



# Relatório Anual 2020

EY Brasil



# Sumário

---

Apresentação	03
Mensagem do presidente	05
Destaques	07
Prêmios e reconhecimentos	09
Proposta de geração de valor	10
Histórias de 2020	13
Desenvolvimento do negócio e inovação	14
Ética e integridade	21
Diversidade e inclusão	24
Iniciativas relacionadas à diversidade	26
Diálogo e transparência	27
Sobre o relatório	29
Sumário de conteúdo da GRI (102-55)	32
Anexos	72
Informações corporativas	117



# Apresentação

Este Relatório Anual reúne informações sobre o ano fiscal 2020, que compreende o período entre 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2020. (GRI 102-50).

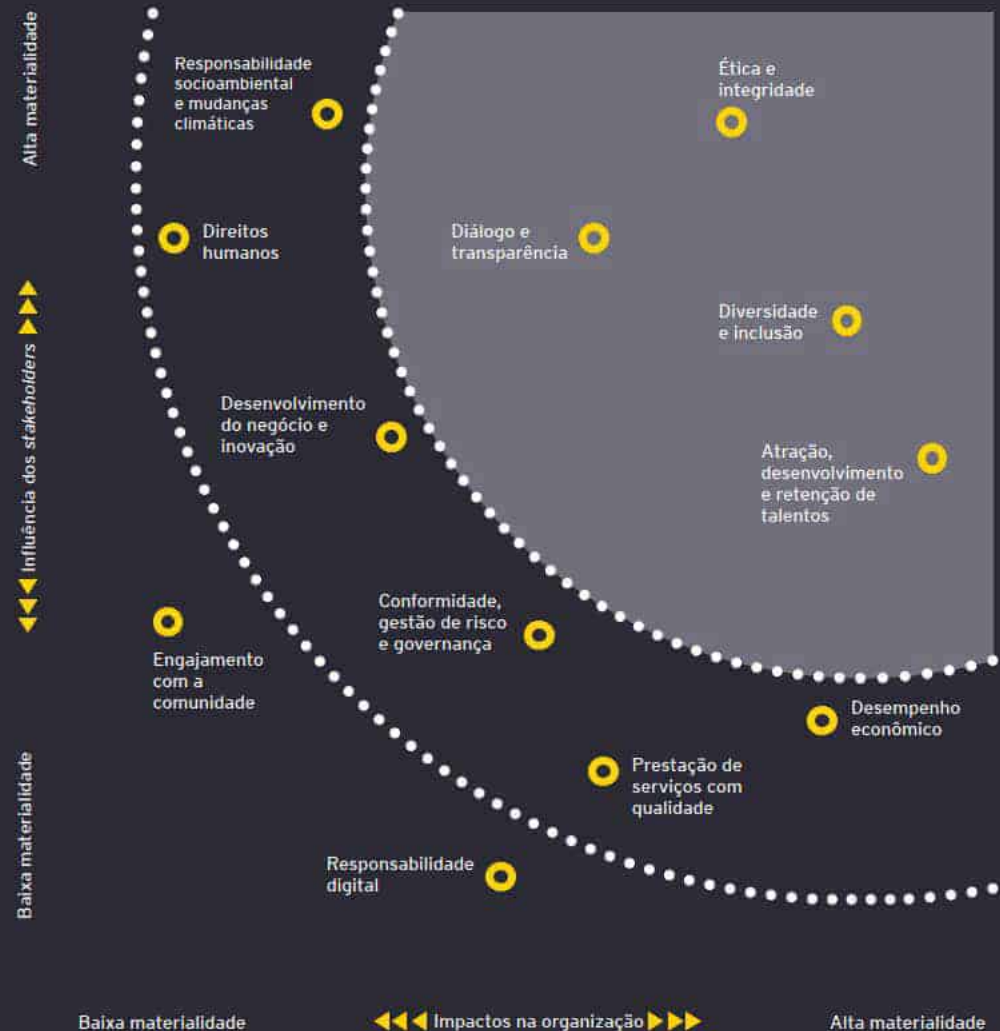
Além de apresentar os principais indicadores da EY Brasil, explicamos a seguir como perseguimos o propósito de “construir um mundo de negócios melhor”. Isso é realizado exercitando e refletindo sobre nossos valores empresariais, nossas políticas e práticas corporativas, estratégias e conquistas.

As “Histórias de 2020” (pág. 13), uma seleção dos principais cases do ano da EY Brasil, revelam como lidamos com os desafios desse ano surpreendente, em que cuidamos das nossas pessoas e apoiamos empresas, governos e organizações do terceiro setor.

Colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e outros elos da nossa cadeia de valor tiveram participação ativa nesse processo. Nos dirigimos aqui a eles, especialmente, mas também a outros possíveis interessados, como o mercado de capitais, associações e órgãos reguladores. (GRI 102-40).

**Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial (102-54)** e seu formato e o conteúdo estão alinhados com as diretrizes do *International Integrated Reporting Council* (IIRC). Sua narrativa foi organizada em torno dos temas de alta materialidade apontados por nossos *stakeholders* em estudo realizado em 2018 (conheça mais detalhes da consulta no capítulo “Sobre o Relatório”, pág. 29).

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



## Apresentação

Desde outubro de 2016, a EY Brasil é signatária da Rede Brasil do Pacto Global - iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) para engajar empresas em todo o mundo a adotar políticas sustentáveis e socialmente responsáveis, e reportar sua implementação (GRI 102-12).

E em 2020, fomos a única consultoria no Brasil a alcançar o nível *Global Compact Advanced*, que reconhece a adoção e reporte das melhores práticas de sustentabilidade. Portanto, conectamos as histórias e seus indicadores aos **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS)**.

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

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



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

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



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



# Mensagem do presidente

(GRI 102-14/ 102-15)

## Uma bússola em meio ao nevoeiro

O ano fiscal 2020 não foi nada trivial. Na virada de 2019 para 2020, estávamos caminhando com muita consistência para atingir, e até superar, nossas principais metas, sejam financeiras, de desenvolvimento de negócios ou relacionadas às equipes.

Quando a pandemia da Covid-19 se instalou no Brasil, em março, tivemos de nos adaptar rapidamente ao novo cenário de incertezas que se apresentou. Era uma crise diferente de todas as que já havíamos vivenciado; ela havia interrompido – ainda que momentaneamente – a dinâmica de

oferta e demanda de diversos setores; e exigia uma mudança rápida em nossa forma de trabalhar, para preservar a organização e nossas pessoas.

Nesse momento, ainda receosos, tomamos a decisão mais importante desse período. Apesar de todas as incertezas geradas pela pandemia e dos possíveis impactos negativos para os projetos dos nossos clientes, optamos **por manter nosso compromisso com as estratégias de longo prazo.**

Definimos como prioridade máxima o cuidado com as nossas pessoas. Assim,

naqueles primeiros meses de quarentena e isolamento social, todos os nossos colaboradores, mesmo aqueles que, porventura, apresentassem desempenho abaixo do esperado, foram mantidos. Tínhamos, em primeiro lugar, de garantir a essas pessoas o seu sustento e dar a elas o mínimo de estabilidade que precisavam para lidar com a nova realidade.

Também decidimos **preservar os investimentos planejados para o ano fiscal, incluindo a contratação de 18 novos sócios e 1.599 profissionais em outros estágios de carreira.** Entendemos que, à medida que tivéssemos mais competências agregadas a nossas equipes, teríamos mais chances de nos manter relevantes para nossos clientes, e ajudá-los, também, a atravessar a tempestade.

A decisão de manter o rumo traçado antes da pandemia não foi fácil, pois as ameaças eram grandes. Mas, quando recorremos ao nosso propósito de “construir um mundo de negócios melhor”, se tornou natural. Hoje, ainda convivendo com a pandemia, já é possível constatar que esse foi o nosso melhor guia. Seguindo-o, temos mais chances de continuar gerando valor para a sociedade.

Depois de cuidar da saúde física de nossas pessoas – os mais de 5.700 colaboradores da EY Brasil estão trabalhando em casa desde então –, e também da sua saúde mental, com programas de assistência médica e,

claro, a manutenção dos empregos, passamos a olhar para fora. Por meio de nossos serviços, fazemos parte de diversas cadeias de valor no Brasil. E isso nos dava uma visão panorâmica de como podíamos ajudar nossos clientes, e a sociedade em geral, a lidar com as consequências da pandemia.

Rapidamente, percebemos que nossos esforços para entender e participar ativamente da Era da Transformação haviam nos preparado para o “novo normal”. A grande maioria dos trabalhadores brasileiros teria, por tempo indeterminado, de trabalhar remotamente – o país não podia parar. E isso foi mais natural para as equipes da EY, tão acostumadas que estavam a produzir em trânsito ou alocadas em clientes. Nossa produtividade não caiu.

Também estávamos muito bem posicionados no desenvolvimento de soluções tecnológicas – de automação de processos, análise de dados e segurança cibernética, por exemplo –, o que nos tornou a melhor opção para que empresas de diversos setores acelerassem seus processos de transformação digital.

Além da digitalização, **usamos todas as nossas linhas de serviço para criar um portfólio de soluções para a crise.** E como esse período extraordinário também demandou soluções diferentes, fomos beneficiados por nossa jornada de inovação, iniciada há alguns anos. ▶



## Mensagem do presidente

**Olhando além de nossos clientes, também procuramos maneiras de utilizar nossos conhecimentos para ajudar a sociedade em geral.** Assim, tivemos participação importante no enfrentamento de uma das principais ameaças trazidas pela pandemia: o desabastecimento de itens médicos.

A preocupação era de haver a falta de álcool, máscaras e medicamentos nos serviços de saúde. Para evitar isso, apoiamos instituições hospitalares com função social na preservação de suas cadeias de suprimento, além de viabilizar doações de grandes volumes de alguns desses itens. Ficamos felizes em usar nossos relacionamentos em prol da sociedade.

Após o arrefecimento da primeira onda da pandemia, com a economia aos poucos retornando à normalidade, pudemos participar efetivamente nos projetos de nossos clientes, com destaque para a área de auditoria – beneficiada pela retomada forte do

mercado de capitais – e a área de consultoria estratégica, reforçada pela utilização da metodologia internacional trazida pela EY-Parthenon.

No fim do ano fiscal 2020, em 30 de junho, registramos um aumento de 12% na receita bruta. Estávamos também com uma operação mais eficiente e com maior foco na criação de valor para nossos *stakeholders*. E tínhamos **uma equipe cerca de 8,2% maior que antes da pandemia.**

A EY Brasil demonstrou extrema resiliência para atravessar o pior da crise. E também para ajudar nossos clientes, fornecedores, parceiros e sociedade a atravessá-la da melhor forma possível. Mas as incertezas continuam e devemos seguir atentos.

No ano fiscal de 2021, mantivemos nossos investimentos e nossas estratégias. Continuamos a buscar maior integração entre as linhas de serviço, ampliação de nossas ofertas,

diversidade nas equipes e relevância nas ondas de inovação. Nosso propósito nos ajuda a nos manter em um **caminho de geração de valor de longo prazo para toda a sociedade.**

Por fim, aproveito este espaço para agradecer aos profissionais da EY Brasil, que se uniram para se ajudar mutuamente, mesmo a distância, e se aproximaram dos nossos clientes, para também ajudá-los. Sem o seu comprometimento, não chegaríamos onde chegamos. E presto minha solidariedade às famílias das centenas de milhares de vítimas da Covid-19 no Brasil. Meu sentimento está com vocês.

Um abraço,



**Luiz Sergio Vieira**  
CEO EY Brasil





# Destques



**R\$ 1,84 bilhão**

em receitas. Aumento de 12% em relação ao ano fiscal anterior

**GRI 102-7/201-1**



**16%**

de aumento na receita da área de Auditoria

**GRI 201-1**



**7,2%**

de aumento na receita da área de Impostos

**GRI 404-1**



**5.762**

colaboradores em 16 escritórios. Aumento de 8,2% no número de colaboradores

**GRI 102-7/102-8**



**95**

horas de treinamento, em média, para cada colaborador. Aumento de 18%.

**GRI 404-1**



**551**

mil horas de treinamentos a colaboradores

**GRI 404-1**



**27**

contratos assinados com a administração pública, por meio de processos licitatórios

**GRI 102-7**



**12.119**

projetos de 5.042 clientes

**GRI 102-7**



Reestruturação da linha de serviços de Estratégia e Transações.



# Destques



**92%**

das pessoas receberam *feedback* formal sobre o desempenho no ano fiscal



**1.458**

promoções de profissionais para cargos de staff/trainee a gerente sênior (5% a menos que no FY19)



**2.112**

pessoas impactadas pelo Health Assurance Peak Program\*



**2.022**

profissionais na plataforma English Go Fluent (aumento de 101% em relação ao FY19)

**GRI 404-2**



**34**

sessões de *mindfulness* com mais 9 mil acessos

**GRI 403-6**



**1.128**

pessoas utilizando o Thrive\*\*



**1.599**

contratações de profissionais para cargos de staff/trainee a gerente sênior (+41% que no ano anterior)

**GRI 401-1**



**47**

diretores executivos e sócios promovidos (21% a mais que no último ano fiscal)



**1.118**

Badges aos colaboradores no FY20 (um aumento de 86% em relação ao FY20)\*\*\*

**GRI 404-2**



**100%**

dos diretores executivos e sócios na Transformation Academy



**6.829**

Applauses durante o FY20 (crescimento de 34% em relação ao FY19)

\* **Health Assurance Peak Program** - Programa desenvolvido a fim de oferecer suporte e promover a melhoria da saúde física e mental dos profissionais de Assurance para o momento de pico da demanda.

\*\* **Thrive Global** - A Thrive Global é uma plataforma digital imersiva que oferece a empresas soluções sustentáveis e baseadas na ciência para melhorar o bem-estar, o desempenho e o propósito de seus profissionais, prevenindo os efeitos do burnout no local de trabalho.

\*\*\* **EY Badges** - O EY Badges é um programa global criado para desenvolver em nossas pessoas competências digitais e uma mentalidade transformadora necessária para o futuro.



# Prêmios e reconhecimentos

A EY foi reconhecida no programa **Empresa Pró-Ética 2018/2019**, pela Controladoria-Geral da União, como empresa que adota, voluntariamente, **medidas de integridade relacionadas à prevenção e ao combate à corrupção**.

A EY foi certificada em 2020 na **Due Diligence Anticorrupção** pela TRACE International, organização sem fins lucrativos que reconhece **empresas éticas** com responsabilidade social e econômica em todo o mundo.

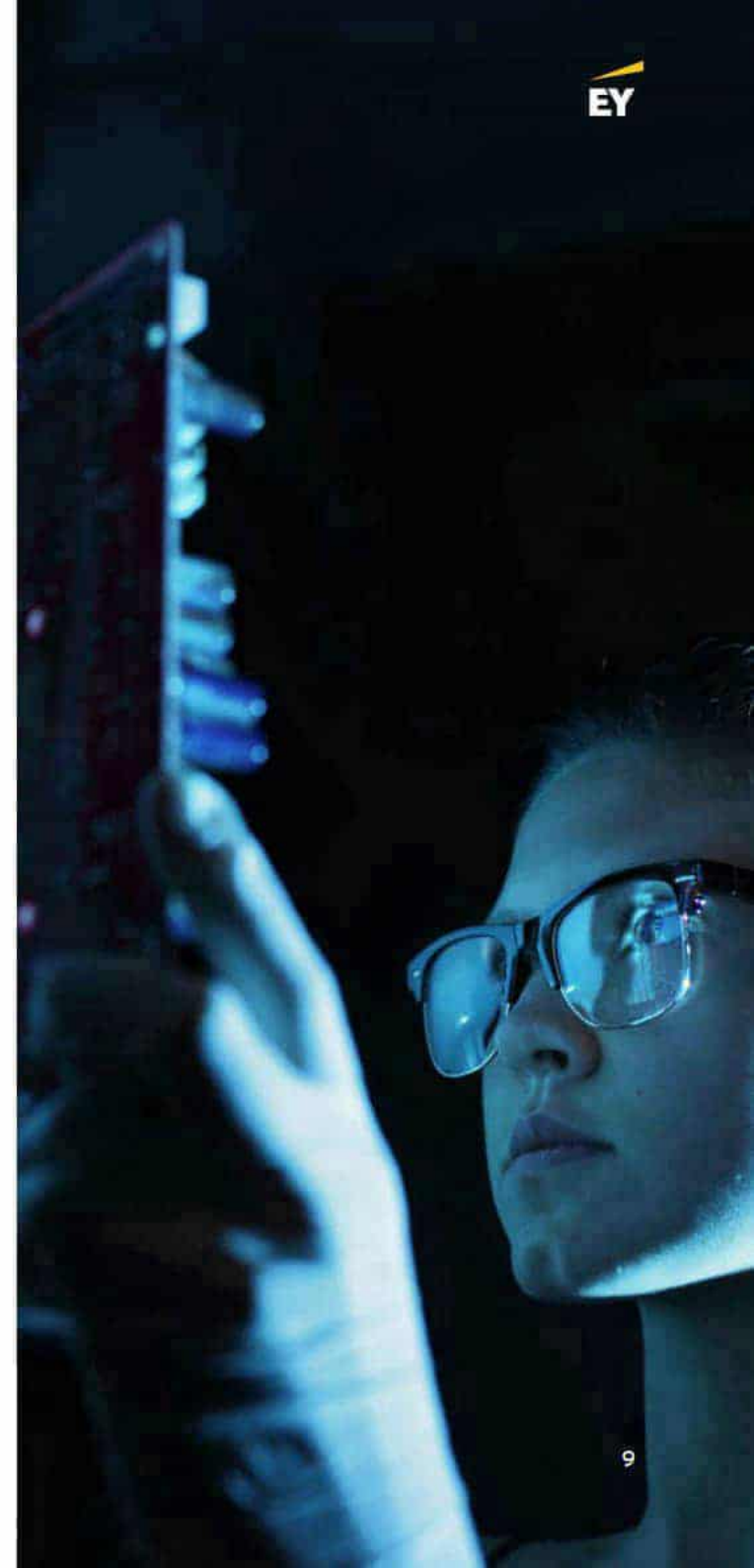
Luiz Sergio Vieira, presidente da EY Brasil, foi eleito **Executivo de TI do Ano 2020** pela IT Mídia, com base em ações que contribuíram não só para o **desenvolvimento dos negócios**, mas que também impactaram nas **carreiras**.

A EY está entre as empresas reconhecidas na categoria **Grande Empresa, do Prêmio WEPs Brasil 2019**.

A iniciativa, reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), identifica empresas que promovem a cultura da **equidade de gênero** e o empoderamento das mulheres no Brasil.

O **Global Compact Office**, estrutura de gestão do Pacto Global, da ONU, reconheceu a EY como uma das empresas com alto nível de adoção e reporte de melhores práticas em **governança e gestão da sustentabilidade**.

A EY foi incluída no **ranking Universum de Empresas mais Atraentes** para universitários dos cursos de **Administração, TI e Engenharia**, no Brasil, em 2020.





# Proposta de geração de valor



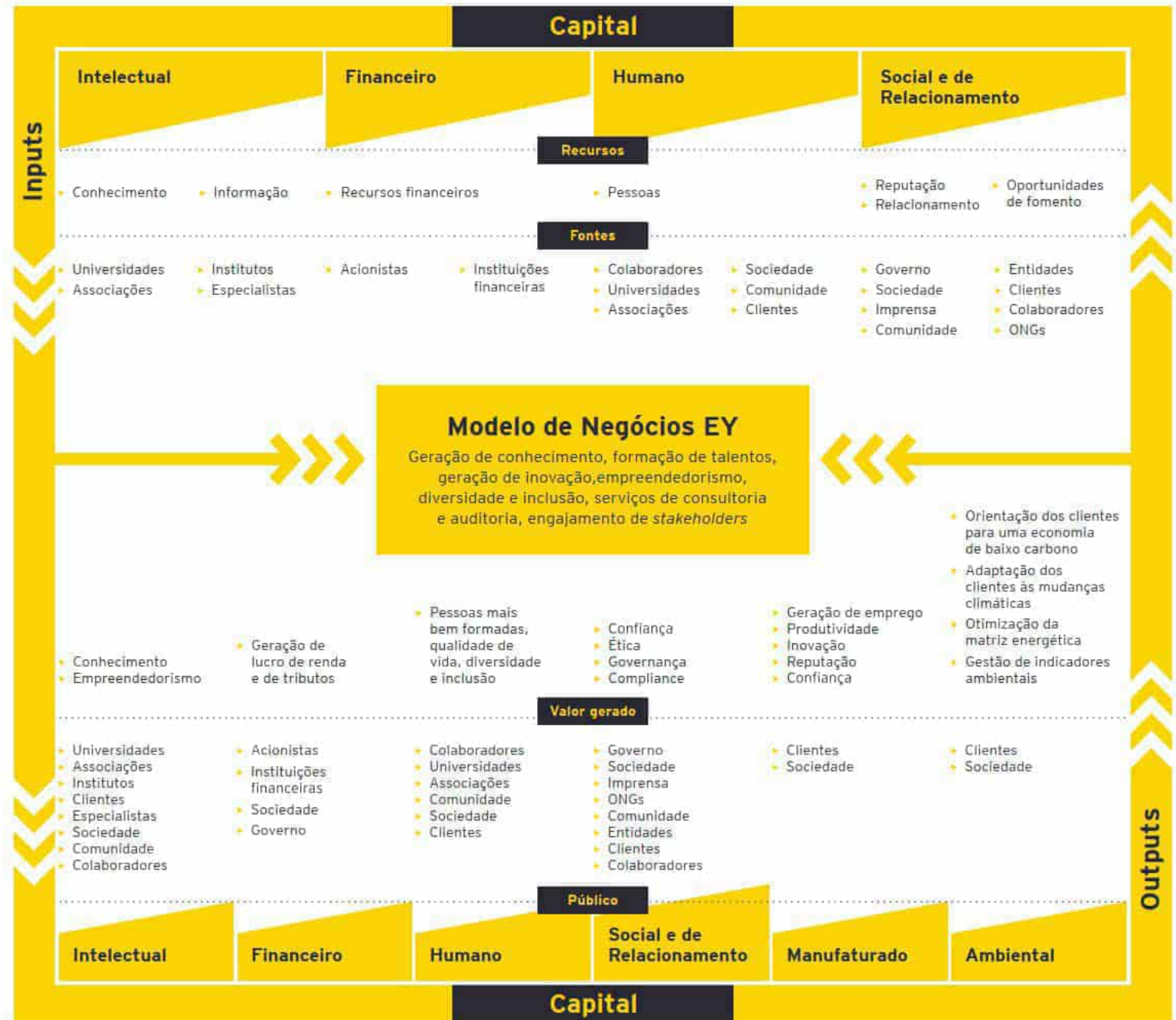


## Nosso modelo de negócios

O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas (GRI 102-9) e sua principal entrega é o capital intelectual de seus colaboradores. O impacto desse conhecimento nos projetos de clientes e nas causas em que nos envolvemos é a forma com que buscamos realizar nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor.

Por meio de serviços de auditoria, consultoria, impostos e transações corporativas, integrados e direcionados a enfrentar desafios de negócios, atendemos a clientes de todos os setores econômicos e portes, os apoiando em oportunidades de melhoria e crescimento.

A figura ao lado representa nosso modelo de negócio:







## Responsabilidade corporativa na EY

A EY entende que a construção de um mundo de negócios melhor está diretamente conectada com a forma como nossos colaboradores, clientes e nossa sociedade se relacionam, e é por isso que buscamos ampliar nosso impacto por meio da responsabilidade corporativa. Nossa função é inspirar cada um dos nossos funcionários a desempenhar sua

parte na cadeia de forma responsável, garantindo a sustentabilidade das próximas gerações e um crescimento econômico mais inclusivo.

A base da nossa atuação é o voluntariado. Também atuamos de forma probono e por meio de leis de incentivo fiscal.

## EY Ripples

EY Ripples é a plataforma de responsabilidade corporativa da EY Global. O programa se concentra em potencializar as contribuições de nossas pessoas por meio do voluntariado baseado em habilidades. Com isso, utilizamos dos nossos conhecimentos e

experiências para impulsionar carreiras e negócios, e proporcionamos um desenvolvimento profissional e pessoal aos nossos colaboradores.

**O programa é estruturado em três pilares principais:**



Trabalhando com empreendedores de impacto



Apoiando a próxima geração no mercado de trabalho



Acelerando a sustentabilidade ambiental



# Histórias de 2020







## Desenvolvimento de negócios e inovação

No ano fiscal 2020, apesar da pandemia, a EY Brasil manteve os investimentos para aprimorar sua estrutura organizacional e a prestação de serviço para seus clientes. Nesse sentido, a firma redefiniu duas linhas de serviço.

A nova linha Estratégia e Transações (Strategy & Transactions) foi formada a partir da integração entre a EY-Parthenon, empresa global da EY com foco em estratégia, e a Transaction Advisory Services.

O objetivo dessa mudança foi reforçar a atuação da EY na área de estratégia, com foco em crescimento, otimização e transações e utilizando-se de uma abordagem integral do ciclo de vida de investimento de seus clientes,

colaborando para que suas organizações alcancem o maior valor.

Já em Consultoria, a EY Brasil apoia seus clientes em processos de transformação organizacional, com ênfase na adoção de soluções tecnológicas e digitais. Sua atuação passa a ter três valores principais: pessoas no centro, tecnologia em aceleração e inovação escalável.

As outras linhas de serviço da EY Brasil são Auditoria e Impostos, que permaneceram com seu desenho inalterado.

Na área de Auditoria, o cenário de negócios está em transformação acelerada, com novidades no campo regulatório e tecnológico. A EY procura

ajudar seus clientes a acompanhar essas mudanças, com base em visões multidisciplinares que ajudam a minimizar os riscos.

A linha de serviço de Impostos, por sua vez, está em rápido processo de automação, visando maior eficiência e *compliance*. Na história da página 21, há mais detalhes sobre esse cenário.

### Investimentos em inovação

Continuando sua jornada de inovação, que perpassa todas as linhas de serviço e áreas da EY Brasil, a firma manteve os investimentos durante o ano fiscal 2020 para se manter na vanguarda da Era da Transformação, como chama o rápido e disruptivo processo de digitalização da sociedade e a consequente mudança no

modo como as pessoas, empresas e outras organizações interagem.

Para estimular a participação de seus colaboradores nesse movimento, a empresa criou, no ano fiscal 2020, um processo estruturado e colaborativo de resolução de problemas. A partir de um desafio único, mais de 100 ideias foram enviadas por colaboradores e, após uma seleção, três projetos foram desenvolvidos e se tornaram soluções para os clientes.

