

# Reporte de Sustentabilidad

Año fiscal 2014



Building a better  
working world



# Índice

	Perfil de la Firma	2
1.	Carta del Socio Director	3
2.	Migración hacia G4	4
3.	Límites y Materialidad del reporte	6
4.	Compromiso en la Gestión de EYA	10
5.	Hacia un Crecimiento Sustentable	12
6.	Clientes	14
7.	Compromiso con el Público Interno	18
8.	Relaciones con la Comunidad	24
9.	Desempeño ambiental	28
10.	Sustentabilidad en la Cadena de Valor	32
11.	Estructura Organizativa	34
12.	Tabla de Indicadores GRI	38



## Perfil de la Firma



- ▶ Dentro de las 100 empresas con mejor reputación de Argentina (Ranking Merco - 2013, 2012)
- ▶ Dentro de las 100 compañías más atractivas para trabajar en el país (Ranking Merco - Noviembre 2014)
- ▶ Entre los 20 mejores empleadores de Argentina (Revista Apertura - 2014, 2012, 2011)
- ▶ Mejor Firma de Auditoría de Argentina (Revista Mercado - 2014, 2011, 2008, 2006, 2005)
- ▶ Entre las 10 empresas mejor calificadas por sus empleados (Ranking Zonajobs - Noviembre 2014)
- ▶ 111.181 Hs de Capacitación
- ▶ 328 Promociones de categoría
- ▶ 782 Hs de Voluntariado Corporativo
- ▶ Diversificación de Clientes  
Más de 1.600 clientes
- ▶ 4,2/5 Puntos en la Encuesta de Satisfacción de Clientes
- ▶ 1.294 hs. Pro-Bono
- ▶ Compromiso con los proveedores  
88% de proveedores firmaron el código de conducta





# 1. Carta del socio director

Cada vez con mayor intensidad se espera que las organizaciones jueguen un papel más importante en el abordaje de cuestiones económicas, sociales y ambientales a través de los productos o servicios que ofrecen al mercado. Al mismo tiempo, existe un marcado interés en entender la forma en que dichas organizaciones se gobiernan y las responsabilidades asociadas de quiénes lo hacen.

Hace dos años la firma global EY (de la que integramos su red profesional) lanzó la Visión 2020. En esta iniciativa global se describen el propósito, la ambición, la estrategia y el posicionamiento esperado de la red internacional. Esencialmente el propósito está centrado en construir un mundo de trabajo mejor y se expresa en cuatro categorías diferentes.

**Clientes.** A través de información transparente y oportuna ayudamos a construir confianza en los mercados de capitales y en las diferentes economías alrededor del mundo. A través de nuestros servicios profesionales ayudamos a nuestros clientes a mejorar y a crecer, hecho que redundará en mejores estándares de vida y más oportunidades para las economías en las que trabajamos. A través de nuestra práctica que ayuda a compañías con alto potencial de crecimiento, reconocemos y apoyamos a emprendedores como factores clave en el desarrollo económico.

**Talentos.** Estamos comprometidos a crear una cultura que favorezca la integración de equipos de alta performance con excelentes personas que, a su turno, se transformarán en futuros líderes en nuestra organización o en la comunidad. Favorecemos que las personas alcancen su máximo potencial, a la vez que estamos comprometidos en sostener los valores de la diversidad y de la inclusión.

**Comunidades.** Nuestra gente no sólo genera un impacto positivo en la organización sino que este impacto se expande a la comunidad como un todo. Trabajamos con instituciones del tercer sector que contribuyen a que la vida en nuestros países sea mejor. Ya sea a través de la generación de propuestas de políticas públicas de avanzada, la acción directa sobre alguna actividad de enorme importancia para la sociedad -como por ejemplo la educación- o que se ocupen de segmentos de la población desfavorecidos. También facilitamos que las personas que trabajan en nuestra organización destinen una parte de su tiempo, habilidades y conocimiento para invertirlo en beneficio de la comunidad en que vivimos, ejerciendo nuestra profesión.

**Medio ambiente.** Somos conscientes de que el impacto más positivo que podemos tener sobre el medio ambiente es apoyando a nuestros clientes para que mejoren su desempeño en este aspecto, reduzcan sus costos, gestionen sus riesgos en forma apropiada y aumenten la transparencia con la que lo hacen. Asimismo, reconocemos nuestra propia responsabilidad sobre el medio ambiente. Y con ese objetivo nos desafiamos continuamente a trabajar en un modo responsable y encontrar nuevas formas de reducir nuestra huella de carbono a través del trabajo conjunto con el resto de quienes integran nuestra cadena de valor.

Los logros de EY Argentina que describimos en el presente reporte, confirman nuestro compromiso con los pilares de sustentabilidad, y en consecuencia, con los principios del Pacto Mundial. Día a día trabajamos para que nuestro esfuerzo se multiplique y derrame sobre nuestros Grupos de Interés, animándolos a comprometerse con los mismos principios.

Si bien creemos tener un muy buen plan de acción, estamos sólo comenzando a caminar este trayecto. Tenemos mucho trabajo sostenido por delante para alcanzar nuestros objetivos y compromisos. En un mundo atravesado por la incertidumbre nuestro rol en los próximos años es apoyar a nuestros clientes, a las personas que trabajan con nosotros y nuestras comunidades a tomar decisiones acertadas. Estamos trabajando para construir un mundo de trabajo mejor cada día, y estamos comprometidos a hacer todo aquello que esté a nuestro alcance para lograrlo.

Cordialmente,

Eduardo Coduri

# Migración hacia G4



## 2. Migración hacia G4

Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L. y Pistrelli, Henry Martin Asesores S.R.L. son firmas integrantes de la red internacional de EY Global (EYG) y constituyen EY Argentina (EYA o la Firma).

EYA tiene la satisfacción de presentar el segundo reporte de sustentabilidad local que tiene como objetivo principal informar a todos sus Grupos de Interés (GI) las acciones económicas, sociales y ambientales que se desarrollaron durante el Año Fiscal 2014 (FY 2014), abarcando el período comprendido entre el 1 de Julio de 2013 y el 30 de Junio de 2014.

A los efectos comparativos, se ha incluido información comunicada en el primer reporte de la Firma, correspondiente al FY 2013, permitiendo de esta manera, detectar los avances y desarrollos producidos en dicho ejercicio y visualizar los objetivos para el próximo año.


Al igual que el primer informe, el presente reporte de sustentabilidad fue elaborado siguiendo los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative, migrando este FY a la nueva guía G.4, adoptando el criterio de "Conformidad", opción "Esencial", lo que constituye un marco mediante el cual se transmiten las consecuencias del desempeño de la Firma en lo social, ambiental, económico y de gobierno.

El proceso de elaboración y redacción del reporte fue liderado por la Gerencia de RSE de EYA, contando con la colaboración de referentes de diferentes áreas claves representados en el Comité de Sustentabilidad.

Al ser EYA una de las organizaciones comprometidas con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, realiza la Comunicación de Progreso sobre las acciones realizadas en torno a los diez principios establecidos por los mismos.







# Límites y materialidad del reporte



# 3. Límites y materialidad del reporte

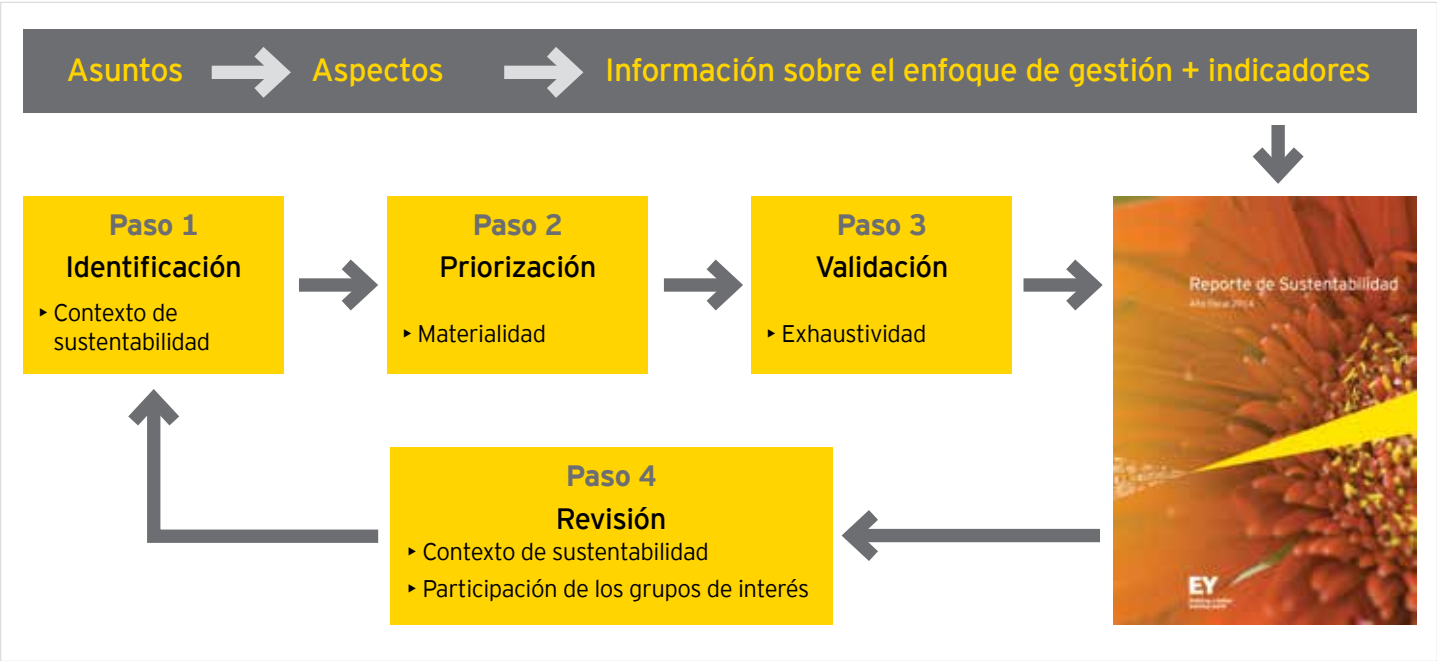
## Introducción

Realizar un análisis de materialidad constituye uno de los requisitos fundamentales para elaborar un reporte de sustentabilidad bajo los lineamientos de la versión G.4 de los protocolos del Global Reporting Initiative (GRI). Este nuevo protocolo tiene como propósito impulsar la redacción de informes centrados en los aspectos más relevantes de cada organización, haciendo hincapié

en los asuntos considerados importantes tanto por los GI como por la organización teniendo en cuenta su habilidad para cumplir sus objetivos.

Siguiendo esta tendencia, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad sobre el negocio de EYA considerando las opiniones de los principales GI, la Visión 2020 definida durante el FY 2012 y el propósito: *“Construir un mundo de trabajo mejor”*.

## Esquema de trabajo



Identificación

En esta etapa se han identificado los asuntos relevantes teniendo en cuenta tanto los intereses de los GI como de la Firma en función de su repercusión económica, ambiental y social.

Para ello, se ha considerado las diversas fuentes de información, tanto internas como externas, que guían la gestión de la Sustentabilidad en EYA.

Entre ellas, se destacan:

Fuentes Internas	Fuentes Externas
<ul style="list-style-type: none"><li>Visión de EYG (EY Global)</li><li>Estrategia y Pilares de Sustentabilidad de EYA</li><li>Estados Contables FY 2014</li><li>Reportes de Sustentabilidad FY 2013</li><li>Reuniones mensuales del Comité de Sustentabilidad</li><li>Encuestas de Clima Laboral</li><li>Código Global de Conducta</li><li>Política Global Anti-soborno</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Protocolo GRI 4</li><li>Pacto Global</li><li>Mecanismos de diálogo con los GI</li><li>Tendencias Mundiales en materia de Sustentabilidad</li></ul>

En base a las fuentes de información internas y externas, se ha llevado a cabo un proceso de identificación de los principales temas a reportar, aplicando los Principios relativos al Contexto de Sustentabilidad y la Participación de ciertos GI.

Para ello, se han considerado todos los aspectos detallados en la Guía de Elaboración de Memorias de Sostenibilidad G.4 y la estrategia de EYA. De la misma, surgen como relevantes los siguientes aspectos:

Categorías Materiales - EYA 2014
Económicos
Desempeño económico
Presencia en el mercado
Ambientales
Materiales
Emisiones
Efecto multiplicador de concientización
Sociales
Empleo
Capacitación y educación
Diversidad e igualdad de oportunidades
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
No discriminación
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos
Lucha contra la corrupción
Cumplimiento regulatorio
Privacidad de los clientes
Formación en valores
Impacto en nuevos emprendedores

Priorización

Una vez identificados los asuntos relevantes en la primera etapa, se ha procedido a la priorización y valoración de los mismos en virtud de:

La importancia de los impactos económicos, sociales y ambientales derivados.

