



Building a better
working world

Como se preparar para o futuro em um mundo em transformação?

EY Brasil | Relatório Anual 2018



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.
E melhor se torna o mundo de negócios.



sumário

| | |
|---|----|
| Apresentação | 03 |
| Mensagem do Presidente | 05 |
| Destaques | 06 |
| Prêmios e reconhecimentos | 07 |
| Proposta de geração de valor | 08 |
| Nosso modelo de negócios | 09 |
| Histórias de 2018 | 10 |
| Desenvolvimento do negócio e inovação | 11 |
| Ética e integridade | 13 |
| Diversidade e inclusão | 17 |
| Atração, desenvolvimento e retenção de talentos | 20 |
| Diálogo e transparência | 23 |
| Sobre o Relatório | 27 |
| Índice GRI | 33 |
| Informações corporativas | 90 |

As melhores perguntas

As fotos utilizadas neste Relatório fazem parte de uma campanha da EY Brasil para inspirar seus públicos em temas relevantes no ambiente de negócios, como inovação, digitalização, inteligência artificial, novas relações de trabalho, o propósito além do lucro e a importância da diversidade e da inclusão.

Acreditamos que fazer as melhores perguntas é a melhor maneira de navegar pelos desafios e oportunidades de um mundo em constante transformação.

Apresentação

Bem-vindo ao Relatório Anual 2018 da EY Brasil. Nesta edição apresentamos os principais fatos e indicadores do ano fiscal 2018, que compreende o período de 1º de julho de 2017 a 30 de junho de 2018 (GRI 102-50). Alguns fatos ocorridos antes ou depois desse período foram incluídos por serem considerados importantes para o entendimento do nosso relato.

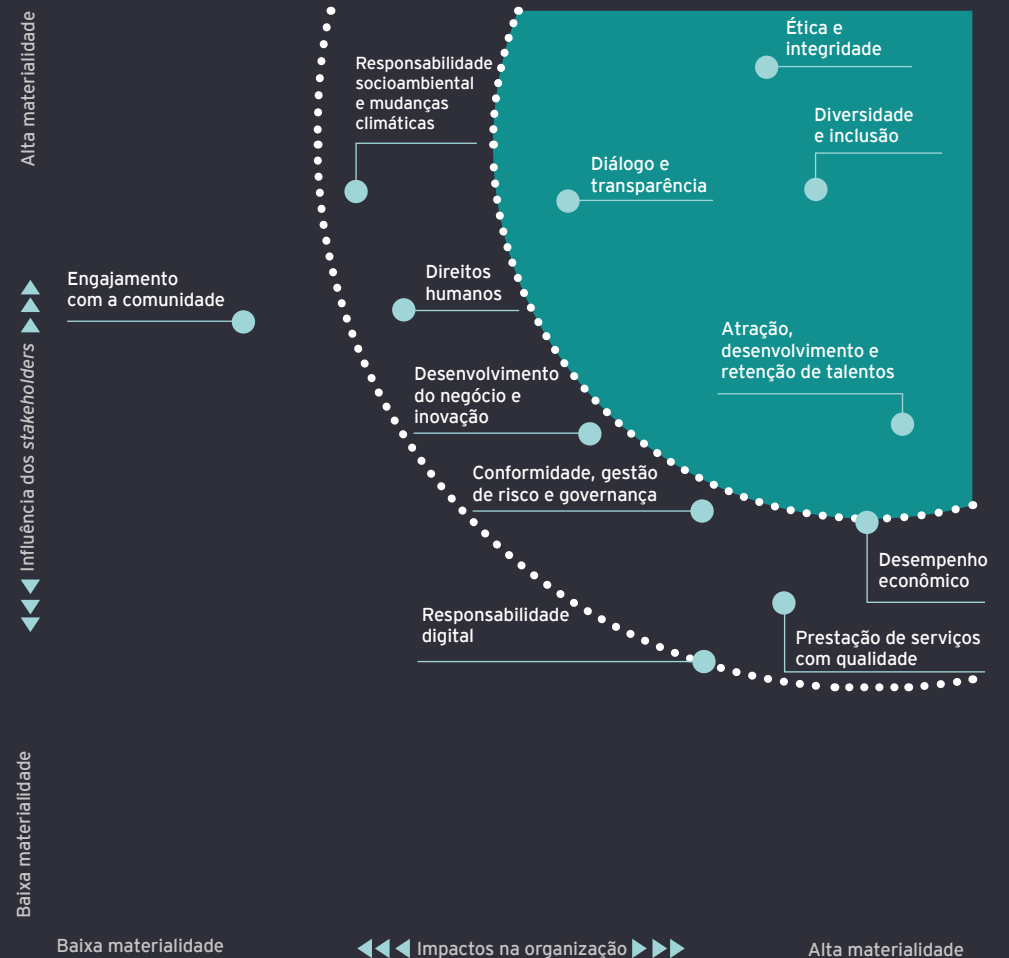
Nesta publicação, dirigida aos públicos que buscamos engajar - nossos colaboradores, clientes, empreendedores, fornecedores, bolsa de valores, associações, órgãos reguladores e instituições do terceiro setor (GRI 102-40) -, pretendemos prestar contas de nossas ações e intenções,

contextualizando-as em relação a nossas estratégias de negócios e ao nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor.

O formato e o conteúdo deste relatório estão alinhados com as diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC) e da Global Reporting Initiative (GRI), esta última na sua versão Standards.

Assim sendo, a narrativa desta publicação foi organizada em torno dos temas de alta materialidade apontados por nossos *stakeholders* em estudo realizado em 2018 (conheça mais detalhes da consulta no capítulo *Sobre o Relatório*).

Temas relevantes para a EY Brasil (GRI 102-47)





Para cada um desses temas, representados em capítulos, apresentamos nosso posicionamento e cases ilustrativos de nossas práticas relacionadas. Essas histórias de 2018 tornam nossos impactos palpáveis ao longo de todo o relatório, ora como citações no corpo do texto principal, ora como blocos de destaque.

Desde outubro de 2016 a EY Brasil é signatária do capítulo brasileiro do Pacto Global (GRI 102-12). Portanto, conectamos as histórias e seus indicadores aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS).

Os ODS apresentam metas para uma ação mundial para eliminar a pobreza e oferecer uma vida digna a todos, respeitando os limites do planeta. São uma fonte de transformação estratégica, criação de vantagens competitivas e desencadeamento do potencial de mercados novos e emergentes que orientam não só os governos, mas as empresas e a sociedade.

A ONU construiu um passo-a-passo chamado SDG Compass para apoiar a adoção das metas:

Entendendo os ODS | Definindo prioridades | Estabelecendo metas | Relato e comunicação | Integração

Considerando aspectos estratégicos globais e locais da empresa, assim como aspectos materiais para o Brasil, chegamos a quatro ODS prioritários:



Os assuntos destacados nesta edição do relatório perpassam todos os ODS prioritários em pelo menos uma de suas respectivas metas. No Índice Remissivo, fazemos a referência direta de cada ODS aos indicadores GRI, quando aplicável.

Mensagem do presidente

(GRI 102-14/ 102-15)

A EY Brasil definiu quatro vetores de atuação prioritários para o ano fiscal de 2018: inovação, engajamento, crescimento e lucratividade. Assim, aproveitarei este espaço para fazer um balanço de nosso desempenho nesses aspectos.

Para potencializar a materialização do nosso conhecimento em melhores serviços para nossos clientes, desde 2015 a EY Brasil intensificou seus investimentos em inovação. Esse processo envolveu a criação de um Centro de Inovação, a realização de workshops, a capacitação de nossas equipes e a contratação de especialistas. Em 2018, esse trabalho culminou na inauguração no Brasil do *wavespace*, uma rede global de centros de inovação colaborativa da EY que permite que nossos clientes explorem, em conjunto com nossos profissionais, as principais possibilidades da inovação e da transformação digital dos negócios.

Assim, conseguimos disseminar a mentalidade inovadora em nossa empresa,

impulsionando a oferta de soluções de ponta em *blockchain*, *analytics*, auditoria digital e outras áreas em desenvolvimento na Indústria 4.0. Sem dúvida, a inovação já é parte da cultura organizacional da EY Brasil, mas isso somente fará com que continuemos essa jornada sem descanso.

Para nos mantermos sempre à frente, crescendo com lucratividade e oferecendo soluções de qualidade a nossos clientes, precisamos de profissionais engajados, que vivenciem nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor – que significa, entre outras coisas, um mundo mais eficiente e inclusivo. Dentro de casa, damos o exemplo com políticas de inclusão de profissionais mulheres, PCDs, LGBTQs+ e afrodescendentes (GRI 102-35/ 102-36/405-2). Isso é nossa obrigação como empresa ética, mas também faz parte de nossa visão sobre a importância da diversidade para a criação de soluções e serviços de nível superior (GRI 405-1).



Em termos de crescimento, tivemos um avanço de 5,6% em relação ao ano fiscal anterior. O resultado, embora seja bom frente à crise econômica que vivenciamos, ficou aquém da nossa meta original. Por outro lado, o perfil de nossa receita revelou que estamos conectados com as necessidades – atuais e futuras – de nossos clientes, em transformação rápida pela crescente digitalização nos processos industriais e de serviços. Nosso capital humano, portanto, nos possibilita a geração de receitas maiores nos próximos anos.

Já em relação à lucratividade da EY Brasil, o ano fiscal de 2018 superou nossas expectativas. Isso foi consequência das medidas de eficiência de custos diretos e indiretos que adotamos nos últimos anos, liberando importantes recursos para novos investimentos nos nossos negócios e pessoas.

Para o futuro da EY Brasil, estou muito otimista. A economia brasileira está retomando sua trajetória de crescimento e atratividade de investimentos. Estes fatores, combinados com a intensa transformação digital, abrem espaço para novas oportunidades em todos os setores da economia. Independentemente disso, nossa organização tem muito espaço, e capacidade, para conquistar novos projetos e clientes.

Acredito que estamos muito bem posicionados para este novo ciclo de negócios. Nos últimos anos, demonstramos resiliência diante do cenário econômico adverso e mantivemos os investimentos em pessoas, inovação, produtividade e tecnologia. Somado aos esforços contínuos de integração entre nossas diversas linhas de negócios e geografias, isso deixa a EY Brasil bem posicionada para continuar exercendo um impacto positivo em seus públicos de interesse.

Nas próximas páginas, você encontrará histórias que mostram como esse impacto acontece na prática. Espero que elas sejam tão inspiradoras para você como são para nós.

Luiz Sérgio Vieira Filho
Presidente da EY Brasil

Destques

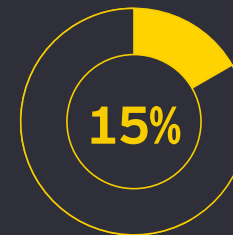
ANO FISCAL 2018 (JULHO DE 2017 A JUNHO DE 2018)

R\$ 1,5 bilhão

em receitas, aumento de 5,6% em relação ao ano fiscal anterior. (GRI 102-7/ 201-1)



de aumento da receita em consultoria. (GRI 201-1)



de aumento da receita em transações corporativas. (GRI 201-1)

299 mil

horas de treinamentos a funcionários, uma média de 65 horas por funcionário. (GRI 404-1)

4.915 | colaboradores em 15 escritórios. (GRI 102-7/ 102-8)

12.137 | projetos de 5.062 clientes. (GRI 102-7)

18

contratos assinados com a administração pública por meio de processos licitatórios. (GRI 102-7)



1,6 milhão de page views em **ey.com.br**

130 mil seguidores no LinkedIn.

3.996

citações na imprensa como fonte de conhecimento.

Prêmios e reconhecimentos



- ▶ A EYU foi eleita pela terceira vez a **melhor universidade corporativa do ano** pelo Cubic Awards, prêmio internacional concedido pela Corporate Learning Network, dos EUA.
- ▶ O Guia Exame de Sustentabilidade 2017 elegeu a EY a **empresa mais sustentável do setor de Consultoria, Serviços e TI**.
- ▶ A EY foi uma das três empresas finalistas do **Prêmio Inbrasc 2017** na categoria de empresas fornecedoras de soluções em compras, logística e planejamento.
- ▶ O Prêmio Confab 2017 reconheceu a EY como **Fornecedor do Ano** na categoria Consultoria Tributária.
- ▶ A revista *Exame* e a Women in Leadership in Latin America concederam à EY os prêmios de **Melhor Empresa no Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal e Melhor Empresa de Consultoria em Liderança Feminina**.
- ▶ A EY foi reconhecida pela Global Investigation Rewards (GIR) como uma das **100 líderes mundiais com as melhores práticas, ferramentas e pessoas para lidar com investigações sofisticadas** em países e indústrias.
- ▶ A pesquisa Universum Brasil 2018 colocou a EY entre os **30 empregadores mais admirados do Brasil** segundo a opinião de estudantes da área de negócios.
- ▶ A EY Global foi eleita **um dos melhores lugares do mundo para se trabalhar** pela organização Great Place to Work.
- ▶ Pelo terceiro ano consecutivo, a EY Global foi escolhida a **empresa de serviços profissionais mais atrativa do mundo**, de acordo com a Universum.
- ▶ A SAP, líder global em softwares de gestão, premiou a EY Brasil como **Top Influencer Partner of the Year**.
- ▶ A EY Brasil foi reconhecida, pela segunda vez, pelo **Programa Pró-Ética**, promovido pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União.
- ▶ A revista *Consulting Magazine* concedeu à EY o Prêmio de Excelência em **Investimento Comunitário e Social** pela iniciativa Olympic Legacy Volunteer Program.

Proposta de geração de

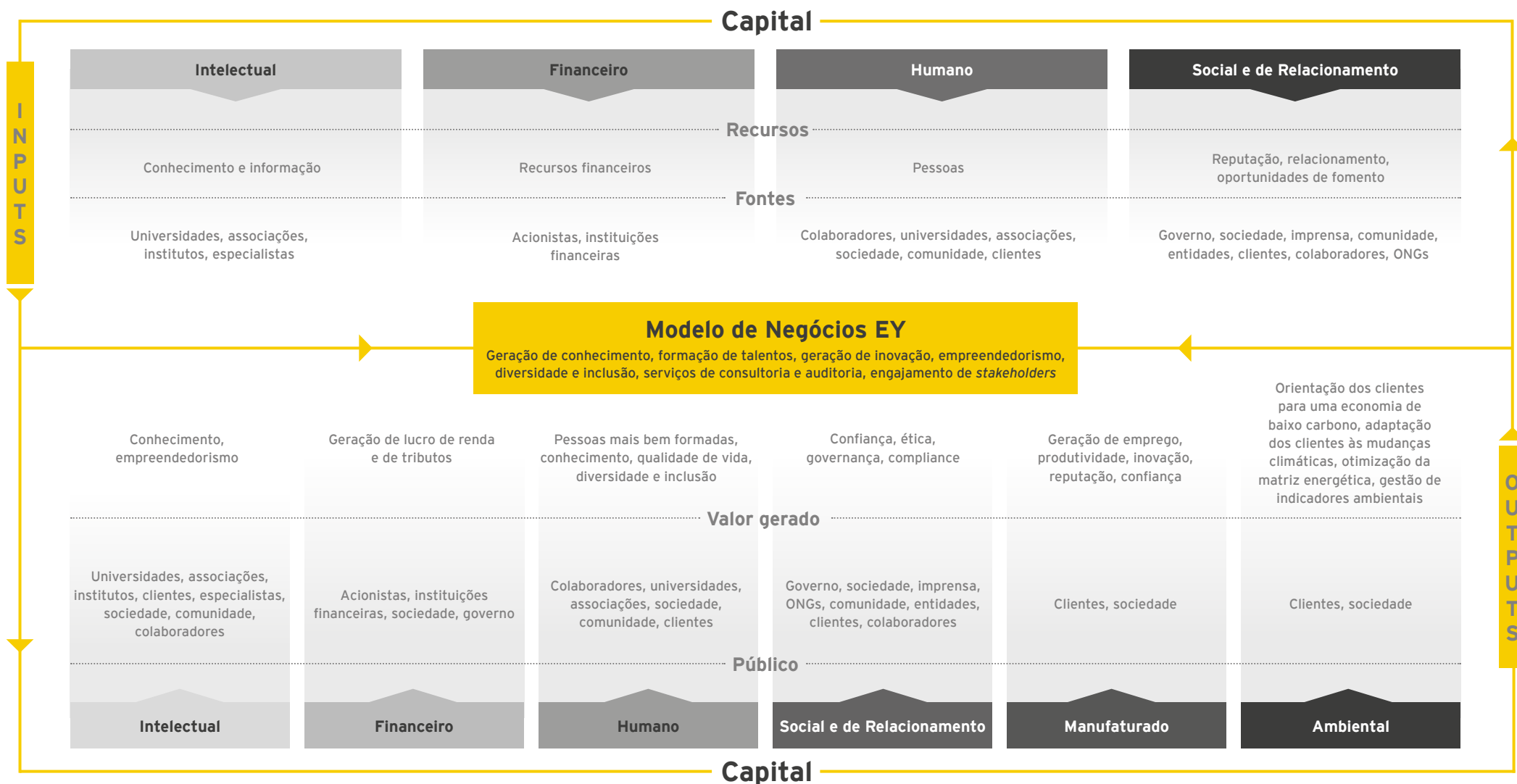
valor



Nosso modelo de negócios

Globalmente, a EY tem um propósito muito claro: construir um mundo de negócios melhor (GRI 102-16). A organização busca realizar esse propósito por meio de seus serviços a clientes da indústria, do comércio e de serviços. A EY atende clientes de todos os setores da economia com serviços de auditoria, consultoria, impostos e transações corporativas integrados e direcionados a enfrentar seus desafios de negócios.

Buscamos ajudar as organizações a prosperar em um mundo repleto de complexidades e oportunidades sem precedentes. Trabalhamos para que nossos clientes identifiquem e se beneficiem de oportunidades de crescimento, otimização, proteção e transformação dos seus negócios (GRI 203-1). O impacto de nossa atuação se materializa no capital intelectual gerado por nossas atividades, aplicado nos projetos e nas causas em que nos envolvemos. A figura abaixo representa nosso modelo de negócio:



HISTÓRIAS de 2018

Nos capítulos a seguir, confira histórias de atuação da EY Brasil relacionadas aos temas materiais identificados por seus públicos de interesse.



Desenvolvimento do negócio e inovação

Estamos em plena Era da Transformação, como a EY chama o rápido e disruptivo processo de digitalização da sociedade e a consequente mudança no modo como as pessoas, empresas e outras organizações interagem. Nesse contexto, a inovação se torna, a cada dia, um valor cada vez mais importante em nosso modelo de negócios. O sucesso de nossos clientes - e, por consequência, de nosso negócio - depende da capacidade de identificar tendências e encontrar soluções para os problemas de nossos clientes que se alinhem a essas tendências. Em suma, a EY se manterá relevante no mercado se preservar a capacidade de inovar.

Por isso, desde 2015 a EY Brasil estruturou e sistematizou processos de inovação na sua rotina de trabalho. Naquele ano criamos o Centro de Inovação, cuja missão é liderar e coordenar as atividades inovadoras na empresa. Essa missão é realizada por meio de projetos conjuntos com as linhas de serviço a clientes e também com ações de promoção de uma cultura inovadora.

Durante o ano fiscal 2018, o Centro de Inovação realizou dezenas de atividades, como, por exemplo, o desenvolvimento de um *chatbot* para apoiar as atividades de auditoria de fundos de investimento e a colaboração com a equipe de consultoria em Impostos para a construção de protótipos funcionais de validação, algoritmos de coleta de dados e aprendizado de máquina (*machine learning*). Outra ação de destaque do Centro foi a promoção de 22 encontros de discussões de temas de transformação digital, tais como computação em nuvem, inteligência artificial, *blockchain* e robotização.

Em 2018, o processo de incorporação da inovação como um valor da cultura organizacional da EY foi intensificado com a inauguração do *wavespace*, um centro de imersão em tecnologias disruptivas e metodologias de co-criação (ver *história abaixo*).



A EY se manterá relevante no mercado se preservar a capacidade de inovar.

Imersão com foco em soluções (GRI 203-1) (Capital Intelectual)

A inauguração do *wavespace* potencializa a metodologia de trabalho de inovação e transformação de negócios da EY Brasil



Desafio EY: Ajudar os clientes a vivenciar os desafios e as possibilidades da Era da Transformação.



Linha de Serviço: Todas.



Solução encontrada: Inauguração do *wavespace*, espaço concebido para a imersão em novas tecnologias e desafios de negócios.

A sociedade está tão complexa, e os desafios da revolução digital são tantos, que não basta mais se informar para tomar decisões estratégicas. Hoje, é preciso se colocar na posição dos clientes, fornecedores e funcionários para entender seus pontos de vista. É necessário, também, experimentar as diversas ferramentas tecnológicas à disposição. Percorrendo essas etapas, aumentam muito as chances de um produto, serviço ou processo atingir seu objetivo de negócio.

Essa é a visão do novo – e revolucionário – centro de interação da EY Brasil,



Em apenas três meses de atuação, o *wavespace* já havia realizado mais de 70 sessões de imersão, com clientes e funcionários de todas as linhas de serviço da EY Brasil

o *wavespace*, inaugurado em 2018. Concebido para oferecer experiências de imersão para clientes, e profissionais da empresa, o *wavespace* reúne uma equipe de dez especialistas em processos de inovação, como *design thinking*, e desenvolvimento de tecnologias, como robotização de processos, realidade aumentada e inteligência artificial, que prepara sessões sobre os mais variados desafios de negócios.

Uma amostra dessa metodologia de trabalho foi realizada em sessão que reuniu cerca de 30 pessoas da diretoria de operações de um grande cliente da EY Brasil. O desafio proposto era a implantação da nova estratégia digital dessa empresa. Por isso, os participantes foram convidados a experimentar todos os momentos de interação com clientes, utilizando 15 ferramentas tecnológicas

diferentes para entender, na prática, como seus produtos eram “descobertos” na web, o que acontecia quando um produto apresentava defeito ou como seus clientes interagiam nas redes sociais. O resultado foi um grupo que declarou ter aprendido como é, de fato, ser atendido pela empresa.

Em outra sessão realizada no *wavespace*, os clientes se depararam com um protótipo de caminhão de entrega de alimentos refrigerados. A intenção ali era experimentar a aplicação de *blockchain*, tecnologia de registros de transações descentralizados, na prevenção de fraudes durante a operação de distribuição da empresa. A demonstração suscitou discussões sobre os processos e a infraestrutura do cliente, isto é, a tecnologia foi usada como uma ferramenta para a solução de problemas reais do negócio.

Em apenas três meses de atuação, o *wavespace* já havia realizado mais de 70 sessões de imersão, com clientes e funcionários de todas as linhas de serviço da EY Brasil. Neste último caso, um dos exemplos foi da equipe de *supply chain* da empresa, que se instalou por uma semana no espaço para reformular sua oferta de serviços, tornando-a mais alinhada às demandas da digitalização.

O EY *wavespace* Brasil integra uma rede global de centros de inovação colaborativa lançada em março de 2017, com mais de 20 centros de crescimento e inovação localizados em unidades da empresa em cidades como Nova York (EUA), Amsterdã (Holanda), Cidade do México e Trivandrum (Índia). Em São Paulo se localiza o *hub* da região América Latina Sul, conectado diretamente a “salas-espelho” com sistemas avançados de comunicação em Buenos Aires e Santiago.

Ética e integridade (GRI 102-11/102-16/ 102-17/ 102-30/103-2/103-3/ 205-2)

A EY mantém um sólido compromisso com a ética e a integridade perante seus profissionais, clientes, fornecedores e demais públicos. Desde 2015 temos nosso próprio programa de integridade, contando com políticas, procedimentos, controles e planos de ação efetivos que possibilitam continuarmos contribuindo para a melhoria do nosso ambiente corporativo, tornando-o cada vez mais harmonioso, seguro e ético.

Com a prestação de serviços diretamente relacionados à conformidade e à postura ética de organizações e pessoas, entre eles auditoria e investigação de fraudes, a empresa reforça a cada dia o compromisso de preservar a integridade também nas relações com seus clientes.

A EY também trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção, como as colaborações com o Fórum Econômico Mundial e a Transparência Internacional.

Temos como princípio fundamental a tolerância zero em relação a práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação. Adotamos duas regras anticorrupção: a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY está comprometida, ainda, a adotar ações adequadas nos casos de identificação de corrupção, incluindo a denúncia ao departamento governamental competente, à agência reguladora ou à autoridade policial, além da tomada de ação disciplinar interna em relação aos profissionais envolvidos e rescisão de contratos com terceiros.