**Veja, nos cases a seguir, histórias emblemáticas da capacidade da EY Brasil em inovar, contribuindo para a construção de um mundo de negócios melhor:**



## Case



### Desafio EY

Manter a resolução de problemas de negócio durante a quarentena



### Linha de Serviço

Estratégia e Consultoria



### Solução encontrada

Adaptar a metodologia de inovação e *design thinking* do wavespace para o ambiente virtual



### Temas materiais relacionados

Média materialidade

- ▶ Prestação de serviços com qualidade
- ▶ Desenvolvimento do negócio e inovação



### Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável relacionados



## Positivo e operante na quarentena

Imagine a situação em que, de um dia para outro – ou praticamente isso –, pessoas que iam diariamente ao escritório para trabalhar, e estavam acostumadas a fazer suas atividades interagindo presencialmente com colegas, clientes e fornecedores, tiveram de ficar em suas residências. E, em meio a tudo isso, mantendo, com eficiência, suas entregas e seus relacionamentos profissionais.

Não é muito difícil de imaginar, não é mesmo? Todos nós vivenciamos esse desafio em 2020, por mais surreal que possa parecer. Mas alguns estavam mais preparados para superá-lo.

Esse foi o caso da EY Brasil, que há **alguns anos decidiu investir na digitalização de processos e rotinas de trabalho**.

Obviamente que a firma não previu a pandemia da Covid-19, nem suas dramáticas consequências, como o isolamento social. A intenção, ao iniciar essa jornada de forma estruturada, era fortalecer a relevância da firma no futuro do mundo dos negócios. Bastava olhar para o lado para chegar à conclusão de que a corrida tecnológica determinará, cada vez mais, o nível de competitividade das empresas.

No dia 21 de março de 2020, o governo do estado de São Paulo, onde está localizada a sede da EY Brasil, decretou o fechamento de todos os serviços não essenciais,

incluindo escritórios, a partir do dia 24, uma terça-feira. No dia 17, – o último em que a EY estaria com os escritórios abertos – seria realizada uma reunião com 40 sócios e diretores da firma no wavespace, espaço que propicia o uso de metodologias de inovação para resolver problemas de negócio.

O que fazer? Não havia impedimento legal para que acontecesse a reunião presencial – e esse era um evento importante e estratégico, pois dali sairia o posicionamento da EY de enfrentamento à Covid-19. Ao mesmo tempo, todas as 250 sessões do wavespace, seja para resolução de problemas internos ou de clientes, haviam sido realizadas de maneira presencial, pois consistiam na interação próxima entre os participantes. Valia a pena manter o plano apesar dos riscos à saúde?

A EY decidiu que não. Essa era uma oportunidade para “virar a chave” do wavespace para o ambiente virtual. Não havia, de fato, perspectiva de retorno aos escritórios; a atuação do wavespace teria de ser rapidamente adaptada ao “novo normal”. E, por rapidamente, entenda-se dois dias.

Quarenta e oito horas em que um post-it, singelo e muito utilizado instrumento de sessões de *design thinking*, deveria ser substituído por um *digital whiteboard*. Em que o olho no olho entre os participantes

daria lugar à interação via *Microsoft Teams* ou *Zoom*. Toda a dinâmica da sessão teria de ser repensada, para que se atingisse o resultado esperado apesar do distanciamento.

Na segunda-feira, um dia antes do início da quarentena, a reunião da liderança da EY aconteceu de maneira 100% on-line. Foram oito horas em que quarenta profissionais resolveram um problema de negócio cada um em sua casa. A sessão ainda serviu como base para a reconstrução da experiência do espaço, agora virtual, e para estimular os executivos a promover sessões semelhantes com os seus clientes – que precisariam de todo o tipo de apoio nas circunstâncias incertas e desafiadoras que se iniciavam.

Em menos de quatro meses, até o fim do ano fiscal 2020 (em 30 de junho), o wavespace realizou **72 sessões virtuais, o equivalente a 40%** de todas as reuniões realizadas no ano fiscal anterior.

A rápida adaptação do wavespace para o ambiente digital ajudou a EY e seus clientes a manter os negócios em desenvolvimento em plena pandemia. E ampliou as oportunidades para a própria EY, que passou a usar a estrutura também para **aprimorar seu modelo de entrega de projetos**, tornando-o mais ágil, seguro e digital.



## Case



### Desafio EY

Apoiar a sociedade no atendimento às necessidades de itens médicos no período inicial da pandemia de Covid-19



### Linha de Serviço Consultoria



### Solução encontrada

Mapear a cadeia de suprimentos médicos, identificando potenciais fontes de itens críticos e conectando fornecedores e hospitais para atender às necessidades da rede de saúde



### Temas materiais relacionados

Alta materialidade

- Ética e Integridade

Média materialidade

- Prestação de serviços com qualidade



### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



# Solução anticolapso na saúde

Há muitos anos, a EY Brasil incentiva seus profissionais a colocar seu conhecimento – e a dedicar parte de seu tempo livre – a serviço da sociedade. Além de nossas atividades profissionais, exercidas com o objetivo comum de “construir um mundo de negócios melhor”, a realização de atividades pro bono é uma maneira de ampliar nossa contribuição para o desenvolvimento sustentável e o atendimento de necessidades sociais mais urgentes.

No ano fiscal 2020, por causa da pandemia de Covid-19, essa atuação se tornou ainda mais prioritária em nosso dia a dia. Quando a crise sanitária se agravou no Brasil, a partir de abril de 2020, a EY Brasil incentivou suas equipes a identificar rapidamente como poderiam atuar para minimizar seus efeitos negativos. Assim, nossos profissionais colaboraram voluntariamente em diversas iniciativas diferentes de impacto social, totalizando mais de 6 mil horas de atividade pro bono.

Um dos maiores temores da sociedade brasileira, naquele período inicial de pandemia, era o de não conseguir, seja por falta de leitos ou de materiais e medicamentos, atender o grande volume de hospitalizações. Isto é, doentes poderiam ficar sem tratamento.

As notícias de então só aumentavam a preocupação, relatando a falta de respiradores, aventais, máscaras e até de álcool em gel, produto de primeira

necessidade na prevenção ao novo coronavírus. Com esse desafio à frente, a EY analisou, em regime de urgência, como poderia colocar suas competências para ajudar a afastar essa grave ameaça à saúde pública.

A solução encontrada foi criar o “Centro de Operações Integradas – Humanitário”, uma “torre de controle” formada por profissionais de diferentes especialidades – como *supply chain*, *health sciences* e tecnologia –, para **identificar os riscos de ruptura na cadeia de suprimentos médicos e conectar os diferentes elos dessa cadeia**, assegurando o abastecimento adequado dos serviços de saúde.

A missão era fazer chegar aos hospitais a quantidade necessária de máscaras, protetores faciais, aventais cirúrgicos, álcool, luvas, respiradores, medicamentos e outros itens. No tempo certo e com valor acessível.

O IBCC Oncologia, instituição privada sem fins lucrativos que trata o câncer de forma humanizada, acreditou na proposta e confiou suas necessidades de suprimentos à EY e seus parceiros.

O primeiro passo foi fazer um sistema, em tempo real, de controle de demanda dos quatro hospitais do IBCC, que atendem seis mil pessoas todos os dias, combinado com o mapeamento da disponibilidade do produto no mercado. Logo ficou clara a ameaça de insuficiência de álcool; farmácias e hospitais

tinham mais dificuldade de acesso ao produto e seu consumo crescia diariamente.

A solução para que não faltasse álcool no IBCC foi viabilizada com a participação de dois parceiros estratégicos: a BR Distribuidora, líder no mercado de etanol, e a MSD, multinacional de saúde. O suprimento de etanol foi assegurado pela BR Distribuidora e a MSD se encarregou de sua transformação para álcool 70%, além de entregar o produto nos hospitais.

Essa parceria atendeu à demanda do IBCC e gerou a **doação de um total de 45 mil litros de etanol para abastecer 13 instituições diferentes com álcool 70%.**

Para o IBCC, além de oferecer um cenário detalhado do mercado de suprimentos médicos, dando previsibilidade à gestão, o Centro de Operações Integradas da EY trouxe benefícios em outros produtos. **Houve doação de 100 protetores faciais e economia de 45% nos gastos com máscaras e de 34% com aventais.**

Nesse projeto, a EY Brasil colocou seus principais ativos a serviço da sociedade. Equipes com conhecimento em operação de Compras e Logística, sistemas digitais e inteligência de mercado dedicaram seu tempo, voluntariamente, para engajar o mundo dos negócios a lidar com a pandemia. Que pode ser apenas mais um – embora dramático – evento da Era da Transformação.



## Case



### Desafio EY

Buscar as metas de negócio em meio à turbulência



### Linha de Serviço

Todas



### Solução encontrada

Manutenção dos empregos e dos investimentos



### Temas materiais relacionados

Média materialidade

- ▶ Desempenho econômico
- ▶ Desenvolvimento do negócio e inovação



### Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável relacionados



## Estratégia da resiliência

Em janeiro de 2020, os negócios da EY iam de vento em popa. As estratégias se provavam acertadas e eram impulsionadas pela incipiente recuperação econômica do Brasil. O mercado de capitais, em particular, estava aquecido, com diversos processos de abertura de capital demandando os serviços da firma. A crescente digitalização em diversos setores, notadamente na indústria financeira, também puxava para cima os resultados.

Tradicionalmente, o planejamento estratégico da EY é “rebalanceado” no primeiro mês do ano, quando o exercício fiscal já está na metade e pode-se ter uma ideia mais precisa sobre o atingimento das metas empresariais. A apuração daquele momento mostrava a firma crescendo acima do esperado, tanto em volume de projetos quanto em receitas.

Àquela altura, a Covid-19 estava restrita à China e a pandemia só seria declarada dali a dois meses. O cenário era dos mais otimistas. E isso motivou um aumento das metas para o ano fiscal.

Quando o surto do novo coronavírus se instalou no Brasil, em março, a EY estava colhendo o resultado dos investimentos realizados no atual ciclo de crescimento. As linhas de serviço atuavam com mais integração, desenvolvendo e entregando melhores soluções para os clientes. E muitos profissionais novos, que traziam

competências valorizadas no mercado, estavam sendo contratados.

As incertezas associadas à pandemia foram um baque. Não se sabia, ao certo, quais seriam seus impactos no mundo dos negócios, nem na vida das pessoas. Enquanto considerava as variações de cenário, no entanto, a EY decidiu quais seriam os princípios de sua atuação imediata: não haveria demissões até o fim de maio, o plano de contratações para o período seria substancialmente mantido e os treinamentos seriam reforçados.

**A prioridade era cuidar das pessoas.**

A rápida adaptação das rotinas da EY ao novo cenário foi facilitada por algumas iniciativas que a empresa já realizava. Os profissionais da firma já estavam acostumados a trabalhar em trânsito ou remotamente. A produtividade foi preservada e o mercado reconheceu a capacidade de entrega, mesmo com a política de distanciamento social.

Por outro lado, com a interrupção e queda momentânea de alguns setores da economia – entre eles o mercado de capitais foi um dos que mais sofreu –, a EY logo percebeu que o ritmo de crescimento anterior não se manteria e que precisava criar um portfólio de serviços especial para o momento de crise.

Nesse campo, as **soluções em tecnologia**, envolvendo análise de dados, segurança cibernética e automação, principalmente, **encontraram ainda mais demanda, pois a digitalização foi acelerada pela interrupção de negócios físicos e por investimentos em operações on-line**. Exemplos disso foram os serviços de auditoria digital.

Outro movimento importante foi a reestruturação da área de transações, que passou a se chamar Estratégia e Transações e, como o próprio nome diz, reforçou a participação da firma em processos estratégicos dos seus clientes. Isso foi realizado com a aplicação da metodologia da EY-Parthenon, empresa global especialista em preparar negócios para cenários de incertezas.

Por fim, a produtividade e a eficiência da EY foram favorecidas pela atuação do Centro de Excelência em Operações, estrutura criada em 2019 para prestar serviço a outras áreas da firma, de maneira padronizada e com uso de tecnologia. Com mais de 200 pessoas trabalhando no centro, foram reduzidos custos diretos e indiretos da operação.

No fechamento do ano fiscal 2020, a EY Brasil registrou **crescimento de 12% na receita bruta, ajudando a região a ser top 3 em crescimento globalmente**.

## Case



### Desafio EY

Contribuir para o desenvolvimento de cidades inteligentes



### Linha de Serviço

Consultoria, Estratégia e Transações



### Solução encontrada

Usar a análise de dados para melhorar o processo de tomadas de decisão e planejamento de projetos públicos



### Temas materiais relacionados

**Alta materialidade**

- ▶ Diálogo e transparência

### Média materialidade

- ▶ Prestação de serviços com qualidade
- ▶ Responsabilidade digital
- ▶ Desenvolvimento do negócio e inovação



### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



## Cidades inteligentes e solidárias

As primeiras cidades surgiram na Mesopotâmia, por volta de 3.500 a.c. As pessoas se aglomeraram para melhorar suas condições de vida. A infraestrutura de comércio, saúde, produção, segurança e habitação, ainda que precária, fazia a diferença.

Desde então, a urbanização passou por diversos ciclos de crescimento e, hoje em dia, 55% da população vivem em cidades, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU). A estimativa é que esse percentual aumente para 70% até 2050.

As grandes cidades, no mundo e no Brasil, oferecem diversas vantagens para seus moradores. Mas muitas delas se desenvolveram de forma desorganizada, tornando-se incapazes de distribuir seus serviços de forma igualitária. Há ilhas de prosperidade e guetos de desesperança.

Uma das principais ferramentas que a sociedade tem para equalizar essa situação, promovendo desenvolvimento uniforme, é a tecnologia. As "cidades inteligentes" – que esperamos serem muitas no futuro – usam grandes volumes de dados para identificar oportunidades

de melhoria no seu planejamento e na sua gestão. Tornam os investimentos públicos e privados mais eficazes e fazem chegar a quem precisa os serviços necessários.

O *Global Future Cities Programme*, financiado pelo governo do Reino Unido, é um **programa que visa apoiar, com tecnologia, o desenvolvimento econômico em cidades ao redor do mundo nas áreas da saúde, mobilidade, gestão de água e dados**. O programa faz parte do Prosperity Fund, uma série de programas alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, entre eles "erradicação da pobreza", "saúde e bem-estar" e "cidades e comunidades sustentáveis".

A EY é parceira global do governo do Reino Unido no programa de cidades – além de outros, como de "finanças verdes" – e, no Brasil, lidera a concepção e implantação de projetos em Belo Horizonte e no Recife. Embora com enfoques diferentes, ambos têm como objetivo final melhorar a vida dos cidadãos com o uso da tecnologia.

A capital de Minas Gerais, Belo Horizonte, é o sexto município mais populoso do Brasil,

com cerca de 2,5 milhões de habitantes, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – contando toda a região metropolitana, são 6,5 milhões. Há um enorme desafio de propiciar o deslocamento diário de grande parte dessas pessoas para seus trabalhos, que ficam majoritariamente no centro, e para suas residências, a maior parte na periferia.

Todos os dias úteis, cerca de 60 mil veículos, entre carros e ônibus, passam pela avenida Amazonas, a principal via de conexão entre o centro de Belo Horizonte e a região oeste da cidade. Para reduzir o tempo de deslocamento e melhorar a qualidade de vida dos usuários do transporte público, a prefeitura da cidade planeja construir um corredor expresso de ônibus.

Desde setembro de 2019, e com previsão de atuação até dezembro de 2022, a EY está apoiando o planejamento do corredor com uso de *data analytics*. O objetivo é planejar melhor o sistema de transporte com base em evidências e dados, considerando inclusão social, segurança e desenvolvimento local entre outros aspectos.



## Case 4

### Cidades inteligentes e solidárias



Com o uso de informações de utilização e consulta qualitativa aos usuários, será possível melhorar o atendimento em itens como tempo de espera e deslocamento, conforto, conectividade e segurança.

**No ano fiscal 2020, a EY contribuiu com um estudo sobre as oportunidades de melhoria no sistema e iniciou a escolha das ferramentas tecnológicas a serem usadas na implantação e no desenvolvimento do projeto.** A meta é que, em 2022, a camada tecnológica esteja “rodando” e propiciando benefícios à gestão e aos usuários do sistema.

No Recife, capital do estado de Pernambuco com cerca de 1,5 milhão de habitantes, segundo o IBGE, o uso da tecnologia para melhorar a vida das pessoas será diferente e mais amplo. O princípio é o mesmo: usar dados em massa (evidências) para a tomada de decisões.

Nesse caso, o objetivo é criar a primeira plataforma aberta da América Latina com dados sobre o ambiente de negócios. Empreendedores, comunidades locais, iniciativa privada e governo poderão consumir esses dados pra entender como podem prestar serviços melhores para os cidadãos. Isto é, esse é um **projeto com foco em empreendedorismo e desenvolvimento socioeconômico** e que também propiciará maior engajamento da população e integração entre as diferentes áreas da gestão do município.

Em ambos os projetos, em Belo Horizonte e no Recife, a EY coloca seu conhecimento em análise de dados, transformação de negócios, estratégia e transações financeiras e segurança de dados. São competências que ajudam a fazer um mundo de negócios melhor e que geram benefícios para as pessoas.



## Case



### Desafio EY

Preparar a Cooxupé para manter sua liderança de mercado de maneira sustentável



### Linha de Serviço

Consultoria



### Solução encontrada

Planejamento estratégico com abordagem inovadora, concebido para a empresa enfrentar cenários de incertezas e aprimoramento de práticas ESG



### Temas materiais relacionados

Média materialidade

- ▶ Prestação de serviços com qualidade
- ▶ Responsabilidade digital
- ▶ Desenvolvimento do negócio e inovação



### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



## Agenda de transformações nos campos de café

Não é de hoje – nem de tempos recentes – que o Brasil é uma potência no mercado global de café. Nosso produto é reconhecido por sua qualidade superior e ocupamos a posição de maior exportador do produto no mundo. De janeiro a novembro de 2020, 39,8 milhões de sacas de café saíram dos nossos portos com destino à América do Norte, Europa e Ásia, nossos principais mercados, gerando uma receita de US\$ 5 bilhões para produtores de todo o país<sup>(1)</sup>.

Acontece que, hoje em dia, não basta ter um café de qualidade para manter as vendas ou ganhar mercado. Cada vez mais, grandes empresas globais de torrefação, e também os apreciadores de café nas esquinas de todo o mundo, querem saber a procedência do produto que estão comprando. Sob quais condições de trabalho o café foi produzido? O plantio foi realizado com boas práticas ambientais, sem derrubar mata nativa nem contaminar solo e água com defensivos agrícolas? A renda gerada pela atividade propicia desenvolvimento nas comunidades envolvidas?

Essas são algumas das questões ambientais, sociais e econômicas – geralmente reunidas sob o guarda-chuva da “sustentabilidade” – consideradas no momento de escolher qual café vão comprar. **Aderir a boas práticas de ESG** (sigla em inglês para ambiental, social e governança) **é uma exigência crescente e um caminho sem volta**, haja

vista a enorme quantidade de certificações existentes no mercado.

Esse é um dos principais aspectos do trabalho desenvolvido pela EY-Parthenon – divisão global de estratégia e transações da EY – para a Cooperativa Regional de Cafeicultores em Guaxupé (Cooxupé), um verdadeiro gigante desse mercado. Fundada em 1932, a Cooxupé reúne cerca de 16 mil produtores – 95% deles pequenos agricultores – mais de 200 municípios nos estados de Minas Gerais e São Paulo. Em 2019, a cooperativa exportou 5,4 milhões de sacas para mais de 50 países e atingiu faturamento de R\$ 4,2 bilhões.

A consultoria da EY-Parthenon para a Cooxupé faz parte da **agenda de ampliação de soluções da firma para o setor do agronegócio** – um dos mais pujantes do Brasil –, que incluem ofertas direcionadas para atender necessidades específicas de diferentes subsetores. Nesse caso, o trabalho envolve um novo planejamento estratégico para a cooperativa e a implantação de sete agendas estratégicas e 99 projetos de melhoria até 2028.

Um dos projetos em curso visa facilitar a adesão a boas práticas socioambientais na produção do café, e a consequente conquista de uma certificação da produção. Há, ainda, projeto de segmentação dos cooperados para ampliar um atendimento mais

personalizado e também a transformação digital que abrange as atividades da cooperativa e o acesso a ferramentas tecnológicas que propiciam o aumento da produtividade do trabalho no campo.

Outro desafio endereçado pela consultoria da EY refere-se à governança. Além de criar indicadores de sucesso para cada um dos 99 projetos, foi instalado um escritório de transformação estratégica, que tem a função de assegurar e acompanhar a execução dos mesmos. Também existem projetos de comunicação e relacionamento entre a cooperativa e cooperados, visando aumentar a participação de todos na condução dos negócios e uma aproximação cada vez maior do cooperado e sua cooperativa.

O case da Cooxupé é um bom **exemplo da metodologia diferenciada da EY-Parthenon, que alia o planejamento estratégico tradicional – focado em projeções financeiras – a uma abordagem por cenários, que identifica as principais tendências do mercado e prepara a empresa para lidar com as incertezas do futuro**. Para isso, foram envolvidas equipes de sustentabilidade, transformação digital e *supply chain*, que estudaram a fundo o panorama da atividade cafeeira no mundo e propuseram uma mudança de paradigma para o cliente.

(1) Fonte: Conselho dos Exportadores de Café do Brasil/Cecafé.



## Ética e integridade

(GRI 102-11/102-16/102-17/102-30/205-2) / Combate à Corrupção (103-2/103-3) / Concorrência Desleal (103-2/103-3)

**No dia a dia da EY Brasil, a atuação é regida pelo Código de Conduta Global EY e pelo atendimento rígido às normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores.** Todos os profissionais da firma têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações reflitam os valores corporativos sempre que se depararem com uma questão ética.

Especificamente no tema anticorrupção, as principais referências são a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY Brasil adota como princípio fundamental a tolerância zero em relação às práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação.

Para assegurar que os casos de condutas irregulares sejam conhecidos e investigados, a firma dispõe de cinco diferentes mecanismos para que *stakeholders* façam considerações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.

Entre os canais disponibilizados está o *EY Ethics Hotline*, uma linha global exclusiva que proporciona aos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O funcionamento desse canal é ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português.

Em sua governança, a EY Brasil mantém, desde 2014, um Comitê de Ética e Conformidade, que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da firma. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo, e tem como função supervisionar a evolução da firma no assunto.

Externamente, a EY Brasil trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção.

A EY Global é signatária do Pacto Global da ONU desde 2009 e a EY Brasil integra a Rede Brasil do mesmo pacto desde 2016. Essa iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) visa engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

Todos os anos, a EY reporta suas ações e atualizações em sustentabilidade no COP, plataforma de reporte do Pacto Global. Em sua última submissão, a EY Brasil foi classificada como Advanced Level, categoria mais alta de maturidade em sustentabilidade da plataforma, que demonstra como está empenhada em cumprir o propósito de construir um mundo de negócios melhor.

A EY também atua no debate público sobre ética e integridade, sendo membro do *Partnering Against Corruption Initiative* (PACI), do *World Economic Forum*, e do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.

**Veja, nos cases a seguir, um exemplo da atuação da EY Brasil na promoção da ética e da integridade.**



## Case



### Desafio EY

Apoiar as empresas na gestão eficiente dos tributos



### Linha de Serviço

Impostos e Transações corporativas



### Solução encontrada

Desenvolvimento de sistema de automação de processos de compliance tributário com o uso de ferramentas Microsoft



### Temas materiais relacionados

Média materialidade

- ▶ Prestação de serviços com qualidade
- ▶ Responsabilidade digital
- ▶ Desenvolvimento do negócio e inovação



### Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável relacionados



# Tecnologia em nome da resolução de desafios tributários

Quando falamos em tributos, o assunto gera muitas controvérsias. Mas um aspecto é consenso: o trabalho para pagá-los gera um custo adicional altíssimo para empresas, seja em tempo, pessoas ou sistemas. Não à toa, a estrutura dedicada a essa atividade costuma ser grande demais em comparação a de outras rotinas comuns no meio empresarial.

Essa é uma realidade na maioria dos países, mas é ainda mais presente no Brasil. Cabe ao mundo dos negócios enfrentá-la com os recursos disponíveis, visando a maior eficiência e produtividade nessa área.

Em janeiro de 2020 foi lançado um projeto inovador e de escala global, concebido para apoiar as empresas nesse desafio – e, assim, tornar o mundo dos negócios melhor. A aliança entre EY e Microsoft desenvolveu uma solução tecnológica que torna o processo de compliance tributário mais rápido e menos custoso, com base na automação dos processos de planejamento, cálculo, pagamento e relatório dos tributos.

O desenvolvimento da ferramenta envolveu equipes de Brasil, EUA e Índia, profissionais da Microsoft e da EY especialistas em

consultoria tributária, automação de processos e programação. O desafio foi consolidar uma solução uniforme, mas com aplicabilidade em diferentes países – cada um com sua própria legislação tributária. Isso foi realizado com o desenvolvimento de tecnologia própria de *tax data analysis* e a adaptação das ferramentas Microsoft Dynamics e PowerBI Tax Dashboard, que permitem o acompanhamento da operação de maneira totalmente eletrônica e possibilita às pessoas dedicarem seu tempo à análise estratégica e gerencial.

**A própria Microsoft, que foi a primeira usuária da nova solução, se beneficiou ao terceirizar toda a atividade de compliance tributário para a EY, podendo manter o foco no que realmente interessa à companhia: gerar novas soluções para seus clientes.**

Apesar de a ponta tecnológica ser a mais visível, a implantação do serviço envolve uma consultoria prévia, na qual a EY coloca todo seu conhecimento. Primeiro, a EY identifica os processos internos do cliente que devem ser terceirizados e como eles podem ser aprimorados para serem mais eficientes. O último passo é construir a

camada de tecnologia, isto é, automatizar os processos para reduzir a intervenção humana.

Além de eficiência e produtividade, a automação dos processos tributários tem mais um benefício importante, que é o de oferecer mais uma camada de controle, evitando possíveis erros e desvios de conduta.

Ao fim de 2020, a EY Brasil processava, com o uso do novo sistema, 2 milhões de notas por mês. A previsão é que, dos cerca de 100 clientes que utilizam os serviços tributários da firma, **80% passem a adotar a solução da Microsoft ao longo dos próximos meses.**



## Case



### Desafio EY

Contribuir para a maior segurança cibernética e aumento da adequação das empresas brasileiras à LGPD



### Linha de Serviço

Todas



### Solução encontrada

Desenvolver ferramenta de diagnóstico LGPD e formar um centro avançado de segurança cibernética



### Temas materiais relacionados

Média materialidade

- Conformidade, gestão de risco e governança

Baixa materialidade

- Responsabilidade digital



### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



## Estão lançados os dados

Agora não tem mais para onde correr. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) entrou em vigência em setembro de 2020 e todas as empresas que coletam, armazenam e processam dados de pessoas físicas têm um prazo de 12 meses para se adequar às exigências. Findo esse prazo, em caso de descumprimento, os infratores podem ser multados em 2% do seu faturamento anual, podendo chegar a 50 milhões de reais.

A LGPD é uma iniciativa alinhada a algumas das principais leis internacionais de proteção de dados e visa normalizar o tratamento das informações que as pessoas fornecem ao consumirem um serviço digital, principalmente. A intenção é **dar aos consumidores o poder sobre seus dados**, evitando que os mesmos sejam usados para fins com os quais não concordam – desde fraudes a vendas de *mailings* para outras empresas.