La influencia en las evaluaciones y decisiones de los GI.

En dicha etapa se ha contado con la participación del Comité de Sustentabilidad que se encuentra integrado por los responsables de cada una de las áreas de EYA y está presidido por la Gerencia de RSE. Es importante destacar que para cada uno de los aspectos se ha determinado su Grado de detalle y Cobertura dentro del Reporte.

Categorías Materiales - EYA 2014	Grado de Relevancia
Económicos	
Desempeño económico	Alta
Presencia en el mercado	Alta
Ambientales	
Materiales	Baja
Emisiones	Media
Efecto multiplicador de concientización	Alta
Sociales	
Empleo	Alta
Capacitación y educación	Alta
Diversidad e igualdad de oportunidades	Media
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	Media
No discriminación	Media
Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos	Baja
Lucha contra la corrupción	Alta
Cumplimiento regulatorio	Alta
Privacidad de los clientes	Alta
Formación en valores	Alta
Impacto en nuevos emprendedores	Alta

Validación

Los asuntos a considerar en el Reporte de Sustentabilidad han sido jerarquizados y validados por los responsables de la toma de decisiones de EYA, aplicando el Principio de exhaustividad.

Revisión

Aplicando los principios relativos al Contexto de Sostenibilidad y Participación de los GI, se han revisado todos los aspectos definidos en etapas anteriores, comparándolos con los aspectos identificados como material durante el FY 2013.

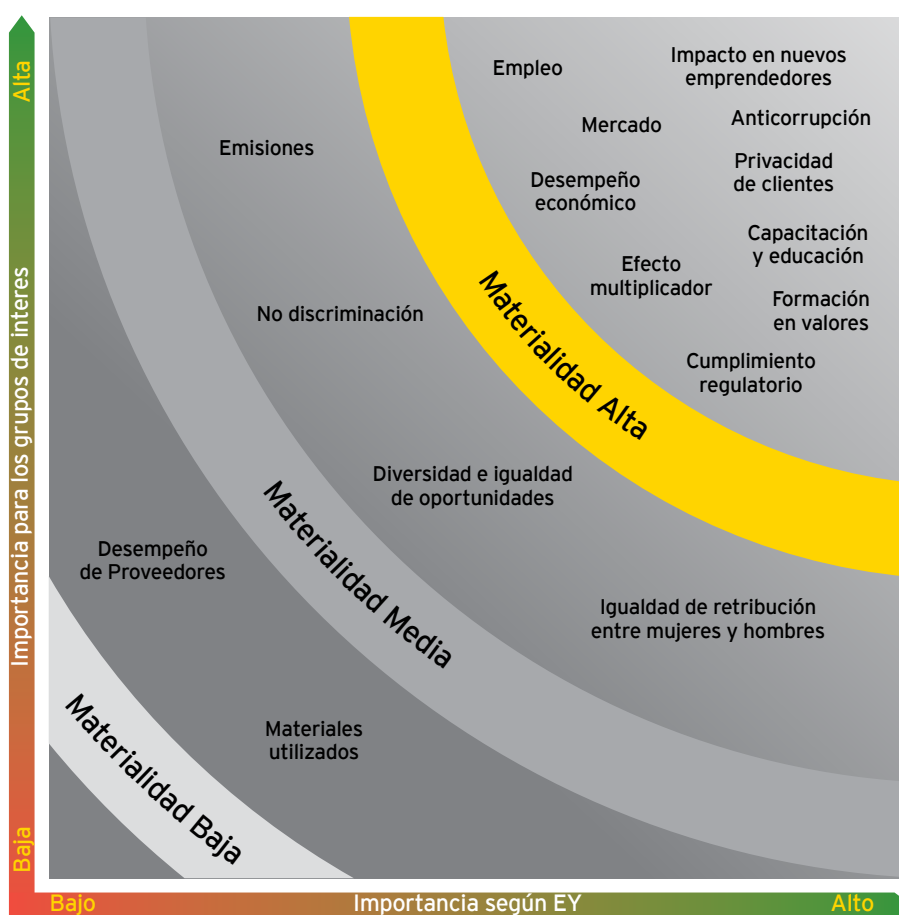
Con el propósito de establecer una Mejora continua en dicho proceso de Análisis de Materialidad, EYA buscará año tras año continuar mejorando, ampliando y modificando los aspectos considerados relevantes a través de las opiniones de sus GI y adaptándolo al contexto real del país.

## Temas Relevantes

Los resultados del Análisis de materialidad han brindado la base para la identificación de los temas de mayor importancia para los GI y de mayor impacto para la Firma.

El siguiente gráfico muestra el resultado teniendo como ejes:

- La habilidad de EYA para lograr su visión y estrategia.
- La Influencia de los GI (mencionado en la sección 5.a. de este reporte).







# Compromiso en la gestión de EY

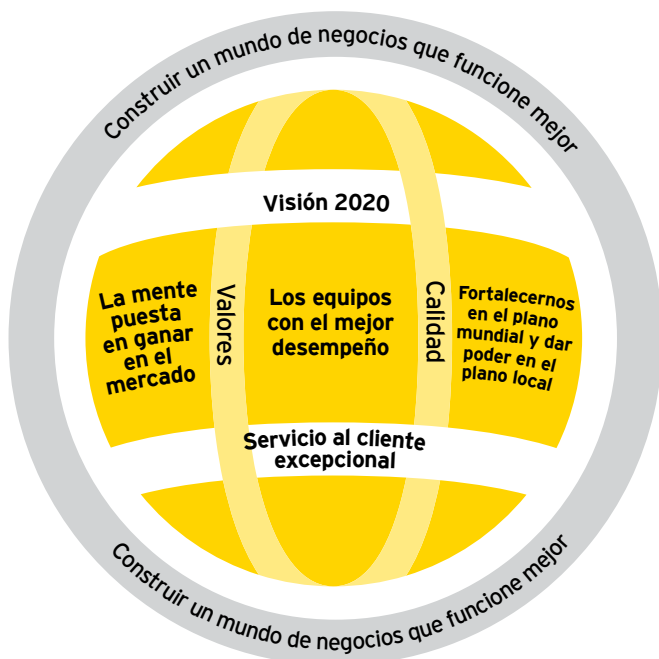


## 4. Compromiso en la gestión de EY

### 4.a. Estrategia: Visión 2020

Durante 2012, EY Global (EYG) desarrolló la Visión 2020, la estrategia mediante el cual buscará distinguirse por la calidad y valor agregado a sus clientes, a través de equipos interdisciplinarios, tanto locales como globales, que cuenten con la capacidad de brindar un servicio de excelencia.

Es la forma en que se alcanzará el objetivo de convertir a EYG en una inigualable organización de servicios profesionales. Como parte de dicha visión, se tratará de mejorar todos los aspectos de EYG, desde el reclutamiento de los colaboradores hasta el manejo del conocimiento, proponiéndose capacitar y desarrollar los mejores equipos de trabajo con el fin de ofrecer un servicio excepcional a sus clientes.



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

#### ► Propósito

Construir un mundo de trabajo mejor.

#### ► 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 escala y conocimiento de mercados, organización global pero con clara comprensión de los problemas locales.

### 4.b. Estrategia de RSE

Alineada a la Visión 2020 y los Valores de la compañía, la Firma ha desarrollado su estrategia y plan de Responsabilidad Social Empresaria, con el fin de ser responsables con el impacto que genera la gestión en los diferentes GI.

El Plan de RSE se basa en los siguientes tres pilares:



Education



Entrepreneurship



Environment

#### 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.

#### Objetivos:

- Posicionarse como una compañía oferente del primer empleo
- Invertir en Educación inicial y media
- Tener presencia importante en educación universitaria

#### Espíritu Emprendedor

Creemos que desarrollar el espíritu emprendedor agrega valor a nuestra comunidad (generan nuevos empleos, construyen valor, innovan, desarrollan nuevas tecnologías, dan cobertura social a sus empleados y familias, etc). Por eso, apoyamos la actitud emprendedora, promoviendo la innovación y el liderazgo.

#### Medio Ambiente

En EYA promovemos la importancia del cuidado del Medio Ambiente entre nuestra gente, proveedores y la comunidad con quienes interactuamos a través de diferentes acciones, para lograr multiplicar nuestros esfuerzos, reduciendo al mismo tiempo nuestra propia huella.

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

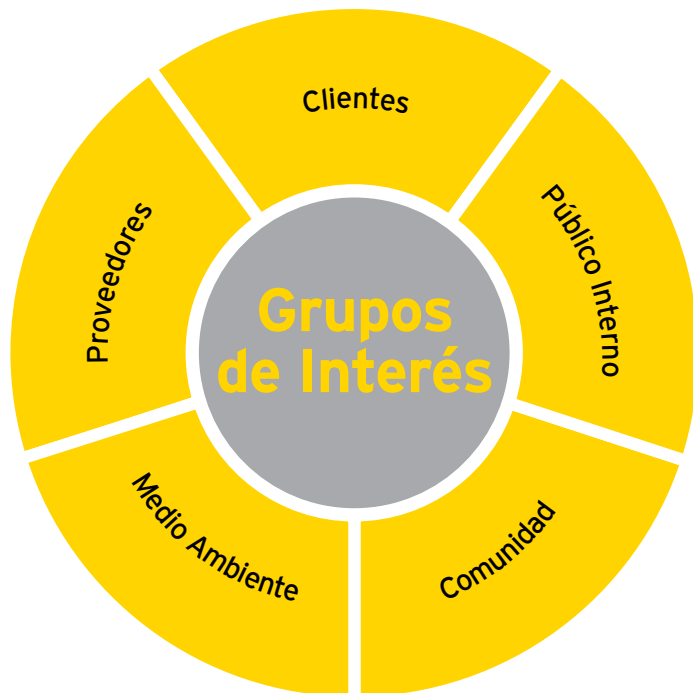
# Hacia un crecimiento sustentable



## 5. Hacia un crecimiento sustentable

### 5.a. Grupos de interés

La Gerencia de RSE de EYA afirma que involucrar y empoderar a todos sus GI en temas de sustentabilidad es la mejor manera de potenciar los impactos positivos. Por ello, teniendo en cuenta la estrategia de RSE y las actividades de la Firma y sus áreas de influencia, se han determinado los principales GI:



EYA reconoce la importancia de generar un diálogo permanente y fortalecer la confianza con los principales GI para promover las relaciones a largo plazo. Para ello, ha establecido los siguientes canales de comunicación:

Diálogo con los grupos de interés	
<b>Público Interno</b>	
	Reuniones presenciales, correo electrónico, teléfono y carteleras
	Casilla de sugerencias
	Newsletter
	Focus group
	Encuesta de Clima Organizacional
	Evaluación de Desempeño
	Talleres de inducción y post-inducción
	Línea ética
	Entrevistas de egreso
	Eventos
	Redes Sociales
<b>Comunidad</b>	
	Ferias / capacitación en Universidades
	Portales de trabajo y ferias virtuales
	Redes Sociales: Facebook, Twitter y Youtube
	Prensa
	Página web y correo electrónico
	Comunidad de Alumni
	Participación en los principales foros de la sociedad civil en los que se coordinan acciones de RSE
	Proceso de selección, evaluación y elección del Emprendedor Social del año, en el marco del premio Entrepreneur of the Year.
	Asociación de N°1
<b>Proveedores</b>	
	Reuniones con proveedores para compartir experiencias.
	Visitas a proveedores para acompañarlos a incorporar prácticas sustentables.
<b>Medio Ambiente</b>	
	Mails para sensibilizar
	Comunicados en redes sociales
	Cartelería de convocatorias a iniciativas
	Reuniones de concientización
<b>Clientes</b>	
	Presencia en Cámaras, Eventos y organizaciones empresariales
	Página web y correo electrónico
	Comunicaciones escritas y/o telefónicas
	Encuestas de Satisfacción al Cliente
	Investigaciones especiales sobre temas de interés (gobierno corporativo, prácticas para prevención de fraudes e ilícitos, etc.)



# Clientes





# 6. Clientes

EYA reafirma día a día el compromiso que tiene con sus clientes brindando servicios de calidad y excelencia, mostrando profesionalismo y seriedad a la hora de realizar un trabajo. La Firma cuenta, al cierre del FY2014, con 1.790 profesionales a nivel local que se encuentran al servicio de más de 1.600 clientes.

## 6.a. Líneas de servicio

EYA Argentina brinda servicios dentro de cuatro principales líneas de negocio: Auditoría, Consultoría Gerencial, Impuestos y Transacciones. Cada uno de los trabajos es realizado por profesionales altamente capacitados, proporcionando respuestas innovadoras y de excelencia para que los clientes logren desarrollar su máximo potencial, dentro de un camino que permita la sustentabilidad de su negocio.

