Reporte Integrado de Sostenibilidad

EY Argentina

Año fiscal 2019

Building a better working world

Índice

Secciones

		Página
	Destacados de EY	1
01	Declaración del máximo responsable	2
02	Acerca del Reporte	4
03	Perfil de la Firma	8
04	Capital Financiero	18
05	Capital Industrial	19
06	Capital Intelectual	20
07	Capital Humano	26
08	Capital Natural	35
09	Capital Social y Relacional	37
10	Tabla de estándares de GRI	42

EY Destacados

Segundos en el ránking por cantidad de empresas auditadas de la Revista Mercado (2019, 2018, 2017, 2016, 2015).

Más de 2.000 clientes.

Más de 2.700 colaboradores.

Calificación del nivel de satisfacción de clientes de 9,25 puntos sobre un total de 10.

80% de nuevas contrataciones sin experiencia laboral previa para el puesto al cual se postulan.

Más de 130.000 horas de capacitación al año en el total de las líneas de servicio.

Firma del Código de Conducta para Proveedores del 100%.

Promoción de 473 colaboradores.

400 proveedores activos.

76% de respuestas en la encuesta de clima interno Global People Survey.

Sección
01

Declaración del máximo responsable

102-14

“Frente a los desafíos que se nos presentan y que se nos han presentado a lo largo de este último año, somos conscientes de cada compromiso que hemos asumido y entendemos que el éxito de nuestras acciones radica en trabajar alineados con aquello que nos impulsa a seguir siempre hacia adelante, la búsqueda de un mejor mundo de negocios.

A través del presente Reporte Integrado de Sostenibilidad presentamos, en esta nueva ocasión, el resumen de las principales iniciativas correspondientes al ejercicio fiscal 2019 en pos de alcanzar el desarrollo sostenible de nuestra organización.

Frente a los desafíos que se nos presentan y que se nos han presentado a lo largo de este último año, somos conscientes de cada compromiso que hemos asumido y entendemos que el éxito de nuestras acciones radica en trabajar alineados con aquello que nos impulsa a seguir siempre hacia adelante, la búsqueda de un mejor mundo de negocios.

Al igual que el año anterior, elaboramos nuestro Reporte siguiendo los lineamientos del International Integrated Reporting Council (IIRC), los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y los Principios de Pacto Global, y además este es nuestra Comunicación de Progreso (COP).

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

Agradecemos como siempre todo el apoyo recibido y, como parte de nuestro proceso de mejora continua, esperamos recibir sus comentarios para serles de ayuda y brindar respuesta a cualquiera de sus inquietudes.

Cordialmente,

Eduardo Coduri

CEO

Sección

02 Acerca del reporte

102-12 102-50 102-54

EY Argentina ("EYA" o "la Firma") presenta su séptimo Reporte de Sostenibilidad ("el Reporte"), que comprende el período entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019 ("Ejercicio Fiscal 2019" o "FY19"), con el fin de informar acerca de su desempeño económico, ambiental y social.

Al igual que en años anteriores y con el objetivo de comunicar la forma en que la Firma genera valor para sus Grupos de Interés en su capital financiero, industrial, intelectual, humano, natural y social; el presente Reporte se ha elaborado bajo las directrices del International Integrated Reporting Council (IIRC) para elaboración de Reportes Integrados.

Al mismo tiempo, el presente se ha elaborado de conformidad con la opción "esencial" de los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y, paralelamente, se emplea como Comunicación de Progreso (COP) en el marco de lo establecido como parte de su compromiso como empresa adherida a Pacto Global.

Siguiendo con esta línea, EY Argentina presenta a lo largo del Reporte, algunas de sus principales iniciativas y metas alineadas con la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para el año 2030.

Aspectos materiales y diálogo con grupos de interés

102-40 102-42 102-43 102-46 102-47 103-1

De acuerdo con lo establecido en los lineamientos de los Estándares GRI y el Análisis de Materialidad allí propuesto, en el presente reporte se incluyeron todos los aspectos identificados como significativos, teniendo como eje la participación de los grupos de interés (GI) tanto externos como internos.

Además de la aplicación de los principios establecidos en dichos Estándares GRI, el Análisis de Materialidad incluyó las siguientes etapas:

Con el objetivo de identificar los aspectos significativos de la Firma, se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información:

Fuentes internas

- Visión EYG
- Estrategia y pilares de sostenibilidad de EYA
- Estados contables del FY19
- Reporte de Sostenibilidad FY19
- Reuniones mensuales del Comité de Sostenibilidad
- Encuestas del clima laboral
- Código Global de Conducta
- Política Internas

Fuentes externas

- Lineamientos de los Estándares GRI
- Lineamientos del Pacto Global
- Lineamientos del IIRC
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas
- Lineamientos de la Norma AA1000SES
- Protocolo de Gases de Efecto Invernadero
- Mecanismos de diálogo con los GI
- Tendencias mundiales en materia de sostenibilidad

Listado y organización de los aspectos significativos más relevantes para EYA y sus grupos de interés:

Económicos

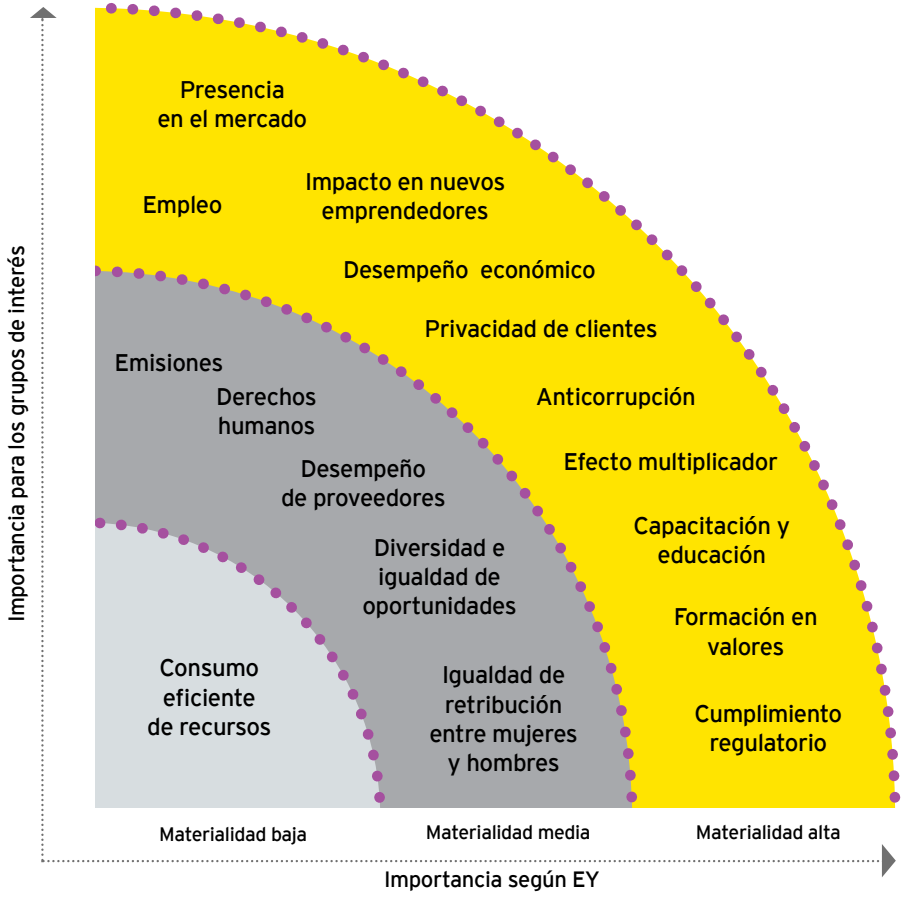
- Desempeño económico
- Presencia en el mercado
- Cumplimiento normativo

Ambientales

- Insumos de oficina
- Emisiones de GHG
- Cumplimiento normativo

Sociales

- Empleo
- Capacitación y educación
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
- Derechos humanos
- Evaluación de proveedores
- Cumplimiento normativo
- Privacidad de clientes
- Lucha contra la corrupción



Existen diversos canales de diálogo a través de los cuales la Firma genera una comunicación con sus GI tal que les permita brindar respuesta a sus inquietudes y puedan retroalimentarse.

Considerando los lineamientos establecidos en la norma de Accountability AA1000SES para la gestión de GI, EYA ha identificado los siguientes como principales:

Principales grupos de interés	Canales de diálogo
Público interno	▸ Reuniones y talleres presenciales ▸ Correo electrónico ▸ Carteleras ▸ Reuniones trimestrales ▸ Encuesta anual de clima organizacional ▸ Evaluación de desempeño ▸ Talleres de inducción y post-inducción ▸ Cursos ▸ Línea de ética ▸ Entrevistas de egreso ▸ Eventos ▸ Comité de sostenibilidad ▸ Redes sociales
Comunidad	▸ Ferias y capacitación en universidades ▸ Portales de trabajo ▸ Ferias virtuales ▸ Redes sociales ▸ Página web ▸ Correo electrónico ▸ Prensa y publicaciones ▸ Foros de la sociedad civil en los que se ▸ coordinan acciones de RSE
Clientes	▸ Presencia en cámaras, eventos y organizaciones empresariales ▸ Página web ▸ Correo electrónico ▸ Comunicaciones escritas y/o telefónicas ▸ Encuestas sobre la calidad de los servicios ▸ Investigaciones especiales sobre temas de interés

La firma considera que, a través de su estrategia de sostenibilidad y las iniciativas que de ella se derivan, contribuye de manera directa a los siguientes Objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas:

Durante el FY19, EYA ha venido trabajando en el desarrollo de un nuevo sitio, para una experiencia nueva y completamente diferente para el usuario con la finalidad de alcanzar una mejor interacción y generar nuevos contenidos, sumados a los de la red global.