Para ajudar seus clientes, e o mercado como um todo, a se adequar à LGPD, a EY Brasil desenvolveu, em parceria com a Associação Brasileira das Empresas de

Software (ABES), a ferramenta Diagnóstico LGPD. A intenção é objetiva: incentivar as empresas a fazer um levantamento sobre suas práticas nesse aspecto, ajudando-as a identificar as providências que precisam ser tomadas para a aderência integral à legislação.

A ferramenta consiste em um questionário de 61 perguntas, dividido em 10 sessões, sobre o tratamento de dados pessoais, incluindo aspectos como direitos dos titulares, transferência internacional dos dados, deveres do controlador e do operador, e incidentes entre outros. Ao participarem, as empresas ficam sabendo qual é o seu índice de compliance e têm acesso a um guia customizado com recomendações do que deve ser feito para que o índice aumente e, consequentemente, haja uma redução de risco e exposição.

Até 15 de outubro de 2020, mais de 2.050 empresas, de diversos segmentos, haviam respondido o questionário. E o Índice Nacional de Conformidade e Respeito à Proteção de Dados mostra

que **apenas 39% dos requisitos da LGPD eram atendidos por essas empresas**. Outros dados da ferramenta mostram que 28,7% das respondentes haviam sofrido incidente de violação nos dois anos anteriores. E que 74,9% delas realizam a coleta de dados sensíveis.

Sabendo da importância desse tema para a evolução do setor empresarial, a EY **tem promovido esforços constantes para apoiar seus clientes na jornada de adequação à LGPD e também, de forma mais ampla, a aprimorar a segurança cibernética de suas operações**. Alguns casos internacionais, envolvendo grandes empresas, mostram que os impactos para o negócio podem ser enormes.

Como parte desse trabalho, em novembro de 2019, a EY Brasil remodelou seu Cybersecurity Center em São Paulo e inaugurou um novo no Rio de Janeiro. A intenção foi torná-los hubs de excelência, integrando as equipes em um ambiente moderno e tecnológico, focado em proteger os clientes contra riscos cibernéticos.



## Diversidade e inclusão

(GRI 203-1/405-1) / Diversidade e Igualdade de Oportunidades (103-2/103-3)

O tema da diversidade e inclusão há muitos anos entrou na agenda de prioridades da EY Brasil. A firma entende que, primeiramente, tem o compromisso ético de apoiar a inclusão de minorias e o acesso a oportunidades iguais para todos.

Além disso, a **EY Brasil também considera essencial ter em sua equipe a maior diversidade possível**, pois assim compreenderá melhor o cenário em que está inserida e conseguirá responder com mais assertividade aos desafios de seus clientes, além dos seus próprios, no ambiente competitivo.

No ano fiscal 2020, esse tema se tornou ainda mais importante, pois com a pandemia, os grupos minoritários tendem a ser mais os afetados. Por isso,

foi realizada uma série de ações para assegurar que profissionais mulheres, LGBTI+, com deficiência e negros – assim como seus familiares – tenham as mesmas condições dos demais para enfrentar as adversidades desse período.

Paralelamente a isso, durante o ano fiscal houve outros avanços na agenda de diversidade e inclusão, sendo o principal deles a inclusão dos negros como mais uma dimensão desse trabalho (ver *case* na página 24). Outra conquista relevante foi a **criação de metas específicas para a inserção de cada um dos grupos na governança e nas equipes da EY Brasil até 2025**, o que visa assegurar que o trabalho em curso reverta em oportunidades concretas para esses grupos minoritários.

Por fim, vale destacar o programa de mentoria reversa, que promove encontros de profissionais de grupos minoritários com a alta liderança da EY Brasil. No ano fiscal 2020, o programa foi focado em gênero, com 25 mentorias reversas.

**Conheça, no *case* a seguir, uma história que ilustra o trabalho da EY Brasil nessa área.**



## Case



### Desafio EY

Tornar sua equipe de profissionais tão diversificada quanto a composição da população brasileira



### Linha de Serviço

Todas



### Solução encontrada

Tornar a inclusão de profissionais negros um dos pilares de atuação da área de diversidade e inclusão



### Temas materiais relacionados

Alta materialidade

- ▶ Diversidade e inclusão
- ▶ Atração, retenção e desenvolvimento de talentos



### Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



## Por um time ainda mais diversificado

Entre os principais fatos ocorridos em 2020, esteve a grande difusão do *Black Lives Matter*, movimento internacional de combate ao racismo surgido nos EUA em 2013 e que ganhou as redes sociais neste ano após casos ocorridos naquele país, envolvendo violência policial contra pessoas negras. De acordo com especialistas, a conectividade propiciada pela internet dá maior exposição a esse tipo de discriminação e está impulsionando a reação ao redor do mundo.

Alguns eventos emblemáticos no primeiro semestre de 2020, como o caso do americano George Floyd, foram o estopim para que uma série de demandas antigas da sociedade brasileira viessem à tona. Ficava clara a necessidade de discutir e agir a respeito do racismo estrutural no Brasil. Isto é, as estruturas da sociedade, desde o acesso a educação e saúde de qualidade até a inserção no mercado de trabalho, contêm diversas assimetrias entre "brancos" e "negros". Os primeiros têm mais facilidade para chegar à universidade e ascender socialmente. Os demais são maioria entre as vítimas de crimes violentos e ganham menos, na média.

Não à toa, o tema do racismo surgiu com força como uma demanda interna dos colaboradores da EY Brasil. No primeiro semestre de 2020, a firma incluiu negros

como um dos públicos prioritários na agenda de diversidade, se juntando a mulheres, pessoas LGBTQI+ e com deficiência. Agora, a EY Brasil possui um comitê específico para fomentar internamente a atração, retenção e promoção de profissionais negros, o **Black Professional Network** (BPN).

**Em seu primeiro ano de atividade, o BPN tem como foco a conscientização dos funcionários sobre o racismo institucional e a contratação de profissionais negros, com vistas à meta de, nos próximos três anos, eles ocuparem ao menos 10% do quadro societário da EY Brasil, além de 20% a 25% da camada de gestão e de 30% a 35% nas equipes.** Para isso, o novo comitê e a área de pessoas da firma buscam estabelecer parcerias externas com entidades que possam aumentar a conexão com profissionais negros.

A demanda de incluir o tema racial surgiu na Semana de Diversidade e Inclusão, eventual anual dedicado aos temas e que envolve todos os níveis da organização, dos trainees à alta liderança. No ano fiscal 2020, o evento foi 100% virtual, obteve a adesão de 3.700 pessoas e teve como tema central "pertencimento", sobre o qual dividiram suas experiências tanto pessoas de dentro da EY como convidados.

**Pertencimento foi escolhido como tema por representar o compromisso da EY em oferecer um ambiente de trabalho em que todos sejam valorizados, compreendidos e respeitados pelo que são e trazem para a nossa firma.**

Ao longo de uma semana, foram realizados painéis virtuais sobre os pilares de atuação da EY: pertencimento e estratégia de Diversidade e Inclusão, compromissos com a equidade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, prioridades e desafios para inclusão LGBTQI+ e equidade racial.

Cada dia da semana foi dedicado a um pilar: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e LGBTQI+.



# Iniciativas relacionadas à diversidade





# Diálogo e transparência

GRI 102-12/102-13

Para perseguir seu propósito de construir um mundo de negócios melhor, a **EY Brasil estabelece parcerias estratégicas e participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas importantes.**

Entre as causas apoiadas pela EY Brasil está o aprimoramento da governança corporativa no universo empresarial brasileiro. Esse tema, que consolida as boas práticas de processos decisórios, gestão de riscos e compliance, entre outros aspectos importantes para a sustentabilidade das empresas, é tratado em profundidade no Board Members, um programa da EY Brasil com clientes e não clientes (*ver detalhes no quadro ao lado*).

Outro exemplo a ser destacado é o Movimento Brasil Digital, iniciativa que a EY Brasil ajudou a criar e cujo propósito é acelerar o alinhamento do país à revolução digital – ao mesmo tempo em que cuida da inclusão da mão de obra no universo de trabalho do futuro.

A EY também é, há mais de três décadas, parceira global da Endeavor, fomentadora de empreendedorismo. No Brasil somos parceiros em diferentes iniciativas, como Scale-Up Summit e programas de voluntariado.

Por fim, a EY Brasil aderiu ao Programa Brasileiro GHG Protocol, uma publicação anual em que empresas voluntariamente apresentam informações sobre seu inventário de gases de efeito estufa.

**Veja, abaixo, as associações e fóruns dos quais a EY Brasil faz parte:**

- ▶ Associação Brasileira de Agronegócio (ABAG)
- ▶ Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (ABDIB)
- ▶ Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)
- ▶ Associação Brasileira de Private Equity & Venture Capital (ABVCAP)
- ▶ Associação Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA)
- ▶ Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica (ABRACONEE)
- ▶ Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA)
- ▶ Associação dos Usuários SAP (ASUG)
- ▶ Associação Nacional dos Executivos de Finanças (ANEFAC)
- ▶ Associação Brasileira de Recursos Humanos
- ▶ Câmara Americana de Comércio (Amcham)
- ▶ Câmara Americana de Comércio (Amcham) - Rio de Janeiro
- ▶ Câmara de Comércio Brasil-Holanda
- ▶ Câmara de Comércio França-Brasil
- ▶ Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha
- ▶ Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
- ▶ Câmara Portuguesa
- ▶ Comissão de Valores Mobiliários (CVM)
- ▶ Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- ▶ Conselho Regional de Administração (CRA)
- ▶ Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE
- ▶ Conselho Regional de Contabilidade (CRC)
- ▶ Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE ▶



## Diálogo e transparência

- ▶ Conselho Regional de Economia (CORECON)
- ▶ Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE
- ▶ Conselho Regional de Engenharia (CREA/SP)
- ▶ Estados - SP/DF/RS/RJ/PE/MG/CE
- ▶ Confederação Nacional das Seguradoras (CNSeg)
- ▶ Conselho de Pronunciamentos Contábeis (CPC)
- ▶ Experience Club
- ▶ Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)
- ▶ Fórum de Empresas e Direitos LGBT
- ▶ Fundação COGE
- ▶ Grupo Aliança
- ▶ Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Ceará
- ▶ Grupo de Líderes Empresariais (LIDE) - Pernambuco
- ▶ GRI Club (Setor de Real Estate e Infraestrutura)
- ▶ Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON)
- ▶ Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)
- ▶ Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (IBAPE)
- ▶ Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF)
- ▶ São Paulo / Campinas / Rio de Janeiro / Porto Alegre / Salvador / Curitiba
- ▶ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
- ▶ Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP)
- ▶ Money Report
- ▶ Movimento Brasil Digital
- ▶ Organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil)
- ▶ Pacto pelo Esporte
- ▶ Professional Women Network
- ▶ Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)
- ▶ Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
- ▶ Turnaround Management Association (TMA)
- ▶ Young Presidents Organization (YPO)



# Sobre o relatório

GRI 102-43/102-44

Este relatório foi planejado e elaborado para atender às normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e às premissas do *International Intergrated Reporting Council* (IIRC).

Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY Brasil, no ano fiscal 2018 foi elaborada nova matriz de materialidade para o relatório.

Nesse processo, conduzido por questionário eletrônico assinado pelo presidente da EY, convidamos *stakeholders* internos e externos (vide a relação no conteúdo 102-40) a indicar, dentre 12 temas determinados

previamente, quais eram os **cinco temas mais relevantes a serem abordados neste relatório**, considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo.

No que concerne ao público interno, contamos com a participação de 832 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios (134% maior do que a última matriz elaborada), representando 18,2% de nosso *headcount* naquele ano fiscal. Para a consulta externa, convidamos 110 *stakeholders* externos e obtivemos um retorno de 23%. A pesquisa será realizada novamente para o FY21.

O resultado desse processo foi a matriz de materialidade apresentada no capítulo "Apresentação" deste relatório (Página 3).

Foram consideradas ainda as diretrizes gerais do documento global para relatos de sustentabilidade da EY, que inclui as premissas do IIRC, para se definir e elaborar o conteúdo e estruturar seus capítulos.

A EY sempre procura se aprimorar na incorporação de aspectos que permitem o alinhamento do relatório com as principais tendências de comunicação de desempenho, tornando o conteúdo simples e, ao mesmo tempo, deixando sua relevância em maior evidência.

# Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2020 da EY

Aos Sócios Cotistas da EY  
São Paulo - SP

## Introdução

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2019 a 30 de junho de 2020, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguração Limitada sobre os procedimentos utilizados pela Administração para a obtenção e compilação dessas informações de sustentabilidade.

## Responsabilidades da Administração

A Administração da EY é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade

2020, seguindo os critérios e diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative Standards*). Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2020.

## Procedimentos aplicados

O trabalho de asseguração limitada foi realizado de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade para Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão NBC TO 3000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade. Essa norma exige o cumprimento dos padrões éticos, o planejamento e a realização do serviço para obtermos asseguração limitada de que nenhuma questão tenha chegado ao nosso conhecimento que nos

leve a acreditar que o Relatório Anual de Sustentabilidade 2020 não esteja adequado com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative Standards*), em todos os seus temas relevantes.

Em um serviço de asseguração limitada, os procedimentos de obtenção de evidências são mais limitados do que em um serviço de asseguração razoável; portanto, obtém-se um nível de asseguração menor do que seria obtido em um serviço de asseguração razoável. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor independente, incluindo a avaliação dos riscos do Relatório Anual de Sustentabilidade 2020 não cumprir significativamente com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative Standards*). ►



## Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2020 da EY

Dentro do escopo do nosso trabalho, realizamos os seguintes procedimentos, entre outros: (i) o planejamento dos trabalhos; (ii) a obtenção do entendimento dos controles internos; (iii) a constatação, com base em testes, das evidências que suportam os dados quantitativos e qualitativos; (iv) entrevistas com os gestores responsáveis pelas informações; e (v) confronto das informações de natureza financeira com os registros contábeis.

Dessa forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para permitir um nível de segurança limitada e, por conseguinte, não contemplam aqueles requeridos para emissão de um relatório de asseguração mais ampla, como conceituado na referida norma.

### Escopo e Limitações

Nosso trabalho teve como objetivo verificar se os dados incluídos no Relatório Anual de Sustentabilidade 2020, no que tange à obtenção de informações qualitativas, à medição e aos cálculos de informações quantitativas, se apresentam em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative*) Standards.

Considerando que esta revisão não representou um exame de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, não podemos expressar, e, portanto, não expressamos opinião sobre as informações incluídas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2020, nem sobre as informações contábeis incluídas por referência ou divulgadas neste relatório. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguração limitada sobre a política e as práticas de responsabilidade social, bem como o alcance de informações futuras como metas, expectativas, projeções e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

### Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2019 a 30 de junho de 2020, para que o mesmo esteja preparado em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (*Global Reporting Initiative*) Standards.



São Paulo, 18 de janeiro de 2021.

**Irko Auditores Independentes**

CRC nº 2SP020649

**Poliana de O. Hespanhol de Andrade**

Contador CRC-1SP258022/O-1

# Sumário de conteúdo da GRI

GRI 102-55





## EY BRASIL - RELATÓRIO ANUAL 2020

## SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI (102-55)

Para o GRI Content Index Service, os serviços da GRI indicaram que o índice de conteúdo da GRI está claramente apresentado e as referências para todas as divulgações incluídas estão alinhadas com os reportes apropriados no corpo do relatório. O serviço foi realizado na versão em português do relatório.



## GRI 101 Fundamentos 2016

## Conteúdos Gerais

## Perfil Organizacional

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-1 Nome da organização	-	EY Brasil	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	-	<a href="https://www.ey.com/pt_br/what-we-do">https://www.ey.com/pt_br/what-we-do</a>	-
	102-3 Localização da sede da organização	-	Matriz São Paulo/SP Edifício São Paulo Corporate Tower Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1909, Torre Norte, 6º ao 10º andar Itaim Bibi - CEP 04543-011 Tel.: +55 11 2573 3000	-
	102-4 Local de operações	-	<a href="http://www.ey.com/ourlocations">http://www.ey.com/ourlocations</a>	-
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	-	A sigla EY é uma referência à organização global de firmas-membro independentes da EY Global Limited (EYG, ou Global), uma sociedade de responsabilidade limitada do Reino Unido (RU) com sede em Londres. Como entidade central da organização, a EYG tem a função de promover a cooperação entre as firmas-membro independentes e garantir seu alinhamento às políticas, regulamentos e procedimentos globais. A EYG não presta serviços para clientes e não atua como holding central. Cada firma-membro é uma entidade jurídica distinta. A EY Brasil faz parte da estrutura como firma membro juridicamente independente.	-
	102-6 Mercados atendidos	-	Nossa estrutura de mercados é regional, aplicável então para Brasil, Argentina, Chile, Uruguai e Paraguai LAS - Latin America South  O modelo operacional regional de Go-to-Market segmenta o mercado em Market Segments setoriais e geográficos. No caso de LAS temos 4 Market Segment Setoriais: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consumer Products &amp; Retail (CPR)</li> <li>▪ Energy - considerando Mining&amp;Metals, Oil&amp;Gas and Power Utilities</li> <li>▪ Financial Services (FS): Bnking &amp; Capital Markets, Insurance, e Wealth Management</li> <li>▪ Technology, Media and Telecommunications (TMT)</li> </ul>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-6</b> Mercados atendidos (cont.)	-	<p>E 3 Market Segment Geográficos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Paraguay, Uruguay &amp; Argentina</li> <li>Chile</li> <li>Brasil</li> </ul> <p>Dentro do Market Segment Geográfico Brasil, temos os seguintes setores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Advanced Manufacturing and Mobility</li> <li>Government</li> <li>Health Sciences and Wellness</li> <li>Private Equity</li> <li>Real State</li> </ul>	-
	<b>102-7</b> Porte da organização	7, 73 à 82	A EY Brasil obteve receita bruta de R\$ 1.838.744,80 no FY20 (julho de 2019 a junho de 2020); tinha 5.762 empregados em 16 escritórios; atuou em 12.119 projetos e atendeu a 5.042 clientes. Adicionalmente, no FY20, foram assinados 27 contratos com a administração pública por meio de processos licitatórios. <a href="#">Planilha 102-7</a>	-
	<b>102-8</b> Informação sobre empregados e outros trabalhadores	7, 83 e 84	<a href="#">Planilha 102-8</a>	-
	<b>102-9</b> Cadeia de fornecedores	11	<p>O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas. As informações sobre a gestão de pessoas podem ser encontradas nos indicadores sociais específicos. Além disso, a EY compra materiais de escritórios, contrata serviços de transportes de pessoas, fornecedores de móveis e equipamentos para escritórios, equipamentos de TI, serviços de telefonia, serviços de limpeza e administração condominial. Ao longo do FY20 a EY contou com 1061 fornecedores ativos.</p> <p>A visão geral da cadeia de suprimentos na organização é ser reconhecida e considerada como um parceiro chave de negócios em todos os níveis da organização com a seguinte abordagem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolvendo relacionamentos mais profundos com todas as partes interessadas;</li> <li>Fornecendo conhecimento técnico e inovação nos temas abordados em colaboração com todos os envolvidos;</li> <li>Desafiando o status quo;</li> <li>Oferecendo processos e serviços de compras transparentes e que possam ser alavancados;</li> <li>Planejando e definindo estratégias alinhadas com os objetivos de negócios.</li> </ul> <p>Fornecemos opções estratégicas de compra de materiais e serviços com alto nível de qualidade e custo competitivo. Isso inclui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Serviços de Real Estate que melhoram o nosso ambiente e a qualidade de nossos colaboradores;</li> <li>Serviços de viagens, reuniões e eventos que apoiam a mobilidade de nossas equipes;</li> <li>Serviços de tecnologia chave para nossas operações internas e em nossos clientes; e</li> <li>Fornecimento de produtos e serviços especializados de compras e gerenciamento de contratos para serviços profissionais; Talent; Facilities e Marketing.</li> </ul>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-9</b> Cadeia de fornecedores (cont.)	-	Nossas ações e estratégias ajudam a consolidar todo o poder de compra da EY, resultando em economia de custos, criando economias de escala, que podem ser reaplicadas no próprio negócio, além de trabalhar com nossos clientes internos e fornecedores no gerenciamento dos riscos aplicáveis.	-
	<b>102-10</b> Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	-	Não houve mudanças significativas Com equipes local e regional de Compras, o gerenciamento dos fornecedores, principalmente os estratégicos, considera as estratégias de categorias alinhadas com os objetivos de negócios. Ainda se busca sinergia de negócios, tanto para o crescimento da EY quanto para os fornecedores, com contratos de longo prazo e consolidação de negócios.	-
	<b>102-11</b> Princípio ou abordagem da precaução	21	<p>Realizamos revisões internas em todas as nossas linhas de serviços e nos submetemos às revisões, normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores. Entre os procedimentos de inspeção estão revisões internas e externas de qualidade. Essas revisões atendem aos requisitos previstos em cada um dos programas e os resultados das revisões são utilizados para melhoria dos processos:</p> <p><b>1) Revisões internas de qualidade</b>  <b>Assurance Quality Review (AQR):</b> Revisão interna anual, conduzida por profissionais especializados da EY Global não vinculados com o país a ser inspecionado. O AQR avalia anualmente a estrutura e a eficácia operacional das políticas e dos procedimentos de controle de qualidade dos trabalhos de auditoria.  <b>Global Internal Audit (GIA) -</b> Processo conduzido por auditores da EY Global que atuam na terceira linha de defesa, verificando a adequação dos controles internos da organização. As inspeções do GIA objetivam fornecer avaliação independente, objetiva e aconselhamento para reforçar os controles e melhorar as operações das firmas membro da EY global.  <b>Personal Independence Compliance Testing (PICT):</b> Teste de conformidade pessoal de independência aplicado aos gerentes, gerentes seniores, diretores e sócios com o objetivo de avaliar a adequação, na perspectiva de independência profissional, dos relacionamentos financeiros do profissional, do cônjuge e de seus dependentes.  Realizado trimestralmente, inclui uma amostragem de profissionais, novos líderes, profissionais contratados recentemente e aqueles com registro de violação, de acordo com as regras de independência internas e regulatórias.  <b>Tax/TAS/Advisory Quality Review:</b> Profissionais especializados em revisão da EY Global verificam anualmente a independência e o escopo dos serviços e pré-aprovações, além de avaliar a existência de conflitos de interesse, de forma a preservar a independência profissional da firma.</p> <p><b>2) Revisões externas de qualidade</b>  <b>Peer Review:</b> A revisão externa de qualidade pelos pares é o processo de acompanhamento e controle de qualidade dos trabalhos realizados por auditores independentes. Seu objetivo é avaliar os procedimentos adotados pelo contador que atua como auditor independente e pela firma de auditoria para assegurar que os trabalhos desenvolvidos atendem às normas técnicas e profissionais do Conselho Federal de Contabilidade, do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e de órgãos reguladores.</p>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	102-11 Princípio ou abordagem da precaução (cont.)	21	<p><b>Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB):</b> Inspecciona as firmas responsáveis pela auditoria de empresas de capital aberto registradas nos Estados Unidos. Essa inspeção tem a finalidade de avaliar o cumprimento da Lei Sarbanes-Oxley, as regras da Securities and Exchange Commission, do próprio PCAOB e os padrões profissionais aplicáveis aos auditores independentes.</p> <p>Os treinamentos de independência, tanto Overview quanto o Update, são realizados online através da plataforma Success Factors e possuem uma parte teórica, além de testes e interações durante o curso. Ao final, o profissional deve realizar uma prova de teste dos conhecimentos adquiridos. No treinamento Overview não há score de aprovação, sendo que a prova é somente para verificação de assimilação de conhecimento. Já no treinamento Update, para ser aprovado, o profissional deve apresentar um aproveitamento de no mínimo 75%. Todos os profissionais requeridos recebem comunicação sobre os treinamentos. Eles recebem a mensagem automática emitida pela própria plataforma de realização do treinamento (Success Factors), bem como e-mails da equipe de Independência local, informando link, prazo e demais informações básicas sobre o curso. Ainda, durante o período do treinamento, recebem reminders periódicos sobre o prazo de finalização.</p>	-
	102-12 Iniciativas externas	4, 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rede Empresaria De Inclusão Social (REIS):</b> participação da EY como membro do grupo Diretor. O objetivo principal do grupo é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a Inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas;</li> <li>• <b>Organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil):</b> Desde 2015, em parceria com a Best Buddies apoiamos o Programa de Amizade, que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional EY. O objetivo é que juntos eles possam realizar atividades em datas e horários combinados, mas fora do horário de trabalho;</li> <li>• <b>Lei Brasileira de Inclusão:</b> Acessibilidade Digital: no ano de 2016 foi iniciada a implantação, conforme as recomendações da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 02 de janeiro de 2016), a acessibilidade digital através da parceria com Hand Talk (aplicativo de libras para sites) favorecendo que gradativamente a barreira da comunicação seja amenizada para as Pessoas com Deficiência Auditiva. Para as demais deficiências a parceria com a Katalise - aplicativo BrowseaIaud, permite que as Pessoas com Deficiência Visual, Física, Intelectual ou múltiplas, tenha acesso aos conteúdos da firma;</li> <li>• <b>Fórum de Empresas e Direitos LGBT:</b> A EY atende os requisitos legais do nosso país com a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional a união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero. É importante ampliar essa inclusão, por isso uma das iniciativas relevantes para cultura Inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT que tem os seguintes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus stakeholders;</li> <li>b) Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade;</li> <li>c) Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT.</li> </ul> </li> </ul>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	102-12 Iniciativas externas (cont.)	4, 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Professional Women Network:</b> programa liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades por meio de exemplos práticos motivacionais. Um Comitê de Sócias e Diretoras revisam constantemente o plano de ação do Programa com o intuito de atender às expectativas e à realidade das nossas profissionais. Desde 2018, o Women Network trouxe a ferramenta P.O.W.E.R. Up, um método para ajudar as mulheres a viver, liderar e inspirar autenticamente, para o Brasil. E desde 2019 vem promovendo sessões de mentorias reversas onde as mulheres conversam com sócios e diretores executivos da firma sobre os desafios que enfrentam;</li> <li>▪ <b>Grupo Aliança:</b> A EY participa do Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino, criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global. Quatro temas relevantes são investigados pelo Grupo Aliança para entender a equidade mais profundamente: Diferenças em Avaliações de Performance para Homens e Mulheres, Mulheres em Planos de Sucessão, Análise de Turnover e Salários; Women in Technology - WIT - em 2019 o programa foi implementado no Brasil. Liderado por sócias, diretoras e gerentes da área de tecnologia da firma com o intuito de encorajar mulheres e meninas a entrar, perseverar e avançar nas profissões de STEM (engenharia, ciências, matemática e tecnologia);</li> <li>▪ <b>Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):</b> Atualmente a EY Brasil encontra-se na etapa de definição de prioridades. Após realizar a etapa de entendimento do conceito e objetivos dos ODSs, considerou aspectos estratégicos globais e locais da companhia assim como temas materiais para o Brasil como nação, identificando quatro ODSs prioritários e relatando cases do ano fiscal 2019. A relação entre indicadores e ODS pode ser visualizada por indicador neste índice remissivo;</li> <li>▪ <b>Comunicação on Progressos (COP):</b> Todos os anos, a EY reporta suas ações e atualizações em sustentabilidade no COP, plataforma de reporte da UN Global Compact, que reforça nosso compromisso com o Pacto Global da ONU. Em nossa última submissão, a EY Brasil foi classificada como Advanced Level, categoria mais alta de maturidade em sustentabilidade da plataforma, que demonstra como estamos empenhados em cumprir nosso propósito de construir um mundo de negócios mais sustentável e socialmente inclusivo e responsável.</li> <li>▪ <b>Movimento Mulher 360:</b> Em 2019 a EY assinou os compromissos do grupo Movimento Mulher 360 como empresa membro associada junto com outras organizações. O objetivo do grupo é contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira em uma visão 360 graus, através do fomento, da sistematização e da difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais e do engajamento da comunidade empresarial brasileira e da sociedade em geral. Os principais valores são: compromisso com resultados, parcerias, respeito, confiança e integridade.</li> </ul>	—

