

Reporte de Sustentabilidad EY Argentina

Año Fiscal 2015

Índice

| | | |
|-----|--|----|
| | EY en Números | 1 |
| 1. | Declaración del máximo responsable | 3 |
| 2. | Parámetros del Reporte | 4 |
| 3. | Aspectos Materiales y Diálogo con Grupos de Interés (GI) | 5 |
| 4. | Perfil de la Firma | 8 |
| 5. | Estrategia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) | 13 |
| 6. | Nuestros talentos | 16 |
| 7. | Clientes | 19 |
| 8. | Acciones en la cadena de suministro | 24 |
| 9. | Desempeño Ambiental | 26 |
| 10. | Relaciones con la comunidad | 29 |
| 11. | Tabla de Indicadores GRI | 33 |

EYA en Números



Más de
122.000
horas
de capacitación



571
Promociones
de categoría



1094
horas
de Voluntariado
Corporativo



**Mejor Firma
de Auditoría
en Argentina**
(Revista Mercado - 2014,
2011, 2008, 2006, 2005)



Compromiso con
los proveedores
98%
de proveedores
firmaron el código
de conducta



**Transfer Pricing Law
Firm of the Year**
(The Worldwide Financial
Advisor Awards Magazine-
Argentina 2014)



946
horas
Pro-Bono de Clientes



4,66/5
Puntos
en la Encuesta de
Satisfacción de Clientes



Diversificación
de Clientes:
Más de
1.700
clientes



Entre las
10
empresas
mejor calificadas
por sus Empleados
(Ranking Zonajobs - Noviembre
2014)



**Large Transfer
Pricing Advisory
Of The Year**
(The ACQ Global Awards 2015)



Dentro de las
100
compañías más atractivas
para trabajar en el país
(Ranking Merco -
Noviembre 2014)



**Leading global
brand for
sustainability
services**
(Verdantix, 2013)



Entre los
**20 mejores
empleadores**
de Argentina
(Revista Apertura -
2014, 2012, 2011)



**Mejor empleador
en servicios
profesionales**
World's Most Attractive
Employer ranking
(Universum, 2013)



9.412 horas
105 profesionales suman
9.412 horas anuales de
docencia en las universidades
más importantes del país.



1

Declaración del máximo responsable (G4-1)



Eduardo Coduri
Socio Director - EY Argentina

Transitamos nuestro tercer año desde que la firma global EY lanzara su Visión 2020. Desde ese entonces hemos concentrado nuestros esfuerzos en hacer realidad nuestro lema de “construir un mundo de trabajo mejor”, siendo este objetivo prioritario para la Firma.

Cada año que pasa, nuestro propósito se hace más desafiante en función de la dinámica que adquiere el entorno volátil y cambiante en el cual operamos. A pesar de ello, desde la firma trabajamos fuertemente y estamos convencidos de que el foco en nuestros valores y principios constituyen una herramienta fundamental para lograr la sustentabilidad de nuestro negocio a lo largo del tiempo. La transparencia y el apoyo continuo desde y hacia nuestros grupos de interés hacen al prestigio e imagen de EY en Argentina.

En este contexto tenemos el agrado de presentar nuestro tercer Reporte de Sustentabilidad a nivel local. Siguiendo la línea de los años anteriores nos hemos basado en las Guías del *Global Reporting Initiative* como marco estructural para desarrollar este documento. Este formato, a su vez, nos permite cumplir con la modalidad de publicación de la Comunicación de Progreso de la Red del Pacto Mundial Argentina con el cual estamos comprometidos desde hace tres años.

Nuestra Visión global 2020 busca distinguir a EY por la calidad y el valor agregado en el servicio a sus clientes, a través de equipos interdisciplinarios, tanto locales como globales, que cuentan con la capacidad de brindar un servicio de excelencia. De esta forma lograremos alcanzar el objetivo de convertir nuestra firma en la mejor organización de servicios profesionales. Como parte de dicha visión, día a día buscamos mejorar todos los aspectos de EY, desde la selección de nuestros colaboradores hasta el manejo del conocimiento, proponiéndonos capacitar y desarrollar los mejores equipos de trabajo con el fin de ofrecer un servicio excepcional a nuestros clientes.

A partir de este concepto, este año hemos rediseñado nuestra estrategia de gestión sustentable haciendo foco en tres pilares esenciales:

- ▶ Hacer de la responsabilidad corporativa parte de nuestro trabajo
- ▶ Minimizar nuestra huella ambiental
- ▶ Incrementar nuestro impacto social, mediante:
 - ▶ **Espíritu Emprendedor:** buscamos potenciar el impacto social de los emprendedores locales;
 - ▶ **Educación:** desarrollar el talento de nuestras generaciones actuales y futuras;
 - ▶ **Inclusión y diversidad:** fomentar y construir una sociedad más diversa e inclusiva.

En esta ocasión pretendemos mostrarles todo lo que hemos realizado en este último año fiscal en pos de lograr estos objetivos, al mismo tiempo que presentar nuestros desafíos para el próximo período. Una vez más agradecemos su acompañamiento en este proceso, a la vez que esperamos conocer su opinión y/o sugerencias que nos permitan seguir mejorando día a día.

Cordialmente,

Eduardo Coduri

2

Parámetros del Reporte

(G4-17; G4-28; G4-29; G4-30; G4-32)

Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L. y Pistrelli, Henry Martin Asesores S.R.L, que constituyen EY Argentina (EYA o la Firma), se complacen en presentar su tercer Reporte de Sustentabilidad, de frecuencia anual, que abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015.

Al igual que en los reportes anteriores, el mismo tiene como objetivo:

- comunicar a sus principales Grupos de Interés el desempeño en materia económico, social y ambiental de la Firma y los avances logrados en estos aspectos,
- afianzar los canales de comunicación y transparencia,
- plantear desafíos para el próximo Año Fiscal (Fiscal Year o FY).

A efectos comparativos, se han incorporado los indicadores correspondientes al período anterior: 1° de julio 2013 al 30 de junio de 2014.

Este reporte fue elaborado de conformidad con los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G4, opción Esencial y presenta los aspectos requeridos por los criterios de la Comunicación para el Progreso (COP) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Su redacción fue coordinada por la Gerencia de RSE & Sustentabilidad, contando con la participación activa de los miembros del Comité de Sustentabilidad.



3

Aspectos Materiales y Diálogo con Grupos de Interés (GI)

3.1 Materialidad

(G4-13; G4-18; G4-19; G4-20; G4-21; G4-22; G4-23)

Este Reporte de Sustentabilidad, a través de la implementación del Principio de Materialidad de la Guía GRI, busca impulsar la redacción de informes centrados en los aspectos más significativos

para cada organización, haciendo hincapié en los asuntos considerados relevantes, facilitando la participación interna y considerando a los Grupos de Interés como parte del proceso.

¿Qué es lo que realmente importa?

Para la identificación de los Aspectos Relevantes se han consultado diversas fuentes de información internas y externas.

Fuentes Internas

Visión EYG / Estrategia y Pilares de sustentabilidad de EYA
/ Estados contables FY 2015
/ Reporte de Sustentabilidad FY 2014
/ Reuniones mensuales del Comité de Sustentabilidad / Encuestas del clima laboral / Código Global de Conducta / Política Global Anti-Soborno

Fuentes externas

GRI 4 / Pacto Global/Mecanismos de diálogo con GI / Tendencias mundiales en materia de sustentabilidad.

¿Cuánto?

Para su priorización se ha contado con la participación del **Comité de Sustentabilidad**, integrado por los responsables de cada una de las áreas de EYA, liderado por la Gerencia de RSE & Sustentabilidad.

Para cada uno de los aspectos se ha determinado su grado de detalle y cobertura dentro del Reporte.

¿A quién?

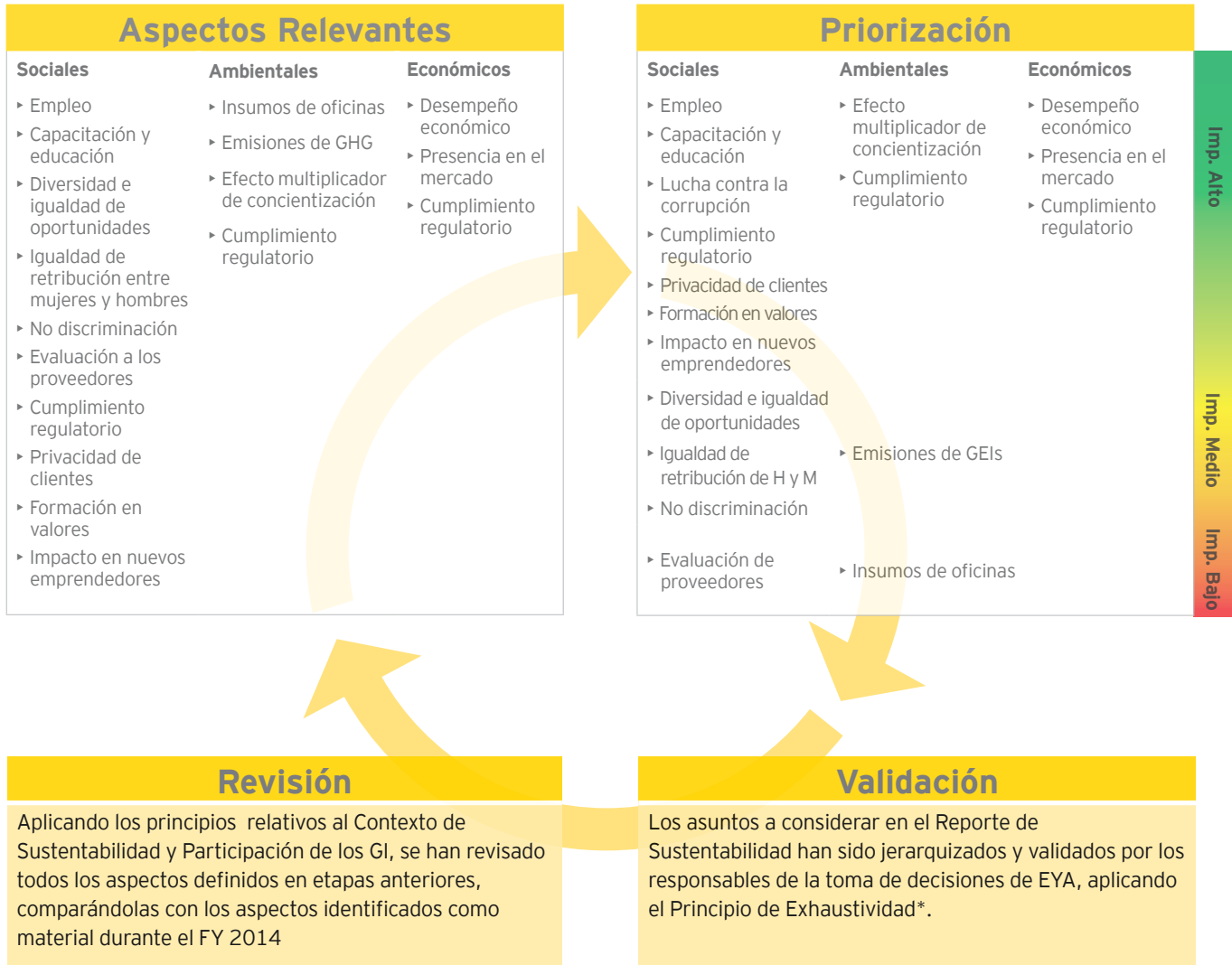
La participación activa con GI en temas de sustentabilidad es la mejor manera de potenciar los impactos positivos.