En lo que concierne a la actividad en redes sociales oficiales, al cierre del FY la Firma alcanzó las siguientes cantidades de seguidores:

EYCareersArgentina	9.3 K
EYArgentina	18.3 K
@EY_CareersAR	3 K seguidores
@EY_Argentina	5.6 K seguidores
EY Argentina	581 suscriptores

Adicionalmente, EYA abrió su perfil oficial en Instagram:

EY.Argentina

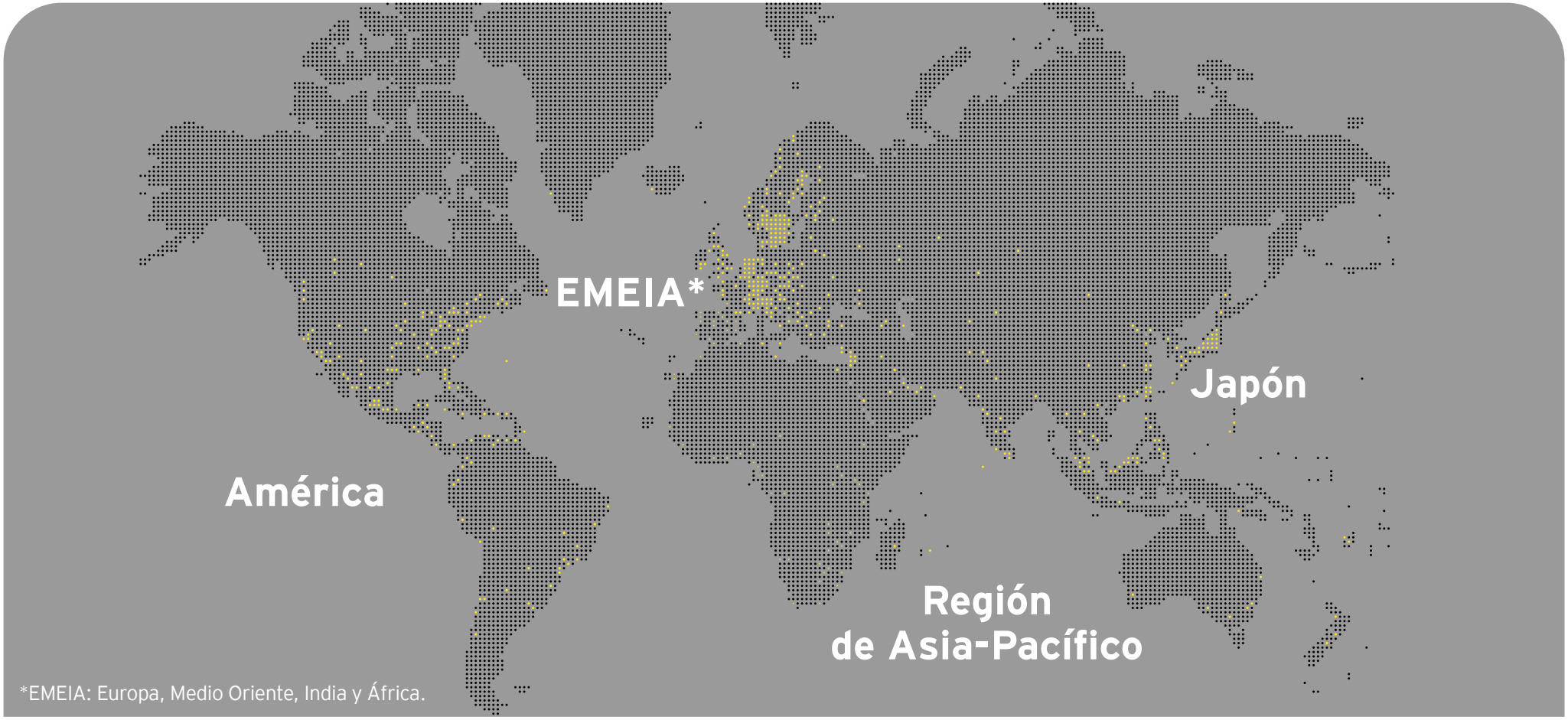
Sección

03 Perfil de la Firma

EY es una organización global integrada por cientos de firmas miembro ubicadas en todo el mundo y dedicadas a brindar servicios profesionales relacionados con auditoría, consultoría, transacciones e impuestos.

Si bien cada firma miembro cuenta con autonomía legal, colaboran mutuamente unificadas bajo la representación de EY Global (EYG).

Dividida a su vez en 28 regiones, EYG opera en tres grandes áreas geográficas: Américas; Europa, Medio Oriente, India y África (EMEIA, por sus siglas en inglés); y Asia-Pacífico.



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

Con una estrategia compartida, liderada y supervisada por un único equipo de gerenciamiento, EY lleva adelante un negocio mundial. Está conformado por tres órganos de gobierno corporativo principales:

1 CEO de EYG

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

2 Consejo de Gobernanza Global

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

3 Comité Ejecutivo Global

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

EY Argentina (EYA)

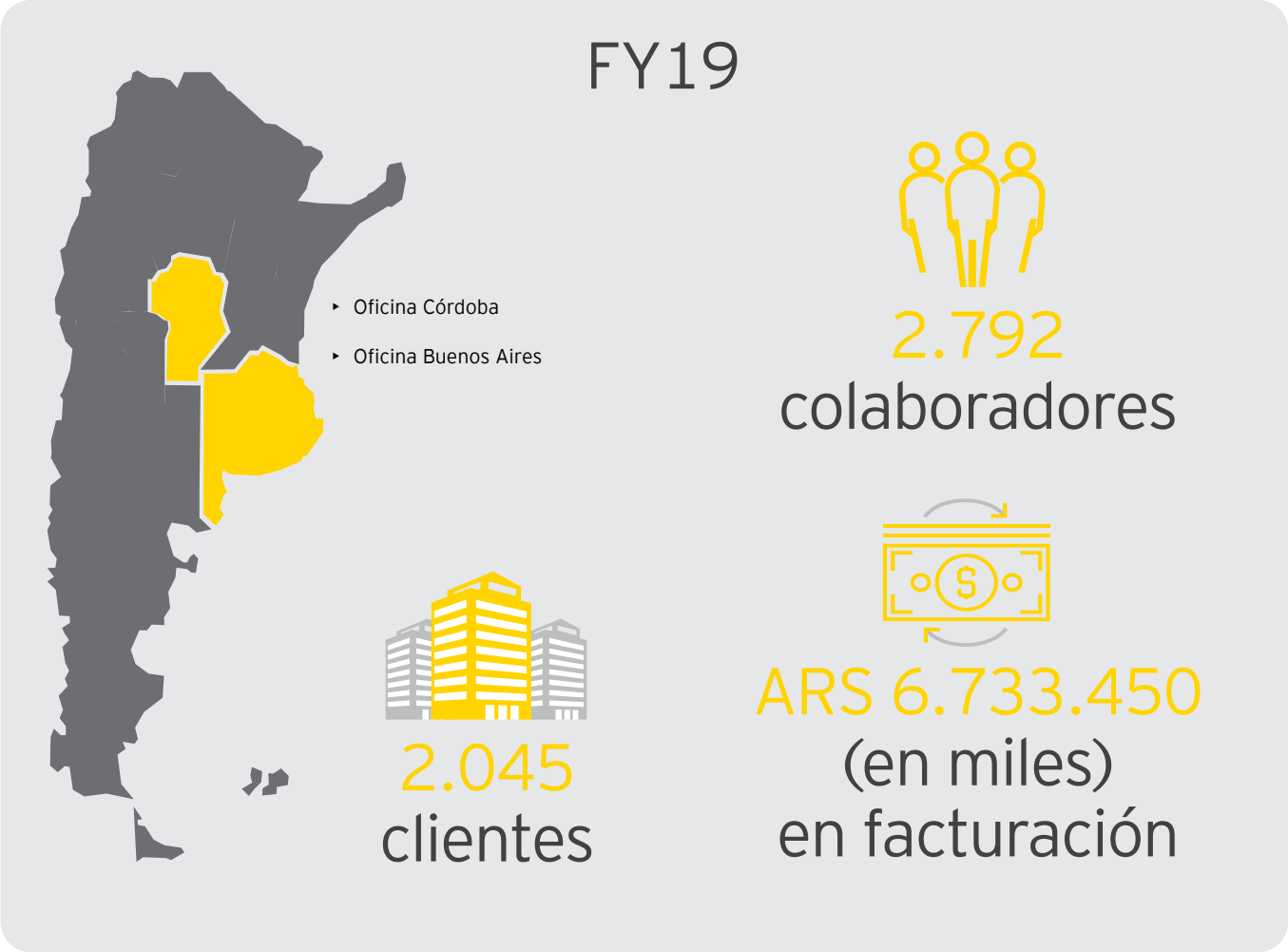
102-1 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7

EY brinda servicios profesionales a través de las distintas firmas miembro que la componen en el mundo. Cuatro sociedades componen las operaciones de EYA: Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L. y Pistrelli, Henry Martin Asesores S.R.L., EY Global Services (Buenos Aires) S.R.L. e EY GDS CS Argentina S.R.L. Desde el FY19 el Centro de Servicios Compartidos (Global Delivery Services o "GDS") con sede en Argentina cuenta con sus propias razones sociales.

EYA cuenta con dos sedes en Argentina: en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (sede central) y en la ciudad de Córdoba. Brinda servicios en todo el país y la región.

Al cierre del FY19, EYA contaba con 2.792 colaboradores, quienes fueron los encargados de proveer servicios profesionales a los más de 2.000 clientes activos y generar más de ARS 6.700 millones de ingresos.

Building a better working world



Gobierno corporativo

102-18 405-1

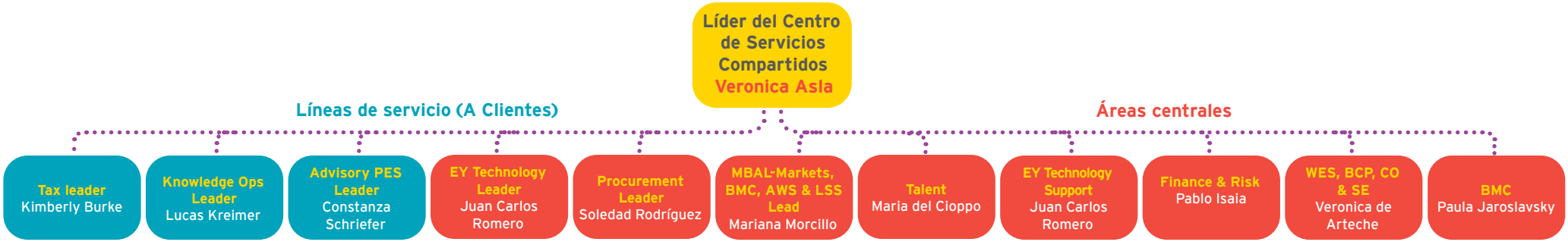
EYA cuenta con la siguiente estructura de gobierno corporativo :

* Market Segment Leader Argentina, Paraguay y Uruguay.
* La Gerencia de RSE y Sustentabilidad está a cargo de Mirta Maglietta y depende del Socio Director.
* Aldo Pelesson, Carlos Casanovas, Ignacio Hecquet, Eduardo Coduri, Fernando Coccaro, Enrique Crespi, Pablo Moreno.
* Risk Management / Profesional Practice Director.

El órgano de gobierno corporativo mencionado se compone de la siguiente manera:

Rango Etario	Mujeres	Hombres
30 a 50 años	2	5
Más de 50 años	1	4

En lo que respecta a las operaciones del GDS específicamente, el gobierno corporativo cuenta con la siguiente estructura:



Dicho órgano de gobierno corporativo correspondiente al GDS se compone de la siguiente manera:

Rango Etario	Mujeres	Hombres
30 a 50 años	7	2
Más de 50 años	2	1

Estrategia de Responsabilidad Social Empresaria

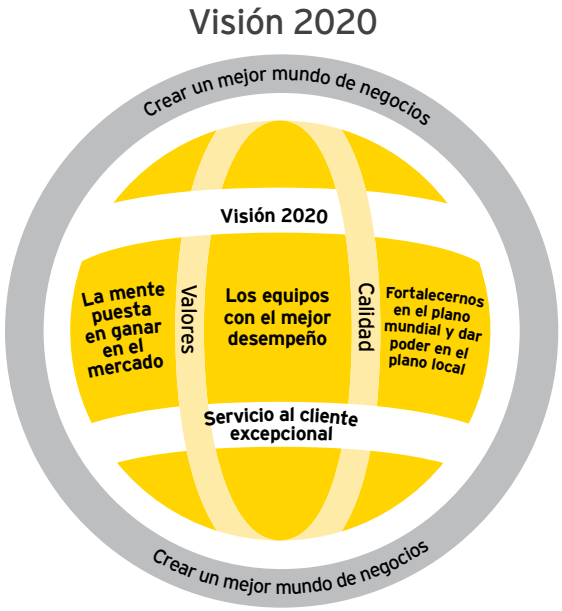
Pensando en las generaciones actuales y futuras, EY desarrolló una estrategia de responsabilidad social empresaria que busca crear un mejor mundo de negocios contribuyendo la mitigación de problemáticas que tenemos en el mundo actual. A través de un trabajo responsable en todo lo que se propone, EY reúne el conocimiento y experiencia que permite generar un cambio positivo para sus colaboradores, clientes y comunidades.