Todos os profissionais da empresa têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações reflitam nossos valores sempre que nos depararmos com uma questão ética. Isso é confirmado formalmente, todos os anos, por meio de um termo de ciência e concordância com o Código de Conduta Global EY.

Na EY mantemos registros transparentes e completos de todas as transações efetuadas e exigimos que nossas equipes sigam os controles, as práticas e os procedimentos internos, além de normas e regulamentações aplicáveis à divulgação de informações contábeis e financeiras.

Para reforçar sua política anticorrupção e minimizar o risco da ocorrência de desvios de conduta, desde 2014 a EY Brasil mantém um Comitê de Ética e Conformidade que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da empresa. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo.

Em casos de suspeita de práticas ilícitas, a EY Brasil oferece os seguintes canais de denúncias: contato direto com as lideranças; Talent Team; Departamento Jurídico; Comitê de Ética e Conformidade; e Canal EY/ Ethics Hotline. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.



Temos como princípio fundamental a tolerância zero em relação a práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação.

Em um mundo de negócios ético, a confiança é a moeda mais valiosa?

Integridade e transparência são valores que permeiam a EY e seus serviços aos clientes.



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.
E melhor se torna o mundo de negócios.



Com ética não se brinca (Capitais Intelectual; e Social e de Relacionamento)

A atuação da EY Brasil na adoção de boas práticas de integridade e transparência é reconhecida em premiações sobre o tema



Desafio EY: Contribuir para um ambiente de negócios mais ético.



Linha de Serviço: Todas.



Solução encontrada: Estruturar boas práticas internas e apoiar os clientes em iniciativas relacionadas ao tema, reforçando a posição da EY de referência no mercado.

Um dos maiores impactos da atuação da EY Brasil é sua contribuição para que os clientes adotem práticas de integridade, ética e transparência. Esse trabalho envolve todas as linhas de serviço da empresa, mas principalmente as atividades relacionadas aos serviços de auditoria, nos quais se busca aprimorar os processos de governança, *compliance*, prevenção de fraudes e reporte de informações.

Prova do papel fundamental da EY Brasil no desenvolvimento desse tema é o fato de que, entre as companhias reconhecidas pelo Troféu Transparência, oferecido pela Associação Nacional dos Executivos de



Grande parte das companhias reconhecidas pelo Troféu Transparência é cliente de auditoria da EY

Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac), grande parte delas é cliente de auditoria da empresa. Na edição de 2018 do troféu, sete das 24 companhias premiadas tiveram suas demonstrações financeiras auditadas pela EY - e outras duas haviam sido auditadas no ano anterior pela empresa. Segundo a Anefac, na história de 22 anos do troféu, essa foi a primeira vez que uma empresa de auditoria teve tantos clientes premiados.

O Troféu Transparência é o único do Brasil com o objetivo de reconhecer e homenagear as companhias que possuem as melhores práticas de transparência em informações contábeis, publicadas ao mercado por meio de suas demonstrações

financeiras. As ganhadoras são contempladas após a análise de mais de duas mil demonstrações financeiras. Entre os critérios de classificação estão a qualidade e o grau das informações contidas nas demonstrações e notas explicativas, a transparência das informações prestadas, a qualidade e consistência do relatório de administração e a aderência aos princípios contábeis no exercício do ano anterior à premiação.

Por ter se destacado no apoio a essas boas práticas, a EY foi convidada pela Anefac a mediar a mesa de discussões sobre "Análise de Informações do Balanço" durante o 1º Meeting Day do Prêmio Troféu Transparência, evento em que as

empresas vencedoras apresentaram seus cases das ações de transparência mais relevantes no último período e que fizeram e fazem diferença na gestão.

Mobilização interna, reconhecimento externo

Mas é claro que, antes de sugerir aos seus clientes a adoção de boas práticas relacionadas à ética, integridade e transparência, a EY Brasil faz a lição de casa. A estruturação do tema dentro da organização foi reforçada em 2014, ano em que começou a vigorar a Lei Federal nº 12.846, conhecida como Lei Anticorrupção. Essa lei trata da responsabilização objetiva administrativa e civil de empresas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, e foi um marco de indução de boas práticas na relação entre governos e empresas privadas no Brasil.

Naquele ano, a EY Brasil constituiu seu Comitê de Ética e Conformidade, cuja principais atribuições são: promover o respeito ao Código de Conduta global e às políticas internas da organização; propiciar um ambiente de trabalho mais transparente e íntegro; manter sistemas efetivos de controle sobre as

políticas e o Código de Conduta; criar e estabelecer padrões de transparência no relacionamento entre EY e governo, incluindo um mapeamento dos riscos associados a esses relacionamentos; gerir as denúncias internas de desvios de conduta; promover treinamentos sobre esses temas entre todos os seus profissionais; e realizar iniciativas de comunicação interna sobre diversos aspectos do tema.

Em 2017, essas práticas levaram a EY a ser aprovada no Programa Empresa Pró-Ética, promovido pelo Ministério da Transparência e pela Controladoria Geral da União (CGU). O objetivo do programa é fomentar a adoção voluntária de medidas de integridade pelas empresas por meio do reconhecimento público daquelas que, independentemente do porte e do ramo de atuação, mostram-se comprometidas com iniciativas voltadas à prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

No ano em questão, 375 empresas, de diversos ramos de atuação, inscreveram-se no programa e foram avaliadas em seis áreas: comprometimento da alta direção e compromisso com a ética; políticas e procedimentos; comunicação

e treinamento; canais de denúncia e remediação; análise de risco e monitoramento; e transparência e responsabilidade social. Após seis meses de verificação, foram aprovadas apenas 23 empresas de todo o Brasil, sendo que a EY foi a única empresa de consultoria e auditoria reconhecida.

Além de adotar práticas rigorosas internamente e na prestação de serviços a clientes, a EY Brasil também procura partilhar seu conhecimento e promover o avanço do debate nessa área por meio da participação em fóruns externos, em âmbito local e internacional. Com o propósito de fortalecer os padrões de governança corporativa no ambiente de negócios, a empresa é membro ativo da International Corporate Governance Network e, localmente, integra o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Também atuamos para aumentar a transparência das organizações e a qualidade de seus reportes por meio da participação ativa em entidades que definem padrões no mercado, como a Federação Internacional de Contadores (Ifac), o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) e o Conselho Federal de Contabilidade (CFC). (GRI 102-13)



“

Além de adotar práticas rigorosas internamente e na prestação de serviços a clientes, a EY Brasil também procura partilhar seu conhecimento e promover o avanço do debate nessa área.

Diversidade e inclusão (GRI 203-1/ 405-1/ 103-2/103-3)

A atuação global da EY e nossos clientes de perfil também global exigem que tenhamos uma equipe diversa em termos de gênero, raça, religião, orientação sexual, identidade de gênero e deficiências. Acreditamos que a diversidade estimula a inovação e novas maneiras de resolver problemas. Por isso, a EY Brasil mantém uma cultura organizacional inclusiva para que seu potencial de entrega seja plenamente realizado.

Como diversidade e inclusão são valores fundamentais para o desenvolvimento do nosso negócio, e também para todos os nossos profissionais, valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas. No ano fiscal 2018, contávamos com 214 profissionais com deficiência e 164 afrodescendentes, enquanto as mulheres representavam cerca de 50% de nossa equipe.

A inclusão de profissionais com deficiência, mulheres e LGBT+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros) é estimulada por meio de uma série de iniciativas e programas (ver a lista completa no indicador GRI 103, no final deste relatório).

Para os profissionais com deficiência, a EY mantém o EY Able, programa de atração, retenção e desenvolvimento de talentos que tem possibilitado à empresa acelerar a contratação desse perfil. No processo de seleção dos candidatos, atuamos em parceria com diversas instituições e ONGs e utilizamos os mecanismos de comunicação das redes sociais para divulgar as ofertas de vagas. No dia a dia, são distribuídos materiais de apoio sobre o tema para todos os envolvidos no processo, como gestores, alta liderança e os próprios profissionais com deficiência. A acessibilidade e as adaptações no ambiente de trabalho, conforme as normas vigentes, também fazem parte do programa.

No caso dos profissionais LGBT+, a EY Brasil assinou, em 2016, a Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT+ (GRI 102-12). Já em setembro de 2017, criamos o comitê de trabalho LGBT+, cujo objetivo é promover a igualdade e o respeito à inclusão, combatendo atitudes preconceituosas em relação à orientação sexual e/ou à identidade de gênero no ambiente de trabalho. Uma das iniciativas do grupo foi a identificação de 925 aliados da causa LGBT+ no ambiente de trabalho. Em uma pesquisa entre eles, 30% disseram já ter sofrido ou presenciado situações de preconceito de diversidade sexual na vida profissional. Também apoiamos a Unity LGBT Network, rede global da qual participam mais de 5 mil profissionais da EY, e a campanha Livres & Iguais (Free & Equal) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Outras três ações - todas promovidas pelo EY Institute (EYI), cuja bandeira é a inclusão social e a diversidade - merecem destaque neste relatório.

O Programa Realize, criado em 2017, oferece *coaching* e capacitação para familiares de funcionários que estejam desempregados. Dirigido a pessoas de 30 a 50 anos de idade, o curso oferece conteúdos de empreendedorismo, habilidades comportamentais e administração empresarial. No ano fiscal 2018, 28 pessoas participaram do curso e 20 delas conseguiram recolocação no mercado (GRI 404-2).

Também em 2017, o EYI lançou o Programa Práticas Profissionais e Corporativas, com o objetivo de auxiliar pessoas com deficiência em seu desenvolvimento pessoal e profissional, além de potencializar suas chances de conseguir uma oportunidade no mercado. No ano fiscal 2018, 28 estudantes concluíram o curso, que tem um ano de duração e é composto por módulos independentes e multidisciplinares.



Acreditamos que a diversidade estimula a inovação e novas maneiras de resolver problemas.

Já o **Programa CPB de Transição de Carreira**, em parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro, oferece a atletas paralímpicos o acesso a treinamentos para possibilitar oportunidades profissionais após o fim de suas carreiras no esporte. No ano fiscal 2018, 21 atletas participaram do programa.

Os programas do EYI são oferecidos em parceria com a Universidade Corporativa da EY (EYU) com o acompanhamento de mentores (profissionais voluntários) da empresa.

Está faltando um cromossomo X na tecnologia?

Para diminuir o abismo do gênero e impulsionar o crescimento inclusivo, precisamos de mais mulheres na liderança da transformação digital



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.
E melhor se torna o mundo de negócios.

Desatando nós (Capital Social e de Relacionamento)

Ao apoiar empreendimentos liderados por mulheres, programa da EY contribui para o desenvolvimento econômico do Brasil



Desafio EY: Promover as mulheres empreendedoras.



Linha de Serviço: Todas.



Solução encontrada: Implementar um programa de mentoria e networking para impulsionar os negócios das empreendedoras e criar uma rede de apoio e desenvolvimento.

Não é nada fácil ser mulher no mercado de trabalho do Brasil. Mesmo representando 52,3% da população em idade ativa, as mulheres são apenas 43,3% da população economicamente ativa, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) para o terceiro trimestre de 2014. A taxa de formalização (com carteira assinada) é mais baixa entre as mulheres (71,1%) do que entre os homens (76,8%), o que indica uma precarização maior da mão-de-obra feminina. E os rendimentos médios são menores para as mulheres do que para os homens em todas as ocupações. Na faixa de profissionais sem instrução e com menos de um ano de estudos, as

mulheres recebem 71,3% do que ganham os homens. Entre as pessoas com curso superior completo a distância é ainda maior: elas recebem, em média, 58,1% da remuneração dos homens.

Também é desafiador empreender no Brasil. Burocracia excessiva, mudanças constantes na legislação e falta de capacitação levam 80% das micro e pequenas empresas a desaparecerem antes de completar um ano de atuação, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2014.

Considerando todo o universo de empresas, 60% das empresas fecham as portas com menos de 5 anos. Por outro lado, o empreendedorismo tem se mostrado, cada vez mais, uma ferramenta de desenvolvimento econômico e objeto de desejo de muitos brasileiros. De acordo com a edição 2016 da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM), ter um negócio é o quarto sonho da nossa população e 36% dos brasileiros possuem um negócio ou realizaram alguma ação, no último ano, para ser dono da sua própria empresa. As mulheres já correspondem a 51% dos empreendedores iniciais, o que, segundo a pesquisa, “é extremamente positivo para o Brasil, pois as mulheres tendem a investir mais em capacitação

e têm mais acesso à informação, o que pode ajudar na construção de empresas mais sólidas e lucrativas”.

O programa Winning Women (mulheres vencedoras), da EY Brasil, é exemplar porque apoia mulheres empreendedoras, contribuindo para a minimização dos dois problemas explicados acima: a dificuldade de inserção feminina no mercado de trabalho e os obstáculos para o sucesso dos empreendimentos. Desde a criação, em 2012, da versão brasileira desse programa da EY Global, já apoiamos o desenvolvimento de mais de cem empreendedoras, colocando à sua disposição todos os recursos, conhecimentos e relacionamentos da EY, além de oferecer a elas a mentoria de outras mulheres que já venceram esses desafios e construíram negócios bem-sucedidos.

Todos os anos a EY Brasil seleciona cerca de 15 empreendedoras para o programa de mentoria, que tem duração de um ano e dá oportunidade de aperfeiçoamento de conhecimentos essenciais ao mundo dos negócios, tais como *branding*, liderança, gestão e relacionamento. As selecionadas também participam de eventos e reuniões promovidas pela EY, como o programa Empreendedor do

Ano e os encontros Scale-Up Summit e Conexões, correalizados com a Endeavor, ONG internacional de fomento ao empreendedorismo. Por fim, elas passam a ter acesso a uma rede de organizações e profissionais que lhes dão suporte no desenvolvimento de seus negócios.

Para ser elegível ao Winning Women, é necessário cumprir uma série de requisitos, como ser uma empresa com potencial para crescer e ter liderança feminina com a ambição e a vontade necessárias para o sucesso; e ter energia, criatividade, paixão e propósito empreendedor. Além disso, a candidata deve ser a tomadora de decisões da empresa, ter faturamento acima de R\$ 3 milhões anuais e possuir no mínimo 51% de participação societária.

Entre as selecionadas da classe 2018, por exemplo, estão uma empresa de serviços terceirizados de limpeza com sede em Londrina, no Paraná; uma companhia de comunicação visual de São Paulo; e uma comercializadora de carnes especiais, também localizada em São Paulo.

Desde 2012, empreendedoras dos mais variados setores já participaram do programa. E, com esse apoio, viram seus negócios florescerem. Segundo pesquisa realizada pela EY, 75% apresentaram crescimento da receita; mais de 70% criaram novas equipes para apoiar o crescimento; 79% ampliaram suas redes profissionais; e 88% identificaram um impacto positivo em sua confiança nas relações com a imprensa.

Atração, desenvolvimento e retenção de talentos

A atração, a retenção e o desenvolvimento de talentos é uma prioridade de gestão da EY Brasil, pois nossas equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo. Procuramos atrair pessoas que queiram se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais e multiculturais, e que sejam engajadas com os valores e compromissos da organização.

Trabalhamos para que nossos profissionais tenham uma remuneração competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho e condições relevantes de negócios. Nesse sentido, a empresa oferece para todos seus profissionais um pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade (GRI 401-2).

O desenvolvimento profissional dos nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar (GRI 404-1). Os cursos são coordenados pela EY University (EYU), com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil.

Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e de *management skills*). Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores (GRI 404-1). O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional e é acompanhado por seu conselheiro.

Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga



Procuramos atrair pessoas que queiram se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais e multiculturais, e que sejam engajadas com os valores e compromissos da organização.

horária prevista. A concessão dos benefícios educacionais, por sua vez, segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. No ano fiscal 2018, a EY contabilizou mais de 299 mil horas de treinamentos a seus funcionários, registrando uma média de 64,9 horas de treinamento por profissional EY.

Já o processo de gestão de desempenho segue o modelo global de gestão de desempenho, carreira e desenvolvimento. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) participam desse sistema de avaliação de desempenho, chamado LEAD, implantado no ano fiscal 2017 (GRI 404-3).

Com informações geridas em uma plataforma on-line, o LEAD promove o comprometimento dos profissionais com metas claras, baseadas em descrições de atividades e alinhadas com seu conselheiro – o profissional que o acompanha ao longo de toda a jornada, oferecendo *feedback* e aconselhamento de carreira.

O sistema contempla canais de *feedback* (com avaliação de profissionais de hierarquia superior, do conselheiro e autoavaliação); *dashboard* dos *feedbacks*, incluindo comparação entre pares; e outras informações de performance para discussões a respeito de possíveis melhorias. A partir da implantação desse novo programa, aumentou o percentual de profissionais que avaliam ter recebido *feedback* oportuno de seus gestores (de 62% para 66%, em um ano) e declaram ter conversas relevantes sobre suas carreiras com os conselheiros (de 57% para 65%).

Em outra iniciativa de desenvolvimento, a EY se tornou parceira estratégica da Fundação Getúlio Vargas (FGV) no seu Mestrado Executivo de Finanças. Profissionais das áreas de Estratégia, Finanças, Tecnologia e Analytics da empresa coordenam a construção de cases reais de aplicação de tecnologias emergentes (como *analytics*, *blockchain* e robotização de processos) em companhias da área financeira, reforçando a preparação dos estudantes para os desafios do mercado de trabalho. Três turmas já passaram pelo curso, num total de 100 alunos.



Building a better
working world

Você está pronto para
o que ainda não existe?

Na EY, todo profissional tem a
oportunidade de desenvolver
capacidades para lidar com um mundo
de negócios em transformação.



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.
E melhor se torna o mundo de negócios.



Credenciais que abrem portas (GRI 404-1) (Capital Humano)

Novo programa de desenvolvimento da empresa, EY Badges prepara os profissionais na teoria e na prática



Desafio EY: Proporcionar formação mais ampla aos seus funcionários, adequando-a aos desafios da digitalização e às necessidades de seus clientes.



Linha de Serviço: Todas.



Solução encontrada: Criar programa de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que permite maior visibilidade aos participantes por meio de credenciais digitais.

Uma ferramenta de desenvolvimento de carreira que inova no conteúdo, na aprendizagem e no reconhecimento. Esse é o EY Badges, programa global lançado no segundo semestre de 2017. Até julho de 2018, 113 profissionais da empresa no Brasil já haviam obtido credenciais digitais em mais de 15 competências diferentes, muitas delas ligadas ao universo digital e outras de caráter técnico ou comportamental. Com a iniciativa, a EY se tornou a primeira consultoria internacional a adotar essa

metodologia inovadora de disseminação de conhecimento e uma das empresas pioneiras na sua introdução no mercado brasileiro.

Incorporado ao dia a dia da EY Brasil em novembro de 2017, o EY Badges é dirigido aos profissionais de todas as áreas da empresa e complementa as ações de treinamento existentes anteriormente, com o objetivo de proporcionar formação mais ampla e adequada às demandas da digitalização e dos diversos setores econômicos atendidos.

A maior inovação do programa está no caminho a ser percorrido pelo profissional que deseja obter uma certificação, estruturado com base em três pilares: treinamento, experiência e compartilhamento. Isto é, não basta o profissional adquirir conhecimentos teóricos; ele precisa, também, aplicá-los na prática e partilhar seu aprendizado com colegas de trabalho, seja em aulas da EYU, a universidade corporativa, ou publicando um artigo.

Uma vez obtida a certificação, surge outra novidade do programa, que é a possibilidade de o profissional divulgá-la por meio de uma credencial digital, no seu perfil do LinkedIn e na rede exclusivamente



Uma ferramenta de desenvolvimento de carreira que inova no conteúdo, na aprendizagem e no reconhecimento. Esse é o EY Badges.

formada por profissionais que a detêm, no Brasil e no exterior. Isso gera maior visibilidade para a pessoa certificada e também para a EY em relação a atuais e potenciais clientes, aumentando o reconhecimento do capital intelectual da empresa. As credenciais digitais estão divididas em quatro níveis – Bronze, Silver, Gold e Platinum – conforme o grau de complexidade do caminho de aprendizado.

Uma das preocupações da EY ao conceber o programa foi reforçar a preparação dos seus profissionais para as transformações tecnológicas em curso. Por isso, foram criadas certificações que envolvem conhecimentos sobre big data, robotização e inteligência artificial, áreas cada vez mais presentes nos projetos conduzidos pela empresa em clientes dos mais variados setores econômicos. Por outro lado, o programa reconhece a importância de treinamentos em *soft*

skills, ou habilidades comportamentais, como as capacidades de inovação e de liderança em ambientes de transformação. Essas competências, por sua vez, são complementadas por conhecimentos técnicos específicos de setores como Petróleo e Gás, Energia e Utilidades Públicas e Mídia e Entretenimento, entre outros. Além disso, o EY Badges oferece uma extensa gama de cursos online, selecionados pela curadoria da EY Global.

O desafio que se segue é ampliar o programa de forma contínua, com novas competências que agreguem valor aos capitais humano e intelectual da EY Brasil. A principal estratégia para atingir esse objetivo é manter um diálogo estreito entre a universidade corporativa e as áreas técnicas da empresa – que, atuando nos projetos dos clientes, conseguem captar as novas demandas de conhecimento que surgem no mercado.

Diálogo e transparência

A EY Brasil participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas relevantes ou que visam ao aprimoramento de práticas profissionais (GRI 102-12). Além de estabelecer parcerias estratégicas, a organização divide seus conhecimentos em benefício do ambiente de trabalho e da sociedade em geral.

Um exemplo de causa compartilhada com outras empresas é a digitalização humanizada, movimento promovido pela EY em defesa da necessidade de se discutir a preparação da mão-de-obra para a Era da Transformação (veja o relato dessa iniciativa no quadro mais adiante).

Outro destaque é a parceria entre EY e Endeavor, fomentadora global de empreendedorismo presente em mais de 30 países. Sustentada pela convicção comum de que os empreendedores são a força impulsionadora da inovação, da geração de empregos e do desenvolvimento sustentável, essa parceria se traduz na correalização de grandes eventos de empreendedorismo, como o Scale-Up Summit e o Conexões, e na mentoria da EY para empresas em programas de aceleração de crescimento.

As duas organizações também colaboram na produção de estudos sobre o desenvolvimento do ecossistema empreendedor, como o Corporate Venture, sobre a colaboração entre empreendedores e grandes empresas, o Índice de Cidades Empreendedoras e o Índice de Burocracia.

A seguir, listamos alguns dos fóruns dos quais a EY Brasil faz parte ou presta apoio (GRI 102-13):

- ▶ Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG)
- ▶ Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)
- ▶ Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)
- ▶ Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)
- ▶ Associação Brasileira de Private Equity & Venture Capital (ABVCAP)
- ▶ Câmara Americana de Comércio (Amcham) - Recife
- ▶ Câmara Americana de Comércio (Amcham) - São Paulo
- ▶ Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha
- ▶ Câmara de Comércio França-Brasil
- ▶ Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
- ▶ Câmara de Portugal
- ▶ Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- ▶ Experience Club
- ▶ Federação Internacional de Contadores (Ifac)
- ▶ GRI Club
- ▶ Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon)
- ▶ Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (Ibape)
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Campinas
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Curitiba
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Rio de Janeiro
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Salvador
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - São Paulo
- ▶ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
- ▶ Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP)
- ▶ Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Ceará
- ▶ Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) Mulher
- ▶ Movimento Brasil Digital
- ▶ Pacto pelo Esporte
- ▶ Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
- ▶ Turnaround Management Association (TMA)
- ▶ Young Presidents' Organization (YPO)

Os robôs podem ajudar seu negócio a ser mais humano?

Na EY, acreditamos que a automação dos processos é uma oportunidade para que as pessoas ofereçam mais valor.

Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.
E melhor se torna o mundo de negócios.

Eu não sou um robô (Capital Social e de Relacionamento)

O futuro chegou, e com ele o desafio de cuidar das pessoas no processo de transformação digital da economia



Desafio EY: Engajar o mercado na direção da digitalização humanizada.



Linha de Serviço: Consultoria.



Solução encontrada: Promover um movimento de conscientização sobre o tema incluindo companhias de diversos setores.

Pense em um robô – não daqueles que têm corpo e movimento, mas sim um computador com inteligência artificial – que executa todos os pagamentos de tributos de uma empresa. Boa ideia, não é mesmo? Agora, imagine que a pessoa que exercia essa função até pouco tempo atrás estudou para se tornar uma programadora de robôs. Este cenário ideal, em que tarefas repetitivas são executadas por máquinas e seres humanos são preparados para novas funções no ambiente digital, é uma realidade ainda muito incipiente no Brasil, restrita a poucas empresas.

