



# Reporte Integrado de Sostenibilidad

EY Argentina

Ejercicio fiscal 2021



Hacer mejores preguntas. Buscar mejores respuestas.  
Y construir un mundo de negocios mejor.



Building a better  
working world





# Secciones

	Destacados de EY	1
01	Declaración del máximo responsable	2
02	Acerca del Reporte	4
03	Perfil de la Firma	8
04	Capital Humano	19
05	Capital Intelectual	29
06	Capital Natural	37
07	Capital Financiero	40
08	Capital Industrial	41
09	Capital Social y Relacional	42
10	Tabla de estándares de GRI	46

Página



# EY Destacados

- ▶ Calificación del **nivel de satisfacción** de clientes de **9,4** sobre un total de 10 puntos, con un incremento del 9% en el último año.
- ▶ Más de **1.900 clientes**.
- ▶ Más de **3.200 colaboradores**.
- ▶ **+50% de nuevos ingresos** sin experiencia laboral previa para el puesto al cual se postulan.
- ▶ **Más de 150.000 horas de capacitación** al año en todas las líneas de servicio.
- ▶ Firma del Código de Conducta para Proveedores por parte del **100% de los proveedores**.

## Premios y Distinciones

- ▶ Ranking Great Place to Work (GPTW) 2021, "Mejores Lugares para Trabajar de Argentina." (Puesto #8).
- ▶ Ranking Great Place to Work (GPTW), "Los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres 2021" (Argentina) (Puesto #6).
- ▶ Ranking Great Place to Work (GPTW), Ranking "Los Mejores Lugares para Trabajar en América Latina 2021" (Puesto #20).
- ▶ Premio WEPs Argentina 2021 "Empresas por ellas" (Principios de Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres) (Categoría oro).
- ▶ Distinción BA Convive del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires como "Espacio comprometido con la Diversidad".
- ▶ Ranking Universum 2021, "Most Attractive Employers" - 1º Big Four de Argentina





# Sección 01 Declaración del máximo responsable

102-14

“

A pesar del enorme desafío y cambios que tuvimos que atravesar este año, firmes en nuestro espíritu emprendedor, pudimos seguir creciendo, generando valor y reinventándonos para adaptarnos a la situación global producto del COVID-19. Seguimos buscando la continuidad de nuestras iniciativas con el objetivo de dar respuesta y soluciones de excelencia a nuestra gente, nuestros clientes, nuestros proveedores y nuestra comunidad.



Tengo el agrado de presentar el Reporte Integrado de Sostenibilidad correspondiente al Ejercicio Fiscal 2021, resultado de un año más de compromiso y trabajo ininterrumpido, con una agenda de negocios que busca estar íntegramente alineada con el desarrollo sostenible.

A pesar del enorme desafío y cambios que tuvimos que atravesar este año, pudimos seguir creciendo, generando valor y reinventándonos para adaptarnos a la situación global producto del COVID-19. Seguimos buscando la continuidad de nuestras iniciativas con el objetivo de dar respuesta y soluciones de excelencia a nuestra gente, nuestros clientes, nuestros proveedores y nuestra comunidad.

En EY creemos que es necesario establecer una conexión más sólida entre las finanzas y los factores ambientales, sociales y de gobernanza para medir adecuadamente los verdaderos costos y oportunidades de las empresas. Esto ayuda a fundamentar nuestras decisiones estratégicas, creando valor a largo plazo y un mundo mejor de negocios, que sin dudas, construirá un mundo mejor para las personas. Esperamos que el presente informe cumpla con esta premisa y sea de su interés.

Elaboramos este Reporte siguiendo los lineamientos del International Integrated Reporting Council (IIRC), los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y los Principios de Pacto Global, y además esta es nuestra Comunicación de Progreso (COP).

En alineación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, el presente Reporte incluye aquellas iniciativas con las que EY Argentina se comprometió a contribuir con determinados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Lo que les presentamos aquí, es el resultado de un trabajo en equipo que se ocupa permanentemente de la mejora continua de los procesos, y de las personas que lo conforman, quienes están siempre enfocados en lograr el cumplimiento de todos los objetivos de nuestra estrategia y sus pilares: la educación, el cuidado del medio ambiente, la diversidad y la inclusión, el espíritu emprendedor y la ayuda a la comunidad.

Una vez más agradecemos a los miembros de nuestra Firma por el apoyo recibido y el fiel compromiso con cada una de las actividades detalladas en el Reporte. También agradecemos todo el apoyo y confianza recibida por parte de nuestros clientes y proveedores.

Sin dudas tenemos importantes desafíos y seguiremos trabajando por nuestro objetivo de mejora permanente.

Cordialmente,

Norberto Nacuzzi  
CEO





# Sección 02 Acerca del reporte

102-12 102-50 102-54

EY Argentina (“EYA” o “la Firma”) presenta su noveno Reporte de Sostenibilidad (“el Reporte”), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021 (“ejercicio fiscal 2021”), con el fin de informar acerca de su desempeño económico, ambiental y social.

Como en años anteriores, el presente reporte fue realizado siguiendo las directrices del International Integrated Reporting Council (IIRC) para la elaboración de reportes integrados. Esto le permite a la Firma comunicar a sus grupos de interés el valor que genera en sus capitales financiero, industrial, intelectual, humano, natural y social.

En línea con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), este reporte se elaboró de conformidad con la opción “esencial”. Además, se utiliza como Comunicación de Progreso (COP) en el marco de lo establecido en su compromiso como empresa adherida al Pacto Global.

A través del Reporte, EY Argentina presenta sus metas e iniciativas primordiales, las cuales están alineadas con la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

## Aspectos materiales y diálogo con grupos de interés

102-40 102-42 102-47 103-1

El presente reporte abarca todos los aspectos identificados como materiales para la Firma según el análisis de materialidad propuesto por los lineamientos de los Estándares GRI y tiene en cuenta las preocupaciones de los grupos de interés (GI) tanto internos como externos.

Con el objetivo de identificar los aspectos significativos de la Firma, se consideraron las siguientes fuentes internas y externas de información:

- Visión Estratégica de EYG
- Estrategia de sostenibilidad de EYA
- Reuniones mensuales del Comité de Sostenibilidad
- Reporte de Sostenibilidad del ejercicio fiscal 2020
- Estados contables del ejercicio fiscal 2021
- Encuestas de clima laboral
- Código Global de Conducta
- Políticas internas
- Lineamientos de los Estándares GRI
- Lineamientos de Pacto Global
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas
- Lineamientos del IIRC
- Lineamientos de la Norma AA1000SES
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero del World Resources Institute (WRI) y el World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)
- Mecanismos de diálogo con los grupos de interés
- Tendencias mundiales en materia de sostenibilidad





## Alineación con los ODS

A partir de la estrategia de sostenibilidad de EYA y de las iniciativas desarrolladas sobre dicha base, la Firma colabora de manera directa con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas:



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**3** SALUD  
Y BIENESTAR



**4** EDUCACIÓN  
DE CALIDAD



**5** IGUALDAD  
DE GÉNERO



**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



**10** REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



**13** ACCIÓN  
POR EL CLIMA



**16** PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS

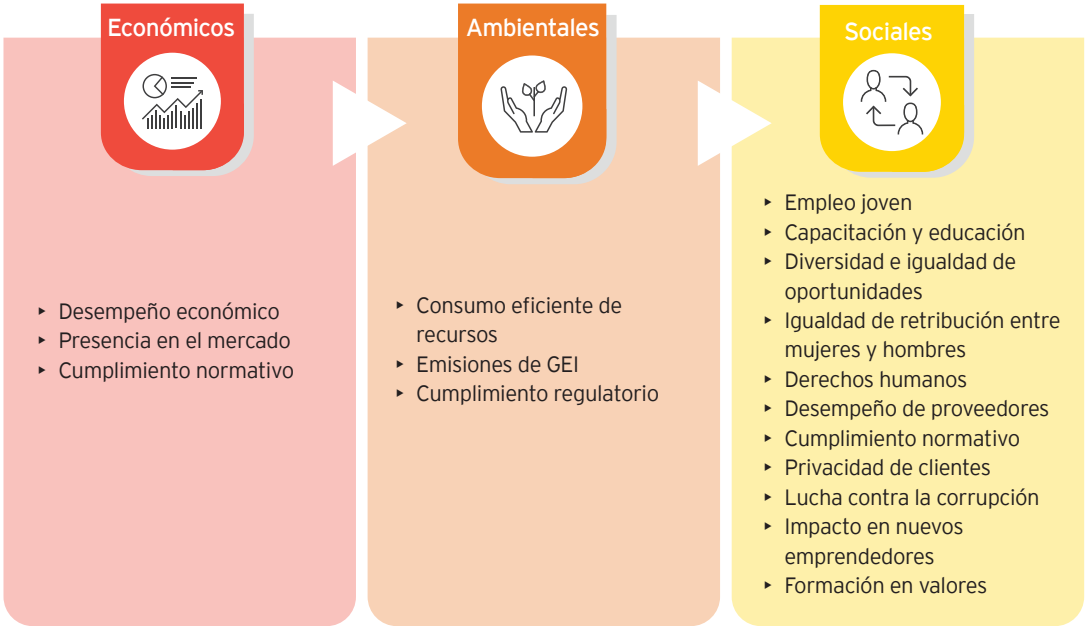
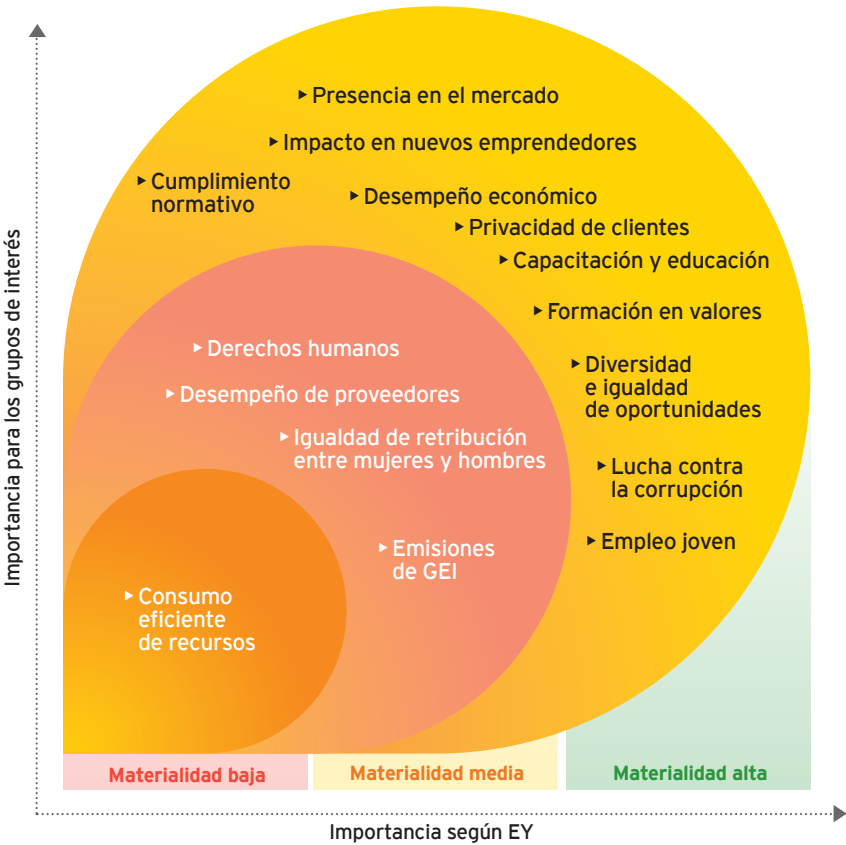


**17** ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS





A continuación se muestran los aspectos significativos resultantes para el análisis de la Firma según su doble nivel de importancia así como también por cada una de las tres categorías sobre las que se basa la sostenibilidad. Durante el ejercicio, la alta dirección definió la necesidad de incrementar el nivel de prioridad para las temáticas de diversidad e inclusión de manera de alinear la materialidad del reporte con la estrategia y las iniciativas recientes en esta materia.



El análisis de materialidad incluyó las siguientes etapas de elaboración en línea con los principios establecidos por los GRI:



Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la norma Accountability AA1000SES para la gestión de grupos de interés, la Firma identificó los siguientes grupos de interés como los principales:





EY posee distintos canales de comunicación para dialogar con los grupos de interés, lo que permite dar respuesta a sus inquietudes y obtener *feedback*:

Grupo de Interés	Canales de diálogo
<b>Público interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Correo electrónico</li> <li>▶ Encuesta anual de clima organizacional</li> <li>▶ Línea de ética</li> <li>▶ Cursos y eventos corporativos</li> <li>▶ Talleres de inducción</li> <li>▶ Evaluación de desempeño</li> <li>▶ Entrevistas de egreso</li> <li>▶ Comité de sostenibilidad</li> <li>▶ Redes sociales</li> </ul>
<b>Comunidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ferias y capacitación en universidades</li> <li>▶ Portales de trabajo</li> <li>▶ Redes sociales</li> <li>▶ Página web</li> <li>▶ Prensa y publicaciones</li> <li>▶ Correo electrónico</li> <li>▶ Iniciativas de la sociedad civil en las que se desarrollan acciones de RSE</li> </ul>
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Página web</li> <li>▶ Correo electrónico</li> <li>▶ Encuesta sobre nivel de calidad de servicio</li> <li>▶ Presencia en cámaras sectoriales, eventos y organizaciones empresariales</li> <li>▶ Artículos especiales sobre temas de interés</li> </ul>

El sector de *Brand, Markets and Communications* se encarga de dar a conocer cómo EY puede ayudar a sus clientes y también mostrar a las personas que son parte de la Firma.

Mediante la creación de contenidos locales, regionales y globales para la web, esta información se comparte de manera más directa y eficiente lo que permite que esté disponible para el usuario en forma permanente. Se promueven los contenidos en las diferentes campañas en redes sociales y se trabaja para crear una cultura de mayor diversidad e inclusión.

En este último año, continuó la adaptación del trabajo a las nuevas condiciones virtuales derivadas de la pandemia, con lo cual el estar conectados y comunicados fue la clave para continuar creando diferentes iniciativas en el ámbito local y regional.

Este año, la plataforma digital logró afianzarse y se integró a las redes sociales y también se produjo un aumento de tráfico en el sitio web de EYA ([www.ey.com/argentina](http://www.ey.com/argentina)). En lo que concierne a la actividad en redes sociales oficiales, al cierre del ejercicio fiscal la Firma alcanzó las siguientes cantidades de seguidores:



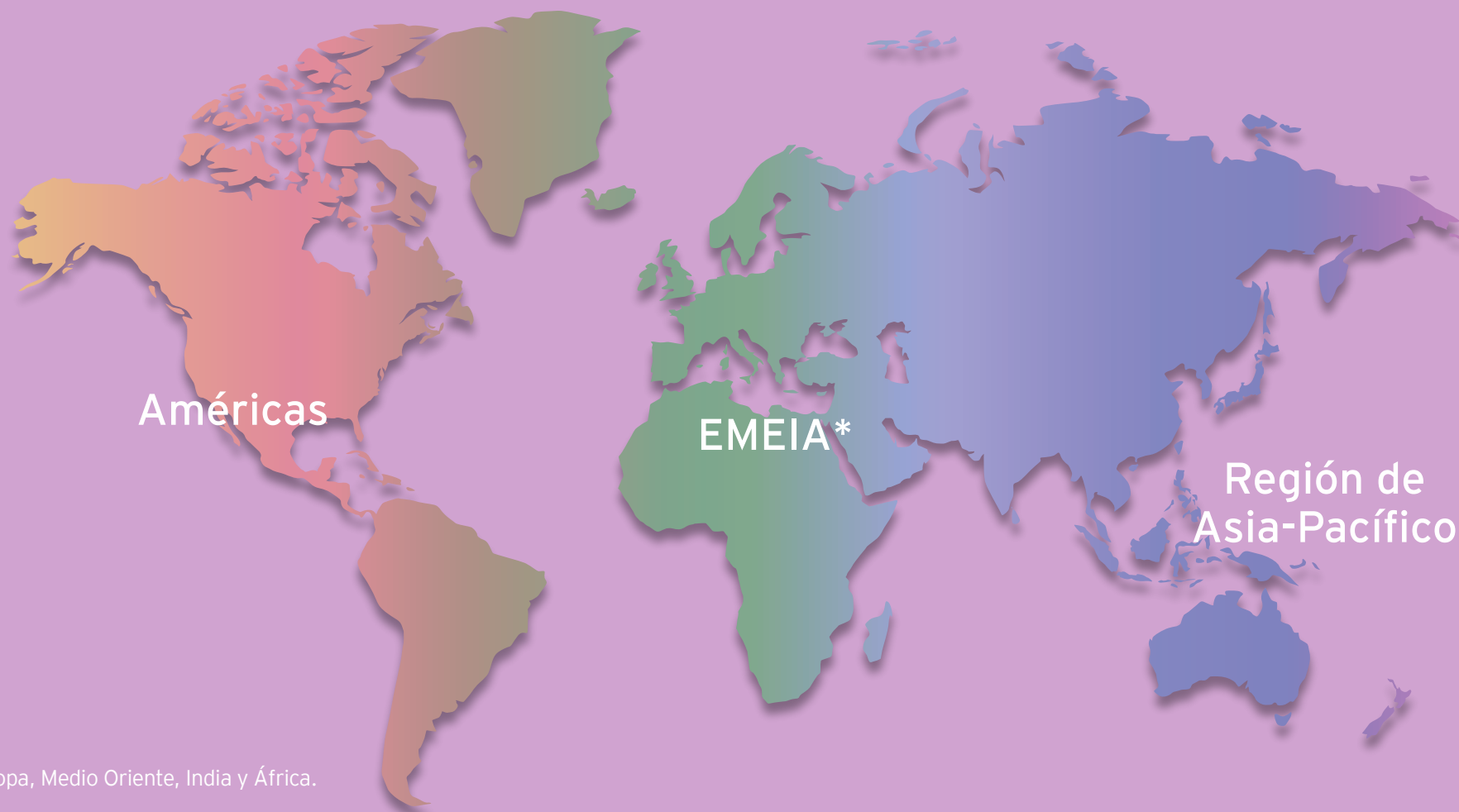
	EYArgentina	18.4 K seguidores
	EYCareersArgentina	9.4 K seguidores
	@EY_Argentina	6.3 K seguidores
	@EY_CareersAR	3.5 K seguidores
	EY.Argentina	5.9 K seguidores
	EY Argentina	949 suscriptores
	Cuenta global de EY	
	Seguidores totales:	5.467.103
	Seguidores en Argentina:	63.743



## Sección **03** Perfil de la Firma

EY Global (EYG) es una organización mundial conformada por firmas miembro distribuidas por todo el planeta dentro de las cuales se encuentra EY Argentina. Aunque cada firma miembro

cuenta con autonomía legal, todas colaboran recíprocamente unificadas bajo la representación de EY Global.