EYA colabora en la construcción de un mercado transparente, confiable y flexible acorde al actual contexto de permanente cambio.

### Auditoría

EYA brinda servicios de auditoría externa que mejoran la confiabilidad de la información que sus clientes entregan a sus grupos de interés. El enfoque de la Firma se basa en un equipo multidisciplinario altamente capacitado que desarrolla su labor considerando las mejores prácticas y las herramientas tecnológicas más eficientes, y el profundo conocimiento de la industria y del

negocio, facilitando el cumplimiento de los últimos requerimientos normativos contables y fiscales para ayudar al cliente a tomar las mejores decisiones.

### Impuestos (TAX)

Apoyar la gestión eficiente del cliente es uno de los objetivos más importantes que persigue EYA, por esto, la Firma posee una amplia red de profesionales especializados en líneas de servicios o impuestos específicos y por industria, los cuales desarrollan 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.

### Transacciones (TAS)

La Firma ayuda a sus clientes a administrar su capital en el contexto actual de constante cambio. La estrategia de trabajo de EYA prioriza las necesidades del capital haciendo foco en cuatro temas de mayor relevancia Proteger, Optimizar, Invertir e Incrementar el capital.

### Consultoría Gerencial (Consultoría)

EYA, a través de la experiencia de sus colaboradores locales y la red global, pone a disposición de sus clientes diversas metodologías y herramientas de trabajo que contribuyen a mejorar la competitividad, gestionar riesgos y optimizar el desempeño dentro de un amplio abanico de temas y sectores.

Las líneas de servicios se desglosan en las siguientes sublíneas:

Auditoría	Accounting and Financial Reporting (including IFRS)	Impuestos	Business Tax	Transacciones	Cross-border Transactions	Consultoría Gerencial	Performance Improvement
	External Audit Services		Human Capital		Divestments, Carve-outs		Customer
	Financial Accounting Advisory Services ("FAAS")		Indirect Tax		Financial advisory		Risk
	Fraud, Investigation and Dispute Services ("FIDS")		International Tax		M&A		IT Risk and Assurance
	Climate Change and Sustainability Services ("CCaSS")		Transaction Tax		Private Equity		Strategic Sourcing
			Immigration Services		Project Finance		Supply Chain
			Tax Litigation		Restructuring		IT Advisory
					Transaction Integration		
					Transaction Real Estate		
					Transaction Support		
					Transaction Tax		
					Working Capital Advisory Services		
					Valuation and Business Modelling		

La amplia trayectoria que posee la red global en la que EYA está inmersa, permite brindar servicios profesionales a compañías de diferentes rubros y tamaños, con objetivos y metas diferentes, es uno de los principales componentes que hacen a la calidad y excelencia de su trabajo.

EYA cuenta con experiencia específica y personal especializado en las siguientes industrias:

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

## 6.b. Reputación de EYA

En línea con el pilar: “Brindar un servicio excepcional y de altísima calidad” definida en la Visión 2020, EYA cuenta con un proceso de evaluación de Calidad en el Servicio (ASQ, por sus siglas en inglés) que le permite conocer el nivel de satisfacción de los clientes en relación a los servicios ofrecidos.

Durante el FY 2014, de un total de 36 encuestas enviadas a los clientes de mayor facturación de EYA, independientemente del tipo de servicio ofrecido, 26 clientes contestaron. La calificación promedio obtenida fue de 4,2/5 puntos.

**Nivel de satisfacción de clientes: 4,2/5 puntos**

## 6.c. Valores profesionales

EYA reconoce la importancia de su presencia dentro del mercado de capitales, por esto, desarrolla sus prácticas profesionales en forma seria y regulada por códigos y políticas internas conocidas por todo el personal. Estas políticas son la base de su actuación profesional y proveen a sus empleados bases firmes para llevar a cabo su trabajo garantizando transparencia, independencia y calidad, lo cual brinda seguridad y tranquilidad a sus clientes.

Los valores profesionales en los cuales EYA sienta sus bases para el desarrollo de su práctica profesional, incluyen el desarrollo de una cultura de trabajo basada en la cooperación y el trabajo en equipo. El grupo de profesionales que conforman la Firma cuenta con diferentes medios de comunicación entre el staff y la alta dirección, logrando establecer un intercambio fluido entre los diferentes colaboradores que garanticen eficiencia y claridad en el trabajo diario.

EYA se encuentra expuesta a una serie de riesgos asociados a las prácticas que realiza. Por ello, dispone de mecanismos de identificación, evaluación y gestión de los mismos que, sumados a las políticas de calidad, permiten reconocerlos y mitigarlos. Además, la Firma posee un área encargada de evaluar y monitorear a aquellos riesgos derivados de la actividad, brindar apoyo a los equipos en cuestiones de calidad, independencia, ética y gestión y realizar además, la revisión de todos los servicios ofrecidos por la Firma.

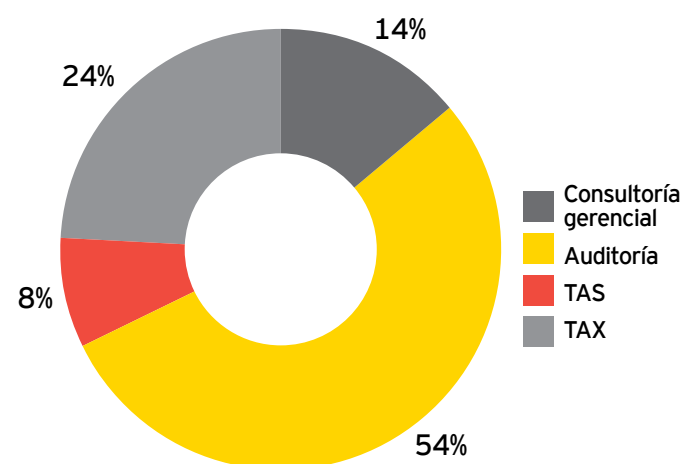
## Código de Conducta de EYA

La Firma posee un Código de Conducta, que es el marco de referencia sobre el cual sus colaboradores basan su accionar. El código es aplicable a todo el personal, independientemente de su función, posición, unidad de negocio o práctica, y debe ser ratificado anualmente.

El código se organiza en cinco categorías que sientan las bases del comportamiento en todas las áreas de actividad de la compañía. Así, los colaboradores tienen principios de orientación para:

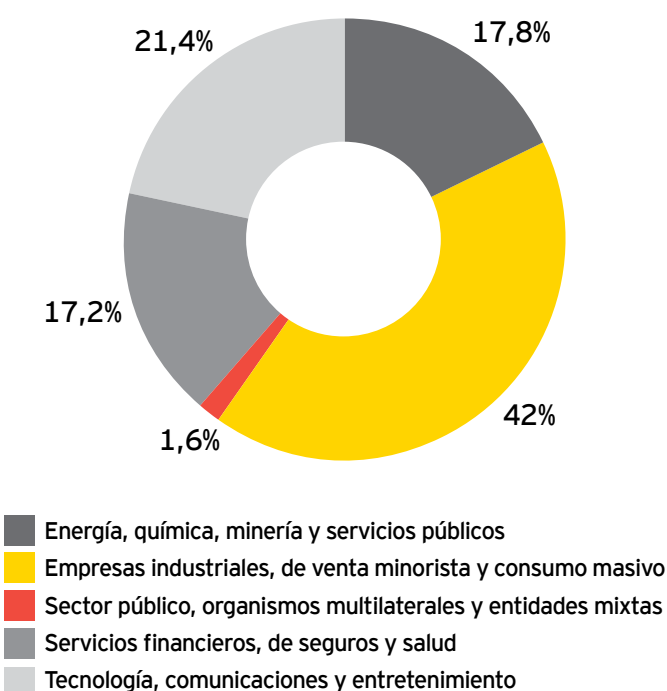
- 1) Trabajar entre ellos
- 2) Trabajar con clientes y terceros
- 3) Actuar con integridad profesional
- 4) Mantener la objetividad e independencia y
- 5) Respetar el capital intelectual

**Porcentaje de Ventas según Líneas de Servicios (\*)**



(\*) No incluye clientes de GSSC (Servicios de tecnología informática e infraestructura) y GTH (Impuestos internacionales / exportación).

**Porcentaje de Clientes según industria**



Todos los colaboradores que han ingresado durante el FY 2014, se han adherido al código.

### Línea Ética

En forma complementaria al Código de Conducta, EYA cuenta con una línea ética "EthicsHotline" mediante la cual los colaboradores pueden reportar de forma confidencial cualquier conducta inmoral, ilegal, que viole las normas profesionales o que vaya en contra de cualquier política de la Firma.

Durante el período que abarca el presente reporte no se han registrado contactos por este medio.

### Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

EYA posee una política local con la finalidad de prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo en todas las líneas de negocio. Todos los procedimientos incluidos en la política se alinean a las disposiciones de la Ley N° 26.683, la Resolución de la Unidad de Información Financiera (UIF) N° 65/2011 y la Resolución de la F.A.C.P.C.E. N° 420.

De esta forma, la Firma asegura el correcto desempeño de sus colaboradores en materia de auditoría externa. La Política trata temas como las responsabilidades del auditor externo y del equipo de auditoría, los procedimientos específicos y generales que deben ser contemplados, el procedimiento a seguir ante una operación inusual o sospechosa y las funciones de control y monitoreo necesarias, entre otros temas.

### Política Global Anti-soborno

Los colaboradores de EYG cuentan con una política que les proporciona orientaciones sobre determinadas prácticas ilegales y/o no éticas, relacionadas con las prácticas de soborno. Además, les ofrece una definición sobre lo que constituye el soborno e identifica la responsabilidad profesional de informar sobre estas acciones. Dicha política además, prohíbe explícitamente a los empleados de la Firma dar o recibir sobornos en el curso del desempeño de sus funciones.

### Política de Protección de Datos

EYA cuenta con una política global destinada a cumplir los requerimientos legales sobre la protección y privacidad de los datos de carácter personal, incluyendo los referentes al personal, clientes, proveedores y colaboradores actuales, pasados y futuros.

### Política de Uso de Información Privilegiada

EYA considera muy importante proteger la información confidencial con la cual trabaja y por ello cuenta con una política sobre el uso de dicha información. La política define el concepto de información privilegiada, refuerza la obligación profesional de no negociar con valores sirviéndose de esta información y define los mecanismos de acción en caso de existir dudas.

Además, los colaboradores de la Firma deben realizar un curso en el cual, además de los conceptos básicos sobre los que trata la política, se abordan casos prácticos sobre las actividades que pueden comprometer la información confidencial y se les proporcionan consejos prácticos con respecto a su protección.

### Política de Retención de Documentos

Todos los documentos relacionados con procesos de auditoría o que contengan información de los clientes, son retenidos por la compañía cumpliendo con la política interna, la cual está alineada con los requisitos legales aplicables. De esta forma EYA puede responder de forma eficiente ante litigios, inspecciones, citaciones u otros procesos administrativos que demanden la revisión de estos documentos.

### Política Global de Independencia

La Política Global de Independencia de EYG recoge los requisitos de independencia exigibles a la Firma y a sus colaboradores para el cumplimiento de las normas y leyes tanto internacionales como nacionales, aplicables a los servicios brindados.

Todos los colaboradores de EYA disponen de herramientas, cursos y asistencia especializada para posibilitar el adecuado cumplimiento de esta política. Además, deben realizar de forma anual la confirmación del cumplimiento de la misma mediante el Sistema Global de Independencia.

De forma complementaria, la Firma posee un Sistema Global de Seguimiento (GMS, por sus siglas en inglés) el cual permite a sus profesionales identificar los activos financieros y otros intereses cuya tenencia no esté permitida por cuestiones de independencia.

El objetivo de estas políticas consiste en ayudar a los profesionales que prestan servicios a clientes, a conocer sus obligaciones y asegurar que ellos y la Firma cumplan los requisitos legales vigentes a nivel nacional e internacional, asegurando la objetividad e integridad en la prestación de sus servicios.





A photograph of three business professionals (two men and one woman) sitting around a table, smiling and engaged in a collaborative meeting. The woman is in the center, looking towards the man on the right. The man on the right is looking towards the camera. The man on the left is partially visible, looking down. They are all wearing business casual attire. On the table, there is a laptop, a notebook, and some pens.

# Compromiso con el Público Interno



## 7. Compromiso con el Público Interno

Convencidos de que brindar un servicio excepcional y de calidad al cliente requiere contar con un equipo de profesionales de alto desempeño, EYA promueve el desarrollo de una cultura organizacional que sea capaz de asegurar las mejores condiciones tanto laborales como personales de sus colaboradores.