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	102-12 Iniciativas externas (cont.)	4, 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Pride Connection Brasil:</b> Em 2019, a EY se uniu a várias empresas assinando os compromissos do Pride Connection Brasil. Dessa forma, a EY passou a contribuir com essa rede de empresas que busca promover espaços de trabalho mais inclusivos, diversos e seguros para a comunidade LGBTI+ e tem como objetivo também, gerar laços entre às empresas e os talentos que compõe o grupo. O movimento teve início no México, em 2014 e hoje tem forte atuação em várias regiões do Brasil e América do Sul trabalhando de forma integrada em gerar compromisso das empresas e integração numa rede de colaboração para apoiar a população LGBTI+ no mercado de trabalho.</li> <li>▪ <b>Out &amp; Equal Brasil:</b> Desde 2018 a EY faz parte das conferências do Out &amp; Equal no Brasil. O Out &amp; Equal é a principal organização que trabalha exclusivamente com a igualdade LGBTI+ no local de trabalho. Por meio de programas mundiais, parcerias Fortune 500 e várias conferências, como a conferência anual Workplace Summit, também ajudam as pessoas da comunidade LGBTI+ a prosperem na pauta da empregabilidade, além de fortalecer e reconhecer a rede de organizações que criam uma cultura de pertencimento para todos.</li> </ul>	-
	102-13 Participação em associações	27, 85 à 88	<p>Apoiamos associações que promovem o debate público. Graças à nossa escala e ao nosso alcance global, as conexões que fazemos também nos permitem desempenhar um papel importante na convocação e participação em discussões de problemas que são fundamentais para a organização como um todo.</p> <p>Localmente, fazemos parte do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e somos membros ativos de outras entidades de diferentes países, com o objetivo de elevar os padrões da governança corporativa mundialmente.</p> <p>Também apoiamos de forma ativa, por meio de nossos sócios e profissionais, entidades ligadas à profissão que visam à melhoria do ambiente de negócios e da qualidade dos serviços prestados. Destacamos no anexo desse conteúdo a relação completa da participação da EY Brasil em associações, câmaras e organismos nacionais e internacionais por meio de seus profissionais. <a href="#">Planilha 102-13</a></p>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

Estratégia				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	5	Entrevista com o presidente da EY Brasil	-
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	5	Entrevista com o presidente da EY Brasil	-
Ética e Integridade				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	21	<p><b>a. Cultura e valores</b> Uma cultura diferenciada começa com pessoas especiais. Nós não prestamos serviços excepcionais aos nossos clientes com simples apresentações em PowerPoint, nem criamos relacionamentos de confiança preenchendo checklists. Somos excepcionais porque trabalhamos em equipe. Permeando tudo isso, estão os nossos valores, influenciando a maneira como trabalhamos uns com os outros, a maneira como servimos nossos clientes e a maneira como nos envolvemos com nossas comunidades. Nossos valores definem quem somos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas que demonstram integridade, respeito e espírito de equipe;</li> <li>• Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar;</li> <li>• Pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa.</li> </ul> <p><b>b. Para conhecer nosso código de conduta e princípios internos, consulte:</b> <a href="https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/generic/ey_code_of_conduct_v1.pdf">"https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/generic/ey_code_of_conduct_v1.pdf"</a></p> <p><b>c. Demais informações no conteúdo 102-25.</b></p>	16
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	21	<p>A EY no Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que <i>stakeholders</i> façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EY Ethics Hotline (<a href="http://www.eyethics.com">www.eyethics.com</a>)</b> - A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos Profissionais, clientes e pessoas externas à Organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar através de atendentes ou virtualmente, por meio do preenchimento de formulário com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal. O site da EY também possui link de acesso ao EY Ethics Hotline através da página do Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil (<a href="https://www.ey.com/pt_br/comitedeetica">https://www.ey.com/pt_br/comitedeetica</a>)</li> </ul>	16

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Ética e Integridade (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-17</b> Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética (cont.)	<b>21</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Nossos Líderes</b> - Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciante, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</li> <li>▪ <b>Talent Team (Recursos Humanos)</b> - Os Profissionais de Talent Team poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciante, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</li> <li>▪ <b>Departamento Jurídico EY</b> - Os Profissionais do Departamento Jurídico poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciante, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</li> <li>▪ <b>E-mail do Comitê de Ética e Conformidade (comite.etica-conformidade@br.ey.com)</b> - Através deste e-mail a equipe de conformidade ética recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal. Caberá à equipe de conformidade ética analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciante, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</li> </ul> <p>A possibilidade de uso destes canais de denúncias é permanentemente reiterada em nossos treinamentos sobre ética e conformidade. Da mesma forma, nossas minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias através do EY Ethics Hotline.</p>	16

### Governança

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
	<b>102-18</b> Estrutura de Governança	<b>89, 117</b>	<a href="#">Planilha 102-18</a>	
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016	<b>102-19</b> Delegação de autoridade	-	A EY Brasil faz parte de uma organização de firmas-membro independentes e altamente integradas, que lhe permite oferecer um serviço de qualidade excepcional. Sendo assim, as decisões tomadas a nível global chegam ao conhecimento do CEO, dos líderes das linhas de serviço e do COO. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para profissionais em postos hierárquicos abaixo do seu: equipes de gestão das linhas de serviços e departamentos da área de CBS de acordo com as funções a serem desenvolvidas.	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-20</b> Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais.	-	O Comitê de Sustentabilidade segue inativo e bem como ocorreu nos últimos anos, todos os projetos passaram pela aprovação do Comitê Executivo, o qual tem, entre seus membros, o CEO da organização, a sócia líder de Talent, responsável pela área de Sustentabilidade Corporativa, e outros sócios.	
	<b>102-21</b> Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais.	-	Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros do Comitê Executivo e do Conselho Consultivo, sendo possível contatá-los pessoalmente, por telefone ou através dos e-mails corporativos. Além disso, temos o programa de Counseling Family que visa estreitar este relacionamento. As Counseling Families são estruturas organizadas em todas as linhas de serviços e áreas administrativas, com grupos que variam de 15 a 35 pessoas, e que permitem o compartilhamento de informações estratégicas da empresa com os profissionais de diferentes níveis hierárquicos. As reuniões periódicas promovem uma discussão aberta sobre diversos temas e dá aos nossos colaboradores a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações. Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.	16
	<b>102-22</b> Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	-	Nossa estrutura no Brasil não é de administração unitária. O Comitê Executivo é composto por 15 sócios – dos quais estão os líderes de cada linha de serviço e outros representantes das áreas de negócios. Sendo assim, o Comitê Executivo não conta com participantes independentes. O presidente é responsável por nomear e destituir membros do Comitê Executivo, o que torna o tempo de mandato indefinido. Posterior à seleção dos membros, o presidente comunica a decisão ao Conselho Consultivo de Sócios e à Assembleia de Sócios. As competências foram mencionadas nos conteúdos 102-18 e 102-19.	5, 16
	<b>102-23</b> Presidente	-	O presidente da empresa se vincula às decisões exaradas pela assembleia de sócios, o mais alto órgão de governança da empresa, onde todos os sócios têm direito a 1 voto. O presidente da empresa também é um membro do Comitê Executivo. O conselho consultivo de sócios é formado por uma votação submetida a todos os sócios, que elegem 3 dentre eles, para compor este conselho, cuja função é monitorar e fiscalizar a gestão da firma.	16
	<b>102-24</b> Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	-	Comprometidos com a diversidade de gênero, temos feito esforços para aumentar o número de mulheres na alta liderança. Em Outubro de 2019 o time de liderança regional assumiu o compromisso de alcançar 30% de mulheres como diretoras executivas e sócias até 2020. Os membros do Comitê – do qual quatro mulheres fazem parte – têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios. Além disso, como explicitamente exigido pela Política de Independência, avaliamos as questões relacionadas à Independência de novos sócios antes da formalização do convite. Todo processo de sucesso de funções de liderança conta com indicadores de: gênero, tempo de sociedade, se são pessoas formadas na empresa ou contratadas diretamente. O objetivo é trabalhar a inclusão em todas as fases do processo e desenvolver o pool de líderes. Para informações adicionais, a resposta dada nos conteúdos 102-18 e 102-22 devem ser consideradas.	5, 16

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-25</b> Conflitos de interesse	–	<p>Em relação a clientes e projetos, nossa Política de Aceitação e Continuidade de Clientes e Projetos estabelece princípios para determinar a aceitação ou não de um novo cliente, de um novo compromisso ou de continuar o relacionamento com um cliente existente. Esses princípios são fundamentais para a manutenção da qualidade e da independência, para gerenciar o risco e para cumprir os requisitos normativos. Os objetivos da política são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecer um processo rigoroso de avaliação de risco e de tomada de decisões para aceitar ou continuar com o cliente ou compromissos;</li> <li>• Cumprir os requisitos de independência aplicáveis;</li> <li>• Identificar e resolver apropriadamente quaisquer conflitos de interesses;</li> <li>• Identificar e recusar clientes que representem um risco excessivo;</li> <li>• Solicitar consulta com os profissionais designados para identificar procedimentos adicionais de gerenciamento de risco para fatores específicos de alto risco;</li> <li>• Cumprir os requisitos legais, normativos e profissionais.</li> </ul> <p>Nossa Política Global de Conflito de interesses prevê que ao conduzirmos qualquer parte dos seus negócios, a EY rejeita conflitos de interesses e qualquer outra atividade que possa ameaçar nossa objetividade, integridade, confidencialidade de informações e reputação da EY. Todos os profissionais EY devem seguir os passos previstos na referida política antes de aceitar qualquer cliente ou relacionamento de negócios ou comercial que possa criar um potencial conflito de interesses como os descritos abaixo:</p> <p><b>Conflitos transacionais</b> - que podem ocorrer em trabalhos junto a clientes que envolvam a compra e venda de negócios, e o relacionamento da EY com as partes envolvidas;</p> <p><b>Conflitos de relacionamentos</b> - com clientes em que a EY tenha relacionamento com duas ou mais partes com interesses contrários; relacionamentos de negócios da EY com contrapartes ou seus competidores;</p> <p><b>Conflitos de defesa</b> - potenciais conflitos com clientes, decorrentes de disputas judiciais ou extrajudiciais da EY com contrapartes;</p> <p><b>Conflitos pessoais</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos pessoais ou interesses financeiros de Profissionais EY com contrapartes;</p> <p><b>Situações de competição</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos da EY com partes que estão em competição recíproca.</p> <p>São considerados em relação aos <i>stakeholders</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação cruzada em outros órgãos de administração (participação em outros conselhos, acumulação de cargos de diretoria e conselhos, etc.);</li> <li>• Participação acionária relevante cruzada com fornecedores e outros <i>stakeholders</i>;</li> <li>• Existência de acionista majoritário e/ou acordo de acionistas;</li> <li>• Divulgação de informações sobre partes relacionadas.</li> </ul>	16



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-26</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia.	-	<p>A EY Global lançou no ano fiscal 2014 a Visão 2020, que define o nosso propósito, ambição, estratégia e posicionamento para a construção de um mundo de negócios melhor. A versão integral desta nova estratégia foi traduzida pela nossa equipe da alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que essas mudanças só reforçaram os nossos valores, que são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas que demonstram integridade, respeito e espírito de equipe;</li> <li>• Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar;</li> <li>• Pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa.</li> </ul>	-
	<b>102-27</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	<p>A EY possui um cronograma anual de comunicações internas voltadas a questões ambientais e sociais que visa a atualização e engajamento de todos os seus colaboradores - incluindo o mais alto nível de governança nestes temas.</p> <p>A EY também promove uma série de atividades durante o ano, através de sua plataforma de voluntariado (EY Ripples) e tem um dia anual, o Connect Day, e os sócios participam ativamente das atividades.</p> <p>No segundo trimestre de 2020 a empresa realizou uma série de trabalhos pro bono focados na pandemia. Com o lançamento da nova plataforma de responsabilidade corporativa global (EY Ripples), foi criado um novo Fórum de Governança do EY Ripples nas Américas, que é responsável por direcionar e impulsionar a implementação da plataforma através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisão das atividades de responsabilidade corporativa das Américas;</li> <li>• Revisão de riscos e mitigações associadas às iniciativas;</li> <li>• Monitoramento dos impactos destas iniciativas do EY Ripples na região das Américas;</li> <li>• Identificação de decisões que exigem ratificação para as áreas operacionais</li> </ul>	-
	<b>102-28</b> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	<p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema LEAD, uma ferramenta de avaliação que nos ajuda a vincular o desempenho às prioridades de negócios. O sistema é unificado em todo o mundo, tendo como base a estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e feedbacks.</p> <p>Para este ano, as metas dos sócios se mantiveram alinhadas no mundo todo. Os profissionais têm nove metas, sendo três delas quantitativas (vendas, margem e receita), e seis qualitativas (excelente atendimento ao cliente, gestão de risco eficiente e de qualidade, comprometimento de nossos profissionais, teaming, Pull-through e Liderança Transformativa). Importante destacar que, em relação às metas quantitativas, os Auditores só têm duas (margem e receita) - excluem-se aqui metas de vendas. O plano de ação, alinhado globalmente e com foco no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais, também foi mantido para o FY20.</p>	-
	<b>102-29</b> Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	-	<p>Conforme mencionado no conteúdo 102-18, é papel do Comitê Executivo fazer a análise do mercado, prevendo os possíveis impactos para auxiliar na tomada de decisão.</p> <p>Consulte o conteúdo 102-21.</p>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-30</b> Eficácia dos processos de gestão de risco	<b>21</b>	O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar uma gestão de risco e um sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seu propósito. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo.	–
	<b>102-31</b> Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	–	O Comitê Executivo realiza reuniões formais bimensais, durante as quais um ou mais temas indicados são discutidos – ver resposta ao conteúdo 102-22. Questões urgentes são tratadas em reuniões extraordinárias, que podem ocorrer presencialmente ou por teleconferência.	–
	<b>102-32</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	–	O Relatório de Sustentabilidade da EY Brasil é analisado e aprovado pelo CEO da organização. Além disso, são envolvidos na validação do material alguns membros do Comitê Executivo e do Comitê de Ética e Conformidade.	–
	<b>102-33</b> Comunicação de preocupações cruciais	–	As preocupações críticas podem ser informadas de maneira formal e informal. O primeiro inclui reuniões do Comitê Executivo, reuniões periódicas do Presidente com os demais sócios, e reuniões realizadas pelos líderes das Linhas de Serviços com seus times. A EY conta ainda com o Regional Partner's Fórum (RPF), que desempenha um papel fundamental por representar um importante papel consultivo e exprimir a verdadeira diversidade da EY. De maneira informal, temos as comunicações simples e objetivas incorporadas em nossa cultura organizacional, o que facilita que uma preocupação crítica seja comunicada de maneira efetiva a alta liderança. Logicamente, isso não é um processo fixo e passa por todos os tipos de interações, como reuniões, chamadas, e-mails etc., e muitas vezes uma combinação destes.	–
	<b>102-34</b> Natureza e número total de preocupações cruciais	–	Não é realizado um controle formal do número de preocupações críticas comunicadas ao Comitê Executivo, uma vez que essas preocupações podem variar muito, e são impactadas pelo senso de urgência para tomada de decisão e, também, pela necessidade de priorizar um determinado tema. No entanto, podemos citar algumas das preocupações mais significativas como, por exemplo: implementação da Visão 2020, estratégia, e gestão de pessoas.	–



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	102-35 Políticas de remuneração	-	<p>Baseado no sistema de remuneração para sócios de LAS (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios:</p> <p><b>1)</b> Contribuição de cada sócio baseada no histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua;</p> <p><b>2)</b> Senioridade;</p> <p><b>3)</b> Performance do ano (LEAD) definida com base nas metas mencionadas no conteúdo 102-28.</p> <p>Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para LAS.</p> <p>Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida.</p> <p>Para determinar a contribuição do sócio e, conseqüentemente, sua remuneração, são levados em consideração cinco critérios: <b>Pessoas</b> (considera também liderança de pessoas), <b>Qualidade</b> (considera também complexidade do ambiente), <b>Liderança de mercado e crescimento</b> (inclui liderança de mercado ou contas, desenvolvimento de negócios, iniciativas estratégicas), <b>Excelência operacional</b>, e também, se o sócio demonstra <b>potencial</b>. Esses critérios estão atrelados ao desempenho obtido nas metas estabelecidas - ver conteúdo 102-28, que cobre questões econômicas, sociais e ambientais.</p>	-
	102-36 Processo para determinação da remuneração	-	<p>A determinação da remuneração dos sócios é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. Os sócios líderes das linhas de serviço do Brasil, os sócios líderes das linhas de serviço de LAS e o presidente trabalham juntos para definir o nível de contribuição de cada sócio com base no que é esperado de cada um dentro das faixas de contribuição atribuídas ao seu nível e ao seu país. São também revistos o nível de senioridade e a performance do sócio com base no sistema LEAD. As recomendações de remuneração são revistas pela equipe local responsável pelo processo e adicionalmente revistas pelos líderes. Uma vez finalizado o processo, os sócios são notificados sobre a decisão. Esse processo é igual para todos os sócios e diretores.</p>	-
	102-37 Envolvimento dos stakeholders na remuneração	-	<p>Existe a definição formal de um processo de apelação caso o sócio não concorde com a remuneração recebida ou se sinta insatisfeito. O sócio pode apelar dentro de três semanas a contar da notificação recebida sobre sua remuneração. A apelação deve ser por escrito, endereçada ao presidente do Brasil e ao líder das linhas de serviço de LAS, que, juntos, vão tomar conta do processo e considerar os argumentos apresentados. A apelação será enviada ao presidente da região de LAS, o qual discutirá com o Comitê Executivo de LAS e levará em consideração as recomendações recebidas antes de tomar uma decisão. O presidente da operação no Brasil fica responsável por comunicar ao sócio o resultado da apelação. Após ser notificado da decisão final, o sócio poderá ainda solicitar uma segunda apelação para o presidente da região de LAS dentro de três semanas a contar da notificação da primeira apelação, para que o presidente possa consultar o vice-presidente da linha de serviço de Américas ou o COO de Américas, o que for mais apropriado, sobre o fundamento da apelação. A decisão desse processo de consulta será a final. Caso o processo de apelação resulte em um aumento da remuneração, o sócio receberá a quantia retroativa à data de comunicação de sua nova remuneração. Vale ressaltar que, conforme apresentado no indicador 102-35, a remuneração é variável e está diretamente atrelada ao cumprimento de metas, as quais são definidas no início de cada ano fiscal junto aos sócios.</p>	16

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Governança (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	102-38 Proporção da remuneração total anual	-	A proporção entre a remuneração total anual do profissional mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os empregados é de: <b>7,5 ou 750%</b> . Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de bonificações. Estão incluídos no cálculo apenas os contratos CLT. Não fazem parte do equípe de tradução, secretárias e profissionais com jornada de trabalho reduzida.	-
	102-39 Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento percentual da remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização, excluída reposição inflacionária, foi de + 5,1%</li> <li>Aumento percentual médio da remuneração anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago), excluída reposição inflacionária, foi de: + 3,7 %</li> </ul> <p>Estão incluídos no cálculo apenas os contratos CLT. Não fazem parte do cálculo sócios, diretores, equípe de tradução, secretárias e profissionais com jornada de trabalho reduzida.</p>	-

### Engajamento de Stakeholders

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016	102-40 Lista de grupo de stakeholders	3, 29	<p>Os stakeholders da organização são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboradores EY;</li> <li>Clientes;</li> <li>Empreendedores</li> <li>Fornecedores;</li> <li>Bolsa de Valores</li> <li>Associações</li> <li>Órgãos reguladores;</li> <li>Instituições do terceiro setor;</li> </ul>	-
	102-41 Acordos de negociação coletiva	-	100% dos funcionários CLT estão abrangidos por convenção ou acordo coletivo.	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Engajamento de Stakeholders (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-42</b> Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	-	Nos pautamos na estratégia da Visão 2020 para definição dos <i>stakeholders</i> prioritários: "nossas pessoas, clientes e comunidades". Adicionalmente, realizamos discussões internas incluindo diferentes departamentos da firma e sócios/diretores para definir quais públicos de interesse efetivamente deveriam ser consultados. Ao final, validamos com a alta liderança.	-
	<b>102-43</b> Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	29	<p>Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY, no FY18 foi elaborada nova matriz de materialidade para o relatório. Optamos pela aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY. O comunicado convidando para participar da pesquisa foi enviado via e-mail em nome do presidente da EY para os <i>stakeholders</i> internos e externos (vide a relação no indicador 102-40). No âmbito da pesquisa, listamos os 12 temas determinados previamente por nós e solicitamos que o respondente escolhesse 5 dos quais julgasse mais relevante considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo. No que concerne ao público interno, contamos com a participação de 832 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios (134% maior do que a última matriz elaborada), representando 18,2% de nosso headcount. Para a consulta externa, convidamos 110 <i>stakeholders</i> externos e obtivemos um retorno de 23%. A pesquisa será realizada novamente para o FY21.</p> <p>Paralelamente, temos também o programa de relacionamento com o cliente - Assessment of Service Quality (ASQ), que é um excelente meio para conseguirmos captar as percepções dos nossos cliente sobre os serviços prestados pela EY, se realmente estamos entregando um excepcional quality service. As informações coletadas orientam a estruturação e a execução de planos de ação específicos e colaboram para a melhoria contínua da qualidade dos serviços e profissionais. Como um programa contínuo, o ASQ estabelece objetivos anuais, com resultados mensurados ao final de cada período.</p> <p>Importante ressaltar que todas as informações são confidenciais e utilizadas para proporcionar feedback transparente ao time de atendimento. Os resultados consolidados são utilizados em treinamento de equipes, colaborando com o alto desempenho dos nossos profissionais e também visando atender às necessidades dos clientes.</p> <p>No FY20, do total de 146 contas e 232 clientes, tivemos um percentual de 43% de entrevistas pessoais atingidas.</p>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Engajamento de Stakeholders (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-44</b> Principais preocupações e tópicos levantados	29	<p>Na etapa de levantamento de temas para engajamento dos <i>stakeholders</i> mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY, e também de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta e materialidade da EY global. Ao final desta etapa identificamos um universo de 263 temas os quais agrupamos em macro temas. O resultado deste trabalho originou os 12 temas materiais para a EY.</p> <p>Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> Análise de relação com os objetivos da empresa (Visão 2020);</li> <li><b>b)</b> Análise de relação com regulamentações aplicáveis a EY;</li> <li><b>c)</b> Análise dos temas em relação a percepção dos <i>stakeholders</i> (resultado da pesquisa online);</li> <li><b>d)</b> Análise de relação com organismos internacionais e pactos / princípios;</li> <li><b>e)</b> Análise de probabilidade e impacto,</li> </ul> <p>Os resultados foram consolidados, submetidos à validação da Alta Direção da EY e por fim tiveram seus resultados divulgados para as partes interessadas Internas e externas. A pesquisa será realizada novamente para o FY21.</p>	-

### Prática de Relato

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 102:</b> Conteúdos Gerais 2016	<b>102-45</b> Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	-	<p>As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ernst &amp; Young Serviços Tributários S.S.;</li> <li>▪ Ernst &amp; Young Auditores Independentes S.S.;</li> <li>▪ Ernst &amp; Young Assessoria Empresarial Ltda.;</li> <li>▪ Ernst &amp; Young Serviços Tributários SP Ltda.;</li> <li>▪ Ernst &amp; Young Serviços Atuariais S.S.;</li> <li>▪ Ernst &amp; Young Institute (EYI).</li> </ul>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Prática de Relato (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-46</b> Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	-	<p>Para o relatório FY20, optamos por manter a matriz de materialidade redefinida no FY18, tendo em vista que sua redefinição e ocorrerá para o FY21. No momento dessa elaboração foram cinco etapas consecutivas:</p> <p>I. Levantamento de temas: Nesta etapa mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY. Também identificamos temas provenientes de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta, e diretrizes da EY global para relatórios de sustentabilidade e materialidade. Identificamos um universo de 263 temas, os quais foram agrupados em macro temas, originando os 12 temas materiais para a EY (vide a relação de temas no conteúdo 102-47).</p> <p>II. Consulta com <i>Stakeholders</i>: Aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY às partes interessadas pré-definidas pela EY (vide detalhamento nos conteúdos 102-40, 102-42 e 102-43).</p> <p>III. Input na ferramenta EY para priorização dos temas: Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera as seguintes análises de relação: (i) objetivos da empresa (Visão 2020); (ii) regulamentações aplicáveis à EY; (iii) percepção dos <i>stakeholders</i> (resultado da pesquisa online); (iv) organismos internacionais e pactos / princípios; e (v) Probabilidade e impacto (curto, médio e longo prazo);</p> <p>IV. Resultado final da Matriz de Materialidade EY FY18: Resultados submetidos à validação da alta liderança da EY e posterior divulgação as partes interessadas internas e externas;</p> <p>V. Definição de Indicadores e conteúdo.</p>	-
	<b>102-47</b> Lista de tópicos materiais	3	<p><b>Temas materiais:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 - Conformidade, Gestão de Risco e Governança.</li> <li>2 - Desempenho econômico.</li> <li>3 - Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas.</li> <li>4 - Atração, desenvolvimento e retenção de talentos.</li> <li>5 - Desenvolvimento do negócio e Inovação.</li> <li>6 - Prestação de serviços com qualidade.</li> <li>7 - Responsabilidade Digital.</li> <li>8 - Diálogo e Transparência.</li> <li>9 - Diversidade e Inclusão.</li> <li>10 - Ética e Integridade.</li> <li>11 - Engajamento com a comunidade.</li> <li>12 - Direitos Humanos.</li> </ul>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Prática de Relato (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 102: Conteúdos Gerais 2016 (cont.)	<b>102-48</b> Reformulações de informações	-	Indicador 201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído: Os valores do FY19 foram redistribuídos de acordo com a nova estrutura das linhas de serviço do FY20 para efeitos de comparação.	-
	<b>102-49</b> Alterações no relato	-	Não houve alterações no relato.	-
	<b>102-50</b> Período coberto pelo relatório	3	Ano Fiscal 2020 (01/07/2019 a 30/06/2020)	-
	<b>102-51</b> Data do relatório mais recente	-	2019	-
	<b>102-52</b> Ciclo de emissão de relatórios	-	Anual.	-
			Contato da área de sustentabilidade	
			<b>Cristiane Amaral</b> Sócia-Líder de Talent para LAS (11) 2573-3160 cristiane.amaral@br.ey.com	
	<b>102-53</b> Contato para perguntas sobre o relatório	117	<b>Leonardo Dutra</b> Diretor Executivo da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (11) 2573-3661 leonardo.dutra@br.ey.com	-
			Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: ey.sustentavel@br.ey.com	
	<b>102-54</b> Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	3	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial	-
	<b>102-55</b> Sumário de Conteúdo GRI	33		-
	<b>102-56</b> Verificação externa	-	Este relatório de sustentabilidade foi revisto internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Irko Auditores Independentes, que faz a verificação externa desde o ano fiscal 2012. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida. Além da equipe de Sustentabilidade Corporativa, estão envolvidos no processo de verificação externa um diretor da área técnica de sustentabilidade e uma sócia-líder de talentos e, quando necessário, o presidente para garantir a veracidade de todas as informações fornecidas.	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