La estrategia de la responsabilidad corporativa mundial puede resumirse en los siguientes ejes principales:

Visión y estrategia

La visión de EY asume el compromiso de crear un mejor mundo de negocios, a través del crecimiento sostenible, el desarrollo del talento en todas sus formas y más colaboración con mayor seguridad y confianza.

Basada en tres pilares estratégicos, la Visión 2020 se enfoca en crear un mejor mundo de negocios, en el cual EY busca ser una organización de servicios profesionales líder en tamaño, calidad y marca en los principales mercados.



Además, la estrategia local de EYA enfatiza las necesidades de la comunidad local, la estrategia de la Visión 2020 y sus competencias de negocios, que se enfoca en los siguientes pilares:

Espíritu emprendedor

Potenciar el impacto social de los emprendedores: para aconsejar, guiar y reconocer a los emprendedores como creadores de valor social y económico.

Educación

Desarrollar generaciones de talento futuras: para formar nuevos talentos y abordar principalmente el problema del empleo joven.

Diversidad e inclusión

Crear una sociedad más diversa e inclusiva: para promover la integración, en especial aumentar la representación de las mujeres en la vida empresarial y pública.

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

Compromiso social
Brindar distintos servicios a la comunidad gracias a las habilidades y experiencias de la Firma y sus colaboradores mediante acciones de voluntariado.

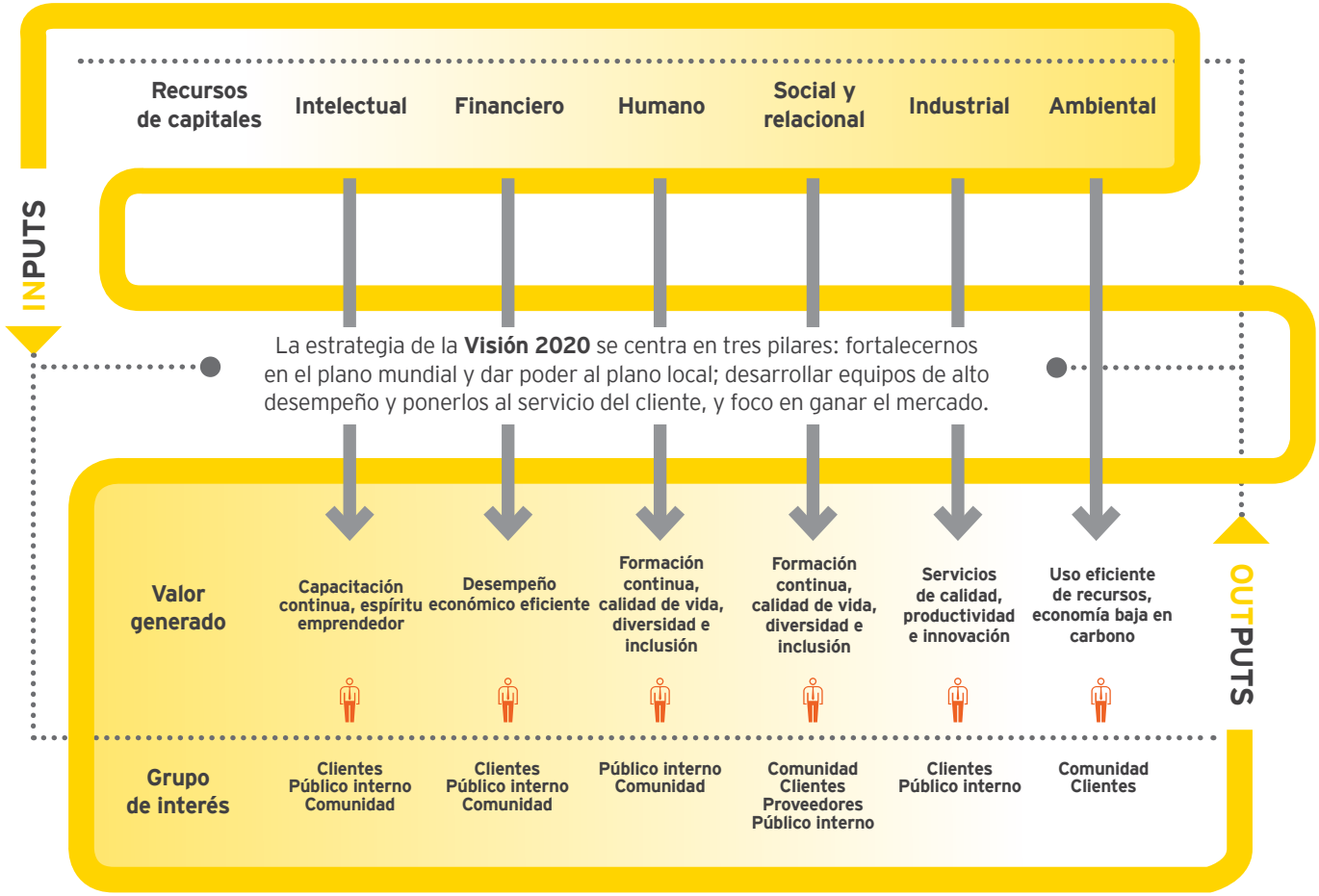
Colaboración estratégica
Colabora con otras organizaciones dedicadas a crear un mejor mundo de negocios.

Capital intelectual
Emplea su capital intelectual para contribuir con el análisis, el liderazgo de pensamiento y la investigación.

Modelo de negocios

Buscando generar valor tanto para la Firma como para sus clientes, EYA integra los diferentes servicios que ofrece, asegura su calidad y promueve una gestión óptima de los proyectos a través de su modelo de negocios.

Dicho modelo atraviesa de forma transversal a todos los capitales definidos en los lineamientos del IIRC: intelectual, financiero, humano, social, industrial y natural. Es gracias a los resultados de las iniciativas abordadas bajo cada uno de ellos que EYA genera un impacto efecto positivo en los grupos de interés.



Gestión de riesgos

102-16 205-2

La Firma dispone de mecanismos que facilitan la identificación, evaluación y gestión de los riesgos asociados con los servicios que brinda, con el fin de mitigarlos. Es por esto que existe un sector especialmente dedicado a identificar y administrar los riesgos derivados de la actividad. Este se encarga de brindar asesoramiento y apoyo a los equipos de trabajo en cuestiones de independencia, políticas internas, conflictos, cumplimiento normativo, seguridad, ética y otros asuntos vinculados con el riesgo.

Código Global de Conducta

Al brindar un marco claro de valores, conductas y normas éticas, EY cuenta con un Código Global de Conducta, que busca prestar un servicio de excelencia y calidad en cada proyecto.

Este documento permite que los colaboradores de EY cuenten con lineamientos a los cuales acudir en caso de que se encuentren con un problema ético. Todos los colaboradores deben leer y firmar el Código al ingresar a la Firma y ratificar su compromiso con este anualmente, sin importar su puesto.

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

- El trabajo entre nosotros
- El trabajo con clientes y otras personas
- Actuar con integridad profesional
- Mantener nuestra objetividad e independencia
- Respetar el capital intelectual

Línea de ética

103-2

Todos los colaboradores de EY tienen a su disposición una línea disponible mediante la cual pueden informar conductas antiéticas, ilegales, que violen las normas profesionales o incongruentes con las políticas internas, llamada "EYEthics". El proceso se realiza en forma anónima y se utiliza como uno de los canales formales de denuncias.

Previo a ponerse en contacto con EYEthics, todos los miembros tienen la posibilidad de plantear dichas conductas directamente a alguien en EY o elevar un informe a una plataforma web a tal fin.

De registrarse por cualquiera de los medios disponibles algún caso de corrupción, discriminación o que afectan los derechos humanos, o conductas que violen las políticas internas o externas, estos se tratan de manera confidencial y se resguarda la integridad de los involucrados.

Políticas internas

Desde el FY18, EYA lleva adelante su Programa de Integridad Empresarial con la finalidad de reconfirmar e integrar las siguientes políticas preexistentes destinadas a identificar, detectar, prevenir y mitigar los riesgos relacionados con los actos ilícitos en el desarrollo de sus negocios:

Política Global Antisobornos: esta política brinda orientación a cada colaborador sobre determinadas prácticas ilegales o poco éticas y les prohíbe dar o recibir sobornos.

Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo: la Firma posee una política local con la finalidad de prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo en todas las líneas de negocio. Todos los procedimientos incluidos en la política están alineados con las disposiciones de la Ley Nº 26.683, la Resolución de la Unidad de Información Financiera (UIF) Nº 65/2011 y la Resolución Nº 420 de la F.A.C.P.C.E. (Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas)

Política de Protección de Datos: la Firma cuenta con una política global destinada a cumplir los requerimientos legales sobre la protección y privacidad de los datos de carácter personal, incluidos los referentes al personal, los clientes, los proveedores y los colaboradores, ya sean actuales, pasados o potenciales.

Política de Retención de Documentos: la Firma retiene todos los documentos relacionados con los procesos de auditoría o que contengan información de los clientes de conformidad con la política interna, la cual está alineada con los requisitos legales aplicables. De esta forma EYA puede responder de forma eficiente ante litigios, inspecciones, citaciones u otros procesos administrativos que requieran la revisión de estos documentos.

Política Global de Independencia: la Política Global de Independencia de EYG recoge los requisitos de independencia exigibles a la Firma y a sus colaboradores para el cumplimiento de las normas y leyes, tanto internacionales como nacionales. Todos los colaboradores de EYA disponen de herramientas, cursos y asistencia especializada que posibilitan el adecuado cumplimiento de esta política. Además, deben confirmar su cumplimiento en forma anual mediante el Sistema Global de Independencia. De forma complementaria, la Firma posee un Sistema Global de Seguimiento (GMS) que les permite a sus profesionales identificar los activos financieros y otros intereses cuya tenencia no esté permitida por cuestiones de independencia.

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

Meta 16.5

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

Meta 16.6

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

Metas compromiso de EYA

- Sostener un porcentaje elevado de empleados que acrediten confirmación de las políticas internas de la Firma.
- Reducir la cantidad de denuncias realizadas a la línea de ética de la Firma de un año fiscal a otro.

Cadena de suministro

102-9 308-1 414-1

Para EYA es de vital importancia trabajar temas de sustentabilidad y transmitir sus valores a todas las instancias de su cadena de valor, lo cual le permite gestionar oportunamente los riesgos y desarrollar buenas prácticas alineadas con su estrategia de responsabilidad social empresaria. Es por esto que todos los proveedores firman y se alinean a un Código de Conducta.

Durante el FY19, los 400 proveedores que trabajaron con la Firma firmaron y respetaron el Código.

