vital y móvil argentino (S.M.V.M. \$2.875 al 30 de junio de 2013), superando el salario más bajo a esa fecha en un 76% al S.M.V.M.
EC6 (P)	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.		●	6.5
EC7 (P)	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	Principio 6	●	-
Impactos económicos indirectos				
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados.		●	-
EC9 (A)	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		●	-

Tabla de Indicadores de desempeño: GRI y Pacto Global (cont.)

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE				
Empleo				
LA1 (P)	Desglose de empleados por tipo de empleo, contrato y región.		●	6.3
LA2 (P)	Nº total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región.	Principio 6	●	6.3, La tasa de rotación media total es de: 26,24%
LA3 (A)	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa.		●	6.3
LA15 (P)	Niveles de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad.		●	6.3
Relaciones empresa / trabajadores				
LA4 (P)	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Principio 1 y 3	●	-
LA5 (P)	Período(s) mínimo(s) de preaviso a cambios organizativos.	Principio 3	●	-
Salud y seguridad en el trabajo				
LA6 (A)	Porcentaje del total de trabajadores representado en comités de seguridad y salud.	Principio 1	●	-
LA7 (P)	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo, y el número total de víctimas mortales.	Principio 1	●	-
LA8 (P)	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de enfermedades graves.	Principio 1	●	-
LA9 (A)	Temas de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Principio 1	●	-
Formación y educación				
LA10 (P)	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.		●	6.3
LA11 (A)	Programas de gestión de habilidades y de formación continua.		●	6.3
LA12 (A)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		●	6.3
Diversidad e igualdad de oportunidad				
LA13 (P)	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad y pertenencia a minorías.	Principio 1 y 6	●	4.1
LA14 (P)	Relación entre salario base y la remuneración de las mujeres respecto a los hombres por categoría profesional.	Principio 1 y 6	●	-
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS				
Prácticas de inversión y abastecimiento				
HR1 (P)	Porcentaje y número total de acuerdos de inversiones significativas y contratos que incluyan cláusulas de derechos humanos.	Principio 1 y 6	●	6.5
HR2 (P)	Porcentaje de los distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y medidas adoptadas.	Principio 1 y 6	●	6.5
HR3 (P)	Horas de formación de empleados sobre políticas y procedimientos relacionados a los derechos humanos.	Principio 1 y 6	●	6.5
No discriminación				
HR4 (P)	Número total de incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas.	Principio 1, 2 y 6	●	No se registraron incidentes por discriminación.
Libertad de asociación y convenios colectivos				
HR5 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y la negociación colectiva pueden ser violados o correr importantes riesgos.	Principio 1 y 3	●	4.2, 6.5, No se detectaron ni operaciones ni proveedores con riesgos de violación de derechos humanos.
Explotación infantil				
HR6 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de incidentes de explotación infantil.	Principio 1, 2, 4 y 5	●	4.2, 6.5, No se detectaron ni operaciones ni proveedores con riesgos de explotación infantil.
Trabajos forzados				
HR7 (P)	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de episodios de trabajo forzado o no consentido.	Principio 1, 2 y 4	●	4.2, 6.5, No se detectaron ni operaciones ni proveedores con riesgos de episodios de trabajo forzado.
Prácticas de seguridad				
HR8 (A)	Porcentaje del personal de seguridad formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Principio 1 y 2	●	-
Derechos de los indígenas				
HR9 (A)	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Principio 1 y 2	●	No se registraron incidentes relacionados a los derechos de los indígenas.

Tabla de Indicadores de desempeño: GRI y Pacto Global (cont.)