\*EMEIA: Europa, Medio Oriente, India y África.



Esta red de firmas se dedica a brindar servicios profesionales vinculados con auditoría, consultoría, transacciones e impuestos.

La organización EYG opera en tres amplias áreas geográficas: Américas; Europa, Medio Oriente, India y África (EMEIA, por sus siglas en inglés) y Asia-Pacífico, y cuenta con presencia en más de 150 países.

El negocio de EY está unificado mundialmente por una estrategia compartida que lidera y monitorea un equipo de gerenciamiento global formado por tres órganos de gobierno corporativo:

# 1

## CEO de EYG

- ▶ Define y desarrolla la estrategia de EYG.
- ▶ Concentra todos los elementos de la organización mundial: líderes, funciones, áreas geográficas y líneas de servicio.

# 2

## Consejo de Gobernanza Global

- ▶ Asesora a EYG en políticas y estrategias. Su aprobación es necesaria para una serie de asuntos importantes que podrían afectar a la organización.
- ▶ Consta de 36 socios de servicio al cliente senior de empresas miembros de EYG, así como seis miembros independientes no ejecutivos. Estos socios, que de otro modo no desempeñan funciones de alta dirección, son elegidos por sus pares.

# 3

## Comité Ejecutivo Global

- ▶ Busca asegurar el entendimiento común de los objetivos estratégicos de las firmas miembro y la coherencia de la ejecución en toda la organización.
- ▶ Reúne al CEO de EYG, a ejecutivos operativos de área, a líderes de funciones ejecutivas y a los líderes de mercados (incluidos los líderes de cuenta de área, líderes de función de mercados globales y líderes de sector global).



## EY Argentina (EYA)

102-1 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7

En Argentina, EY está compuesta por cuatro sociedades a través de las cuales se brindan los servicios profesionales: Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L. y Pistrelli, Henry Martin Asesores S.R.L. (PHM), EY Global Services (Buenos Aires) S.R.L. e EY GDS CS Argentina S.R.L. (GDS). Salvo se indique lo contrario o se especifique puntualmente sobre el GDS, la información incluida en el presente reporte incluye las 4 sociedades.

Hacia el final del período analizado por este reporte, 3.201 personas formaban parte de EYA y brindaban servicios profesionales a más de 1.900 clientes.

La sede central de las oficinas se encuentra en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pero la Firma también cuenta con oficinas en la ciudad de Córdoba.



**Building a better  
working world**

## Ejercicio fiscal 2021



Oficinas en  
Buenos Aires  
y Córdoba



3.201

personas forman  
parte de EY



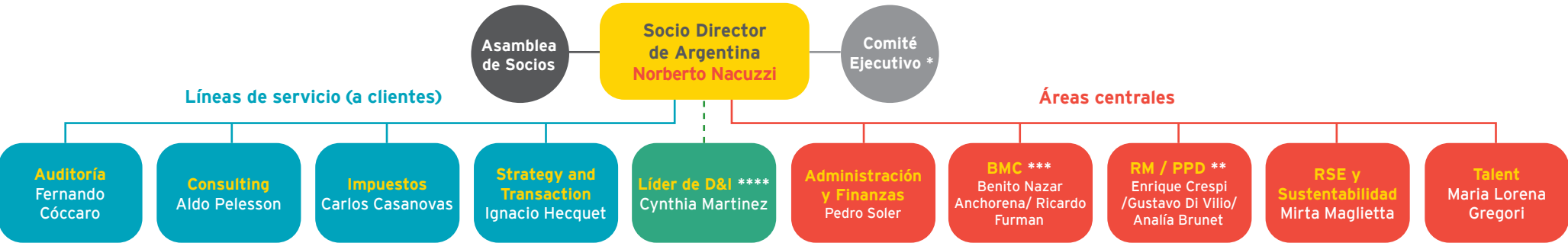
1.946

clientes

# Gobierno corporativo

102-18 405-1

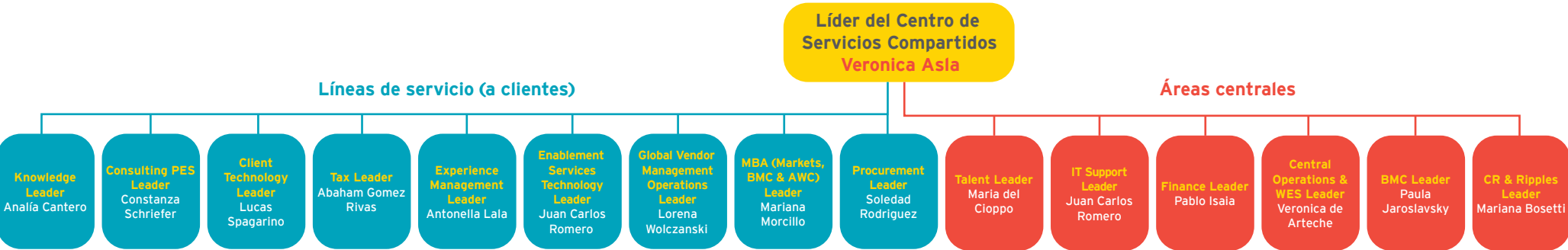
EYA cuenta con la siguiente estructura de gobierno corporativo para el período:



\* Aldo Pelesson, Analía Brunet, Carlos Casanovas, Ignacio Hecquet, Norberto Nacuzzi, Fernando Cócáro, Enrique Crespi.  
\*\* Risk Management / Profesional Practice Director.  
\*\*\* Brand, Marketing and Communication.  
\*\*\*\* Diversidad e Inclusión.

Rango etario	Mujeres	Hombres
30 a 50 años	3	2
Más de 50 años	1	8

Específicamente, para el caso del GDS, el órgano de gobierno cuenta con la siguiente estructura:



Rango etario	Mujeres	Hombres
30 a 50 años	11	3
Más de 50 años	-	1

Entre las actividades que lleva a cabo el órgano de gobierno corporativo, se destaca su iniciativa como patrocinador del Comité de Diversidad e Inclusión y la participación y promoción de diferentes actividades relacionadas con la responsabilidad social y la sostenibilidad.





## Visión y estrategia corporativas

Hoy en día, en especial tras la pandemia por COVID-19, la innovación y la agilidad se han vuelto más importantes que nunca debido a que la Firma debe adaptarse a lo que desean y necesitan las compañías en un entorno que cambia rápidamente.

NextWave es la estrategia global de EY que presenta la ambición de la Firma a largo plazo para ofrecer valor a los clientes, las personas y la sociedad. Su simbología está inspirada en la manera en que las innovaciones se propagan socialmente, donde la tasa de crecimiento sigue una curva en forma de "S".

La reciente estrategia se basa en cuatro pilares que están alineados con los valores de EY: servicio centrado en el cliente, gente excepcional y diversa, integración y formación de equipos internacionales y datos y tecnología. Ha sido diseñada a partir de la fortaleza del pasado y reconociendo la importancia de capturar lo que viene.

Esta nueva estrategia empuja a EY hacia adelante y le permite cumplir su propósito orientado a crear un mejor mundo de negocios.



# Estrategia de Responsabilidad Social Empresaria

Para ayudar a reducir las problemáticas del mundo actual y con un compromiso con el desarrollo de las generaciones actuales y futuras, EY cuenta con una estrategia de responsabilidad social empresaria (RSE) de manera de reunir el conocimiento con la experiencia y así generar un cambio positivo para los colaboradores de la Firma, sus clientes y sus comunidades.

La estrategia de RSE se resume en los siguientes ejes principales:



La estrategia local de RSE busca enfatizar las necesidades de la comunidad local, la estrategia regional de la Firma y sus competencias de negocios:



A nivel local, la Firma promueve que la responsabilidad social sea parte del trabajo cotidiano sobre la base de los siguientes pilares:

Compromiso social	Colaboración estratégica	Capital intelectual
Brindar distintos servicios a la comunidad gracias a las habilidades y experiencias de la Firma y las personas que trabajan en ella mediante acciones de voluntariado.	Colaborar con otras organizaciones dedicadas a crear un mejor mundo de negocios.	Emplear su capital intelectual para contribuir con el análisis, el liderazgo de pensamiento y la investigación.

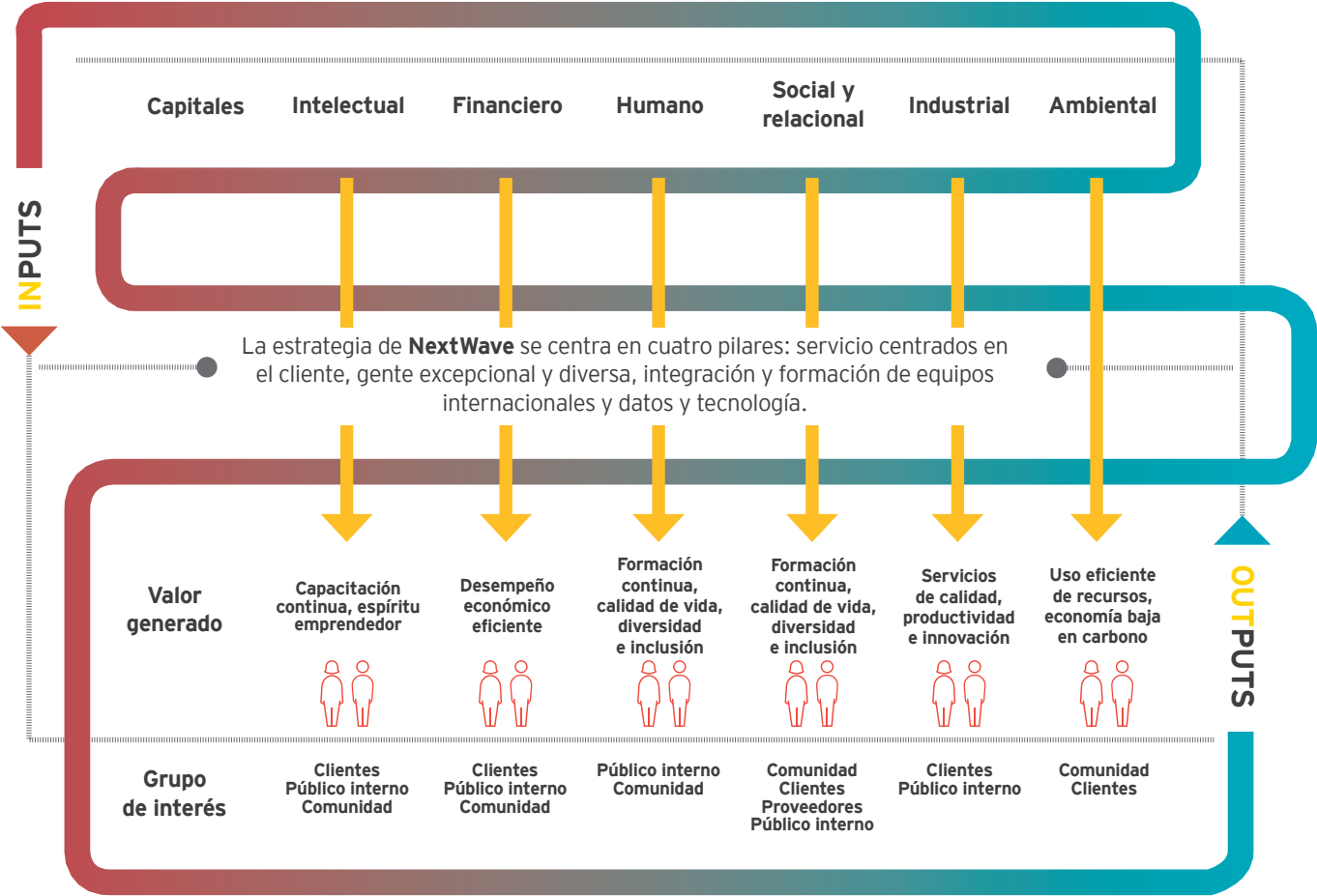




# Modelo de negocios

La Firma tiene como objetivo producir valor para sus clientes sin comprometer su calidad y fomentar una gestión óptima de los proyectos a través de su modelo de negocios.

Dicho modelo incluye los capitales Intelectual, Financiero, Humano, Social, Industrial y Natural y se basa en la estrategia corporativa de NextWave. EYA genera un impacto positivo en sus grupos de interés debido a los resultados de las iniciativas de cada uno de los capitales que genera.



# Gestión de riesgos

102-16 205-2

Dentro de la Firma existen diversos mecanismos cuya función es reconocer, evaluar y gestionar los riesgos asociados que podrían aparecer cuando se brindan servicios profesionales, por ejemplo, cuestiones de independencia, políticas internas, conflictos de interés, cumplimiento normativo, seguridad, ética y otros asuntos vinculados con el riesgo. A continuación se enumeran los mecanismos con los que cuenta la Firma para su gestión:

## Políticas internas

La Firma cuenta con las siguientes políticas para identificar, detectar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los actos ilícitos en el desarrollo de su negocio:

- **Política Global Antisobornos:** esta política establece prácticas ilegales o no éticas y les prohíbe dar o recibir sobornos a los colaboradores.
- **Política Local de Diligencia Debida Anti-Soborno:** tiene el objetivo de proteger a EY frente a riesgos de sobornos indirectos a través de terceros, para lo cual establece un proceso de averiguación de antecedentes y, llegado el caso, el desarrollo de una diligencia debida.
- **Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo:** la Firma posee una política local con la finalidad de prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo en todas las líneas de negocio. Todos los procedimientos incluidos en la política están alineados con las disposiciones de la Ley N° 26.683, la Resolución de la Unidad de Información Financiera (UIF) N° 65/2011 y la Resolución N° 420 de la F.A.C.P.C.E. (Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas).