Por isso foi criado, em abril de 2018, por organizações de diferentes setores da economia, o Movimento Brasil Digital, cujo propósito é acelerar o alinhamento do país à revolução digital – ao mesmo tempo em que cuida da inclusão da mão-de-obra no universo de trabalho do futuro.

O Movimento Brasil Digital nasceu da união do Pacto Empresarial Brasileiro pela Digitalização Humanizada do Trabalho, promovido por EY, EDP, Korn Ferry e FIAP, e do Manifesto Nação Digital, liderado pela IT Mídia e Fundação Dom Cabral (FDC). Ambas iniciativas haviam sido lançadas em 2017 e tinham como objeto a transformação digital da economia brasileira, ainda que com enfoques diferentes. A primeira tinha como objetivo primordial a evolução da transformação digital na qual o indivíduo fosse colocado no centro da tomada de decisão, enfatizando suas características exclusivamente humanas; a segunda visava à maior competitividade do Brasil na corrida da digitalização.

Agora, a agenda comum reúne 28 empresas na busca por um país inovador e inclusivo. Para atingir tal objetivo, o movimento se organizou em torno de

quatro pilares: infraestrutura, educação, empreendedorismo e governo. Como pilar transversal, a inclusão – tema sob liderança da EY – complementa as linhas de atuação da iniciativa.

Uma vez definido seu propósito, o Movimento Brasil Digital buscou um diagnóstico sobre a situação do Brasil. E o resultado não foi nada bom. No ranking global de competitividade digital da escola de negócios IMD, em 2018, o país ficou na 57ª colocação entre 63 países pesquisados. O diagnóstico foi complementado por uma pesquisa exclusiva a respeito de políticas públicas de oito países em relação aos pilares

do movimento, incluindo ainda um levantamento a respeito de quatro documentos já produzidos com conclusões sobre o panorama da digitalização no Brasil. Paralelamente, foram realizados dois workshops que reuniram as principais lideranças das empresas que aderiram ao movimento, nos quais foram discutidas estratégias para a digitalização humanizada no país.

Essas atividades, em conjunto, geraram um documento com propostas para cada um dos pilares do Movimento Brasil Digital, que podem ser conferidas na íntegra no site www.movimentobrasildigital.org.br.



O Movimento Brasil Digital tem como propósito acelerar o alinhamento do país à revolução digital – ao mesmo tempo em que cuida da inclusão da mão-de-obra no universo de trabalho do futuro.

No pilar infraestrutura, as prioridades são a ampliação ao acesso à internet em todo o país e o desenvolvimento de fontes energéticas que sustentarão a economia; na área de educação, o foco é a introdução e preparação do ambiente educacional para acompanhamento das transformações tecnológicas; em empreendedorismo, o objetivo maior é incentivar a industrialização tecnológica no país; no governo, a busca é pelo desenvolvimento de políticas públicas para a cooperação entre os setores público e privado; por fim, em inclusão, são apresentadas boas práticas para uma transformação digital humanizada.

Também foi estabelecido um modelo de governança para levar essas propostas adiante, sendo que cada pilar passou a ter um comitê específico. A EY Brasil lidera, ao lado da Great Place to Work (GPTW), o comitê de inclusão.

A EY tem participação em projetos de digitalização humanizada em seus clientes. Nos diversos projetos de transformação digital em que atua, a empresa sempre adota como princípio a inclusão das pessoas, orientada não à redução de postos de trabalho, e sim à realocação do ser humano em tarefas mais qualificadas.

“
No pilar de governo,
a busca é pelo
desenvolvimento de
políticas públicas para
a cooperação entre os
setores público e privado

Isso foi feito em 2017, por exemplo, na implantação de Robotic Process Automation (RPA) na EDP Brasil, empresa do setor elétrico. Com a adoção de robôs para funções repetitivas, os profissionais que as executavam anteriormente ganharam 50% de seu tempo de trabalho para se dedicar a atividades geradoras de capital intelectual.

Também em consultoria à EDP, a EY está realizando um projeto de pesquisa e desenvolvimento sobre a junção da tecnologia RPA com inteligência artificial. Com isso, os robôs passaram a ter a habilidade de tomar decisões sobre



problemas de negócios, podendo até ser mais eficientes do que os seres humanos. A perspectiva do crescimento desse tipo de processo reforça ainda mais a necessidade de se preparar as pessoas para as demandas profissionais do futuro.

Para entender melhor o potencial impacto dessa transformação no mercado de trabalho, a EY está apoiando a construção de um laboratório para simular os ganhos de escala dessas tecnologias de automação e entender melhor como as pessoas lidarão com elas na prática. Por outro lado, o Movimento Brasil Digital propôs o desafio de induzir a formação

de um milhão de programadores nos próximos dois anos – atualmente existem, no Brasil, mais de 300 mil vagas de trabalho ligadas à tecnologia não preenchidas por causa da falta de profissionais qualificados.

Outro plano do movimento no seu pilar de inclusão é desenvolver um guia de melhores práticas de transformação digital e um ranking de empresas com foco na digitalização humanizada. A expectativa é que essas ações tenham o poder de induzir todo o mercado a ajustar sua mentalidade e incluir as pessoas no processo de transformação digital.

Sobre o Relatório





Para cumprir sua missão (GRI 102-16), a EY valoriza a colaboração e participação dos seus *stakeholders* em processos de decisão. Assim, com os objetivos de construir um mundo de negócios melhor e atender às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e às premissas do International Integrated Reporting Council (IIRC), reavaliamos, em um processo de consulta e de colaboração com os *stakeholders* (GRI 102-43), a Matriz de Materialidade, avaliando, também, os resultados que ocorreram durante o segundo semestre de 2017 e início de 2018.

Durante o processo, foram identificados 263 temas, sendo 145 destes de fonte externa e 118, interna, os quais foram consolidados em 12 temas materiais. Utilizamos, para a identificação desses temas, publicações, estudos, *benchmarking*, a própria materialidade anterior e demais fontes disponíveis ao acesso público que trazem temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência sobre os serviços prestados pela EY (GRI 102-44). Para avaliar a percepção de nossos *stakeholders* sobre a relevância destes temas em relação à EY, realizamos uma pesquisa online, a qual contou com a participação de 832 profissionais, de trainees a sócios. A participação foi 134% maior do que no ano fiscal 2016 e representa 18,2% do *headcount* atual. Contamos também com a participação de 25 partes interessadas (clientes, empreendedores, fornecedores e outros).

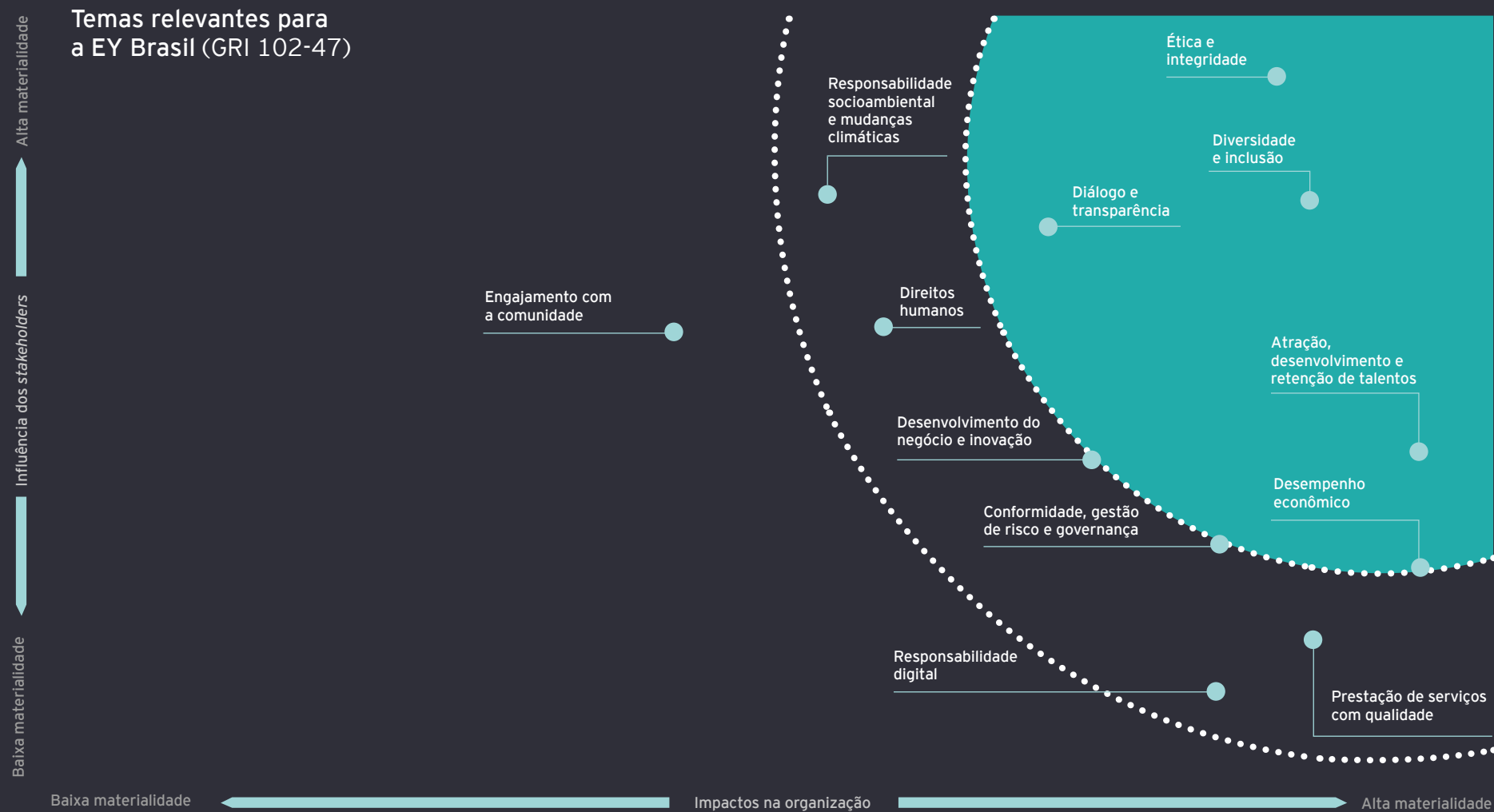
Foram seis etapas consecutivas (GRI 102-46):



“

Durante o processo, foram identificados 263 temas, sendo 145 destes de fonte externa e 118, interna, os quais foram consolidados em 12 temas materiais.

Como resultado, tivemos as seguintes prioridades (GRI 102-47):



Foram consideradas ainda as diretrizes gerais do documento global para relatos de sustentabilidade da EY, que inclui as premissas do IIRC, para se definir e elaborar o conteúdo e estruturar seus capítulos (GRI 102-48/102-49). A EY sempre procura se aprimorar na incorporação de aspectos que permitem o alinhamento do relatório com as principais tendências de comunicação de desempenho, tornando o conteúdo simples e, ao mesmo tempo, deixando sua relevância em maior evidência.

As principais mudanças na Matriz de Materialidade entre os anos fiscais 2016 e 2018 foram (GRI 102-49):

1

Introdução do tema de alta materialidade *Diálogo e transparência*.

2

Reclassificação do tema *Diversidade e inclusão* de média para alta materialidade.

3

Reclassificação do tema *Prestação de serviços com qualidade* de alta para média materialidade.

4

Os temas *Governança e gestão de riscos e Conformidade* se uniram no tema intitulado *Conformidade*, gestão de risco e governança, mantendo-se em média materialidade.

5

O tema de baixa materialidade *Gestão de fornecedores* e o de média materialidade *Transparência* uniram-se em um tema de alta materialidade, intitulado *Diálogo e transparência*.

6

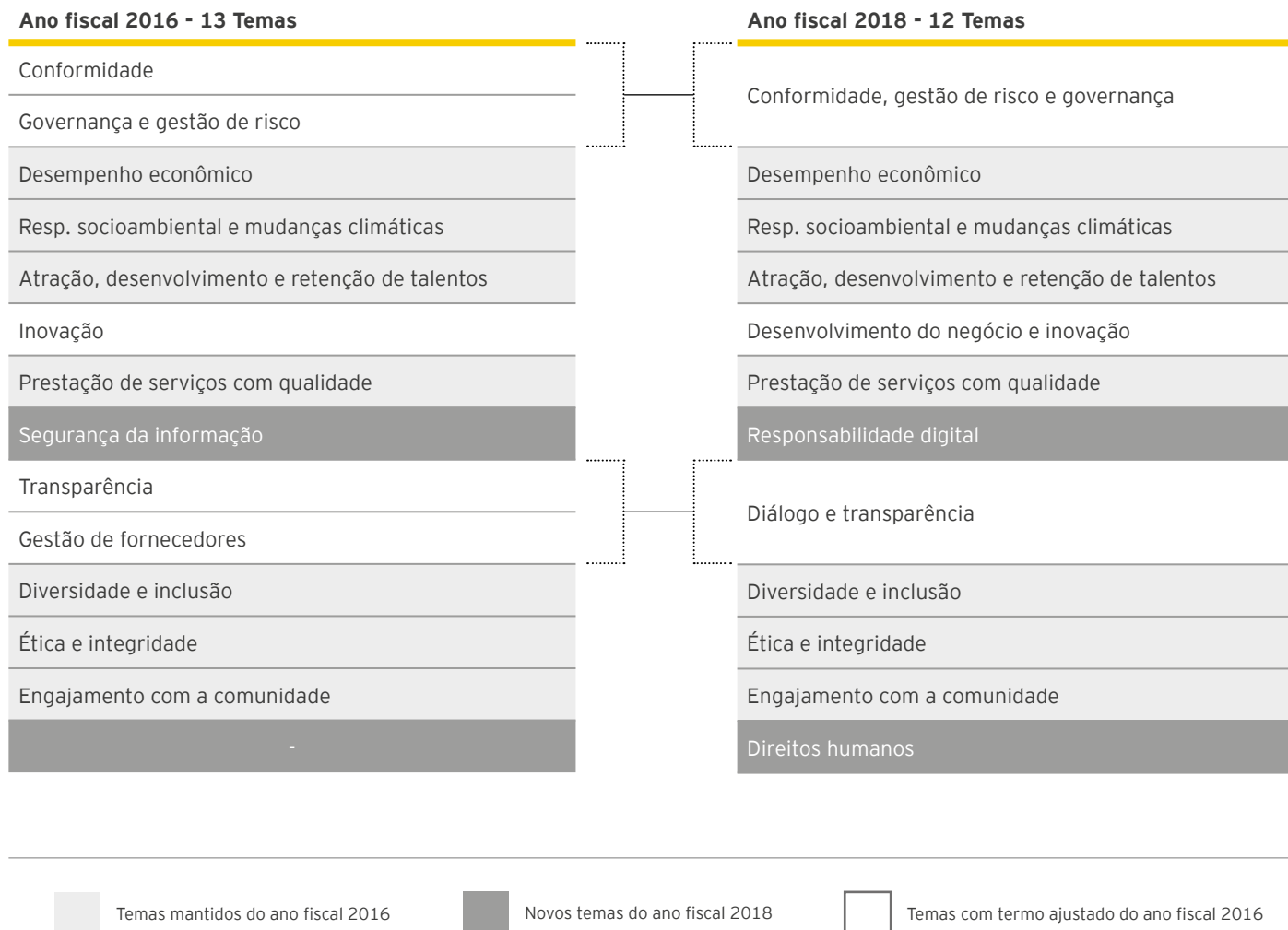
O tema *Inovação* foi revisto e renomeado para *Desenvolvimento do negócio e inovação*.

7

O tema de baixa materialidade *Segurança da informação* foi revisto e renomeado para *Responsabilidade digital* e classificado como média materialidade.

8

Introdução do tema de média materialidade *Direitos humanos*.



Tais alterações de relevância dos temas materiais devem-se, entre outros fatores, ao caráter dinâmico dos temas e assuntos da atualidade.

Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2018 da EY



Aos Sócios Cotistas da EY São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2017 a 30 de junho de 2018, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguração Limitada sobre os procedimentos utilizados pela Administração para a obtenção e compilação dessas informações de sustentabilidade.

Responsabilidades da Administração

A Administração da EY é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2018, seguindo os critérios e diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão *GRI Standards*. Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2018.

Procedimentos aplicados

O trabalho de asseguração limitada foi realizado de acordo com a Norma

Brasileira de Contabilidade para Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão NBC TO 3000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade. Essa norma exige o cumprimento dos padrões éticos, o planejamento e a realização do serviço para obtermos asseguração limitada de que nenhuma questão tenha chegado ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que o Relatório Anual de Sustentabilidade 2018 não esteja adequado com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão *GRI Standards*, em todos os seus aspectos relevantes.

Em um serviço de asseguração limitada, os procedimentos de obtenção de evidências são mais limitados do que em um serviço de asseguração razoável; portanto, obtém-se um nível de asseguração menor do que seria obtido em um serviço de asseguração razoável. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor independente, incluindo a avaliação dos riscos do Relatório Anual de Sustentabilidade 2018 não cumprir significativamente com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão *GRI Standards*. Dentro do escopo do nosso trabalho, realizamos os seguintes procedimentos, entre outros: (i) o planejamento dos trabalhos; (ii) a obtenção do entendimento dos controles

internos; (iii) a constatação, com base em testes, das evidências que suportam os dados quantitativos e qualitativos; (iv) entrevistas com os gestores responsáveis pelas informações; e (v) confronto das informações de natureza financeira com os registros contábeis. Dessa forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para permitir um nível de segurança limitada e, por conseguinte, não contemplam aqueles requeridos para emissão de um relatório de asseguração mais ampla, como conceituado na referida norma.

Escopo e Limitações

Nosso trabalho teve como objetivo verificar se os dados incluídos no Relatório Anual de Sustentabilidade 2018, no que tange à obtenção de informações qualitativas, à medição e aos cálculos de informações quantitativas, se apresentam em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão *GRI Standards*.

Considerando que esta revisão não representou um exame de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, não podemos expressar, e, portanto não expressamos opinião sobre as informações incluídas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2018, nem sobre as informações contábeis incluídas por

referência ou divulgadas neste relatório. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguração limitada sobre a política e as práticas de responsabilidade social, bem como o alcance de informações futuras como metas, expectativas, projeções e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2017 a 30 de junho de 2018, para que o mesmo esteja preparado em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão *GRI Standards*.

São Paulo, 21 de dezembro de 2018.

Hirashima & Associados Auditores Independentes CRC-2SP025496/O-4

The image is a composite graphic. The top half is a yellow-to-green gradient. The bottom half shows a dark, rocky coastline with a vibrant, multi-colored light trail (rainbow spectrum) that curves across the scene. The text 'Índice GRI' is overlaid in white on the right side.

Índice GRI



ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|-----------|--|---------|---|
| GRI 101 Fundamentos 2016 | | | | | |
| Divulgações gerais | | | | | |
| Perfil Organizacional | | | | | |
| | 102-1 Nome da organização | 34 | EY Brasil | - | - |
| | 102-2 Principais marcas, produtos e serviços | 34 | http://www.ey.com/br/pt/services | - | - |
| | 102-3 Localização da sede da organização | 34, 91 | EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Tower - Avenida Presidente Juscelino Kubistchek, 1909, Torre Norte, 9 andar, cj 91, Vila Nova Conceição, CEP 04545-907. Tel: +55 11 2573 3000. | - | - |
| | 102-4 Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas | 34 | http://www.ey.com/ourlocations | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-5 Tipo e natureza jurídica | 34 | A sigla EY é uma referência à organização global de firmas-membro independentes da EY Global Limited (EYG, ou Global), uma sociedade de responsabilidade limitada do Reino Unido (RU) com sede em Londres. Como entidade central da organização, a EYG tem a função de promover a cooperação entre as firmas-membro independentes e garantir seu alinhamento às políticas, regulamentos e procedimentos globais. A EYG não presta serviços para clientes e não atua como holding central. Cada firma-membro é uma entidade jurídica distinta. A EY Brasil faz parte da estrutura como firma-membro juridicamente independente. | - | - |
| | 102-6 Mercados atendidos | 34 | No Brasil, a EY atua nos mercados de Agronegócios; Atacado e varejo; Bancos e mercados de capitais; Bens de consumo; Energia e serviços públicos; Governo e setor público; Indústria automotiva; Life sciences; Mercado imobiliário; Mercado segurador; Mídia e entretenimento; Mineração e metais; Óleo e gás; Tecnologia; Telecomunicações; Fundos de private equity; e Saúde. | - | - |
| | 102-7 Porte da organização | 6, 34, 65 | A EY Brasil obteve receita bruta de R\$ 1.493.365,66 no ano fiscal de 2018 (julho de 2017 a julho de 2018); tinha 4.915 empregados em 15 escritórios; atuou em 12.137 projetos e atendeu a 5.062 clientes. Adicionalmente, no FY18, foram assinados 18 contratos com a administração pública por meio de processos licitatórios. Planiha 102-7 | - | - |

(1) A correlação dos indicadores e ODSs foi realizada considerando as 4 ODSs materiais para a EY no FY18.