Principales GI:

- ▶ Público interno
- ▶ Comunidad
- ▶ Proveedores
- ▶ Medio Ambiente
- ▶ Clientes

Para seleccionar los aspectos a ser incluidos en el Reporte se revisaron los temas surgidos en el análisis de materialidad realizado el año anterior. En base a ello, se llevó a cabo

nuevamente el proceso de 4 etapas aplicando los Principios correspondientes a cada una de ellas: Identificación, Priorización, Validación y Revisión.



Resultados: 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. A continuación se muestran los resultados de un proceso participativo y dinámico en el que se contempló tanto la influencia de los GI como la habilidad de EYA para lograr su visión y estrategia.

| Materialidad | Alta | Empleo - Mercado - Desempeño económico - Efecto Multiplicador - Cumplimiento Regulatorio- Impacto en Nuevos emprendedores- Anticorrupción - Privacidad de Clientes - Capacitación y educación -Formación en valores |
|--------------|-------|---|
| | Media | Emisiones de GHG - No discriminación - Diversidad e igualdad de oportunidades - Igualdad de retribución entre mujeres y Hombres |
| | Baja | Desempeño de proveedores - insumos Desempeño de proveedores - insumos de oficina |

Principio de Exhaustividad: el reporte de sustentabilidad debe abordar los Aspectos Materiales y su Cobertura, de modo que se reflejen sus efectos significativos tanto económicos, ambientales como sociales, y que los Grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización en el período bajo análisis.

No se han identificado limitaciones significativas en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a reportes anteriores,

como así tampoco se han producido cambios significativos a nivel organizacional.

3.2 Grupos de Interés

G4-24; G4-25; G4-26; G4-27

Para dar lugar a una participación activa y promover las relaciones sólidas y estables en el tiempo, es importante reconocer la necesidad de generar un diálogo permanente y

fortalecer la confianza con los principales GI. En este sentido la Firma cuenta con diferentes canales de diálogo aplicados según cada situación particular:

Proveedores



- Reuniones para compartir experiencias
- Visitas a proveedores para acompañarlos a incorporar prácticas sustentables

Clientes



- 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

Comunidad



- Ferias/capacitación en universidades
- Portales de trabajo y ferias virtuales
- Redes sociales
- 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 N° 1

Medio Ambiente



- Mails para concientizar al público interno
- Comunicaciones en redes sociales
- Cartelería de convocatorias a iniciativas

Público Interno



- Reuniones presenciales/correo electrónico/teléfono/cartelera
- Focus group
- Encuesta Anual de Clima Organizacional
- Evaluación de desempeño
- Talleres de inducción y post-inducción
- Línea de ética
- Entrevistas de egreso
- Eventos

A través de dichos medios de comunicación se genera un diálogo permanente con cada uno de los GI. En caso de que surjan temas relevantes a resolver, los mismos son derivados

a las áreas correspondientes con el objetivo de implementar la solución pertinente.

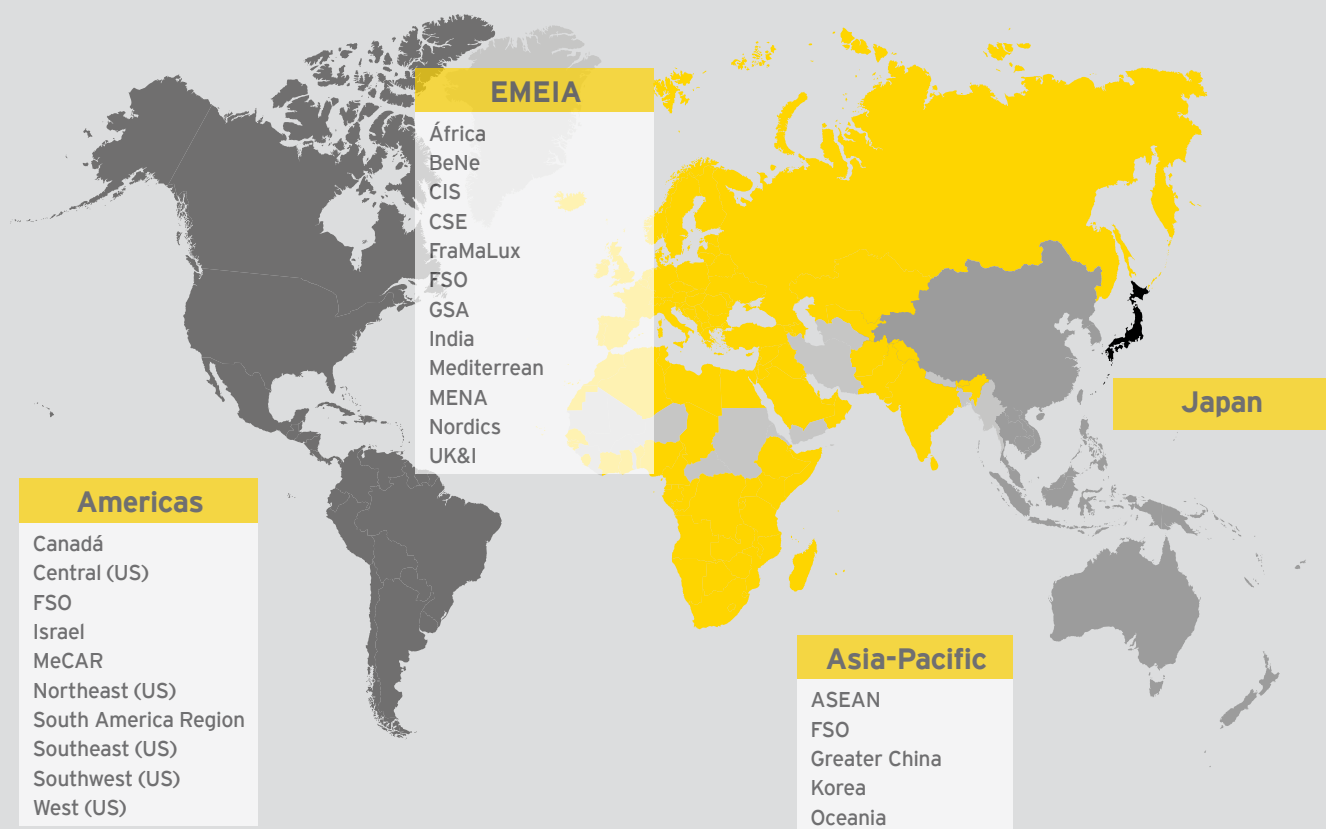
4

Perfil de la Firma

G4-3; G4-4; G4-5; G4-6; G4-7; G4-8

EY es una de las mayores compañías internacionales de servicios profesionales. Consta de una red de Firmas miembro alrededor del mundo, con sede en Londres, Reino Unido.

La compañía posee cerca de 730 oficinas en todo el mundo y se encuentra organizada en 28 regiones y 4 grandes áreas.



Las Firmas miembro son independientes legalmente, cooperan entre sí y se unifican bajo la representación de la Firma global.

Cada Firma miembro es libre de manejar sus ganancias y responsable de sus acciones y deberes bajo la jurisdicción local

correspondiente, pero siempre obedeciendo a los lineamientos y normas que recibe de EYG.

Para su administración, la organización global posee dos órganos clave:

Consejo Consultivo Global

Principal órgano asesor de EYG.
Formado por socios responsables de cada línea de servicios de las Firmas miembro.

Comité Ejecutivo Global

Integrado por el Chief Executive Officer (CEO), el Chief Operating Officer (COO) y principales líderes de cada área.
Define, ejecuta y desarrolla la estrategia de EYG.

4.1 EY Argentina (EYA)

Es una de las Firmas miembro de EYG y brinda servicios profesionales actuando sobre:

- la transparencia de los negocios,
- el desarrollo de empresas más competitivas,
- la concreción de nuevos emprendimientos.

Servicios al cliente

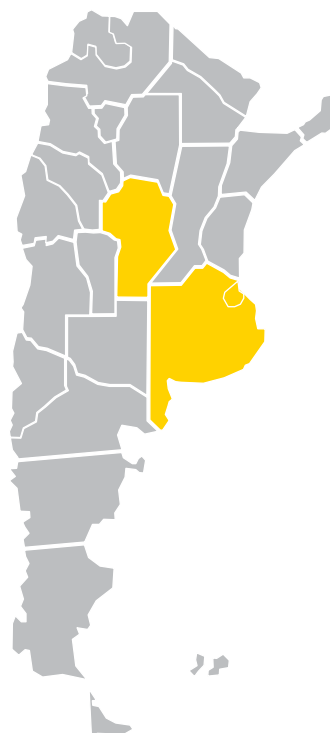
Auditoria

- Preparación de Información Financiera y Cumplimiento Contable
- Servicios en Sustentabilidad y Cambio Climático ("CCaSS")
- Servicios de Asesoría en Contabilidad Financiera
- Servicios de Investigación de Fraudes y Asistencia en Litigios

Una auditoría independiente proporciona información crítica a los inversionistas y stakeholders, una perspectiva sólida y clara a los comités de auditoría y aportes oportunos y constructivos a la administración. 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 crecimiento 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.