- **Política Global de Independencia:** esta política de EYG enumera los requisitos de independencia exigibles a la Firma y a las personas que la conforman relacionadas con el cumplimiento de las normas y leyes, tanto internacionales como nacionales. Todas las personas que forman parte de EYA disponen de herramientas, cursos y asistencia especializada que posibilitan el adecuado cumplimiento de esta política. Además, deben confirmar su cumplimiento en forma anual mediante el Sistema Global de Independencia. De forma complementaria, la Firma cuenta con un Sistema Global de Seguimiento (GMS) que les permite a sus profesionales identificar los activos financieros y otros intereses cuya tenencia no esté permitida por cuestiones de independencia.
- **Política Global de Aceptación de Clientes y Trabajos:** establece requisitos para los procesos de aceptación y/o continuidad del cliente y del compromiso.
- **Política de Protección de Datos:** la Firma cuenta con una política global destinada a cumplir los requerimientos legales de protección y privacidad de los datos de carácter personal, incluidos los referentes a colaboradores, clientes o proveedores, ya sean actuales, pasados o posibles.
- **Política de Retención de Documentos:** la Firma retiene todos los documentos relacionados con los procesos de auditoría o que contengan información de clientes de conformidad con la política interna, la cual está alineada con los requisitos legales aplicables. De esta forma EYA puede responder de forma eficiente ante litigios, inspecciones, citaciones u otros procesos administrativos que requieran la revisión de estos documentos.
- **Política de Reporte de Incumplimientos de Leyes, Regulaciones y Código de Conducta Global:** esta política global respalda las disposiciones del Código de Conducta Global de EY con respecto al cumplimiento de la ley o normativa aplicable y se refiere a la responsabilidad de hablar frente a

cualquier comportamiento que se crea que no cumple con los principios del Código.

- **Política de Donaciones:** la presente política tiene por finalidad establecer las pautas que regirán el proceso de aprobación, otorgamiento y documentación de todas las donaciones que la Firma lleve a cabo, que también deberán cumplir con los requisitos de independencia, prevención de la corrupción y demás políticas y procedimientos aplicables que correspondan.

El conjunto de políticas internas de EYA está alineado con el ODS 16, ya que su objetivo final es la transparencia de las operaciones diarias y evitar situaciones relacionadas con la corrupción, el soborno y demás prácticas que atenten contra la rendición justa de cuentas.



## Meta 16.5

- Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

## Meta 16.6

- Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.



## Línea de ética

EYA cuenta con una línea llamada “Ethics Hotline”, que se encuentra a disposición de todas las personas que forman parte de la Firma. Por medio de este canal de comunicación se pueden notificar conductas antiéticas, ilegales, que violen las normas profesionales o que sean incompatibles con las políticas internas. Este proceso se realiza de forma anónima.

Sin importar la forma de registro de algún caso de discriminación, corrupción o que afecte los derechos humanos, o de conductas que violen las políticas internas o externas, la atención es confidencial y se protege la integridad de las personas implicadas.

En el período analizado no se han recibido denuncias por conductas ilegales ni reclamos de clientes por fuga de datos.

## Código Global de Conducta

EY posee un Código Global de Conducta que proporciona un claro marco de valores, conductas y normas éticas que permiten ofrecer un servicio de excelencia y calidad en cada proyecto que realiza EYA.

Si alguna persona dentro de EY se encuentra en alguna situación o problema ético, deberá proceder bajo los lineamientos de este Código Global de Conducta. Cuando ingresan a la Firma, todas las personas deben leer y firmar el Código y ratificar su compromiso en forma anual. Esto se aplica a todos los puestos dentro de la Firma.

El Código de Conducta de EY está compuesto de cinco categorías cuyo fin es indicar el comportamiento en todas las áreas en las que se desarrollan actividades:

- ▶ El trabajo entre miembros de la Firma
- ▶ El trabajo con clientes y otras personas
- ▶ Actuar con integridad profesional
- ▶ Mantener la objetividad e independencia
- ▶ Respetar el capital intelectual

## Cadena de suministro

102-9 308-1 414-1

Para EYA es fundamental poder trabajar en temas de sostenibilidad y transmitir sus valores a lo largo de su cadena de valor. Tales actividades permiten luego gestionar los riesgos que podrían aparecer y continuar el desarrollo de las buenas prácticas que se encuentran en la misma línea de la estrategia de responsabilidad social empresarial.

EYA posee un Código de Conducta para Proveedores que todos los proveedores deben firmar y cumplir. Este código determina los requisitos correspondientes a las contrataciones y define la conducta que les permitirá continuar activos en la cadena de abastecimiento de la Firma. Sumado al cumplimiento de la legislación vigente, el proveedor asume su compromiso con los siguientes temas:

- ▶ Medio ambiente
- ▶ Respeto a los derechos humanos y erradicación del trabajo forzoso e infantil
- ▶ Salud y seguridad en el trabajo
- ▶ Diversidad e inclusión laboral

En el período considerado, el 100% de los proveedores con los que ha trabajado EYA firmó el Código de Conducta y trabajó de forma alineada a él. Mediante este conjunto de iniciativas relacionadas con la gestión sostenible de la cadena de suministro, la Firma contribuye con el logro del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”:



### Meta 8.7

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

# Líneas de servicios en EYA

102-2 102-6 102-7

A través de las cuatro líneas de servicio profesional, la Firma ayuda a sus clientes a capitalizar las oportunidades de transformación. También ayuda a cumplir con los requisitos reglamentarios, a mantener a los inversores informados y a satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas. Y en un mundo que cambia rápidamente, les da el apoyo que necesitan para ser efectivos hoy y crear valor a largo plazo para el mañana.

## Auditoría

Los requisitos normativos son cada vez más complejos y las exigencias de los grupos de interés, cada vez mayores. Las auditorías independientes proporcionan información crítica a los inversionistas y los grupos de interés, una perspectiva sólida y clara a los comités de auditoría y aportes oportunos y constructivos a la administración de las compañías. Entre los servicios comprendidos en esta línea se incluyen:

- ▶ Servicios de auditoría externa
- ▶ Servicios de asesoramiento contable y financiero
- ▶ Servicios forenses y de integridad

## Consultoría

Estos servicios están orientados a transformar los negocios de sus clientes o a hacerlos avanzar y sostener su rendimiento gracias a exámenes exhaustivos que abarcan la administración central, los procesos de negocio, las oportunidades y el análisis de perspectivas futuras de crecimiento. Se incluyen aquí los siguientes servicios:

- ▶ Mejora del desempeño
- ▶ Cliente

- ▶ Riesgos
- ▶ Aseguramiento y riesgo informático
- ▶ Estrategia
- ▶ Servicios de cambio climático y desarrollo sostenible
- ▶ Ciberseguridad
- ▶ Big data y análisis de datos
- ▶ Cadena de suministro y transacciones
- ▶ Asesoramiento informático
- ▶ Automatización robótica de procesos
- ▶ Servicios de consultoría específicos para entidades financieras y de seguro

## Estrategia y Transacciones

Servicios de asesoría integrada que fueron diseñados para ayudar a los clientes a tomar las mejores decisiones acerca de cómo administrar estratégicamente el capital y las transacciones. Estos servicios incluyen:

- ▶ Operaciones internacionales
- ▶ Servicios de asesoramiento en desinversiones
- ▶ Asesoramiento financiero
- ▶ Fusiones y adquisiciones
- ▶ Capital privado
- ▶ Financiación de proyectos
- ▶ Reestructuración
- ▶ Integración de transacciones
- ▶ Asesoramiento con respecto al desarrollo de inversiones inmobiliarias
- ▶ Apoyo en relación con transacciones
- ▶ Impuestos sobre transacciones
- ▶ Servicios de asesoramiento sobre capital de trabajo
- ▶ Modelos de valuación y modelos comerciales

## Impuestos

La Firma cuenta con equipos especializados que brindan asesoramiento en cuanto a la planificación, el cumplimiento y la presentación de informes fiscales con el fin de construir estrategias fiscales alineadas con los impulsores de cada negocio y basadas en el cumplimiento de normativas. Los servicios de impuestos incluyen:

- ▶ Servicios de presentación de información impositiva y de cumplimiento impositivo comercial
- ▶ Servicios de asesoramiento de personal
- ▶ Impuestos indirectos
- ▶ Servicios impositivos internacionales
- ▶ Servicios legales

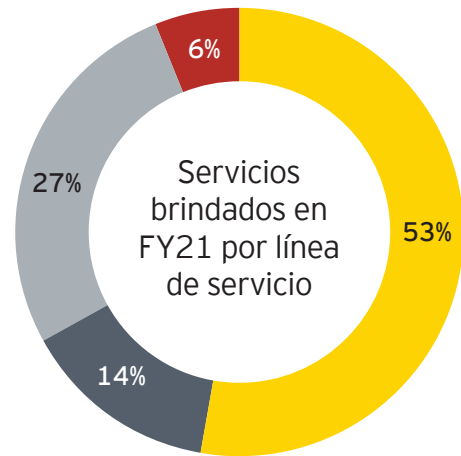
Por otra parte, el Global Delivery Services (GDS) de Argentina forma parte de una red mundial de centros de prestación de servicios desde donde operan los equipos de servicio al cliente y de servicios de facilitación que brindan soporte a otras áreas internas de la Firma. Las áreas de servicio a las que brinda soporte actualmente son las siguientes:

- ▶ Impuestos
- ▶ Servicios informáticos (IT)
- ▶ Servicios de ejecución de programas (PES)
- ▶ Gestión de la experiencia (Experience Management)
- ▶ Servicios de compras
- ▶ Servicios de conocimiento (EYK)



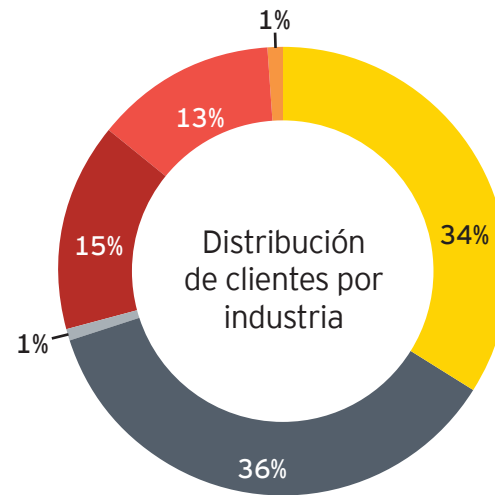
## Cientes

En el período analizado en este reporte, el ejercicio fiscal 2021, EYA trabajó con 1.946 clientes activos y brindó servicios especializados a una amplia gama de industrias.



- Auditoría
- Consultoría
- Impuestos
- Estrategia y Transacciones

A continuación, se muestra la distribución de los principales clientes de la Firma por tipo de industria y la distribución de servicios profesionales por cada una de las líneas descriptas anteriormente:



- Empresas industriales, venta minorista y consumo masivo
- Servicios financieros, de seguros y salud
- Sector público y entidades mixtas
- Tecnología, comunicación y entretenimiento
- Energía, química y minería
- Otros

## Encuesta sobre la calidad de los servicios

Tras la pandemia por COVID-19 uno de los aspectos que recobró valor por parte del cliente es la calidad de los servicios. EYA reconoce que gracias a su gran equipo de profesionales cuenta con una ventaja competitiva a la hora de brindar un servicio excepcional al cliente, tal y como reza el pilar de la estrategia corporativa.

Mediante la evaluación de Calidad de Servicio (ASQ, por sus siglas en inglés), los clientes pueden proporcionar *feedback* a la Firma y así mejorar constantemente. Esta prueba permite:

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

**Durante el ejercicio fiscal 2021, el nivel de satisfacción de los clientes alcanzó un valor de 9,4 sobre un total de diez puntos.**

**Esto demuestra el éxito de EYA con respecto al cumplimiento de la calidad prometida incluso en presencia de la virtualidad exigida por la pandemia, con un incremento de un 9% en el nivel interanual de satisfacción.**



## Gestión del desarrollo

404-3

LEAD es el proceso de gestión de desarrollo de carrera y evaluación de desempeño que EYA aplica con sus colaboradores. Se basa en las siguientes premisas:

- ▶ Valorar a las personas por lo que son y lo que le aportan a la Firma.
- ▶ Brindarles acceso a herramientas y recursos que impulsan su propio desarrollo y los ayudan a alcanzar sus aspiraciones profesionales.
- ▶ Centrarse en aprender de cada proyecto y de los equipos de excelente desempeño con los que trabajan.
- ▶ Ayudarlos a dar lo mejor cada día reconociéndolos como individuos y ayudándolos a entender lo que es posible desde el punto de vista de la carrera.

El proceso de gestión de desarrollo de carrera está en línea con el propósito de EYA, su modelo de liderazgo transformador y su estrategia NextWave. En la Firma la visión de liderazgo

está incorporada en su enfoque estratégico y busca que toda su gente pueda convertirse en un líder con propósitos claros. Este modelo de liderazgo transformador ayuda a todos los colaboradores, sin importar su jerarquía, a construir habilidades y los alienta a apuntar más alto y a pensar a más largo plazo.

La plataforma de LEAD aumenta la transparencia en el proceso de gestión de carrera, ya que cada persona puede leer el *feedback* obtenido para su evaluación de desempeño y compararse con sus pares mediante un tablero de control, además de diferenciar cada instancia de *feedback* recibido con la persona que lo haya brindado.

LEAD sigue ciclos de desempeño de 90 días que enfatizan la importancia de un enfoque continuo y regular en la carrera y el desarrollo y rendimiento del colaborador durante todo el año. En cada proceso anual, los colaboradores solicitan *feedback* en la plataforma digital a cada representante del equipo de trabajo de los proyectos en los que hayan participado durante el ciclo.



## Ciclo de 90 días

### 1ra reunión 1:1:

- Gold standard
- Responsabilidades profesionales
- Aspiraciones de carrera
- Actividades
- Proveedores de feedback

01

El consejero y el aconsejado tienen conversaciones 1:1

02

El aconsejado prioriza las actividades definidas cada 90 días

03

El aconsejado solicita feedback

04

El proveedor de feedback realiza la evaluación

05




El aconsejado y el consejero reflexionan sobre los resultados del dashboard y sobre la carrera

06

El consejero asiste a la reunión de Connect Group

### Consejero:

- Revisa el dashboard del aconsejado y completa el checklist previo a la reunión de Connect Group.

-  Aconsejado
-  Consejero
-  Proveedor de feedback

# Fundamentos de LEAD y tipos de liderazgo

A su vez, tras una conversación de orientación con el "consejero" (*coach* para el desarrollo de carrera del colaborador o aconsejado), también es posible cargar en la plataforma ciertas actividades que la persona desee desarrollar o mejorar en los próximos ciclos para direccionar la carrera profesional dentro de la Firma hacia los objetivos de desarrollo tanto personal como profesional del colaborador.

Las conversaciones sobre la carrera con el consejero asignado deben abordar el panorama general y ayudar al colaborador a comprender quién es (conocer sus intereses, propósitos y valores), cómo es visto (su marca personal dentro de la Firma) y qué debe hacer para alcanzar sus metas profesionales.



## Liderazgo de equipos

### Visión compartida

Articula una visión audaz y clara que incentiva la participación activa e inspira a toda la gente.

### Combinación adecuada

Selecciona, respeta y desarrolla una combinación diversa de talentos y habilidades correctas en el momento oportuno.

### Resultados de calidad

Plantea altos estándares esperados de sus colaboradores y posibilita que cada individuo y equipo alcance resultados de calidad.

## Liderazgo de cliente

### Conectado

Brinda todo lo que tiene de mejor EY a sus clientes, a través de las personas correctas en el lugar correcto, construye credibilidad y enriquece las relaciones.

### Receptivo

Proactivo, visible y oportuno.

### Perspícaz

Comparte las experiencias de EY y el punto de vista está adaptado a sus clientes; se anticipa a las ideas del cliente.



## Liderazgo de negocios

### Visión para los negocios

Aplica conocimientos financieros, operativos, de riesgo, sectoriales y mundiales para tomar decisiones en mercados dinámicos.

### Desarrollo de negocios

Apalanca las prácticas de desarrollo de negocios de EY para lograr liderazgo de mercado en forma responsable.

### Innovación

El liderazgo de EY se apoya en sus valores, el compromiso con la excelencia técnica y la inclusión y el propósito de construir un mejor entorno de negocios.

El liderazgo de EY está apoyado en sus valores, compromiso con excelencia técnica e inclusión y el propósito de construir un mejor entorno de negocios.

## Liderazgo personal

### Presencia

Se comunica con confianza, humildad e integridad para construir credibilidad y apoyar a los demás.

### Vitalidad

Vela activamente por el bienestar, la energía y el entusiasmo de la gente.

### Agilidad

Demuestra curiosidad y autoconciencia para adaptar comportamientos y forjar relaciones en varios contextos.

Para el correcto funcionamiento del proceso de LEAD, existen ciertos componentes clave que hacen a su eficacia como sistema de gestión de desempeño:

Elemento LEAD	Descripción
<b>Métricas</b>	Métricas cualitativas y cuantitativas.
<b>Gold Standard</b>	Representa el desempeño ideal. Guía y presenta desafíos a las personas de la Firma, los motiva a ir más allá y alcanzar su potencial.
<b>Responsabilidades profesionales</b>	Responsabilidades que se esperan de todo profesional de EY. Se dividen en 3 categorías: 1) expectativas del rol, 2) métricas de calidad y 3) otras responsabilidades.
<b>Actividades</b>	El aconsejado deberá acordar con su consejero las actividades cada 90 días.
<b>Feedback</b>	El aconsejado deberá acordar con su consejero quiénes serán los proveedores de feedback en cada ciclo de 90 días.
<b>Conversaciones</b>	Interacción frecuente entre consejero y aconsejado para conversar acerca de las próximas actividades, oportunidades de desarrollo y asignaciones.
<b>Dashboard</b>	Las conversaciones estarán basadas en el dashboard, panel en el que se consolidan las evaluaciones. Esta información incluirá gráficos.