Desempenho Econômico				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	Nossas metas financeiras são ambiciosas para tirar o melhor das nossas pessoas. Do ponto de vista do mercado brasileiro, o cenário econômico, político e social moldaram situações difíceis, mas que agora começam a retornar sua forma original. Percebemos novos comportamentos das empresas em relação à ética e à transparência diante de tudo o que aconteceu, mas o ambiente empresarial ainda está muito voltado à redução de custos e à preservação de caixa, embora alguns projetos de crescimento comecem a acontecer. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	<b>7, 92</b>	<a href="#">Planilha 201-1</a>	5, 8
	<b>201-3</b> Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	<b>92</b>	O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social. Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além desta, a EY Brasil também efetua mensalmente um depósito mensal na conta individual de cada profissional, conforme a faixa salarial. Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O resgate do valor aplicado, durante a fase de poupança dos recursos, pode ser realizado a qualquer momento. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho. Avaliamos que a contrapartida aos serviços prestados pelos profissionais não se restringe apenas à remuneração direta e ao pacote de benefícios. <a href="#">Planilha 201-3</a>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

Presença no Mercado				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91	A EY tem um Guia de Remuneração com princípios básicos:	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Externamente competitiva:</b> nosso objetivo é oferecer um pacote de remuneração total competitiva para posições comparáveis dentro do mercado de atuação da EY.</li> <li>▪ <b>Internamente equiparável:</b> a base salarial reflete o grau de responsabilidade de cada profissional dentro de sua posição, além de sua experiência, desempenho, formação e habilidades.</li> <li>▪ <b>Remuneração pelo desempenho:</b> nossa firma é comprometida em avaliar e reconhecer o desempenho por meio de um modelo de remuneração que distingue os diferentes níveis de contribuição e recompensa ao alto desempenho (rating).</li> <li>▪ <b>Financeiramente responsável:</b> a empresa estabelece diretrizes orçamentárias de remuneração que são apropriadas para o nosso negócio.</li> </ul>	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	-	<a href="#">Planilha 103-1</a>	
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	93	<a href="#">Planilha 202-1</a>	5, 8



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Impactos Econômicos Indiretos

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91	Apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Em termos práticos, esse direcionamento define alguns focos de atuação bem específicos, que apresentam enorme potencial de transformação social e geração de negócios. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	-		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	-		
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	24, 93 à 95	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EY RIPPLES - A nova plataforma de responsabilidade social global da EY reúne diversos tipos de oportunidades de voluntariado no mundo todo. No Brasil, que foi um dos primeiros 26 países a lançar a plataforma no FY19, tivemos 7 programas oferecidos na cidade de São Paulo, e o objetivo é fazer o roll out da plataforma para os demais escritórios do Brasil e outros países de LAS no FY20.</li> <li>• PARCERIA COM A ENDEAVOR - Fomentadora global de empreendedorismo, no Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como Scale-Up Summit e programas de voluntariado. O Instituto Empreender Endeavor é uma organização que identifica e viabiliza a continuidade sustentada dos negócios de empreendedores de alto potencial de crescimento. Ao colocar em contato os empreendedores selecionados com uma lista de cerca dos 400 maiores e mais experientes empresários do país onde a meritocracia, a obsessão por resultados e por crescimento domina fortemente - a Endeavor cria exemplos inspiradores de sucesso e contribui para o desenvolvimento sustentável do país.</li> <li>• EMPREENDEDOR DO ANO - Nosso compromisso com empresas empreendedoras em economias emergentes e desenvolvidas nos coloca em contato com uma incrível força criativa. Com o programa Empreendedor do Ano e outras iniciativas locais e globais, temos conseguido melhorar as condições de atuação de uma rede crescente de pessoas empenhadas em inovar e gerar riqueza e desenvolvimento. O objetivo é estreitar os relacionamentos para que possamos nos manter próximos dessas empresas, conhecê-las melhor e avaliar quando e como podemos ajudá-las em seus desafios.</li> </ul>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Impactos Econômicos Indiretos (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 203:</b> Impactos Econômicos Indiretos 2016 (cont.)	<b>203-1</b> Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços (cont.)	<b>93 a 95</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EY CONNECT DAY - Em outubro de 2018, nossos voluntários participaram do nosso dia anual de serviço voluntário na região de Américas, que conectou nossos profissionais por meio de atividades que causem um impacto positivo nas comunidades locais. No FY19 tivemos a participação de 12 escritórios, 402 voluntários, 1505 horas, 924 pessoas beneficiadas e 15 instituições.</li> <li>• ESPAÇO MÃETAMORFOSE - Desde maio de 2019 a EY promove workshops mensais sobre empreendedorismo feminino junto ao projeto. Os encontros promovem a troca de experiência e de conteúdo, através da condução de palestras e imersões, que buscam o desenvolvimento intelectual do time de empreendedoras, possibilitando maiores oportunidades e impulsionando o crescimento das envolvidas. Atualmente, o grupo já conta com mais de 90 integrantes - e durante o FY19 realizamos 2 dos 6 encontros - criando uma rede de apoio e conexão, impulsionando os negócios e posicionando a EY localmente como uma empresa que abraça e apoia a causa do empreendedorismo/empoderamento feminino.</li> <li>• EY INSTITUTE - Foi criado para desenvolver as atividades sociais da EY. Seu principal objetivo é promover a inclusão social e a diversidade, investindo na educação para melhorar a empregabilidade de pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Apoiado na expertise alcançada pela nossa universidade corporativa e alinhado com as demais ações de responsabilidade corporativa desenvolvidas pela EY, o EY Institute contribui para que os seus beneficiários conquistem um espaço digno na sociedade, por meio da sua atuação profissional. Estão contemplados nas informações da tabela no anexo deste indicador dados do EY Institute, projetos incentivados de BMC, doação de ativos, programas de voluntariado, ações pro bono, dentre outros. O EY Institute promoveu quatro programas durante o FY20, conforme descrição abaixo:</li> <li>• O Realize é um programa oferecido gratuitamente pelo EY Institute para familiares de profissionais da EY que estão disponíveis no mercado de trabalho e tem por objetivo desenvolver competências que auxiliem de forma prática os estudantes no resgate do desenvolvimento pessoal e profissional. O curso permite que os estudantes, interessados em expandir possibilidades de atuação, explorem o conceito de empreendedorismo e aperfeiçoem habilidades comportamentais necessárias para o avanço de suas carreiras. No FY20 52 estudantes concluíram o programa.</li> <li>• O curso de Práticas Profissionais e Corporativas é voltado para pessoas com deficiência (PCD) e tem por objetivo desenvolver competências pessoais e profissionais dos estudantes, qualificá-los em conteúdos fundamentais para o ambiente corporativo, a fim de potencializar as chances de conseguirem uma oportunidade de trabalho. No FY20, 31 estudantes concluíram o programa.</li> </ul>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Impactos Econômicos Indiretos (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 203:</b> Impactos Econômicos Indiretos 2016 (cont.)	<b>203-1</b> Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços (cont.)	<b>93 à 95</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O programa CrescerEY é voltado para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social, atendidos pelo projeto socioeducativo da Fundação ABCD Nossa Casa. O programa, que tem a duração de 3 meses, é composto por aulas de lógica e comunicação, utilizando metodologias gameficadas e tem por objetivo auxiliar os estudantes no desenvolvimento pessoal e profissional de forma lúdica. No FY20, 52 estudantes concluíram o programa.</li> <li>• O programa Transformação Profissional tem por objetivo possibilitar o planejamento para transição de carreira pós-esporte de atletas paralímpicos, através de sessões individuais de coaching de carreira com profissionais voluntários do EYI. No FY20 11 paratletas concluíram o programa.</li> </ul> <p>Foram dedicadas 440 horas de trabalho voluntário que possibilitaram a melhoria qualitativa do processo de ensino-aprendizagem e desenvolvimento de carreira dos beneficiados pelo EYI.</p> <p>Abaixo seguem alguns destaques:            Doações financeiras para a ABCD Nossa Casa: R\$ 309.999,96            Pro bono: foram 12 instituições beneficiadas            Incentivos fiscais via Lei Rouanet: foram 4 projetos beneficiados com o investimento.</p> <p><a href="#">Planilha 203-1</a></p>	–

### Combate à Corrupção

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	<p>A EY trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas à promoção da transparência no mundo dos negócios e ao combate à corrupção. Somos signatários do Pacto Global da ONU desde 2009. Fazemos parte do Comitê Brasileiro do Pacto Global da ONU e do World Economic Forum, sendo membro do Partnering Against Corruption Initiative (PACI); e também somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos - Formação e Desenvolvimento da Gestão Socialmente Responsável, Patri Relações Governamentais &amp; Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC).</p>	–

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Combate à Corrupção (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016 (cont.)	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite (cont.)	<b>90 e 91</b>	<p>A EY foi certificada em 2017, 2018, 2019 e 2020 na Due Diligence Anticorrupção promovida pela TRACE International, Organização sem fins lucrativos que reconhece empresas éticas com responsabilidade social e econômica em todo o mundo. O órgão certificador trabalha de acordo com as normas anticorrupção vigentes, incluindo o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).</p> <p>A EY também foi reconhecida no Programa Empresa Pró-Ética 2018-2019, pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, como empresa que adota voluntariamente medidas de integridade relacionadas à prevenção e ao combate à corrupção.</p> <p>A EY Brasil adota como princípio fundamental a tolerância zero em relação às práticas ilícitas, tais como o suborno e pagamentos por facilitação. Adotamos duas regras anticorrupção que se complementam: a Política Antissuborno Global e a Política Antissuborno da EY Brasil. A EY está comprometida, ainda, em adotar ações adequadas nos casos de identificação de corrupção, incluindo a denúncia ao departamento governamental competente, à agência reguladora ou à autoridade policial, além da tomada de ação disciplinar interna em relação aos profissionais envolvidos e rescisão de contratos com terceiros.</p> <p>Todos os profissionais da firma têm a responsabilidade de agir de forma que nossas ações reflitam nossos valores sempre que nos depararmos com uma questão ética.</p> <p>Todos confirmamos anualmente nossa ciência e concordância com o Código de Conduta Global EY.</p> <p>Na EY mantemos registros transparentes e completos de todas as transações financeiras efetuadas, exigimos que nossas equipes sigam os controles, as práticas e os procedimentos internos, além de normas e regulamentações aplicáveis à divulgação de informações contábeis e financeiras.</p> <p>Para reforçar nossa política anticorrupção e minimizar os riscos de ocorrência de desvios de conduta, desde 2014 a EY Brasil mantém um Comitê de Ética e Conformidade que se reporta diretamente ao Comitê Executivo e ao Chief Executive Officer (CEO) da firma. Esse comitê é composto por quatro membros efetivos, com mandato de três anos, nomeados pelo CEO e referendados pelo Comitê Executivo.</p>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	<b>21</b>	Em casos de suspeitas de práticas ilícitas, a EY Brasil oferece os seguintes canais de denúncias: contato direto com as lideranças; Talent Team; Departamento Jurídico; Comitê de Ética e Conformidade; e Canal EY/Ethics Hotline. As informações recebidas são objeto de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.	
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	<b>21</b>	<a href="#">Planilha 103-1</a>	



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Combate à Corrupção (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	<b>205-1</b> Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	-	100% das nossas unidades de negócios estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Com relação ao nosso relacionamento com terceiros, estes estão também 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Os riscos mais significativos identificados estão vinculados aos nossos clientes que estão sendo investigados por órgãos oficiais. As propostas de serviços para estes clientes são analisadas e estão sujeitas ao não seguimento. Nossa minuta contratual padrão contém cláusula anticorrupção.	16
	<b>205-2</b> Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	21, 96	<a href="#">Planilha 205-2</a>	16
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	-	No período em questão não foram registrados casos de corrupção.	16

### Concorrência Desleal

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91		
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	21	Vide "GRI 205 - Combate à Corrupção" e "GRI 419 - Conformidade Socioeconômica"	-
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	21	<a href="#">Planilha 103-1</a>	
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	<b>206-1</b> Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-	Durante o FY20, a EY não foi ré em ações judiciais por concorrência desleal ou monopólio.	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

Energia				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	Realizamos a gestão da informação de todas as nossas unidades. Nosso maior consumo de energia é referente as atividades dos prédios administrativos e consumo de combustível para deslocamento de funcionários e funcionamento de geradores. Possuímos uma série de medidas para redução do consumo de energia de nossa organização. O escritório principal, localizado no prédio São Paulo Corporate Towers (SPCT) que é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, contribui significativamente para nossa redução do consumo.	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
			<a href="#">Planilha 103-1</a>	
	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	<b>96</b>	<a href="#">Planilha 302-1</a>	8, 12
	<b>302-2</b> Consumo de energia fora da organização	<b>97</b>	<a href="#">Planilha 302-2</a>	8, 12
<b>GRI 302:</b> Energia 2016			Mesmo com a diminuição do consumo de energia durante o período da pandemia da COVID-19, por não haver utilização dos escritórios, não é observado, na comparação com o período anterior, esse impacto. Isso ocorre, pois, nos primeiros quatro meses do FY19, o condomínio do escritório JK não realizou a leitura de consumo do medidor do Data Center, o que diminuiu consideravelmente o valor de consumo apresentado durante esse período.	
	<b>302-4</b> Redução do consumo de energia	-	<p>Para o ciclo atual foi acrescido o valor estimado do consumo de energia elétrica de 100% dos funcionários utilizando notebook em regime home office, com a seguinte premissa adotada: número de funcionários x consumo de energia de um notebook x 8 horas de trabalho diário x número de dias úteis da pandemia dentro do FY20.</p> <p>O São Paulo Corporate Towers é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, cujas características incluem, entre outras: redução do consumo de energia e água, uso racional de recursos naturais não renováveis, integração de equipes de projetos e obra em busca das melhores soluções para o edifício; aumento da qualidade real do ambiente construído, melhorando a saúde e a produtividade dos futuros usuários. O SPCT tem a pré-certificação LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) Platinum 3.0 Core and Shell e possui garantias de estratégias sustentáveis. <a href="http://www.saopaulocorporatetowers.com.br/sustentabilidade/leed.html">http://www.saopaulocorporatetowers.com.br/sustentabilidade/leed.html</a>. Além disso, a EY obteve a certificação LEED® CI Platinum, voltada especificamente para os interiores de nosso escritório. O incentivo ao trabalho remoto também teve impacto, reduzindo o número de horas em que os colaboradores trabalham diretamente nas dependências da EY.</p>	8, 12



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

Emissões				
GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91	<p>O mapeamento dos impactos gerados pelos serviços prestados pela EY bem como pelo transporte de nossos profissionais é realizado e atualizado no início do ciclo de elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), elaborado de acordo com as diretrizes do GHG Protocol. O trabalho também adotou a metodologia própria para consolidar dados. Um conjunto de fontes de emissões diretas e indiretas (relacionadas ao nosso controle operacional) está incluído no escopo da pesquisa, que reuniu e analisou as seguintes informações:</p> <p><b>Escopo 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem)</li> <li>Emissões estacionárias (geradores próprios)</li> </ul> <p><b>Escopo 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Energia elétrica consumida nos prédios administrativos</li> </ul> <p><b>Escopo 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (vale-combustível, frete e malote)</li> <li>Resíduos Sólidos</li> <li>Efluentes</li> <li>Viagem de negócios (deslocamento aéreo e táxi)</li> </ul> <p>Como a EY não tem sua própria frota de veículos, utilizamos como base de cálculo para a pegada de carbono o reembolso a profissionais que utilizam seus próprios veículos, com base na quilometragem. Através de comunicações e e-mails, também procuramos conscientizar nossos funcionários sobre esse problema e informá-los sobre como podem contribuir para minimizar o impacto. Além disso, a EY possui equipamentos de videoconferência em seus escritórios no Brasil e vem implementando novas tecnologias e ferramentas tecnológicas para o uso de seus funcionários anualmente. Com isso, estamos otimizando viagens e transporte.</p> <p>O transporte de nossas equipes e o uso intensivo de recursos tecnológicos para prestação de nossos serviços, também afetam o consumo de energia tanto quando avaliamos internamente (nosso controle operacional) quanto fora da organização, ou seja, reembolso de despesas com reembolso de táxi, frete de motocicleta e voucher de combustível.</p>	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	-	Atualmente temos a meta global de redução de emissões GEE, de 12%, porém aqui no Brasil ainda não possuímos metas locais de redução do consumo de energia (combustíveis e energia elétrica) e redução de emissões de GEE.	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	-	<a href="#">Planilha 103-1</a>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Emissões (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 305: Emissões 2016	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	98	<a href="#">Planilha 305-1</a>	12
	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	98	<a href="#">Planilha 305-2</a>	12
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	99	<a href="#">Planilha 305-3</a>	12

## Emprego

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91	A atração e desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020 e um dos temas materiais para a EY. As equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo. Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização. Trabalhamos para que nossos profissionais tenham uma remuneração altamente competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho e condições relevantes de negócios. A firma oferece para todos os nossos profissionais um robusto pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
GRI 401: Emprego 2016	<b>401-1</b> Novas contratações e rotatividade de empregados	8, 100 à 102	<a href="#">Planilha 401-1</a>	-
	<b>401-2</b> Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	103 à 105	A gestão do pacote de benefícios oferecidos para todos os profissionais EY é compartilhada entre <i>Talent Team</i> e <i>Compliance</i> , ambos atuam para que os benefícios sejam competitivos no mercado em que atuamos para a retenção dos profissionais EY. Todos os benefícios possuem política específica de concessão e elegibilidade disponíveis no manual de RH. <a href="#">Planilha 401-2</a>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Emprego (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 401:</b> Emprego 2016 (cont.)	<b>401-3</b> Licença maternidade/paternidade	<b>106</b>	<p>Além de conceder seis meses de licença - maternidade, a EY entende que o retorno ao trabalho é um momento difícil para todas as mães e que requer muita flexibilidade para conciliar o novo momento de vida pessoal e profissional, pensando nisso a funcionária pode optar por algumas possibilidades de flexibilidade que a empresa oferece. Sendo elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ JORNADA REDUZIDA: significa trabalhar menos do que a carga de trabalho integral. Portanto, a pessoa trabalha alguns dias ou algumas vezes por semana;</li> <li>▪ HOME OFFICE: é realizar o trabalho de um outro local que não o escritório, geralmente de casa, seja parcial ou completamente. As pessoas podem cumprir a carga de trabalho integral, trabalhar uma jornada reduzida ou com horários flexíveis;</li> <li>▪ SEMANA DE TRABALHO COMPRIMIDA: consiste em uma semana de trabalho reduzida a menos de cinco dias. As pessoas que solicitam uma semana comprimida de trabalho são aquelas comprometidas com o cumprimento da programação da carga de trabalho integral (não há qualquer redução do trabalho efetivo), que é compactada de modo a ser cumprida em um período inferior a cinco dias.</li> <li>▪ PROGRAMA EY PARA GESTANTE: Oferece orientação desde o momento em que a mulher informa a empresa sobre a gravidez até seu retorno após a licença-maternidade. Fazemos um acompanhamento para que a profissional retome suas atividades profissionais da melhor maneira. Ela ainda pode optar pela nossa política de flexibilidade ou acordo de trabalho flexível, que lhe possibilita ter mais tempo para ficar com seu bebê e prolongar a amamentação. Por meio de coaching, ela recebe orientação sobre benefícios e possibilidades que a empresa oferece para que concilie suas atividades profissionais em equilíbrio com sua vida pessoal. Acreditamos na prática do aleitamento materno. Por isso, adotamos também a licença maternidade estendida de 6 meses para todas as nossas profissionais. O programa conta também com um Guia a fim de reforçar os benefícios do programa com funcionários e líderes. <a href="#">Planilha 401-3</a></li> </ul>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Saúde e Segurança do Trabalho

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	Os instrumentos básicos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) dos diferentes programas (PCMSO, PPRA, Avaliação Ergonômica) são ferramentas de planejamento que fornecem subsídios para a elaboração de planos de ação e a desejada melhoria contínua dos processos e das condições de trabalho, visando a alcançar o bem-estar dos profissionais. Ações voltadas à melhoria da organização e dos postos de trabalho constituem fatores importantes da gestão, para minimizar riscos ocupacionais e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável. Na EY, ainda não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Contudo, para os profissionais que realizam suas atividades em locais sujeitos à exposição de riscos ocupacionais significativos previstos no cliente, atuamos pontualmente com o treinamento da NR5, a fim de capacitar um profissional designado para representação da CIPA no local e então garantir a saúde e a segurança dos profissionais que estão no projeto. Adicionalmente, promovemos outros treinamentos preventivos de saúde e segurança ocupacional, quando necessário. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		-
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		-
<b>GRI 403:</b> Saúde e Segurança do Trabalho 2018	<b>403-1</b> Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	-	O sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança foi implementado através do sistema Ilitera, tendo como base as normas regulamentadoras da Portaria 3214/78, aplicáveis ao ramo de atividade da firma. Para a gestão das empresas contratadas também se estendem os requisitos obrigatórios da referida portaria.	-
	<b>403-2</b> Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	-	Todos os PPRAs e PCMSOs foram revisados e atualizados no FY19 no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho a fim de garantir o cumprimento das normas vigentes. As avaliações in-loco ocorrem anualmente a fim de assegurar a qualidade dos dados e, a partir daí, aprimorar as análises e procedimentos de saúde e segurança ocupacional, promovendo prevenção de doenças e acidentes de trabalho.	-
	<b>403-3</b> Serviços de saúde do trabalho	-	No FY 20, foi mantido o serviço de Saúde Corporativa abrangendo programas de qualidade de vida e saúde mental, gestão de medicina ocupacional com acompanhamento de afastados, readaptação profissional e absenteísmo, assistência médica interna e suporte para casos complexos com intermediação do médico interno. As ações preventivas e de promoção à saúde estão alinhadas com a alta liderança da empresa como uma das prioridades da governança.	-
	<b>403-4</b> Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	-	No FY20, contamos com a participação de 173 brigadistas, entre profissionais EY e voluntários das empresas terceirizadas, adotando maior interação com o sistema de gestão de saúde e segurança. Em nosso quadro de funcionários contamos com os profissionais que compõem o SESMT (médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho) e que reestruturaram as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, incluindo a CIPA. Todos os profissionais de acordo com a NR4 foram contratados, além de termos um ambulatório instalado no escritório de São Paulo.	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Saúde e Segurança do Trabalho (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 403:</b> Saúde e Segurança do Trabalho 2018 (cont.)	<b>403-5</b> Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	-	Foram mantidos os processos de gestão de saúde e segurança, treinamentos para os brigadistas, representantes da CIPA, ordens de serviços, análises de riscos e ergonomia no escritório.	-
	<b>403-6</b> Promoção da saúde do trabalhador. Foram realizadas 34 sessões de mindfulness para os colaboradores da EY entre março/20 e junho/20.	8	A equipe médica interna presta suporte para os trabalhadores com avaliações, indicações de especialistas, orientações, intermediações com o plano de saúde a fim de facilitar/agilizar os tratamentos requisitados. Realizamos diversas campanhas de saúde com foco na prevenção das principais patologias mórbitas (como cardiovasculares e câncer), além de programas específicos para gestantes e promoção da saúde mental.	-
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	-	Realizamos ações preventivas e programas específicos de prevenção e promoção da saúde (como ergonomia e saúde mental, por exemplo). Contamos ainda com uma equipe de brigadistas treinados, para mitigar possíveis efeitos negativos.	-
	<b>403-8</b> Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	-	Todos os funcionários são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Para não-funcionários, trabalhamos em conjunto com a equipe de Facilities no controle de documentos da contratada (por exemplo, PPRA, PCMSO, ASO do terceiro). Bem como, outros documentos relacionados aos processos de cada atividade.	-
	<b>403-9</b> Acidentes de trabalho	107 à 110	A taxa total de absenteísmo foi de 0,004%, sendo 0,002% entre as mulheres e 0,006% entre os homens. Não houve óbitos durante o FY20. <a href="#">Planilha 403-9</a>	-