El Código de Conducta para Proveedores establece los requisitos correspondientes a las contrataciones y, delimita la conducta que les permitirá continuar activos en la cadena de abastecimiento de EYA. Solicita no solo la afirmación del proveedor respecto del cumplimiento de la legislación vigente, sino también su compromiso con los siguientes temas:

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

Mediante este conjunto de iniciativas relacionadas con la gestión sostenible de la cadena de suministro, la Firma contribuye con el logro del ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico":

Meta 8.7

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

Metas Compromiso de EYA

- Alcanzar el 100% de las firmas de los proveedores sobre el Código de Conducta.
- Realizar visitas sobre todos los proveedores para corroborar que realmente cumplan con estas pautas.
- Relanzar la herramienta del Termómetro de RSE en formato de encuesta hacia todos los proveedores activos para lograr categorizar toda la cadena de valor y que estos puntajes tengan peso a la hora de seleccionar a un proveedor por sobre otro.

Líneas de servicios en EYA

102-2 102-6 102-7

Los servicios que brinda EY Argentina, en todo el país y parte de la región, pueden agruparse en las siguientes líneas de servicio:

Auditoría

En todo el mundo, el camino hacia el éxito se rige por requisitos normativos cada vez más complejos y exigencias de los GI cada vez mayores. Las auditorías independientes proporcionan información crítica a los inversionistas y los GI, una perspectiva sólida y clara a los comités de auditoría, y aportes oportunos y constructivos a la Administración. Entre los servicios comprendidos en esta línea se incluyen:

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

Impuestos

Con el fin de construir estrategias fiscales alineadas con los impulsores de cada negocio y basadas en el cumplimiento efectivo, y sobre la base de información abierta y transparente, la Firma cuenta con equipos especializados que brindan asesoramiento en cuanto a la planificación, el cumplimiento y la presentación de informes, así como al mantenimiento de las buenas relaciones con las autoridades fiscales. Los servicios de impuestos incluyen:

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

Transacciones

EYA entiende que la forma en la que las organizaciones administran su capital hoy definirá su posición competitiva mañana. Por esta razón, brinda servicios de asesoría integrada y objetiva que fueron diseñados para ayudar a sus clientes a tomar las mejores decisiones acerca de cómo administrar estratégicamente el capital y las transacciones. Estos servicios incluyen:

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

Consultoría

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

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

Global Delivery Services (GDS)

El GDS de Argentina forma parte de una red mundial de centros de prestación de servicios desde donde operan los equipos de Servicio al Cliente y de Servicios de Facilitación, las cuales proveen soporte a las áreas internas de la Firma. Durante el FY19 este sector se conformó con su propia razón social, las cuales también forman parte de la Firma.

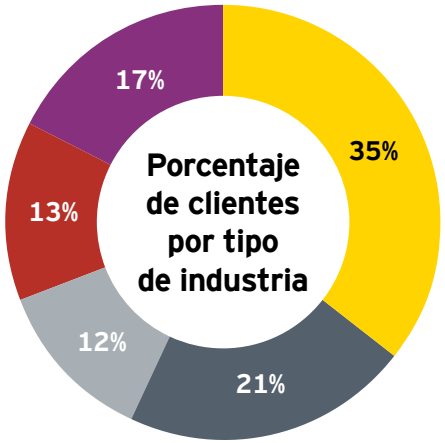
Este sector emplea a profesionales en el centro ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Entre las funciones y las líneas de servicio mundiales que respalda actualmente se encuentran las siguientes:

- Impuestos
- Servicios informáticos *(IT)*
- Servicios de ejecución de programas *(PES)*
- Gestión de la experiencia *(Experience Management)*
- Servicios de adquisiciones

Clientes

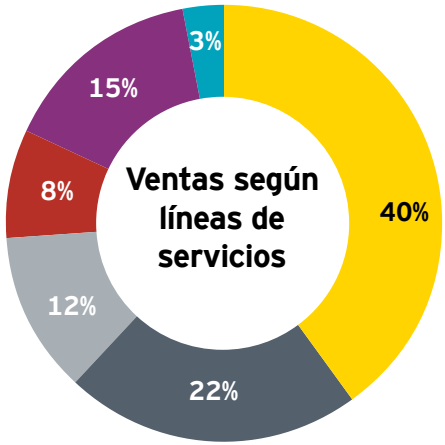
Durante el FY19, la Firma incrementó la cantidad de clientes activos a 2.045 y brinda servicios especializados a una amplia gama de industrias.

A continuación, se muestra la distribución de los principales clientes de EYA por industria y las ventas realizadas por cada una de las líneas de servicio mencionadas anteriormente:



- Empresas de retail y consumo masivo
- Servicios financieros, de seguros y salud
- Tecnología, comunicaciones y entretenimiento
- Energía, química y minería
- Sector público y entidades mixtas

Adicionalmente, el gráfico que figura a continuación muestra la información de las ventas de cada una de las líneas de servicio de EYA:



- Auditoría
- Impuestos
- Consultoría
- Transacciones
- GDS
- Otros servicios

Encuesta de satisfacción

Con la visión de crear un mejor mundo de negocios, EYA busca expandirse en el mercado sobre la base de trabajo excepcional en los negocios que lleva a cabo. La Firma reconoce como una ventaja competitiva la alta calidad de los servicios brindados por sus profesionales.

Su calidad es también reconocida por sus clientes, quienes tienen la posibilidad de realizar una encuesta sobre los servicios recibidos.

Este proceso de evaluación tiene por finalidad cotejar el desempeño con relación a las expectativas, entender las problemáticas y las estrategias del cliente, conocer su agenda, desarrollar planes de acción coordinados y construir una relación estable con estos.

Durante el FY19, el nivel de satisfacción de los clientes alcanzó un valor de 9,25 (sobre un total de diez puntos). Esto demuestra el éxito de EYA con respecto al cumplimiento de la calidad prometida.

En el FY 2019 la calificación del nivel de satisfacción fue de 9,25 sobre un total de 10 puntos.

Sección

04 Capital Financiero

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

Dentro de las bases para un desarrollo sostenible de la Firma se incluye un buen desempeño financiero. Es gracias a las inversiones en formación y capacitación de sus integrantes, la contratación de nuevos colaboradores, el cumplimiento de las obligaciones fiscales y el realizar inversiones voluntarias en la comunidad que EYA genera un valor agregado para sus grupos de interés. Gracias a estas acciones el capital financiero se convierte en capital humano, intelectual, social e industrial, lo que lleva al ciclo de mejora continua de los servicios que ofrece la firma y se alinea a la visión de crear un mejor mundo de negocios.

Durante el FY19 el GDS conformó sus propias razones sociales. Es por esto que, para menor confusión del lector, se estableció este como un nuevo año base ya que es el primer reporte en el cual las entidades legales cuentan con indicadores económicos separados.

Desempeño económico de EYA en FY19
(Valores en miles de ARS.)

	PHM*	GDS
Valor económico directo generado		
Ingresos	4.626.210	2.107.240
Valor económico directo distribuido		
Costos operativos	1.765.872	535.691
Salarios y beneficios sociales	2.152.685	1.433.693
Pago a proveedores de capital	103.005	77.000
Pagos al gobierno	388.432	386.373
Inversiones en la comunidad	3.876	963

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

Teniendo en cuenta el contexto de inestabilidad económica que atraviesa el país, es necesario resaltar que la Firma acompañó a sus colaboradores con un incremento salarial promedio de 29%, sumando también gratificaciones al personal por un total que representa el 9% de los salarios abonados durante el FY19.

En el presente período, al igual que en el anterior, EYA no recibió asistencia financiera por parte del sector público, tales como desgravaciones, subsidios, subvenciones, exenciones, incentivos, ni cualquier otro beneficio financiero.

Además, durante el periodo cubierto, a la Firma no se le impusieron multas ni sanciones significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas vigentes.

Sección

05 Capital Industrial

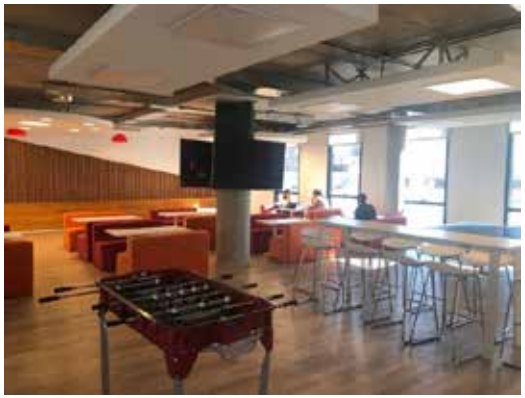
102-7 201-1 201-4 419-1

Para brindar apoyo a sus colaboradores, EYA se enfoca en el desarrollo de su capital industrial para que cuenten con un lugar de trabajo agradable, que permita llevar a cabo sus actividades con la mejor tecnología.

Durante el FY19 EYA incorporó un nuevo espacio de trabajo en el Polo Tecnológico de Parque Patricios, el cual cuenta con 2.300 m² de oficina. Con esta nueva incorporación, la Firma se distribuye en cuatro edificios y suma más de 20.000 m² de oficinas.

Debido a la incorporación de este nuevo espacio, muchos equipos de trabajo de la firma fueron reestructurados, con el fin de generar espacios de trabajo más eficientes. Las nuevas oficinas cuentan con iluminación LED de bajo consumo, plantas y espacios de trabajo abiertos para la luz natural, equipos de aire acondicionado VRV para la refrigeración, utilización de materiales de bajo impacto como el vidrio, acero, aluminio.

Otra implementación muy importante fue la incorporación de espacios de colaboración en cada piso, donde los profesionales pueden trabajar, reunirse formal o informalmente, descansar y comer. Las nuevas oficinas cuentan también con "Espacios de Bienestar" al aire libre, ubicados en los balcones, bicicleteros y salas de juegos.



Sección

06 Capital Intelectual

Siguiendo los lineamientos establecidos por EY Global (EYG), EYA brinda servicios profesionales con estándares de procesos y calidad que son respetados por todos sus miembros, que permiten sentar las bases del servicio de excelencia que la caracteriza.

La Firma se esmera constantemente en la capacitación de sus colaboradores, entendiendo esto como un pilar fundamental a la hora de desarrollar líderes sobresalientes que ofrezcan servicios de calidad a sus clientes. Esta es una de las maneras en las que EYA colabora para la creación de un mejor mundo de negocios.

Una de las razones por las cuales las personas eligen formar parte de la Firma es debido al compromiso que la misma posee hacia la formación y capacitación continua de los profesionales.

Mediante el dictado de cursos internos y externos, EYA capacita constantemente a sus colaboradores, sumando nuevos conocimientos a la experiencia previa de cada uno. Durante el FY19, la Firma invirtió más de ARS 20.000.000 en cursos, talleres, capacitaciones y seminarios para todas las personas. Este monto representa un 1% de los sueldos abonados durante el mismo período.

$20.000.000

en cursos de capacitación, seminarios y talleres para los colaboradores.

Capacitación

404-1

Durante el FY19, se dictaron un total de 105.176 horas de capacitación entre los cursos internos y externos y los programas de desarrollo profesional en el exterior, sin incluir lo dictado en el GDS.