Durante el ejercicio fiscal 2021, el 95% de las personas solicitó *feedback* al menos una vez en cada ciclo. A su vez, se respondió el 90% de las solicitudes y las personas tuvieron la posibilidad de acceder a informes gráficos trimestrales y anuales de su desempeño en función del modelo de liderazgo de EY.

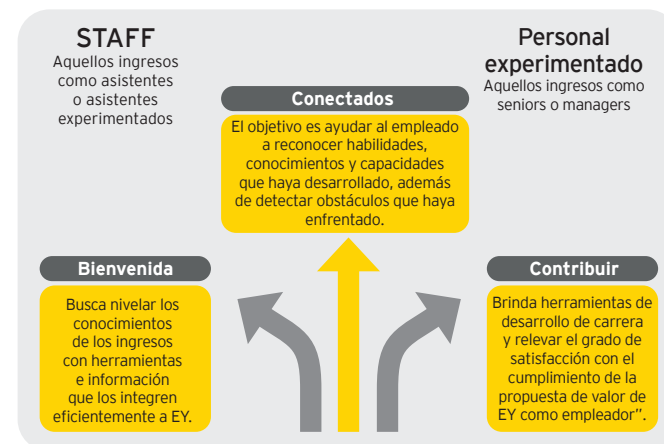
## 586 PERSONAS PROMOVIDAS EN FY21

### Promociones por categoría durante FY21

Gerente Senior	18
Gerente	42
Senior	191
Asistente Experimentado	304
CBS	31

Durante este período, debido a la pandemia, los nuevos ingresantes a la Firma debieron cumplir el proceso de manera 100% remota, por lo que en 2020 se ha desarrollado un plan de acompañamiento llamado "First Year Experience", que tiene como objetivos:

- Brindar un acompañamiento efectivo a todas las personas ingresantes durante el primer año de experiencia en la firma.
- Detectar alertas y emitir informes que conduzcan a planes de acción para mejorar la experiencia de trabajo durante los primeros meses en la Firma.
- Dar a conocer herramientas útiles para fortalecer sus conocimientos y habilidades a fin de lograr un desempeño cada vez mejor en EY.



## La Firma ha aplicado estas iniciativas con el fin de mejorar la experiencia laboral 100% remota de los colaboradores debido a la pandemia:

- Reintegro mensual por gastos de conexión de internet debido al home office del 100% del personal.
- Envío de sillas ergonómicas a domicilio.
- Compensación extraordinaria por home office a fin de año.
- Ciclo de charlas con temas de interés general relacionados con la salud tanto física como mental.
- Celebración en forma remota para las personas que se graduaron el último año.
- Celebración del día del niño con diversas actividades y espectáculos en forma remota.



# Gestión de talentos

102-8 401-1 405-1

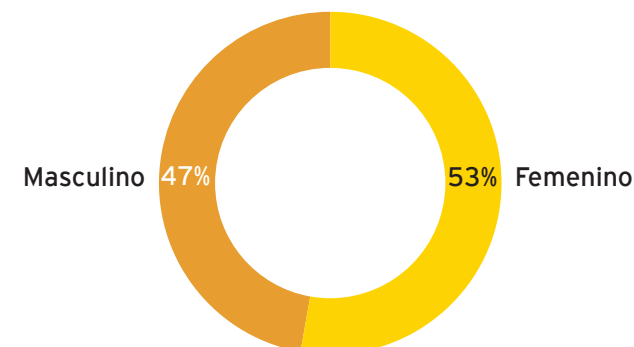
Contar con profesionales multidisciplinarios y capacitados que se desarrollen en forma continua es un pilar fundamental de EYA para poder formar equipos de alto desempeño y ofrecer servicios de excelente calidad a sus clientes.

A continuación se muestra el desglose del gran equipo profesional de la Firma por categoría laboral, género y edad.

Talentos PHM FY21			
Categoría laboral	F	M	Total
Socio	8	68	76
Director	2	2	4
Director Ejecutivo	12	19	31
Gerente Senior	38	36	74
Gerente	69	74	143
Senior	239	221	460
Asistente	353	295	648
Supervisor	28	9	37
Administrativo	117	51	168
Pasante	1	4	5
<b>Total</b>	<b>867</b>	<b>779</b>	<b>1646</b>

Talentos PHM FY21			
Rango etario	F	M	Total
<30	523	438	961
30-50	289	278	567
>50	55	63	118
<b>Total general</b>	<b>867</b>	<b>779</b>	<b>1646</b>

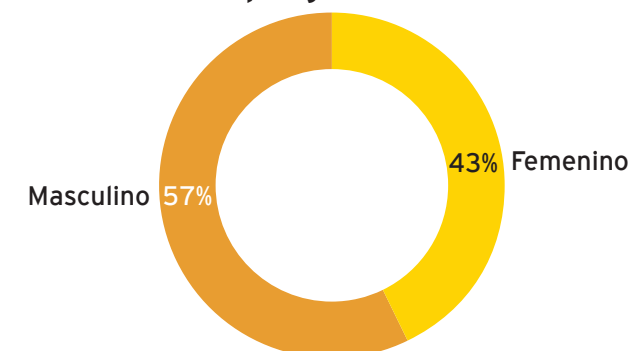
Distribución por género FY21 - PHM



Talentos GDS FY21			
Categoría laboral	F	M	Total
Socio/Principal	-	2	2
Director	2	1	3
Gerente Senior	10	8	18
Gerente	32	24	56
Director Asociado	10	16	26
Director Asistente	41	125	166
Supervisor Asociado	52	180	232
Asociado Senior	207	255	462
Asociado	31	30	61
Asistente	287	242	529
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>883</b>	<b>1555</b>

Talentos GDS FY21			
Rango etario	F	M	Total
<30	398	345	743
30-50	298	556	854
>50	13	19	32
<b>Total general</b>	<b>672</b>	<b>883</b>	<b>1555</b>

Distribución por género FY21 - GDS



# Compromiso

## Gestión del clima organizacional

En EYA, todas las denominadas "Listening Tools" (herramientas de escucha) están conectadas con el modelo de liderazgo transformador que guía los comportamientos esperados de todos los profesionales, para que las prácticas individuales permitan aprovechar lo mejor de cada uno, formar equipos de alto rendimiento y contribuir positivamente con los clientes, el mercado y la sociedad.

Las siguientes son todas las herramientas de escucha con las que cuenta la Firma para detectar el clima organizacional y la satisfacción y motivación de sus colaboradores:

**EY People Pulse:** es una encuesta que se realiza para evaluar la experiencia individual de cada integrante de la Firma. Por medio del análisis de los resultados, es posible entender cuáles son los principales motivos para que un profesional decida ingresar a EY, cómo es su proceso de adaptación y cuáles son los elementos que lo hacen decidir desvincularse de la empresa.

**Great Place To Work:** es una encuesta externa que se realiza anualmente en las grandes compañías multinacionales y que permite realizar una comparación con el mercado e identificar el índice de confianza del personal con relación a EY. De esta manera se puede establecer una especie de valor de referencia estratégico con otras empresas del sector y fortalecer las prácticas internas y la experiencia de los profesionales según se requiera.

**Team Experience Survey:** es una encuesta dirigida a personas asignadas a proyectos con una duración entre 80 y 2.000 horas y 8 o más personas en el equipo. El objetivo de esta encuesta es escuchar y analizar en detalle las experiencias de esas personas en el trabajo con los clientes.

**Leadership Feedback:** se realiza una vez por año y permite que los líderes soliciten *feedback* a sus equipos de trabajo. Las respuestas se comparten con los líderes de manera agrupada,

lo que no permite la identificación individual. En la encuesta, las personas pueden indicar los comportamientos que más admiran y los que les gustaría que sean aplicados con mayor frecuencia.

**Mental Health Assessment:** Se trata de un mapeo de salud mental de #EYWeCare aplicado a equipos involucrados en el pico de trabajo de la línea de servicio de auditoría en la región de LAS (Latinoamérica Sur, por sus siglas en inglés), lo que afecta a más de 5.000 profesionales.

**Return to Office (RTO):** esta serie de encuestas fue implementada tras el comienzo de la pandemia y representa un elemento importante de la cultura de EY de escucha activa sobre la perspectiva de los colaboradores en relación con el proyecto de regreso a las oficinas tras la práctica de *home office* a tiempo completo establecido tras las restricciones en 2020. Ya se realizaron tres ciclos de encuestas y todo lo que se señaló es materia de una minuciosa consideración para definir cómo será la forma de trabajar de la Firma de aquí en adelante.

## Equidad de género e inclusión

401-3 405-2

La Firma adhiere a los "Principios para el empoderamiento de las mujeres" (WEPs, por sus siglas en inglés) enunciados por la organización ONU Mujeres y busca brindar capacitaciones continuas en temas de diversidad, equidad e inclusión.

### Principios para el empoderamiento de las mujeres

- ▶ Promover la igualdad de género desde la dirección corporativa.
- ▶ Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo. Respetar y defender los derechos humanos y no discriminar.
- ▶ Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todo el personal.

- ▶ Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- ▶ Llevar a cabo prácticas vinculadas con el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y la mercadotecnia en favor del empoderamiento de las mujeres.
- ▶ Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.
- ▶ Evaluar y difundir los avances realizados en favor de la igualdad de género.

Los principios rigen en el sector privado en cuanto al empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral y están directamente relacionados con el ODS 5.



### Meta 5.c

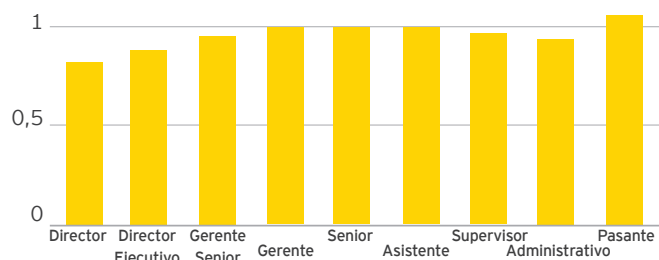
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Es así como, en el marco del programa "Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio" implementado por ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea seleccionaron 29 empresas entre 60 postulantes a nivel global orientados por los principios para el empoderamiento de las mujeres. EYA formó parte de esta selección y obtuvo el 1<sup>er</sup> lugar de la categoría "Empresas grandes" y recibió el **Premio WEPs Argentina 2021 "EMPRESAS POR ELLAS"** que incentiva, valora y reconoce los esfuerzos de las empresas que promueven la cultura de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Argentina.

Otro galardón obtenido fue el puesto N°6 en el ranking de los "Mejores Lugares para Trabajar para mujeres en Argentina 2021" emitido por Great Place to Work®, la autoridad mundial en cultura organizacional, en la categoría +1000 empleados, lo que significa que si bien existen muchos desafíos por delante, la Firma se encuentra en la dirección correcta.

A su vez, durante el ejercicio fiscal 2021, EYA realizó acciones de voluntariado junto con las organizaciones Fuerza Mujeres, Enseñar por Argentina, Codo a Codo y Fundación Forge. Estas actividades correspondieron a entrevistas de *networking* en las que se les brindó asesoramiento sobre la búsqueda laboral y los procesos de entrevistas laborales a mujeres que acuden a estas organizaciones en busca de ayuda en relación con la inserción laboral.

**Relación de salario promedio entre mujeres y hombres**



La política de *soft landing* con la que cuenta la Firma permite reincorporarse a quienes fueron madres una vez finalizada su licencia por maternidad y retomar las actividades laborales de manera gradual, con jornada flexible, horario reducido o incluso trabajar para clientes cercanos a sus domicilios. En el ejercicio 2021 se otorgaron 29 licencias por maternidad, 12 personas hicieron uso de la política de *soft landing* y se otorgaron 4

licencias por paternidad a miembros de PHM. Solo hubo un caso de renuncia tras la licencia por maternidad.

La diversidad es un factor que permite generar ideas nuevas y creativas dentro de los equipos de trabajo, lo cual aumenta el talento dentro de la Firma. Como consecuencia, durante el ejercicio fiscal 2021 se continuó trabajando con foco en los objetivos de diversidad e inclusión (D&I) para la incorporación de nuevos profesionales.

En el FY21 se volvió a realizar la "D&I Week" entre el 17 y el 24 de mayo. Durante el evento virtual se realizaron 12 actividades con más de 17 horas de contenido donde se habló sobre cómo EYA continúa reflexionando y comprometiéndose con el fortalecimiento de temas relacionados con D&I, lo que posibilita que las personas que forman parte de la Firma se sientan valoradas y motivadas para desarrollar todo su potencial en equipos de trabajo diversos.

Durante el ejercicio fiscal 2021 ingresaron 14 personas a PHM provenientes de fuentes de selección inclusivas con el apoyo de las siguientes organizaciones:

Organización	Ingresantes
Inclúyeme	2
Fundación Forge	5
Puentes	4
Codo a codo	1
COPIDIS	1
Bumeran-base inclusiva	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

En el FY21 se mantuvo vigente la Política de Igualdad de Empleo contra la Discriminación y el Acoso, que expresa el compromiso de la Firma de mantener un ambiente profesional de negocios libre de discriminación, acoso y represalias.

## 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



### Meta 10.2

De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.





## Better You



El programa denominado “Better You” ha sido diseñado por EY y abarca todos los programas o beneficios relacionados con la salud y el bienestar mencionados. Entre las principales iniciativas, se encuentran:

- Pausas activas virtuales
- Sesiones virtuales de *mindfulness*
- Consultas virtuales con médico y nutricionista de la empresa
- Mes de la salud
- Campaña de vacunación antigripal
- Lactario en la oficina
- Programa de asistencia al empleado “ICAS” (asesoría gratuita de psicólogos, médicos, abogados y contadores para el personal de la Firma a disposición todos los días del año)

Durante el ejercicio 2021 se mantuvo la casilla de correo electrónico implementada en el mes de marzo 2020 donde los miembros de EYA pueden hacer llegar sus consultas médicas de forma remota, lo que permitió que este beneficio se mantuviera vigente.

Además, se brindó atención en forma remota y seguimiento de casos de COVID por parte del médico de la compañía.

## Empleo joven

Para contribuir al ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y con el objetivo de crear un mejor mundo de negocios, EYA proporciona a las personas que la conforman una capacitación continua y además busca incorporar jóvenes profesionales.

Durante el FY21 se incorporaron 1.118 nuevas personas a la Firma: 538 en el GDS y 580 en PHM. Del total de ingresantes a EYA, en el caso del GDS, el 27% no contaba con experiencia laboral previa mientras en el caso de PHM este porcentaje fue del 80%; esto demuestra una vez más el compromiso de la Firma con la meta 8.6 del ODS 8, la cual busca reducir la cantidad de jóvenes sin empleo.

Además, se realizaron 57 actividades virtuales con universidades, de las cuales 27 fueron charlas dirigidas a alumnos o graduados donde en general se les brindaron herramientas de formación laboral para su carrera o profesión (se incrementó un 185% la cantidad de actividades con respecto al ejercicio fiscal 2020) y se hicieron 2 donaciones a las universidades UTN y UCA que tuvieron como objetivo que los alumnos puedan seguir cursando de manera virtual.



### Meta 8.6

De aquí a 2021, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.



## Mes de la salud

Ya una costumbre de la Firma, y en compromiso con el ODS 3 “Salud y Bienestar”, en el mes de agosto se brindaron charlas grupales virtuales sobre diversas temáticas referidas a salud integral y se ofreció a los colaboradores la opción de realizarse un chequeo médico general.

Mes de la salud FY21	Participantes
Chequeo médico general	72
Control dermatológico	28
Charla sobre primeros auxilios (RCP)	84
Charla sobre resiliencia	52

También se ofreció la vacuna antigripal de manera gratuita tanto a colaboradores como a familiares directos, haciendo foco siempre en la salud de los colaboradores y en brindarles protección, especialmente en el contexto de la pandemia. La campaña de vacunación se realizó con turnos programados controlando el aforo en el vacunatorio y consistió en la administración de 545 dosis.



En 2020, antes del inicio de la pandemia, EYA instaló cinco equipos desfibriladores externos automáticos (DEA) en sus oficinas e incluyó entre sus cursos uno especializado en práctica de RCP y primeros auxilios que este año se dictó de manera virtual.