Tax

- Asesoría en impuestos del país
- Comercio global
- Cumplimiento y Reporte de Obligaciones Fiscales
- Capital Humano
- Servicios Impositivos Personales
- Contabilidad Impositiva
- TPA (Asesoramiento Acerca del Desempeño Fiscal)
- Asesoramiento en Controversias Fiscales
- Asesoramiento en Transacciones
- Precios de Transferencia y Efectividad de Modelos Operativos
- IVA / Impuesto a los productos y servicios / Otros impuestos a las ventas



2.057

Cantidad total de empleados ambas sedes Buenos Aires y Córdoba.

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 tareas 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

- Asesoría de Negocios
- Reestructuración
- Servicios Operativos en Transacciones
- Apoyo en Transacciones
- Impuestos sobre Transacciones
- Servicios de Valuación y Modelos Financieros

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 capital

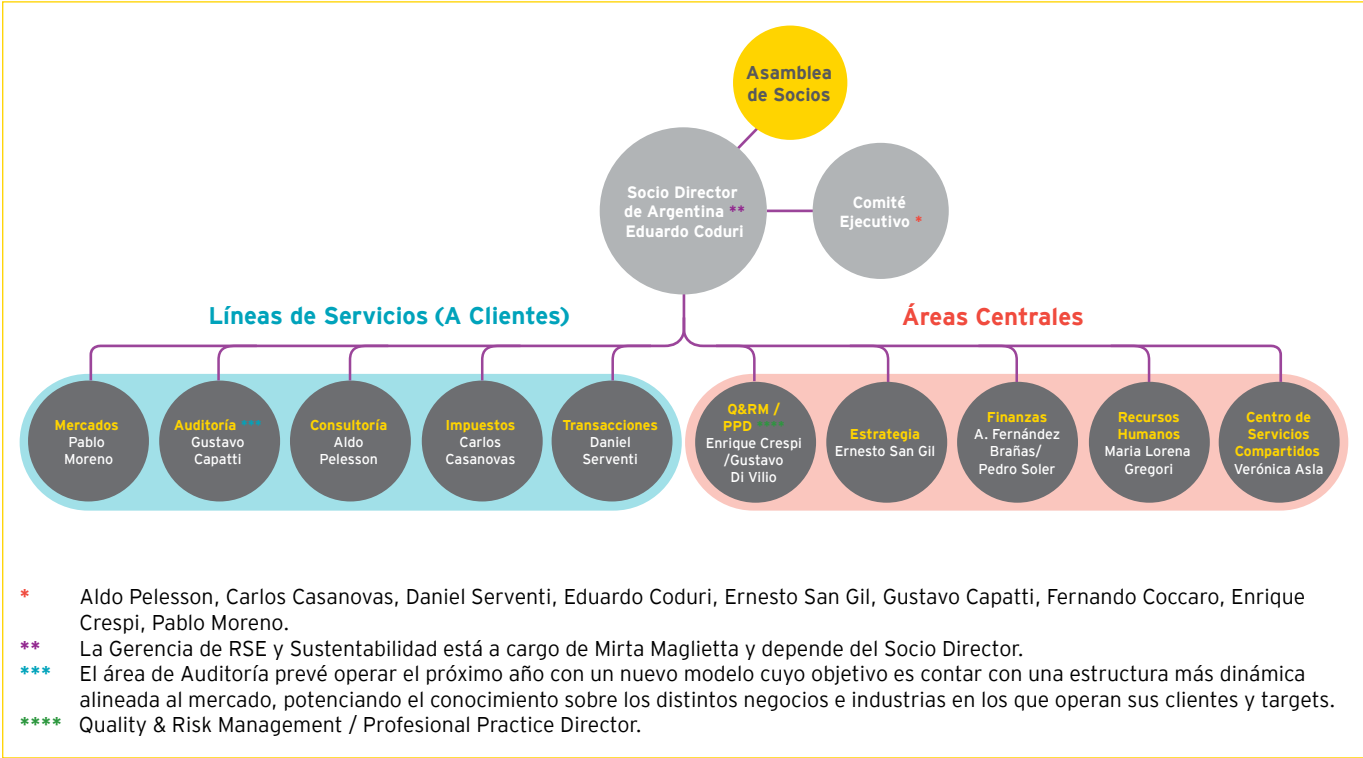
Consultoría Gerencial (Consultoría)

- Mejora de Performance
- Riesgo
- TI
- Asesoramiento en servicios financieros
- Asesoramiento en Cadenas de Abastecimientos
- Asistencia en la Gestión de Relaciones con Clientes

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.

4.2 Organigrama

G4-34



4.3 Valores de la compañía

G4-56 G4-HR3; G4-SO3; G4-SO4; G4-SO5; G4-PR8

Guían las acciones de cada uno de los miembros que conforman la Firma los siguientes valores:

| | |
|--|---|
| Gente que demuestra integridad, respeto y que trabaja en equipo | ► Formando equipos sólidos a base de confianza y respeto. |
| Gente con energía, entusiasmo y el valor para liderar | ► Demostrando pasión y entusiasmo para brindar servicios de alta calidad. |
| Gente que construye relaciones pensando en hacer lo correcto | ► Tomando sabias decisiones con fortaleza y responsabilidad. |

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.

A su vez, 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.

Todos los colaboradores que han ingresado durante el FY 2015, se han adherido al código.

Línea Ética

En forma complementaria al Código de Conducta, EYA cuenta con una línea ética "Ethics Hotline" 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 ni por casos de corrupción ni por discriminación.



Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

EY Argentina 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.

Durante el período que abarca el presente reporte no se han registrado reclamos en cuanto a la violación de la privacidad ni fuga de datos.

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.

4.4 Desempeño Económico

G4-EC1; G4-SO8

Durante el FY 2015, EYA ha generado un aumento de sus ingresos en un 36% respecto del ejercicio anterior.

Valor Económico Directo creado (VEC)

| | FY 2015 | FY 2014 |
|--------------------------------|-----------|---------|
| Ingresos (en miles de ARS) (*) | 1.154.658 | 849.217 |

Los ingresos de la Firma se distribuyen en:

| | FY 2015 | FY 2014 |
|------------------------------------|---------|---------|
| Costos Operativos (*) | 31% | 33% |
| Salarios y beneficios sociales (*) | 54% | 51% |
| Pagos al gobierno (*) | 8% | 9% |

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

Los impuestos y aquellos pagos correspondientes a la seguridad social alcanzan un valor del 18,76% respecto del total de sus ingresos, aportado al sector público.

Cabe aclarar que no han existido multas ni sanciones monetarias por incumplimiento de las legislaciones vigentes aplicables a la Firma.

4.5 Espacios de Participación

G4-15; G4-16

La Firma participa junto a diversas cámaras y asociaciones empresariales con el fin de fortalecer su estrategia de RSE y crear lazos para futuros proyectos:

- Comisión de RSE y Sustentabilidad del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE).
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS).
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial (IARSE).
- Instituto Argentino de Ejecutivos de Finanzas (IAEF).
- Red Pacto Mundial Argentina.
- Comisión de RSE del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).
- Comisión de RSE de la Cámara Española de Comercio de la República Argentina (CECRA).
- Cámara de Comercio Argentino-Británica (CCAB).
- Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA).
- Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE).
- Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina (AMCHAM).
- Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK).
- CONFYE (Club de Empresas Familiarmente Responsable - IAE)



5

Estrategia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE)

G4-14

“El propósito de EY es crear un mejor entorno de negocios, una mejor comunidad y ayudar a los clientes a tomar decisiones correctas”.

EYA busca administrar su negocio de manera de incidir positivamente en sus grupos de interés, intentando minimizar el impacto en el medioambiente producto de su actividad.

Con el propósito de crear un mejor entorno de negocios, una mejor comunidad y ayudar a los clientes a tomar las decisiones correctas, EYA trabaja activamente con su estrategia de Responsabilidad Social Empresaria.

A fines del FY 2015 la Estrategia de RSE ha sido actualizada y alineada a la visión 2020 y a los Valores de la Firma Global, a través de los siguientes pilares:

- ▶ **Hacer de la responsabilidad corporativa parte de nuestro trabajo**
- ▶ **Minimizar nuestra huella ambiental**
- ▶ **Incrementar nuestro impacto social**

Visión 2020



A comienzos del 2013 lanzamos la Visión 2020, una estrategia que persigue el propósito de construir un mundo de trabajo mejor y la ambición de ser una organización de servicios profesionales líder en tamaño, calidad y marca en los principales mercados que operamos. La estrategia se centra tres pilares:

1. Fortalecernos en el plano mundial y dar poder en el plano local
2. Formar equipos con alto desempeño y ponerlos al servicio del cliente
3. Mente puesta en ganar en el mercado