### Estrategia de Recursos Humanos

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

#### Dotación:

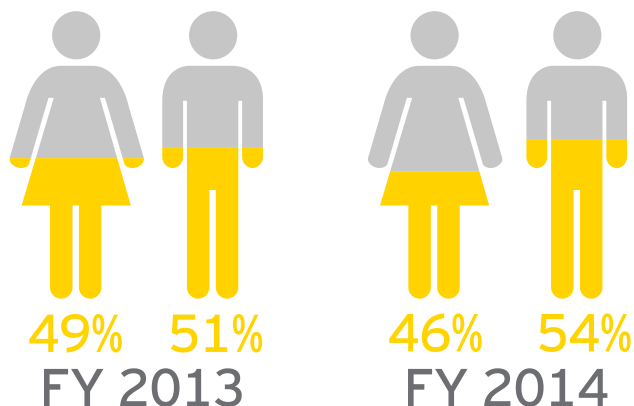


FY 2013: 1.703

FY 2014: 1.790\*

\*Se estima llegar a más de 2.000 colaboradores antes de fin de año, incluyendo pasantes de verano.

#### Distribución por género



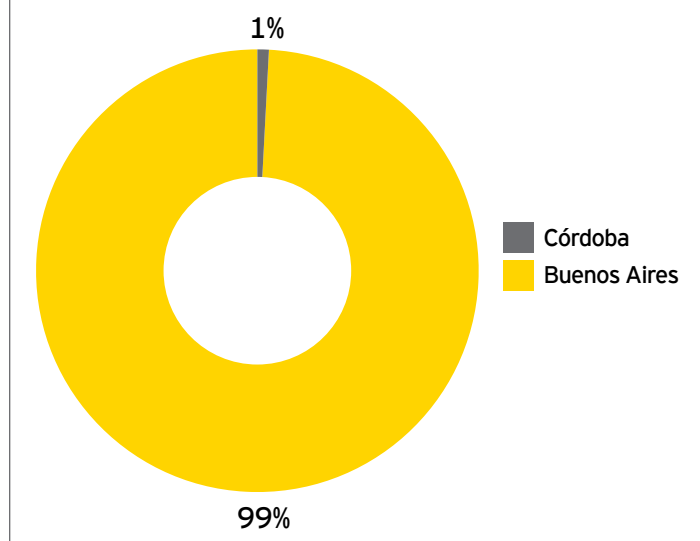
#### Distribución por jerarquía profesional

FY 2014	Femenino	Masculino	Total por categoría	Total FY2013
Socio	4	59	63	61
Director Ejecutivo (*)	3	17	20	12
Director (*)	2	3	5	5
Gerente Senior(*)	26	36	62	68
Gerente (*)	54	74	128	145
Senior	189	163	352	357
Asistente	323	299	622	584
Supervisor (*)	21	28	49	31
Administrativo PHM (**)	144	55	199	233
Asociados GSSC/GTH (*)	57	225	282	198
Pasantes	5	3	8	9
TOTAL	828	962	1.790	1.703

(\*) Incluye personal de GSSC (Servicios de tecnología informática e infraestructura) y GTH (Impuestos internacionales / exportación)

(\*\*) Incluye secretarías

#### Distribución por región - FY 2014



## Distribución por edad y sexo

Rango etario	Masculino	Femenino	Total
<30	524	483	1.007
30-50	397	293	690
>50	41	52	93
<b>Total</b>	<b>962</b>	<b>828</b>	<b>1.790</b>

## Altas del período

Rango etario	Masculino	Femenino	Total
<30	326	298	624
30-50	48	28	76
>50	1	-	1
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>326</b>	<b>701</b>

## Índice de Rotación:

Durante el FY 2014, la Firma tuvo una rotación del 28%.

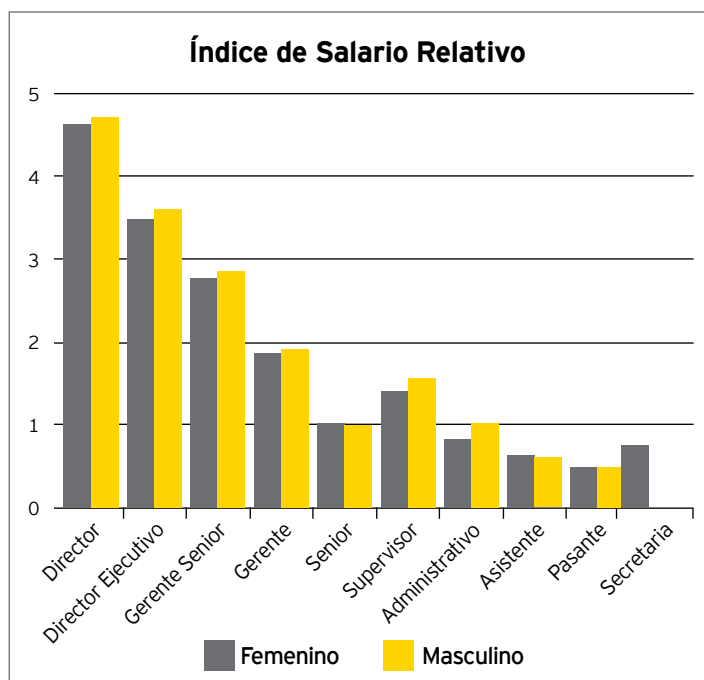
## Licencias por maternidad y paternidad:

Durante el FY 2014, 29 mujeres se tomaron licencia por maternidad, de las cuales, 21 (72,41%) regresaron a su puesto habitual de trabajo una vez finalizada la licencia. En relación a los hombres, 30 colaboradores gozaron de la licencia por paternidad.

- Por maternidad: 29 colaboradoras
- Por excedencia: 3 colaboradoras
- Por paternidad: 30 colaboradores

## Igualdad de Retribución entre mujeres y hombres

Los salarios en EYA se definen en función del cargo y del desempeño, independientemente del género y edad del colaborador.



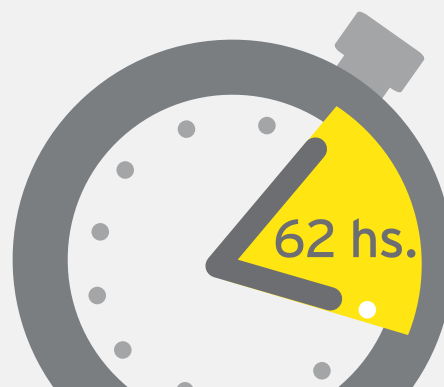
**“La educación es la mejor forma de desarrollar competitividad”**

## 7.a. Gestión de Talentos

### Capacitación Interna

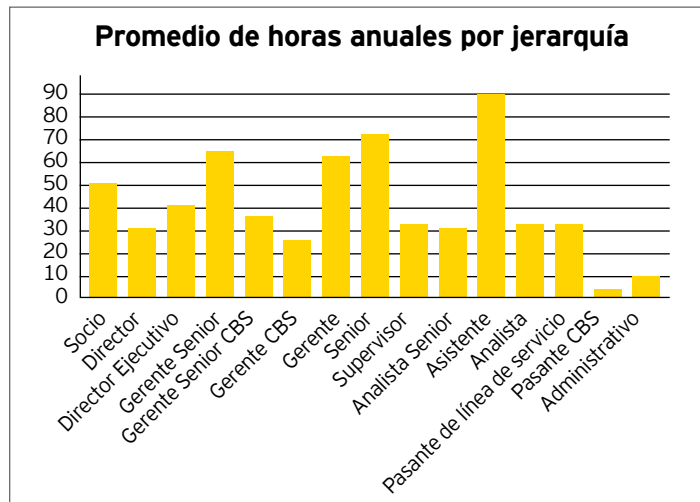
EYA es reconocida a nivel nacional como una de las compañías oferentes del primer empleo y formadora de jóvenes profesionales que contribuyen al desarrollo sustentable tanto de la economía como de la comunidad.

### Capacitación promedio por empleado



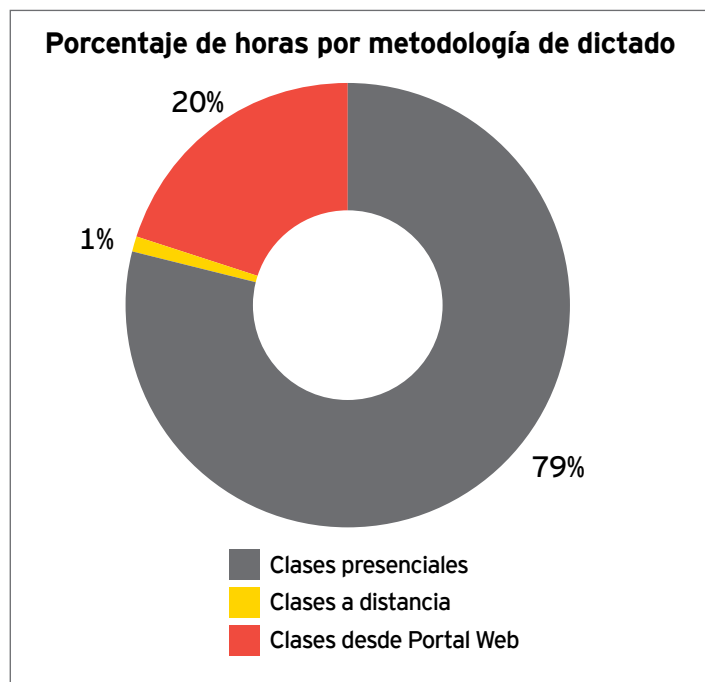
Bajo el lema de “*aprendizaje, experiencias y orientación*”, EYU (EYA y Usted), proporciona un marco de aprendizaje, experiencias y orientación a cada uno de los colaboradores de EYA que quieran alcanzar su potencial. Dicho programa incluye tanto la capacitación externa como interna a través del cual los profesionales de EYA desarrollan sus habilidades a lo largo de sus carreras.

Durante el FY 2014 se brindaron más de 111.000 horas de capacitación, con un promedio directo anual de 62 horas por empleado.



Los profesionales de EYA son capacitados según la jerarquía y el área al que pertenece, independientemente de su sexo. En promedio, las mujeres recibieron durante el FY 2014, el 46% de las horas anuales destinadas a capacitación, mientras los hombres han recibido el 54%.

La capacitación interna que brinda EYU puede realizarse de forma presencial, a distancia y a través del portal web en forma individual:



El contenido de esta capacitación interna se puede clasificar en dos tipos:

- Técnico: se brinda capacitación sobre competencias técnicas y de especialización por industria definidas como clave por cada Línea de Servicios.
- De excelencia personal: Hacen foco en las competencias genéricas críticas de todo el personal que está en la función de prestar servicios a clientes. Se orientan a reforzar los componentes culturales de la Firma.

## 7.b. Capacitación externa

Además de cursos internos, EYA cuenta con programas de becas, convenios con universidades y cursos externos de idiomas:

- Becas para maestrías y posgrados: ofrecidas a Gerentes con al menos un año de desempeño en su rol, las becas financian hasta la mitad de una maestría o posgrado relacionado con la formación profesional de los mismos.
- Convenios con universidades: EYA tiene convenios con la UADE, el ESEADE, la Universidad Di Tella, la Universidad Austral, la Universidad Siglo XXI y el ICDA, mediante los cuales ofrecen descuentos para los estudios de grado o posgrado de sus empleados.

- Convenio con el Centro Universitario de Idiomas (CUI): se ofrece un descuento para el estudio de idiomas a través del CUI.
- 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 la Firma: Recursos Humanos y Liderazgo; Marketing, Ventas y Negociación; Estrategia y Finanzas.
- Participación de socios en programas internacionales: los socios participan anualmente en el Senior Management Program del Instituto de Empresa en Madrid y la Universidad de San Andrés en Buenos Aires, en un programa exclusivo de EYA en el Kellogg School of Management en Chicago y en el programa de Harvard sobre gestión estratégica de Firmas de servicios profesionales en Boston y Vevey, Suiza.
- Pearson English: se ofrecen clases de inglés gratuitas a todos los profesionales de EYA a través de la plataforma online. La plataforma incluye ejercicios, relatos, audios y demás herramientas que permiten a los empleados desarrollar su dominio del idioma.
- Global New Horizons: la Firma ofrece un programa de intercambio en el que seniors y gerentes tienen la posibilidad de viajar a otras oficinas de EYA con el fin de compartir su experiencia y aprender nuevas habilidades para brindar un mejor servicio a los clientes.
- Rotators: con el objetivo de enriquecer las competencias y habilidades de los colaboradores de GTH, la Firma les ofrece la posibilidad realizar un intercambio con las oficinas EY de Estados Unidos, por plazos que van de 4 a 11 meses de duración. Durante el FY 2014, participaron del programa 17 colaboradores.