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|-----------|--|---------|---|
| | 102-8 Total de profissionais por tipo de emprego, contrato de trabalho e região, discriminados por gênero | 6, 35, 66 | Planilha 102-8 | - | - |
| | 102-9 Descrição da cadeia de fornecimento da organização | 35 | O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas. As informações sobre a gestão de pessoas podem ser encontradas nos indicadores sociais específicos. Além disso, a EY compra materiais de escritórios, contrata serviços de transportes de pessoas, fornecedores de móveis e equipamentos para escritórios, equipamentos de TI, serviços de telefonia, serviços de limpeza e administração condominial. Ao longo do FY18 a EY contou com 984 fornecedores ativos. | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-10 Principais mudanças durante o período do relatório, incluindo a cadeia de suprimentos | 35 | Identificou-se no período as seguintes alterações significativas: <ul style="list-style-type: none"> a) Abertura de Filial EY Assessoria - Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 7º andar, conjunto 71, Vila Nova Conceição, CEP 04543-907; b) Abertura filial Rio de Janeiro EY Assessoria - Rua Dom Marcos Barbosa, nº 2, Conj 202, Ala A, Centro Administrativo Cidade Nova, Cidade Nova, CEP 20211-178; c) Alteração do endereço da filial de Porto Alegre - EY Assessoria: Avenida Nilo Peçanha, 2.900, 9º andar, salas 901, 902, Chácara das Pedras, Porto Alegre, RS, CEP 91.330-001; d) Alteração de endereço filial Goiânia - EY Assessoria Rua T 55, nº 930, quadra 99, Lote 11, salas 1110, 1111 e 1112, 1113, Setor Bueno, Goiania, GO, CEP 74.210-060. | - | - |
| | 102-11 Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução | 13, 35 | Realizamos revisões internas em todas as nossas linhas de serviços e nos submetemos às revisões, normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores. Entre os procedimentos de inspeção estão revisões internas e externas de qualidade. Essas revisões atendem aos requisitos previstos em cada um dos programas e os resultados das revisões são utilizados para melhoria dos processos. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|----------------------------------|--|---------------|---|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-12 Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente | 4, 17, 23, 36 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ENDEAVOR - Fomentadora global de empreendedorismo com a qual a EY trabalha em parceria há mais de três décadas. No Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como Scale-Up Summit e programas de voluntariado. ▶ PACTO GLOBAL - Desde Outubro/2016 a EY Brasil é signatária do capítulo brasileiro. Saiba mais aqui (https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/96411-Ernst-and-Young-Brazil). ▶ PROGRAMA BRASILEIRO GHG PROTOCOL - Publicação anual do inventário de gases de efeito estufa da EY. (http://www.ghgprotocolbrasil.com.br/membros?locale=pt-br) ▶ REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social: participação da EY como membro do grupo Diretor. O objetivo principal do grupo é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas. ▶ ORGANIZAÇÃO MELHORES AMIGOS (Best Buddies Brasil) - Desde 2015, em parceria com a Best Buddies apoiamos o Programa de Amizade, que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional EY. O objetivo é que juntos eles possam realizar atividades em datas e horários combinados, mas fora do horário de trabalho. ▶ LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO -Acessibilidade Digital: no ano de 2016 foi iniciada a implantação, conforme as recomendações da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 02 de janeiro de 2016), a acessibilidade digital através da parceria com Hand Talk (aplicativo de libras para sites) favorecendo que gradativamente a barreira da comunicação seja amenizada para as Pessoas com Deficiência Auditiva. Para as demais deficiências a parceria com a Katalise - aplicativo Browsealoud, permite que as Pessoas com Deficiência Visual, Física, Intelectual ou múltiplas, tenha acesso aos conteúdos da firma. O lançamento aconteceu em março/17. ▶ FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT - A EY atende os requisitos legais do nosso país com a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional a união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero. É importante ampliar essa inclusão, por isso uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT que tem os seguintes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> a) Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus <i>stakeholders</i>; b) Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade; c) Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT. ▶ WOMEN NETWORK - programa liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades por meio de exemplos práticos motivacionais. Um Comitê de Sócias e Diretoras revisam constantemente o plano de ação do Programa com o intuito de atender às expectativas e à realidade das nossas profissionais. Além disso, em 2018, o Women Network trouxe a ferramenta P.O.W.E.R. Up, um método para ajudar as mulheres a viver, liderar e inspirar autenticamente, para o Brasil. A ferramenta será implementada em 2019. ▶ GRUPO ALIANÇA - A EY participa do Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino, criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global. Quatro temas relevantes são investigados pelo Grupo Aliança para entender a equidade mais profundamente: Diferenças em Avaliações de Performance para Homens e Mulheres, Mulheres em Planos de Sucessão, Análise de Turnover e Salários. ▶ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) - Atualmente a EY Brasil encontra-se na etapa de definição de prioridades. Após realizar a etapa de entendimento do conceito e objetivos dos ODSs, considerou aspectos estratégicos globais e locais da companhia assim como temas materiais para o Brasil como nação, identificando quatro ODSs prioritários e relatando cases do ano fiscal 2018. A relação entre indicadores e ODS pode ser visualizada por indicador neste índice remissivo. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ | | |
|----------------------------------|--|-------------------|---|---------|---|---|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-13 Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais | 16, 23, 37, 67 | <p>Engajamos ativamente os legisladores na promoção de reformas políticas que contribuam para uma maior confiança do investidor, melhores auditorias e governança corporativa fortalecida. Graças à nossa escala e ao nosso alcance global, as conexões que fazemos também nos permitem desempenhar um papel importante na convocação e participação em discussões de problemas que são fundamentais para a firma como um todo.</p> <p>Adicionalmente, somos membros ativos da International Corporate Governance Network, fazemos parte do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), em nível local, e participamos de vários grupos de investidores de diferentes países, para elevar os padrões da governança corporativa em todo o globo. Também apoiamos de forma ativa, por meio de nossos sócios e profissionais, entidades ligadas à profissão que visam à melhoria do ambiente de negócios e da qualidade das auditorias. O sócio Idésio Coelho, por exemplo, ocupa atualmente o cargo de presidente do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon)".</p> <p>Vide a relação completa da participação da EY em associações, câmaras e organismos nacionais e internacionais por meio de seus profissionais.</p> <p>Planilha 102-13</p> | - | - | | |
| | | | 102-14 Mensagem do presidente | 5, 37 | Entrevista com o presidente da EY Brasil ("Mensagem do Presidente") | - | - |
| | | | 102-15 Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades | 5, 37 | Entrevista com o presidente da EY Brasil ("Mensagem do Presidente") | - | - |
| Estratégia | | | | | | | |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-16 Declaração de missões e valores, códigos de conduta e princípios internos | 9, 13, 28, 37, 40 | <p>Para conhecê-los, consulte:</p> <p>a) Nossos valores em "http://www.ey.com/br/pt/about-us/our-values"</p> <p>b) Nossos código de conduta e princípios internos em: "http://www.ey.com/br/pt/home/global-code-of-conduct"</p> <p>c) Demais informações no "indicador 102-25".</p> | - | 16 | | |
| | | | Ética e Integridade | | | | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|----------------------------------|--|--------|--|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-17 Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética | 13, 38 | <p>A EY no Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que <i>stakeholders</i> façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>▶ EY Ethics Hotline (www.eyethics.com) A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos Profissionais, clientes e pessoas externas à Organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar através de atendentes ou virtualmente, por meio do preenchimento de formulário com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal.</p> <p>▶ Nossos Líderes Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>▶ Talent Team (Recursos Humanos) Os Profissionais de Talent Team poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>▶ Departamento Jurídico EY Os Profissionais do Departamento Jurídico poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>▶ E-mail do Comitê de Ética e Conformidade (comite.eticaconformidade@br.ey.com). Através deste e-mail a equipe de conformidade ética recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal. Caberá à equipe de conformidade ética analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações. A possibilidade de uso destes canais de denúncias é permanentemente reiterada em nossos treinamentos sobre ética e conformidade. Da mesma forma, nossas minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias através do EY Ethics Hotline.</p> | - | 16 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|------------|---|---------|---|
| Governança | | | | | |
| | 102-18 Estrutura de governança da organização | 39, 68, 91 | Planilha 102-18 | - | - |
| | 102-19 Processo de delegação de atividades para tópicos ambientais, econômicos e sociais | 39 | A EY Brasil faz parte de uma organização global altamente integrada que lhe permite oferecer um serviço de qualidade excepcional. Suas obrigações e responsabilidades são regidas pelas normas da EYG e de outros acordos, mas a empresa é totalmente responsável pelo seu próprio trabalho. Sendo assim, as decisões tomadas a nível global chegam ao conhecimento do Comitê Executivo e este cascadeia por meio dos líderes das Linhas de Serviço e, no caso da área administrativa Core Business Services (CBS), isto ocorre por meio do COO. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para profissionais em postos hierárquicos abaixo do seu: equipes de gestão das linhas de serviços e departamentos da área de CBS de acordo com as funções a serem desenvolvidas. | - | - |
| | 102-20 Posições ocupadas em nível executivo com responsabilidades em tópicos econômicos, ambientais e sociais | 39 | O Comitê de Sustentabilidade segue inativo e bem como ocorreu nos últimos anos, todos os projetos passaram pela aprovação do Comitê Executivo, o qual tem, entre seus membros, o CEO da organização e sócios. | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-21 Processos de consulta entre <i>stakeholders</i> e o mais alto nível de governança em tópicos sociais, ambientais e econômicos | 39 | Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros do Comitê Executivo e do Conselho Consultivo, sendo possível contatá-los pessoalmente, por telefone ou através dos e-mails corporativos. Além disso, temos o programa de Counseling Family que visa estreitar este relacionamento. As Counseling Families são estruturas organizadas em todas as Service Lines e CBS, com grupos que variam de 15 a 35 pessoas, e que permitem o compartilhamento de informações estratégicas da empresa com os profissionais de diferentes níveis hierárquicos. As reuniões periódicas promovem uma discussão aberta sobre diversos temas e dá aos nossos colaboradores a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações. Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações. | - | 16 |
| | 102-22 Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês | 39 | Nossa estrutura no Brasil não é de administração unitária. Os membros do Comitê Executivo são também líderes atuantes de suas linhas de serviço e continuam exercendo suas atribuições e responsabilidades. Sendo assim, o Comitê Executivo não conta com participantes independentes. O presidente é responsável por nomear e destituir membros do Comitê Executivo, o que torna o tempo de mandato indefinido. Posterior à seleção dos membros, o presidente comunica a decisão ao Conselho Consultivo de Sócios e à Assembleia de Sócios. São membros do comitê duas mulheres e doze homens. Não ocorre a participação de grupos sociais sub-representados. As competências foram mencionadas nos indicadores 102-18 e 102-19. | - | 5, 16 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|----------------------------------|--|--------|---|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-23 Presidência do mais alto órgão de governança | 40 | A Assembleia de Sócios é o mais alto órgão de governança da empresa, em que todos os componentes têm o mesmo poder e não há uma liderança. Além de fazer parte da Assembleia de Sócios, o presidente também é membro do Comitê Executivo, o qual é responsável por operacionalizar projetos e estratégias, no entanto, não faz parte do Conselho Consultivo de Sócios, o qual é um órgão de governança que tem como função monitorar e fiscalizar a gestão da firma. | - | 16 |
| | 102-24 Processos de nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança e seus comitês | 40 | Comprometidos com a diversidade de gênero, temos feito esforços para aumentar o número de mulheres na alta liderança. Atualmente, no Comitê Executivo contamos com 2 mulheres, o que representa 17%. Os membros do Comitê têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios. Além disso, como explicitamente exigido pela nossa Política Global de Independência, avaliamos as questões relacionadas com a independência de novos sócios antes de contratá-los - consulte também o indicador 102-25. Para informações adicionais, a resposta dada nos indicadores 102-18 e 102-22 devem ser consideradas. | - | 5, 16 |
| | 102-25 Processos para assegurar que conflitos de interesses sejam evitados | 40 | Nossa Política Global de Conflito de interesses prevê que ao conduzir qualquer parte dos seus negócios, a EY rejeita conflitos de interesses e qualquer outra atividade que possa ameaçar nossa objetividade, integridade, confidencialidade de informações e a reputação da EY. Todos os profissionais EY devem seguir os passos previstos na referida política antes de aceitar qualquer cliente ou relacionamento de negócios que possa criar um potencial conflito de interesses como os descritos abaixo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ conflitos transacionais - que podem ocorrer em trabalhos junto a clientes que envolvam a compra e venda de negócios, e o relacionamento da EY com as partes envolvidas; ▶ conflitos de relacionamentos - com clientes em que a EY tenha relacionamento com duas ou mais partes com interesses contrários; relacionamentos de negócios da EY com contrapartes ou seus competidores; ▶ conflitos de defesa - potenciais conflitos com clientes, decorrentes de disputas judiciais ou extrajudiciais da EY com contrapartes; ▶ conflitos pessoais - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos pessoais ou interesses financeiros de Profissionais EY com contrapartes; ▶ situações de competição - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos da EY com partes que estão em competição recíproca. Em relação a clientes e projetos, a Política de Aceitação e Continuidade estabelece princípios para determinar a aceitação ou não de um novo cliente, de um novo compromisso ou de continuar o relacionamento com um cliente existente. Esses princípios são fundamentais para a manutenção da qualidade e da independência, para gerenciar o risco e para cumprir os requisitos normativos. Os objetivos da política são: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Estabelecer um processo rigoroso de avaliação de risco e de tomada de decisões para aceitar ou continuar com o cliente ou compromissos ▶ Cumprir os requisitos de independência aplicáveis ▶ Identificar e resolver apropriadamente quaisquer conflitos de interesses ▶ Identificar e recusar clientes que representem um risco excessivo ▶ Solicitar consulta com os profissionais designados para identificar procedimentos adicionais de gerenciamento de risco para fatores específicos de alto risco ▶ Cumprir os requisitos legais, normativos e profissionais. São considerados em relação aos <i>stakeholders</i> : <ul style="list-style-type: none"> ▶ participação cruzada em outros órgãos de administração (participação em outros conselhos, acumulação de cargos de diretoria e conselhos, etc.) ▶ participação acionária relevante cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i> ▶ existência de acionista majoritário e/ou acordo de acionistas ▶ divulgação de informações sobre partes relacionadas. | - | 16 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|--------|---|---------|---|
| | 102-26 Envolvimento dos executivos do mais alto órgão de governança nas atualizações e desenvolvimento de políticas, procedimentos, estratégias, metas, valores e missões | 41 | <p>A EY Global lançou no ano fiscal 2014 a Visão 2020, que define o nosso propósito, ambição, estratégia e posicionamento para a construção de um mundo de negócios melhor. A versão integral desta nova estratégia foi traduzida pela nossa equipe de alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que essas mudanças só reforçaram os nossos valores, que são:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pessoas que demonstram integridade, respeito e espírito de equipe; ▶ Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar; ▶ Pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa. | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-27 Ações para desenvolver e melhorar o conhecimento de todos os membros do mais alto nível de governança | 41 | <p>O caminho para tornar-se sócio é cheio de desafios e requer muita dedicação. Quando os profissionais chegam à sociedade, começa então uma nova etapa em que é necessário desenvolver habilidades para lidar com diversas situações peculiares a essa nova fase. Para isso, desenvolvemos os seguintes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ New Partner Transition Program (NPTP): Os recém-convidados à posição de sócios recebem nosso apoio no programa Partner Foundation Program (New Partner Transition Program), que foi elaborado para oferecer suporte em uma das transições mais significativas na carreira de qualquer profissional da EY: a passagem para o nível de sócio. O programa permite que as novas lideranças tenham informações e orientações úteis sobre os desafios que surgirão nessa etapa da carreira, aconselhamento profissional, troca de experiências e coaching necessários para que a transição seja bem-sucedida; recebendo aconselhamentos não apenas de um <i>coach</i> profissional da EY, mas também o suporte de um sócio sênior (New Partner Senior Advisor - NPSA). <p>O compromisso de garantir o desenvolvimento de todos também é aplicado no caso de sócios que assumem um novo papel na firma/área. À eles também é oferecido coaching, com o objetivo de apoiar sua transição e adaptação a esse novo desafio garantindo um resultado de sucesso. No caso dos sócios e diretores contratados do mercado, temos o programa Coaching for Direct Admits para facilitar sua adaptação à cultura da EY, contando com o direcionamento e apoio de um <i>coach</i> profissional da própria empresa e também com sócio sênior, que apoia o processo. Essa estrutura contribui para a compreensão e adaptação à cultura da Ernst & Young a partir de sua experiência e rede de relacionamento.</p> | - | - |
| | 102-28 Processo para avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 41 | <p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema LEAD, uma ferramenta de avaliação que nos ajuda a vincular o desempenho às prioridades de negócios. O sistema é unificado em todo o mundo, tendo como base a estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e <i>feedbacks</i>.</p> <p>Para este ano, as metas dos sócios se mantiveram alinhadas no mundo todo. Os profissionais têm seis metas, sendo três delas quantitativas (vendas, margem e receita), e três qualitativas (excelente atendimento ao cliente, gestão de risco eficiente e de qualidade, comprometimento de nossos profissionais e trabalho em equipe). O plano de ação, alinhado globalmente e com foco no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais, também foi mantido para o FY18.</p> | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|--------|---|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-29 Papel do mais alto órgão de governança na identificação e administração dos impactos, riscos e oportunidades dos temas econômicos, sociais e ambientais | 39, 42 | Conforme mencionado no indicador 102-18, é papel do Comitê Executivo fazer a análise do mercado, prevendo os possíveis impactos para auxiliar na tomada de decisão. Consulte o indicador 102-21. | - | - |
| | 102-30 Efetividade dos processos de gestão de riscos | 13, 42 | O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar uma gestão de risco e um sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seus propósitos. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo. | - | - |
| | 102-31 Processo de revisão de impactos econômicos, ambientais e sociais | 39, 42 | O Comitê Executivo realiza reuniões formais bimensais, durante as quais um ou mais dos temas indicados é discutido - ver resposta do indicador 102-22. Questões urgentes são tratadas em reuniões extraordinárias, que podem ocorrer presencialmente ou por teleconferência. | - | - |
| | 102-32 Papel do mais alto órgão de governança no relatório de sustentabilidade | 42 | O Relatório de Sustentabilidade da EY Brasil é analisado e aprovado pelo CEO da organização. Além disso, são envolvidos na validação do material alguns membros do Comitê Executivo e do Comitê de Ética e Conformidade. | - | - |
| | 102-33 Processo de comunicação de assuntos críticos | 42 | As preocupações críticas podem ser informadas de maneira formal e informal. O primeiro inclui reuniões do Comitê Executivo, reuniões periódicas do Presidente com os demais sócios, e reuniões realizadas pelos líderes das Linhas de Serviços com seus times. De maneira informal, temos as comunicações simples e objetivas incorporadas em nossa cultura organizacional, o que facilita que uma preocupação crítica seja comunicada de maneira efetiva a alta liderança. Logicamente, isso não é um processo fixo e passa por todos os tipos de interações, como reuniões, chamadas, e-mails etc., e muitas vezes uma combinação destes. | - | - |
| | 102-34 Natureza e número total de assuntos críticos comunicados | 42 | Não é realizado um controle formal do número de preocupações críticas comunicadas ao Comitê Executivo, uma vez que essas preocupações podem variar muito, e são impactadas pelo senso de urgência para tomada de decisão e, também, pela necessidade de priorizar um determinado tema. No entanto, podemos citar algumas das preocupações mais significativas como, por exemplo: implementação da Visão 2020, estratégia, e gestão de pessoas. | - | - |
| | 102-35 Políticas e procedimentos sobre remuneração | 5, 42 | Baseada no sistema de remuneração para sócios de LAS (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios: 1) Contribuição de cada sócio baseada no histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua; 2) Senioridade; 3) Performance do ano (LEAD) definida com base nas metas mencionadas no indicador 102-28. Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para LAS. Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida. Para determinar a contribuição do sócio e, conseqüentemente, sua remuneração, são levados em consideração cinco critérios: Pessoas (considera também liderança de pessoas), Qualidade (considera também complexidade do ambiente), Liderança de mercado e crescimento (inclui liderança de mercado ou contas, desenvolvimento de negócios, iniciativas estratégicas), Excelência operacional, e também, se o sócio demonstra potencial. Esses critérios estão atrelados ao desempenho obtido nas metas estabelecidas - ver indicador 102-28, que cobre questões econômicas, sociais e ambientais. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|--------|--|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-36 Processo de definição da remuneração | 5, 43 | A determinação da remuneração dos sócios é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. Os sócios líderes das linhas de serviço do Brasil, os sócios líderes das linhas de serviço de LAS e o presidente trabalham juntos para definir o nível de contribuição de cada sócio com base no que é esperado de cada um dentro das faixas de contribuição atribuídas ao seu nível e ao seu país. São também revistos o nível de senioridade e a performance do sócio com base no sistema LEAD. As recomendações salariais são revistas pela equipe local responsável pelo processo de remuneração e adicionalmente revistas pelos líderes de Américas. A decisão final deve ser aprovada pelo Comitê Executivo de LAS. Uma vez finalizado o processo, os sócios são notificados sobre a decisão. Além disso, em nosso processo não há envolvimento de consultores de remuneração, e o processo é igual para todos os sócios. | - | - |
| | 102-37 Envolvimento dos stakeholders no processo de remuneração | 43 | Existe a definição formal de um processo de apelação caso o sócio não concorde com a remuneração recebida ou se sinta insatisfeito. O sócio pode apelar dentro de três semanas a contar da notificação recebida sobre sua remuneração. A apelação deve ser por escrito, endereçada ao presidente do Brasil e ao líder das linhas de serviço de LAS, que, juntos, vão tomar conta do processo e considerar os argumentos apresentados. A apelação será enviada ao presidente da região de LAS, o qual discutirá com o Comitê Executivo de LAS e levará em consideração as recomendações recebidas antes de tomar uma decisão. O presidente da operação no Brasil fica responsável por comunicar ao sócio o resultado da apelação. Após ser notificado da decisão final, o sócio poderá ainda solicitar uma segunda apelação para o presidente da região de LAS dentro de três semanas a contar da notificação da primeira apelação, para que o presidente possa consultar o vice-presidente da linha de serviço de Américas ou o COO de Américas, o que for mais apropriado, sobre o fundamento da apelação. A decisão desse processo de consulta será a final. Caso o processo de apelação resulte em um aumento da remuneração, o sócio receberá a quantia retroativa à data de comunicação de sua nova remuneração. Vale ressaltar que, conforme apresentado no indicador G4-51, a remuneração é variável e está diretamente atrelada ao cumprimento de metas, as quais são definidas no início de cada ano fiscal junto aos sócios. | - | 16 |
| | 102-38 Índice de remuneração total anual | 43 | 11,79 ou 1179% Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de salário e bonificações. Estão incluídos no cálculo contratos CLT e Diretoria. Não fazem parte do cálculo sócios, equipe de tradução, secretárias, profissionais em programas de mobilidade e part-time. | - | - |
| | 102-39 Aumento percentual do Índice de remuneração total anual | 43 | Aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização: 0,5% Aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago): -0,3% <i>Nota explicativa: Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de salário e bonificações. Estão incluídos no cálculo contratos CLT e Diretoria. Não fazem parte do cálculo sócios, equipe de tradução, secretárias, profissionais em programas de mobilidade e part-time.</i> | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|--------|--|---------|---|
| Engajamento de stakeholders | | | | | |
| | 102-40 Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização | 3, 44 | Colaboradores EY, Clientes, Empreendedores, Fornecedores, Bolsa de Valores/Associações/Órgãos reguladores e Instituições do terceiro setor. | - | - |
| | 102-41 Acordos Coletivos | 44 | 100% dos funcionários CLT estão abrangidos por convenção ou acordo coletivo. | - | - |
| | 102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i> | 44 | Nos pautamos na estratégia da Visão 2020 para definição dos <i>stakeholders</i> prioritários: “nossas pessoas, clientes e comunidades”. Adicionalmente, realizamos discussões internas incluindo diferentes departamentos da firma e sócios/diretores para definir quais públicos de interesse efetivamente deveriam ser consultados. Ao final, validamos com a alta liderança. | - | - |
| | 102-43 Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> | 28, 44 | Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY, para o FY18 foi elaborada nova matriz de materialidade para o relatório. Optamos pela aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY. O comunicado convidando para participar da pesquisa foi enviado via e-mail em nome do presidente da EY para os <i>stakeholders</i> internos e externos (vide a relação no indicador 102-40). No âmbito da pesquisa, listamos os 12 temas determinados previamente por nós e solicitamos que o respondente escolhesse 5 dos quais julgasse mais relevante considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo. No que concerne ao público interno, contamos com a participação de 832 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios (134% maior do que a última matriz elaborada), representando 18,2% de nosso <i>headcount</i> . Para a consulta externa, convidamos 110 <i>stakeholders</i> externos e obtivemos um retorno de 23%. | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-44 Tópicos levantados pelo envolvimento dos <i>stakeholders</i> , e como a organização respondeu a estes tópicos | 28, 44 | <p>Na etapa de levantamento de temas para engajamento dos <i>stakeholders</i> mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, <i>benchmarking</i> (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY, e também de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta e materialidade da EY global. Ao final desta etapa identificamos um universo de 263 temas os quais agrupamos em macro temas. O resultado deste trabalho originou os 12 temas materiais para a EY.</p> <p>Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Análise de relação com os objetivos da empresa (Visão 2020); b) Análise de relação com regulamentações aplicáveis a EY; c) Análise dos temas em relação a percepção dos <i>stakeholders</i> (resultado da pesquisa online); d) Análise de relação com organismos internacionais e pactos / princípios; e) Análise de probabilidade e impacto. <p>Os resultados foram consolidados, submetidos à validação da Alta Direção da EY e por fim tiveram seus resultados divulgados para as partes interessadas internas e externas.</p> | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|--------|--|---------|---|