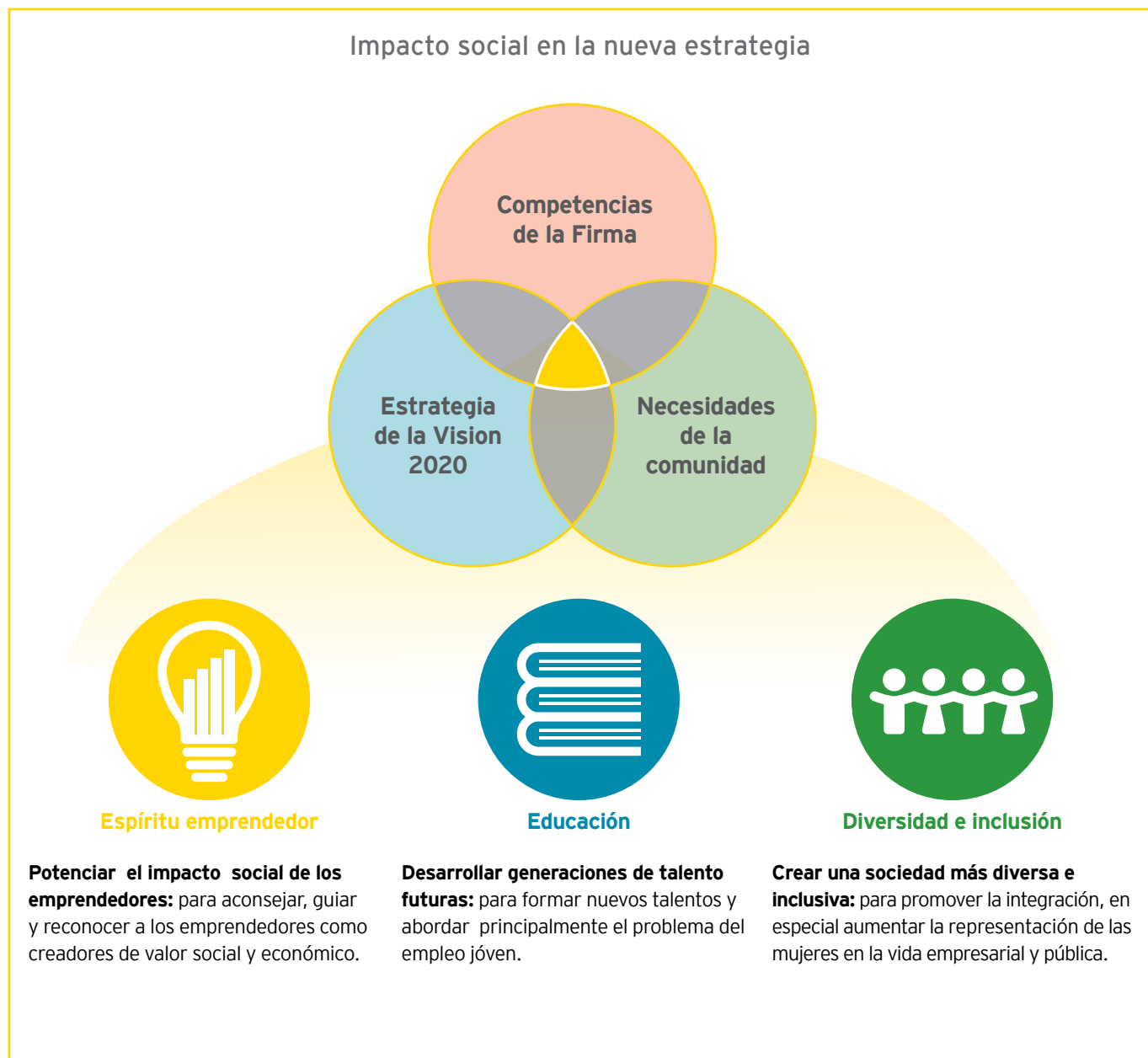
Nueva Estrategia

La nueva estrategia se centrará en el punto de máxima eficacia en el que convergen las necesidades de la sociedad, la Visión 2020 y las competencias de negocios. Esto abarca problemas que importan a nuestra gente y a nuestros clientes.

Tal como se mencionó, la nueva estrategia de RSE se implementó a fines del FY2015, por lo que, es importante destacar que durante el FY2015, EYA ha basado su accionar en la estrategia anterior.

Nuestra estrategia se centra en 3 pilares de actividades:

- Hacer de la responsabilidad corporativa parte de nuestro trabajo
- Minimizar nuestra huella ambiental
- Incrementar nuestro impacto social:



5.1 Desafíos 2016

En miras de seguir creciendo y mejorando los servicios brindados, EYA ha trabajado para identificar sus desafíos para el próximo período, revalidando su compromiso con el espíritu emprendedor, la educación y la diversidad e inclusión.

Para el 2016 también asumiremos el compromiso incrementar en un 20% el alcance del Programa de Separación de Residuos, y reducir un 12% el consumo de papel con respecto al FY 2013.



- ▶ Continuar apoyando el Programa Entrepreneur of the Year y lograr aumentar la cantidad de proyectos presentados.
- ▶ Fomentar la divulgación interna de los proyectos presentados en el programa
- ▶ Impulsar el emprendedurismo de colaboradores mediante asesoramiento y acompañamiento de personal calificado



- ▶ Continuar fomentando la captación y desarrollo de talentos jóvenes.
- ▶ Captar talentos comprometidos con la educación
- ▶ Desarrollar herramientas y capacitaciones para el dictado de cursos internos de forma más eficiente y atractiva



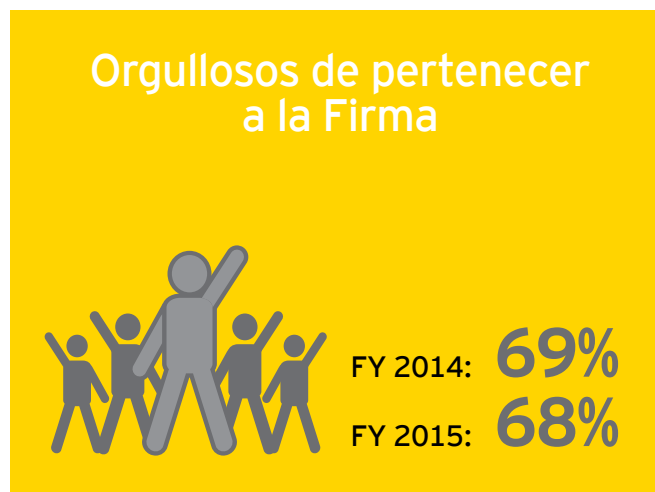
- ▶ Sostener las políticas de flexibilidad laboral para las empleadas en período de maternidad
- ▶ Seguir fomentando la inclusión de personas con capacidades diferentes mediante el mejoramiento de la infraestructura y la contratación
- ▶ Continuar apoyando el desarrollo del programa Tech Camp destinado a acompañar a emprendedoras en sus proyectos



6

Nuestros talentos

6.1 Nuestros talentos en Números



Estos resultados surgen del "Global People Pulse", un estudio bienal realizado por EY Global.



6.2 Compromiso con nuestra gente

Desde sus inicios, EYA posee el firme compromiso de reunir un equipo de profesionales con conocimientos y habilidades adecuadas para cumplir con las necesidades de los clientes más exigentes del mercado. Es decir, crear una cultura que atraiga y retenga a gente excepcional capaz de "Construir un mundo de trabajo mejor". Para ello, se hace foco en tres elementos claves:

- Inclusión: atraer profesionales excepcionales y asegurarse que sus opiniones sean escuchadas y valoradas.
- Desarrollo: brindar capacitación, experiencias y orientación para alcanzar el potencial.
- Compromiso: fomentar el desarrollo profesional y personal.

6.3 Dotación

G4-9; G4-10; G4-LA1; G4-LA12



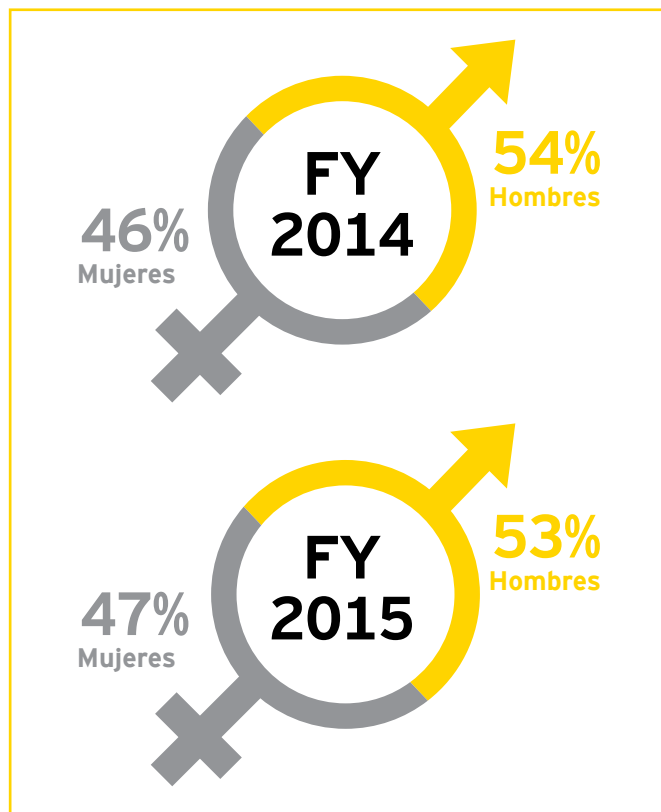
Desglose por Categoría y género

| FY 2015 | Mujeres | Hombres | Total por categoría | Total FY2014 |
|-------------------------|------------|--------------|---------------------|--------------|
| Socio | 5 | 54 | 59 | 63 |
| Director Ejecutivo (*) | 3 | 16 | 19 | 20 |
| Director (*) | 2 | 3 | 5 | 5 |
| Gerente Senior(*) | 24 | 36 | 60 | 62 |
| Gerente (*) | 62 | 96 | 158 | 128 |
| Senior | 216 | 174 | 390 | 352 |
| Asistente | 397 | 353 | 750 | 622 |
| Supervisor (*) | 29 | 62 | 91 | 49 |
| Administrativo PHM (**) | 138 | 61 | 199 | 199 |
| Asociados GSSC/GTH (*) | 76 | 240 | 316 | 282 |
| Pasantes | 6 | 4 | 10 | 8 |
| TOTAL | 958 | 1.099 | 2.057 | 1.790 |

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

(**) Incluye secretarías.

Distribución por género



Distribución por edad y sexo

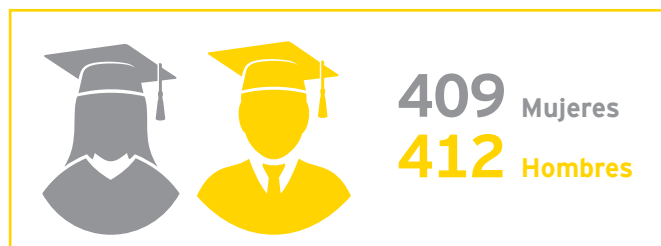
| Rango etario | Mujeres | Hombres | Total |
|--------------|------------|--------------|--------------|
| <30 | 587 | 592 | 1.179 |
| 30-50 | 314 | 464 | 778 |
| >50 | 57 | 43 | 100 |
| TOTAL | 958 | 1.099 | 2.057 |

Índice de rotación de la Firma: 23,4%

Índice de rotación



Nuevos Talentos



6.4 Inclusión

“Atraer profesionales excepcionales y asegurarse de que sus opiniones sean escuchadas y valoradas.”

6.4.1 Empleo Joven

EYA es reconocido a nivel mundial como oferente del primer empleo. Brinda oportunidades de ingreso y desarrollo tanto a personas con experiencia laboral como sin experiencia. Este proceso de selección es llevado a cabo por el área de Recruiting de forma transparente y confiable.

Lo medios que se utilizan para reclutar talentos son:

- ▶ www.facebook.com/CarrerasErnstYoungArgentina
- ▶ Ferias en Universidades
- ▶ Ferias de empleos
- ▶ Portales especializados

Durante el FY2015, ingresaron a la Firma 821 empleados.

| | Mujeres | Hombres | Total |
|--------------|---------|---------|-------|
| Buenos Aires | 401 | 407 | 808 |
| Córdoba | 8 | 5 | 13 |
| TOTAL | 409 | 412 | 821 |

6.4.2 Equidad de género

G4-LA3; G4-LA13

Maternidad y Paternidad

Con el propósito de retener a las empleadas mensualizadas que fueron madres durante el FY, EYA les ofrece la posibilidad de acceder a la Política “Soft Landing”. Es decir, ser asignadas a clientes cercanos a sus domicilios, evitar los viajes al interior y/o exterior del país y trabajar de forma flexible, ya sea part-time, home office o jornada flexible.