## 7.c. Evaluaciones

La Firma cuenta con un sistema de Gestión del Desempeño Anual que abarca al 100% de sus colaboradores, independientemente de la función que desempeñe en EYA. Dicho programa es un proceso continuo y sistemático de análisis de desempeño compuesto por diferentes etapas formales de planificación, feedback continuo, asesoramiento y evaluación. A través de la gestión del desempeño se comunican las expectativas y los resultados esperados, a la vez que se analizan las necesidades de las personas para alcanzar dichos resultados y su desarrollo.

Las evaluaciones de cada uno de los colaboradores se lleva a cabo de forma continua brindando un marco de desarrollo de carrera, feedback y coaching para cada uno.

Durante el FY 2014:

**Cantidad de Feedback: 5.145**

**Cantidad Promedio de Feedback recibidos por persona: 2,8**

**Promociones Total: 328**

### Promociones en Líneas de servicios:

- ▶ 2 Socios
- ▶ 4 Directores Ejecutivos
- ▶ 7 Gerentes Senior
- ▶ 35 Gerentes
- ▶ 127 Seniors
- ▶ 140 Asistentes Experimentados

### Promociones en CBS:

- ▶ 2 Supervisores
- ▶ 11 Seniors

## 7.d. Fomento de la cultura organizacional



Durante el período reportado, la Firma ha llevado a cabo celebraciones y reuniones de integración estimulando el trabajo en equipo y las relaciones de amistad entre sus colaboradores. Algunos de eventos destacados son:

- ▶ **Día del niño:** al igual que los años anteriores, como festejo del Día del Niño, se ha invitado a todos los profesionales de EYA a asistir junto a sus hijos a una función exclusiva de la obra de teatro “Desenchufados”, de la que participaron 582 personas.
- ▶ **Nuevos Seniors y Nuevos Gerentes:** con el motivo de celebrar los ascensos de los profesionales a Seniors y Gerentes, se han organizado cocktails en donde los han agasajado con un obsequio.



- ▶ **Nuevos Graduados:** la Firma reconoce el esfuerzo que demanda trabajar y estudiar al mismo tiempo. Por ello, durante el mes de junio ha ofrecido un brindis en la oficina con todos los profesionales que se han graduado durante el FY 2014. En este evento, han participado un total de 45 colaboradores.
- ▶ **Mundial en EYA:** durante junio de 2014 se ha disputado el mundial de fútbol en Brasil. Para alentar a la selección argentina, EYA ha dispuesto televisores en cada piso y pantallas gigantes en áreas comunes, generando un espacio informal y descontracturado para sus profesionales.
- ▶ **Fiesta de Fin de Año:** año tras año, en el mes de diciembre se lleva a cabo la Fiesta de Fin de Año con el fin de celebrar los logros anuales y generar un espacio de diversión e integración entre los colaboradores.
- ▶ **Celebración Aniversario - 25 años en EYA:** en el mes de septiembre se ha agasajado a los empleados que cumplieron 25 años en la Firma, a modo de agradecimiento por su esfuerzo y dedicación durante estos años.
- ▶ **Campeonatos de Integración:** EYA fomenta las actividades al aire libre a través de diferentes torneos deportivos. Además de permitir a sus colaboradores participar en torneos patrocinados por otras instituciones. Al igual que el año pasado, se ha llevado a cabo un torneo de fútbol interno tanto masculino como femenino. Muchos de los profesionales participan de estas actividades y año tras año va ganando más aficionados. Durante el FY 2014, han participado 394 colaboradores.

## 7.e. Programa de Beneficios

Todos los colaboradores de EYA gozan de los mismos beneficios, independientemente del tipo de contrato de trabajo. Los mismos se encuentran divididos en las siguientes categorías:

- ▶ **Generales:** todos los empleados tendrán acceso a un obsequio al momento de contraer matrimonio y por el nacimiento de un hijo.
- ▶ **Educación:** En el marco del pilar de “Educación” definida para la Estrategia de RSE, la Firma fomenta la capacitación y el desarrollo de habilidades de cada uno de sus colaboradores, ofreciendo precios diferenciales y descuentos en centros de estudios, tal como se explica en la sección 7.b.
- ▶ **Shopping:** los colaboradores de EYA poseen la tarjeta Club La Nación, por medio del cual pueden acceder a diferentes tipos de beneficios y descuentos. Además, la Firma posee convenios con varias vinotecas, casas de electrodomésticos, editoriales, concesionaria de autos, agencias de turismo y casas de comidas a través del cual todos los empleados podrán comprar a precios diferenciales y con descuentos.
- ▶ **Salud:** EYA promueve el hábito de vida saludable entre sus colaboradores. El plan de beneficios en este aspecto, se encuentra orientado a la concientización de la alimentación saludable, el chequeo médico anual y la conciliación entre la vida laboral y personal.

## Conciliación entre Vida Personal y Profesional

Con el fin de promover el equilibrio entre la vida personal y profesional de cada uno de sus colaboradores, durante el FY 2014, la Firma ha continuado implementando las siguientes políticas de



beneficios y flexibilidad laboral, independientemente del tipo de contrato de trabajo:

- ▶ **Horario flexible:** posibilidad de modificar los horarios de ingreso y egreso, según necesidades propias.
- ▶ **Política Soft Landing:** se procura asignar a colaboradoras con hijos menores a un año, a clientes cercanos a su domicilio, evitar los viajes al interior y/o exterior del país y se les 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).
- ▶ **Licencias especiales por:**
  - ▶ paternidad
  - ▶ emergencia familiar
  - ▶ examen para el personal fuera de convenio
  - ▶ cumpleaños
  - ▶ acto de graduación
  - ▶ adopción
- ▶ **Trabajo remoto:** posibilidad de trabajar 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 los 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.
- ▶ **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.
- ▶ **Descuentos en centros estéticos y deportivos:** la Firma ofrece precios preferenciales y descuentos en gimnasios, centros de pilates, yoga, centros de masajes y estética integral para todos sus empleados, independientemente de la modalidad de contratación.

## Promoción de Vida Saludable

**Mes de la Salud:** En agosto de 2013, la Firma llevó a cabo el “Mes de la Salud”, campaña que se repitió también en agosto de 2014. Esta iniciativa orientada al cuidado físico y mental de sus profesionales, contó con diferentes actividades gratuitas para todo el personal, entre las que se destacaron los chequeos médicos in company, charlas y talleres brindados por expertos en materia de salud.

Durante las primeras semanas, un equipo de profesionales de Swiss Medical realizó en las oficinas de Buenos Aires diferentes exámenes de rutina. Se llevaron a cabo 259 chequeos médicos.

Además, especialistas de la Fundación Cardiológica Argentina brindaron dos charlas: una sobre alimentación saludable y otra enfocada a la calidad de vida, para que los empleados aprendan a neutralizar las situaciones de estrés y prevenir infartos de miocardio.



Para finalizar, profesionales de ICAS ofrecieron un taller de yoga durante los últimos días del mes, que incluyó ejercicios posturales y técnicas de respiración y relajación muscular, orientadas a reducir tensiones.

*“Nos parece muy importante implementar este tipo de acciones que buscan cuidar a los colaboradores y preservar su salud. Si bien contamos con una población joven y que tiene fácil acceso a los centros de salud, muchas veces las exigencias de la vida cotidiana nos llevan a postergar este tipo de controles que resultan necesarios a toda edad”,* afirmó María Beatriz Méndez, Gerente de Administración de Personal y Legales.

**Campaña de vacunación:** Al igual que el año pasado, en EYA se ha llevado a cabo la campaña de vacunación antigripal tanto para los empleados como para los familiares con consanguinidad directa. Durante el FY 2014, fueron aplicadas 594 vacunas.

**Viernes de Fruta:** Todos los viernes se disponen de canastas de frutas en las entradas de cada uno de los edificios con el fin de promover una dieta saludable entre los colaboradores.

## 7.f Diálogo con los colaboradores

Uno de los canales de comunicación existente entre EYA y sus colaboradores es la encuesta de clima laboral.

Tal como se comunicó en el reporte anterior, EYA cuenta con dos herramientas de gestión interna a nivel global: The Global People Survey (GPS) y el Global People Pulse (GPP). Ambas permiten a la alta dirección obtener información detallada sobre el ambiente de trabajo de la Firma y el nivel de compromiso de los colaboradores; y en base a ello, generar iniciativas para **“Construir un mundo de trabajo mejor”**.

Las mismas tienen como objetivo evaluar:

- ▶ Orgullo de pertenecer a EYA
- ▶ Lealtad hacia EYA
- ▶ Nivel de satisfacción de trabajar en EYA

Durante el FY2014, se ha llevado a cabo la encuesta GPP (realizada bianualmente, intercalándose con la GPS), arrojando los siguientes resultados:

- ▶ El 69% de los encuestados ha afirmado sentirse orgulloso trabajando en EYA y preferiría permanecer en la Firma aunque hubiese un puesto similar disponible en otra compañía”.
- ▶ El 84% de los colaboradores que han participado, han manifestado que EYA les ofrece experiencias muy valiosas que lo ayudan a crecer y desarrollarse.
- ▶ El 68% manifestó su grado de satisfacción con respecto a la flexibilidad de la Firma ofrece a sus empleados tanto para alcanzar sus metas profesionales como personales.





# Relaciones con la Comunidad



## 8. Relaciones con la Comunidad

### 8.a. Voluntariado Corporativo

EYA promueve la participación de sus empleados en actividades que desarrollen el máximo potencial en la comunidad donde se desarrolla, compartiendo experiencias significativas que marquen la diferencia.

A partir del FY 2014, el Plan de RSE de la Firma abarca dos tipos de programas de Voluntariado Corporativo:

- **Voluntariado Profesional:** donde las actividades requieren de la experiencia y los conocimientos de los profesionales de EYA, de las cuales pueden participar hasta 2 gerentes experimentados. Este programa es nuevo y se encuentra en etapa de implementación.
- **Voluntariado Social:** consta de actividades destinadas a contribuir y mejorar a diferentes organizaciones sociales, de las cuales puede participar cualquier colaborador de la Firma, independientemente de su categoría profesional.

Dentro de la categoría de Voluntariado Social, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- **Banco de Alimentos:** desde hace unos años, EYA colabora con la Fundación Banco de Alimentos, una organización sin fines de lucro que funciona como nexo entre las empresas alimenticias y comedores. Dicho programa tiene como fin solicitar alimentos y otros artículos de perfumería y limpieza a dichas industrias, clasificarlas y distribuirlas entre los sectores más vulnerables.
- Durante el FY 2014, 63 voluntarios de EYA han colaborado en la selección y empaque tanto de alimentos como de artículos de perfumería y limpieza.
- **Apoyo Escolar 2014:** A partir del 2007, EYA se encuentra colaborando con el Apoyo Escolar "Buena Gente" ubicado en Benavidez mediante actividades recreativas que realizan los voluntarios. Durante el FY 2014, 16 colaboradores de EYA han participado en dicha actividad logrando el fomento de la creatividad e imaginación de los niños a través de juegos didácticos y talleres de inclusión.
- Este programa formó parte del Give & Gain Day, una iniciativa impulsada a nivel europeo por Business in the Community, organizada en Argentina por Forética y Fundación Compromiso.
- El Give & Gain Day, la Semana Internacional del Voluntariado Corporativo, es un movimiento global para fomentar el voluntariado corporativo en el marco de las estrategias de RSE de las organizaciones. Sumando a empresas y organizaciones sociales interesadas en desarrollar actividades de voluntariado, se busca concentrar el mayor número de actividades, generando así un mayor impacto conjunto y alcanzando el mayor número de voluntarios y organizaciones posible.



- **Casa Ronald McDonald:** Desde hace más de 15 años, la Casa Ronald McDonald se encuentra funcionando como albergue de familias que deben permanecer lejos de sus hogares porque sus hijos necesitan recibir tratamientos médicos por enfermedades de alta complejidad. Con el objetivo de afianzar la relación entre EYA y dicha institución, en junio de 2014, se ha llevado a cabo el primer programa de voluntariado corporativo junto a la Casa. Fueron 25 colaboradores de EYA quienes han participado cocinando a las familias que se encuentran alojadas. También se organizó un espacio de cuentos, tanto para los niños como para los adultos, lo que dio lugar a charlas y juegos. Dicha actividad coincidió con el festejo de apertura del Mundial de Fútbol en Brasil, por lo que se han entregado gorritos de Argentina para cada uno de las personas presentes para alentar a la Selección.

Un total de 104 empleados de todas las áreas de la Firma participaron voluntariamente en estas actividades destinando un total de 782 horas laborales.