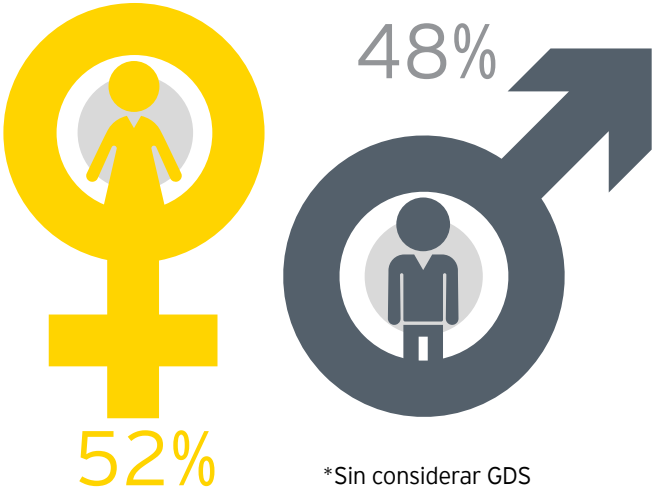
En este último, las horas de capacitación brindadas totalizan 32.844. De esta forma, el promedio total de horas al año de la Firma fue de 49 por colaborador.

Cursos Internos	**Técnicos**
	‣ Se brinda capacitación sobre competencias téncicas y de especialización por industria, definidas como claves por cada línea de servicio.
	De excelencia personal
	‣ Hacen foco en las competencias genéricas críticas de todo el personal que está en la función de prestar servicios a clientes. Se orientan a reforzar los componentes culturales de la Firma.
Cursos Externos	**Becas para maestrías y posgrados**
	‣ Ofrecidas a gerentes con al menos un año de despempeño en su rol. Se financia hasta la mitad de una maestría o posgrado relacionados con la formación.
	Convenios con universidades
	‣ EYA ofrece a todos sus colaboradores la posibilidad de obtener descuentos tanto para carreras de grado como de posgrado en varias universidades prestigiosas del país: ESEADE, Universidad Di Tella, Universidad Austral, Universidad Siglo XXI, Universidad de San Andrés, UAI, FAUBA, UCEMA, Universidad de Palermo, UBA, ITBA, Universidad Católica de Córdoba.
	Convenio con el Centro Universitario de Idiomas (CUI)
	‣ Todos los empleados de EYA tienen la posibilidad de acceder a descuentos para el estudio de los diferentes idiomas que se dictan en el CUI.
	Programa UdeSA para gerentes
	‣ El programa de Desarrollo Personal y Organizacional para Gerentes, desarrollado sobre los 3 pilares de EYU, basa su contenido en las áreas de mayor inquietud para la Firma: Recursos Humanos y Liderazgo; Marketing, Ventas y Negociación; Estrategia y Finanzas.
	Programa Di Tella para seniors
	‣ El Programa de Desarrollo de Habilidades de Gestión tiene como principal objetivo que los participantes puedan hacer networking, intercambiar ideas, compartir problemáticas y construir soluciones individuales y de equipo. También busca ofrecerles una visión integral del negocio que permita la generación de estrategias de crecimiento y maximización de valor.
Programas de desarrollo profesional en el exterior	**Global New Horizons**
	‣ La Firma ofrece un programa de intercambio en el que seniors y gerentes tienen la posibilidad de viajar a otras oficinas de EY con el fin de compartir su experiencia y aprender nuevas habilidades para brindar un mejor servicio a los clientes.
	Rotators (GDS)
	‣ Con el objetivo de enriquecer las competencias y habilidades de los colaboradores del GDS, la Firma les ofrece la posibilidad de realizar un intercambio con las oficinas de EY de Estados Unidos por plazos que van de 4 a 11 meses de duración.
	Rapid Development Program (GDS)
	‣ Este programa está orientado al desarrollo de nuevos líderes mediante una experiencia global realizada en India, donde los participantes tienen la oportunidad de desarrollar distintas iniciativas y proyectos inherentes a su actividad.
	Global New Partner Program
	‣ La Firma ofrece, con este programa, la oportunidad a nuevos socios de desarrollarse en el cargo y conocer el papel importante que tendrán en la implementación de la Visión 2020. Asimismo este programa acerca a los socios la oportunidad de formar redes con sus pares, para que conozcan a los líderes de EY de todo el mundo.

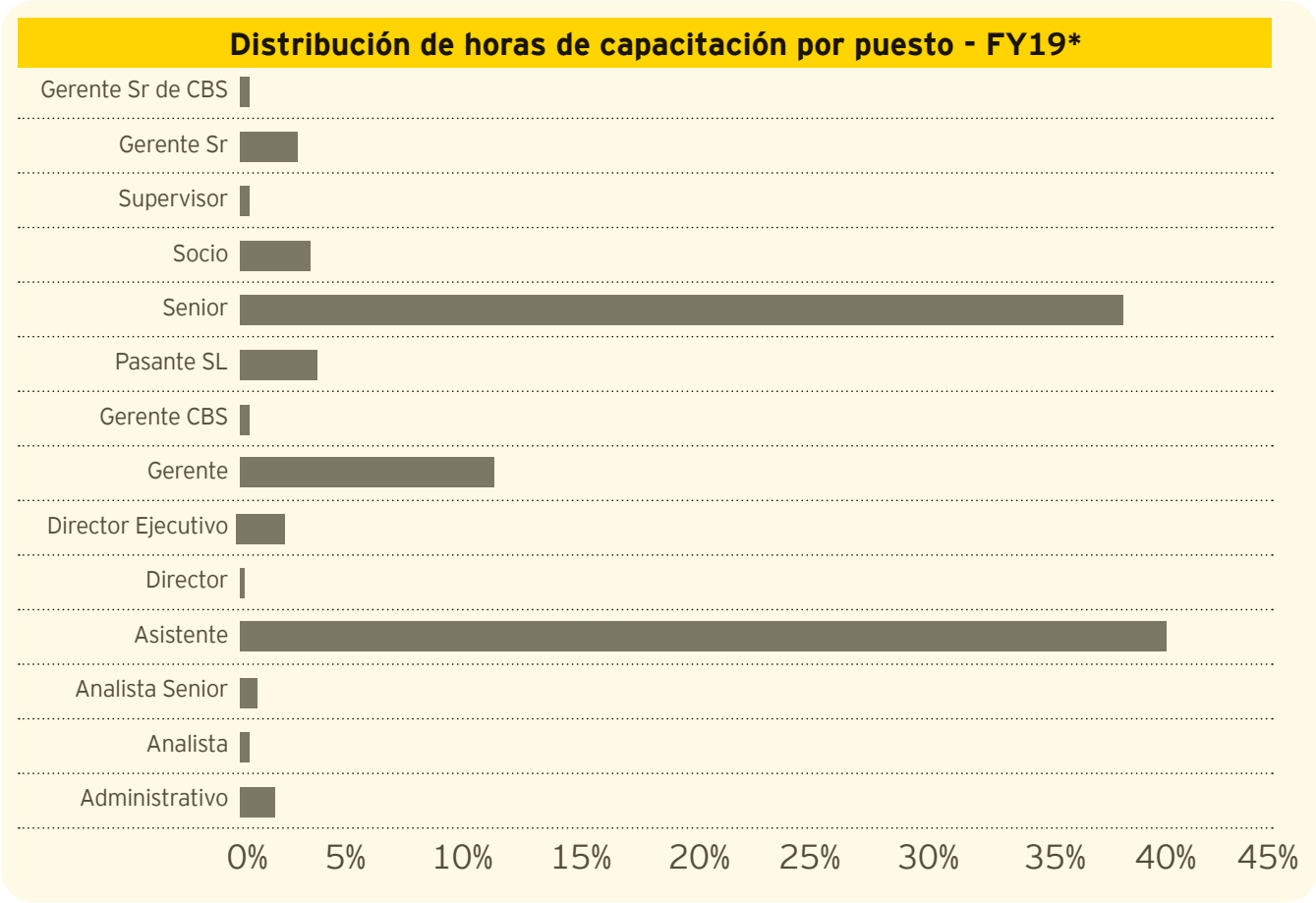
PHM

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

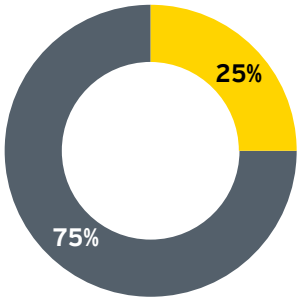
Horas de capacitación por género FY19*



*Sin considerar GDS



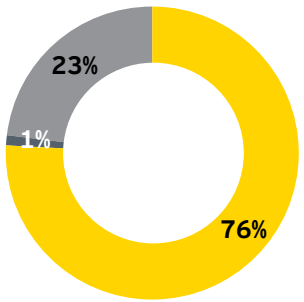
*Sin considerar GDS



Horas de capacitación por tipo de curso FY19*

- Habilidades interpersonales
- Habilidades técnicas

*Sin considerar GDS



Horas de capacitación por modalidad de dictado - FY19*

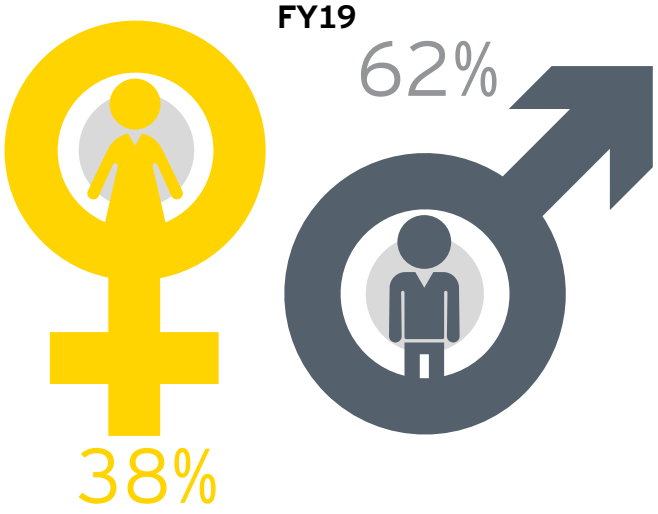
- Cursos presenciales
- Cursos virtuales
- Cursos web

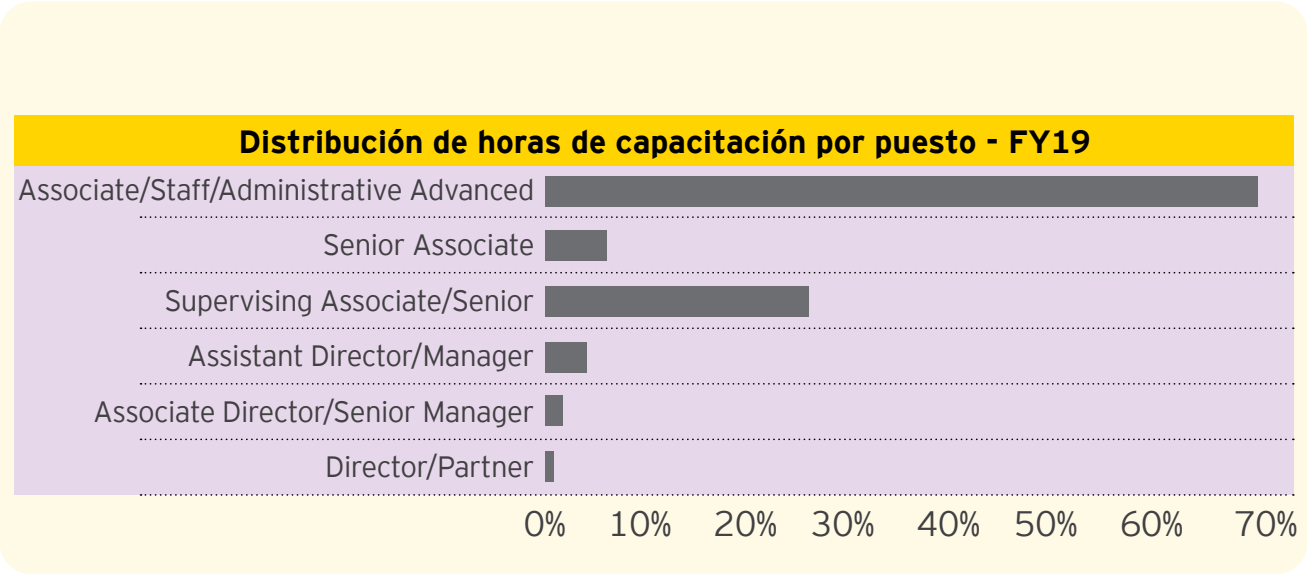
*Sin considerar GDS

GDS

De las horas de capacitación brindadas en el GDS durante el FY19, la distribución de las horas por género y rango fue la siguiente:

Horas de capacitación por género en GDS FY19



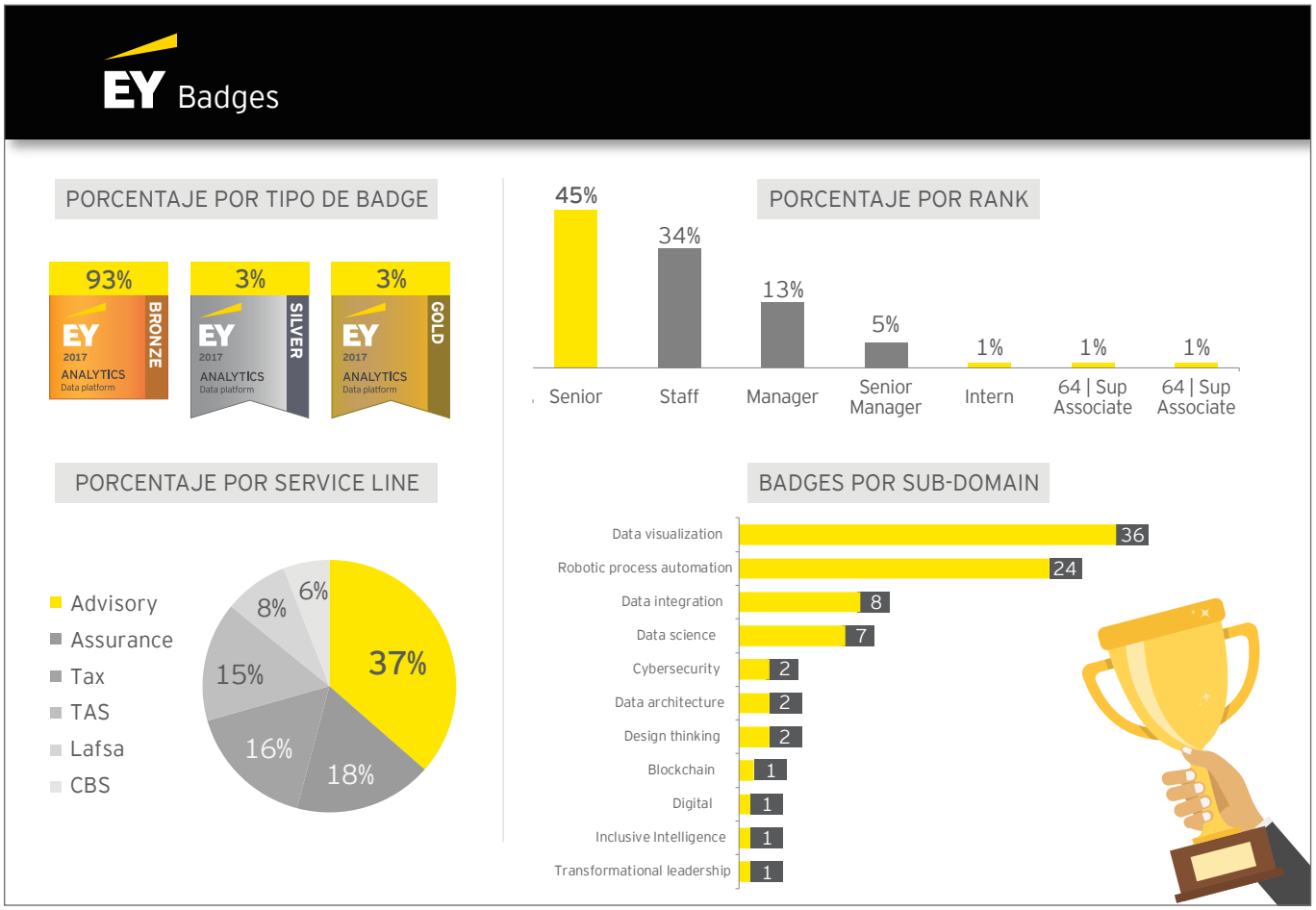


EYA inició la implementación de los "EY Badges" reconocimientos con los que busca desarrollar el conocimiento y las habilidades digitales diferenciadas de sus profesionales, considerando la estrategia del negocio y el momento del mercado.

Con EY Badges, la Firma invierte en sus profesionales, dándoles la oportunidad de adquirir competencias críticas para el momento de transformación digital que se está atravesando, incluyendo tópicos como: *data analytics (data integration, data science, data visualization, data platform, data architecture, information strategy)* y robótica e inteligencia artificial (IA).

Estas certificaciones pueden obtenerse en la plataforma de EY Badges por medio de: cursos on-line, experiencias en proyectos y contribuciones dentro y fuera de EYA.

Actualmente la Firma utiliza una plataforma llamada EY Leads donde cada colaborador puede ver, buscar y administrar su aprendizaje relacionado a los cursos que ofrece EY. Dentro de los desafíos que se plantea la Firma para el FY20, se encuentra la implementación exitosa de "Success Factor (SAP)", desarrollando una transición ordenada entre el actual sistema, EY Leads, y Success Factor. Este nuevo sistema de gestión se convertirá en la plataforma única de Talento, reemplazando las herramientas existentes utilizadas hoy.



Espacios de participación

102-13

La participación de la Firma en diversas asociaciones le permite mantener un diálogo fluido con sus grupos de interés. Es a través de estas acciones que EYA comparte, compara e integra distintos programas e iniciativas que le permiten mantenerse al día con las nuevas tendencias de RSE.

Durante el FY19, la Firma participó en las siguientes asociaciones:

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

Al igual que en ocasiones anteriores, durante el FY19 EYA trabajó junto al CEADS para comunicar a las empresas del sector privado la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto ha permitido que estas comprendan de una mejor manera cómo alinear sus esfuerzos en la construcción de una agenda local camino al 2030.

La Firma y el CEADS brindaron en conjunto distintos talleres para las empresas miembro de CEADS con el objetivo de brindarles las herramientas necesarias para identificar metas claras y definidas en el marco de las iniciativas presentadas y establecer indicadores específicos para dar seguimiento a su evolución.

El trabajo conjunto entre EYA y CEADS es un ejemplo más de las alianzas que pueden formarse entre las distintas organizaciones para lograr los ODS.

Meta 17.17

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

Una sola firma

El trabajo realizado por los colaboradores de EYG en el mundo, sin importar a qué firma miembro pertenezcan o su línea de servicios, puede ser compartido en redes globales internas de comunicación. Una de estas herramientas es "EY Discover", donde los colaboradores pueden publicar resultados de sus trabajos, consultar trabajos de otras firmas o incluso buscar otras personas que puedan ser de utilidad para algún trabajo en cualquier firma miembro de EYG.

Cada oficina cuenta con equipos especialmente dedicados a actualizar continuamente estas herramientas que sirven para preservar en todo momento su capital intelectual y la información confidencial, tal como se establece en el Código Global de Conducta.

Todo esto permite una genuina integración entre todas las oficinas miembros de EYG, ya que se comparten los conocimientos adquiridos por la formación y experiencia de sus colaboradores, fortalecen los lazos de hermandad entre las firmas, y se crea así un mejor mundo de negocios.

Otra plataforma utilizada es la red social "Yammer", la cual es una herramienta de colaboración empresarial que brinda a los colaboradores de EY la oportunidad de colaborar, discutir ideas y compartir conocimientos en tiempo real.

Sección

07 Capital Humano

Nuestros talentos

102-8 102-41 401-1 405-1

EYA considera fundamental contar con equipos de alto desempeño, por lo que busca constantemente desarrollar profesionalmente a todos sus colaboradores, ya sea que presten servicios al cliente o brinden soporte internamente. Es gracias a la diversidad de sus colaboradores que la Firma brinda servicios de calidad.

A continuación se detalla la cantidad de colaboradores de EYA por rango y edad al cierre del período bajo análisis, de los cuales el 5,6 % se encuentra bajo convenio:

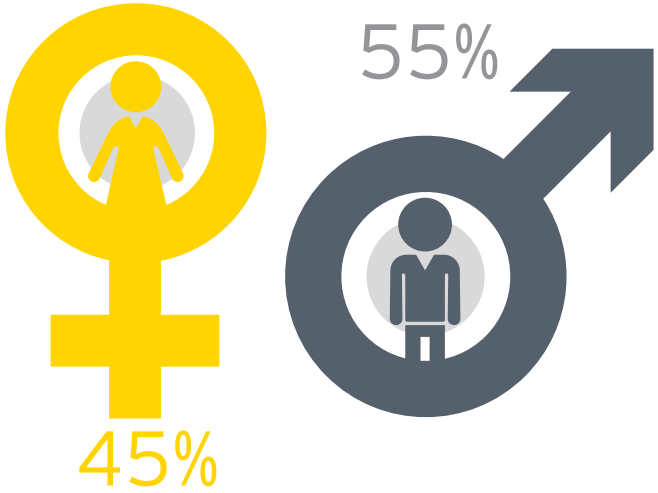
Cargo	Mujeres	Hombres	TOTAL
Socio	6	60	66
Director	2	3	5
Director Ejecutivo	11	19	30
Gerente Senior	34	49	83
Gerente	120	146	266
Senior	280	276	556
Asistente	510	458	968
Supervisor	80	192	272
Administrativo	155	102	257
Asociados GDS	57	227	284
Pasante	3	2	5
TOTAL	**1.258**	**1.534**	**2.792**

Rango etario	Mujeres	Hombres	TOTAL
< 30	698	667	1.365
30-50	498	800	1.298
> 50	62	67	129
TOTAL	**1.258**	**1.534**	**2.792**

De los 2.792 colaboradores de la firma, 1.360 corresponden al GDS

Cabe mencionar que la tasa total de rotación de empleados de EYA fue del 25,3% para el FY19.