| Práticas de Reporte | | | | | |
| | 102-45 Entidades incluídas no relatório financeiro da organização | 45 | <p>As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ernst & Young Serviços Tributários S.S. ▶ Ernst & Young Auditores Independentes S.S. ▶ Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda. ▶ Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda. ▶ Ernst & Young Serviços Atuariais S.S. ▶ INWAVE Consultoria E Comércio De Software Ltda. ▶ INWAVE Consultoria E Serviços De Informática Ltda. ▶ A.J. Galdeano Consultoria Contábil E Empresarial Ltda. ▶ Ernst & Young Institute (EYI) | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-46 Processo para definição do conteúdo e limites do relatório | 28, 45 | <p>Para o relatório FY18, optamos por elaborar nova matriz de materialidade, processo este que se iniciou no começo do ano de 2018 e se estendeu até meados do mesmo ano. No momento dessa elaboração foram cinco etapas consecutivas:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Levantamento de temas: Nesta etapa mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, <i>benchmarking</i> (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY. Também identificamos temas provenientes de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta, e diretrizes da EY global para relatórios de sustentabilidade e materialidade. Identificamos um universo de 263 temas, os quais foram agrupados em macro temas, originando os 12 temas materiais para à EY (vide a relação de temas no indicador 102-47). II. Consulta com <i>Stakeholders</i>: Aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY às partes interessadas pré-definidas pela EY (vide detalhamento nos indicadores 102-40, 102-42 e 102-43). III. Input na ferramenta EY para priorização dos temas: Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera as seguintes análises de relação: <ul style="list-style-type: none"> (i) objetivos da empresa (Visão 2020); (ii) regulamentações aplicáveis à EY; (iii) percepção dos <i>stakeholders</i> (resultado da pesquisa online); (iv) organismos internacionais e pactos / princípios; e (v) Probabilidade e impacto (curto, médio e longo prazo). IV. Resultado final da Matriz de Materialidade EY FY18: Resultados submetidos à validação da alta liderança da EY e posterior divulgação as partes interessadas internas e externas. V. Definição de indicadores e conteúdo. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|------------|---|---------|---|
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-47 Lista de tópicos materiais | 3, 29, 46 | <p>Temas materiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 - Conformidade, gestão de risco e governança 2 - Desempenho econômico 3 - Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas 4 - Atração, desenvolvimento e retenção de talentos 5 - Desenvolvimento do negócio e Inovação 6 - Prestação de serviços com qualidade 7 - Responsabilidade digital 8 - Diálogo e transparência 9 - Diversidade e inclusão 10 - Ética e integridade 11 - Engajamento com a comunidade 12 - Direitos humanos | - | - |
| | 102-48 Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores | 30, 46, 76 | Indicador 305-3: As alterações estão descritas junto ao indicador. | - | - |
| | 102-49 Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório | 30, 46, 76 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reformulação da Matriz de Materialidade. ▶ Indicador 404-3: O antigo sistema de avaliação de desempenho dos colaboradores "My Development Site (MDS)", foi substituído pelo processo de gestão de performance e desenvolvimento chamado LEAD, conforme descrito no reporte do indicador. ▶ Indicador 305-3: As mudanças estão descritas junto ao indicador. | - | - |
| | 102-50 Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas | 3, 46 | Ano fiscal 2018 (julho de 2017 a junho de 2018) | - | - |
| | 102-51 Data do relatório anterior mais recente | 46 | 2017 | - | - |
| | 102-52 Ciclo de emissão de relatórios | 46 | Anual | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Omissão | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|--------|--|---------|---|
| | 102-53 Contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo | 47, 91 | <p>Contato da área de sustentabilidade</p> <p>Elisa Carra Diretora do Talent Team Brasil e Latam South (11) 2573-5107 <i>elisa.g.carra@br.ey.com</i></p> <p>Leonardo Dutra Diretor Executivo da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (11) 2573-3661 <i>leonardo.dutra@br.ey.com</i></p> <p>Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: ey.sustentavel@br.ey.com</p> | - | - |
| GRI 102: Divulgações gerais 2016 | 102-54 Opção de reporte escolhida pela organização | 47 | Esta publicação foi elaborada de acordo com as normas GRI (versão Standards): Opção Essencial | - | - |
| | 102-55 Sumário de Conteúdo GRI | 34, 47 | | - | - |
| | 102-56 Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório | 47 | Este relatório de sustentabilidade foi revisto internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Hirashima & Associados, que faz a verificação externa desde o ano fiscal 2012. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida. Além da equipe de Sustentabilidade Corporativa, estão envolvidos no processo de verificação externa um diretor da área técnica de sustentabilidade e uma diretora de talentos e, quando necessário, o presidente para garantir a veracidade de todas as informações fornecidas. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|---|-----------|---|------------------------|---|
| Tópicos materiais | | | | | |
| Desempenho Econômico | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 48, 69 | Nossas metas financeiras são ambiciosas para tirar o melhor das nossas pessoas. Superamos em termos de rentabilidade, mas de crescimento ficamos abaixo do que queríamos. Do ponto de vista do mercado brasileiro, o cenário econômico, político e social moldaram situações difíceis, mas que agora começam a retomar sua forma original. Percebemos novos comportamentos das empresas em relação à ética e à transparência diante de tudo o que aconteceu, mas o ambiente empresarial ainda está muito voltado à redução de custos e à preservação de caixa, embora alguns projetos de crescimento comecem a acontecer. | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | Planilha 103-1 | | |
| GRI 201: Desempenho Econômico 2016 | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído | 6, 48, 71 | Planilha 201-1 | | 5, 8 |
| | 201-3 Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização | 48, 71 | O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social. Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além disso, a EY Brasil efetua mensalmente um depósito, de igual valor à Contribuição Básica, na conta de fundo de pensão do funcionário que aderiu ao plano, conforme a faixa salarial. Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O Resgate, independente do tipo de contribuição, somente pode ser efetuado por ocasião do desligamento do profissional. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho. Avaliamos que a contrapartida aos serviços prestados pelos profissionais não se restringe apenas à remuneração direta e ao pacote de benefícios. | - | - |
| | | | Vide o detalhamento em Planilha 201-3 | | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|--|--------|---|------------------------|---|
| Presença no Mercado | | | | | |
| | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | A EY tem um Guia de Remuneração com princípios básicos: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Externamente competitiva: nosso objetivo é oferecer um pacote de remuneração total competitiva para posições comparáveis dentro do mercado de atuação da EY; ▶ Internamente equiparável: a base salarial reflete o grau de responsabilidade de cada profissional dentro de sua posição, além de sua experiência, desempenho, formação e habilidades; ▶ Remuneração pelo desempenho: nossa firma é comprometida em avaliar e reconhecer o desempenho por meio de um modelo de remuneração que distingue os diferentes níveis de contribuição e recompensa ao alto desempenho (<i>rating</i>); ▶ Financeiramente responsável: a empresa estabelece diretrizes orçamentárias de remuneração que são apropriadas para o nosso negócio. | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 49, 69 | Planilha 103-1 | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 202: Presença no Mercado 2016 | 202-1 Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes | 49, 72 | Planilha 202-1 | - | 5, 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|--|-------------------|---|--------------------------------|---|
| Impactos Econômicos Indiretos | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 50, 69 | Apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Em termos práticos, esse direcionamento define alguns focos de atuação bem específicos, que apresentam enorme potencial de transformação social e geração de negócios. | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | Planilha 103-1 | | |
| GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 | 203-1 Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos | 9, 12, 17, 50, 73 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Parceria com a Endeavor - Fomentadora global de empreendedorismo, no Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como Scale-Up Summit e programas de voluntariado. O Instituto Empreender Endeavor é uma organização que identifica e viabiliza a continuidade sustentada dos negócios de empreendedores de alto potencial de crescimento. Ao colocar em contato os empreendedores selecionados com uma lista de cerca dos 400 maiores e mais experientes empresários do país onde a meritocracia, a obsessão por resultados e por crescimento domina fortemente - a Endeavor cria exemplos inspiradores de sucesso e contribui para o desenvolvimento sustentável do país. ▶ Empreendedor do ano - Nosso compromisso com empresas empreendedoras em economias emergentes e desenvolvidas nos coloca em contato com uma incrível força criativa. Com o programa Empreendedor do Ano e outras iniciativas locais e globais, temos conseguido melhorar as condições de atuação de uma rede crescente de pessoas empenhadas em inovar e gerar riqueza e desenvolvimento. O objetivo é estreitar os relacionamentos para que possamos nos manter próximos dessas empresas, conhecê-las melhor e avaliar quando e como podemos ajudá-las em seus desafios. ▶ EY Connect Day - Em outubro de 2017, nossos voluntários participaram do nosso dia anual de serviço voluntário na região de Américas, que conectou nossos profissionais por meio de atividades que causem um impacto positivo nas comunidades locais. No FY18 tivemos a participação de 12 escritórios, 200 voluntários, 904 horas e 1.333 pessoas beneficiadas. ▶ Cyberchase - No 1º semestre do FY18, realizamos em parceria com a ABCD Nossa Casa o programa Cyberchase, que tem como objetivo ensinar conceitos básicos de matemática para crianças através de atividades lúdicas e dinâmicas. O programa contou com a participação de 60 crianças, 26 voluntários que contribuíram com 70 horas. ▶ EY Institute - Foi criado para desenvolver as atividades sociais da EY. Seu principal objetivo é promover a inclusão social e a diversidade, investindo na educação para melhorar a empregabilidade de pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Apoiado na expertise alcançada pela nossa universidade corporativa e alinhado com as demais ações de responsabilidade corporativa desenvolvidas pela EY, o EY Institute contribui para que os seus beneficiários conquistem um espaço digno na sociedade, por meio da sua atuação profissional. Estão contemplados nas informações da tabela no anexo deste indicador dados do EY Institute, projetos incentivados de BMC, doação de ativos, programas de voluntariado, ações pro bono, dentre outros. Abaixo seguem alguns destaques. Doações financeiras para a ABCD Nossa Casa: R\$ 430.994,00 Doação de equipamentos: foram doados mais 447 ativos para 4 instituições, avaliados em R\$ 28.384,00 Pro bono: foram 20 instituições beneficiadas Incentivos fiscais via Lei Rouanet e Pacto pelo Esporte: foram 4 projetos beneficiados com o investimento | - | 5, 8 |
| | | | | Planilha 203-1 | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|--|---------------|--|------------------------|---|
| Combate à Corrupção | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | <p>A EY também trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção, como as colaborações com o Fórum Econômico Mundial e a Transparência Internacional.</p> <p>A EY Brasil adota como princípio fundamental a tolerância zero em relação às práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação. Adotamos duas regras anticorrupção: a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY está comprometida, ainda, a adotar ações adequadas nos casos de identificação de corrupção, incluindo a denúncia ao departamento governamental competente, à agência reguladora ou à autoridade policial, além da tomada de ação disciplinar interna em relação aos profissionais envolvidos e rescisão de contratos com terceiros.</p> <p>Todos os profissionais da firma têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações reflitam nossos valores sempre que nos depararmos com uma questão ética.</p> | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 13, 51 69 | <p>Todos confirmamos anualmente nossa ciência e concordância com o Código de Conduta Global EY.</p> <p>Na EY mantemos registros transparentes e completos de todas as transações efetuadas, exigimos que nossas equipes sigam os controles, as práticas e os procedimentos internos, além de normas e regulamentações aplicáveis à divulgação de informações contábeis e financeiras.</p> <p>Para reforçar sua política anticorrupção e minimizar o risco da ocorrência de desvios de conduta, desde 2014 a EY Brasil mantém um Comitê de Ética e Conformidade que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da firma. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo.</p> | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | <p>Em casos de suspeitas de práticas ilícitas, a EY Brasil oferece os seguintes canais de denúncias: contato direto com as lideranças; Talent Team; Departamento Jurídico; Comitê de Ética e Conformidade; e Canal EY/Ethics Hotline. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.</p> <p>Planilha 103-1</p> | | |
| GRI 205: Combate a Corrupção 2016 | 205-1 Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados | 51 | <p>100% das nossas unidades de negócios estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Com relação ao nosso relacionamento com terceiros, estes estão também 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.</p> <p>Os riscos mais significativos identificados estão vinculados aos nossos clientes que estão sendo investigados por órgãos oficiais. As propostas de serviços para estes clientes são analisadas e estão sujeitas ao não seguimento. Nossa minuta contratual padrão contém cláusula anticorrupção.</p> | - | 16 |
| | 205-2 Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 13, 51, 74 | Planilha 205-2 | - | 16 |
| | 205-3 Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção | 51 | No período em questão não foram registrados casos de corrupção. | - | 16 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|--------------------|---|------------------------|---|
| Concorrência Desleal | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | 13, 51, 52, 64, 69 | Vide "GRI 103 Combate à Corrupção" e "GRI 103 Conformidade Socioeconômica" <u>Planilha 103-1</u> | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 206: Concorrência Desleal 2016 | 206-1 Ações judiciais por práticas de concorrência desleal, anti-trust e monopólio | 52 | Durante o ano fiscal 2018, a EY não foi ré em ações judiciais por concorrência desleal ou monopólio. | - | 16 |
| Energia | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | 52, 69 | Realizamos a gestão da informação de todas as nossas unidades. Nosso maior consumo de energia é referente as atividades dos prédios administrativos e consumo de combustível para deslocamento de funcionários e funcionamento de geradores. Possuímos uma série de medidas para redução do consumo de energia de nossa organização. O escritório principal, localizado no prédio São Paulo Corporate Towers (SPCT) que é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, contribui significativamente para nossa redução do consumo. <u>Planilha 103-1</u> | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 52, 74 | Tivemos uma redução de consumo no total de energia direta de 4.550 GJ <u>Planilha 302-1</u> | - | 8, 12 |
| | 302-2 Intensidade de energia | 52, 75 | Tivemos uma redução de consumo no total de energia fora da organização de 4.120 GJ <u>Planilha 302-2</u> | - | 8, 12 |
| | 302-4 Redução no consumo de energia | 52 | Entre os anos fiscais de 2017 e 2018, registramos a redução de 14% de consumo total de energia elétrica pelos escritórios da firma. O São Paulo Corporate Towers é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, cujas características incluem, entre outras: redução do consumo de energia e água, uso racional de recursos naturais não renováveis, integração de equipes de projetos e obra em busca das melhores soluções para o edifício; aumento da qualidade real do ambiente construído, melhorando a saúde e a produtividade dos futuros usuários. O SPCT tem a pré-certificação LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) Platinum 3.0 Core and Shell e possui garantias de estratégias sustentáveis. http://www.saopaulocorporatetowers.com.br/sustentabilidade/leed.html Além disso, a EY obteve a certificação LEED® CI Platinum, voltada especificamente para os interiores de nosso escritório. O incentivo ao trabalho remoto também teve impacto, reduzindo o número de horas em que os colaboradores trabalham diretamente nas dependências da EY. | - | 8, 12 |
| | | | | | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|---|--------|--|------------------------|---|
| Emissões | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | <p>O mapeamento dos impactos gerados pelos serviços prestados pela EY bem como pelo transporte de nossos profissionais é realizado e atualizado no início do ciclo de elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), elaborado de acordo com as diretrizes do GHG Protocol. O trabalho também adotou a metodologia própria para consolidar dados. Um conjunto de fontes de emissões diretas e indiretas (relacionadas ao nosso controle operacional) está incluído no escopo da pesquisa, que reuniu e analisou as seguintes informações:</p> <p>Escopo 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem); ▶ Emissões estacionárias (geradores próprios). <p>Escopo 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Energia elétrica consumida nos prédios administrativos. <p>Escopo 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deslocamento terrestre (vale-combustível, frete de motoboy e táxi); ▶ Efluentes; ▶ Viagem de negócios (deslocamento aéreo). | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 53, 69 | <p>Como a EY não tem sua própria frota de veículos, utilizamos como base de cálculo para a pegada de carbono o reembolso a profissionais que utilizam seus próprios veículos, com base na quilometragem. Através de comunicações e e-mails, também procuramos conscientizar nossos funcionários sobre esse problema e informá-los sobre como podem contribuir para minimizar o impacto. Além disso, a EY possui equipamentos de videoconferência em seus escritórios no Brasil e vem implementando novas tecnologias e ferramentas tecnológicas para o uso de seus funcionários anualmente. Com isso, estamos otimizando viagens e transporte.</p> <p>O transporte de nossas equipes e o uso intensivo de recursos tecnológicos para prestação de nossos serviços, também afetam o consumo de energia tanto quando avaliamos internamente (nosso controle operacional) quanto fora da organização, ou seja, reembolso de despesas com reembolso de táxi, frete de motocicleta e voucher de combustível.</p> <p>Atualmente temos a meta global de redução de emissões GEE, de 12%, porém aqui no Brasil ainda não possuímos metas locais de redução do consumo de energia (combustíveis e energia elétrica) e redução de emissões de GEE.</p> <p>Planilha 103-1</p> | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 Total de emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1) | 53, 75 | Planilha 305-1 | - | 12 |
| | 305-2 Total de emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2) | 53, 76 | Planilha 305-2 | - | 12 |
| | 305-3 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3) | 53, 76 | Planilha 305-3 | - | 12 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|---|------------|--|------------------------|---|
| Emprego | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | 54, 69 | A atração e desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020 e um dos temas materiais para a EY. As equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo. Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização. Mantemos nosso indicador de renovação de talentos dentro do padrão esperado pelo setor. Trabalhamos para que nossos profissionais tenham uma remuneração altamente competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho e condições relevantes de negócios. A firma oferece para todos os nossos profissionais um robusto pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade. | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| | | | Planilha 103-1 | | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Número total e taxa de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região | 54, 77 | Planilha 401-1 | - | 8 |
| | 401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização | 20, 54, 79 | A gestão do pacote de benefícios oferecidos para todos os profissionais EY é compartilhada entre Talent Team e Compliance, ambos atuam para que os benefícios sejam competitivos no mercado em que atuamos para a retenção dos profissionais EY. Todos os benefícios possuem política específica de concessão e elegibilidade disponíveis no manual de RH. Planilha 401-2 | - | 8 |
| | 401-3 Retorno para o trabalho e taxa de retenção após licença maternidade, por gênero | 54, 81 | Além de conceder seis meses de licença - maternidade, a EY entende que o retorno ao trabalho é um momento difícil para todas as mães e que requer muita flexibilidade para conciliar o novo momento de vida pessoal e profissional, pensando nisso a funcionária pode optar por algumas possibilidades de flexibilidade que a empresa oferece. Sendo elas: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jornada reduzida: significa trabalhar menos do que a carga de trabalho integral. Portanto, a pessoa trabalha alguns dias ou algumas vezes por semana; ▶ Home office: é realizar o trabalho de um outro local que não o escritório, geralmente de casa, seja parcial ou completamente. As pessoas podem cumprir a carga de trabalho integral, trabalhar uma jornada reduzida ou com horários flexíveis; ▶ Semana de trabalho comprimida: consiste em uma semana de trabalho reduzida a menos de cinco dias. As pessoas que solicitam uma semana comprimida de trabalho são aquelas comprometidas com o cumprimento da programação da carga de trabalho integral (não há qualquer redução do trabalho efetivo), que é compactada de modo a ser cumprida em um período inferior a cinco dias. ▶ Programa EY para Gestantes: Oferece orientação desde o momento em que a mulher informa a empresa sobre a gravidez até seu retorno após a licença-maternidade. Fazemos um acompanhamento para que a profissional retome suas atividades profissionais da melhor maneira. Ela ainda pode optar pela nossa política de flexibilidade ou acordo de trabalho flexível, que lhe possibilita ter mais tempo para ficar com seu bebê e prolongar a amamentação. Por meio de coaching, ela recebe orientação sobre benefícios e possibilidades que a empresa oferece para que concilie suas atividades profissionais em equilíbrio com sua vida pessoal. Quando a profissional comunica o nascimento do bebê, a EY envia uma cesta-maternidade com artigos essenciais para os primeiros cuidados. Acreditamos na prática do aleitamento materno. Por isso, adotamos também a licença maternidade estendida de 6 meses para todas as nossas profissionais. O programa conta também com um Guia a fim de reforçar os benefícios do programa com funcionários e líderes. Planilha 401-3 | - | 5, 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|---|--------|--|------------------------|---|
| Saúde e Segurança ocupacional | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2018 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | Os instrumentos básicos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) dos diferentes programas (PCMSO, PPRA, Avaliação Ergonômica) são ferramentas de planejamento que fornecem subsídios para a elaboração de planos de ação e a desejada melhoria contínua dos processos e das condições de trabalho, visando a alcançar o bem-estar dos profissionais. Ações voltadas à melhoria da organização e dos postos de trabalho constituem fatores importantes da gestão, para minimizar riscos ocupacionais e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável. Na EY, ainda não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Contudo, para os profissionais que realizam suas atividades em locais sujeitos à exposição de riscos ocupacionais significativos previstos no cliente, atuamos pontualmente com o treinamento da NR5, a fim de capacitar um profissional designado para representação da CIPA no local e então garantir a saúde e a segurança dos profissionais que estão no projeto. Adicionalmente, promovemos outros treinamentos preventivos de saúde e segurança ocupacional, quando necessário. No final do FY18, concluímos a contratação do médico, enfermeiro e engenheira do trabalho. No FY19 o SESMT estará completo com a contratação do técnico de segurança. | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 55, 69 | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| | | | Planilha 103-1 | | |
| GRI 403: Saúde e Segurança ocupacional 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional | 55 | No final do FY18, todos os membros do SESMT, de acordo com a NR4, foram contratados. Iniciamos a reestruturação do sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, em parte, devido aos requisitos legais (normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego). Todos os trabalhadores estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. | - | 8 |
| | 403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 55 | O processo para identificação dos riscos relacionados ao trabalho foi realizado pelas avaliações dos PPRA e avaliação ergonômica (somente para EY Assessoria, no escritório da Juscelino Kubitschek). Com a reestruturação do sistema de gestão, aprofundaremos as análises de risco, teremos maior controle dos resultados dos processos e medidas preventivas relacionadas a doenças e acidentes de trabalho. | - | 8 |
| | 403-3 Serviço de saúde ocupacional | 55 | No FY 18, os serviços de saúde eram focados nas avaliações ocupacionais previstas por lei. No final deste FY, iniciamos a implementação do serviço de Saúde Corporativa abrangendo programas de qualidade de vida, gestão de medicina ocupacional com acompanhamento de afastados e absenteísmo, assistência médica interna e suporte para casos complexos com intermediação do médico interno. | - | 8 |
| | 403-4 Processo de participação, consulta e comunicação do trabalhador sobre saúde e segurança ocupacional | 55 | No final do FY18, concluímos as contratações dos profissionais que compõem o SESMT (médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, Engenheira de Segurança do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho) e que irão reestruturar as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, incluindo a CIPA. Todos os profissionais de acordo com a NR4 foram contratados e um ambulatório foi instalado no escritório de São Paulo. | - | 8 |
| | 403-5 Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional | 55 | Treinamento de brigada de incêndio realizado no FY18. Para o próximo ano fiscal, organizamos diversos eventos relacionados à prevenção das principais doenças com significância para nossa realidade e promoção da saúde com foco na qualidade de vida. Avaliações ocupacionais estão no escopo também, como ergonomia e riscos relacionados ao trabalho. | - | 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|--|--------|--|------------------------|---|
| GRI 403: Saúde e Segurança ocupacional 2018 | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | 56 | O acesso é fornecido por meio de plano de saúde. As campanhas de vacinação contra a gripe e estímulo a atividades físicas (Super Treino) são programas voluntários de promoção da saúde. Diversas outras ações como palestras com especialistas focando em hábitos saudáveis de vida, prevenção de câncer e doenças cardiovasculares e saúde mental serão abordadas no próximo ano fiscal, inclusive com ações práticas em campanhas de saúde. | - | 8 |
| | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligado por relações comerciais | 56 | Conforme demandas dos clientes, realizamos as avaliações in loco (PPRA, ordem de serviço, treinamentos EPI, NRs). | - | 8 |
| | 403-9 Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero | 56, 82 | A taxa total de absenteísmo foi de 4,26%, sendo 4,04% entre as mulheres e 4,50% entre os homens. Não ocorreram doenças ocupacionais e óbitos do trabalho durante o FY18. Planilha 403-9 | - | 8 |