Actividad	Nº voluntarios	Total horas laborales Destinadas
Banco Alimentos Abril 2014	63	504
Apoyo Escolar Mayo 2014	16	128
Casa Ronald Mc Donald Junio 2014	25	150

*"Participé del voluntariado de Ayuda escolar en Benavidez, en mi primer año en el estudio; hacía poquito había entrado, así que me animé a ir sin conocer a nadie. Fue una jornada hermosa; aunque era un día tan nublado, por la alegría de los chicos parecía que el sol brillaba solo para nosotros. Mucho amor recibimos, más allá de lo que íbamos a hacer, es fundamental la contención que necesitan estos chiquitos, quienes viven no solo una precariedad material por los pocos recursos con los que cuentan sus familias, sino una falta de contención familiar que se nota lamentablemente cada vez más en los niños de nuestra sociedad... Sin duda volvería a participar de ese voluntariado, es una hermosa experiencia.*

*En el mes de junio de 2014 participé de la visita a la Casa de Ronald, lugar que recibe familias con niños que deben recibir atención médica en el Hospital Italiano. Experiencia única sin duda, la energía de esos chicos al recibirnos fue increíble, no queríamos irnos, y sin duda queríamos volver todos. Nos contaron experiencias de familias que gracias a la "Casita" habían tenido la oportunidad de vivir el tratamiento de sus hijos de una forma más presente, sabiendo que la familia es el eje fundamental en la pronta recuperación del paciente. Luego compartimos un hermoso almuerzo, lleno de pizzas, juegos y risas, en un ambiente especial, no solo por nuestra visita (que revolucionó la Casita) sino por la apertura del Mundial de fútbol. Gran ejemplo nos llevamos de esos luchadores y sus familias, un gran mensaje de fortaleza y amor para los que nos quejamos de cosas tan pequeñas habiendo cosas más importantes a las que debemos prestar atención. Claramente, volvería con renovada energía, con ganas de hacerlos reír mucho, y olvidarnos del motivo que nos encuentra en ese momento..."*  
**Testimonios de una de las Voluntarias.**

*"Hasta el momento, participé en dos actividades de voluntariado patrocinado por EYA: "Fundación Banco de Alimentos" y "Apoyo Escolar Buena Gente".*

*La actividad en el "Banco de Alimentos" consistió en clasificar comida no perecedera y luego empaquetarla en distintas cajas de cartón para ser distribuidas en hogares familiares. Por otro lado, la actividad "Apoyo Escolar Buena Gente" consistió en compartir un día entero en una escuela con chicos de tercer y cuarto grado. Se apuntaba a compartir con ellos actividades recreacionales y lúdicas, como así también compartir el desayuno, almuerzo y merienda.*

*Me sentí muy contenta de poder colaborar y ayudar a los que menos tienen y más nos necesitan, como individuos y como sociedad." Testimonio de otra Voluntaria de EYA.*

## 8.b. Otras Acciones con la Comunidad



### Entrepreneur of the Year (EOY)

Dicho programa surge con la idea de motivar a la comunidad y al crecimiento económico sustentable a partir del reconocimiento público de una personalidad destacada por sus logros y compromiso con los negocios y las comunidades. Se premia a aquellos emprendedores que hayan demostrado excelencia en áreas de innovación, desempeño financiero o actividades en servicio de la comunidad.

Al igual que en los últimos años, este reconocimiento ha sido otorgado a emprendedores exitosos en el país.

EYA, a partir de 2010 ha lanzado dicho premio a nivel nacional. Los ganadores del año 2014 fueron:

Categoría	Ganador	Organización
Master	Gerardo Bartolomé	Don Mario
Ejecutivo	Juan José Aranguren	Shell
Trayectoria de vida emprendedora	Carlos Miguens	Miguens Bemberg
Emergente	Emiliano Kargieman	Satellogic
Social	Catalina Hornos	Haciendo Caminos

### The Fellow program

Inmerso en el marco de las actividades de Responsabilidad Social, se encuentra también este programa de voluntariado corporativo. El objetivo es colaborar con empresas en pleno proceso de desarrollo. Cada "fellow" (gerentes de distintas oficinas a nivel

global) trabaja para un emprendedor asignado y a la par con un gerente local o “co-fellow” durante siete semanas de proyecto.

Durante este FY, EYA ha recibido un gerente senior y dos gerentes quienes fueron asignados por la Fundación Endeavor de la siguiente forma:

- Un Gerente Senior de TAS de la oficina de Nueva York colaboró con una compañía de calzado deportivo, con una estrategia de expansión que incluía finanzas y logística.
- Un Gerente de TAS de la oficina de Chicago trabajó junto a un creador de programas educativos para compañías, brindando un modelo de evaluación y guía en la planificación de impuestos y finanzas.
- Un Gerente de FSO Advisory de la oficina de San Pablo trabajó con una compañía de ventas online, para desarrollar un plan de marketing estratégico y operacional.

Estos profesionales fueron acompañados por tres gerentes de nuestra oficina.

**Programa de Becas Asociación Civil Grupo Puentes**

En línea con el Pilar de Educación de la estrategia de RSE, mediante la Asociación Civil Grupo Puentes, EYA apadrina, desde el año 2012, a dos jóvenes en condición de vulnerabilidad, facilitándoles el acceso a la educación universitaria tanto económicamente como emocionalmente. Se les otorga un financiamiento económico a través del cual pueden solventar los gastos de estudio y se les ofrece orientación en la carrera y tutorías académicas.

**Programa “Socios por un día”**

Desde 1999, la Fundación Junior Achievement ofrece el programa educativo llamado “Socios x un Día” a través del cual un estudiante del último año del colegio secundario acompaña a un reconocido profesional durante su jornada laboral, participando de todas las actividades que desarrolla un “socio” durante el día (entrevistas, almuerzos de trabajo, reuniones entre otras). El objetivo de dicho programa consiste en que el joven participante pueda enriquecer su formación a través del “contacto real” con la vida profesional.

Durante el FY 2014, dos socios de EYA han recibido a dos jóvenes estudiantes de carreras afines a los servicios ofrecidos por la Firma, quienes los han acompañado en el recorrido por todas las instalaciones de EYA y los han hecho partícipe de la agenda del día.

**Campañas de donación comprendidas dentro de la Estrategia de RSE de EYA**

**Campaña “A Tomar la leche”:** al igual que en el FY 2013, la Firma ha llevado a cabo la campaña de recolección y donación de leche y pañales para la Cooperadora del Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez. Durante el FY 2013, se han entregado 304 kilos de leche y 5.196 pañales, mientras que en este período reportado, se han recolectado un total de 176,8 kilos de leche y 5.568 pañales.

**Campaña “Noche Buena para Todos”:** desde el 2007, EYA colabora con el Programa “Noche Buena para Todos” mediante el cual se entregan cajas navideñas con alimentos y productos de limpieza a familias de escasos recursos. Cada participante que desee colaborar tendrá asignada una familia y de esta manera, podrá personalizar la caja según los miembros de la familia destinataria. En el FY 2014, se han entregado 31 cajas.

**Donación de horas Pro-Bono**

Desde hace varios años, EYA colabora con varias fundaciones a través de la donación de horas de trabajo de sus profesionales.

Destinatarios	FY 2013	FY 2014
Cooperadora del Hospital de Niños	360	309
Fundación Arte BA	200	628
Comisión Nacional Cáritas Argentina	550	357
TOTAL	1.110	1.294

Durante el FY 2014, las horas destinadas a dichos trabajos han aumentado un 17% con respecto al año anterior.

**Cenas benéficas**

EYA apoya y colabora con diferentes fundaciones y organizaciones sin fines de lucro a través de la participación en cenas anuales benéficas. Durante el FY 2014, la Firma ha participado en los siguientes eventos:

- Fundación Fátima
- Enseñá por Argentina
- “Vida sin Violencia”
- CIPPEC (Centro de implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento)
- Fundación Temaikén
- Casa Ronald McDonald

**Otras Campañas de donaciones circunstanciales**

En EYA se promueve la participación de sus colaboradores en diferentes campañas de donaciones que van surgiendo ya sea como consecuencia de desastres naturales o solicitudes de algún GI en particular.

Durante el FY 2014, la Firma ha llevado a cabo una colecta de alimentos y artículos de limpieza para los damnificados por las inundaciones acaecidas tanto en La Plata como en el Litoral argentino.

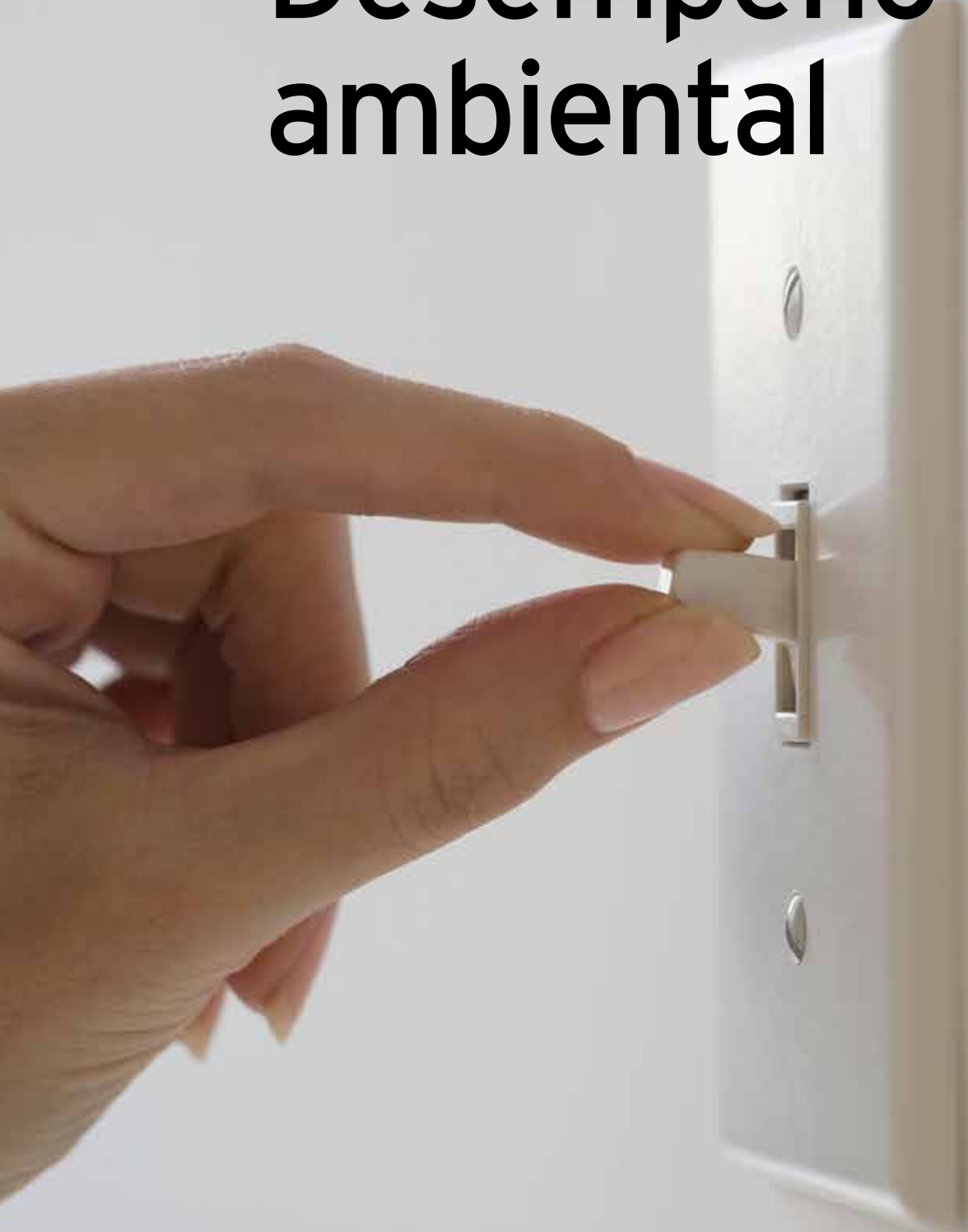
Además, a partir de una solicitud puntual de una escuela primaria de escasos recursos ubicada en la provincia de Mendoza, entre el público interno se han recolectado libros infantiles y textos académicos y la Firma ha donado cartucheras para cada uno de los alumnos.

Si bien estas campañas de donaciones no forman parte de la estrategia de RSE de la Firma, han tenido una muy buen repercusión entre los colaboradores.

**Otras iniciativas**

- **Cátedras en las universidades:** EYA fomenta en sus colaboradores el ejercicio de la docencia en las diferentes universidades del país, brindando sus conocimientos y experiencias a los futuros profesionales. Durante el FY reportado, más de 150 profesionales han dictado clases en las mejores casas de estudio.

# Desempeño ambiental





# 9. Desempeño ambiental

EYA está comprometida con el cuidado del medio ambiente. Como proveedora de servicios, no tiene un fuerte impacto directo en el ambiente pero tiene la convicción de que el “efecto derrame” es el principal impacto positivo de las operaciones de la Firma, por lo que se fomenta la concientización, la capacitación y la sensibilización de los colaboradores, quienes actúan como multiplicadores fuera de las oficinas de EYA.