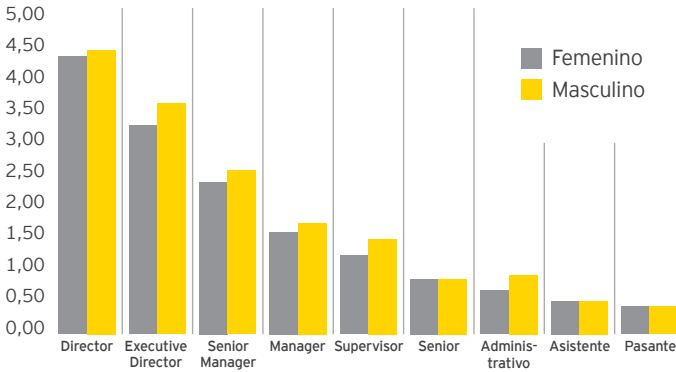
Durante el FY2015:

- ▶ Licencia por maternidad: 13 mujeres (de las cuales 7 se tomaron excedencia, 5 volvieron a su puesto habitual de trabajo y 1 se dio de baja)
- ▶ Licencia por paternidad: 17 hombres

Política de Retribución

La política de remuneración de la Firma refleja la igualdad de edad y género del colaborador. Los salarios se definen en función del cargo y del desempeño.

Índice de salario según categoría y sexo



6.4.3 Edificios Accesibles

Con el objetivo de fomentar la integración de personas con discapacidad al ámbito laboral y generar nuevas oportunidades de trabajo, durante el FY2015, la Firma se ha adherido voluntariamente a la Campaña “Cambiá vergüenza por orgullo” lanzado por ALPI. La misma consistió en la evaluación de las oficinas de EYA a través del cual se fiscalizaron todos los espacios para que los mismos sean accesibles para personas con discapacidad motriz.

Luego de realizar las modificaciones correspondientes, la Firma ha recibido la certificación “ALPI ACCESIBLE”.



7 | Desarrollo

7.1 Capacitación

G4-LA9

Convencidos de que la educación de los profesionales es esencial para seguir ofreciendo un servicio de excelencia, EY ofrece a todos sus colaboradores, un programa de capacitación adaptado a las necesidades del mercado y a las habilidades técnicas que requiere cada cargo en particular.

Bajo el lema de “*aprendizaje, experiencias y orientación*”, EYU (EY y Usted), proporciona un marco de aprendizaje, experiencias y orientación a cada uno de los colaboradores de EYA que quieran alcanzar su potencial.

Durante el FY 2015, se brindó un total de más de 122.000 hs de formación, con un promedio simple anual de 60 hs por empleado. Con respecto al ejercicio anterior, el promedio de capacitación estimado asciende a un 10%. Este aumento demuestra el compromiso asumido por EY desde sus comienzos: formar profesionales de alto desempeño.

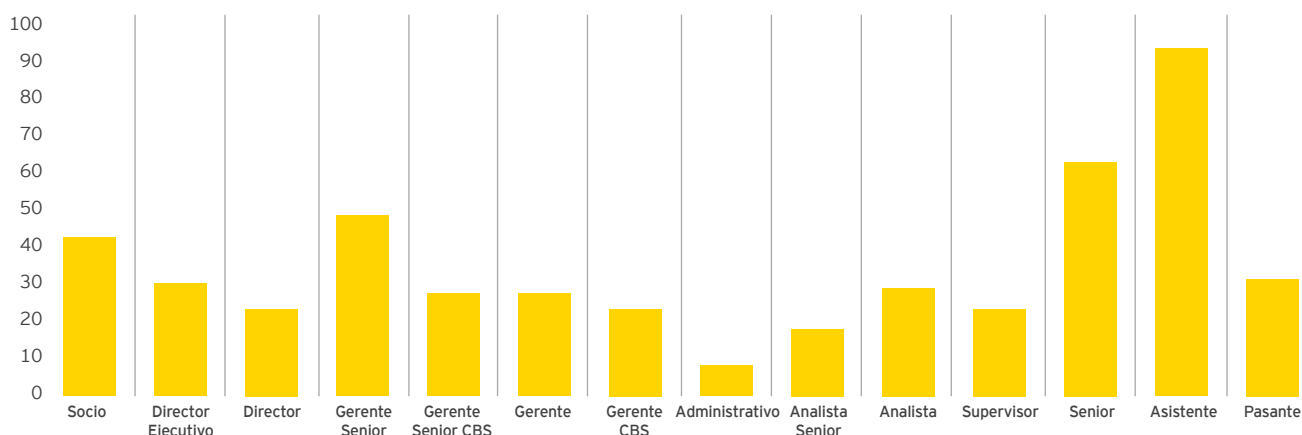
Los profesionales de EYA son capacitados según la jerarquía y el área al que pertenece, independientemente de su sexo. En promedio, las mujeres recibieron durante el FY 2014, el 46% de las horas anuales destinadas a capacitación, mientras los hombres han recibido el 54%.

Todos los cursos dictados en EY son desarrollados teniendo en cuenta los estándares globales de la Firma. Los mismos pueden ser internos o externos.



“Brindar capacitación, experiencias y orientación para alcanzar el potencial.”

Promedio de horas de capacitación por jerarquía



Cursos Internos

Técnicos

- Se brinda capacitación sobre competencias técnicas y de especialización por industria, definidas como claves por cada Línea de Servicio.

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.

Cursos Externos

Becas para Maestrías y Posgrados

- Ofrecidas a Gerentes con al menos un año de desempeño en su rol. Se financia hasta la mitad de una maestría o posgrado relacionados con la formación.

Convenios con Universidades

- EYA ofrece a todos sus colaboradores la posibilidad de obtener descuentos tanto para carreras de grado como de posgrado en varias universidades prestigiosas a nivel nacional: UADE, ESEADE, Universidad T. Di Tella, U. Austral, Universidad Siglo XXI, ICDA de Córdoba, Universidad de San Andrés, UAI, ORT y FAUBA.

Convenio con el Centro Universitario de Idiomas (CUI)

- Todos los empleados de EYA tienen la posibilidad de acceder a descuentos para el estudio de diferentes idiomas que se dictan en el 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

Programas de desarrollo profesional en el exterior

Participación de socios en programas internacionales

- Los socios participan anualmente en el Senior Management Programa 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.

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 EY con el fin de compartir su experiencia y aprender nuevas habilidades para brindar un mejor servicio a los clientes. En este FY, participaron 3 empleados de la Firma.

Rotators

- Con el objetivo de enriquecer las competencias y habilidades de los colaboradores de GTH*, la Firma les ofrece la posibilidad de realizar un intercambio con las oficinas EY de Estados Unidos, por plazos que van de 4 a 11 meses de duración. Durante el FY 2015, participaron del programa 30 colaboradores.

Rapid Development Program

- Este programa está orientado al desarrollo de nuevos líderes mediante una experiencia global realizada en India, donde los participantes tienen la oportunidad de desarrollar distintas iniciativas y proyectos inherentes a su actividad. Durante el FY 2015, 2 empleados de la Firma participaron del programa.

Global New Partner Program

- La Firma ofrece, con este programa, la oportunidad a nuevos socios de desarrollarse en el cargo y conocer el papel importante que tendrán en la implementación de la Visión 2020. Asimismo este programa acerca a los socios la oportunidad de formar redes con sus pares, para que conozcan a los líderes de EY de todo el mundo. En el FY 15 el evento se realizó en Septiembre de 2014 en Estambul.

*GTH: Global Talent Hub, perteneciente a Global Delivery Network Argentina

7.2 Gestión del Desempeño

G4-LA10, G4-LA11

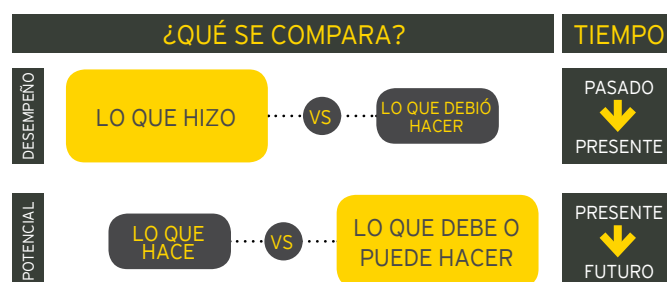
La evaluación de desempeño se basa en los comportamientos y logros alcanzados de cada empleado, independientemente de la función que desarrolle.

Consiste en un proceso continuo y sistemático 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 se analizan las necesidades de las personas para alcanzarlos.



Asesoramiento: cada empleado de la Firma cuenta con "Consejero", quien ayuda a identificar y emprender el aprendizaje en el trabajo, las experiencias y el coaching para alcanzar las metas y concretar su potencial.

Evaluación: el proceso de evaluación de desempeño consiste en:



7.3 Promociones FY 2015

| | |
|-------------------------|-----|
| Socio | 4 |
| Assistant Director | 9 |
| Associate Director | 1 |
| Gerente Senior | 12 |
| Gerente | 40 |
| Supervisor | 32 |
| Senior | 208 |
| Asistente Experimentado | 266 |

7.4 Compromiso

G4-LA2

"Fomentar el desarrollo profesional y personal."

La Firma anualmente revisa las políticas de Recursos Humanos internas con el fin de actualizarlas y seguir contribuyendo en el desarrollo tanto profesional como personal de cada uno de los colaboradores.