Distribución por género - FY 2019

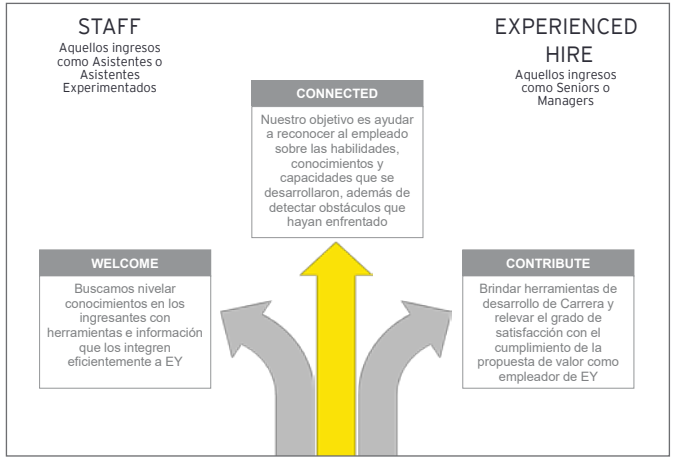


Gestión del desarrollo

404-3

En línea con el compromiso de desarrollo de carrera de sus colaboradores, EYA desarrolló un plan de seguimiento llamado "First Year Experience", el cual será implementado durante el FY20. Dentro de este plan se establecen tres objetivos:

- Realizar un acompañamiento efectivo a los nuevos colaboradores, sin importar el puesto al que ingresen, a través de un seguimiento luego de su incorporación en tres etapas.
- Acercar a los empleados herramientas útiles para fortalecer sus conocimientos y habilidades necesarias para tener un buen desempeño en EY.
- Detectar alertas y emitir informes que conduzcan a planes de acción para mejorar la experiencia de los empleados en EY.



La Firma posee un proceso de gestión del desarrollo de carrera llamado LEAD, el cual contempla la manera en la que EYA ofrece a sus empleados experiencias excepcionales que los ayude a convertirse en líderes con propósitos claros.

A través de dicha herramienta, se propone brindar feedback frecuente y conversaciones continuas centradas en la carrera y el desarrollo del profesional, ayudando a entender la dirección que estos buscan para su carrera, construyendo habilidades, contribuyendo de una manera significativa al negocio y entendiendo de qué manera pueden destacarse.

LEAD se basa en las siguientes premisas:

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

Las conversaciones sobre la carrera deben abordar el panorama general; deben ayudar a los miembros de la Firma a comprender:

- Quiénes son: sus intereses, propósitos y valores.
- Cómo los ven: su marca.
- Qué deben hacer para alcanzar las metas profesionales.

Existen varios factores diferenciadores clave en términos del enfoque LEAD:

Está alineado con el propósito de EYA, la Visión 2020, la propuesta de valor para sus miembros y su marco de liderazgo: la definición de Liderazgo en EYA se encuentra incorporada al enfoque y respalda sus valores y actitudes para que todos sus colaboradores se conviertan en líderes con propósitos claros.

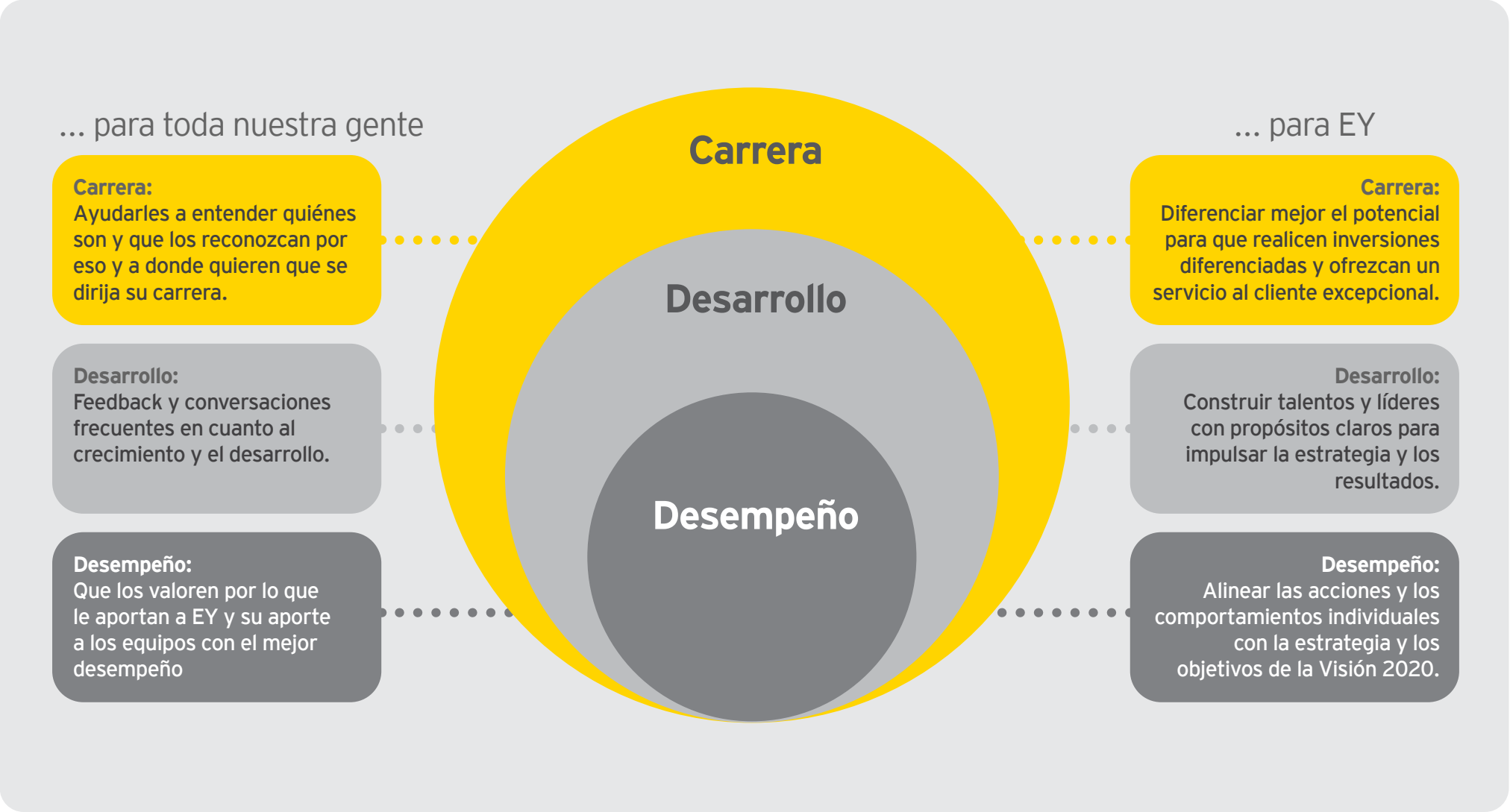
Liderazgo en EYA ayuda a los miembros en todos los niveles de la compañía a construir habilidades de liderazgo; alienta a apuntar más alto y a pensar a más largo plazo. El uso de LEAD también aumenta la transparencia, ya que se introdujeron encuestas y paneles de mando, de manera tal que cada miembro pueda ver su feedback personal y compararse con otros pares, además de relacionar el feedback que reciban con el emisor. El enfoque de la herramienta incluye a todos los socios y empleados de la Firma.

LEAD sigue ciclos de performance para enfatizar la importancia de un enfoque continuo y regular en la carrera, desarrollo y rendimiento durante todo el año.

El ciclo de performance permite una mayor oportunidad para:

- **Conexión:** discusiones frecuentes (1:1) entre consejero y aconsejado.
- **Priorización:** un enfoque continuo en actividades de cada ciclo
- **Reflexión**: tablero LEAD, se obtiene información periódica y se consideran experiencias alternativas para facilitar el crecimiento profesional a largo plazo.
- **Apoyo:** sesiones frecuentes de Counselor Connect para que el consejero brinde apoyo en su función de *coach* para llevar a cabo mejores conversaciones con su aconsejado.
- **Comentarios:** retroalimentación continua y regular.

Nuestra visión de LEAD



Ciclo de 90 días
El consejero asiste a la reunión de Connect Group
El consejero y el aconsejado tienen conversaciones 1:1
1ra reunión 1:1:
Gold Standard
Professional responsibilities
Aspiraciones de carrera
Actividades
Proveedores de feedback
El aconsejado prioriza las actividades definidas cada 90 días
El aconsejado solicita feedback
El proveedor de feedback realiza la evaluación
Counselor:
Revisa el dashboard del aconsejado y completa el checklist previo a la reunión de Connect Group.
El aconsejado y el consejero reflexionan sobre los resultados del dashboard y sobre la carrera
Aconsejado
Counselor
Proveedor de Feedback

Los estándares globales de desempeño, llamados "Gold Standards", cambian la perspectiva acerca del desempeño y el desarrollo desde las expectativas hacia las aspiraciones y alientan a los integrantes de EY a apuntar más alto y a pensar en el largo plazo.

Durante el ejercicio fiscal 2019, el 100% de las personas solicitó feedback por sistema en al menos un ciclo. A su vez, el promedio por ciclo de pedidos de *feedback* alcanzó un 92,15 %, de los cuales el 89,3 % obtuvo respuesta.

FY19: 4 feedback por persona (1 *feedback* por trimestre)

473 Colaboradores promovidos

Socios	5
Director Ejecutivo	7
Gerente Senior / Associate Director	20
Gerente / Assistant Director	42
Senior / Senior Associate / Supervising Associate	198
Asistente Experimentado / Associate	201

Liderazgo de equipos

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

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

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

Liderazgo de cliente

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

Receptivo
Proactivo, visible y oportuno.

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

Liderazgo de negocios

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

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

Innovación
Brinda amplia colaboración dentro y fuera de EY para aportar nuevas ideas, profesionales con talento y servicios y construir un mejor entorno de negocios.

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

Liderazgo de personal

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

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

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

Compromiso

Empleo Joven

Con el fin de crear un mejor mundo de negocios y en línea con el ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", EYA se caracteriza por la contratación de jóvenes profesionales al igual que la capacitación permanente generando año a año nuevos talentos para el mercado.

La Firma utiliza distintas fuentes para atraer nuevos talentos, entre ellas se encuentran:

- Página web de la Firma (www.ey.com/ar/beyellow)
- Portales digitales de búsqueda de empleo
- Ferias de empleo
- Redes sociales
- Exposiciones en universidades
- Fuentes focalizadas en proyectos de inclusión

Cerca del 80 % de las personas que ingresaron a EYA durante el FY19 no poseían experiencia laboral previa relacionada al puesto de trabajo para el cual se postularon, lo cual demuestra el compromiso de la Firma en la inclusión de jóvenes en el mercado laboral. Dicha iniciativa está claramente alineada con el logro del ODS 8 "Trabajo decente y Crecimiento Económico":

Equidad de género e inclusión

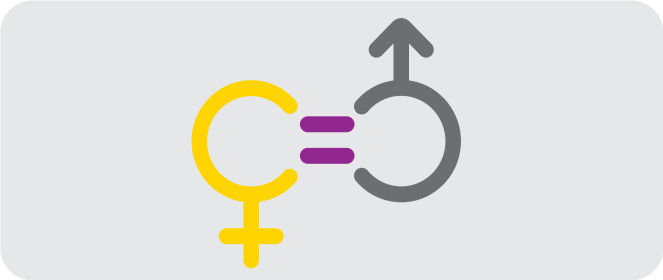
401-3 405-2

EYA plantea acciones que fomentan y promueven la equidad de género laboral a través de capacitación constante en temas de equidad, diversidad e inclusión. Como parte de estas acciones y en línea con afirmar su compromiso hacia la equidad laboral, la Firma adhiere a los "Principios para el empoderamiento de las mujeres" enunciados por la organización "ONU Mujeres".