Además, se presta especial atención al consumo de los recursos que se emplean cotidianamente, como el agua, la energía eléctrica, el gas natural y papel.

Los consumos totales y per cápita correspondientes a los FY 2013 y FY 2014 se muestran a continuación:

Total	Electricidad (kwh) *	Gas natural (m³)	Agua (m³) *	Papel (kg)
FY 2013	3.408.436	24.302	28.254	36.591 **
FY 2014	3.552.164	15.188	34.344	36.660

Per cápita	Electricidad (kwh/p) *	Gas natural (m³/p)	Agua (m³/p) *	Papel (kg/p)
FY 2013	2.001	14	17	21
FY 2014	1.984	8	19	20

\* El aumento respecto al FY 2013 se debe a que en el presente FY se trabajaron 18% más de horas extras.

**	Papel (kg)
Uso en centro de tipeo y fotocopias	14.779
Uso por colaboradores en las oficinas	21.812
Total FY 2013	36.591

## 9.a. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

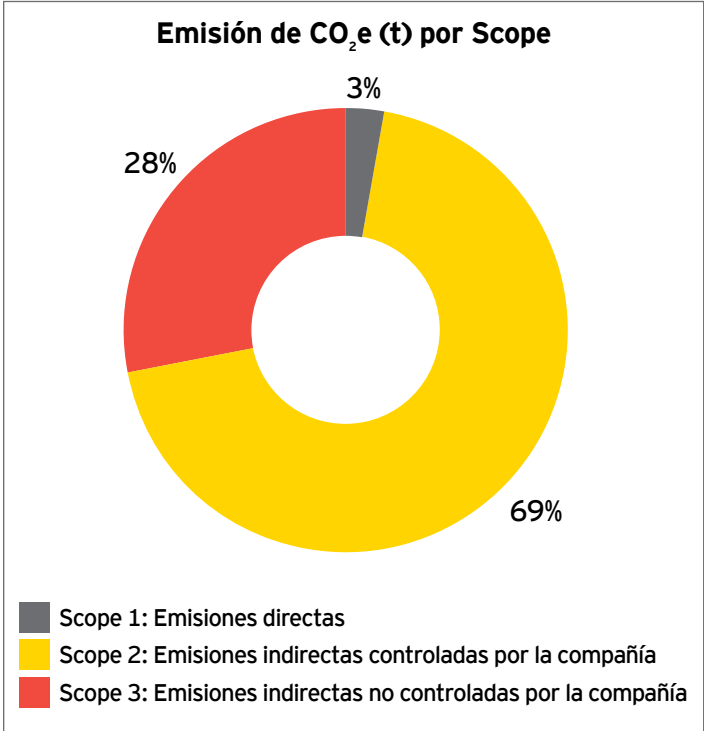
Al igual que el año anterior, EYA llevó adelante el cálculo de ciertas emisiones de GEI con el objetivo de conocer parte de su impacto en el medio ambiente y detectar oportunidades de mejora.

La estimación de las emisiones incluyó los siguientes alcances / “scopes”:

Scope 1: Emisiones directas: consumo de gas natural y viajes terrestres con autos propios de los colaboradores o rentados (incluye el traslado de colaboradores a oficinas de clientes).

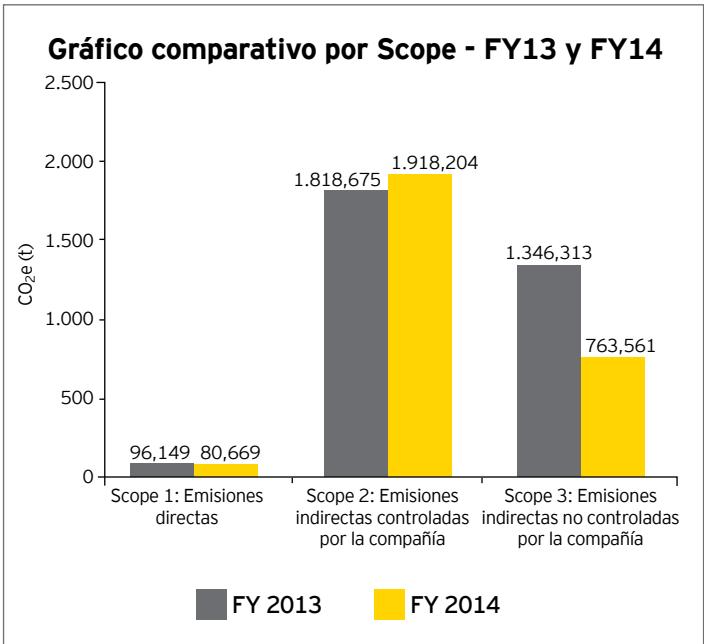
Scope 2: Emisiones indirectas pero controladas por la Firma (consumo de energía eléctrica).

Scope 3: Emisiones indirectas no controladas por la Firma (viajes aéreos).



Conociendo su Huella y comparándola año a año, la Firma obtiene una noción de su desempeño y, de percibir cambios significativos, puede actuar en aquellas actividades sobre las que posee control para intentar reducir sus emisiones.

A continuación se muestra la variación de este año respecto del anterior scope por scope.



## 9.b. Acciones para el cuidado del Medio Ambiente

### Consumo de vasos descartables

De la misma forma que el año anterior, la Firma ha buscado disminuir el consumo de los vasos descartables utilizados en las oficinas. Cada colaborador que ingresa a la Firma recibe una taza y un vaso de vidrio para que sean utilizados durante su jornada laboral. Además, se promovió la no utilización de material descartable y de esta manera, disminuir la cantidad de residuos generados.

#### Total de Vasos Descartables Consumidos



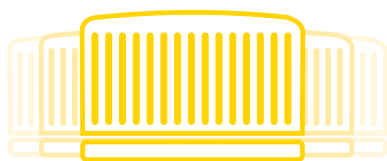
**138.000**  
FY 2013  
**65.000**  
FY 2014

### Programas de reciclado

Durante el FY 2014, se han llevado a cabo campañas de sensibilización entre los colaboradores sobre la importancia del reciclado de materiales utilizados y además, la Firma ha continuado implementando sus programas de reciclado.

Dichos programas consisten en la recolección de las tapitas de plástico, papel y cartón para ser entregados a la Fundación Garrahan para su posterior reciclado.

#### Tapitas



**427 Kg**  
FY 2013  
**165 Kg**  
FY 2014

#### Papel



**9.032 Kg**  
FY 2013  
**14.645 Kg**  
FY 2014

### Campaña de Concientización



### Reciclado de materiales de PET

Durante FY 2014 también ha continuado con la recolección de materiales PET (botellas plásticas) para su entrega a Fundación Banco de Bosques que a su vez la recolecta para Cabelma.

La misión de dicha fundación consiste en la preservación de una reserva en "El Impenetrable", bosque nativo en la provincia del Chaco.

#### Recolección de materiales PET (botellas plásticas)



**79.800 u. = 39.900 m<sup>2</sup>**  
**de bosques salvados**  
**FY 2014**

Desde el inicio de este programa (en febrero de 2012), la Firma ha salvado más de 77.000m2 de bosques.



## Buenas Prácticas

Además de las campañas de reciclado, separación en origen y reducción de uso de recursos, se están llevando a cabo otras “buenas prácticas” de sustentabilidad tales como:

- Impresiones doble faz para reducir la cantidad de papel empleado.
- “Follow You Printing”: durante este FY se ha implementado una nueva modalidad de impresión que tiene como objetivo administrar los trabajos permitiendo imprimir solamente los documentos que el usuario decida. Todos los archivos enviados a las impresoras, quedan almacenados en una base de impresión virtual y no se imprimen de manera inmediata. Cada usuario debe acercarse a la impresora, registrarse y seleccionar qué documentos desea imprimir y cuáles eliminar. De esta manera, se evita que los trabajos salgan impresos a través de impresoras no deseadas o que queden involuntariamente olvidados y terminen en los cestos de basura.
- “Cursos sustentables” cuyo objetivo también consiste en disminuir la utilización de papel facilitando el material de los cursos mediante soportes electrónicos.

Además, es importante destacar que la Firma promueve la participación de sus colaboradores en diferentes programas de cuidado del ambiente, otorgándoles difusión a los mismos.





A person wearing a teal long-sleeved shirt and dark pants is riding a bicycle on a dirt path. The path leads into the distance towards a bright sunset. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow and long shadows. There are some trees and bushes in the background. The overall mood is peaceful and sustainable.

# Sustentabilidad en la cadena de valor

# 10. Sustentabilidad en la cadena de valor

Conscientes de que los proveedores constituyen un eslabón fundamental en la cadena de valor de la Firma, EYA ha comenzado a trabajar en conjunto con los mismos impulsando iniciativas que maximicen la gestión de riesgos, mejoren los procesos y aseguren la competitividad del negocio.

Se han definido dos objetivos específicos con los proveedores:

- ▶ Compartir 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.

En línea con la estrategia de sustentabilidad de EY, durante el FY 2014 se ha continuado con la implementación de los diferentes indicadores de desempeño y herramientas de gestión que le permite monitorear el trabajo de sus proveedores.

El Código de Conducta Social para proveedores es el documento en donde se establecen los requisitos correspondientes a las contrataciones y delimita la conducta del proveedor para poder permanecer dentro de la cadena de abastecimiento de EY.

Todos los proveedores deben firmarlo y afirmar, además del cumplimiento de las legislaciones vigentes, su compromiso en temas de:

- ▶ Medio ambiente
- ▶ Salud y Seguridad en el trabajo
- ▶ Diversidad e inclusión laboral
- ▶ Respeto a los Derechos Humanos a través de la erradicación del trabajo infantil y forzado

Al cierre del período reportado, de un total de 547 proveedores activos, el 88% lo han firmado y aceptado los términos de contratación.

Otra de las herramientas que se utiliza a la hora de aceptar o no un proveedor consiste en el Termómetro de RSE.

Mediante dicho termómetro se evalúa el cumplimiento de aspectos relacionados a la sustentabilidad de cada uno de los proveedores. Los temas que se destacan son: certificaciones ambientales, inclusión y diversidad, trabajo forzoso y reportes de sustentabilidad.

En consistencia con los objetivos planteados con la cadena de valor, durante el período reportado, EYA ha continuado realizando visitas y reuniones sustentables con sus principales proveedores.

- ▶ 6 visitas
- ▶ 3 reuniones

EYA promueve las compras responsables mediante la inclusión de proveedores sociales a su cadena de suministro con el fin de contribuir al desarrollo social de grupos minoritarios y marginados de la economía local. Actualmente, la Firma cuenta con una base de 22 proveedores sociales activos, con quienes ha concretado 35 compras.

	FY 2013	FY 2014
Proveedores sociales activos	19	22
Total de Compras responsables	27	35





A person is holding a globe that shows a map of Africa and the surrounding Atlantic Ocean. The map is color-coded by country, with various shades of green, yellow, orange, and pink. The Atlantic Ocean is labeled in large letters. The person holding the globe is wearing a light-colored, patterned shirt. The background is blurred, showing what appears to be a window or a bright light source.

# Estructura Organizativa



# 11. Estructura Organizativa

EY se refiere a la organización global de firmas miembro de EYG líder en servicios profesionales con presencia en más de 150 países alrededor del mundo. Los mercados en los que opera están organizados en 4 áreas geográficas y 28 regiones.



**1. Américas**  
Más de 56.000 personas trabajan en nuestra área de las Américas, que abarca 30 países.

**2. EMEA**  
Más de 78.000 personas alrededor de 98 países de Europa, Oriente Medio, India y África.

**3. Asia y el Pacífico**  
Reúne a más de 31.000 profesionales en 22 países.

**4. Japón**  
Japón emplea más de 7.000 profesionales, en 32 oficinas distribuidas en todo el país.

## 11.a. Miembros de EYG

EYG es una compañía con sede en Reino Unido que tiene como función principal la coordinación y cooperación con todas las Firmas miembro distribuidas geográficamente alrededor del mundo las cuales son legalmente independientes, ofreciéndoles de esta manera, un marco de acción unificado.

Si bien las obligaciones y decisiones de cada miembro debe estar encuadrada dentro de las normas, regulaciones y acuerdos de EYG, cada Firma local es responsable de su accionar, su control legal y sus ganancias.

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.