Treinamento e Educação

| | | | | | |
|--|---|--------------------------------|---|---|---|
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e <i>management skills</i>), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. A concessão dos benefícios educacionais segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. O processo de gestão de desempenho segue as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) recebem avaliação de desempenho. "LEAD" é o sistema utilizado para avaliação de desempenho dos profissionais da EY. | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 56, 69 | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | Planilha 103-1 | | | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|--------------------|---|------------------------|---|
| | 404-1 Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional | 6, 20, 22, 57, 84 | <p>A EY contabilizou mais de 299 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 64,90 horas de treinamento por funcionário.</p> <p>O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Criada em 2007, a EYU é a primeira universidade do segmento de auditoria e consultoria em negócios do Brasil. Sua principal missão é formar e desenvolver talentos aptos ao exercício de suas atividades profissionais, gestão e continuidade dos negócios, por meio de um processo de aprendizado contínuo e aplicado. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e <i>management skills</i>), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. Exceto para profissionais de Assurance que devem cumprir 90%.</p> | - | 5, 8 |
| GRI 404: Treinamento e Educação 2016 | 404-2 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira | 17, 57, 58, 59, 85 | <p>A EYU conta com uma Política Educacional que prevê a concessão de bolsas, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício.</p> <p>► Educação em Libras Com duração de três anos, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva. Desenvolvido e aplicado por especialistas em educação pelo sistema Libras, o projeto é inteiramente custeado pela EYU. Durante esse período, os estudantes assistem a um total de 500 horas de aula. Além do estudo de idiomas, também oferecemos experiências culturais, imersão em ambientes profissionais, trabalhos em grupo e outras atividades multidisciplinares.</p> <p>► O Realize Introdução ao Empreendedorismo & Administração Empresarial é um curso oferecido gratuitamente pelo EY Institute para familiares de profissionais da EY que estão disponíveis no mercado de trabalho. O curso tem por objetivo proporcionar ferramentas que auxiliem de forma prática os estudantes a realizarem a análise de viabilidade e planejamento de novos empreendimentos. Informações acerca do Realize podem ser obtidas no site: http://www.ey.com/br/pt/about-us/corporate-responsibility/ey-institute-curso-realize-introducao-ao-empreendedorismo-e-administracao-empresarial?preview&HL=CON-GMIA-AJTKRZ</p> | - | 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--------------------------------------|--|--------------------|---|------------------------|---|
| GRI 404: Treinamento e Educação 2016 | 404-2 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira | 17, 57, 58, 59, 85 | <p>► EY Connect - iniciativa Alumni</p> <p>Acreditando no potencial de cada profissional e na continuidade de seu legado, a EY Brasil criou o programa EY Connect. Este programa tem como objetivo apoiar os profissionais em todos os momentos de suas carreiras, seja dentro ou fora da EY. Fortalecendo o relacionamento entre as pessoas que trabalham e trabalharão na EY, por meio de uma das maiores e mais poderosas redes de relacionamento - a rede EY Alumni.</p> <p>Esta rede conta com mais de 850 mil atuais e ex-profissionais interagindo globalmente em um portal exclusivo, também disponível para os profissionais no Brasil. A EY acredita que promover a aproximação, o compartilhamento de experiências e conhecimento entre seus antigos e atuais talentos é uma maneira de inspirar a equipe e também criar novas oportunidades de estreitar o network. Em diversos casos, essa troca de ideias ajuda nas resoluções de problemas do cotidiano e ambos os lados saem ganhando. Os participantes desta rede global, por meio do Portal Alumni, podem conferir notícias, informações institucionais, oportunidades de emprego, artigos e relatórios das linhas de serviços/setores, divulgar vagas das empresas que trabalham atualmente, além de contatar ex-colegas de empresa.</p> <p>O programa é dividido em 2 grandes partes:</p> <p>► Construindo o seu legado (transição de carreira):</p> <p>Transição de carreira: a saída da EY não limita os laços criados e o relacionamento construído durante o período de atuação na EY. A EY apoia as decisões de carreira dos profissionais e fornece materiais e iniciativas exclusivas para uma boa experiência de transição. Para isso, o Programa EY Connect disponibilizou desde o FY17, o Guia de apoio para busca de oportunidades profissionais, apresentando orientações gerais com relação a esse processo.</p> <p>Entendemos que as chances de êxito na busca por um trabalho aumentam na medida em que o profissional tenha maior conhecimento sobre as etapas que envolvem o processo de recolocação profissional e como interagir melhor com cada uma delas. Por este motivo, não apenas disponibilizamos este guia, mas também criamos um <i>book</i> de CV, com os currículos dos nossos ex-profissionais que buscam nosso apoio na busca de uma nova oportunidade de trabalho.</p> | - | 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--------------------------------------|--|--------------------|---|------------------------|---|
| GRI 404: Treinamento e Educação 2016 | 404-2 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira | 17, 57, 58, 59, 85 | <p>Profissionais desligados: todos os profissionais desligados na EY Brasil recebem a orientação dos Talent Consultants de cada área sobre as possibilidades de apoio que o programa EY Connect oferece na recolocação destes profissionais. Além disso, todos os profissionais desligados recebem um e-mail com:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Guia de apoio para a busca de oportunidades profissionais (PDF); b) Modelo de currículo (caso o profissional tenha interesse que o seu currículo seja compartilhado com clientes/parceiros da EY); c) Orientações de como se conectar à rede EY Alumni e ter acesso a informações exclusivas, treinamentos e poder fortalecer cada vez mais seu networking e uma poderosa rede de relacionamentos (Portal EY Alumni, grupo do LinkedIn, instagram alumni, etc); d) Newsletter Alumni: fornece aos alumni informações sobre o programa EY Connect e notícias sobre a EY; e) Book de CVs: O programa EY Connect compartilha os currículos que os Alumni compartilham com clientes/parceiros sob demanda e/ou proativamente apoiando na recolocação dos profissionais desligados ou que optaram por sair da EY e buscam recolocação. <p>Sócios aposentados: Treinamentos, relacionamento, estratégias de transição de carreira: a EY entende que este momento deve ser planejado ajudando os sócios que estão em vias de se aposentar a manterem-se conectados com o mercado e continuarem se desenvolvendo. Para começar a se preparar para esta nova fase, a EY Brasil disponibiliza um processo de <i>retirement coaching</i>, estruturado e realizado pelo time de coaching Americas. Este processo poderá ser realizado 2 anos antes e até 6 meses depois de sua aposentadoria conosco. O <i>retirement coaching</i> poderá ser acompanhado também por uma ação de desenvolvimento, de acordo com as opções abaixo (mediante à aprovação de um business case):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Curso para Conselheiro de Administração do IBGC; ou ▶ Curso de formação de coach de carreira, em instituição no Brasil à escolha do profissional, validado pela liderança da empresa. <p>▶ Vivendo seu legado (alumni)</p> <p>Sócios aposentados: Anualmente os sócios aposentados reúnem-se em um evento realizado pelo time EY Connect para celebrar as principais conquistas de EY, rever amigos da EY, e cada vez mais fortalecer esta rede. Este evento é realizado nas dependências da EY em São Paulo e sempre conta com a apresentação do CEO da EY Brasil e a presença de lideranças da firma.</p> <p>Dicas de Carreira (todos os ranks): Por meio de uma sessão virtual (Skype), conectamos profissionais EY e Alumni (ex-EY) da EY Brasil para abordar temas relativos à carreira. A proposta é promover interação e instrumentalizar os alumni que fazem parte da nossa rede para que possam se tornar mais seguros e confiantes na busca de uma nova oportunidade profissional. Ocorre a cada 2 meses.</p> <p>Alumni Virtual Session (todos os ranks): Também realizado por meio de sessão virtual (Skype), nossos líderes compartilham atualizações técnicas e esclarecem as dúvidas da rede Alumni em tempo real. Ocorre a cada 2 meses.</p> <p>Newsletter Alumni (todos os ranks): Principais notícias sobre o programa EY Connect e sobre a EY Brasil. Enviado a cada 2 meses para os Alumni.</p> <p>Eventos institucionais: Os Alumni são convidados para eventos setoriais e de relacionamento da EY Brasil.</p> <p>Portal Alumni e Grupo Alumni no LinkedIn: Mídias sociais para manter e fortalecer o networking entre os ex e atuais profissionais da EY Brasil.</p> | - | 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--------------------------------------|--|------------|---|------------------------|---|
| GRI 404: Treinamento e Educação 2016 | 404-3 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional | 20, 60, 86 | <p>Todos os profissionais participam do processo de gestão de performance e desenvolvimento chamado LEAD. Este processo é global seguindo as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. O sistema utilizado é igual para todos os profissionais da EY e é anual.</p> <p>Nosso programa tem o objetivo de verificar a performance das pessoas, bem como direcionar conversas efetivas sobre carreira e planejar o desenvolvimento individual.</p> <p>COLABORADORES ATÉ O NÍVEL DE GERENTE SÊNIOR</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cada colaborador possui 1 conselheiro ▶ Cada colaborador deve definir no mínimo 2 atividades no SuccessFactors ▶ Por ciclo, cada profissional pode solicitar até 10 <i>feedbacks</i> ▶ Em cada ciclo são realizadas Reuniões de Counseling Families* e de Connect Group** ▶ No final do ciclo 4 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress) <p>SÓCIOS E DIRETORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Os Goals são estabelecidos no ciclo 1 e o sistema possui campos já pré-definidos de acordo com a classificação do profissional (Áreas de Responsabilidades, o Comportamento de Ação de Goals e campos para comentários complementares) ▶ O plano de Goals é preparado pelo Sócio/Diretor e validado por um sócio-revisor que denominados de Lead Reviewer, que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira. ▶ No final do ciclo 4 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress). <p>Informação Complementar</p> <p><i>*Reunião de Família ou Counseling Family é um fórum através do qual, os membros da família se reúnem para compartilhar informações e abordar tópicos relacionados ao trabalho (ex.: atualizações do negócio, estratégias globais, linhas de serviços e etc), além de fornecer um forte suporte para tópicos de performance, desenvolvimento e carreira. Sua finalidade é melhorar a comunicação, a conexão e o desenvolvimento de carreira de toda a equipe.</i></p> <p><i>**Reunião de Connect Group faz parte do LEAD, fornecendo suporte aos Conselheiros em seu papel de aconselhamento. Cada grupo de Counselor Connect, conta com aproximadamente 10 Conselheiros, tendo como líder um sócio ou diretor. Além disso, o conselheiro tem acesso a uma plataforma com conteúdos (vídeos, atividades e materiais de referência) que visam contribuir em seu desenvolvimento.</i></p> <p>Planilha 404-3</p> | - | 5, 8 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ | |
|---|---|--------|---|------------------------|---|--|
| Diversidade e Igualdade de Oportunidades | | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2018 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | <p>Diversidade e Inclusão é fundamental para o nosso desenvolvimento como empresa e também para todos os nossos profissionais, por isso valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas para que equipes heterogêneas tragam opiniões diversas de acordo com suas referências pessoais e culturais, agregando modos de pensar, estilos de trabalho, gêneros, etnias, nacionalidades, religiões, estado civil, sexo, orientação sexual, entre outras. Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e valorizadas, não apenas atrai e retém os melhores profissionais, mas também nos ajuda a obter melhores respostas para nossos clientes e para nossa organização.</p> <p>Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Acessibilidade Digital: Através de parceria com a Hand Talk, a EY promove a acessibilidade digital para Pessoas com Deficiência Auditiva. ▶ Best Buddies Brasil: Desde 2015, a EY apoia a organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil). ▶ EY Able: Programa que busca construir uma cultura de inclusão e incentiva o desenvolvimento dos profissionais com deficiências (PcDs). ▶ Flexibilidade: O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios. ▶ Gerações: A EY tem um mix geracional nos escritórios e atualmente no Brasil há 5 tipos de diferentes gerações que trabalham simultaneamente nos projetos ▶ Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino: A EY participa do Grupo, criado em 2011 pela ONU Mulheres. ▶ Leadership Matters: O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios. ▶ LGBT: Uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI, em 2016. A EY também é uma das empresas apoiadoras da campanha Livres & Iguais (Free & Equal) da Organização das Nações Unidas (ONU). ▶ Mulheres do Brasil: Iniciativa que conta com mulheres de diferentes segmentos, dentre elas profissionais da EY, que se reúnem mensalmente para discutir e propor ações relacionadas à educação, empreendedorismo, cota para mulheres e projetos sociais. ▶ Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS): A EY participa como membro do grupo Diretor da REIS com objetivo principal de reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão de Pessoas com Deficiência. ▶ Unity Network: O comitê de trabalho LGBT+, cujo objetivo é promover a igualdade e o respeito à inclusão, combatendo atitudes preconceituosas em relação à orientação sexual e/ou à identidade de gênero no ambiente de trabalho. ▶ Winning Women: Programa de mentoria para empreendedoras com alto potencial de crescimento. ▶ Women. Fast Forward: Plataforma que reúne nosso conhecimento e nossas ações para ampliar o debate, propor ações e fortalecer o papel da mulher. ▶ Women Network: Grupo liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades. | | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | 17, 54, 61, 69 | | | |
| | | | Vide " GRI 103 Emprego " e Planilha 103-1 | | | |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|---|--|---------------|--|------------------------|---|
| GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 | 405-1 Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade | 5, 17, 62, 86 | Planilha 405-1 | - | 5, 8 |
| | 405-2 Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes | 5, 62, 88 | Planilha 405-2 | - | 5, 8 |
| Não discriminação | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | | | | |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | 62, 69 | A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias, o EY/Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético ou impróprio. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias. | - | - |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | Planilha 103-1 | | |
| GRI 406: Não discriminação 2016 | 406-1 Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas | 62 | No ano fiscal de 2018, a EY Brasil registrou 41 denúncias envolvendo alegações de discriminação. Destes, 39 foram concluídos, sendo que 23 foram confirmados, 11 não foram confirmados e 5 foram parcialmente confirmados. O processo investigatório dos casos reportados incluiu entrevistas, análises de evidências e inspeção de documentos, entre outras medidas. O líder do Comitê de Ética e Conformidade, em conjunto com os demais membros do Comitê, tem autonomia para decidir quem deve ser envolvido nos casos sempre com base em aconselhamento com o Americas Ethics Oversight Board (AEOB) e outros profissionais que possam estar relacionados. Em resposta aos desvios de conduta mencionados, a EY aplicou aconselhamentos, monitoramentos, alertas, desligamentos e melhorias de processo como consequências. Cabe ressaltar que identifica-se atualmente um novo posicionamento das pessoas que estão menos tolerantes a qualquer situação que esteja ou pareça estar em desacordo com nosso Código de Conduta Global. | - | 5, 8, 16 |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|--|------------|---|------------------------|---|
| Liberdade de Associação e Negociação Coletiva | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | 63, 69 | A EY respeita os instrumentos normativos, em que foi signatária, diretamente ou por intermédio do sindicato patronal que a representa, em todas as localidades em que é sediada, visando garantir as concessões de benefícios econômicos e sociais, desde um repasse do dissídio salarial como garantia dos tipos de estabilidades. A EY assegura ainda o acordo coletivo para profissionais alocados em projetos específicos conforme a legislação local ou negócios dos clientes. Os profissionais liberais e empregados poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade representativa da respectiva profissão, desde que manifestem interesse por escrito. O pagamento da anuidade ao Órgão regulador da profissão (CRC, CREA, etc.) não se confunde com a contribuição sindical. Planilha 103-1 | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016 | 407-1 Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito | 63 | Não há registro de operações nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY que apresentem risco ao direito de exercer liberdade de associação e de negociação coletiva. Apoiamos nossos profissionais na afiliação em seus respectivos conselhos de classe e reembolsamos os gastos com taxas de anuidades. Temos ainda uma equipe que trabalha para facilitar o contato entre os sindicatos e os profissionais, sempre que necessário. | - | 8 |
| Avaliação de direitos humanos | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | 103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites | 63, 69, 89 | Vide " GRI 412-2 " e Planilha 103-1 | - | - |
| | 103-2 Abordagem de gestão e seus componentes | | | | |
| | 103-3 Evolução da abordagem de gestão | | | | |
| GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016 | 412-2 Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados treinados | 63, 89 | O tema direitos humanos é tratado em diferentes cursos oferecidos pela EY, desde o momento em que o profissional ingressa na firma como o "Welcome to EY", que permite obter uma visão geral dos valores da empresa pelos novos integrantes, além do "Living our values: The Global Code of Conduct", em que o funcionário recebe treinamento sobre as diretrizes do Código de Conduta. Os treinamentos são realizados de forma única após o ingresso do funcionário na empresa, ou seja, cada profissional realiza estes treinamentos apenas uma única vez assim, ou seja, caso tenha realizado em FY anterior, este não será requerido no atual ou em próximos. Por meio dos nossos valores e, em especial, dos treinamentos do Código de Conduta que é realizado por todos os profissionais que ingressam na EY, garantimos que os aspectos de direitos humanos sejam abordados. Os treinamentos são requeridos seguindo premissas da Liderança local para os treinamentos brasileiro, e para o código de conduta o mandato é global. | - | - |

| GRI Standard | Divulgação | Página | Respostas | Descrição do indicador | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ⁽¹⁾ |
|--|---|--------|---|------------------------|---|
| GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016 | 412-3 Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos | 64 | <p>Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos.</p> <p>A EY possui uma equipe do GCO que faz a análise de contratos que fujam ao padrão da empresa, de modo a assegurar o devido cumprimento da legislação e regulamentos de direitos humanos.</p> <p>A equipe de contratos do GCO, mantém o controle pela análise de contratos que fujam ao padrão da EY. Nessa análise a EY impede que os contatos deixem de manter os elementos mínimos exigidos pela firma, segundo seu padrão global de contratos, bem como ao devido cumprimento da legislação.</p> | - | - |
| Privacidade do Cliente | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | <p>103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites</p> <hr/> <p>103-2 Abordagem de gestão e seus componentes</p> <hr/> <p>103-3 Evolução da abordagem de gestão</p> | 64, 69 | <p>A EY conta com a Information Security, uma área que cuida da segurança da informação, incluindo as dos clientes. O Chief Security Officer reporta-se diretamente para a CIO global. A EY possui padrões de equipamentos de rede e <i>datacenters</i> homologados por InfoSec que garantem uma infraestrutura homogênea e segura. A equipe de InfoSec atua junto às áreas de Engenharia para validação dos novos produtos e serviços a serem implementados. Em termos de Operação, a área de InfoSec gerencia os equipamentos de segurança da informação bem como realiza auditoria permanente dos mesmos e dos sistemas/aplicações existentes em nossa infraestrutura. Existe também uma área específica em InfoSec que se dedica à esclarecer perguntas/questionamento de nossos clientes quanto à confidencialidade e segurança da informação na EY.</p> <p>Planilha 103-1</p> | - | - |
| GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 | 418-1 Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes | 64 | Não recebeu reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes. | - | 16 |
| Conformidade Socioeconômica | | | | | |
| GRI 103: Abordagem de gestão 2016 | <p>103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites</p> <hr/> <p>103-2 Abordagem de gestão e seus componentes</p> <hr/> <p>103-3 Evolução da abordagem de gestão</p> | 64, 69 | <p>De forma preventiva e utilizando uma sólida estrutura, procuramos avaliar leis e requisitos aplicáveis à EY e fornecer nossos serviços em conformidade com eles.</p> <p>Planilha 103-1</p> | - | - |
| GRI 419: Conformidade Socioeconômica 2016 | 419-1 Não conformidade com leis e regulamentos no âmbito social e econômico | 64 | Não houve julgados em face da EY que tivessem resultado em multas ou sanções, monetárias ou não, em função da não conformidade com leis e regulamentos. | - | 16 |

Anexos

GRI 102-7

| Porte da Organização - EY Brasil | FY17 (01/07/16 a 30/06/17) | FY18 (01/07/17 a 30/06/18) | Varição Total |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Receita Bruta (R\$) | 1.415.451,39 | 1.493.365,66 | 5,5% |
| Número de Empregados | 4.579 | 4.915 | 7,3% |
| Número de escritórios | 15 | 15 | 0,0% |
| Quant. de Projetos | 11.795 | 12.137 | 2,9% |
| Quant. de Clientes | 5.106 | 5.062 | -0,9% |

Contratos assinados com o poder público

| Órgão | Início | Término |
|--|--------|---------|
| Agência Reguladora e Fiscalizadora dos Serviços Públicos de Salvador - ARSAL | jul/17 | mar/19 |
| Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDES | nov/17 | nov/18 |
| Banco do Brasil | jun/18 | jun/19 |
| Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID | mai/18 | nov/18 |
| Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais - CODEMIG (CODEMGE) | out/17 | nov/19 |
| Companhia Paranaense de Energia - COPEL | dez/17 | dez/18 |
| Companhia Paranaense de Energia - COPEL | abr/18 | abr/19 |
| Centrais Elétricas Brasileiras - ELETROBRÁS | abr/18 | abr/23 |
| Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN | mar/18 | jul/19 |
| DME DISTRIBUIÇÃO S.A. - DMED | set/17 | jan/20 |
| DESENBÁHIA - AGÊNCIA DE FOMENTO DO ESTADO DA BAHIA S.A. | dez/17 | dez/18 |
| Município de Belo Horizonte - Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura (SMOBI) | dez/17 | dez/22 |
| Ministério da Fazenda - MF | out/17 | out/19 |
| PNUD | mai/18 | jun/19 |
| PNUD | jun/18 | dez/18 |
| Prefeitura de São Bernardo do Campo | jun/18 | jun/23 |
| Secretaria de Planejamento de Minas Gerais - SEPLAG | jun/18 | jun/21 |
| Tribunal de Contas do Estado do Ceará | jul/17 | nov/18 |

(I) Foram reportados os contratos com data de assinatura inicial e/ou de aditivo durante o período de análise (FY18 - 01/07/2017 a 30/06/2018).

(II) Os dados contemplam apenas os contratos que passaram obrigatoriamente por processo licitatório.

GRI 102-8

| Tipo de Emprego | FY17 (01/07/16 a 30/06/17) | | | FY18 (01/07/17 a 30/06/18) | | | Variação Total |
|------------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | |
| Jornada reduzida | 3 | 9 | 12 | 5 | 5 | 10 | -17% |
| Período Integral | 2.144 | 2.423 | 4.567 | 2.333 | 2.572 | 4.905 | 7% |
| Total | 2.147 | 2.432 | 4.579 | 2.338 | 2.577 | 4.915 | 7% |

*Não foram considerados colaboradores terceiros e autônomos

**A partir de julho/2015 a jornada foi ajustada para 200 horas mensais para todos os profissionais

| Região e Gênero | FY17 (01/07/16 a 30/06/17) | | | FY18 (01/07/17 a 30/06/18) | | | Variação Total |
|-----------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | |
| Sul | 140 | 143 | 283 | 151 | 127 | 278 | -2% |
| Sudeste | 1.882 | 2.144 | 4.026 | 2.022 | 2.289 | 4.311 | 7% |
| Nordeste | 91 | 103 | 194 | 130 | 116 | 246 | 27% |
| Centro - Oeste | 34 | 42 | 76 | 35 | 45 | 80 | 5% |
| Total | 2.147 | 2.432 | 4.579 | 2.338 | 2.577 | 4.915 | 7% |

*Não possuímos escritórios na Região Norte.

**Os profissionais temporários estão inclusos no *headcount* acima, porém não é possível diferenciá-los.

***Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

| Linhas de serviço | FY17 (01/07/16 a 30/06/17) | | | FY18 (01/07/17 a 30/06/18) | | | Variação Total |
|-------------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | |
| TAX | 514 | 456 | 970 | 574 | 504 | 1.078 | 11% |
| TAS | 98 | 186 | 284 | 106 | 190 | 296 | 4% |
| Advisory | 419 | 640 | 1.059 | 484 | 695 | 1.179 | 11% |
| FSO | 46 | 72 | 118 | 59 | 89 | 148 | 25% |
| Assurance | 624 | 797 | 1.421 | 696 | 831 | 1.527 | 7% |
| CBS | 446 | 281 | 727 | 419 | 268 | 687 | -6% |
| Total | 2.147 | 2.432 | 4.579 | 2.338 | 2.577 | 4.915 | 7% |

Profissionais da SubSL de Transaction Tax (localizados na SL de TAX), foram considerados TAS. Os profissionais de Advisory das BUs 400, 401, 402 foram considerados como SL de FSO

*Os profissionais temporários estão inclusos no *headcount* acima, porém não é possível diferenciá-los.