## Capacitação e Educação

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	90 e 91	O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de treinamentos e outras ações de desenvolvimento, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os programas de capacitação são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro, Recife e Curitiba e atendem os profissionais de todo o Brasil. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária é acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. A concessão dos benefícios educacionais segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. O processo de gestão de desempenho segue as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) participam do programa de avaliação de desempenho, carreira e desenvolvimento, chamado LEAD. E o sistema utilizado é o SuccessFactors (SAP). <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Capacitação e Educação (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	<b>404-1</b> Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<b>7, 111</b>	<p>A EY contabilizou mais de 550 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 96 horas de treinamento por funcionário.</p> <p>O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Criada em 2007, a EYU é a primeira universidade do segmento de auditoria e consultoria em negócios do Brasil. Sua principal missão é formar e desenvolver talentos aptos ao exercício de suas atividades profissionais, gestão e continuidade dos negócios, por meio de um processo de aprendizado contínuo e aplicado. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. Exceto para profissionais de Assurance que devem cumprir 90%. <a href="#">Planilha 404-1</a></p>	-
	<b>404-2</b> Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	<b>8, 112</b>	<p>A EYU conta com uma Política Educacional que prevê a concessão de bolsas, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício.</p> <p>Durante o FY20 foram concedidas 1.118 Badges para os colaboradores da EY Brasil, um aumento de 86% em relação ao FY19. Adicionalmente, foram registrados 2.022 colaboradores utilizando o programa Go Fluent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>EDUCAÇÃO EM LIBRAS:</b> Com duração de três anos, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva. Desenvolvido e aplicado por especialistas em educação pelo sistema Libras, o projeto é inteiramente custeado pela EYU. Durante esse período, os estudantes assistem a um total de 500 horas de aula. Além do estudo de idiomas, também oferecemos experiências culturais, imersão em ambientes profissionais, trabalhos em grupo e outras atividades multidisciplinares.</li> </ul>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Capacitação e Educação (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 404:</b> Capacitação e Educação 2016 (cont.)	<b>404-2</b> Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira (cont.)	<b>8, 112</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EY Connect - Iniciativa Alumni - Acreditando no potencial de cada profissional e na continuidade de seu legado, a EY Brasil criou o programa EY Connect. Este programa tem como objetivo apoiar os profissionais em todos os momentos de suas carreiras, seja dentro ou fora da EY. Fortalecendo o relacionamento entre as pessoas que trabalham e trabalharam na EY, por meio de uma das maiores e mais poderosas redes de relacionamento - a rede EY Alumni. Esta rede conta com mais de 1 milhão de alumni interagindo globalmente. Em um portal exclusivo, também disponível para os profissionais no Brasil. A EY acredita que promover a aproximação, o compartilhamento de experiências e conhecimento entre seus antigos e atuais talentos é uma maneira de inspirar a equipe e também criar novas oportunidades de estreitar o network. Em diversos casos, essa troca de ideias ajuda nas resoluções de problemas do cotidiano e ambos os lados saem ganhando. Os participantes desta rede global, por meio do Portal Alumni, podem conferir notícias, informações institucionais, oportunidades de emprego, artigos e relatórios das linhas de serviços/setores, divulgar vagas das empresas que trabalham atualmente, além de contatar ex-colegas de empresa.</li> <li>• Sharepoint EY Connect: Desenvolvido em 2017 para que nossos profissionais EY possam saber mais em relação às ações que estão sendo feitas voltadas para nossos alumni e para atuais profissionais EY que queiram participar também.</li> <li>• Portal Alumni: Desenvolvido para um público mais seleto de alumni com o objetivo de mantê-los ainda mais conectados com a firma através de news, compartilhamento de oportunidades de trabalho e acesso à conteúdo exclusivo de materiais e informações das nossas linhas de serviço e relatórios dos diversos setores em que atuamos. Fechamos o FY 20 com 1,014 profissionais registrados sendo, 741 alumni e 273 atuais profissionais EY.</li> <li>• Grupo EY Connect Alumni no LinkedIn: 3,063 participantes a nível Brasil. 100+ postagens e publicações com temas de interesse da rede para interação e informação.</li> <li>• Alumni Virtual Sessions + Dicas de carreira: 2 edições: Jul/19 com 47 participantes (10 alumni e 37 profissionais EY) e Agosto/19 com 38 participantes (8 alumni e 30 profissionais EY)</li> <li>• Parceria EY Connect Alumni e EY Institute: Parceria para ter nossos alumni conectados com a firma através de atividades de voluntariado voltados para o desenvolvimento de jovens e adultos em cursos de capacitação de curta duração. FY 20 contou com 6 voluntário alumni.</li> <li>• Newsletters: Enviamos 5 newsletters para um público atual de Alumni com alcance de 3,045 pessoas cadastradas em nosso mailing list;</li> </ul>	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Capacitação e Educação (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 404: Capacitação e Educação 2016 (cont.)	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira (cont.)	8, 112	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banco de CVs: Criado com o objetivo de apoiar nossos alumni em seu próximo passo de carreira, contamos hoje com 604 CVs registrados em nossa base e durante o ano fiscal FY20 pudemos indicar/recomendar 49 profissionais para clientes e parceiros.</li> <li>Guia de Transição de Carreira e Guia de Independência para sócios em processo de se aposentar: Guias de orientação desenvolvidos como um suporte adicional àqueles que tanto contribuíram para a firma e com nossos profissionais ao longo de sua carreira.</li> <li>Almoço Anual de Sócios Aposentados: Presença de 26 ex-sócios + 5 líderes atuais numa confraternização muito especial, um encontro entre amigos.</li> </ul> <p><a href="#">Planilha 404-2</a></p>	-
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	113	<p>Todos os profissionais participam do processo de gestão de performance e desenvolvimento chamado LEAD. Este processo é global seguindo as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. O sistema utilizado é igual para todos os profissionais da EY e é anual. Nosso programa tem o objetivo de verificar a performance das pessoas, bem como direcionar conversas efetivas sobre carreira e planejar o desenvolvimento individual.</p> <p>COLABORADORES ATÉ O NÍVEL DE GERENTE SÊNIOR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cada colaborador possui 1 conselheiro</li> <li>Cada colaborador deve definir no mínimo 2 atividades no SuccessFactors</li> <li>Por ciclo, cada profissional pode solicitar até 10 feedbacks</li> <li>Em cada ciclo são realizadas Reuniões de Counseling Families* e de Connect Group**</li> <li>No final do ciclo 3 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress)</li> </ul> <p>SÓCIOS E DIRETORES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Os Goals são estabelecidos no ciclo 1 e o sistema possui campos já pré-definidos de acordo com a classificação do profissional (Áreas de Responsabilidades, o Comportamento de Ação de Goals e campos para comentários complementares)</li> <li>O plano de Goals é preparado pelo Sócio/Diretor e validado por um sócio-revisor que denominados de Lead Reviewer, que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira.</li> <li>No final do ciclo 3 é realizado a avaliação final e a definição da categoria individual, podendo ser (Strategic Impact, Differentiating, Progressing ou Need to Progress).</li> </ul>	5, 8



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Capacitação e Educação (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 404:</b> Capacitação e Educação 2016 (cont.)	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira (cont.)	<b>113</b>	<p><b>Informação Complementar</b></p> <p>*Reunião de Família ou Counseling Family é um fórum através do qual, os membros da família se reúnem para compartilhar informações e abordar tópicos relacionados ao trabalho (ex.: atualizações do negócio, estratégias globais, linhas de serviços e etc), além de fornecer um forte suporte para tópicos de performance, desenvolvimento e carreira. Sua finalidade é melhorar a comunicação, a conexão e o desenvolvimento de carreira de toda a equipe.</p> <p>**Reunião de Connect Group faz parte do LEAD, fornecendo suporte aos Conselheiros em seu papel de aconselhamento. Cada grupo de Counselor Connect, conta com aproximadamente 10 Conselheiros, tendo como líder um sócio ou diretor. Além disso, o conselheiro tem acesso a uma plataforma com conteúdos (vídeos, atividades e materiais de referência) que visam contribuir em seu desenvolvimento. <a href="#">Planilha 404-3</a></p>	5, 8

## Diversidade e Igualdade de Oportunidades

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas: para todos os nossos profissionais, por isso valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas para que equipes heterogêneas tragam opiniões diversas de acordo com suas referências pessoais e culturais, agregando modos de pensar, estilos de trabalho, gêneros, etnias, nacionalidades, religiões, estado civil, sexo, orientação sexual, entre outras. Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e valorizadas, não apenas atrai e retém os melhores profissionais, mas também nos ajuda a obter melhores respostas para nossos clientes e para nossa organização. Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas:	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	<b>24</b>	<b>Acessibilidade Digital</b> - Através de parceria com a Hand Talk, a EY promove a acessibilidade digital para Pessoas com Deficiência Auditiva. <b>Best Buddies Brasil</b> - Desde 2015, a EY apóia a organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil). EY Able - Programa que busca construir uma cultura de inclusão e in-centiva o desenvolvimento dos profissionais com deficiências (PcDs).	-
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	<b>24</b>	<b>Flexibilidade</b> - O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios. <b>Gerações</b> - A EY tem um mix geracional nos escritórios e atualmente no Brasil há 5 tipos de diferentes gerações que trabalham simultaneamente nos projetos.	-

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Diversidade e Igualdade de Oportunidades (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
GRI 103: Forma de Gestão 2016 (cont.)	(cont.)		<p><b>Grupo Aliança para o Empoderamento feminino</b> - A EY participa do Grupo, criado em 2011 pela ONU Mulheres.</p> <p><b>Leadership Matters</b> - O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança Inclusiva que impactam o desempenho nos negócios.</p> <p><b>LGBTI+</b> - Uma das iniciativas relevantes para cultura Inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI, em 2016. A EY também é uma das empresas apoiadoras da campanha Livres &amp; Iguais (Free &amp; Equal) da Organização das Nações Unidas (ONU).</p> <p><b>Mulheres do Brasil</b> - Iniciativa que conta com mulheres de diferentes segmentos, dentre elas profissionais da EY, que se reúnem mensalmente para discutir e propor ações relacionadas à educação, empreendedorismo, cota para mulheres e projetos sociais.</p> <p><b>Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)</b> - A EY participa como membro do grupo Diretor da REIS com objetivo principal de reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão de Pessoas com Deficiência.</p> <p><b>Unity Network</b> - O comitê de trabalho LGBT+, cujo objetivo é promo-ver a igualdade e o respeito à inclusão, combatendo atitudes preconceituosas em relação à orientação sexual e/ou à identidade de gênero no ambiente de trabalho.</p> <p><b>Winning Women</b> - Programa de mentoria para empreendedoras com alto potencial de crescimento.</p> <p><b>Women fast forward</b> - Plataforma que reúne nosso conhecimento e nossas ações para ampliar o debate, propor ações e fortalecer o papel da mulher.</p> <p><b>Women network</b> - Grupo liderado por gerentes, sócias e diretoras que promove network e diálogos sobre desafios, preocupações e oportunidades. <a href="#">Planilha 103-1</a></p>	-
				-
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	24, 113 e 114	<a href="#">Planilha 405-1</a>	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	115	<a href="#">Planilha 405-2</a>	5, 8



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Não discriminação

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias, o EY/Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético ou impróprio. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
<b>GRI 406:</b> Não discriminação 2016	<b>406-1</b> Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	-	No ano fiscal de 2020, a EY Brasil registrou 45 denúncias envolvendo alegações de discriminação. Destas, 42 foram concluídos até 30/06/2020, sendo que 32 foram confirmadas, 3 não foram confirmadas e 7 foram parcialmente confirmadas. O processo investigatório dos casos reportados incluiu entrevistas, análises de evidências e inspeção de documentos, entre outras medidas. O líder do Comitê de Ética e Conformidade, em conjunto com os demais membros do Comitê, tem autonomia para decidir quem deve ser envolvido nos casos sempre com base em aconselhamento com o Americas Ethics Oversight Board (AEOB) e outros profissionais que possam estar relacionados. Em resposta aos desvios de conduta mencionados, a EY aplicou aconselhamentos, monitoramentos, alertas, desligamentos e melhorias de processo como consequências. Percebemos que atualmente as pessoas estão menos tolerantes a qualquer situação que esteja ou pareça estar em desacordo com nosso Código de Conduta Global.	5, 8, 16

### Liberdade Sindical e Negociação Coletiva

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	A EY possui acordos coletivos para os profissionais de todas as localidades para garantir as concessões de benefícios econômicos e sociais, desde um repasse do dissídio salarial como garantia dos tipos de estabilidade que envolvem no acordo coletivo local. A EY assegura ainda o acordo coletivo para profissionais alocados em projetos específicos conforme a legislação local ou negócios dos clientes. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade representativa da respectiva profissão, desde que a exerçam, efetivamente, na Empresa e como tal sejam nela registrados. O pagamento da anuidade ao Órgão regulador da profissão (CRC, CREA, etc.) não se confunde com a contribuição sindical. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		

## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

## Liberdade Sindical e Negociação Coletiva (cont.)

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 407:</b> Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	<b>407-1</b> Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	-	Não há registro de operações, nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY, que apresentem risco ao direito de exercer liberdade de associação e de negociação coletiva. Apoiamos nossos profissionais na afiliação em seus respectivos conselhos de classe e reembolsamos os gastos com taxas de anuidades. Temos ainda uma equipe que trabalha para facilitar o contato entre os sindicatos e os profissionais, sempre que necessário.	-

## Avaliação de direitos humanos

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	Vide "GRI 412-2"	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-	<a href="#">Planilha 103-1</a>	
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
<b>GRI 412:</b> Avaliação de direitos humanos 2016	<b>412-2</b> Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	<b>116</b>	<a href="#">Planilha 412-2</a>	-
			"Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos.	
	<b>412-3</b> Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	-	<p>A EY possui uma equipe do <i>General Counsel Officer</i> (GCO) que faz a análise de contratos que fuja ao padrão da empresa, de modo a assegurar o devido cumprimento da legislação e regulamentos de direitos humanos.</p> <p>A equipe de contratos do GCO, mantém o controle pela análise de contratos que fuja ao padrão da EY. Nessa análise a EY impede que os contratos deixem de manter os elementos mínimos exigidos pela firma, segundo seu padrão global de contratos, bem como ao devido cumprimento da legislação.</p> <p>No FY20 houve a inclusão do treinamento "Leading with our Values", que é um módulo anti-assédio, com objetivo de orientar profissionais da EY sobre como lidar quando você observa, toma conhecimento ou passa por situações de assédio, onde as condutas de profissionais são inconsistentes com os valores da EY."</p>	-



## Sumário de conteúdo da GRI (102-55)

### Privacidade do Cliente

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	A EY conta com a Information Security, uma área que cuida da segurança da informação, incluindo as dos clientes. O Chief Security Officer reporta-se diretamente para a CIO global. A EY possui padrões de equipamentos de rede e datacenters homologados por InfoSec que garantem uma infraestrutura com uma grande gama de controles e relevante grau de maturidade. A equipe de InfoSec atua junto às áreas de Engenharia para validação dos novos produtos e serviços a serem implementados. Em termos de Operação, a área de InfoSec monitora eventos de segurança da Informação por toda a organização bem como realiza auditoria permanente de sistemas/aplicações existentes em nossa infraestrutura. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
<b>GRI 418:</b> Privacidade do Cliente 2016	<b>418-1</b> Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de cliente	-	Não foram identificadas reclamações referente a violação, roubo ou perda de dados de clientes no FY20	-

### Conformidade Socioeconômica

GRI Standard	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável <sup>(1)</sup>
<b>GRI 103:</b> Forma de Gestão 2016	<b>103-1</b> Explicação do tópico material e seu Limite	<b>90 e 91</b>	De forma preventiva e utilizando uma sólida estrutura, procuramos avaliar leis e requisitos aplicáveis à EY e fornecer nossos serviços em conformidade com eles. <a href="#">Planilha 103-1</a>	-
	<b>103-2</b> Forma de gestão e seus componentes	-		
	<b>103-3</b> Avaliação da forma de gestão	-		
<b>GRI 419:</b> Conformidade Socioeconômica 2016	<b>419-1</b> Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	-	Processo n. 2015/13127 - Tratou-se de Processo Administrativo Sancionador instaurado pela CVM para apurar questões relacionadas à ICVM 308/1999 no qual foi encerrado com o pagamento da multa no importe total de R\$ 180.000,00	-

(1) A correlação dos indicadores e ODSs foi realizada considerando as 4 ODSs materiais para a EY no FY20.

# Anexos





## GRI 102-7

Porte da Organização - EY Brasil	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)	FY20 (01/07/19 a 30/06/20)	Variação Total
Receita Bruta (mil R\$)	1.643.855,24	1.838.744,81	11,9%
Número de Empregados	5.326	5.762	8,2%
Número de escritórios	15	16	6,7%
Quant. de Projetos	12.287	12.119	-1,4%
Quant. de Clientes	5.017	5.042	0,5%

## GRI 102-7

## Contratos com a Administração Pública

Órgão	Início	Término	Status	Valor do contrato	Objeto
Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL	20/12/2019	30/12/2020	Concluído	Suporte à fiscalização do Ativo Imobilizado em Serviço da Elektro Redes S.A.	R\$90.482,00
Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL	20/12/2019	30/12/2020	Concluído	Suporte à fiscalização do Ativo Imobilizado em Serviço da Elektro Redes S.A.	R\$90.482,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	20/08/2019	21/06/2020	Concluído	ITEM 1 (SERVIÇO B) - avaliação econômico-financeira da Caixa Instantânea S.A. e da LOTEX; análise do marco regulatório do setor de loterias e a proposição de desenho regulatório eficiente; elaboração de Plano de Negócios; elaboração da modelagem de desestatização; assessoria jurídica, e outros serviços necessários ao processo de desestatização.	R\$ 4.052.961,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	18/12/2019	17/12/2022	Em curso	Serviço A - Contratação de serviços técnicos necessários para a estruturação da desestatização da Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica - CEEE-D, e da Companhia Estadual de Geração e Transmissão de Energia Elétrica - CEEE-GT, do Estado do Rio Grande do Sul, considerando o objetivo de realização de alienação de ações das empresas, com transferência de controle acionário.	R\$ 159.000,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	13/02/2020	2/12/2023	Em curso	Contratação de serviços técnicos necessários para a estruturação de projeto relativo à desestatização da Empresa Gestora de Ativos S.A. - EMGEA, denominado SERVIÇO A (precificação das carteiras de crédito; aprofundamento de análise para determinados créditos e imóveis; e avaliação econômico-financeira da EMGEA).	R\$ 2.200.000,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	3/3/2020	3/2/2023	Em curso	Contratação de serviços técnicos necessários para a estruturação da desestatização da Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul - SULGÁS, considerando o objetivo de realização de alienação de ações da empresa, com transferência de controle acionário [SERVIÇO A].	R\$ 347.000,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	16/03/2020	15/03/2020	Em curso	Contratação de serviços necessários para a realização de estudos para a desestatização da Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU e/ou das pessoas jurídicas resultantes da sua cisão societária (Serviço B).	R\$ 5.696.000,00
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	16/03/2020	15/03/2020	Em curso	Serviços necessários para a realização de estudos para a desestatização da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. - TRENSURB [SERVIÇO A].	R\$ 200.000,00
Banco do Nordeste - BNB	4/24/2020	5/1/2021	Em curso	Auditoria Independente.	R\$ 1.530.124,06



## GRI 102-7

## Contratos com a Administração Pública (cont.)

Órgão	Início	Término	Status	Valor do contrato	Objeto
BRB - Banco de Brasília S.A	2/3/2020	3/1/2022	Em curso	Contratação de empresa para prestação de serviços de auditoria independente sobre demonstrações contábeis e financeiras do Conglomerado BRB.	R\$ 4.189.500,00
Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE	24/09/2019	11/5/2020	Em curso	Auditoria Contábil Independente das demonstrações contábeis e financeiras semestrais e anuais do BRDE.	R\$ 370.000,00
Banco do Estado de Sergipe - BANESE	27/04/2020	27/04/2021	Em curso	Auditoria Independente.	R\$ 1.233.793,44
BADESUL Desenvolvimento	2/11/2020	2/10/2021	Em curso	Assessoria e Consultoria Fiscal/Tributária.	R\$ 189.481,60
Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais - BDMG	6/1/2020	6/2/2021	Em curso	Auditoria Independente.	R\$ 1.475.327,52
Caixa Econômica Federal - CEF	2/12/2019	2/2/2020	Concluído	Companhia de Desenvolvimento do Complexo Industrial e Portuário do Pecém- CIPP S/A.	R\$ 421.700,00
Companhia de Água e Esgoto de Brasília - CAESB	31/12/2019	31/10/2020	Em curso	Auditoria das Demonstrações Financeiras do Programa de Programa de Saneamento Ambiental da CAESB- PSA/Caesb, bem como Elaboração de Relatórios e Pareceres para os exercícios de 2015 a 2019.	R\$ 737.499,43
Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais - CODEMIG	25/11/2019	24/05/2020	Concluído	Prestação de serviços de consultoria tributária e treinamento com objeto específico de revisão e instrução no cálculo de obrigações.	R\$ 550.000
Companhia de Desenvolvimento do Complexo Industrial do Pecém - CIPP	26/08/2019	25/12/2019	Concluído	Prestação de serviços de elaboração de laudo com a finalidade de desdobrar o custo de aquisição das ações da ZPE/Ceará.	R\$ 95.000,00
Companhia Paranaense de Energia - COPEL	7/11/2019	5/6/2021	Em curso	Consultoria especializada para promover a adequação dos ambiente da COPEL às regras relacionadas à proteção de dados presentes nas leis Federais n. 13.709/18 e 12.527/2011 e no Decreto Estadual 10.285/14.	R\$ 1.499.375,00
Companhia Paranaense de Energia - COPEL	28/02/2020	11/7/2020	Concluído	Serviços especializados de investigação forense.	R\$ 535.526,53
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN	29/07/2019	28/07/2020	Em curso	E-Social.	R\$ 202.498,80

## GRI 102-7

## Contratos com a Administração Pública (cont.)

Órgão	Início	Término	Status	Valor do contrato	Objeto
DME DISTRIBUIÇÃO S.A. - DMED	19/11/2019	1/8/2020	Concluído	Auditoria Independente, para emissão de parecer sobre as demonstrações contábeis.	R\$ 1.331.771,04
Empresa Bania de Águas e Saneamento - EMBASA	30/01/2020	30/05/2020	Concluído	Consultoria de diagnóstico para preparação técnica da companhia para Abertura de Capital e para lançamento da Oferta Pública Inicial de Ações da Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. - EMBASA, nos termos da Instrução de Valores Mobiliários - CVM nº 400/2003 e das regras de isenção de registro da Securities and Exchange Commission- SEC, denominadas Rule 144-A e Regulation S. Esse objeto se subdivide na entrega dos seguintes produtos: (i) Relatório de IPO Readiness; (ii) Relatório de Valuation; (iii) Relatório de Revisão da Estrutura Organizacional.	R\$ 1.891.000,00
FIESC	7/3/2019	31/10/2019	Concluído	Avaliação Econômico financeira das áreas de negócio alimentares e Farmas, entrega de modelo econômico financeiro com funcionalidades de simulação de cenários e análises de sensibilidade de modo a detalhar os drivers de valor mais relevantes e aplicação de abordagem de data analytics.	R\$ 244.869,00
Fundação para a Conservação e a Produção Florestal do Estado de São Paulo	16/08/2019	16/08/2020	Concluído	Contratação de serviços de Auditoria requeridos no Programa "Recuperação Socioambiental da Serra do Mar e Sistema de Mosaicos da Mata Atlântica".	R\$ 271.841,00
FURNAS Centrais Elétricas S/A	16/09/2019	15/07/2020	Concluído	Elaboração de modelagem econômico-financeira de modo a prover subsídios ao processo de reestruturação societária nas SPES nas quais Furnas possui participação acionária.	R\$ 70.000,00
MGI - Minas Gerais Participações S.A.	25/02/2020	26/02/2021	Em curso	Auditoria de Demonstrações Financeiras da MGI (controladora e consolidado) e EMIP no ano base de 2017 e exercícios posteriores objeto de eventual prorrogação de contrato; e Auditoria Independente de Demonstrações Financeiras de companhia de capital aberto.	R\$ 378.995,40
Operador Nacional do Sistema Elétrico - ONS	15/10/2019	14/12/2020	Em curso	Prestação de serviços especializados de avaliação de desempenho dos órgãos de Governança da ONS.	R\$ 200.000,00

(1) Foram reportados os contratos/aditivos pactuados durante o FY20.

(2) Os dados contemplam apenas os contratos/aditivos que passaram por processo licitatório ou pela equipe de GPS.



## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
Município de Novo Hamburgo (RS)	Estudos de viabilidade técnica, econômico-financeira.	Processo não vencido pela EY
ECT-Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos	Consultoria Técnica em Fusões e Aquisições (M&A) e Gestão de Empresas.	Processo não vencido pela EY
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/DF	Elaboração de laudos de avaliação de Imóveis.	Processo não vencido pela EY
Companhia Docas do Rio de Janeiro	Prestação dos serviços de análise e avaliação da redução ao valor recuperável de ativos e análise contábil dos valores registrados no Ativo Imobilizado e no Intangível, para cálculos do valor do impairment, vida útil residual e elaboração do fluxo de caixa por unidade geradora de caixa - UGC.	Processo não vencido pela EY
Secretaria Municipal de Infraestrutura - SEINF/CE	Serviços técnicos para o programa de infraestrutura em educação e saneamento de Fortaleza - PROINFRA.	Processo não vencido pela EY
SESC-Serviço Social do Comércio/PE	Contratação de empresa de consultoria especializada em recursos humanos para: mapeamento de competências, considerando os produtos e atribuições de cada cargo e área; revisão dos descritivos dos cargos e funções; definição da avaliação de desempenho; e dimensionamento quali-quantitativo da força de trabalho do Sesc Pernambuco por programa e atividade, conforme termo de referência (anexo I), observadas as demais condições estabelecidas neste instrumento convocatório e seus anexos.	Processo não vencido pela EY
Banestes	Contratação de sociedade empresária prestação de serviços serviço de consultoria para analisar o grau de conformidade do SFB (Sistema Financeiro Banestes) com a Resolução 4.658 do Banco Central do Brasil e com a Lei 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD).	Processo não vencido pela EY
PNUD	Identificar e avaliar experiências de outros países relacionadas à inclusão de serviços vinculados à produção de bens exportáveis no escopo de regimes aduaneiros especiais de industrialização para a exportação - drawback, aperfeiçoamento ativo e outros assemelhados, de modo a subsidiar a formulação, implementação e aperfeiçoamento de políticas públicas.	Processo não vencido pela EY
Eletrobrás Termonuclear S/A - Eletronuclear	Gerenciamento de projetos.	Processo não vencido pela EY
BANCO CENTRAL DO BRASIL	Prestação de serviço de consultoria em segurança cibernética para avaliações de resiliência cibernética e risco cibernético.	Processo não vencido pela EY

## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos (cont.)

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/DF	Vantajosa para a contratação de serviços técnicos especializados de aplicação da metodologia Balanced Scorecard para subsidiar o desenvolvimento de planejamento estratégico institucional, com aprimoramento da missão, da visão e dos valores da CAPES, indicadores e metas atrelados a planos tático e operacionais derivados dos novos objetivos estratégicos, e estabelecimento de mecanismos de acompanhamento e avaliação de resultados institucionais, visando maior eficiência e eficácia no cumprimento das atribuições da CAPES.	Processo não vencido pela EY
SEGEF	Contratação de empresa especializada em serviços de auditoria externa na folha de pagamento de pessoal ativo e inativo da Administração Direta e Indireta do Estado do Maranhão, compreendendo avaliação, validação e apreciação sobre a qualidade dos dados, da informação e dos sistemas que a geram e mantêm, em termos de legalidade, segurança e confiabilidade.	Processo não vencido pela EY
Furnas Centrais Elétricas S/A	Contratação de serviços de consultoria para elaboração de um Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI) para o triênio 2019 a 2021 e elaboração de um Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI) ambos para FURNAS.	Processo não vencido pela EY
Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - Infraero	Contratação de empresa especializada para realização de estudos, apresentação de alternativas e apoio aos processos de venda das participações acionárias da Infraero, nas sociedades de propósito específico (SPE), responsáveis pela operação dos aeroportos de Guarulhos-SP, Galeão-RJ, Brasília-DF e Confins-MG.	Processo não vencido pela EY
Secretaria de Estado da Administração e da Previdência/PR	Serviço de auditoria externa para realização de avaliação das folhas de pagamento de ativos do Poder Executivo e folha gerada pela PARANAPREVIDÊNCIA.	Processo não vencido pela EY
FIEMG	Auditoria Externa Independente.	Processo não vencido pela EY
Eletrobrás Termonuclear S/A - Eletronuclear	Assessoria contábil para a elaboração e revisão de cálculos judiciais e levantamento do passivo contencioso da ELETROBRAS.	Processo não vencido pela EY
Secretaria Municipal de Saúde/GO	Auditoria de Software.	Processo não vencido pela EY
Furnas Centrais Elétricas S/A	Estudo de valor das sociedades Tijoá Participações e Investimentos S.A (doravante "Tijoá" ou "SPE") e Centro de Soluções Estratégicas S.A (doravante "CSE Energia" ou "SPE") com objetivo de prover subsídios à administração da Furnas ("Administração") em relação ao processo de alienação da participação societária das SPEs, em data-base a ser definida, sendo importante ressaltar que o trabalho descrito nesta cotação. 1. Indicativa de preço não deve ser utilizado para fins de contabilização ou qualquer outro fim; e 2. Construção e entrega do modelo de avaliação que possa suportar as análises e fornecer a Furnas uma ferramenta para entendimento das potencialidades de valor.	Processo não vencido pela EY



## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos (cont.)