# Beneficios

A través del Programa “ENJOY”, la Firma otorga a sus miembros numerosos beneficios en materia de educación, salud y bienestar, estilo de vida, entretenimiento y compras:



**PROGRAMA DE BENEFICIOS  
PARA EMPLEADOS DE EY**



Beneficios para colaboradores de PHM	
Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Descuentos en carreras de grado, posgrado y maestrías en universidades como UBA, UADE, ITBA, Austral, UCEMA, San Andrés, UAI, Di Tella, IAE Business School, Siglo 21, ICDA, Universidad de Palermo, ESEADE y Digital House.</li> <li>▶ Precios diferenciales para el estudio de idiomas en el CUI de la UBA</li> </ul>
Salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Planes médicos de medicina prepaga</li> <li>▶ Consultorio médico dentro de la empresa (virtual en el ejercicio 2021)</li> <li>▶ Campaña de vacunación antigripal</li> <li>▶ Programa “Mes de la salud”</li> <li>▶ Nutricionista dentro de la empresa (virtual en FY21)</li> <li>▶ Programa para futuros mamás y papás</li> <li>▶ Descuento en banco de células madre</li> <li>▶ Programa de salud mental “We Care” (ICAS)</li> <li>▶ Mindfulness virtual</li> <li>▶ Pausa Activa Virtual</li> <li>▶ Charlas #BetterYou</li> <li>▶ Precios diferenciales en Megatlón (Bs.As., Córdoba y Rosario)</li> <li>▶ Descuentos en centros de yoga y pilates, YMCA, escuela DeRose Method, Animal Studio</li> <li>▶ Viernes saludables con frutas</li> <li>▶ Lactarios en oficina</li> </ul>
Estilo de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Licencias especiales por cumpleaños, paternidad, adopción, emergencia familiar, graduación, examen.</li> <li>▶ Regalos por ocasiones especiales como nacimiento, adopción, casamiento, caja de fin de año, kit escolar.</li> <li>▶ Jornada flexible</li> <li>▶ Jornada reducida o <i>part-time</i></li> <li>▶ <i>Home office</i> (el 100% del tiempo en el ejercicio 2021)</li> <li>▶ <i>Soft landing</i> para madres recientes</li> </ul>
Entretenimiento y compras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Credencial Club La Nación Premium y acceso completo a contenidos digitales.</li> <li>▶ Credencial Club La Voz y suscripción digital al diario La Voz del Interior (Córdoba)</li> <li>▶ Biblioteca virtual y acceso a colección de DVD</li> <li>▶ Descuento en planes de telefonía celular</li> <li>▶ Descuentos en vinotecas</li> <li>▶ Acceso a plataforma con descuentos especiales para compra de alimentos y bebidas a domicilio</li> <li>▶ Descuento en seguro de automóvil</li> <li>▶ Descuentos en librerías</li> <li>▶ Descuentos en garantías para alquileres y servicios en el hogar</li> <li>▶ Descuento en hoteles y asesoramiento en viajes</li> <li>▶ Descuentos especiales en ópticas</li> </ul>



Beneficios para colaboradores de GDS	
Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Días de estudio adicionales (20 días para todos los miembros)</li> <li>▸ Día libre por graduación</li> <li>▸ Capacitaciones en la empresa y descuentos en universidades: Universidad de Palermo, UCEMA, UBA, ITBA, Universidad de San Andrés, UAI, ESEADE, Universidad Torcuato di Tella, CUI, Universidad Austral, IAE, Siglo 21, ICDA, FAUBA.</li> </ul>
Ocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Suscripción a Club La Nación y Club La Voz y acceso completo a la versión digital</li> <li>▸ Descuentos para <i>after office</i></li> <li>▸ Biblioteca</li> </ul>
Varios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Caja de bienvenida para nuevos ingresantes</li> <li>▸ EYversary: regalo por el 5° aniversario en la Firma</li> <li>▸ Regalo por el día del trabajador</li> <li>▸ Millas LATAM (tarjeta de crédito corporativa)</li> <li>▸ Oficina: puffs, juegos de <i>arcades</i>, dardos</li> <li>▸ Reembolso por gastos de internet</li> <li>▸ Kit de vuelta a clases</li> <li>▸ Regalo de cumpleaños</li> </ul>
Salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Descuentos en todos los centros Megatlón</li> <li>▸ Descuentos en diferentes espacios de bienestar, como yoga, pilates, método DeRose y YMCA</li> <li>▸ Descuentos en banco de células madre</li> <li>▸ Programa de vacunación antigripal y chequeo anual de salud</li> <li>▸ Consultas médicas virtuales</li> <li>▸ Pausa activa virtual</li> <li>▸ Programa de <i>mindfulness</i> virtual</li> <li>▸ Clases de entrenamiento virtual</li> </ul>
Alimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Máquinas expendedoras con alimentos saludables</li> <li>▸ Café, té y yerba disponible en todos los pisos</li> <li>▸ Variedad de fruta todos los días</li> <li>▸ <i>Snacks</i> saludables todos los días</li> <li>▸ Charlas virtuales de nutrición y comidas saludables</li> </ul>
Estilo de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ <i>Home office</i> para todas las líneas de servicio</li> <li>▸ <i>Soft landing</i> al regreso de las vacaciones, con un día extra de <i>home office</i></li> <li>▸ Viernes con horario flexible</li> <li>▸ Licencia de cumpleaños de un día completo, con la posibilidad de tomarlo durante el mismo mes</li> <li>▸ Licencia por emergencia familiar extendida a miembros secundarios</li> <li>▸ <i>Soft landing</i> posterior a licencias de maternidad</li> <li>▸ Licencias por paternidad extendidas para todas las líneas de servicio y beneficio de dos semanas de <i>home office</i> posterior a la licencia</li> <li>▸ Ayuda financiera al personal de otras partes del país</li> <li>▸ Reintegro por guarderías hasta los 3 años</li> <li>▸ ICAS: asesoramiento profesional gratuito para los miembros de la firma en temas legales, financieros y psicológicos</li> <li>▸ Regalos por cumpleaños, adopción y casamiento</li> </ul>



## Sección 05 Capital Intelectual

EY quiere construir un mejor mundo de negocios brindando valor a largo plazo y convirtiéndose en la firma global de servicios profesionales más confiable y distinguida. La Firma tiene el compromiso de que su gente viva una experiencia excepcional y su capacitación forma parte de ese camino.

Para ello, pone al alcance de los colaboradores diferentes propuestas estructuradas que desarrollan habilidades tanto técnicas como *soft*, herramientas de acceso a la información, programas “firmwide” que permiten comprender mejor el negocio y conocer colegas de todas las áreas.

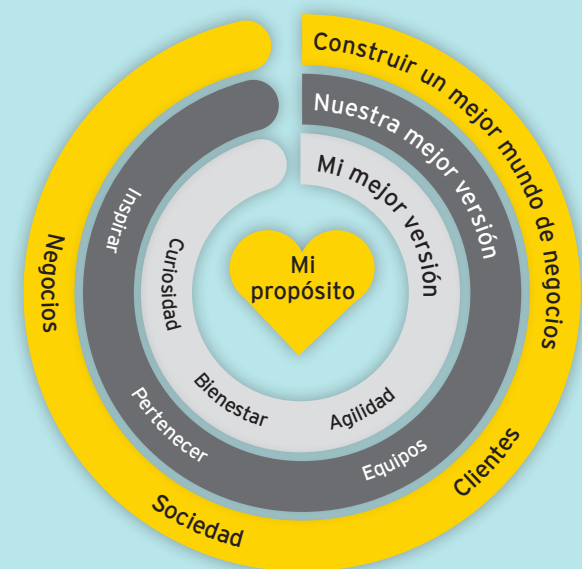
Desde el área de Learning, se apoya la estrategia corporativa con la transformación del negocio mediante la educación:

- ▶ Se colabora en la adquisición de nuevos talentos para EY.
- ▶ Se ayuda a desarrollar el *mindset* y las habilidades que la gente de EY necesita para navegar lo que está por venir.
- ▶ Se construye la cultura de la Firma para ofrecer las experiencias excepcionales que quiere vivir la gente de EY .
- ▶ Se desarrollan equipos de trabajo centrados en los negocios, con experiencia digital y eficientes desde el punto de vista operativo.

### Habilidades que desarrollan los colaboradores y colaboradoras

El plan de formación tiene como objetivo acercar conocimientos y fortalecer habilidades en el marco del liderazgo de EY.

Los líderes transformadores son aquellos que tienen un propósito y sacan lo mejor de sí mismos y de los demás.



# Capacitación

404-1

A raíz de la pandemia por COVID-19, en el período analizado se logró la conversión automática de todas las propuestas de capacitación a modalidad virtual sin demoras y manteniendo el compromiso de la Firma con la capacitación continua del personal.

El programa de capacitación EYU (EY y vos) refleja el compromiso mutuo con los colaboradores, en el que la Firma acompaña el proceso de aprendizaje y el colaborador toma las riendas de su carrera para lograr su mejor versión. Mediante esta herramienta los colaboradores pueden ingresar a un variado menú de capacitaciones virtuales que fueron mejoradas tras la llegada de la pandemia y la cancelación de los cursos presenciales que se dictaban en las oficinas.

## EYU | Learning Argentina



EYU LAS (EYU para la región *Latam South Area* o LAS) fue reconocida en 2021 por sus mejores prácticas en educación corporativa por el *Global Council of Corporate Universities (GCCU)* con el sello Silver, bajo la categoría “*Corporate Responsibility and Soft Power*”.

Este reconocimiento impulsa a la Firma a continuar en el camino de brindar capacitaciones de calidad y constantes a toda su gente.

En el año fiscal 2021 se dictó un total de 154.489 horas de capacitación entre los cursos internos y externos y los programas de desarrollo profesional brindados para la totalidad de la Firma. Esto significa un 5% de aumento con respecto a las horas de capacitación brindadas durante el ejercicio anterior.

Estas capacitaciones se desglosan en 85.871 horas para las personas que componen PHM y 68.618 horas para quienes conforman el GDS. De esta forma, el promedio total de horas de capacitación al año de la Firma fue de 48 por persona.

A continuación se muestran los principales programas vigentes durante el período considerado en el reporte. Debido a la pandemia, este año no han podido realizarse los viajes de los programas de capacitación en el exterior, pero serán retomados próximamente en el futuro.

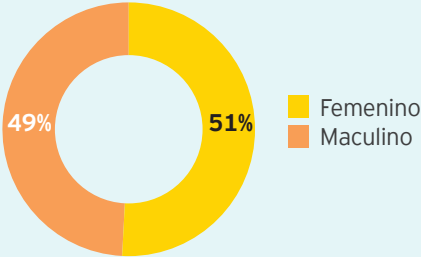


CURSOS INTERNOS	<b>Técnicos (PHM)</b>
	▸ Se brinda capacitación sobre competencias técnicas y de especialización por industria definida como clave por cada línea de servicio.
	<b>De excelencia personal (PHM)</b>
	▸ Hacen foco en las competencias genéricas críticas de todo el personal cuya función es prestar servicios a clientes. Se orientan a reforzar los componentes culturales de la Firma.
	<b>Transformation Academy (PHM)</b>
	▸ Programa dirigido a PPEDs y gerentes senior de todas las líneas de servicio que trabaja temáticas como <i>digital mindset</i> , liderazgo digital, análisis y Agile, entre otros.
	<b>Facilitators Development (GDS)</b>
	▸ Capacitación del personal de GDS para el dictado de cursos internos.
	<b>Programa SUN (GDS)</b>
	▸ Capacitación del personal sobre habilidades blandas de gestión.
	<b>"Out of the box" Learning (GDS)</b>
CURSOS EXTERNOS	▸ Capacitaciones de habilidades blandas con herramientas no tradicionales como por ejemplo, <i>podcasts</i> .
	<b>Programa de Online Learning (GDS)</b>
	▸ Variedad de cursos dictados online vía diversas plataformas <i>on demand</i> (Udemy, My Learning EY Global, Go Fluent -cursos de inglés- y EY Badges)
	<b>Becas para maestrías y posgrados</b>
	▸ Ofrecidas a gerentes con al menos un año de desempeño en su rol. Se financia hasta la mitad de una maestría o posgrado relacionados con la formación profesional requerida para el puesto.
	<b>Convenios con universidades</b>
	▸ EYA ofrece a todos sus colaboradores la posibilidad de obtener descuentos tanto para carreras de grado como de posgrado en varias universidades prestigiosas del país: ESEADE, Universidad Di Tella, Universidad Austral, Universidad Siglo XXI, Universidad de San Andrés, UAI, FAUBA, UCEMA, UP, UBA, ITBA y Universidad Católica de Córdoba.
	<b>Convenio con el Centro Universitario de Idiomas (CUI) de la UBA</b>
	▸ Todos los empleados de EYA tienen la posibilidad de acceder a descuentos para el estudio de los diferentes idiomas que se dictan en el CUI.
	<b>Programa UdeSA para gerentes</b>
	▸ El programa de Desarrollo Personal y Organizacional para Gerentes, desarrollado sobre los 3 pilares de EYU, basa su contenido en las áreas de mayor inquietud para la Firma: Recursos Humanos y Liderazgo, Marketing, Ventas y Negociación; Estrategia y Finanzas.
	<b>Programa Di Tella para seniors</b>
	▸ El Programa de Desarrollo de Habilidades de Gestión tiene como principal objetivo que los participantes puedan hacer networking, intercambiar ideas, compartir problemáticas y construir soluciones individuales y de equipo. También busca ofrecerles una visión integral del negocio que permita generar estrategias de crecimiento y maximizar el valor.
	<b>"Different Talks" (GDS)</b>
	▸ Charlas impartidas por expositores externos sobre diferentes tópicos con foco en el desarrollo de líderes.
	<b>Leadership Development Program (GDS)</b>
	▸ Curso de habilidades de liderazgo para personal de GDS con mandos medios.

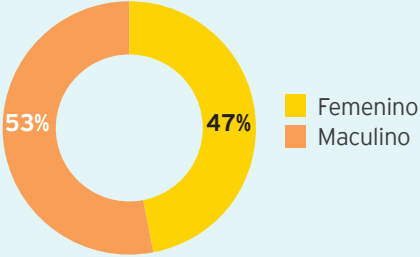
A continuación se muestra la distribución de las horas invertidas en capacitación, de acuerdo con diferentes criterios: género, tipo de curso, modalidad y puesto.