Para más información acerca de EYG, podrán visitar: [www.ey.com](http://www.ey.com)

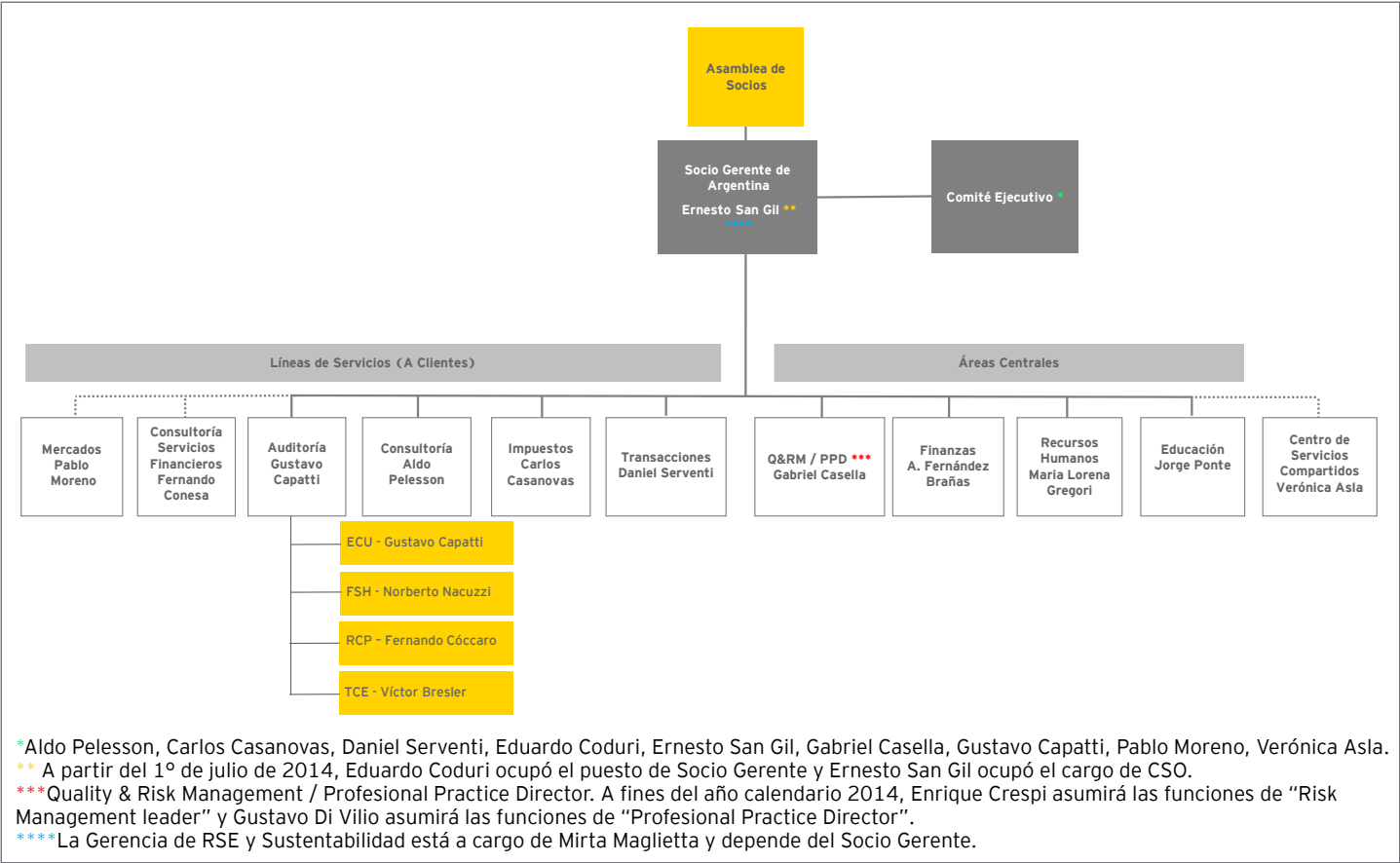
## 11.b. EY Argentina

EYA es una Firma de servicios profesionales integrada por más de 1.700 profesionales, cuya misión es ofrecer soluciones de alta calidad, que mejoren la transparencia de los negocios, desarrollen empresas más competitivas y colaboren en la concreción de nuevos emprendimientos.

Sedes	Buenos Aires y Córdoba
Portfolio de Servicios	Auditoría, Consultoría Gerencial, Transacciones, Impuestos
Cantidad de empleados	1.790
Cantidad de clientes	Más de 1.600



Organigrama:



Valores

Los Valores definen a la Firma. Estos conforman las creencias fundamentales de la organización guiando las acciones y el comportamiento de cada uno de los miembros que la conforman, influyendo de manera positiva en los servicios ofrecidos a los clientes y en el compromiso con la comunidad en la que se encuentra inmersa. Ellos son:

- **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.

Desempeño económico

Durante el FY 2014, EYA ha generado un 34% de aumento en sus ingresos con respecto al ejercicio anterior.

Valor Económico Directo creado (VEC)

	FY 2014	FY 2013
Ingresos (en miles ARS) (*)	849.217	629.766

El total de los ingresos de la Firma se ha distribuido principalmente de la siguiente manera:

	FY 2014	FY 2013
Costos operativos (*)	33,5%	22,4%
Salarios y beneficios sociales (*)	51,0%	52,3%
Pagos al gobierno (*)	9,1%	11,7%

(\*) Neto de operaciones entre unidades de la red argentina

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 17,8% sobre los ingresos.

Al igual que en el período anterior, no han existido multas ni sanciones monetarias por incumplimiento de las legislaciones vigentes.

## Espacios de participación

EYA desempeña un rol proactivo en las principales cámaras y asociaciones empresariales. El objetivo de la Firma es fortalecer su estrategia de RSE mediante la comunicación de actividades y la participación en eventos y reuniones que estas asociaciones realicen, además estos espacios son considerados fundamentales por la compañía ya que permiten aprender de otras empresas u organizaciones que pueden resultar aliadas en proyectos futuros.

Las principales cámaras y asociaciones de las cuales EYA participa activamente son:

- ▶ Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE).
- ▶ Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).
- ▶ Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina (AMCHAM).
- ▶ Cámara Española de Comercio de la República Argentina (CECRA).
- ▶ Comisión de RSE del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).
- ▶ Club IFREI (Índice de Empresas Familiarmente Responsables).
- ▶ Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires.
- ▶ Eventos organizados por el Instituto Argentino de RSE (IARSE).
- ▶ Cámara de Comercio Argentino-Británica (CCAB).
- ▶ Instituto Argentino de Ejecutivos de Finanzas (IAEF).
- ▶ Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE).
- ▶ Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA)
- ▶ Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK)





# 12. Tabla de Indicadores GRI

El reporte de EYA ha sido elaborado bajo los lineamientos de la Guía G.4, “de conformidad”, conforme a la opción “Esencial”.

Contenido	Descripción	Sección del reporte	Pacto global
<b>Contenidos básicos generales</b>			
<b>Estrategia y análisis</b>			
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla	1	
<b>Perfil de la organización</b>			
G4-3	Nombre de la organización	2, 3, 11	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	2, 6	
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	11.b.	
G4-6	Países en los que opera la organización y donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad	6.a., 11	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	6, 11, 11.a., 11.b.	
G4-8	Mercados servidos	6.a.	
G4-9	Tamaño de la organización	6,7, 11	
G4-10	Tamaño del colectivo de trabajadores	6,7, 11	Principio 6
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Nota 1	Principio 3
G4-12	Cadena de suministro de la organización	10	
G4-13	Cambios significativos en el tamaño, estructura o propiedad de la organización	Nota 2	
G4-14	Abordaje del principio de precaución	N/A	
G4-15	Iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o adopta	1, 2, 3	
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	11.b.	
<b>Aspectos materiales y cobertura</b>			
G4-17	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes	N/A	
G4-18	Proceso de determinación del Contenido de la memoria y de la Cobertura de cada Aspecto (Análisis de materialidad)	2, 3	
G4-19	Lista de Aspectos materiales	3	
G4-20	Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización	2,3	
G4-21	Límite de cada Aspecto material fuera de la organización	2, 3	
G4-22	Consecuencias de la reexpresión de información de memorias anteriores	N/A	
G4-23	Cambios significativos en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores	N/A	
<b>Participación de los grupos de interés</b>			
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización	5.a.	
G4-25	Descripción de la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	5.a.	
G4-26	Enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés	5.a.	
G4-27	Cuestiones y problemas clave surgidos a raíz de la participación de los grupos de interés	3, 5.a.	
<b>Perfil de la memoria</b>			
G4-28	Período objeto de la memoria	2	
G4-29	Fecha de la última memoria	2	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	2	
G4-31	Punto de contacto por cuestiones relativas al contenido de la memoria	Nota 3	
G4-32	Tipo de opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización e Índice GRI	2	
G4-33	Política y prácticas vigentes respecto a la verificación externa	N/A	
<b>Gobierno</b>			
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	11.b.	
<b>Ética e integridad</b>			
G4-56	Valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	11.b.	Principio 10

**Referencias:****N/A:** No aplica a las actividades de la Firma o al período reportado**N/D:** No disponible para el período reportado

Indicador	Descripción	Razones de omisión	Sección	Pacto Global
<b>Contenidos básicos específicos</b>				
<b>Economía</b>				
<b>Desempeño económico</b>				
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido		11.b.	
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	N/A	-	Principio 7
G4-EC3	Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales	N/A	-	
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		Nota 4	
<b>Presencia en el mercado</b>				
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas		Nota 5	Principio 6
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	N/A	-	Principio 6
<b>Medio Ambiente</b>				
<b>Materiales</b>				
G4-EN1	Materiales por peso o volumen		9, 9.b.	Principio 7 y 8
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados		9.b.	Principio 8
<b>Energía</b>				
G4-EN3	Consumo energético interno		9	Principio 7 y 8
<b>Agua</b>				
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente		9	Principio 7 y 8
<b>Emisiones</b>				
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)		9.a.	Principio 7 y 8
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)		9.a.	Principio 7 y 8
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)		9.a.	Principio 7 y 8
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero		9.a.	Principio 8
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero		9.a.	Principio 8 y 9
<b>Evaluación ambiental de los proveedores</b>				
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales		10	Principio 8
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto	N/A	-	Principio 8
<b>Desempeño Social</b>				
<b>Empleo</b>				
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región		7	Principio 6
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad		7.a., 7.c.	
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo		7	Principio 6
<b>Relaciones entre los trabajadores y la dirección</b>				
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos		Nota 6	
<b>Capacitación y Educación</b>				
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral		7.a., 7.b., 7.c.	Principio 6
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales		7.a., 7.b., 7.c.	
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional		7.a., 7.b., 7.c.	Principio 6

Indicador	Descripción	Razones de omisión	Sección	Pacto Global
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>				
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad		11.b.	Principio 6
<b>Igualdad de retribución entre hombre y mujeres</b>				
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad		7	Principio 6
<b>Derechos humanos</b>				
<b>No discriminación</b>				
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas		Nota 7	Principio 6
<b>Trabajo infantil</b>				
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil		Nota 8	Principio 5
<b>Trabajo forzoso</b>				
G4-HR6	Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso		Nota 9	Principio 4
<b>Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos</b>				
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos		10.	Principio 2
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas		10.	Principio 2
<b>Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos</b>				
G4-HR12	Número de reclamos sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		Nota 10	Principio 1
<b>Sociedad</b>				
<b>Lucha contra la corrupción</b>				
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados		Nota 11	Principio 10
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción		6.c.	Principio 10
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas		Nota 11	Principio 10
<b>Cumplimiento regulatorio</b>				
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa		11.b.	
<b>Evaluación de la repercusión social de los proveedores</b>				
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social		10.	
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas		10.	
<b>Responsabilidad sobre productos</b>				
<b>Privacidad de los clientes</b>				
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes		6.c.	

## Notas:

**Nota 1:** El 8,05% de empleados se encuentran cubiertos por convenios colectivos de trabajo.

**Nota 2:** No se han registrado cambios significativos durante el período de análisis en cuanto a tamaño, estructura, propiedad accionaria, cadena de suministro.

**Nota 3:** Punto de Contacto: rse.sustentabilidad@ar.ey.com

**Nota 4:** Durante el período reportado en la memoria, no se han recibido ayudas económicas por entes del gobierno.

**Nota 5:** Todos los salarios se encuentran por encima del SMVM. El salario inicial estándar lo supera en un 125%.

**Nota 6:** Los plazos mínimos de preaviso de cambios operativos contemplan lo establecido por las leyes laborales del país.

**Nota 7:** Durante el período cubierto en la memoria, no se han registrado casos de discriminación.

**Nota 8:** No se han detectado ni operaciones ni proveedores con riesgos de explotación infantil.

**Nota 9:** No se han registrado ni operaciones ni proveedores con riesgos de episodios de trabajo forzado.

**Nota 10:** No se han presentado reclamaciones sobre derechos humanos durante el FY2014.

**Nota 11:** Durante el FY 2014, no se han registrado casos de corrupción ni procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia. Por otra parte, ambas sedes de la Firma fueron evaluadas teniendo en cuenta el potencial riesgo de corrupción.