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
COHAB-Companhia de Habitação Popular de Bauru	Contratação de empresa especializada em Avaliação Patrimonial de Bens Móveis e Imóveis, escriturados no imobilizado, intangível e em propriedade para investimentos; inventário físico; conciliação física x contábil, e atualização no sistema de controle patrimonial em uso pela COHAB BAURU, por meio de avaliação dos ativos/bens em conformidade com as Resoluções CFC nºs 1.292/10 e 1.177/09, os Pronunciamentos Contábeis CPC's 01, 27 e 28, e demais normas e legislações pertinentes.	Processo não vencido pela EY
Companhia Paulista de Securitização - CPSEC/ SP - Pregão Eletrônico nº 002/2019, Obj: auditoria independente - Prazo: 27.09.2019	Auditoria Independente.	Processo não vencido pela EY
EMBASA - Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A	Consultoria Contábil, Fiscal e Tributária.	Processo não vencido pela EY
Companhia Paranaense de Energia - COPEL	Adequação do ambiente COPEL à LGPD, Lei de Acesso à Informação e revisões de conformidade.	Processo não vencido pela EY
Casa da Moeda do Brasil	Serviços tributários.	Processo não vencido pela EY
Metro - SP	Avaliação de risco de integridade e de não conformidade com as leis, regulamento e instrumento organizacional.	Processo não vencido pela EY
Prefeitura Municipal de Viçosa	Consultoria de engenharia de transporte e de planejamento urbano para avaliação técnico/operacional.	Processo não vencido pela EY
Infraero	Elaboração de plano de negócios a partir da avaliação situacional da Infraero.	Processo não vencido pela EY
PRODEMGE	Contratação de empresa de auditoria, credenciada na infraestrutura de chaves públicas brasileira ICP-brasil, para prestação de serviços de auditoria operacional anual de conformidade das autoridades certificadoras 1º e 2º Nível (ACS) Prodemge, com os requisitos legais normatizados pela Icp-Brasil E nos normativos internacionais Webtrust.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Serviços técnicos para a desestatização da Casa da Moeda.	Processo não vencido pela EY
Furnas	O Registro de Preços para contratação de serviços especializados em Solução de RPA (Robotic Process Automation), compreendendo: Fornecimento de licenças na modalidade de subscrição anual, instalação e configuração de Solução de RPA, Implantação de Centro de Excelência de RPA, Treinamento, Automação de Processos, Operação Assistida e Suporte Técnico.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Contratação de serviços técnicos para a desestatização da CEB-D.	Processo não vencido pela EY

## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos (cont.)

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
BNDES	Contratação dos serviços necessários à desestatização da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. – TRENSURB.	Processo não vencido pela EY
Prefeitura Municipal de Uberlândia/MG	Prestação de serviços de Auditoria Independente e Consultoria para realização dos serviços de Verificação Independente de desempenho no âmbito do contrato de concessão administrativa a ser celebrado pelo município de Uberlândia-MG e a pessoa jurídica de direito privado denominada Concessionária, relativos aos serviços de iluminação pública.	Processo não vencido pela EY
Corsan	Auditoria Independente	Processo não vencido pela EY
São Paulo Turismo S.A. -	Conciliação patrimonial, avaliação de bens imóveis.	Processo não vencido pela EY
CODERN-Companhia Docas do Rio Grande do Norte	Avaliação de bens móveis e imóveis.	Processo não vencido pela EY
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A	Conciliação físico-contábil e a avaliação dos ativos.	Processo não vencido pela EY
Furnas	Execução dos serviços de consultoria para elaboração e implantação de um processo de gestão de continuidade de negócios (GCN) com foco na segurança dos ativos de Tecnologia de Informação e Comunicações (TIC).	Processo não vencido pela EY
EMSERGAS - Empresa Sergipana de Gas S/A	Serviços de levantamento integral do ativo fixo da SERGAS.	Processo não vencido pela EY
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A - Eletronorte-9	LGPD	Processo não vencido pela EY
BNDES	Contratação de serviços técnicos especializados necessários à desestatização do sistema rodoviário no Estado de Minas Gerais, de até 2.798,6 km de extensão.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Estruturação de projeto relativo à Parceria Público-Privada para a prestação do serviço de esgotamento sanitário Estado do Rio Grande do Sul.	Processo não vencido pela EY
Empresa Metropolitana de Águas e Energia S/A	Prestação de Serviços para elaboração de laudo avaliação de bens da EMAE.	Processo não vencido pela EY



## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos (cont.)

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
BNDES	Serviços técnicos necessários para a estruturação de PROJETO visando à concessão da prestação dos serviços públicos de apoio à visitação, revitalização, modernização, operação e manutenção dos serviços turísticos no PARQUE NACIONAL DO IGUAÇU, prevendo o custeio de ações de apoio à conservação, proteção e gestão do parque, buscando promover a ampliação e inovação no escopo de serviços e atrativos disponibilizados ao visitante.	Processo não vencido pela EY
Eletrobrás Termonuclear S/A - Eletronuclear	Governança de tecnologia da informação e comunicação TIC.	Processo não vencido pela EY
Furnas Elétricas	Inventário patrimonial dos bens, móveis, dos escritórios de FURNAS.	Processo não vencido pela EY
Prefeitura Municipal de Londrina	Valuation pelo método de fluxo de caixa descontado e pelo método de avaliação por múltiplos .	Processo não vencido pela EY
FIEB-Federação das Indústrias do Estado da Bahia	Auditoria Contábil Externa nas entidades do SISTEMA FIEB.	Processo não vencido pela EY
Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A - EMBASA	Levantamento, conciliação físico-contábil, valoração e elaboração da Base de Ativos Regulatórios.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Estruturação de projetos de parceria público-privada complexos penais nos estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina.	Processo não vencido pela EY
Consorcio GPXPAN	Auditoria	Processo não vencido pela EY
Copel Distribuição S.A	Serviços de apuração de relatos oriundos do Canal de Denúncias da Companhia.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Desestatização da NUCLEP.	Processo não vencido pela EY
Furnas Centrais Elétricas	Consultoria tributária análise do processo de apuração fiscal, bem como a validação das respectivas obrigações acessórias.	Processo não vencido pela EY
Eletrobras	LGPD	Processo não vencido pela EY
Indústrias Nucleares do Brasil S/A - INB	Serviços técnicos especializados de inventário físico e avaliações, revisão da vida útil e dos valores residuais.	Processo não vencido pela EY
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A - Eletronorte	Contratação de empresa especializada com vistas a realização de atividades para auxiliar a Superintendência de Planejamento e Controle da Eletrobras Eletronorte, para fins de elaboração de atividades relacionadas controladoria empresarial, planejamento econômico-financeiro e avaliação econômico-financeira.	Processo não vencido pela EY

## GRI 102-7

## Licitações com a Administração Pública - Não vencidos (cont.)

Órgão	Objeto	Resultado do Certame
BNDES	Contratação de serviços técnicos necessários para a estruturação de projeto de parceria do município de Teresina com a iniciativa privada, destinado à construção, reconstrução, gestão, operação, conservação e manutenção de até 40 (quarenta) NOVAS Unidades educacionais, por meio do regime de concessão administrativa ("PPP Administrativa").	Processo não vencido pela EY
BNDES	Auditoria externa independente, abrangendo o acompanhamento e a fiscalização do processo de desestatização.	Processo não vencido pela EY
BNDES	Contratação de projeto de transformação cultural que engloba 03 (três) jornadas, sendo: 1) Jornada da Liderança (J1), com o objetivo de diagnosticar a cultura atual, identificar a cultura necessária para a entrega do planejamento estratégico do BNDES e desenhar as prioridades e ações para a transformação cultural; 2) Jornada de Recursos Humanos - RH (J2), com o objetivo de sensibilizar e capacitar os empregados de Recursos Humanos para a atuação no projeto de transformação cultural e capacitação para permitir a adequação dos seus processos à nova cultura; e 3) Jornada da Mudança (J3), que agrega o plano de trabalho, a estratégia de comunicação, os indicadores de performance, a gestão da mudança e gestão do projeto.	Processo não vencido pela EY
Celesc Distribuição S.A	Avaliação de imóveis do grupo CELESC e de Terceiros.	Processo não vencido pela EY
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)	Prestação de serviços de análise, apuração de tributos e retificação das obrigações tributárias principais e acessórias.	Processo não vencido pela EY
BNDES	estruturação e implementação da desestatização da Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA.	Processo não vencido pela EY
Empresa de Saneamento de Mato Grosso do Sul S/A - Sanesul	Serviços de avaliação dos ativos.	Processo não vencido pela EY
Secretaria Municipal de Coordenação das Subprefeituras	Processo de aferição do Fator de Disponibilidade - FDI e do Fator de Desempenho - FDE da CONCESSIONÁRIA, com emissão de relatórios mensais, trimestrais e por demanda, referente à Concessão Administrativa - PPP da Iluminação Pública.	Processo não vencido pela EY
CEF-Calxa Econômica Federal	Verificação de conformidade e certificação nas normas ISO/IEC 27001: e Padrão de Controle de Segurança da Associação Mundial de Loterias (World Lottery Association).	Processo não vencido pela EY



## GRI 102-8

Tipo de Emprego	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			FY20 (01/07/19 a 30/06/20)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Jornada reduzida	6	4	10	7	2	9	-10%
Período Integral	2.615	2.701	5.316	2.851	2.902	5.753	8%
<b>Total</b>	<b>2.621</b>	<b>2.705</b>	<b>5.326</b>	<b>2.858</b>	<b>2.904</b>	<b>5.762</b>	<b>8%</b>

(1) Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

(2) A jornada de trabalho considerada é de 200 horas mensais para todos os profissionais

(3) Para efeito de indicador, foi considerada jornada integral aos Sócios e Diretores.

Contrato de Trabalho	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			FY20 (01/07/19 a 30/06/20)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
CLT	2.544	2.448	4.992	2.767	2.633	5.400	8,2%
Sócios e diretores <sup>1</sup>	77	257	334	91	271	362	8,4%
Autônomos (contractors)	48	56	104	45	70	104	0,0%

(1) No plano de carreira da EY, ao ultrapassar o nível de GS (gerente sênior) o profissional tem seu contrato de trabalho CLT rescindido, sendo adicionado ao Contrato Social da empresa e passando a integrar o quadro de sócios da EY.

(2) Os profissionais temporários estão incluídos no headcount acima junto dos autônomos, porém não é possível diferenciá-los.

## GRI 102-8

Linhas de serviço	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			FY20 (01/07/19 a 30/06/20)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
TAX	616	465	1.081	705	530	1.235	14,2%
TAS	132	198	330	104	160	264	-20,0%
Advisory	495	703	1.198	482	729	1.211	1,1%
FSO	113	125	238	122	158	280	17,6%
Assurance	832	952	1.784	985	1056	2.041	14,4%
CBS	434	261	695	463	268	731	5,2%
<b>Total</b>	<b>2.622</b>	<b>2.704</b>	<b>5.326</b>	<b>2.861</b>	<b>2.901</b>	<b>5.762</b>	<b>8,2%</b>

(1) Não realizamos gestão de temporários e terceiros.

(2) Não foram considerados colaboradores autônomos.

Região e Gênero	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)			FY20 (01/07/19 a 30/06/20)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Sul	184	167	351	184	157	341	-3%
Sudeste	2.253	2.364	4.617	2.512	2.578	5.090	10%
Nordeste	146	121	267	124	119	243	-9%
Centro - Oeste	39	52	91	41	47	88	-3%
<b>Total</b>	<b>2.622</b>	<b>2.704</b>	<b>5.326</b>	<b>2.861</b>	<b>2.901</b>	<b>5.762</b>	<b>8%</b>

(1) Não possuímos escritórios na Região Norte.

(2) Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos



## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação / Organização / Câmara	Função na Associação / Organização	Observações
Luiz Sérgio Vieira	CEO	YPO	participante	
Luciano Albertini	Sócio	Câmara Portugal	participante	
Roberto Martorelli	Sócio	Amcham Rio de Janeiro	participante	
Carlos Assis	Sócio	IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo	participante	
Alexandre Rangel	Sócio	ABAG	participante	
Carlos Mota	Sócio	Lide Ceará	participante	
Luiz C Campos	Sócio	ABDIB	participante	
Antonio Gouveia	Sócio	ABBI	participante	
Felipe Miglioli	Sócio	ABVCAP	participante	
José Carlos Pinto	Sócio	IBGC	participante	
Flávio A Machado	Sócio	IBGC	participante	
Julio Pinto	Sócio	IBEF SP	participante	
Ricardo Gomes	Sócio	IBEF RJ	participante	
Thomas Bessineau	diretor	Câmara Francesa	participante	
Klaas Johnsen	Sócio	Câmara Alemã	diretor	
Aya Nishigushi	Sócio	Japão	participante	
Marcelo F Lira	Sócio	Amcham SP	participante	
Luiz Claudio Campos	Sócio	GRI	participante	

## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação / Organização / Câmara	Função na Associação / Organização	Observações
Lucio Teixeira	Sócio	TMA	participante	
Roberta Tedesco	diretor	IBAPE	participante	
Denise Marconi	Sócio	ASUG	participante	
Michael Van Erp	Sócio	Câmara Holandesa	participante	
Francisco S Pimentel	Sócio	Lide Pernambuco	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Comissão de Valores Mobiliários (CVM)	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Conselho Regional de Contabilidade (CRC) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/C	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Conselho Regional de Administração (CRA) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Conselho Regional de Economia (CORECON) Estados - SP/SC/PR/GO/DF/RS/RJ/PE/BA/MG/CE	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Conselho Regional de Engenharia (CREA/SP) Estados - SP/DF/RS/RJ/PE/MG/CE	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)	participante	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	IBRACON - Instituto dos Auditores Independentes do Brasil	Sócio	
Marcio Fampa Ostwald	Sócio	PCAOB - Public Company Accounting Oversight Board	Participante	
Claudio Camargo	Sócio	ANEFAC	Patrocínio	Troféu Transparência ANEFAC®
Rogério Magalhães	Sócio	ANEFAC	Patrocínio	2º Meeting Day da Transparência



## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação / Organização / Câmara	Função na Associação / Organização	Observações
Roberto Santos	Sócio	ANEFAC	Patrocínio	2º Meeting Day da Transparência
Adilvo França	Sócio	ANEFAC	Patrocínio	2º Meeting Day da Transparência
Ayres Moura e Washington Coelho	Sócios	ABRASCA	Patrocínio	9º Encontro Abrasca de Contabilidade e Auditoria para Companhias Abertas e Sociedades de Grande Porte
Nuno Vieira	Sócio	CNSeg	Patrocínio	13. Insurance Service Meeting
Claudio Camargo	Sócio	CPC	Patrocínio	XVI Seminário Internacional CPC - Normas contábeis internacionais
Gustavo Gusmão	Sócio	ABDID	Patrocínio	ABDIB Fórum Infraestrutura Regional NE
Rafael Schur	Sócio	ABRACAM	Palestra	Seminário ABRACAM: perspectivas do open banking
Rui Cabral e João Herculano	Sócios	FEBRABAN	Patrocínio	9º Congresso Internacional de Gestão de Riscos - FEBRABA
Rafael Schur	Sócio	FEBRABAN	Palestra	LGPD
Marcos Santos e Ricardo Pacheco	Sócios	ABRAPP	Patrocínio	40º Congresso Brasileiro da Previdência Complementar Fechada
Adilvo França	Sócio	ABRACONEE	Patrocínio	XXXV Enconsel
Flavio Machado	Sócio	IBGC	Palestra	IBGC Conecta - Como criar um plano emergencial com base nos clientes, na cadeia de suprimentos e na segurança da informação
Mauro Moreira	Sócio	IBGC	Evento co-realizado	Curso prático da tecnologia da auditoria
Flavio Machado	Sócio	IBGC	Patrocínio	Sala IBGC
Claudio Camargo	Sócio	IBRACON	Patrocínio	Educação Continuada 2020

## GRI 102-13

Nome	Cargo EY	Associação / Organização / Câmara	Função na Associação / Organização	Observações
Marcos Semola	Sócio	AMCHAM	Palestra	Segurança Cibernética e o Conselho de Administração
Luciano Albertini	Sócio	Câmara Portuguesa	Patrocínio	Jantar de 107 anos Câmara Portuguesa
Flávio Machado	Sócio	IBGC	Estudo	Governança Corporativa para Startups & Scale-Ups
Luciano Albertini	Sócio	Movimento Brasil Digital	Patrocínio	Forum de Brasil Digital // Anuidade
Luciano Albertini	Sócio	ABRAPPE	Estudo	Pesquisa de Perdas no Varejo Brasileiro
Marcos Semola	Sócio	ABES	Palestra	Webinar da Abes - Lei Geral de Proteção de Dados: Mudanças e Perspectivas
Marcos Semola	Sócio	ABES	Palestra	ABES Software Conference
Marcos Semola	Sócio	ABES	Palestra	Índice LGPD ABES
Elisabete Waller	Sócia	ASUG	Evento co-realizado	ASUG Day Recife



GRI 102-18

Comitê Executivo

Conselho Consultivo



Presidente  
CEO Brasil  
Luiz Sérgio  
Vieira



COO  
Antonio  
Vita



Sócio-líder  
de Consultoria  
Ricardo  
Nastri



Sócio-líder  
de Auditoria  
Claudio  
Camargo



Sócio-líder  
de Estratégia  
e Transações  
Corporativas  
Rogério Villa



Sócio-líder  
de Impostos  
Sergio  
Fontenelle



Sócio-líder  
de Mercados  
José  
Carlos Pinto



Diretora de Brand,  
Marketing  
& Communication  
Ana Beatriz  
Basso



Diretor de  
Inovação  
Denis  
Balaguer



Sócia-líder  
de Talent  
Cristiane  
Amaral

## GRI 103-1

Materialidade EY	Temas EY (primário)	Tema GRI	Limite do tópico material
Média	Conformidade, gestão de risco e governança	GRI 201: Performance Econômica	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3º setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		GRI 412: Avaliação de direitos humanos	
		GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	
		GRI 205: Anti-Corrupção	
		GRI 419: Conformidade Socioeconômica	
Média	Desempenho econômico	GRI 206: Comportamento Anti-Competitivo	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3º setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		GRI 201: Performance Econômica	
Média	Prestação de serviços com qualidade	GRI 202: Presença no Mercado	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, instituições de 3º setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	
		GRI 418: Privacidade do Cliente	
Média	Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas	GRI 404: Capacitação e Educação	Dentro de nossas operações.
		GRI 302: Energia	
Alta	Atração, desenvolvimento e retenção de talentos	GRI 305: Emissões	Dentro de nossas operações.
		GRI 201: Performance Econômica	
		GRI 202: Presença no Mercado	
		GRI 401: Emprego	
		GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	
		GRI 404: Capacitação e Educação	
		GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades	
		GRI 406: Não discriminação	

## GRI 103-1

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



## GRI 201-1

## Receita bruta dos serviços prestados - EY Brasil - Financeiro TER

Linha de Serviço <sup>(1)</sup>	FY19	FY20	% variação
Consultoria	R\$ 474.718,35	R\$ 522.748,85	10%
Auditoria	R\$ 717.837,42	R\$ 829.510,39	16%
Transações Corporativas	R\$ 111.037,88	R\$ 121.733,45	9,6%
Impostos	R\$ 340.261,59	R\$ 364.752,12	7,2%
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.643.855,24</b>	<b>R\$ 1.838.744,81</b>	<b>12%</b>

(1) Até o FY19 os serviços da sublinha de serviços "Transaction Tax" eram geridos sob a liderança do time de TAS (Transações Corporativas). A partir do FY20, essa sublinha passou a ser gerenciada pela liderança de TAX (Impostos). Essa sublinha se dedicava à consultoria tributária normalmente relacionada a processos de aquisições ou outras transações corporativas mais abrangentes. Para efeitos de comparação, os valores do FY19 foram redistribuídos de forma a visualizar o crescimento desses serviços de forma assertiva.

## GRI 201-3

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

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

## Inserir valor monetário investido no FY20

(01/07/19 a 30/06/20)

Contribuintes	R\$
Empresa (EY)	R\$ 25.033.106,62
Sócios	R\$ 10.432.866,40
CLT's	R\$ 3.240.936,08
Total	R\$ 38.706.909,10

## Inserir o total de colaboradores que usufruíram o benefício no FY20

(01/07/19 a 30/06/20)

Total de colaboradores que usufruíram	4634
Total de colaboradores no FY20	5762
% de pessoas que usufruíram	80%

## GRI 202-1

Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário mínimo homem/mulher (salário mínimo R\$ 1045,00)

Escritórios	Equipe administrativa H	Equipe administrativa M	Equipe Técnica H	Equipe Técnica M
Belo Horizonte	-	1,70	1,82	1,82
Blumenau	1,86	0,00	1,82	1,82
Brasília	1,77	2,15	1,82	1,82
Campinas	1,80	1,24	2,01	1,82
Curitiba	0,00	1,29	1,34	1,44
Fortaleza	1,66	1,50	1,82	1,82
Goiânia	1,56	0,00	1,82	1,82
Porto Alegre	-	1,37	1,82	1,82
Recife	1,45	1,93	1,82	1,82
Rio de Janeiro	1,57	1,24	1,36	1,34
Salvador	2,58	0,00	1,82	1,82
São Paulo	1,15	1,22	1,33	1,35

(1) Não foram reportados salários que divergiam entre níveis hierárquicos significativamente.

(2) Dentro da política da EY não existem diferenças salariais entre gêneros dentro da mesma categoria funcional. As diferenças salariais se dão em função do conhecimento, a complexidade de solução de problemas e a "accountability" das várias carreiras internas. As categorias funcionais apresentadas foram agrupadas considerando as diferentes carreiras internas dos colaboradores. Através de Pesquisas Salariais externas com o mercado, comparando os mesmos escopos de função, nos apoiamos nas estratégias de gestão de remuneração estruturando tabelas salariais conforme os nossos níveis hierárquicos (ranks).

a. Gerentes (ranks: Manager, Senior Manager, Associate Director, Assistant Director);

b. Staff/Trainees (ranks: Senior, Staff 2 e 3, Supervisor, Senior Associate, Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry);

c. Estagiários (Staff 1).

## GRI 203-1

Investimentos em Infraestrutura e serviços oferecidos

Descrição	Nº de voluntários	Total de horas	Investimento (R\$)
Lei Rouanet	N/A	N/A	R\$ 1.830.000,00
Leis de Incentivo ao Esporte	N/A	N/A	R\$ 459.664,00
Investimento na Comunidade	N/A	N/A	R\$ 527.233,00
Pro-bono	N/A	5615	R\$ 924.202,00
Programa de Voluntariado	773	4899,5	R\$ 121.887,75
Participação em Conselhos	282	564	R\$ 150.000,00
<b>Total</b>	<b>1.055,00</b>	<b>11.078,50</b>	<b>R\$ 4.012.986,75</b>

Benefícios Fiscais EY Brasil

Benefício	Valor Pago (R\$)	Valor do Benefício (R\$)
Lei Rouanet	1.830.000,00	1.372.500,00
Leis de Incentivo ao Esporte	459.664,00	344.748,00
Empresa Cidadã	1.560.082,94	1.170.062,21
<b>Total</b>	<b>3.849.746,94</b>	<b>2.887.310,21</b>

**Lei Rouanet** - A Lei Nº 6.313/1991, conhecida como Lei Rouanet, instituiu o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac). Da qual estabeleceu no capítulo IV, nos Art. 18 ao Art. 30 alguns critérios de dedutibilidade fiscais no imposto de Renda devido às pessoas físicas ou jurídicas que realizarem incentivos as atividades culturais a título de doações ou patrocínios, desde que os projetos atendam aos critérios estabelecidos no art. 1º desta Lei.

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

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

## GRI 203-1

## Programas

FY20	Total de profissionais participantes no programa	Valor investido no programa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realize</li> <li>Práticas Profissionais e Corporativas</li> <li>Crescer EY</li> <li>Transformação Profissional</li> </ul>	146	R\$ 51.950

## Doações

Entidades beneficiadas	Objeto	Valor	Data	Forma de monitoramento
ABCD Nossa Casa	Doação mensal para a parcela oficial da EY Brasil ABCD Nossa Casa para apoio aos programas da instituição.	R\$ 309.999,96	Pagamento realizado em 12 parcelas de 25.833,33.	Relatórios anuais e acompanhamento periódico junto à governança da instituição.
Poli-USP	Doação da EY Paternion para a Associação dos Engenheiros Politécnicos da USP para apoio no programa da universidade.	R\$ 1.600,00	9/30/2019	Acompanhamento do programa pela área de Recruiting.