Evaluación				
HR10 (P)	Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisión de los derechos humanos y / o evaluaciones de impacto.		●	6.5
Medidas Correctivas				
HR11 (P)	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de mecanismos de quejas formales.		●	4.2, No se han registrado quejas durante el período reportado.
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD				
Comunidad				
SO1 (P)	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		●	6.7, No se han registrado incidentes.
SO9 (P)	Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.		●	No han levantado impactos significativos en las comunidades locales
SO10 (P)	Medidas preventivas implementadas en operaciones con alto potencial o impacto negativo en las comunidades locales.		●	No han levantado impactos significativos en las comunidades locales
Corrupción				
SO2 (P)	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción.	Principio 10	●	4.2
SO3 (P)	Porcentaje de empleados capacitados en políticas y procedimientos organizacionales anti-corrupción.	Principio 10	●	4.2
SO4 (P)	Acciones realizadas en respuesta a hechos de corrupción.	Principio 10	●	No se reportaron incidentes.
Política pública				
SO5 (P)	Posición política y participación en el desarrollo de políticas públicas y lobby.	Principio 1-10	●	-
SO6 (A)	Valor total de las contribuciones financieras y en especies realizadas a políticos, partidos e instituciones relacionadas.	Principio 10	●	No se realizaron aportes de ningún tipo.
Comportamiento de competencia desleal				
SO7 (A)	Número total de acciones legales llevadas a cabo por conductas anti-competitivas, prácticas monopólicas y sus efectos.		●	-
Cumplimiento normativo				
SO8 (P)	Valor monetario de multas y número total de sanciones no monetarias aplicadas por incumplimiento de leyes y regulaciones.		●	No se ha tenido conocimiento de multas significativas.
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO				
Salud y seguridad del cliente				
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes.	Principio 1	●	-
PR2 (A)	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	Principio 1	●	No es aplicable ya que los servicios ofrecidos por EY no tienen un impacto significativo sobre la salud o seguridad.
Etiquetado de productos y servicios				
PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa.	Principio 8	●	-
PR4 (A)	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	Principio 8	●	-
PR5 (A)	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente.		●	6.6
Comunicaciones de marketing				
PR6 (P)	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.		●	-
PR7 (A)	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.		●	-
Privacidad del Cliente				
PR8 (A)	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Principio 1	●	6.6, No se ha registrado reclamo alguno.
Cumplimiento normativo				
PR9 (P)	Coste de multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		●	-
INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL				
Materiales				
EN1 (P)	Materiales usados por peso o volumen.	Principio 8	●	6.4
EN2 (P)	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	Principio 8 y 9	●	6.4

Tabla de Indicadores de desempeño: GRI y Pacto Global (cont.)

Energía				
EN3 (P)	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8		6.4
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8		6.4
EN5(A)	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Principio 8		-
EN6 (A)	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables.	Principio 8 y 9		-
EN7 (A)	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Principio 8 y 9		-
Agua				
EN8 (P)	Captación total de agua por fuentes.	Principio 8		6.4
EN9 (A)	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Principio 8	N/A	Dada la naturaleza de la actividad, dicho indicador no se considera relevante.
EN10 (A)	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Principio 8 y 9	N/A	Dada la naturaleza de la actividad, dicho indicador no se considera relevante.
Biodiversidad				
EN11 (P)	Terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	Principio 8	N/A	Nuestras oficinas se encuentran instaladas en áreas urbanas.
EN12 (P)	Impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	Principio 8	N/A	Nuestras oficinas se encuentran instaladas en áreas urbanas.
EN13 (A)	Hábitats protegidos o restaurados.	Principio 8	N/A	Nuestras oficinas se encuentran instaladas en áreas urbanas.
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	Principio 8	N/A	Nuestras oficinas se encuentran instaladas en áreas urbanas.
EN15 (A)	Número de especies cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	Principio 8	N/A	Nuestras oficinas se encuentran instaladas en áreas urbanas.
Emisión, vertidos y residuos				
EN16 (P)	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8		6.4
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8		6.4
EN18 (A)	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Principio 7,8 y 9		6.4
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Principio 8		-
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	Principio 8		-
EN21 (P)	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Principio 8	N/A	Dada la actividad desarrollada, no se efectúan vertidos de aguas residuales, a excepción de los producidos en las oficinas.
EN22 (P)	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	Principio 8		6.4
EN23 (P)	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Principio 8	N/A	Debido a la actividad de la compañía, dicho indicador no es aplicable.
EN24 (A)	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos.	Principio 8	N/A	Debido a la actividad de la compañía, dicho indicador no es aplicable.
EN25 (A)	Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización.	Principio 8	N/A	Debido a la actividad de la compañía, no se realizan vertidos de agua.
Productos y servicios				
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Principio 7,8 y 9		6.4
EN27 (P)	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil.	Principio 8 y 9	N/A	Dada la actividad, la compañía no vende productos que utilicen materiales de embalaje.
Cumplimiento normativo				
EN28 (P)	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Principio 8		No se han registrado derrames accidentales en el período reportado.
Transporte				
EN29 (A)	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización.	Principio 8		6.4, Se tuvo en cuenta el transporte de los empleados desde nuestras oficinas hasta las oficinas de los clientes.
General				
EN30 (A)	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Principio 7,8 y 9		-