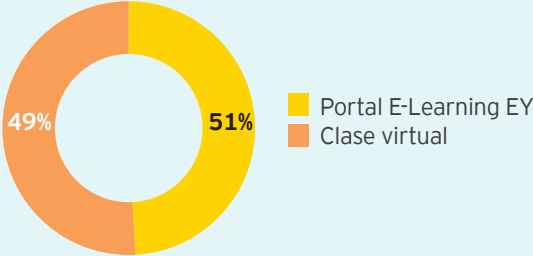
**Horas de Capacitación por Género (PHM) - FY21**



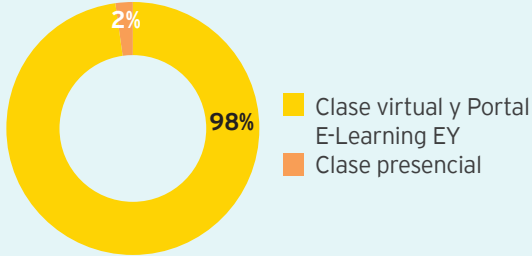
**Horas de Capacitación por Género (GDS) - FY21**



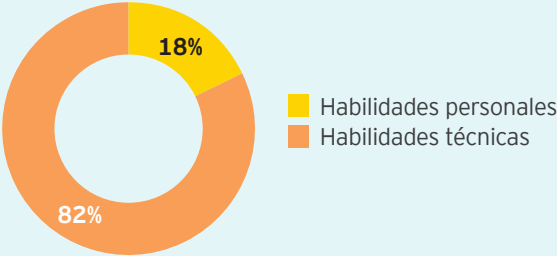
**Horas de Capacitación por modalidad de dictado (PHM) - FY21**



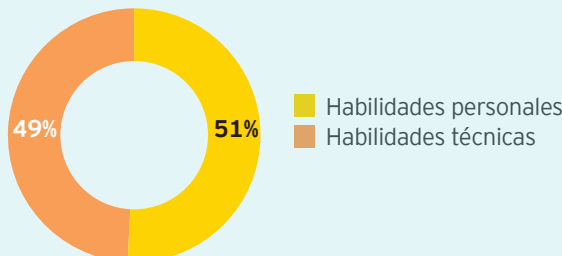
**Horas de Capacitación por modalidad de dictado (GDS) - FY21**



**Horas de Capacitación por tipo de curso (PHM) - FY21**

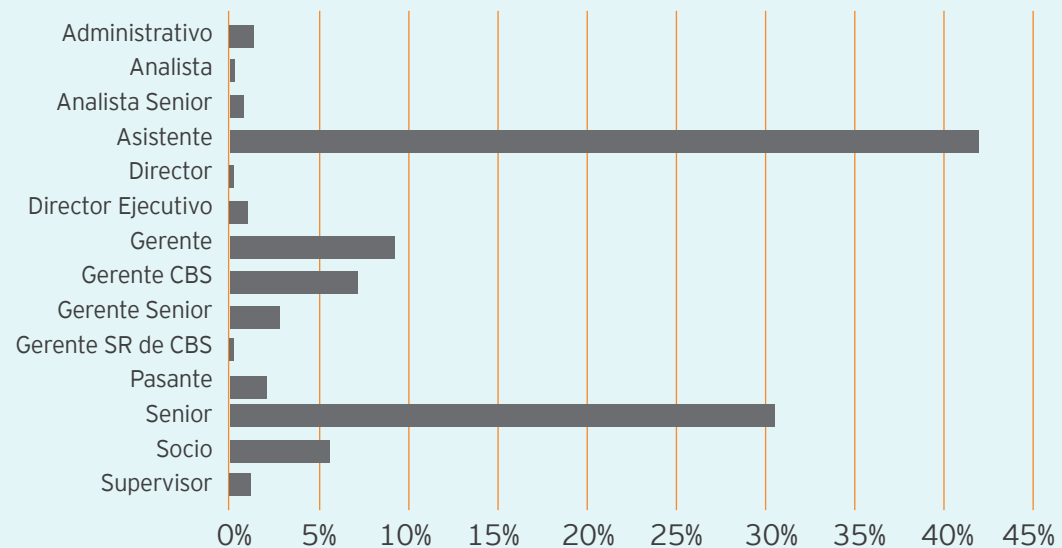


**Horas de Capacitación por tipo de curso (GDS) - FY21**

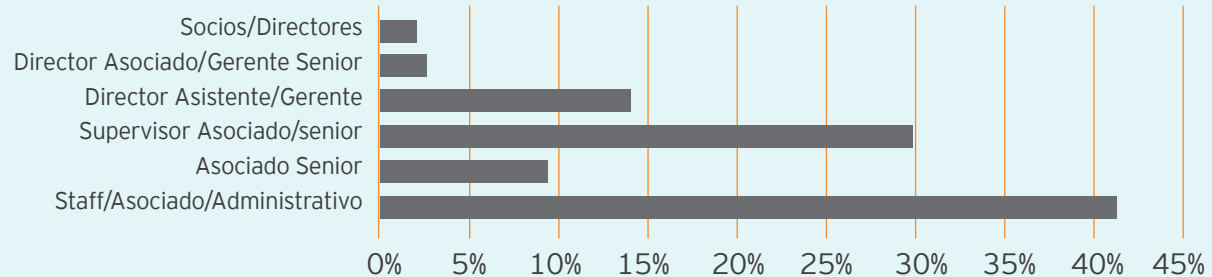




### Horas de capacitación por rango (PHM) - FY21



### Horas de capacitación por rango (GDS) - FY21







## Business

El programa de capacitación EY Badges continuó creciendo en 2021. EY Badges les permite a los colaboradores obtener credenciales digitales enfocadas en habilidades del futuro que la ayudarán a EY a diferenciarse en el mercado. Preparar a los profesionales para el futuro puede ayudarlos a estar mejor equipados y diferenciados frente a los clientes.

EY Badges abre un mundo de posibilidades para que los colaboradores obtengan nuevas habilidades que les ayudarán a mantenerse como actores relevantes en el dinámico mundo laboral de hoy.

Ofrecen al colaborador credenciales que pueden ayudarlo a mantenerse pertinente, dar forma a su carrera y prepararse para el mundo futuro. Puede compartirlas en línea, a través de las redes sociales y en su perfil personal laboral. Funcionan como credenciales portátiles otorgadas según los mismos estándares en todo el mundo y que el colaborador puede conservar a lo largo de su carrera. Cada EY Badge reconoce un nuevo nivel de aprendizaje, experiencias y reflexión y ayuda a contribuir al crecimiento personal y profesional.


### ¿Cómo funciona EY Badges?

- Hay 5 niveles de EY Badges: *learning*, bronce, plata, oro y platino. Cada persona puede comenzar desde el nivel que considere apropiado en función de su propia experiencia.

- Se organizan en dominios o temáticas: Tecnología, Liderazgo y Negocio. Cada dominio tiene a su vez subdominios. Los EY Badges se obtienen mediante los contenidos de un subdominio.
- Para obtener el Badge, el colaborador tiene que completar una combinación de aprendizaje y experiencias que varían de acuerdo al nivel del Badge y el subdominio. El aprendizaje está disponible a través de varios canales: aprendizaje online, capacitación presencial, algunos cursos en línea abiertos como Udemy y Skillsoft, *webcasts* o libros. La experiencia consiste en poner en práctica las capacidades adquiridas y se obtiene ejerciendo la capacidad directamente con el cliente o los proyectos internos, según corresponda.

Se están emitiendo EY Badges para habilidades enfocadas en el futuro digital: como análisis de datos, liderazgo transformador, inteligencia artificial, *blockchain*, automatización de procesos robóticos, innovación, seguridad informática, habilidades digitales, así como otras capacidades que tienen una gran demanda, como las habilidades propias de cada sector. Para obtener un Badge, el colaborador deberá completar una combinación de aprendizajes y experiencias que pone a prueba sus capacidades con los clientes o con proyectos internos.

El total de Badges entregados en el FY21 fue de 459. A continuación se muestra la distribución de Badges obtenidos por tipo, línea de servicio y categoría laboral:

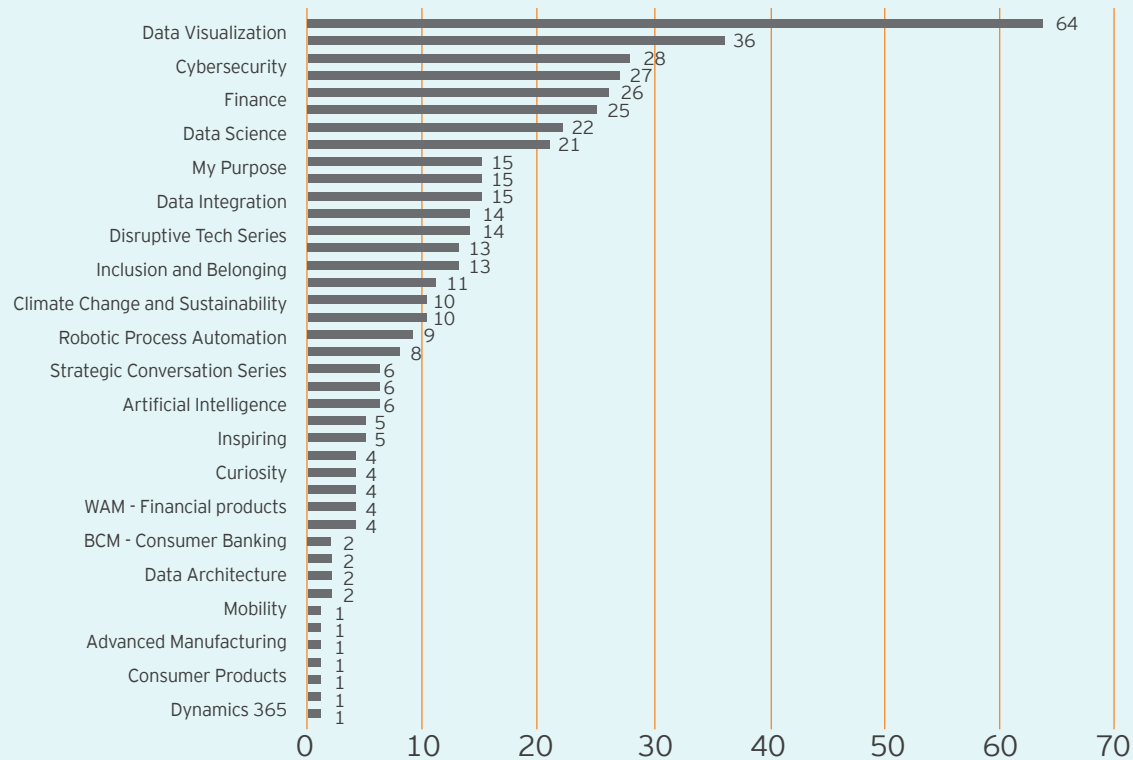


## Technology

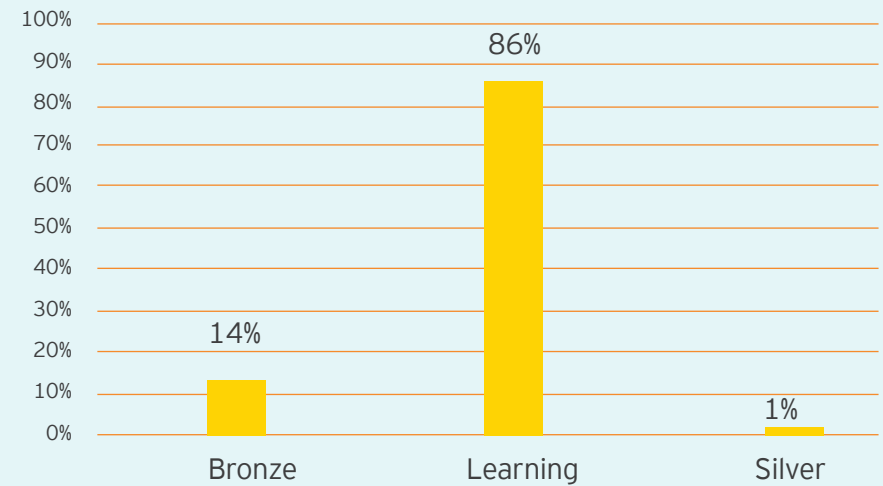


## EY Tech MBA & Masters

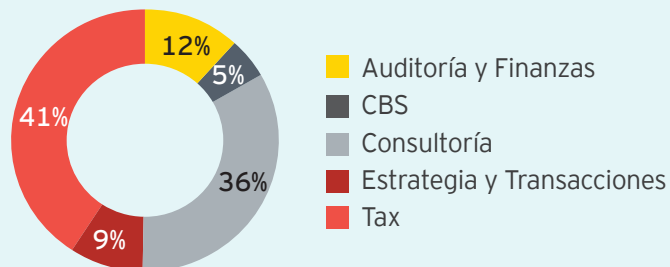
### Badges por subdominio



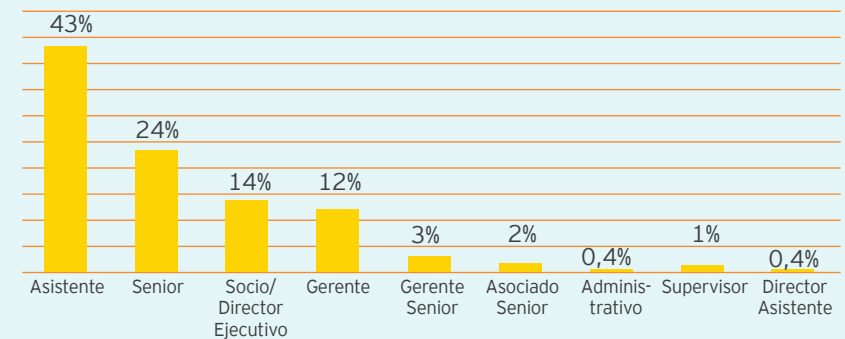
### Porcentaje por tipo de badge



### Porcentaje por línea de servicio



### Porcentaje por categoría



Todas las capacitaciones relacionadas con EY Badges y los demás cursos ofrecidos por la Firma se gestionan desde una plataforma denominada Success Factors Learning, que se implementó en el año 2020. Es una plataforma sencilla de navegar a la que incluso puede accederse desde una aplicación móvil. Permite crear planes de capacitación personalizados para desarrollar habilidades técnicas y de liderazgo según los requerimientos del puesto. También le ofrece al área de Learning una mayor automatización a la hora de gestionar los datos sobre las capacitaciones brindadas así como sus beneficiarios.

Desde enero de 2021, esta plataforma se ha convertido en el centro de capacitación virtual que aglomera en un único portal todos los cursos e información de capacitación para que los colaboradores puedan personalizar su aprendizaje.

## EY Tech MBA

La obtención de EY Badges de temáticas de tecnología, liderazgo y negocios permite que las personas de EY se postulen y accedan a una certificación que la Firma otorga de manera conjunta con Hult International Business School, una reconocida escuela internacional de negocios con triple certificación. Esta capacitación está disponible para todos los empleados de EY en 150 países sin importar su rol o la línea de servicio en la que trabajen.

## Una sola compañía

En todo el mundo, el equipo de EYA está unido por valores compartidos y un compromiso inquebrantable con la calidad del servicio. La Firma cuenta con redes globales internas que posibilitan la comunicación entre sus miembros y les permiten divulgar los trabajos realizados a todos los equipos, sin importar la ubicación, firma miembro o línea de servicios.

Una de estas redes es EY Discover, en la que las personas pueden publicar los resultados obtenidos de sus trabajos, consultar los de otros o buscar personas que puedan colaborar en los proyectos. Esta herramienta facilita la interacción entre equipos de diversos países y mejora la unión de quienes conforman EYG ya que permite compartir los conocimientos obtenidos a partir de distintas experiencias en proyectos, en línea con la visión corporativa global de crear un mejor mundo de negocios.

También se cuenta con la red Yammer, una red profesional específica para que todos los miembros de la Firma a nivel global puedan interactuar, compartir conocimientos y realizar colaboraciones.

## Espacios de participación

102-13

En línea con el ODS 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, EYA mantiene un diálogo fluido con sus grupos de interés y busca generar nuevos espacios donde se puedan compartir, comparar e integrar diversos programas e iniciativas. Estos son los espacios de participación con los que ha colaborado EY en este período:

- Consejo Empresario Argentino para el desarrollo sostenible (CEADS)
- Instituto de Auditores Internos de Argentina (IAIA)
- Red Pacto Mundial Argentina
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)
- Comisión RSE y Sustentabilidad del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires
- Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (AHK)
- Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina (AMCHAM)
- Cámara de Comercio Argentino-Británica (CCAB)
- Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA)
- Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI)
- Comisión para la plena participación e inclusión de las personas con discapacidad (COPIDIS)
- Comisión de RSE del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE)
- Instituto Argentino de Ejecutivos de Finanzas (IAEF)
- Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE)
- Endeavor Argentina
- Aportes de Gestión para el tercer sector
- RED de empresas por la Diversidad.

- Asociación Civil Cascos Verdes
- Hábitat por la Humanidad
- Asociación Civil Plantarse
- Desde tu lugar
- Fundación Compromiso
- Fundación Forge
- Argencon
- Eco House
- ReforestArg
- Junior Achievement Argentina
- LabCiudadano (Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires)
- Incluyeme.com Argentina
- Pride Connection Argentina

Por quinto año consecutivo, continuando la alianza que mantienen EYA y CEADS, en 2021 EY ha participado de diversas actividades para el sector privado en relación con la incorporación de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) al negocio a partir de las iniciativas desarrolladas por las empresas en pos de colaborar con la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Tales actividades incluyen talleres acerca los ODS y la manera de medir la evolución de las iniciativas por parte de las empresas, así como también la totalidad del procesamiento de datos proveniente de la gran cantidad de iniciativas presentadas en el programa año tras año. Durante la pandemia, tanto en 2020 como 2021, las actividades se realizaron de manera virtual, lo que permitió no interrumpir el trabajo sobre los ODS que las empresas venían desarrollando.

**17** ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



### Meta 17.17

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



## Sección 06 Capital Natural

301-1 302-1 303-3 305-1 305-2 305-3

“

El futuro de la sostenibilidad se basa en el valor: mejora de la eficiencia energética, replanteamientos de las cadenas de suministros y transformación de los modelos empresariales para impulsar una mayor resiliencia, innovación y rendimiento financiero.

**Steve Varley**

EY Global Vice Chair - Sustainability



A principios de 2020, EY Global nombró al primer Vicepresidente de Sostenibilidad -Steve Varley - para acelerar el rol de EY en el mundo de negocios y ayudar a impulsar un futuro más sostenible.

Desde entonces, **EY ha anunciado una de las ambiciones más progresistas de cualquier negocio en cualquier parte del mundo: convertirse en carbono negativo en 2021 y *net-zero* en 2025.**


Estamos orgullosos de poder informar que durante 2021 se logró ser carbono negativo a nivel global, lo que significa que se eliminó o compensó más carbono de la atmósfera del emitido en el año.