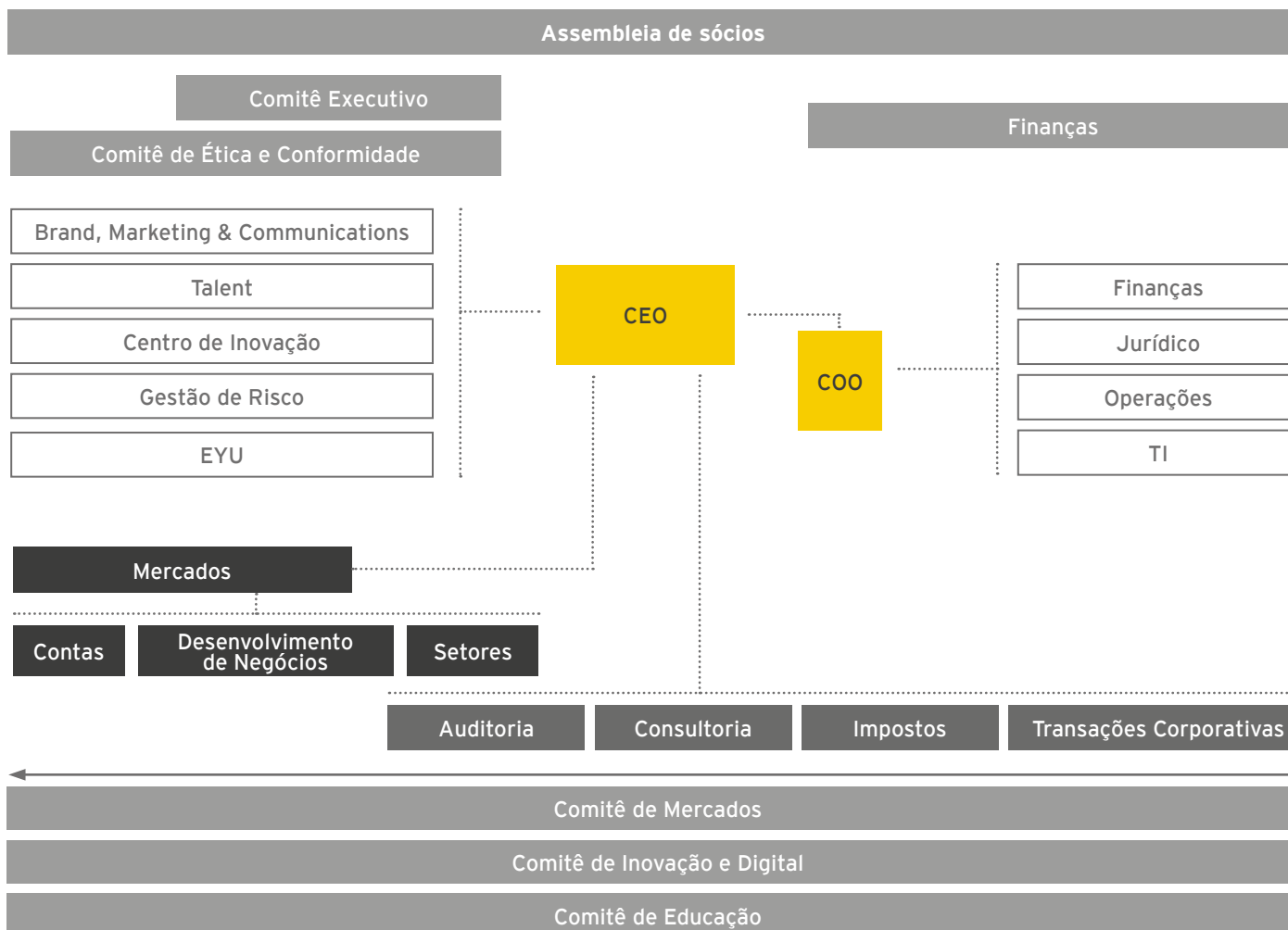
**Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

| Contrato de Trabalho | FY17 (01/07/16 a 30/06/17) | | | FY18 (01/07/17 a 30/06/18) | | | Variação Total |
|---------------------------------|----------------------------|--------|-------|----------------------------|--------|-------|----------------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | |
| CLT | 2.071 | 2.179 | 4.250 | 2.267 | 2.331 | 4.598 | 8% |
| Sócios e diretores ¹ | 76 | 253 | 329 | 71 | 246 | 317 | -4% |
| Autônomos (contractors) | 48 | 35 | 83 | 32 | 31 | 63 | -24% |

¹ A última posição como CLT na EY é o nível de Gerente Sênior. Alguns profissionais poderão ser convidados a ingressar como Diretores, Diretores Executivos ou Sócios da EY. Caso o convite seja aceito pelo profissional, ele terá o contrato de emprego formalmente rescindido com o competente pagamento de todas as verbas a que fizer jus. Passará a figurar para todos os fins de direito como quotista da EY, em seu contrato social.

*Os profissionais temporários estão inclusos no *headcount* acima, porém não é possível diferenciá-los.

| Nome | Cargo EY | Associação / Organização / Câmara | Função |
|----------------------------|-----------------|--|-------------------------------------|
| Luiz Sergio Vieira | CEO | Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB) | membro do Conselho de Administração |
| | | Câmara Americana de Comércio (Amcham) | membro do Comitê de CEOs |
| | | Experience Club | participante |
| | | Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) | membro do Conselho de Administração |
| | | Movimento Brasil Digital | participante |
| | | Pacto pelo Esporte | participante |
| | | Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) | membro do Grupo Diretor |
| Idésio Coelho | sócio | Young Presidents' Organization (YPO) | participante |
| | | Conselho Federal de Contabilidade (CFC) | vice-presidente |
| Miguel Duarte | sócio | Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) | presidente |
| | | Câmara de Portugal | participante |
| Mauro Moreira | sócio | Câmara Americana de Comércio (Amcham) Rio de Janeiro | participante |
| Carlos Assis | sócio | Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP) | participante |
| Alexandre Rangel | sócio | Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) | participante |
| Carlos Mota | sócio | Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Ceará | participante |
| Antonio Almeida | Sócio | Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB) | participante |
| Antonio Gouveia | Sócio | Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) | participante |
| Carlos Asciutti | Sócio | Associação Brasileira de Private Equity & Venture Capital (ABVCAP) | participante |
| Guilherme Sampaio | Gerente Senior | Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) | participante |
| Julio Pinto | Sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - São Paulo | participante |
| Luis Marini | Sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Campinas | participante |
| Ricardo Gomes | Sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Rio de Janeiro | participante |
| Andrea Weichert | Sócio | Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Mulher | participante |
| Antonio Uras | Sócio | Câmara de Comércio França-Brasil | participante |
| Klaas Johnsen | Sócio | Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha | diretor |
| Ronaldo Aoki | Sócio | Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil | participante |
| Luis Merlini | Sócio | Câmara Americana de Comércio (Amcham) São Paulo | participante |
| Marcelo Godinho | Sócio | Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) | participante |
| Guilherme Ghidini | Sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Porto Alegre | participante |
| Shirley Silva | sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Salvador | participante |
| Alexandre Rubio | sócio | Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (Ibef) - Curitiba | participante |
| Luiz Claudio Campos | sócio | GRI Club | participante |
| Ricardo Belo | sócio | Câmara Americana de Comércio (Amcham) Recife | participante |
| Lucio Teixeira | sócio | Turnaround Management Association (TMA) | participante |
| Roberta Tedesco | diretor | Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (Ibape) | participante |



GRI 103-1

| Materialidade EY | Temas EY (primário) | Aspecto GRI | Limite do tópico material |
|----------------------------|---|--|--|
| Média | Conformidade, gestão de risco e governança | GRI 201: Performance Econômica | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| | | GRI 412: Avaliação de direitos humanos | |
| | | GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva | |
| | | GRI 205: Anti-Corrupção | |
| | | GRI 419: Conformidade Socioeconômica | |
| Média | Desempenho econômico | GRI 201: Performance Econômica | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| | | GRI 202: Presença no Mercado | |
| Média | Prestação de serviços com qualidade | GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| | | GRI 418: Privacidade do Cliente | |
| | | GRI 404: Educação e Treinamento | |
| Média | Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas | GRI 302: Energia | Dentro de nossas operações. |
| | | GRI 305: Emissões | |
| Alta | Atração, desenvolvimento e retenção de talentos | GRI 201: Performance Econômica | Dentro de nossas operações. |
| | | GRI 202: Presença no Mercado | |
| | | GRI 401: Emprego | |
| | | GRI 403: Saúde e Segurança Ocupacional | |
| | | GRI 404: Educação e Treinamento | |
| | | GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades | |
| GRI 406: Não discriminação | | | |

| | | | |
|--------------|---------------------------------------|---|--|
| Média | Desenvolvimento do negócio e inovação | GRI 202: Presença no Mercado | Dentro de nossas operações e fora para: clientes. |
| | | GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos | |
| | | GRI 302: Energia | |
| | | GRI 404: Educação e Treinamento | |
| Alta | Diálogo e transparência | GRI 206: Comportamento Anti-Competitivo | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| Média | Direitos humanos | GRI 412: Avaliação de direitos humanos | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| Alta | Ética e integridade | GRI 412: Avaliação de direitos humanos | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| | | GRI 406: Não discriminação | |
| | | GRI 205: Anti-Corrupção | |
| | | GRI 402: Relações Trabalhistas / Gerenciais | |
| Média | Responsabilidade digital | GRI 418: Privacidade do Cliente | Dentro de nossas operações e fora para: clientes. |
| | | GRI 404: Educação e Treinamento | |
| Alta | Diversidade e inclusão | GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores e instituições de 3 setor. |
| | | GRI 404: Educação e Treinamento | |
| | | GRI 406: Não discriminação | |
| Baixa | Engajamento com a comunidade | GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos | Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores. |
| | | GRI 415: Políticas Públicas | |

GRI 201-1

Receita bruta dos serviços prestados - EY Brasil - Financial TER

| por linha de serviço | FY17 | FY18 | % diferença |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| Consultoria | R\$ 335.168,04 | R\$ 404.521,80 | 21% |
| Auditoria | R\$ 700.607,97 | R\$ 680.222,05 | -3% |
| Transações Corporativas | R\$ 124.301,68 | R\$ 142.470,41 | 15% |
| Impostos | R\$ 255.373,70 | R\$ 266.151,40 | 4% |
| Total | R\$ 1.415.451,39 | R\$ 1.493.365,66 | 6% |

GRI 201-3

Contribuição da EY por salário-base, contido na Política da Previdência Privada

| Salário-base | | Contribuição |
|---------------|------------------|--------------|
| De | Até | % |
| 0 | Até R\$ 8.726,12 | 0,6% |
| R\$ 8.726,13 | R\$ 13.795,15 | 1,0% |
| R\$ 13.795,16 | R\$ 20.050,19 | 1,5% |
| R\$ 20.050,20 | R\$ 26.308,23 | 2,0% |
| R\$ 26.308,24 | R\$ 34.500,00 | 2,5% |
| R\$ 34.500,01 | - | 4,0% |

Valor monetário investido no ano fiscal 2018

| Contribuintes | R\$ |
|---------------|--------------------------|
| Empresa (EY) | R\$ 20.566.223,65 |
| Sócios | R\$ 7.671.439,51 |
| CLT's | R\$ 2.634.402,83 |
| Total | R\$ 30.872.065,99 |

Total de colaboradores que usufruíram o benefício no ano fiscal 2018

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Total de colaboradores que usufruíram | 4.402 |
| Total de colaboradores no FY18 | 4.915 |
| % de pessoas que usufruíram | 90% |

GRI 202-1

Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário mínimo homem/mulher (salário mínimo R\$ 937,00)

| Escritórios | Equipe administrativa H | Equipe administrativa M | Equipe Técnica H | Equipe Técnica M |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------|------------------|
| Belo Horizonte | 1,36 | 1,73 | 1,99 | 1,99 |
| Blumenau | - | - | 1,99 | 1,99 |
| Brasília | 2,05 | 2,16 | 1,99 | 1,99 |
| Campinas | 1,35 | 1,36 | 2,20 | 2,20 |
| Curitiba | - | 2,10 | 1,99 | 1,99 |
| Fortaleza | - | - | 1,99 | 1,99 |
| Goiânia | 1,06 | 1,43 | 1,99 | 1,99 |
| Porto Alegre | - | 1,31 | 1,99 | 1,99 |
| Recife | - | - | 1,99 | 1,99 |
| Rio de Janeiro | 1,21 | 1,17 | 1,56 | 1,43 |
| Salvador | - | - | 1,99 | 1,99 |
| São Paulo | 1,34 | 1,35 | 1,57 | 1,47 |

* **Nota explicativa 1.** Não foram reportados os menores salários por escritórios, caso a frequência fosse menor que 3 profissionais no mesmo nível hierárquico, visando assegurar a privacidade salarial dos profissionais.

GRI 203-1

Tabela 1. Investimentos em Infraestrutura e serviços oferecidos

| Descrição | Nº de voluntários | Total de horas | Investimento (R\$) |
|------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Pro-bono | 166 | 5.377,50 | 1.172.621,66 |
| Lei Rouanet | - | - | 640.000,00 |
| Leis de Incentivo ao Esporte | - | - | 170.000,00 |
| Investimento na Comunidade | 389 | - | 484.597,00 |
| Programa de Voluntariado | 513 | 2.498,00 | 496.718,45 |
| Participação em Conselhos | 47 | 1.994,00 | 434.813,13 |
| Doação de ativos | - | - | 28.384,00 |
| Total | 1.115,00 | 9.869,50 | 3.427.134,24 |

| Benefício | Valor Pago (R\$) | Valor do Benefício (R\$) |
|------------------------------|---------------------|--------------------------|
| Lei Rouanet | 640.000,00 | 422.400,00 |
| Leis de Incentivo ao Esporte | 170.000,00 | 112.200,00 |
| Empresa Cidadã | 1.247.754,00 | 1.000.597,00 |
| Total | 2.057.754,00 | 1.535.197,00 |

Lei Rouanet:

A Lei Nº 8.313/1991, conhecida como Lei Rouanet, instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac). Da qual estabeleceu no capítulo IV, nos Art. 18 ao Art. 30 alguns critérios de dedutibilidade fiscais no Imposto de Renda devido às pessoas físicas ou jurídicas que realizarem incentivos as atividades culturais a título de doações ou patrocínios, desde que os projetos atendam aos critérios estabelecidos no art. 1º desta Lei.

Leis de Incentivo a projetos Desportivos e Paradesportivos:

A Lei Nº 11.438/2006 dispõe sobre incentivos e benefícios para fomentar as atividades de caráter desportivo destinados a promover a inclusão social por meio do esporte. Da qual estabeleceu alguns critérios de dedutibilidade fiscais no Imposto de Renda devido às pessoas físicas ou jurídicas que realizarem incentivos a título de patrocínio ou doação, no apoio direto a projetos desportivos e paradesportivos previamente aprovados pelo Ministério do Esporte.

Empresa Cidadã:

A Lei Nº 11.770/2008, criou o programa Empresa Cidadã destinado à prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias a duração e Paternidade por 15 (quinze) dias a duração (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016) mediante incentivo fiscal. Do qual o Artº 5 descreve que: A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

GRI 205-2

%

Porcentagem dos treinados no tema anticorrupção

| Cargo | Sócio | Diretor | Gerente | Staff | Trainee |
|--------------|-------|---------|---------|-------|---------|
| Total | 113% | 117% | 107% | 116% | 115% |

Para o cálculo de pessoas treinadas são considerados profissionais ativos e inativos no último dia do ano fiscal de 2018. Sendo assim, por conta de desligamentos, é possível que o número de treinados atinja um percentual superior a 100%. Colaboradores terceiros não são informados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela EY.

GRI 302-1

| Combustível | Tipo da fonte | FY17 | | | FY18 | | |
|---|-----------------------|--------|--------|---------------------|--------|--------|---------------------|
| | | (m3) | T | Energia direta (GJ) | (m3) | T | Energia direta (GJ) |
| Óleo diesel (geradores) | Fóssil | 0,31 | 0,26 | 11,01 | - | - | - |
| Biodiesel (B100) (geradores) | Renovável (biogênica) | 0,02 | 0,02 | 0,28 | - | - | - |
| Gasolina automotiva (reembolso de quilometragem) (1) | Fóssil | 492,87 | 417,99 | 17.555,78 | 386,19 | 327,50 | 13.755,16 |
| Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) (1) | Renovável (biogênica) | 194,61 | 154,52 | 2.101,57 | 246,90 | 196,04 | 2.666,22 |

| Energia | Tipo da fonte | Quantidade (kWh) | Quantidade (MWh) | Energia direta (GJ) | Quantidade (kWh) | Quantidade (MWh) | Energia direta (GJ) |
|--|--------------------|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|---------------------|
| Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos) | SIN - Rede Pública | 2.646.832 | 2.647 | 9.529 | 2.285.000 | 2.285 | 8.226 |
| TOTAL (1) | | - | - | 29.197 | - | - | 24.647 |

Comparação

(1) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2018 do FY foram estimadas considerando o % de vendas no ano de 2017 dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

(2) A redução de consumo entre o FY17 e FY18 ocorre pelo menor valor despendido no reembolso de quilometragens aos colaboradores da EY, em comparação ao ano anterior.

GRI 302-2

| Combustível | Tipo da fonte | FY17 | | | FY18 | | |
|--|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| | | Quant. (m ³) | Quant. (t) | Energia indireta (GJ) | Quant. (m ³) | Quant. (t) | Energia indireta (GJ) |
| Gasolina automotiva + GNV (táxi; frete; vale combustível) (1) | Fóssil | 1.338,40 | 1.077,09 | 45.237,60 | 1.122,58 | 903,41 | 37.942,94 |
| Álcool etílico hidratado (táxi; frete; vale combustível) (1) | Renovável (biogênica) | 565,08 | 448,67 | 6.101,95 | 716,53 | 568,92 | 7.737,41 |
| Combustível | Tipo da fonte | Quantidade (tCO ₂) | Conversão (tCO ₂ /TJ) | Energia indireta (GJ) | Quantidade (tCO ₂) | Conversão (tCO ₂ /TJ) | Energia indireta (GJ) |
| Jet fuel (viagens áreas) | Fóssil | 4.146 | 72 | 57.984 | 4.255,97 | 72 | 59.524,05 |
| TOTAL (1) | | - | - | 109.32,00 | - | - | 105.204,00 |

1) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2018 do FY foram estimadas considerando o % de vendas no ano de 2017 dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP

GRI 305-1

Escopo 1 Emissões de GEE (tCO₂e)

| Escopo 1: emissões diretas (2) | Tipo da fonte | FY18 | FY17 | Baseline 2012 |
|--|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Óleo diesel (geradores) (3) | Fóssil | - | 0,84 | - |
| Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (1) | Fóssil | 623,60 | 834,78 | 812,00 |
| Emissões fugitivas | Não renovável | - | 29,96 | - |
| TOTAL (1) | | 623,60 | 865,57 | 812,00 |
| Biodiesel (B100) (geradores) (3) | Renovável (biogênica) | - | 0,06 | - |
| Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (1) | Renovável (biogênica) | 518,87 | 486,64 | 851,34 |
| TOTAL (1) | | 518,87 | 486,70 | 851,34 |

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo:

Escopo 1: combustão estacionária (geradores próprios); e emissões fugitivas (manutenção de equipamentos de ar-condicionado); e combustão móvel (reembolso de quilometragem).

Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas:

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

GRI 305-2

Escopo 2 Emissões de GEE (tCO₂e)

| Escopo 2: emissões indiretas (1)(2) | Tipo da fonte | FY18 | FY17 | Baseline 2012 |
|--|--------------------|---------------|------------|---------------|
| Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos) | SIN - Rede Pública | 212,48 | 203 | 143 |
| TOTAL | | 212,48 | 203 | 143 |

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo:

Escopo 2: energia elétrica consumida nos prédios administrativos. Foi realizada a compra de energia elétrica proveniente apenas do Sistema Interligado Nacional (SIN).

(2) A redução de consumo entre o FY17 e FY18 ocorre pelo menor valor despendido no reembolso de quilometragens aos colaboradores da EY, em comparação ao ano anterior

Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas:

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta

GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

GRI 305-3

Escopo 3 Emissões de GEE (tCO₂e)

| Escopo 3: emissões indiretas (3) | Tipo da fonte | FY18 | FY17 | Baseline 2012 |
|---|-----------------------|-----------------|--------------|---------------|
| Deslocamento terrestres + GNV (táxi, frete, vale-combustível) (3) | Fóssil | 1.926,75 | 2.153 | 1.340 |
| Resíduos (1) | - | 115,79 | 97,75 | - |
| Efluentes | Fóssil | 881,50 | 904 | 664 |
| Deslocamento aéreo | Fóssil | 4.418 | 4.156 | 5.113 |
| TOTAL | | 7.342,04 | 7.311 | 7.117 |
| Deslocamento terrestres (táxi, frete, vale-combustível) (3) | Renovável (biogênica) | 1.508,23 | 1.346 | 1.341 |
| Resíduos (1) | Renovável (biogênica) | - | - | - |
| Efluentes | Renovável (biogênica) | 100,99 | 52 | 87 |
| TOTAL | | 1.609,22 | 1.398 | - |

(1) Incluímos este ano as emissões de resíduos sólidos, que considera o consumo de copos plásticos, papel higiênico, papel de escritório e toners de impressora na EY Brasil (GRI 102-48)

(2) Fontes de emissões incluídas no escopo:

Escopo 3: efluentes; combustão móvel (vale-combustível, frete e táxi/ Uber); e viagem a negócios (deslocamento aéreo).

(3) Este ano, houve o consumo de Óleo Diesel nos serviços de frete. Desta maneira, as emissões foram calculadas considerando este consumo (GRI 102-48)

(4) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2018 do FY foram estimadas considerando o % de vendas no ano de 2017 dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP

(5) O valor total de emissões indiretas para resíduos sólidos da operação do FY17 foi corrigido para 97,75 toneladas de CO₂ equivalente (GRI 102-49)

Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas:

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a

Ferramenta GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Para fins de cálculo, consideramos que os resíduos são aterrados conforme características climáticas do estado de São Paulo, que é o escritório que mais gera resíduos em comparação com os demais (individualmente). Para fins de cálculo, consideramos que não existe recuperação de metano no aterro de disposição - não possuímos essa informação.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC

22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

GRI 401-1

Headcount

| Número total de funcionários | Mulheres | | | Homens | | | Total |
|------------------------------|--------------|--------------------|------------------|--------------|--------------------|------------------|--------------|
| | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | |
| Sul | 113 | 36 | 2 | 90 | 36 | 1 | 278 |
| Sudeste | 1.269 | 715 | 38 | 1.371 | 856 | 62 | 4.311 |
| Nordeste | 83 | 47 | - | 67 | 47 | 2 | 246 |
| Centro-Oeste | 23 | 12 | - | 33 | 12 | - | 80 |
| Total | 1.488 | 810 | 40 | 1.561 | 951 | 65 | 4.915 |
| | | 2.338 | | | 2.577 | | 4.915 |

Contratações

| Número total de funcionários | Mulheres | | | Homens | | | Total |
|------------------------------|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|--------------|
| | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | |
| Sul | 57 | 4 | - | 38 | 4 | - | 103 |
| Sudeste | 538 | 138 | 4 | 638 | 160 | 5 | 1.483 |
| Nordeste | 34 | 25 | - | 23 | 18 | - | 100 |
| Centro-Oeste | 10 | 2 | - | 18 | 2 | - | 32 |
| Total | 639 | 169 | 4 | 717 | 184 | 5 | 1.718 |
| | | 812 | | | 906 | | 1.718 |

Taxa de novas Contratações (%)

| Número total de funcionários | Mulheres | | | Homens | | | Total |
|------------------------------|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|------------|
| | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | |
| Sul | 39% | 22% | - | 46% | 31% | - | 37% |
| Sudeste | 30% | 22% | 11% | 33% | 21% | 13% | 27% |
| Nordeste | 12% | 11% | - | 30% | 9% | - | 16% |
| Centro-Oeste | 39% | 8% | - | 45% | 25% | - | 35% |
| Total | 30% | 21% | 10% | 34% | 21% | 12% | 35% |
| | | 35% | | | 35% | | 35% |

Desligamentos

| Número total de funcionários | Mulheres | | | Homens | | | Total |
|------------------------------|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|--------------|
| | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | |
| Sul | 44 | 8 | - | 41 | 11 | - | 104 |
| Sudeste | 376 | 155 | 4 | 459 | 179 | 8 | 1.181 |
| Nordeste | 10 | 5 | - | 20 | 4 | - | 39 |
| Centro-Oeste | 9 | 1 | - | 15 | 3 | - | 28 |
| Total | 439 | 169 | 4 | 535 | 197 | 8 | 1.352 |
| | | 612 | | | 740 | | 1.352 |

Taxa de Rotatividade (%)

| Mulheres | | | Homens | | | Total |
|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|------------|
| Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | |
| 39% | 22% | - | 46% | 31% | - | 37% |
| 30% | 22% | 11% | 33% | 21% | 13% | 27% |
| 12% | 11% | - | 30% | 9% | - | 16% |
| 39% | 8% | - | 45% | 25% | - | 35% |
| 30% | 21% | 10% | 34% | 21% | 12% | 28% |
| | 26% | | | 29% | | 28% |

Desligamentos

| Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos |
|-------------|--------------------|------------------|
| 974 | 366 | 12 |
| | 1352 | |

Desligamentos*

| | Voluntariamente | Involuntariamente |
|-------|-----------------|-------------------|
| Total | 1.043 | 294 |
| Taxa | 77,14% | 21,75% |

*Ocorreu 1 óbito no período (não relacionado ao trabalho). Este desligamento não é classificado como voluntário ou involuntário.