La Firma ha seguido implementando el programa de beneficios para todo el personal, independientemente de la situación contractual.

| | | |
|-------------------|------------------|--|
| Beneficios | Generales | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Licencias especiales ▶ Regalos por fechas especiales: Nacimiento y Matrimonio ▶ Horario flexible ▶ Política Soft Landing para madres recientes ▶ Trabajo remoto ▶ Programa de Asistencia a empleados (ICAS) |
| | Educación | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Biblioteca y DVDteca ▶ Descuentos en carreras de Grado y Posgrados en Universidades ▶ Precios Diferenciales en CUI ▶ Programas de Becas y Maestrías ▶ Cursos de Inglés online ▶ Cursos de Inglés en ICANA |
| | Shopping | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Club La Nación Premium y Diario todos los sábados ▶ Descuentos en casas de comidas y vinotecas ▶ Descuentos en casas de electrodomésticos y concesionarias de auto ▶ Descuentos en comercios de indumentaria y calzados ▶ Precios diferenciales en agencias de viajes y asistencia al viajero ▶ Descuentos en servicios para el hogar |
| | Salud | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Precios Diferenciales en Megatlón ▶ Precios especiales en clases de Cross Fit ▶ Descuentos en centros de estética, Pilates y Yoga ▶ Descuentos en YMCA |

Mes de la Salud

Por segundo año consecutivo, la Firma llevó a cabo la campaña de la salud, con el fin de promover el bienestar tanto físico como mental de todos sus profesionales.

- ▶ Chequeo médico in Company
- ▶ Charlas de promoción de una vida saludable
- ▶ Campaña "Skin check": consultas a profesionales sobre el cuidado de la piel



| | | | |
|-------------------------------|-----|-----------|-----|
| Chequeos Médicos | 261 | | |
| Skin check | 209 | | |
| Campaña vacunación antigripal | 681 | Empleados | 508 |
| | | Cónyuges | 72 |
| | | Hijos | 101 |

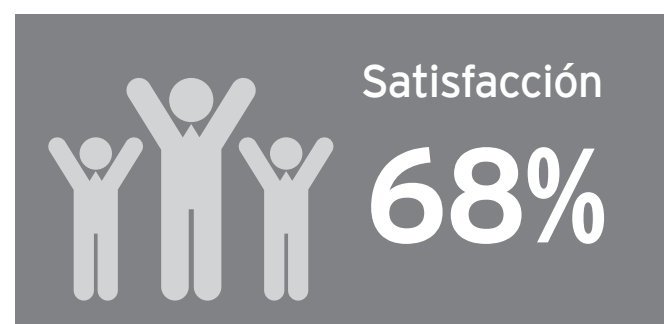
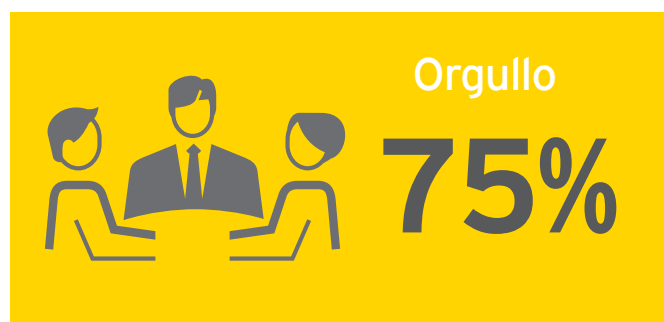


7.5 Gestión del Clima

Escuchar la opinión de los colaboradores constituye un elemento fundamental para ser mejor día a día. Para ello, EYA posee diferentes herramientas de gestión interna. Durante el FY2015 se ha llevado a cabo la encuesta "Global People Pulse" (realizada bianualmente, intercalándose con el "Global People Survey").

Esta herramienta permite conocer el nivel de satisfacción general del empleado y contribuye al área de Recursos Humanos a seguir estableciendo políticas e iniciativas que favorezcan la "Construcción de un mejor entorno de trabajo".

Del total de los encuestados:



7.6 Eventos de Integración

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: con motivo de festejo por los nuevos graduados, se ha realizado un brindis y se han entregado regalos a cada uno de ellos.

Fiesta de Fin de Año: en el mes de diciembre se ha llevado a cabo la fiesta de Fin de año de la Firma en donde se celebraron los logros obtenidos durante el FY 2015.

Agasajo 25 años en la Firma: 3 colaboradores que cumplieron 25 años en la Firma tuvieron la oportunidad de compartir junto a sus compañeros de trabajo, el festejo de aniversario en la Firma organizado por EY. Asistieron un total de 53 personas.

Campeonatos de integración: al igual que el año pasado, se ha llevado a cabo un campeonato de fútbol interno tanto masculino como femenino. Durante el FY 2015, participaron 392 empleados, conformando un total de 34 equipos.

Día del niño en EY: en el mes de agosto, 577 personas, entre empleados e hijos de colaboradores de EY, asistieron a la obra de teatro "Cancheritos hasta el fin" en Paseo La Plaza con motivo de celebración del día del niño.

Nuestros Hijos de Fiesta: Como todos los años se invitó a los hijos de nuestros colaboradores de la Firma, de hasta 12 años, a visitar la oficina junto a sus papás y disfrutar de distintas actividades programadas como stands de maquillaje, shows de magia, fotos con Papá Noel, entre otras. Concurrieron cerca de 300 niños.

Evento Instructores Internos: La Firma realiza todos los años un evento con los instructores internos, para agradecerles por dedicar su tiempo y esfuerzo en pos del desarrollo de los demás empleados de la Firma.



8

Clientes

El compromiso de EYA con la gestión y calidad alcanza diferentes grupos de interés abarcando un mercado diverso: compañías de diferentes rubros, tamaño, metas y objetivos.

Así, tal como lo define la Visión 2020, la Firma valida el compromiso de brindar un servicio excepcional y de alta calidad a sus clientes, mostrando profesionalismo y seriedad a la hora de trabajar. En la actualidad, la Firma cuenta con 2.057 profesionales a nivel local, al servicio de 1736 clientes.

EYA colabora en la construcción de un mercado transparente, confiable y flexible, acorde al actual contexto de permanente cambio. Para ello, cuenta con un proceso de evaluación de Calidad en el Servicio (ASQ, por sus siglas en inglés) que le permite:

- ▶ Chequear el desempeño en relación a las expectativas.
- ▶ Entender los problemas y las estrategias del cliente.
- ▶ Comprender mejor la agenda del cliente.
- ▶ Desarrollar planes de acción bien coordinados.
- ▶ Construir una relación fuerte con el cliente a largo plazo, de alto impacto.

En el FY 2015 la calificación del nivel de satisfacción fue de 4,66 / 5 puntos.

2057



profesionales
a nivel local,
al servicio de

1736
Clientes



8.1 Líneas de servicio

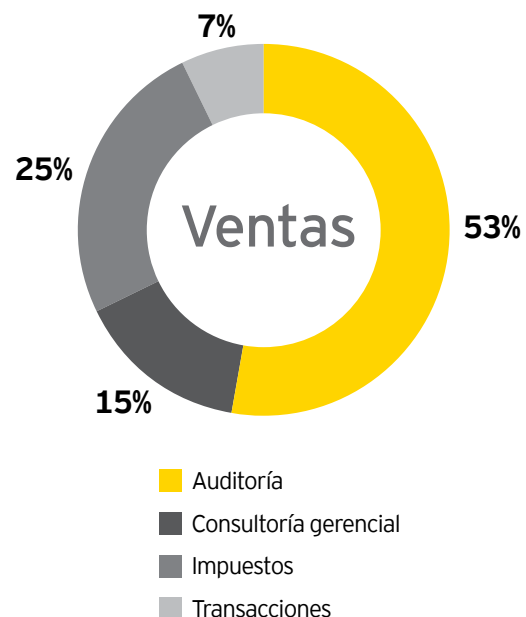
EYA brinda servicios profesionales dentro de sus cuatro principales líneas de negocio:

- ▶ **Auditoría**
- ▶ **Consultoría Gerencial**
- ▶ **Transacciones**
- ▶ **Impuestos**

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.

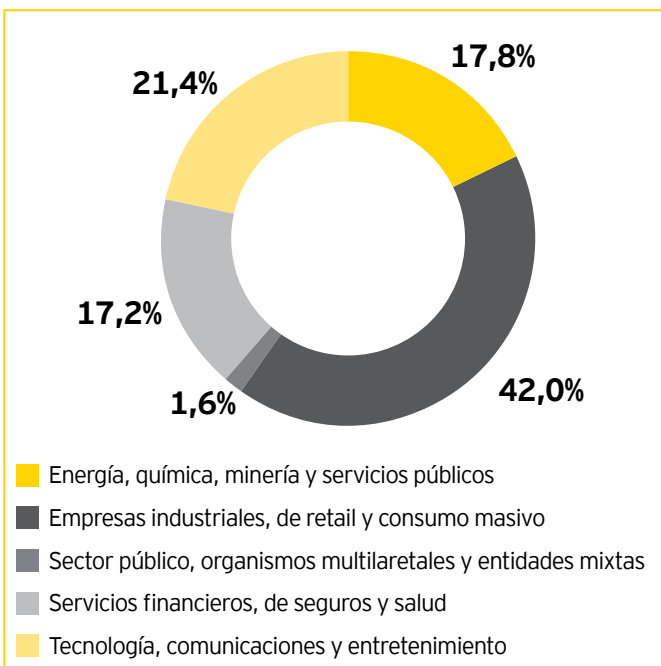
Asimismo, dada su amplia trayectoria de trabajo, EYA permite brindar servicios profesionales a compañías de diferentes rubros. Los servicios especializados para cada objetivo y meta diferente hacen a la calidad y excelencia de su trabajo.

Porcentaje de Ventas según líneas de servicios





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



8.2 Acciones en la cadena de suministro

G4-12; G4-HR5; G4-HR6; G4-HR10; G4-HR11; G4-SO9; G4 SO10; G4-EN22; G4-EN23; G4-EN32

EYA continúa implementando iniciativas para maximizar la eficiencia en la gestión de sus proveedores. Son instrumentos de su estrategia:

Código de Conducta para Proveedores

Establece requisitos y pautas de comportamiento para pertenecer a la cadena de abastecimiento de EYA. Exige compromisos en temas de:

- ▶ Medioambiente
- ▶ Diversidad e inclusión laboral
- ▶ Salud y Seguridad en el Trabajo
- ▶ Respeto a los DDHH erradicando el trabajo forzoso e infantil

De los 493 Proveedores, un 98% ha firmado el Código.