## GRI 203-1

## Benefícios Fiscais EY Brasil

Entidade beneficiada	Benefício fiscal	Objeto	Valor	Data da concessão	Forma de monitoramento
Mississippi Produções Ltda.	Lei Rouanet	Patrocínio ao projeto Bourbon Street Festival, em sua 17ª edição, no Parque do Ibirapuera.	R\$ 120.000,00	Contrato assinado em 26/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia.
Instituto Artium de Cultura	Lei Rouanet	Patrocínio ao musical Charlie e a Fantástica Fábrica de Chocolate.	R\$ 450.000,00	Contrato assinado em 27/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia.
Atual Produções Ltda.	Lei Rouanet	Patrocínio ao Musical Donna Summer, no Teatro Santander.	R\$ 370.000,00	Contrato assinado em 26/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia.
Fundação Bachiana Filarmônica	Lei Rouanet	Patrocínio ao espetáculo comemorativo dos 90 anos do aniversário do maestro João Carlos Martins.	R\$ 390.000,00	Contrato assinado em 24/12/2019	Relatório após ação
Fundação Bachiana Filarmônica	Lei Rouanet	Patrocínio ao projeto de musicalização da ABCD Nossa Casa, cujo objetivo é atender jovens e crianças de baixa renda.	R\$ 160.000,00	Contrato assinado em 24/12/2019	Relatório semestral
Fundação Bachiana Filarmônica	Lei Rouanet	Patrocínio ao projeto da Fundação Bachiana, EY apoiadora da temporada 2020. Apresentação do mestre no EOY e no espetáculo em Nova Iorque.	R\$ 90.000,00	Contrato assinado em 24/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia
Campo da Produção, Eventos e Promoções Ltda.	Lei Rouanet	Patrocínio à Rede de Teatro Opus com o intuito de promover o entretenimento cultural e valorização da cultura.	R\$ 250.000,00	Contrato assinado em 27/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia
Instituto Sports	Lei de Incentivo ao Esporte	Patrocínio do projeto Tennis Open, evento internacional que soma pontos no ranking mundial da ATP.	R\$ 109.664,00	Contrato assinado em 26/12/2019	Relatório após ação
Liga Nacional de Basquete	Lei de Incentivo ao Esporte	Patrocínio ao projeto de capacitação dos atletas da LNB e profissionais das equipes e como bonificação é aplicado o Jogo das Esrelas.	R\$ 200.000,00	Contrato assinado em 27/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia
Associação Atlética Desportiva Recreativa Cultural e Educacional Estrela D'Alva	Lei de Incentivo ao Esporte	Patrocínio do projeto Experience Run, uma corrida noturna de 7km com show musical pós-treino.	R\$ 150.000,00	Contrato assinado em 27/12/2019	Entrega prorrogada para 2021 devido a pandemia

## GRI 205-2

%	Porcentagem dos treinados no tema anticorrupção				
Cargo	Sócio	Diretor	Gerente	Staff/Trainees	Estagiários
<b>Total</b>	<b>51%</b>	<b>59%</b>	<b>53%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>

(1) Colaboradores terceiros não são informados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela EY.

(2) A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

## GRI 302-1

		FY19			FY20		
Combustível	Tipo da fonte	(m³)	T	Energia direta (GJ)	(m³)	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	-	-	-	-	-	-
Blodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	0,096	0,084	1,136	-	-	-
Gasolina automotiva (reembolso de quilometragem) (1)	Fóssil	380,244	322,461	13.543,345	363,018	307,852	12.929,798
Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) (1)	Renovável (biogênica)	243,107	193,027	2.625,167	232,093	184,282	2.506,233
Energia	Tipo da fonte	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	2.694.259	2.694	9.699	2.671.997	2.672	9.619
Energia elétrica (home office) (2)	-	-	-	-	445.272	445	1.603
<b>Total</b>			<b>25.869</b>			<b>26.658</b>	

(1) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY20 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/19 à jun/20) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

(2) Para o ciclo atual foi acrescido o valor estimado do consumo de energia elétrica de 100% dos funcionários utilizando notebook em regime home office - premissa adotada: número de funcionários x consumo de energia de um notebook x 8 horas de trabalho diário x número de dias úteis de pandemia até o final do FY20.

## GRI 302-2

		FY19			FY20		
Combustível	Tipo da fonte	Quant. (m3)	Quant. (t)	Energia indireta (GJ)	Quant. (m3)	Quant. (t)	Energia indireta (GJ)
Gasolina automotiva + GNV (táxi; frete; vale combustível) <sup>(1)</sup>	Fóssil	987,110	794,392	33.364,060	1.042,971	839,347	35.252,147
Álcool etílico hidratado (táxi; frete; vale combustível) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	647,570	514,171	6.992,720	668,164	530,522	7.215,102
Combustível	Tipo da fonte	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ)	Energia indireta (GJ)	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ)	Energia indireta (GJ)
Jet fuel (vagens áreas)	Fóssil	5.338	72	74.657	3.459	72	48.380
<b>Total <sup>(1)</sup></b>			<b>115.014</b>			<b>90.847</b>	

(1) As emissões de vale Combustível e Reembolso de km no período do FY20 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/19 à jun/20) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.



## GRI 305-1

Escopo 1 - Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e)

Escopo 1: emissões diretas (1)	Tipo da fonte	FY19	FY20
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	0,228	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (2)	Fóssil	645,177	624,27
Emissões fugitivas	Não renovável	71,17	-
TOTAL		716,575	624,27
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	0,023	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) (2)	Renovável (biogênica)	510,876	487,73
<b>Total</b>		<b>510,899</b>	<b>487,73</b>

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

(2) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY20 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/19 à jun/20) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

## GRI 305-2

Escopo 2 - Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e)

Escopo 2: emissões indiretas (1)	Tipo da fonte	FY19	FY20
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	199,33	209,48
Energia elétrica (home office) (2)		-	45,08
<b>Total</b>		<b>199,33</b>	<b>254,56</b>

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

(2) Para o ciclo atual, foi acrescido o valor estimado do consumo de energia elétrica de 100% dos funcionários utilizando notebook em regime home office, com a seguinte premissa adotada: número de funcionários x consumo de energia de um notebook (0,065kWh) x 8 horas de trabalho diário x número de dias úteis da pandemia até o final do FY20.

**Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas:** a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões do Escopo 2 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol.

## GRI 305-3

## Escopo 3 - Emissões de GEE (tCO2e)

Escopo 3: emissões indiretas (1)	Tipo da fonte	FY19	FY20
Deslocamento terrestres + GNV (táxi, frete, vale-combustível) (2)	Fóssil	2090,57	2.002
Resíduos		50,94	19,37
Efluentes	Fóssil	1001,01	1.081
Deslocamento aéreo	Fóssil	5.338	3.271
<b>Total</b>		<b>8480,86</b>	<b>6.373,50</b>
Deslocamento terrestres (táxi, frete, vale-combustível) (2)	Renovável (biogênica)	1731,5	1.586
Resíduos	Renovável (biogênica)	-	-
Efluentes	Renovável (biogênica)	110,61	119
<b>Total</b>		<b>1842,11</b>	<b>1.705</b>

(1) Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

(2) As emissões de Vale Combustível e Reembolso de km no período do FY20 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/19 à jun/20) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

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

- a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões do Escopo 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. Somente as emissões provenientes do tratamento de efluentes foram calculados com base em metodologia própria.

## GRI 401-1

Número total de funcionários	Headcount						Total
	Mulheres			Homens			
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	145	36	3	120	36	1	341
Sudeste	1580	893	39	1522	986	70	5090
Nordeste	95	28	1	79	37	3	243
Centro-Oeste	30	11		34	13		88
Total	1850	968	43	1755	1072	74	5762
		2861			2901		

Número total de funcionários	Contratações						
	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	43	3		38	6		90
Sudeste	529	162	2	578	188	9	1468
Nordeste	24			28	3		55
Centro-Oeste	11			11			22
Total	607	165	2	655	197	9	1635
		774			861		



## GRI 401-1

Número total de funcionários	Taxa de novas Contratações (%)						
	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	30%	8%	0%	32%	17%	0%	26%
Sudeste	33%	18%	5%	38%	19%	13%	29%
Nordeste	25%	0%	0%	35%	8%	0%	23%
Centro-Oeste	37%	0%	-	32%	0%	-	25%
Total	33%	17%	5%	37%	18%	12%	28%
		27%			30%		

Número total de funcionários	Desligamentos						Total
	Mulheres			Homens			
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	52	8	0	39	17	0	116
Sudeste	378	168	11	480	207	22	1266
Nordeste	21	24	0	24	18	1	88
Centro-Oeste	10	1	0	13	4	0	28
Total	461	201	11	556	246	23	1498
		673			825		

## GRI 401-1

Número total de funcionários	Taxa de Rotatividade (%)						Total
	Mulheres			Homens			
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	36%	22%	0%	33%	47%	0%	34%
Sudeste	24%	19%	28%	32%	21%	31%	25%
Nordeste	22%	86%	0%	30%	49%	33%	36%
Centro-Oeste	33%	9%	-	38%	31%	-	32%
Total	25%	21%	26%	32%	23%	31%	26%
		24%			28%		

Desligamentos		
Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
1017	447	34
	1498	

Desligamentos		
Até 30 anos	Voluntariamente	Involuntariamente
Total	1060	521
Taxa	65,22%	34,78%

Taxa de Rotatividade								
FY20			FY19			Variação		
Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
28%	22%	29%	31%	25%	22%	-9%	-12%	32%
	26%			29%			-10%	

## GRI 401-2

Benefícios	CLT's, Sócios e Diretores		Jovens aprendizes		Observações e Comentários
	FY20	FY19	FY20	FY19	
Auxílio-funeral	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Assistência Médica Nacional com provedoras diferentes, conforme abrangência da região. Para Assistência Internacional temos como provedor a AXA (One Health), ou com a Icatu - Provedora de Seguro Viagem. Jovem aprendiz - apenas assistência médica nacional.
Assistência médica nacional e internacional	SIM	SIM	SIM	SIM	–
Auxílio-creche	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Cesta de Natal	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	–
Complemento de salário em caso de licença com afastamento do trabalho	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Benefício com a empresa GYM PASS que oferece descontos em academias, subsídio da EY de parte desse custo.
Convênio com academias	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Convênio com clubes (SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT).	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Empréstimo consignado	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Estacionamento	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–



## GRI 401-2

Benefícios	CLT's, Sócios e Diretores		Jovens aprendizes		Observações e Comentários
	FY20	FY19	FY20	FY19	
Licença parental	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Parcerias com outras empresas para oferecer descontos especiais aos profissionais	SIM	SIM	NÃO	NÃO	<p><b>Clube de Vantagens:</b> Parcerias com empresas de comércio e serviços para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY.</p> <p><b>VidaLink:</b> Parcerias com farmácias para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY.</p>
Participação nos lucros e resultados	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Presente de casamento	não	NÃO	NÃO	NÃO	–
Previdência Privada	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Benefício de acordo com política de benefícios EY e administrado pelo Banco Bradesco
Programa de check up médico executivo	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de cursos de MBA, pós-graduação e aperfeiçoamento	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de despesas com registro em conselhos profissionais	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de graduação	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH

## GRI 401-2

Benefícios	CLT's, Sócios e Diretores		Jovens aprendizes		Observações e Comentários
	FY20	FY19	FY20	FY19	
Reembolso de telefonia	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Até 02/2017 o benefício era ofertado apenas para os níveis de gerentes à sócios. A partir de 02/2017 o benefício passou a ser disponibilizado para os ranks de Staff/Trainees e Sênior (apenas áreas técnicas).
Reembolso de táxi	SIM	SIM	NÃO	NÃO	O benefício foi ofertado apenas para CLT's, do gênero feminino em período de gestação
Seguro de viagem	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Seguro de vida em grupo	SIM	SIM	SIM	SIM	Jovem aprendiz - Seguro individual
Transporte fretado	SIM	SIM	NÃO	NÃO	–
Vale-Alimentação	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH
Vale-Combustível	SIM	SIM	NÃO	NÃO	Elegíveis conforme política de RH
Vale-Refeição	SIM	SIM	SIM	SIM	Elegíveis conforme política de RH / Jovem aprendiz
Vale-Transporte	SIM	SIM	SIM	SIM	Jovem aprendiz

\* Os funcionários temporários da EY são terceiros e os seus benefícios são gerenciados pela empresa contratada.

## GRI 401-3

FY20			
	Masculino	Feminino	Total
Funcionários que iniciaram o período de licença parental no FY20	70	80	150
Funcionários que completaram o período da licença parental durante o FY20	65	80	145
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental no FY20	65	79	144
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental durante o FY20	22	51	73
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY19 e permaneceram empregados por doze meses	43	48	91
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	100%	99%	99%
Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses	65%	73%	69%



## GRI 403-9

Quadro 1 - Quantidade de acidentes/lesões

Acidentes / Lesões		Sul			Sudeste			Nordeste			Centro-Oeste		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Com afastamento	Com ferimentos leves			0	2		2			0			0
	Com ferimentos graves			0		1	1			0			0
Sem afastamento	Com ferimentos leves	2	1	3	5	3	8			0			0
	Com ferimentos graves			0			0			0			0
Total		2	1	3	7	4	11	0	0	0	0	0	0

(1) Contabilizados somente acidentes relacionados ao trabalho para os profissionais CLT.

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

**Com afastamento**

Com ferimentos leves: Lesão pessoal que impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente ou de que resulte incapacidade temporária.

Com ferimentos graves: Lesão pessoal que impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente ou de que resulte incapacidade temporária.

**Sem afastamento**

Com ferimentos leves: Lesão pessoal que não impede o acidentado de voltar ao trabalho no dia imediato ao do acidente, desde que não haja incapacidade permanente.

(3) Tipos de lesões mais frequentes.

Luxação, entorse, escoriações e fraturas.

Quadro 2 - Quantidade de doenças ocupacionais

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

(1) Contabilizadas somente doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho para os profissionais CLT.

(2) Critério utilizado para definir doenças ocupacionais:

A doença profissional foi considerada em decorrência da conversão do benefício de auxílio-doença previdenciário para alteração de auxílio-doença acidentária reconhecido pelo INSS.

## GRI 403-9

Quadro 3 - Quantidade de óbitos

Óbitos	Região Sul			Região Sudeste			Região Nordeste			Região Centro-oeste		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
			0		0	0			0			0

(1) Contabilizados somente óbitos relacionados ao trabalho para os profissionais CLT.

Quadro 4 - Quantidade total de dias perdidos

Total de dias perdidos	Sul			Sudeste			Nordeste			Centro-oeste		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Acidentes do trabalho			0	16	56	307			0			0
Doenças ocupacionais			0			104			0			0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>220</b>	<b>411</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(1) Considerados os dias corridos de afastamento do trabalho em virtude de lesão pessoal, excetuados o dia do acidente e o dia da volta ao trabalho.

(2) Considerados dias civis do calendário do período FY20.

(3) O número de dias perdidos estão relacionados diretamente aos acidentes do trabalho com afastamento, os quais sofreram queda expressiva, devido à pandemia do COVID-19.

## GRI 403-9

## Quadro 5 - Absenteísmo

Absenteísmo	Região Sul			Região Sudeste			Região Nordeste			Região Centro-oeste			EY Brasil		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
<b>Horas perdidas</b>	0	0	0	128	448	576	0	0	0	0		0	128	448	576
<b>Dias perdidos</b>	0	0	0	13	45	58	0	0	0	0	0	0	13	45	58
<b>Dias trabalhados</b>	48576	41448	90024	663155	680547	1343702	32736	31416	64152	10824	12408	23232	755291	765819	1521110
<b>Dias que deveriam ser trabalhados</b>	48576	41448	90024	663168	680592	1343760	32736	31416	64152	10824	12408	23232	755304	765864	1521168

(1) As horas foram contabilizadas somente dos profissionais CLT.

(2) Na EY não existe sistema integrado para controle de absenteísmo de funcionários terceiros, menores aprendiz e temporários. A gestão fica sob responsabilidade da empresa que administra essa mão de obra e não temos previsto a implantação desse controle na empresa por entendermos que não é relevante para o controle interno.

(3) Critério utilizado para consolidar as horas de absenteísmo

Para o FY20 foram considerados somente os funcionários que apresentaram afastamento por motivos de acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.



## GRI 403-9

Quadro 6 - Horas Trabalhadas

Horas Trabalhadas	Sul			Sudeste			Nordeste			Centro-oeste		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
	465.122	91.600	856.722	5.785.031	5.793.249	11.578.279	356.290	308.919	665.208	94.182	124.482	218.664

(1) Para este indicador usamos o hadcount de cada mês no FY (CLT), sendo consideradas 200 horas/mês. Reforçando que trata-se de uma estimativa aproximada.

Quadro 7

Taxas	Sul			Sudeste			Nordeste			Centro-oeste			EY Brasil		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Lesões	4,30	2,55	3,50	1,21	0,69	0,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,51	3,24	8,75
Doenças ocupacionais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dias perdidos	0,00	0,00	0,00	2,77	9,67	6,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,77	9,67	12,43
Absenteísmo (%)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,007	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,006	0,004

## GRI 404-1

Tabela 1 - Total de participações de colaboradores em treinamentos\*

	Presencial	Online	Elearning
Sócios	646	462	2.846
Diretores	375	205	1.424
Gerentes	4.248	3.377	18.022
Staff/Trainees	10.538	7.082	61.359
Estagiários**	-	-	-
<b>Total</b>	<b>15.807</b>	<b>11.126</b>	<b>83.651</b>
		<b>110.584</b>	

\* Cada colaborador da EY pode participar de mais de um treinamento ao ano, sendo esses valores refletidos na tabela acima. \*\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Tabela 2 - Horas de Treinamento

	Presencial+Online
Sócios	3.954
Diretores	8.321
Gerentes	95.952
Staff/Trainees	443.061
Estagiários*	182
<b>Total</b>	<b>551.470</b>

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Tabela 3 - Média de horas de treinamento por funcionário, discriminadas por categoria funcional

	FY19	FY20	Variação
Sócios	47,01	17,12	-64%
Diretores	64,75	65,01	0%
Gerentes	70,56	84,17	19%
Staff/Trainees	67,80	103,96	53%
Estagiários*	137,51	181,50	32%
<b>Total</b>	<b>81,29</b>	<b>95,71</b>	<b>18%</b>

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Tabela 4 - Média de horas de treinamento por empregado

	FY19	FY20	Variação
	81	96	18%

## GRI 404-2

FY20	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras).	Proporção reembolso-educação / total investido	Variação do total investido FY20/FY19
Graduação	597	R\$ 2.288.560	R\$ 15.559.582,05	26,1%	15,8%
Pós- Graduação	31	R\$ 194.874			
MBA	80	R\$ 598.722			
Idiomas	213	R\$ 559.819			
Aperfeiçoamento	68	R\$ 204.185			
Certificações	66	R\$ 154.221			
Exames_CRC,CNAI, outros	211	R\$ 39.661			
TOEIC/Outros	97	R\$ 25.142			
<b>Total</b>	<b>1.363</b>	<b>R\$ 4.065.185</b>			
<b>FY20</b>	<b>Total de profissionais participantes no programa</b>	<b>Valor investido no programa</b>			
Educação em Libras	8	R\$ 63.319,13			



## GRI 404-3

Categoria funcional	FY20					
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho			% de colaboradores que receberam avaliação de desempenho		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sócios	163	42	205	90%	84%	89%
Diretores	84	36	120	95%	90%	94%
Gerentes	610	440	1050	94%	89%	92%
Staff/Trainees	1861	2043	3904	94%	90%	92%
Estagiários*	-	1	1	-	100%	100%
<b>Total</b>	<b>2718</b>	<b>2562</b>	<b>5280</b>	<b>94%</b>	<b>90%</b>	<b>92%</b>

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

## GRI 405-1

Grupos minoritários		FY20	
Categoria Funcional	Quantidade	Total da Categoria (Indicador 102-8)	%
Sócios	2	231	0,9%
Diretores	1	128	0,8%
Gerentes	24	1140	2,1%
Staff/Trainees	392	4262	9,2%
Estagiários*	0	1	0,0%
<b>Total</b>	<b>419</b>	<b>5762</b>	<b>7,3%</b>

Para a tabela reportada acima, foram considerados como grupos minoritários PCDs e Negros.

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Grupos minoritários		FY20	
Mulheres em cargo de Liderança			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	50	231	21,6%
Diretores	40	128	31,3%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>359</b>	<b>25,07%</b>

## GRI 405-1

Por gênero		FY20			
Categoria Funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total
Sócios	50	21,6%	181	78,4%	231
Diretores	40	31,3%	88	68,8%	128
Gerentes	492	43,2%	648	56,8%	1.140
Staff/Trainees	2.278	53,4%	1.984	46,6%	4.262
Estagiários*	1	100,0%	-	0,0%	1
<b>Total</b>	<b>2.861</b>	<b>49,7%</b>	<b>2.901</b>	<b>50,3%</b>	<b>5.762</b>

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Por faixa etária		FY20					
Categoria Funcional	Até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%	Total
Sócios		0,0%	195	84,4%	36	15,6%	231
Diretores		0,0%	108	84,4%	20	15,6%	128
Gerentes	213	18,7%	900	78,9%	27	2,4%	1.140
Staff/Trainees	3.391	79,6%	837	19,6%	34	0,8%	4.262
Estagiários*	1	100,0%	-	0,0%	-	0,0%	1
<b>Total</b>	<b>3.605</b>	<b>62,6%</b>	<b>2.040</b>	<b>35,4%</b>	<b>117</b>	<b>2,0%</b>	<b>5.762</b>

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

\* A partir do início do FY20 houve uma reformulação na categoria Trainees, sendo agora somente considerados os estagiários. O restante passou a ser considerado dentro da categoria de Staff/Trainees.

Informe o número de recrutados no Programa EY Able		
FY20 (01/07/19 a 30/06/20)	FY19 (01/07/18 a 30/06/19)	Variação (%)
58	59	2%

## GRI 405-2

Equipe Administrativa	Gerente		Staff/Trainees		Estagiários	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Sul</b>	-	-	R\$ 2.852	R\$ 3.723	-	-
<b>Sudeste</b>	R\$ 16.470	R\$ 16.405	R\$ 4.459	R\$ 4.339	-	-
<b>Norte</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Nordeste</b>	-	-	R\$ 2.965	R\$ 2.682	-	-
<b>Central</b>	-	-	R\$ 2.783	R\$ 4.144	-	-

Equipe Administrativa	Gerente		Staff/Trainees		Estagiários	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Sul</b>	R\$ 10.071	R\$ 9.426	R\$ 3.180	R\$ 3.172	R\$ 1.875	R\$ 1.897
<b>Sudeste</b>	R\$ 13.378	R\$ 11.606	R\$ 3.875	R\$ 3.620	R\$ 2.093	R\$ 2.103
<b>Norte</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Nordeste</b>	R\$ 11.534	R\$ 10.170	R\$ 3.694	R\$ 2.999	R\$ 1.905	R\$ 1.910
<b>Central</b>	R\$ 11.427	R\$ 10.231	R\$ 3.377	R\$ 3.219	R\$ 1.900	R\$ 1.900

Escritórios	Equipe Administrativa					Equipe Técnica				
	Sócio	Diretor	Gerente	Staff/Trainees	Estagiários	Sócio	Diretor	Gerente	Staff/Trainees	Estagiários
<b>Sul</b>	-	-	-	131%	-	-	-	94%	100%	101%
<b>Sudeste</b>	-	-	100%	97%	-	-	-	87%	93%	100%
<b>Norte</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nordeste</b>	-	-	-	90%	-	-	-	88%	81%	100%
<b>Centro-Oeste</b>	-	-	-	149%	-	-	-	90%	95%	100%
<b>Geral</b>	-	-	100%	117%	-	-	-	90%	92%	100%

(1) Todos os escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes;

(2) Não foram reportados os níveis hierárquico de sócios e diretores.

(3) Não foram reportados médias salariais com menos de 5 frequências por localidade e gêneros, assegurando a confidencialidade e sigilo da informação;

(4) São excluídas da amostra salarial: posições de Secretárias; equipe Tradução; profissionais com jornadas de trabalho reduzidas.

(5) Dentro da política da EY não existem diferenças salariais entre gêneros dentro da mesma categoria funcional. As diferenças salariais se dão em função do conhecimento, a complexidade de solução de problemas e a "accountability" das várias carreiras internas. As categorias funcionais apresentadas foram agrupadas considerando as diferentes carreiras internas dos colaboradores. Através de Pesquisas Salariais externas com o mercado, comparando os mesmos escopos de função, nos apoiamos nas estratégias de gestão de remuneração estruturando tabelas salariais conforme os nossos níveis hierárquicos (ranks).

a. Gerentes (ranks: Manager, Senior Manager, Associate Director, Assistant Director);

b. Staff/Trainees (ranks: Senior, Staff/Trainees 2 e 3, Supervisor, Senior Associate, Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry);

c. Estagiários (Staff 1)



## GRI 412-2

Nome do treinamento	Total de profissionais treinados	Total de horas de treinamento
Welcome to EY	1.826	1.479
Living Our Values: The EY Global Code of Conduct	1.231	1.231
Leading with our Values	4.961	1.488,3
<b>Total FY20</b>	<b>8.018</b>	<b>4.198</b>
<b>FY19</b>	<b>3.034</b>	<b>2.508</b>
<b>Variação (FY20/19) %</b>	<b>164%</b>	<b>67%</b>

\*Variação apresentada por conta da inclusão do treinamento "Leading with our values", mandatório para 100% dos profissionais da EY Brasil

# Informações corporativas

## Nossos líderes

(GRI 102-18)

<b>Luiz Sérgio Vieira</b>	Presidente da EY Brasil
<b>Claudio Camargo</b>	Sócio-líder de Auditoria
<b>Sergio Fontenelle</b>	Sócio-líder de Impostos
<b>Rogério Villa</b>	Sócio-líder de Estratégia e Transações Corporativas
<b>Ricardo Nastri</b>	Sócio-líder de Consultoria
<b>Antonio Vita</b>	COO
<b>José Carlos Pinto</b>	Sócio-líder de Mercados
<b>Gregory Gobetti</b>	Sócio-líder de FSO
<b>Cristiane Amaral</b>	Sócia-líder de Talent
<b>Ana Beatriz Basso</b>	Diretora de Brand, Marketing & Communication
<b>Denis Balaquer</b>	Diretor de Inovação

## Contatos da área de sustentabilidade

(GRI 102-53)

### Cristiane Amaral

Sócia-Líder de Talent para LAS  
(11) 2573-3160  
[cristiane.amaral@br.ey.com](mailto:cristiane.amaral@br.ey.com)

### Leonardo Dutra

Diretor Executivo da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade  
(11) 2573-3661  
[leonardo.dutra@br.ey.com](mailto:leonardo.dutra@br.ey.com)

## Nossa sede

(GRI 102-3)

### EY Brasil

Edifício São Paulo Corporate Towers - Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1.909 Torre Norte, 10º andar, cj. 91 - São Paulo - SP - Brasil CEP 04543-011  
Tel.: +55 11 2573 3000

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

## **Sobre a EY**

A EY existe para construir um mundo de negócios melhor, ajudando a criar valor no longo prazo para seus clientes, pessoas e sociedade e gerando confiança nos mercados de capitais.

Tendo dados e tecnologia como viabilizadores, equipes diversas da EY em mais de 150 países oferecem confiança por meio da garantia da qualidade e contribuem para o crescimento, transformação e operação de seus clientes.

Com atuação em assurance, consulting, strategy, tax e transactions, as equipes da EY fazem perguntas melhores a fim de encontrarem novas respostas para as questões complexas do mundo atual.

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite [ey.com](https://ey.com).

Este comunicado foi emitido pela EYGM Limited, integrante da organização global da EY que também não presta serviços a clientes.

©2021 EYGM Limited.

Todos os direitos reservados.

**[ey.com.br](https://ey.com.br)**

Facebook | **EYBrasil**

Instagram | **eybrasil**

Twitter | **EY\_Brasil**

LinkedIn | **EY**

YouTube | **EYBrasil**

Acesse o Relatório online em [ey.com.br/relatorioanual2020](https://ey.com.br/relatorioanual2020)



Network Brazil  
**WE SUPPORT**