El objetivo de EY es lograr ser net-zero hacia el año 2025, eliminando todas las emisiones evitables y compensando el resto. Para respaldar esta meta, se ha trabajado con la iniciativa Science Based Targets en un objetivo basado en la ciencia con el fin de reducir las emisiones totales de EY en un 40% con respecto a la línea base del año 2019 mediante las siguientes siete iniciativas:

1	Reducir las emisiones de los viajes de negocios con el objetivo de lograr una reducción del 35% para el FY25 en comparación con la línea de base del FY19.
2	Reducir el uso de electricidad en oficinas y comprar el 100% de energía renovable para las necesidades restantes y obtener la membresía RE100 para el FY25.
3	Estructurar los acuerdos de compra de energía eléctrica (PPAs) para introducir a la red más electricidad renovable de la que EY consume.
4	Usar soluciones basadas en la naturaleza y tecnologías de reducción de carbono para eliminar de la atmósfera o compensar más carbono del emitido cada año.
5	Proporcionar a los equipos de EY herramientas de cálculo y luego trabajar para reducir la cantidad de carbono emitido cuando se realiza el trabajo del cliente.
6	Requerir que el 75% de los proveedores de EY, por gasto, establezcan objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia a más tardar en el FY25.
7	Invertir en servicios y soluciones de EY que ayuden a los clientes a crear valor a partir de la descarbonización de sus empresas y a proporcionar soluciones a otros desafíos y oportunidades de sostenibilidad.

Este objetivo de ser *net-zero* está alineado con el objetivo más ambicioso del Acuerdo de París: limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, para tener las mejores posibilidades de evitar los peores impactos del cambio climático.

13
ACCIÓN POR EL CLIMA


**Meta 13.3**  
Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

En Argentina, la Firma realiza el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) siguiendo los lineamientos de Greenhouse Gas Protocol (también conocido como GHG Protocol), una iniciativa ampliamente utilizada y elaborada por el World Business Council on Sustainable Development (WBCSD) y el World Resources Institute (WRI).

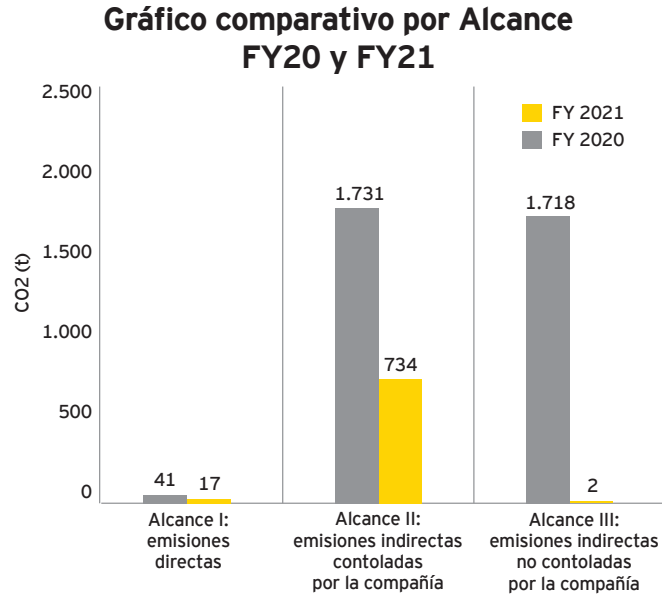
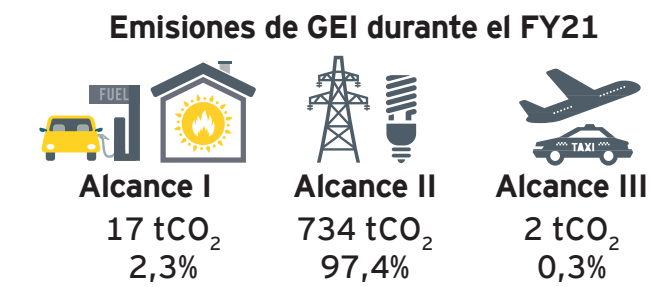
Dada la naturaleza de EY de ser una compañía de servicios profesionales, las emisiones emitidas se generan principalmente debido al consumo energético en las oficinas y al traslado -ya sea en vehículos terrestres o aéreos- de los colaboradores para el desarrollo de su actividad laboral.

La metodología de GHG Protocol clasifica las emisiones en tres tipos de alcance según la fuente de emisión:

- 1
**Alcance 1 o Emisiones Directas**  
Abarcan los viajes realizados con autos propios de los colaboradores o alquilados y el consumo de gas natural.
- 2
**Alcance 2 o Emisiones Indirectas Controladas**  
Abarcan el consumo de energía eléctrica de las oficinas.
- 3
**Alcance 3 o Emisiones Indirectas No Controladas**  
Abarcan los viajes en avión y en taxi.

Durante el ejercicio 2021 las emisiones de gases GEI disminuyeron aproximadamente un 80% en comparación con el período anterior debido a la pandemia por COVID-19.

En el transcurso del ejercicio 2021 no se realizaron viajes aéreos, las oficinas se usaron en menor medida (por lo que disminuyó o el consumo de los servicios) y se realizaron menos viajes terrestres.





A su vez, como parte de su política ambiental, EYA considera la optimización del uso de los servicios públicos, así como la separación y el reciclado de residuos cuando ello sea posible.

Consumo de servicios públicos en el período			
Ejercicio fiscal	Electricidad (kWh)	Gas natural (m³)	Agua de red (m³)
2019	3.239.672	22.668	32.863
2020	3.253.861	17.804	23.847
2021	1.297.851	6.614	9.650

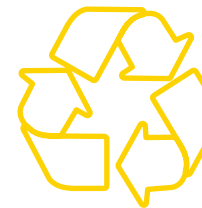
El incentivo a reducir el uso de papel a la hora de trabajar es una práctica que se vio reforzada cuando se implementó el *home office* el 100% del tiempo (a excepción de aquellos colaboradores que debieron ir a la oficina a imprimir informes y papeles de trabajo que obligatoriamente así lo requirieron), esto se vio reflejado en el consumo de papel durante el ejercicio:

Consumo de papel		
Ejercicio fiscal	Per cápita (kg)	Total (kg)
2019	11	18.961
2020	7	22.889
2021	1	1.443



85%

menos de papel consumido per cápita



22.905 kg

de material reciclable proveniente de las oficinas

Cabe destacar que si bien la Firma ha implementado políticas para la optimización de recursos, su consumo ha bajado considerablemente debido a que las oficinas no se utilizaron regularmente debido al aislamiento social preventivo y obligatorio consecuencia de la pandemia.

Durante los meses de diciembre 2020 y enero 2021 se llevó a cabo el programa “Clean Desk” por el que se ordenaron las oficinas con ayuda de los colaboradores, lo que permitió que grandes cantidades de papeles informales de trabajo y otros elementos reutilizables de las oficinas fueran enviados a reciclaje. Es por ese motivo que la cantidad de material reciclado supera ampliamente al papel utilizado en las oficinas en el período.

**Servicios de Cambio Climático y Sustentabilidad (CCaSS)**

EY Argentina cuenta con un equipo de especialistas que brinda servicios de consultoría a todo tipo de organizaciones y colabora con la evaluación e implementación de prácticas de *reporting* de información no financiera, así como también la realización de cálculos de huella de carbono o agua y desarrollo de *due diligence* ambiental, entre otros servicios.





# Sección 07 Capital Financiero

102-7 201-1 201-4 419-1

El buen desempeño económico de EYA es una de las bases para el desarrollo sostenible ya que las iniciativas que producen valor agregado para los grupos de interés son posibles gracias a este factor.

Entre las principales iniciativas de inversión cabe destacar la destinada a diversas capacitaciones, tanto de habilidades personales como técnicas, que se dictan mediante cursos de manera virtual (durante la pandemia esta modalidad ha sido la única aplicada) o presencial en las oficinas, así como también las inversiones voluntarias orientadas a la comunidad.

Es así que el Capital Financiero se transforma en Capital Humano, Intelectual, Social e Industrial, lo que lleva al ciclo de mejora continua de los servicios que ofrece la Firma y se alinea con la visión de crear un mejor mundo de negocios.

## Desempeño económico de PHM en los ejercicios 2021 y 2020 (Valores en miles de ARS)\*

	FY21	FY20
<b>Valor económico directo generado</b>		
Ingresos	9.422.476	8.806.986
<b>Valor económico directo distribuido</b>		
Costos operativos	4.026.276	3.918.120
Salarios y beneficios sociales	3.486.161	3.299.462
Pagos a proveedores de capital	463.814	408.177
Pagos al gobierno	1.030.368	896.118
Inversiones en la comunidad	4.929	5.581

\* Incluye las operaciones de las dos sociedades legales de Argentina. A efectos comparativos con el presente ejercicio, los valores para el FY20 han sido actualizados por inflación.

## Desempeño económico de GDS en los ejercicios 2021 y 2020 (Valores en miles de ARS)\*

	FY21	FY20
<b>Valor económico directo generado</b>		
Ingresos	5.868.471	4.573.717
<b>Valor económico directo distribuido</b>		
Costos operativos	765.583	904.163
Salarios y beneficios sociales	4.718.969	3.394.724
Pagos a proveedores de capital	76.558	87.105
Pagos al gobierno	1.525.802	1.192.113
Inversiones en la comunidad	10.561	1.343

\* Incluye las operaciones de las dos sociedades legales de Argentina.

Con el advenimiento de la pandemia por COVID-19, EYA buscó reducir sus costos operativos y a la vez mantener la calidad de resultados para sus clientes, lo cual ha quedado expresado con el aumento del nivel de satisfacción obtenido en la encuesta de calidad de servicio anteriormente mencionada.

Manteniendo el compromiso de la Firma con sus colaboradores, se han otorgado incrementos salariales en el orden de la inflación anual y se han otorgado reembolsos por gastos de internet debido al home office implementado.

Económicamente, respecto a las primeras prácticas de aislamiento social, ya en una etapa más avanzada de la pandemia por COVID-19, puede verse una reactivación - si bien aún moderada - de los servicios brindados por la compañía a sus clientes.



**Más de ARS 21.000.000 invertidos en capacitaciones**

# Sección 08 Capital Industrial

En este período, debido a la pandemia por COVID-19, los colaboradores han implementado la práctica de home office a tiempo completo, lo que ha permitido rediseñar y reorganizar las oficinas de la Firma.

Se han instalado nuevos lugares para trabajo colaborativo en amplias salas abiertas y se incorporó vegetación en los pisos. También, se despersonalizaron todas las oficinas de socios y la ocupación de los lugares de reunión o trabajo se realizará mediante una aplicación online llamada "Americas Reserve", lo que permitirá una mejor organización del trabajo.



En diciembre de 2020, pensando en el futuro regreso a las oficinas, se ha aplicado el proyecto denominado "Clean Desk". Bajo un estricto protocolo de turnos y aforo en oficinas, los colaboradores fueron a las oficinas para ordenar y archivar papeles de trabajo, de manera de dejar preparadas las oficinas para su posterior proceso de rediseño y adaptación a la nueva manera de trabajar. A su vez, se ha redistribuido el mobiliario existente y se han donado a diversas ONG grandes cantidades de equipamiento de oficina.

Durante la pandemia, los consumos energéticos de las oficinas han bajado a niveles impensables debido a su cierre el segundo trimestre de 2020. A partir de febrero 2021, debido a la nueva reestructuración de los edificios (4.250 m<sup>2</sup> menos de oficinas) el consumo energético se verá reducido significativamente respecto al escenario prepandemia.

A continuación se muestra la comunicación interna que se ha compartido con los colaboradores en agradecimiento al proceso de "Clean Desk":

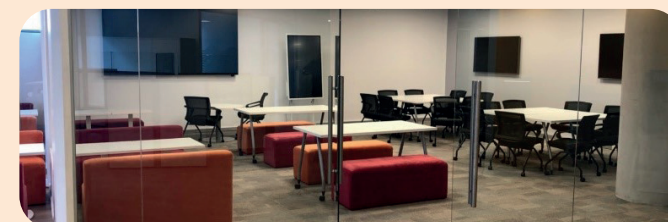
## WORKPLACE OF THE FUTURE

Queremos contarte que esta semana comenzamos con el proceso de "clean desk" en las oficinas y no podemos estar más orgullosos del compromiso y el esfuerzo con el que cada uno está encarando esta tarea.



Estamos convencidos de que este es un camino de evolución para que todos podamos trabajar mejor y lo estamos construyendo juntos.

¡Gracias por tu buena energía!



## Sección 09 Capital Social y Relacional



Comprometida con la comunidad, la Firma siempre busca colaborar con acciones de voluntariado que impacten en la sociedad de manera positiva.

En estas actividades participa no sólo el área de Responsabilidad Social Corporativa, sino que todos los colaboradores de EY pueden colaborar con las diferentes iniciativas de voluntariado existentes. Hacia finales del año 2019 se lanzó la plataforma EY Ripples, un portal que reúne todas las iniciativas de voluntariado a las cuales puede acceder el personal de la Firma. El portal permite que cualquier persona perteneciente a una oficina de EY pueda participar no solo de iniciativas locales sino también de las de cualquier otra oficina de EY si los requisitos solicitados son acordes a su perfil y sus habilidades.

Durante el ejercicio 2021, todas las iniciativas llevadas a cabo se realizaron bajo modalidad virtual, ya que era la única posibilidad de seguir ayudando y colaborando con la comunidad en el contexto de pandemia que transitamos.

**+ 1.500 horas**  
de voluntariado en el año

**+ ARS 4.400.000**  
destinados a donaciones.

### Programas de voluntariado

A continuación se describen los principales programas de voluntariado corporativo que se desarrollaron durante el ejercicio fiscal 2021:

#### Mayores Cuidados

Se continuó colaborando con este programa desarrollado por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para hacer frente a la pandemia, allí por comienzos de 2020. EYA se sumó al programa de “Mayores Cuidados”, donde los colaboradores pudieron participar como voluntarios para asistir a adultos mayores que se encontraran solos, a través de brindarles contención telefónica, hacer las compras en farmacias y comercios cercanos, pagar los servicios, pasear sus mascotas y enseñarles a usar Zoom, Whatsapp u otra aplicación digital para cubrir las necesidades que pudieran surgir durante el período de aislamiento social obligatorio. En el programa participaron 15 voluntarios que aportaron un promedio de 3 horas cada uno por un total de 45 horas.

#### Enseñanza en entornos virtuales

La educación es una de las áreas que más se vio afectada en el contexto de aislamiento obligatorio por la pandemia. EY continuó con este programa iniciado en pandemia junto con la Fundación Enseña por Argentina y brindó una capacitación para docentes de la escuela Caacupé ubicada en la villa 21-24 para transmitirles herramientas y consejos para enseñar en entornos virtuales de manera de continuar con el proceso de enseñanza a distancia. También se dictó esta capacitación a docentes de una escuela rural de la localidad de Mercedes, provincia de Buenos Aires. En este proyecto participaron 3 voluntarios por un total de 100 horas.



## Mentores académicos

Este año se lanzó por primera vez el programa de mentores y tutores académicos con la Fundación Puente. En esta iniciativa se seleccionaron estudiantes con carreras afines a los servicios brindados por EY que estuvieran transitando su último año académico o mediando la carrera, y se les asignó a cada uno un profesional de EY para que con una dinámica bimestral, tuvieran encuentros virtuales donde pudieran hablar sobre las dudas y los temores que pudieran tener en relación con su futuro profesional. En esta iniciativa participaron 15 voluntarios que donaron un total de 90 horas.

## Tutorías “Fuerza Mujeres”

Se desarrolló un programa de tutorías para apoyar el desarrollo de emprendedoras a través de la Fundación “Fuerza Mujeres”, que trabaja con mujeres de más de 40 años que buscan reinsertarse en el mercado laboral o bien buscan desarrollar o impulsar un emprendimiento personal. Se les brindó acompañamiento en las áreas Finance, Tax, Legal, Leadership, Advisory y Technology. En este programa participaron 28 voluntarios que donaron un total de 84 horas para asesorar a 36 mujeres.

## “Emprendizaje”

Se lanzó un programa de formación sobre la gestión de habilidades en el mundo laboral y herramientas útiles para la búsqueda de trabajo y el desarrollo de emprendimientos personales. “Emprendizaje” es un programa regional dirigido a los familiares de los colaboradores y es facilitado por profesionales de EY de las cuatro oficinas de la región sur de Latinoamérica. El programa tiene una duración de 20 sesiones con un total de 60 horas de capacitación. En este programa participaron 28 voluntarios que donaron un total de 112 horas.

“

Participé como voluntaria en el rol de facilitadora y también como soporte del programa de formación “Emprendizaje”.

Desde el rol de soporte me dediqué a la coordinación del material y a brindar apoyo a quienes cumplían este rol dentro del programa, además de asistir a los participantes durante la capacitación.