Termómetro de RSE

Consiste en un diagnóstico sencillo a partir de la evaluación del cumplimiento de los proveedores sobre temas relacionados a la sustentabilidad como:

- ▶ Certificaciones ambientales
- ▶ Inclusión y diversidad
- ▶ Trabajo forzoso
- ▶ Reportes de sustentabilidad

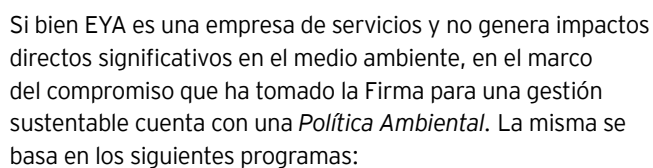
Firmantes del código de conducta

FY 2014: **88%**
FY 2015: **98%**

EYA ha realizado compras a un total de 26 ONG's, fundaciones y otros proveedores sociales.

| | FY 2014 | FY 2015 |
|-------------------------------|---------|---------|
| Proveedores sociales | 22 | 26 |
| Total de Compras responsables | 35 | 36 |

G4-EN1; G4-EN2; G4-EN3; G4-EN8



- ▶ Programa de optimización de recursos.
- ▶ Programa de separación de residuos.
- ▶ Programa de racionalización de energía, agua y gas natural.
- ▶ Programa de medición de Gases de Efecto Invernadero.

EYA está convencida que la estrategia referida al medio ambiente requiere del compromiso activo de toda su gente para lograr reducir el consumo de recursos y el impacto generado. Es por ello que busca fomentar la concientización a través de distintas actividades.

El programa consiste en la implementación de acciones que colaboren con el cuidado del medio ambiente y está destinado al público interno de EYA. Mediante las acciones mencionadas a continuación, se busca impulsar la sensibilización de nuestros colaboradores en cuanto a la optimización de los recursos:

- ▶ Reducción del uso de vasos descartables y reemplazo por tazas de cerámica y vasos de vidrio. Esta medida viene siendo implementada por EYA desde el año 2013, habiendo alcanzado una reducción del 54%.
- ▶ Eliminación de botellas de agua mineral para consumo interno y reemplazo por dispensers de agua y jarras de vidrio.
- ▶ Utilización de bolsas plásticas de alto porcentaje de biodegradabilidad.
- ▶ “Follow You Printing”: configuración de todas las impresoras de manera que cada empleado deba acercarse y registrarse para seleccionar qué trabajo imprimir, evitando así los olvidos involuntarios de impresiones que terminarían en los cestos de basura.
- ▶ Impresiones doble faz con el fin de disminuir la cantidad de papel empleado. La siguiente tabla muestra el consumo total y per cápita de papel por período:

26 | Reporte de Sustentabilidad EY Argentina | Año Fiscal 2015



**1 Kg/
persona**
Menos
de papel



- Utilización de papel fabricado con materia prima renovable.
- Implementación de cursos sustentables en todas las capacitaciones internas, cuyo material no se imprime sino que se comparte digitalmente.

Programa de separación de residuos

Hacia fines del FY15 se ha comenzado a implementar en las oficinas de EYA una nueva disposición de los recipientes de residuos señalizados, de manera de facilitar y promover la aplicación del criterio de separación de residuos seguido por la Firma.

Al momento, la prueba piloto alcanza al 35% de los pisos y consiste en el reemplazo de los recipientes individuales por recipientes de mayor tamaño, clasificados según: papel, botellas de plástico PET, tapitas plásticas y residuos orgánicos.

Se espera, para el próximo año, alcanzar el 60% de los pisos.

Reciclado

La Firma continúa implementando el programa, el cual tiene como objetivo la recolección de ciertos materiales utilizados en las oficinas que pueden ser destinados a reciclaje. Los materiales contemplados son aquellos productos obtenidos de la separación: papel, tapitas y botellas plásticas. La Fundación Garrahan recibe el papel y las tapitas, mientras que las botellas plásticas son recolectadas por recuperadores urbanos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.



Programa de racionalización de energía, agua y gas natural

EYA presta particular atención al consumo de recursos empleados para llevar adelante su actividad, entre ellos los servicios de energía eléctrica, gas natural y agua corriente.

Las siguientes tablas muestran los consumos totales y per cápita referidos a cada uno de los recursos mencionados.

Consumos totales por período.

| Período | Electricidad (kWh) | Gas natural (m3) | Agua (m3) |
|---------|--------------------|------------------|-----------|
| FY 2013 | 3.408.436 | 24.302 | 28.254 |
| FY 2014 | 3.552.164 | 15.188 | 34.344 |
| FY 2015 | 3.568.021 | 13.971 | 31.058 |

Consumos per cápita por período.

| Período | Electricidad (kWh/p) | Gas natural (m3/p) | Agua (m3/p) |
|---------|----------------------|--------------------|-------------|
| FY 2013 | 2.001 | 14 | 17 |
| FY 2014 | 1.984 | 8 | 19 |
| FY 2015 | 1.735 | 7 | 15 |

Programa de medición de Gases de Efecto Invernadero

G4-EN15; G4-EN16; G4-EN17; G4-EN18; G4-EN19

Continuando con la práctica llevada a cabo por EYA en los años anteriores, se ha realizado un inventario respecto de las principales fuentes de emisiones de la Firma.

El cálculo se realizó siguiendo los lineamientos del Protocolo del GHG publicado por The World Resources Institute (WRI) y World Business Council on Sustainable Development (WBCSD).

De acuerdo con este estudio, las emisiones se dividen en:

Scope 1: Emisiones Directas - Consumo de gas natural y viajes terrestres con autos de los colaboradores o rentados (contempla traslados a oficinas de clientes).

Scope 2: Emisiones Indirectas Controladas por la Firma - Consumo de energía eléctrica.

Scope 3: Emisiones Indirectas No Controladas por la Firma - Viajes aéreos y taxi.

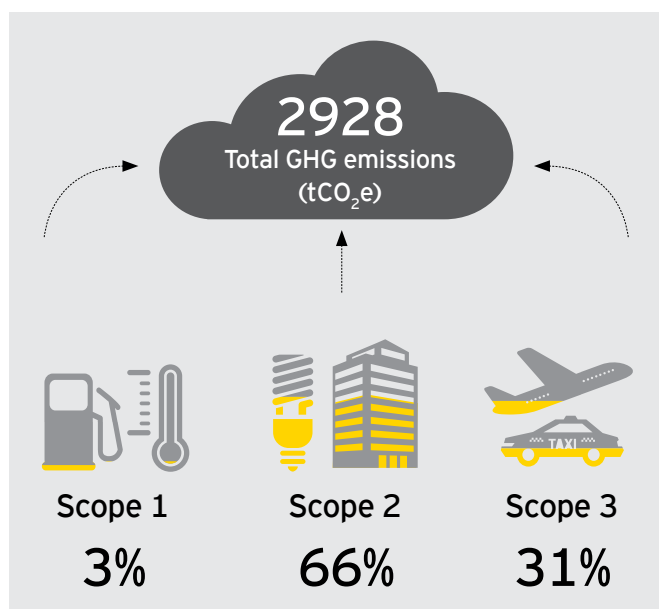
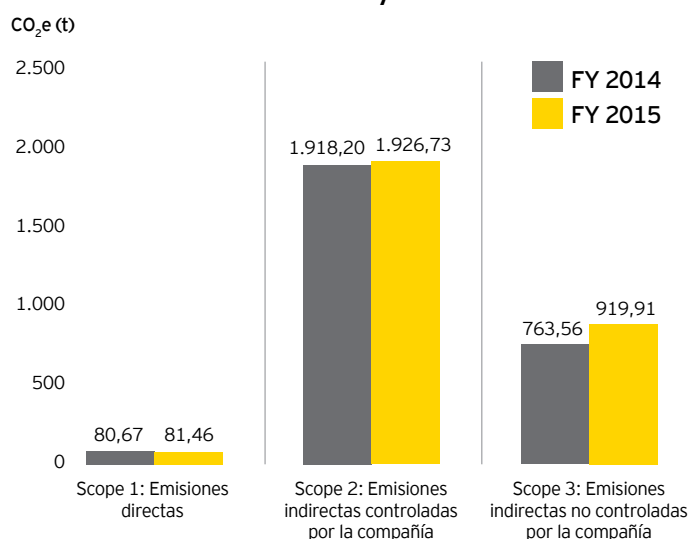


Gráfico comparativo por Scope FY14 y FY15



10

Relaciones con la comunidad

10.1 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, sean movilizadoras y alcancen el feedback positivo esperado.

El Plan de RSE de la Firma abarca dos tipos de programas de Voluntariado Corporativo: Voluntariado social y Voluntariado Profesional.

Voluntariado Social

Este voluntariado se nutre de actividades desarrolladas para contribuir al bienestar social y a la mejora de diferentes organizaciones sociales. Cualquier colaborador de la Firma puede participar de las actividades, sin importar su categoría profesional.



Banco de Alimentos: La Fundación tiene como fin gestionar la donación de alimentos y otros artículos de perfumería y limpieza a industrias alimenticias, clasificarlos y distribuirlos entre los sectores más vulnerables. EYA colabora con la Fundación Banco de Alimentos, una organización que funciona como nexo entre las empresas alimenticias y comedores. Durante el FY 2015, se realizaron varias jornadas en las que participaron 53 voluntarios.

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 en busca de un espacio de inclusión y diversión. En este FY se realizaron talleres de juegos, se trabajó con materiales reciclados y se organizó un show de magia y malabares. Durante el FY 2015, se realizaron 2 actividades (Diciembre 2014, Junio 2015) con 25 colaboradores de EYA.

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. Bajo esta iniciativa se concurre con los voluntarios para interactuar con los niños y familias, se llevó un show para compartir y los voluntarios prepararon un almuerzo a las familias presentes. Este año se alineó una de estas actividades con GIVE & GAIN, la Semana Internacional de Voluntariado Corporativo, donde se busca concentrar esfuerzos para movilizar y alcanzar a un mayor número de voluntarios. Durante el FY 2015 se realizaron dos actividades (Diciembre 2014 y Junio 2015) con la participación de 35 colaboradores de EYA.

Voluntariado Profesional

Consta de actividades que requieren de la experiencia y conocimiento de los profesionales de EYA. Pueden participar hasta 2 gerentes experimentados, contribuyendo con Organizaciones sin fines de lucro.

Durante el FY 15 un gerente senior, un director ejecutivo y un socio experimentado de la Firma, en conjunto con la Fundación Aportes de Gestión para el Tercer Sector, han estado colaborando en las ONGs Doncel y FADEPof, en donde han aplicado sus conocimientos profesionales y han participado en el desarrollo de las mismas. En total, han destinado 190 horas.