Taxa de rotatividade

| FY18 | | | FY17 | | | Variação | | |
|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos | Até 30 anos | Entre 31 e 50 anos | Acima de 51 anos |
| 32% | 21% | 11% | 33% | 27% | 27% | -3% | -22% | -58% |
| | 28% | | | 30% | | | -9% | |

GRI 401-2

| Benefícios | CLT's, Sócios e Diretores | | Jovens aprendizes | | Observações e Comentários |
|---|---------------------------|------|-------------------|------|--|
| | FY17 | FY18 | FY17 | FY18 | |
| Auxílio-funeral | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Assistência médica nacional e internacional | SIM | SIM | SIM | SIM | Assistencia Medica Nacional com provedoras diferentes, conforme abrangencia da região. Para Assistencia Internacional temos como provedor a AXA (One Health), ou com a Icatu - Provedora de Seguro Viagem. Jovem aprendiz - apenas assistência médica nacional |
| Auxílio-creche | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Incluso o escritório de Blumenau na política, com benefício igual de Porto Alegre. |
| Cesta de Natal | NÃO | NÃO | NÃO | NÃO | Concessão suspensa a partir de 12/2016 |
| Complemento de salário em caso de licença com afastamento do trabalho | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Convênio com academias | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Benefício com a empresa GYM PASS que oferece descontos em academias, subsídio da EY de parte desse custo. |
| Convênio com clubes (SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT). | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Empréstimo consignado | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Estacionamento | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Conforme política de Talent Team da EY |
| Kit maternidade para boas vindas de filhos nascidos dos profissionais | SIM | NÃO | NÃO | NÃO | Concessão suspensa a partir de 05/2017 |
| Licença parental | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Licença maternidade: 6 meses empresa cidadã Licença paternidade: previsto legislação 5 dias (ou conforme convenção, se mais benéfica) |
| Parcerias com outras empresas para oferecer descontos especiais aos profissionais | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Clube de Vantagens: Parcerias com empresas de comércio e serviços para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY. VidaLink: Parcerias com farmacias para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY. |
| Participação nos lucros e resultados | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |

| Benefícios | CLT's, Sócios e Diretores | | Jovens aprendizes | | Observações e Comentários |
|---|---------------------------|------|-------------------|------|--|
| | FY17 | FY18 | FY17 | FY18 | |
| Presente de casamento | SIM | NÃO | NÃO | NÃO | Concessão suspensa a partir de 05/2017 |
| Previdência Privada | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Benefício de acordo com política de benefíciosEY e administrado pelo Banco Bradesco |
| Programa de check up médico executivo | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Elegíveis conforme política de RH |
| Reembolso de cursos de MBA, pós-graduação e aperfeiçoamento | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Reembolso de despesas com registro em conselhos profissionais | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Reembolso de graduação | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Reembolso de telefonia | SIM | SIM | NÃO | NÃO | Até 02/2017 o benefício era ofertado apenas para os níveis de gerentes à sócios. A partir de 02/2017 o benefício passou a ser disponibilizado para os ranks de Staff e Sênior (apenas áreas técnicas). |
| Reembolso de táxi | SIM | SIM | NÃO | NÃO | O benefício foi ofertado apenas para CLT's, do gênero feminino em período de gestação |
| Seguro de viagem | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Seguro de vida em grupo | SIM | SIM | NÃO | SIM | Jovem aprendiz - Seguro individual |
| Transporte fretado | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Vale-Alimentação | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Vale-Combustível | SIM | SIM | NÃO | NÃO | |
| Vale-Refeição | SIM | SIM | SIM | SIM | |
| Vale-Transporte | SIM | SIM | SIM | SIM | |

| FY18 | | | |
|---|-----------------|------------------|--------------|
| | Feminino | Masculino | Total |
| Funcionários que iniciaram o período de licença parental no FY18 | 65 | 23 | 88 |
| Funcionários que completaram o período de licença da licença parental durante o FY18 | 51 | 22 | 73 |
| Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental no FY18 | 51 | 22 | 73 |
| Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental durante o FY17 | 92 | 7 | 99 |
| Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY17 e permaneceram empregados por doze meses | 41 | 1 | 42 |
| Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade | 100% | 100% | 100% |
| Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses | 45% | 14% | 42% |

Quadro 1 - Quantidade de acidentes/lesões

| Acidentes / lesões | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | | |
|--------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|----------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | |
| Com afastamento | Com ferimentos leves | - | - | 0 | 6 | - | 6 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| | Com ferimentos graves | - | - | 0 | 2 | - | 2 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Sem afastamento | Com ferimentos leves | - | - | 0 | - | - | - | - | - | 0 | - | - | 0 |
| | Com ferimentos graves | - | - | 0 | - | - | - | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(1) Contabilizados somente profissionais CLT com registro de CAT comunicação de acidente do trabalho obrigatório pela empresa. Critérios utilizados para definir as categorias de acidentes / lesões apontadas acima:

(2) Critérios utilizados para definir as categorias de acidentes / lesões:

Com afastamento

Com ferimentos leves: Os ferimentos leves foram classificados para os acidentes do trabalho quando os profissionais tiveram impacto em exercer suas atividades laborais independente do período de afastamento
Com ferimentos graves: Acidentes que tiveram lesões graves que gerou incapacidade do profissional para o exercício de suas atividades laborais independente do período de afastamento.

Sem afastamento

Com ferimentos leves: Lesões que não tiveram impacto na capacidade do profissional em exercer as suas atividades laborais e nenhum afastamento.

(3) Tipos de lesões mais frequentes.

Consideramos as pequenas lesões com registro de CAT para afastamentos até 15 dias em função da gravidade da lesão, maioria como torções, queda de própria altura, fraturas

Quadro 2 - Quantidade de doenças ocupacionais

| Doenças ocupacionais | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(1) Contabilizados somente profissionais CLT com registro de CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho)

(2) Critério utilizado para definir doenças ocupacionais:

A doença profissional foi considerada em decorrência da conversão do benefício de auxílio-doença previdenciário para alteração de auxílio-doença acidentária reconhecido pelo INSS. Não há registro de casos neste FY.

(3) Tipos de doenças mais frequentes:

As doenças profissionais mais frequentes na firma estão relacionadas à saúde mental.

Quadro 3 - Quantidade de óbitos

| Óbitos | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | |
|--------|----------|--------|-------|----------|--------|-------|----------|--------|-------|--------------|--------|-------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 |

(1) Somente profissionais CLTs, conforme Folha de Pagamento EY.

Quadro 4 - Quantidade total de dias perdidos

| Total de dias perdidos | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | |
|------------------------|----------|--------|----------|------------|----------|------------|----------|----------|----------|--------------|----------|----------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| Acidentes do trabalho | - | - | 0 | 158 | - | 158 | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Doenças ocupacionais | - | - | 0 | - | - | - | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Total | - | - | 0 | 158 | 0 | 158 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(1) Foram considerados todos os profissionais com registro acidente de trabalho via CAT encaminhados ao INSS. Considerado dias civis do calendário do período FY18.

(2) Significado de 'Dias Perdidos'

São considerados dias civis do calendário do período FY18 e a contagem de dias perdidos inicia no primeiro dia de afastamento do trabalho (dia do acidente/afastamento).

Quadro 5 - Absenteísmo

| Absenteísmo | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | | EY Brasil | | |
|-----------------------------------|----------|--------|--------|----------|---------|-----------|----------|--------|--------|--------------|--------|--------|-----------|---------|-----------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| Horas perdidas | 20.166 | 19.514 | 39.680 | 237.736 | 239.722 | 477.458 | 11.135 | 13.332 | 24.467 | 5.609 | 4.952 | 10.562 | 274.646 | 277.521 | 552.167 |
| Dias perdidos | 2.017 | 1.951 | 3.968 | 23.774 | 23.972 | 47.746 | 1.114 | 1.333 | 2.447 | 561 | 495 | 1.056 | 27.465 | 27.752 | 55.217 |
| Trabalhados | 31.511 | 37.913 | 69.424 | 580.522 | 509.836 | 1.090.358 | 29.510 | 32.987 | 62.497 | 11.319 | 8.745 | 20.064 | 652.863 | 589.480 | 1.242.343 |
| Dias que deveriam ser trabalhados | 33.528 | 39.864 | 73.392 | 604.296 | 533.808 | 1.138.104 | 30.624 | 34.320 | 64.944 | 11.880 | 9.240 | 21.120 | 680.328 | 617.232 | 1.297.560 |

(1) As horas foram contabilizadas somente dos profissionais CLT preenchimento do sistema time Sheet e folha de ponto. Na EY não existe sistema integrado para controle de absenteísmo de funcionários terceiros, menores aprendiz e temporários. A gestão fica sob responsabilidade da empresa que administra essa mão de obra e não temos previsto a implantação desse controle na empresa por entendermos que não é relevante para o controle interno.

(2) Critério utilizado para consolidar as horas de absenteísmo

Todos os profissionais que apontaram as horas sistema do time Sheet código doença 100003 em decorrência de afastamento médico e, no caso de folha ponto todos os lançamentos de ausência pós afastamento médico, conforme previsto na política, foram considerados no cálculo de absenteísmo. A contagem de 'Dias Perdidos' se inicia no primeiro dia de afastamento apontado pelo colaborador.

Quadro 6 - Horas Trabalhadas

| | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | |
|--------------------------|----------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|----------|---------|---------|--------------|--------|---------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| Horas trabalhadas | 347.248 | 305.712 | 652.960 | 4.358.992 | 4.928.176 | 9.287.168 | 264.000 | 251.856 | 515.856 | 79.200 | 97.680 | 176.880 |

(1) Para este indicador usamos o *headcount* de cada mês no FY (CLT e contratual), sendo consideradas 8 horas dias x 22 dias mês. Reforçando que trata-se de uma estimativa aproximada.

Quadro 7

| Taxas | Sul | | | Sudeste | | | Nordeste | | | Centro-Oeste | | | EY Brasil | | |
|--|----------|--------|--------|----------|---------|-----------|----------|--------|--------|--------------|--------|--------|-----------|---------|-----------|
| | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total | Mulheres | Homens | Total |
| Horas perdidas | 20.166 | 19.514 | 39.680 | 237.736 | 239.722 | 477.458 | 11.135 | 13.332 | 24.467 | 5.609 | 4.952 | 10.562 | 274.646 | 277.521 | 552.167 |
| Dias perdidos | 2.017 | 1.951 | 3.968 | 23.774 | 23.972 | 47.746 | 1.114 | 1.333 | 2.447 | 561 | 495 | 1.056 | 27.465 | 27.752 | 55.217 |
| Trabalhados | 31.511 | 37.913 | 69.424 | 580.522 | 509.836 | 1.090.358 | 29.510 | 32.987 | 62.497 | 11.319 | 8.745 | 20.064 | 652.863 | 589.480 | 1.242.343 |
| Dias que deveriam ser trabalhados | 33.528 | 39.864 | 73.392 | 604.296 | 533.808 | 1.138.104 | 30.624 | 34.320 | 64.944 | 11.880 | 9.240 | 21.120 | 680.328 | 617.232 | 1.297.560 |

GRI 404-1

Tabela 1

| Total de participações em treinamento | Presencial | Online |
|---------------------------------------|---------------|--------|
| Sócios | 323 | 2.656 |
| Diretores | 105 | 1.151 |
| Gerentes | 1.918 | 12.087 |
| Staff | 4.459 | 22.301 |
| Trainees | 3.933 | 10.189 |
| TOTAL | 10.738 | 48.384 |
| | 59.122 | |

Tabela 2

| Horas de Treinamento | Presencial+Online |
|----------------------|-------------------|
| Sócios | 7.162 |
| Diretores | 4.744 |
| Gerentes | 61.825 |
| Staff | 131.134 |
| Trainees | 114.112 |
| TOTAL | 318.977 |

Tabela 3

Média de horas de treinamento por funcionário,
discriminadas por categoria funcional

| | FY17 | FY18 | Variação |
|--------------|--------------|--------------|------------|
| Sócios | 31,26 | 36,54 | 17% |
| Diretores | 38,01 | 44,75 | 18% |
| Gerentes | 66,60 | 63,67 | -4% |
| Staff | 52,03 | 47,00 | -10% |
| Trainees | 137,27 | 133,93 | -2% |
| TOTAL | 65,37 | 64,90 | -1% |

Tabela 4

Média de horas de treinamento por empregado

| FY17 | FY18 | Variação |
|------|------|----------|
| 65 | 65 | 0% |

GRI 404-2

| FY18 | Total de bolsas oferecidas aos profissionais | Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação) | Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras). | Proporção reembolso-educação/total investido | Variação do total investido FY18 / FY17 |
|-----------------|--|--|---|--|---|
| Graduação | 552 | R\$ 2.755.162,00 | | | |
| Pós- Graduação | 27 | R\$ 178.476,00 | | | |
| MBA | 160 | R\$ 1.036.106,00 | | | |
| Idiomas | 119 | R\$ 559.518,00 | R\$ 12.568.759,36 | 37% | -23% |
| Aperfeiçoamento | 52 | R\$ 48.593,00 | | | |
| Certificações | 18 | R\$ 28.300,00 | | | |
| TOEIC/Outros | 122 | R\$ 35.075,00 | | | |
| TOTAL | 1050 | R\$ 4.641.230,00 | | | |

| FY18 | Total de profissionais | Valor investido no programa |
|--|------------------------|-----------------------------|
| Educação em Libras | 36 | R\$ 89.532,00 |
| Realize (para familiares de profissionais da EY) | 28 | R\$ 18.363,00 |

GRI 404-3

FY18

| Categoria funcional | Headcount (405-1) | | | Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho | | | % | | |
|---------------------|-------------------|--------------|--------------|---|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| Sócios | 162 | 34 | 196 | 132 | 26 | 158 | 81% | 76% | 81% |
| Diretores | 71 | 35 | 106 | 55 | 35 | 90 | 77% | 100% | 85% |
| Gerentes | 584 | 387 | 971 | 533 | 350 | 883 | 91% | 90% | 91% |
| Staff | 1.328 | 1.462 | 2.790 | 1.205 | 1.388 | 2.593 | 91% | 95% | 93% |
| Trainees | 432 | 420 | 852 | 365 | 355 | 720 | 84% | 85% | 85% |
| TOTAL | 2.577 | 2.338 | 4.915 | 2.290 | 2.154 | 4.444 | 89% | 92% | 90% |

GRI 405-1

Grupos minoritários Profissionais com deficiência

FY18

| Categoria Funcional | Quantidade | Total da categoria (G4-10*) | % |
|---------------------|------------|-----------------------------|------------|
| Sócios | - | 196 | - |
| Diretores | - | 106 | - |
| Gerentes | - | 971 | - |
| Staff | 208 | 2.790 | 4,2 |
| Trainee | 6 | 852 | 0,1 |
| TOTAL | 214 | 4.915 | 4,4 |

Grupos minoritários Profissionais negros

FY18

| Categoria Funcional | Quantidade | Total da categoria (G4-10*) | % |
|---------------------|------------|-----------------------------|------------|
| Sócios | 1 | 196 | - |
| Diretores | 1 | 106 | - |
| Gerentes | 13 | 971 | 0,3 |
| Staff | 122 | 2.790 | 2,5 |
| Trainee | 27 | 852 | 0,5 |
| TOTAL | 164 | 4.915 | 3,3 |

Para os profissionais PCDS, a base é a lei de Cotas para a contratação conforme % de profissionais de cada empresa.

Grupos minoritários
Mulheres em cargo de Liderança

FY18

| Categoria Funcional | Quantidade | Total da categoria | % |
|---------------------|------------|--------------------|-------------|
| Sócios | 34 | 196 | 17,3 |
| Diretores | 35 | 106 | 34,9 |
| TOTAL | 69 | 302 | 23,4 |

Por gênero

FY18

| Categoria Funcional | Mulheres | % | Homens | % | Total |
|---------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Sócios | 34 | 17,3 | 162 | 82,7 | 196 |
| Diretores | 35 | 33,0 | 71 | 67,0 | 106 |
| Gerentes | 387 | 39,9 | 584 | 60,1 | 971 |
| Staff | 1.462 | 52,4 | 1.328 | 47,6 | 2.790 |
| Trainees | 420 | 49,3 | 432 | 50,7 | 852 |
| TOTAL | 2.338 | 47,6 | 2.577 | 52,4 | 4.915 |

Por faixa etária

FY18

| Categoria Funcional | Até 30 anos | % | Entre 31 e 50 anos | % | Acima de 51 anos | % | Total |
|---------------------|--------------|-----------|--------------------|-----------|------------------|----------|--------------|
| Sócios | - | - | 161 | 82 | 35 | 18 | 196 |
| Diretores | - | - | 85 | 80 | 21 | 20 | 106 |
| Gerentes | 195 | 20 | 764 | 79 | 12 | 1 | 971 |
| Staff | 2.039 | 73 | 717 | 26 | 34 | 1 | 2.790 |
| Trainees | 815 | 96 | 34 | 4 | 3 | - | 852 |
| TOTAL | 3.049 | 62 | 1.761 | 36 | 105 | 2 | 4.915 |

Não realizamos gestão de terceiros e não foram considerados colaboradores temporários e autônomos.

Número de recrutados no Programa EY Able

| FY18 (01/07/17 a 30/06/18). | FY17 (01/07/16 a 30/06/17). | Variação (%) |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------|
| 52 | 42 | 24% |

GRI 405-2

| Equipe Administrativa | Diretor | | Gerente | | Staff | | Trainee | |
|-----------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------|----------|
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Belo Horizonte | - | - | - | - | R\$ 3.502,42 | - | - | - |
| Blumenau | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brasília | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Campinas | - | - | - | - | - | R\$ 3.774,95 | - | - |
| Curitiba | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Fortaleza | - | - | - | - | - | R\$ 2.301,00 | - | - |
| Goiania | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Porto Alegre | - | - | - | - | - | R\$ 3.622,11 | - | - |
| Recife | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Rio de Janeiro | - | - | - | - | R\$ 2.822,28 | R\$ 2.816,41 | - | - |
| Salvador | - | - | - | - | - | - | - | - |
| São Paulo | R\$33.658,95 | R\$ 51.836,10 | R\$ 15.197,58 | R\$ 16.206,50 | R\$ 4.115,23 | R\$ 4.154,73 | - | - |

| Equipe Técnica | Diretor | | Gerente | | Staff | | Trainee | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens | Mulheres |
| Belo Horizonte | R\$ 29.600,00 | - | R\$ 10.686,21 | R\$ 9.002,56 | R\$ 2.982,28 | R\$ 2.952,69 | R\$ 1.900,00 | R\$ 1.900,00 |
| Blumenau | - | - | R\$ 7.430,24 | - | R\$ 3.054,63 | R\$ 2.732,65 | - | R\$ 1.900,00 |
| Brasília | - | - | - | - | - | R\$ 2.878,26 | - | - |
| Campinas | - | - | R\$ 10.741,06 | R\$ 8.391,23 | R\$ 3.085,46 | R\$ 2.950,98 | R\$ 2.100,00 | R\$ 2.100,00 |
| Curitiba | - | - | R\$ 11.352,30 | R\$ 10.091,74 | R\$ 3.277,16 | R\$ 2.970,14 | R\$ 1.900,00 | R\$ 1.900,00 |
| Fortaleza | - | - | - | R\$ 6.907,83 | R\$ 2.776,78 | R\$ 2.695,56 | R\$ 1.900,00 | R\$ 1.900,00 |
| Goiania | - | - | R\$ 8.492,00 | - | R\$ 2.512,99 | R\$ 2.592,22 | R\$ 1.900,00 | - |
| Porto Alegre | - | - | R\$ 11.227,43 | R\$ 10.062,50 | R\$ 2.882,36 | R\$ 2.707,30 | R\$ 1.900,00 | R\$ 1.900,00 |
| Recife | - | - | R\$ 8.705,71 | R\$ 9.425,00 | R\$ 3.840,38 | R\$ 2.874,44 | R\$ 1.900,00 | R\$ 1.900,00 |
| Rio de Janeiro | R\$ 27.968,57 | R\$ 29.166,67 | R\$ 11.347,45 | R\$ 10.694,05 | R\$ 3.551,33 | R\$ 3.544,74 | R\$ 2.096,12 | R\$ 2.088,78 |
| Salvador | - | - | R\$ 12.774,01 | - | R\$ 3.106,60 | R\$ 3.006,90 | - | R\$ 1.900,00 |
| São Paulo | R\$ 32.344,00 | R\$ 30.176,73 | R\$ 12.922,88 | R\$ 11.868,81 | R\$ 3.669,21 | R\$ 3.492,30 | R\$ 2.098,06 | R\$ 2.087,54 |

| Equipe Administrativa | | | | | | Equipe Técnica | | | | |
|-----------------------|----------------|---------|---------|-------|---------|----------------|---------|---------|-------|---------|
| Região | Escritórios | Diretor | Gerente | Staff | Trainee | Sócio | Diretor | Gerente | Staff | Trainee |
| Sul | Curitiba | - | - | - | - | - | - | 84% | 99% | 100% |
| | Blumenau | - | - | - | - | - | - | - | 89% | - |
| | Porto Alegre | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Sudeste | São Paulo | - | - | - | - | - | - | 78% | 96% | 100% |
| | Campinas | - | - | - | - | - | - | 89% | 91% | 100% |
| | Rio de Janeiro | - | - | - | - | - | - | - | 97% | 100% |
| | Belo Horizonte | - | - | - | - | - | - | - | 103% | - |
| Nordeste | Salvador | - | - | - | - | - | - | 90% | 94% | 100% |
| | Fortaleza | - | - | - | - | - | - | 108% | 75% | 100% |
| | Recife | - | - | 100% | - | - | 104% | 94% | 100% | 100% |
| Centro-oeste | Brasília | - | - | - | - | - | - | - | 97% | - |
| | Goiânia | 154% | 107% | 101% | - | - | 93% | 92% | 95% | 99% |
| Geral | | 154% | 107% | 67% | - | - | 66% | 64% | 94% | 89% |

Todos escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes;
 Não reportamos o nível hierárquico de sócios;
 Não foram reportados médias salariais com menos de 5 frequências por localidade e gêneros;
 São excluídas da amostra salarial: posições de Secretárias; equipe Tradução; profissionais com jornadas reduzidas

GRI 412-2

| Nome do treinamento | Total de profissionais treinados | Total de horas de treinamento |
|--|----------------------------------|-------------------------------|
| Living Our Values: The EY Global Code of Conduct | 798 | 798 |
| Welcome to EY | 663 | 368 |
| Total | 1.461 | 1.166 |
| FY17 | 1.290 | 1.071 |
| Variação (FY18/17) % | 13% | 9% |



Informações corporativas

Nossos líderes (GRI 102-18)

Luiz Sérgio Vieira

Presidente da EY Brasil

Claudio Camargo

Sócio-líder de Auditoria

Sergio Fontenelle

Sócio-líder de Impostos

Rogério Villa

Sócio-líder de Transações Corporativas

Ricardo Nastri

Sócio-líder de Consultoria

Gregory Gobetti

Sócio-líder de Consultoria para o Setor Financeiro

Antonio Vita

COO

José Carlos Pinto

Sócio-líder de Mercados

Cristiane Amaral

Sócia-líder de Talent

Idésio S. Coelho

Sócio-líder do Comitê de Ética e Conformidade

Contatos da área de Sustentabilidade (GRI 102-53)

Elisa Carra

Diretora do Talent Team Brasil e Latam South

+55 11 2573 3773

elisa.g.carra@br.ey.com

Leonardo Dutra

Diretor Executivo da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade

+55 11 2573 3661

leonardo.dutra@br.ey.com

Nossa sede (GRI 102-3)

EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Towers

Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1.909, Torre Norte, 9º andar, cj. 91

São Paulo - SP - Brasil

CEP 04543-011

Tel.: +55 11 2573 3000

Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: *ey.sustentavel@br.ey.com* (GRI 102-53).

EY

Auditoria | Impostos | Transações Corporativas | Consultoria

Sobre a EY

A EY é líder global em serviços de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria. Nossos insights e os serviços de qualidade que prestamos ajudam a criar confiança nos mercados de capitais e nas economias ao redor do mundo. Desenvolvemos líderes excepcionais que trabalham em equipe para cumprir nossos compromissos perante todas as partes interessadas. Com isso, desempenhamos papel fundamental na construção de um mundo de negócios melhor para nossas pessoas, nossos clientes e nossas comunidades.

No Brasil, a EY é a mais completa empresa de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria, com 5.000 profissionais que dão suporte e atendimento a mais de 5.000 clientes de pequeno, médio e grande portes. EY refere-se à organização global e pode referir-se também a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited (EYG), cada uma das quais é uma entidade legal independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia privada constituída no Reino Unido e limitada por garantia, não presta serviços a clientes.

©2019 Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda
Todos os direitos reservados.

Esta é uma publicação do Departamento de Marca, Marketing e Comunicação. A reprodução deste conteúdo, na totalidade ou em parte, é permitida desde que citada a fonte.

ey.com.br

facebook | [EYBrasil](#)
twitter | [EY_Brasil](#)
linkedin | [ernstandyoung](#)
app | [ey.com.br/eyinsights](#)

Acesse o Relatório online em www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade



Network Brazil
WE SUPPORT