Desde el rol de facilitadora, cofacilité los módulos de inteligencia emocional y comunicación virtual.

La experiencia fue muy enriquecedora como soporte de los módulos y también como facilitadora, es muy lindo ver el resultado final, te vas con el corazoncito feliz sabiendo que compartiste algo que le sumó a otra persona.

Súper recomiendo ambas experiencias, la gente te hace sentir que somos una red regional y nos podemos ayudar entre todos.

**Griselda Cifuentes**

Associate, Learning - Talent Team

## Seamos uno

Se continuó colaborando en esta campaña junto a un grupo de asociaciones empresariales y del tercer sector, con los principales cleros religiosos y con los gobiernos de la provincia de Buenos Aires y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para reducir las necesidades alimenticias que se incrementaron durante la pandemia; en el transcurso de este año fiscal se aportaron conocimientos y tiempo para trabajos de asesoría con el objetivo de ayudar a la transparencia y controles de la campaña. De este programa participaron 5 profesionales, aportando un total de 300 horas.

## Iniciativa “Zooniverse”

EY se sumó a la iniciativa global de voluntariado “Zooniverse”, que consiste en una plataforma de investigación científica en la que los voluntarios pueden colaborar con los investigadores profesionales en diversas temáticas relacionadas con el medio ambiente. La iniciativa colabora con la protección y restauración del hábitat natural de los pingüinos. De esta iniciativa participaron 47 voluntarios que donaron 47 horas en total.

## Taller de prevención de la corrupción y el lavado de dinero

EYA dictó un taller sobre prácticas de prevención de la corrupción y el lavado de dinero para los miembros del Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE) y para otras fundaciones y ONG con las que EY trabaja todos los años. En esta iniciativa participó 1 voluntario que donó 4 horas de la jornada de trabajo.

## Charlas “Women in Tech”

La Firma trabajó junto a Women in Tech y llevó a cabo charlas sobre carreras STEM (carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por sus siglas en inglés) dirigidas a adolescentes que están en la etapa de definir qué carrera van a elegir. De esta iniciativa participaron 10 voluntarios que donaron 30 horas.

“

En el marco de “Women in Tech” y en colaboración con la Fundación Puentes participé de dos talleres para alumnas del Colegio Buen Consejo.

Organizamos dos talleres que tenían como objetivo brindar información de carreras Tech, derribar mitos y compartir experiencias de profesionales de distintas áreas de EY, nuestras vivencias como estudiantes y como profesionales que se desarrollan en el ecosistema de la tecnología local.

Como parte del equipo de “Women in Tech” participé activamente en la planificación, el diseño de actividades y la moderación de los talleres.

La experiencia fue muy enriquecedora y emotiva. Compartir esto con compañeras de EY de otras áreas, tener la posibilidad de conocerlas y escuchar su historia profesional y de vida fue muy positivo no solo para las jóvenes, sino también para el equipo organizador. Sentir que formamos parte de una iniciativa que puede generar impacto positivo en las estudiantes, despertar su curiosidad y acercar nuevas opciones fue muy gratificante.

**Jimena Mardones**

Manager, Business Consulting

## Voluntariado profesional con aporte de gestión para el tercer sector

Una colaboradora donó 34 horas profesionales para “Juntas en el camino”, una ONG que trabaja por la restauración y la preservación física, emocional, social y espiritual de la mujer, fortaleciendo su autonomía para que sea libre, consciente, informada y empoderada.

## Iniciativa “De casa al bosque”

Es un programa de voluntariado junto a la ONG Plantarse destinado a proteger los bosques y la biodiversidad mediante el cultivo y la plantación de árboles nativos en Buenos Aires. A su vez, brinda capacitaciones virtuales sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental y cómo cada una de las personas puede contribuir con dicho objetivo en nuestra vida diaria. En esta iniciativa participaron 32 voluntarios por un total de 160 horas.

## Tutorías para emprendedores

El objetivo del programa implementado junto con Fundación Compromiso es consolidar un vínculo de confianza entre un emprendedor de la iniciativa “Compromiso Digital” con un tutor de EY para apoyar su crecimiento y desarrollo. Esta iniciativa busca ayudar a los miembros de la comunidad en sus esfuerzos para desarrollar sus propias *start-ups*. Compromiso Digital vincula a personas con alto potencial de entornos vulnerables con las habilidades, el conocimiento y las redes adecuadas que les permiten encontrar y mantener un trabajo significativo para mantenerse a sí mismos y a sus familias. En este programa colaboraron 14 voluntarios que brindaron soporte por 384 horas.

## Programas “Las ventajas de permanecer en la escuela”, “Finanzas personales” y “Planificá tu futuro”

Estos programas, desarrollados por Junior Achievement, una ONG dedicada a la educación financiera, preparación para el trabajo y/o el emprendimiento focalizado en jóvenes

vulnerables, fueron pensados para poner en valor la educación en relación con el plan de vida de los jóvenes y para ayudarlos a aprender a tomar decisiones financieras conscientes a través de la planificación de su economía personal. Veintidós profesionales de EY han colaborado a inspirar a jóvenes compartiendo su experiencia personal por un total de 190 horas.

## Connect Day

Un día al año en simultáneo a nivel regional, EY realiza acciones de voluntariado en todas las oficinas. Este año, y de manera excepcional, las actividades se desarrollaron a lo largo de una semana completa en el mes de noviembre. Las iniciativas en las que participó EYA fueron 3:

- ▶ **“Diseñando tu futuro”:** los profesionales del equipo de Talent diseñaron videos con consejos y recomendaciones destinadas a 65 alumnos del último año del colegio Caacupé relacionados con la búsqueda laboral, como ser: cómo armar un CV atractivo, consejos de presentación personal, datos clave para entrevistas y utilización de diferentes portales para la búsqueda de empleo formal. En la iniciativa participaron 6 voluntarios que donaron 5 horas.
- ▶ **Simulación de entrevistas laborales:** durante una semana, los profesionales del área de Talent realizaron 10 entrevistas laborales simuladas con estudiantes de la Fundación Forge que están en proceso de buscar su primer trabajo formal. Se realizaron de manera virtual y los chicos recibieron *feedback* sobre cada entrevista. En la iniciativa participaron 6 voluntarios que donaron 12 horas.
- ▶ **Panel internacional para emprendedores:** en esta semana de voluntariado regional se coordinó una actividad para los cuatro países de la región y cada país hizo extensiva la invitación a distintas fundaciones con las que trabajan para el desarrollo de emprendedores. Del panel participaron un socio de Argentina, uno de Brasil y uno de Chile y dos emprendedores fueron invitados para compartir con la audiencia su misión y visión. De esta iniciativa participaron 2 voluntarios que donaron 4 horas.

## Campañas filantrópicas

En el período informado, a razón de las restricciones y el aislamiento social preventivo derivado de la pandemia, surgieron desafíos en la manera de seguir acompañando a las instituciones de la sociedad civil con las que colabora EYA. Es por eso que todas las campañas de colecta y donación que se realizaban todos los años de manera presencial, como la colecta “Leche y Pañales” para la Cooperadora del Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez y la campaña “Nochebuena para todos” de Cáritas fueron reemplazadas por una donación económica para cada institución.

De esta misma forma, a las ONGs y Fundaciones que EYA acompañaba en sus cenas benéficas anuales se les brindó un acompañamiento económico. Entre las organizaciones ayudadas se encuentran: Casa Ronald Mc Donald, Casa del Niño Nueva Familia, Fundación Vida sin Violencia, Fundación Fátima, Fundación ASDRA.

**Donación de mobiliario:** en el marco de la planificación de la nueva modalidad de trabajo que se tendrá en las oficinas, se realizaron obras y se remodelaron varios pisos, lo que generó recambio de mobiliario. Todos estos muebles fueron donados a las siguientes fundaciones: Emaús Buenos Aires, Vivienda Digna, Club Atlético Lanús, Centro de Estudio y Trabajo La Chacra perteneciente al Opus Dei, entre otros.

**Donación de equipo tecnológico:** se donaron 364 notebooks y 14 impresoras, de las cuales 33 notebooks y el total de las impresoras fueron destinadas a las siguientes fundaciones



o instituciones: Fundación Instituto Integral, Escuela N°28 Ceferino Namuncurá, Cáritas Argentina, Cooperadora Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez, Universidad UTN, Fundación Net, Fundación Pilares, Fundación Luz de Esperanza, Asociación Atlético Primera Junta, Escuela Argentina General Belgrano, Unidad Académica Carlos Pellegrini, Club Atlético Lanús, Hoy es Tiempo (El Redomón), Hogar Buenos Aires, Facultad Cs. Económicas UCA, Municipio Lomas de Zamora y Enseña por Argentina. Por otro lado, las 331 notebooks restantes se donaron a la Fundación Compromiso para los alumnos de la iniciativa 'Compromiso Digital', que busca aumentar la alfabetización digital de las personas de áreas desfavorecidas. Debido a la pandemia, los cursos que se realizaban habitualmente de manera presencial tuvieron que impartirse de modo virtual, pero la mayoría de los alumnos no contaba con una computadora portátil en casa. Con esta donación, muchos de ellos ahora toman sus clases virtualmente.

**Plantación de árboles en Patagonia y Bosque Chaqueño:** GDS Argentina, junto a las ONG ReforestArg y EcoHouse, patrocinó la plantación de 3.700 árboles en la región patagónica y de 2.000 especies nativas en la región del Bosque Chaqueño.

## Becas educativas

La Firma continuó con los programas de becas para estudios a través de la Fundación Puentes, Integrar y Cimientos, sumando un total de 20 becas asignadas este año entre universitarias y secundarias.

Adicionalmente al acompañamiento económico, durante el año una parte de los becarios estuvo trabajando en la Firma en el marco de las prácticas de verano por lo que sin interrumpir sus estudios, pudieron sumar también una experiencia laboral a lo que será su carrera profesional.

Con esta iniciativa, EYA colabora con la meta 4.1 del ODS "Educación de calidad":



### Meta 4.1

De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

## Premio EY Entrepreneur of the Year (EOY)

Desde el 2010, este premio brindado por EY se ha ido consolidando en el ámbito social y adquirió gran importancia con el correr de los años. Es un premio a nivel internacional que busca promover, alentar y difundir ideas inspiradoras de emprendedores. Existen varias categorías de premiación a emprendedores: Máster, Ejecutivo, Lifetime Achievement, Emergente, Mujer Destacada en el mundo de los Negocios y Social.

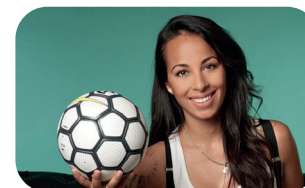
En este ejercicio fiscal, continuamos incrementando la convocatoria y recibimos 58 postulaciones. Un año más la gala de premiación se realizó de manera virtual debido al contexto de pandemia. Este año, excepcionalmente, la terna ganadora de la categoría Social estuvo conformada por cuatro ganadores. Los elegidos fueron:

- ▶ Evelina Cabrera, "Asociación Femenina de Fútbol Femenino"
- ▶ Manuel Iglesias, "Atravesados por el femicidio"
- ▶ Estanislao Gómez Minujín, "Convidarte"
- ▶ Juan Chalbaud, "Asociación Civil Monte Adentro"



**Evelina Cabrera**

Asociación Femenina de Fútbol Argentino (AFFAR)



**Manuel Iglesias**

Atravesados por el femicidio



**Estanislao Gómez Minujín**

Convidarte



**Juan Chalbaud**




Asociación Civil Monte Adentro





# Sección 10 Tabla de estándares GRI

















102-55

Contenido	Descripción	Sección	Pacto Global	ODS
<b>ESTÁNDARES UNIVERSALES</b>				
<b>Contenidos generales - GRI 102</b>				
<b>Perfil de la organización</b>				
102-1	Nombre de la organización.	Perfil de la Firma		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	Perfil de la Firma		
102-3	Ubicación de la sede.	Perfil de la Firma		
102-4	Ubicación de las operaciones.	Perfil de la Firma		
102-5	Propiedad y forma jurídica.	Perfil de la Firma		
102-6	Mercados servidos.	Perfil de la Firma		
102-7	Tamaño de la organización.	Perfil de la Firma y Capital Financiero		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores.	Capital Humano		
102-9	Cadena de suministro.	Perfil de la Firma		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	Nota 1		
102-12	Iniciativas externas.	Acerca del Reporte		
102-13	Afiliación a asociaciones.	Capital Intelectual		
<b>Estrategia</b>				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	Declaración del máximo responsable		
<b>Ética e integridad</b>				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	Perfil de la Firma		
<b>Gobernanza</b>				
102-18	Estructura de gobernanza.	Perfil de la Firma		

# Tabla de estándares GRI - Cont.

Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés.	Acerca del Reporte
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Acerca del Reporte
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	Nota 2
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Nota 3
102-47	Lista de temas materiales.	Acerca del Reporte
102-48	Reexpresión de la información.	Nota 4
102-49	Cambios en la elaboración de informes.	Nota 5
102-50	Período objeto del informe.	Acerca del Reporte
102-51	Fecha del último informe.	30-06-20
102-52	Ciclo de elaboración de informes.	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	Nota 6
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.	Acerca del Reporte
102-55	Índice de contenidos GRI.	Tabla de estándares GRI
102-56	Verificación externa.	Nota 7
Enfoque de gestión - GRI 103		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	Acerca del Reporte
ESTÁNDARES TEMÁTICOS		
ECONÓMICOS		
Desempeño económico - GRI 201		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Capital Financiero
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	Capital Financiero
Presencia en el mercado - GRI 202		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	Nota 8

# Tabla de estándares GRI - Cont.

Anticorrupción - GRI 205					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Nota 9	 10		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Perfil de la Firma	 10		
AMBIENTALES					
Materiales - GRI 301					
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Capital Natural	 7-8		
Energía - GRI 302					
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	Capital Natural	 7-8		
Agua y efluentes- GRI 303					
303-3	Extracción de agua por fuente.	Capital Natural	 7-8		
Emisiones - GRI 305					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Capital Natural	 7-8		
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	Capital Natural	 7-8		
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Capital Natural	 7-8		
Evaluación ambiental de proveedores - GRI 308					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	Perfil de la Firma	 8		



# Tabla de estándares GRI - Cont.

SOCIALES				
Empleo - GRI 401				
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Nota 10		
401-3	Permiso parental.	Capital Humano	 6	
Formación y enseñanza - GRI 404				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Capital Intelectual	 6	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	Capital Humano	 6	
Diversidad e igualdad de oportunidades - GRI 405				
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Capital Humano	 6	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Capital Humano	 6	
Trabajo infantil - GRI 408				
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Nota 11	 5	
Trabajo forzoso u obligatorio - GRI 409				
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Nota 11	 4	
Evaluación social de los proveedores - GRI 414				
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	Perfil de la Firma	 2	
Privacidad del cliente - GRI 418				
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Nota 12		
Cumplimiento socioeconómico - GRI 419				
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	Capital Financiero		

# Tabla de estándares GRI - Cont.

## Notas

**Nota 1:** durante el ejercicio informado, no se registraron cambios significativos en la organización ni en la cadena de suministro.

**Nota 2:** durante el período analizado, no han surgido cuestiones clave nuevas en relación con la participación de grupos de interés.

**Nota 3:** en los estados contables consolidados no se incluyen los datos de las sociedades controladas ya que su información no altera de manera significativa los estados contables individuales.

**Nota 4:** en este período no ha habido reexpresiones de información previamente publicada.

**Nota 5:** en el período considerado no ha habido cambios en cuanto a lineamientos para la elaboración del informe.

**Nota 6:** por favor escribir a la casilla de correo <rse.sustentabilidad@ar.ey.com>.

**Nota 7:** no se ha realizado una verificación externa.

**Nota 8:** el salario de la categoría inicial, sin distinguir sexo, supera en más del doble al salario mínimo, vital y móvil vigente.

**Nota 9:** la evaluación de riesgos relacionados con la corrupción alcanza todas las operaciones de la Firma.

**Nota 10:** no existe diferencia de prestaciones entre los colaboradores a tiempo completo y a tiempo parcial o temporales.

**Nota 11:** durante el ejercicio informado, no se identificaron centros propios ni de proveedores con riesgos de explotación infantil ni de trabajo forzoso.

**Nota 12:** no se registraron reclamos por violación de la privacidad del cliente ni fuga de datos durante el presente período analizado.

#### Acerca de EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

Para obtener más información, visite nuestra página [ey.com](https://ey.com) o contáctese por mail a [rse.sustentabilidad@ar.ey.com](mailto:rse.sustentabilidad@ar.ey.com)

© 2021 Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L.  
Todos los derechos reservados.

**ey.com**