190
horas



Total horas destinadas a Voluntariado Social

| ACTIVIDAD | FY 2014 | FY 2015 |
|-----------------------|---------|---------|
| Banco de Alimentos | 504 | 424 |
| Apoyo Escolar | 128 | 200 |
| Casa Ronald Mc Donald | 150 | 280 |
| Total | 782 | 904 |



Estela Vogelmann
Senior IT Risk and
Assurance - LAFSA

Tuve el agrado de poder participar en dos actividades de voluntariado: Banco de Alimentos y Casa Ronald Mac Donalds. En la primera actividad, la mayor satisfacción fue haber trabajado en equipo de forma colaborativa, coordinándose las tareas que cada una tenía que hacer y sabiendo en qué parte de la cadena estábamos haciendo nuestro pequeño aporte. En cuanto a la segunda actividad, fue extremadamente gratificante sentir que con un esfuerzo tan pequeño de nuestra parte estábamos haciendo que un día de esos pequeños y su familia sea diferente sacándoles algunas sonrisas, animándolos a participar en las actividades...creo que ver las sonrisas en esos pequeños rostros es impagable. Sin lugar a dudas, creo que estás actividades renuevan el espíritu del día a día de cualquier persona dentro de nuestra empresa.



Jesica Solis
Asistente
Assurance-RCP

"En mi experiencia vivida como parte activa en RSE, valoro enormemente que EY aprecie a sus empleados, brindándonos soporte y ayuda continua. Realmente me siento completamente motivada y a gusto con las actividades de voluntariado realizadas por la firma. Las actividades de Responsabilidad Social agregan valor a nuestra labor diaria, permitiéndonos ser parte activa en el desarrollo de los distintos proyectos.

Participé en las actividades en la "Casa de Ronald McDonald". Mediante juegos, compartiendo momentos con magos, títeres o realizando un almuerzo con ellos en familia, logramos pasar jornadas hermosas y llenas de emoción.

También tuve la oportunidad de colaborar con el apoyo escolar "Buena Gente". Experiencia única sin dudas. Por último, fui parte del voluntariado corporativo realizado en la "Fundación Banco de Alimentos". En este caso, la colaboración no implica un contacto directo con los beneficiarios, sino que actuamos como nexo para que esos alimentos lleguen en tiempo y forma a las distintas familias y comedores que las necesitan. Estoy más que feliz por ser parte de esto, sabiendo que cada uno colaborando desde su simple lugar puede llegar a causar un impacto tan beneficioso y trascendente en la vida de muchísimas personas."



Natalia Scquizzato
Assistant Director
de Recruiting.

"Participé del programa de voluntariado profesional, como voluntaria en 2014 en Doncel, ONG dedicada a ayudar a jóvenes institucionalizados en su transición del sistema de protección estatal a su independencia. A lo largo de un año, trabajé junto a la Directora y otras personas del equipo, relevando, documentando, preguntando, acompañando en sus éxitos e incertidumbres.

Me enorgullece pensar que puedo aportar mi experiencia profesional a organizaciones que tanto lo necesitan y que no acceden fácilmente a este tipo de asesoramiento.

Con cada joven que consiguió un trabajo, o recibió capacitación para aumentar su empleabilidad gracias a la ayuda de Doncel, puedo sentir que hicimos la diferencia y que, EY y yo, pusimos nuestro grano de arena para hacer un mundo mejor."

10.2 Otras Acciones con la Comunidad

Horas Pro-bono

EYA se identifica con los objetivos de varias fundaciones a través de la asignación de sus profesionales:

- ▶ Fundación Ronald Mc Donald: **280** horas
- ▶ Cooperadora Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez: **309** horas
- ▶ Caritas: **357** horas.

Entrepreneur of the Year (EOY)

El 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 su compromiso y espíritu emprendedor.

En el marco de este programa, durante el FY 2015, de 14 proyectos presentados en la categoría social, fueron ternados como finalistas, la Fundación Enseña por Argentina, la Asociación Civil Madres del Dolor, y Proyecto Surcos. El proyecto ganador de este año fue la Fundación Enseña por Argentina.

Campañas comprendidas dentro de la Estrategia de RSE de EYA

- ▶ Campaña Nochebuena para todos: se armaron 32 cajas navideñas
- ▶ Campaña Leche y Pañales para el Hospital Ricardo Gutiérrez: se suministraron 116,80 kg de leche en polvo, equivalente a 876 litros y 4.000 pañales.

Este fue el resultado de la colaboración conjunta de los empleados y de la Firma, que como todos los años duplicó lo recaudado por la gente.

Socios por un día

En este FY, bajo este programa 3 chicos han sido recibidos por 3 socios de la Firma, que los acompañaron durante todo un día. Los socios a cargo del programa de este año fueron Pablo De Gregorio, Javier Sabin y Daniel Serventi.

Programa de Becas Asociación Civil Puentes

En el marco de este programa, uno de los dos chicos a quienes la Firma acompaña desde 2012, ha realizado con éxito dos pasantías.



La última estuvo directamente relacionada con sus conocimientos y formación como futuro profesional de ciencias económicas.

Tech Camp

Durante el FY15, EYA comenzó un nuevo proyecto en el área de Entrepreneurship. Trabajando conjuntamente con Vital Voices como socio estratégico, se seleccionaron 6 proyectos de emprendedoras dentro de 80 presentados, que participarán del programa. EYA les otorgará a las seis finalistas, 6 meses de Mentoring, con el objetivo de poder acompañarlas para que ellas puedan progresar en el desarrollo de su negocio.

En el mes de junio se realizó un desayuno en EYA, lo que posibilitó la interacción con las 6 emprendedoras y conocer sus proyectos. Este desayuno fue compartido también con el equipo de EYA encargado de los temas de entrepreneurship que lleva adelante la Firma.

EY Vantage Program

Este programa, anteriormente llamado “The Fellow Program” tiene el objetivo de colaborar con empresas en proceso de desarrollo. Cada gerente de distintas oficinas a nivel global (“fellow”) trabaja para un emprendedor asignado y a la par con un gerente local o “co-fellow” durante siete semanas del proyecto. Compañías que participan:

| Company | Vantage Advisors |
|--------------------|---|
| InvGate | Muqtadar Ahmed (TAS Manager, Chicago) |
| Restorando | Peter Albert (Assurance Manager, Toronto) |
| Oasis Collections | Juan Cantero (Assurance Manager, Los Angeles) |
| Segundo Hogar | Ryan Espinoza (TAX Manager, Los Angeles) |
| Ozono Producciones | Laura Gordon (CBS Assistant Director, San José, California) |

Otras iniciativas

Actualmente la Firma cuenta con 105 profesionales que son docentes en las universidades más importantes del país, con una mayor incidencia en la UBA, con un total de 58 docentes y ayudantes de cátedra. Algunas de las otras instituciones presentes son: UCA, UDESA, CAECE, ITBA, ITPA, Torcuato Di Tella, UAI, UCEMA, USAL, UNLP, INAP, Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Nacional de San Martín. Sumando aproximadamente un total de 9412 horas anuales de docencia.

“Día Internacional del Voluntario”

Desde el año pasado, el día 5 de Diciembre “Día Internacional del Voluntario” realizamos un evento de reconocimiento para todos los que participaron en las actividades de nuestro Programa de Voluntariado Social y Profesional.

11

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”.

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 | Principio de Pacto Global |
|--|---|--------------------|---|---------------------------|
| Contenidos básicos específicos | | | | |
| Economía | | | | |
| Desempeño económico | | | | |
| G4-EC1 | Valor económico directo generado y distribuido. | | 4.4 Desempeño económico | |
| 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 | |
| Presencia en el mercado | | | | |
| 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 |
| Medio Ambiente | | | | |
| Materiales | | | | |
| G4-EN1 | Materiales por peso o volumen. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| G4-EN2 | Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 8 |
| Energía | | | | |
| G4-EN3 | Consumo energético interno. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| Agua | | | | |
| G4-EN8 | Captación total de agua según la fuente. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| Emisiones | | | | |
| G4-EN15 | Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1). | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| G4-EN16 | Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2). | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| G4-EN17 | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3). | | 9. Desempeño ambiental | Principio 7 y 8 |
| G4-EN18 | Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 8 |
| G4-EN19 | Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. | | 9. Desempeño ambiental | Principio 8 y 9 |
| Evaluación ambiental de los proveedores | | | | |
| G4-EN32 | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales. | | 8.2 Acciones en la cadena de suministro | Principio 8 |
| G4-EN33 | Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto. | N/A | - | Principio 8 |
| Desempeño Social | | | | |
| Empleo | | | | |
| G4-LA1 | Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región. | | 6.3 Dotación | 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. | | 7.4 Compromiso | |
| G4-LA3 | Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo. | | 6.4.2 Equidad de género | Principio 6 |

| Relaciones entre los trabajadores y la dirección | | | |
|--|--|---|--------------|
| G4-LA4 | Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos. | Nota 6 | |
| Capacitación y Educación | | | |
| G4-LA9 | Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral. | 7.1 Capacitación | 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. | 7.2 Gestión del Desempeño | |
| G4-LA11 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional. | 7.2 Gestión del Desempeño | Principio 6 |
| Diversidad e igualdad de oportunidades | | | |
| 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. | 6.3 Dotación | Principio 6 |
| Igualdad de retribución entre hombre y mujeres | | | |
| G4-LA13 | Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad. | 6.4.2 Equidad de género | Principio 6 |
| Derechos humanos | | | |
| No discriminación | | | |
| G4-HR3 | Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | Nota 7 | Principio 6 |
| Trabajo infantil | | | |
| 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 |
| Trabajo forzoso | | | |
| 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 |
| Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos | | | |
| G4-HR10 | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos. | 8.2 Acciones en la cadena de suministro | Principio 2 |
| G4-HR11 | Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas. | 8.2 Acciones en la cadena de suministro | Principio 2 |
| Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos | | | |
| G4-HR12 | Número de reclamos sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación. | Nota 10 | Principio 1 |
| Sociedad | | | |
| Lucha contra la corrupción | | | |
| 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. | | Principio 10 |
| G4-SO5 | Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas. | Nota 11 | Principio 10 |
| Cumplimiento regulatorio | | | |
| G4-SO8 | Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa. | 4.4 Desempeño económico | |
| Evaluación de la repercusión social de los proveedores | | | |
| G4-SO9 | Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social. | 8.2 Acciones en la cadena de suministro | |
| G4-SO10 | Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas. | 8.2 Acciones en la cadena de suministro | |
| Responsabilidad sobre productos | | | |
| Privacidad de los clientes | | | |
| G4-PR8 | Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes. | 4.3 Valores de la compañía | |

Notas:

Nota 1: El 7,68% 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 65%.

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 FY2015.

Nota 11: Durante el FY 2015, 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.