Estos siete principios rigen en el sector privado en cuanto al empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral y están en estrecha relación con el ODS 5.

Principios para el empoderamiento de las mujeres

- Promover la igualdad de género desde la dirección corporativa.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y no discriminar.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las colaboradoras y los colaboradores.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas vinculadas con el desarrollo empresarial, la cadena de suministro y la mercadotecnia en favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.
- Evaluar y difundir los avances realizados en favor de la igualdad de género.



Meta 5.c
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Meta 8.6
De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Metas compromiso de EYA

- Continuar fomentando la capacitación y el desarrollo de talentos jóvenes
- Desarrollar herramientas para el dictado de cursos más eficientes y atractivos
- Mejorar el porcentaje de ingresantes sin experiencia previa

Dentro de las políticas con las que cuenta la Firma se destaca el "Soft Landing" permite a las colaboradoras que fueron madres reincorporarse una vez finalizada su licencia por maternidad retomando gradualmente las actividades laborales, con jornada flexible, horario reducido o incluso trabajar para clientes cercanos a sus domicilios.

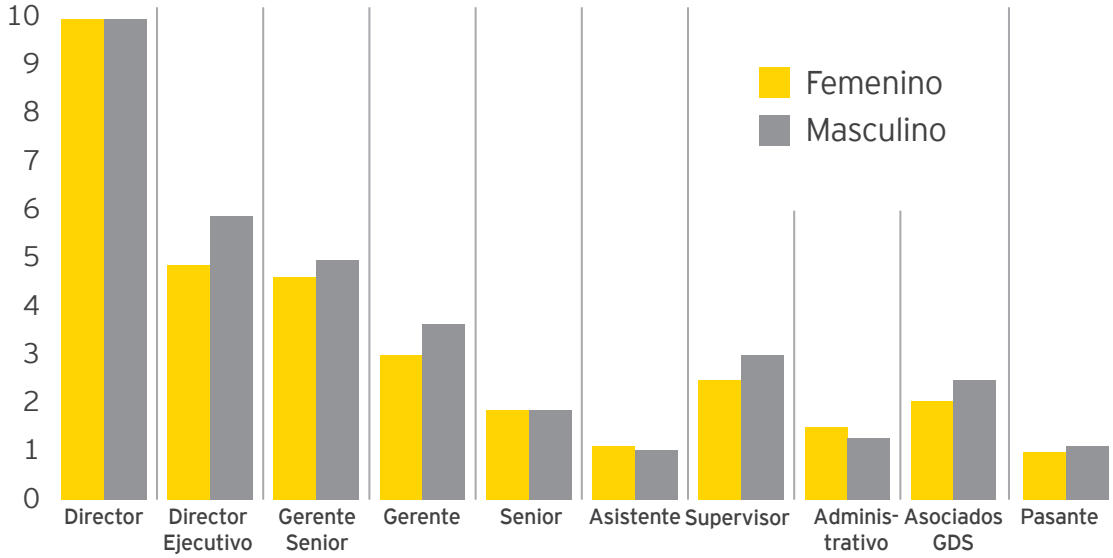
Durante el FY19 se otorgaron 17 licencias por maternidad, 12 personas hicieron uso de la política de Soft Landing y se otorgaron 11 licencias por paternidad.

EYA considera que un equipo de trabajo diverso es la clave para sumar valores únicos y aumentar el talento dentro de la organización, obteniendo ideas nuevas y más creativas mientras se generan nuevas formas de encarar los objetivos. Es por esto que durante el FY19 se continuó con el trabajo enfocado en los objetivos de Diversidad e Inclusión (D&I) de la Firma, realizando la "D&I Week" del 24 al 28 de junio en donde se desarrollaron diferentes actividades de comunicación, sensibilización y reflexión.

En concreto, la semana tuvo dos ejes centrales:

- Desarrollo de la carrera profesional de mujeres en la firma: "Red PWN (Professional Women's Network: Red de Mujeres Profesionales)".
- LGBT+ y aliados: Red "Unity PHM – LGBT+"

Relación del salario entre Hombres y Mujeres por Puesto



Ambas redes cuentan con planes específicos para desarrollar durante el FY20, que surgieron durante la D&I Week.

En línea con estos planes, la Firma busca incorporar buenas prácticas que promuevan la diversidad e inclusión, formando y capacitando a sus colaboradores y convirtiéndolos en promotores y líderes de estos cambios sociales.

Otro punto para resaltar respecto a diversidad es que, desde el área de Recruiting (selección de personal) se deja asentada la fuente por la cual ingresaron los colaboradores a la Firma. Durante el FY19 ingresaron 5 personas a través de fuentes inclusivas, 2 de la Fundación Forge y 3 personas del Programa A La Par.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Meta 10.2
De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Beneficios

A través del Programa "ENJOY", todos los colaboradores de la Firma cuentan con numerosos beneficios en materia de educación, salud y bienestar, estilo de vida, entretenimiento y compras:

ENJOY

PROGRAMA DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE EY

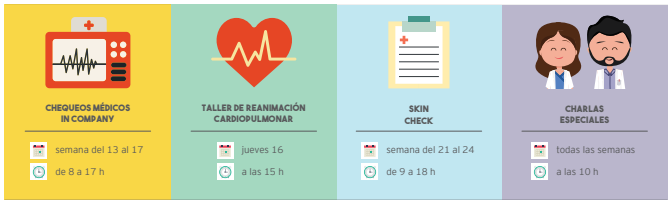
Educación	▸ Descuentos en carreras de grado, posgrado y maestrías en universidades como UBA, UADE, ITBA, Austral, UCEMA, San Andrés, UAI, Di Tella, IAE Business School, Siglo 21, ICDA, FAUBA. ▸ Precios diferenciales en el CUI de la UBA.
Salud y bienestar	▸ Precios diferenciales en gimnasios Megatlon Buenos Aires y Córdoba. ▸ Descuentos en centros de yoga y pilates. ▸ Descuentos en escuelas de DeRose Method. ▸ Descuentos en YMCA. ▸ Pausas activas. ▸ Lactario in-Company. ▸ Médico y nutricionista *in-Company*. ▸ Programa de vacunación antigripal. ▸ Mes de la Salud. ▸ Viernes saludables con frutas. ▸ Descuento en banco de células madre. ▸ Descuento en productos nutricionales. ▸ Programa de asistencia al empleado "ICAS".
Estilo de vida	▸ Licencias especiales por cumpleaños, paternidad, adopción, emergencia familiar, graduación, examen. ▸ Regalos por casamiento, nacimiento y adopción. ▸ Jornada flexible. ▸ Jornada reducida o part time. ▸ *Home office*. ▸ *Soft Landing* para madres recientes. ▸ Ayuda a colaboradores del interior del país.
Entretenimiento	▸ Tarjeta Club La Nación Premium y acceso *full* a versión digital. ▸ Tarjeta Club La Voz. ▸ Descuentos en bares para *after office*. ▸ Biblioteca y DVDteca.
Compras	▸ Descuentos en servicio móvil de kiosco y vianda *in-Company*. ▸ Descuentos en productos de tecnología. ▸ Descuentos en locales gastronómicos y vinotecas. ▸ Descuentos en productos y servicios para automotores y hogar. ▸ Descuentos en seguros. ▸ Descuentos en locales de indumentaria y librerías. ▸ Descuentos en hoteles. ▸ Descuentos en abonos de telefonía celular.

Adicionalmente, los colaboradores del GDS cuentan con los siguientes beneficios:

- Viernes con horario flexible.
- *Soft-landing* al regreso de las vacaciones, con un día extra de *home office*.
- Reintegro por guarderías hasta los 3 años.
- Licencia de cumpleaños extendida a un día completo, con la posibilidad de tomarlo durante el mismo mes.
- Variedad de frutas todos los días.

Mes de la Salud

Año a año en el mes de agosto la Firma lleva adelante el programa "Mes de la Salud", gracias al cual los colaboradores tienen la posibilidad de asistir a charlas grupales respecto a vacunación, alimentación, adicciones, enfermedades de transmisión sexual y realizarse chequeos médicos y dermatológicos *in Company*. También se llevó adelante la campaña de vacunación antigripal al iniciar el invierno para los colaboradores de la Firma y sus familiares directos, en la cual se aplicaron 770 dosis.



Como compromiso al cuidado de sus empleados y al ODS 3 "Salud y Bienestar", EYA instaló 5 DEA (Desfibrilador Externo Automático) en sus oficinas e incluyó entre sus cursos uno destinado específicamente a RCP y primeros auxilios, el cual se repite mensualmente.

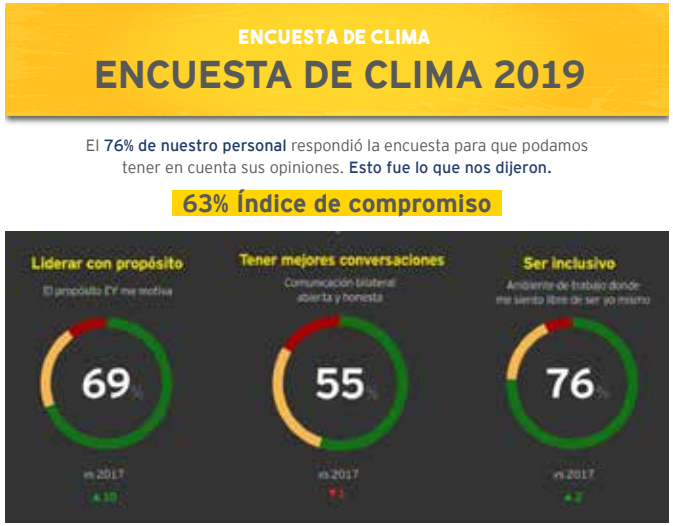
Actividad	Participantes
Charla sobre resiliencia	31
Charla sobre convivencia y comunicación intergeneracional	18
Charla de vacunación	15
Charla sobre salud emocional y bienestar integral	29
Control dermatológico	268
Chequeo médico general	335
Curso de RCP y primeros auxilios	52

3 SALUD Y BIENESTAR

Meta 3.4
De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.

Encuesta de clima

El 74% de las personas en EYA respondió la encuesta *Global People Survey* correspondiente al FY18, porcentaje que permite concluir que una porción más que representativa de la Firma expresó su opinión sobre el clima laboral de EYA.



Durante el FY20 se trabajará con cada línea de servicio en la implementación de un plan de acción especifico y con seguimiento propio de cada sector.

Sección

08 Capital Natural

102-11 301-1 302-1 303-1 305-1 305-2 305-3

Dada la naturaleza de los servicios que brinda la Firma, el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es uno de los indicadores más significativos a la hora de analizar el impacto ambiental que tienen las actividades profesionales en relación a la contribución al cambio climático.

El cálculo de la huella de carbono de la Firma abarca las emisiones generadas durante los traslados de los colaboradores a las oficinas de los clientes tanto por vía terrestre como por vía aérea (según lo requiera cada proyecto), las emisiones generadas por el consumo de energía eléctrica de las oficinas y las emisiones relacionadas al consumo de gas natural para calefacción.

Para la estimación de emisiones se aplican los lineamientos del GHG Protocol (GHG: Greenhouse Gas - gases de efecto invernadero en inglés), establecidos por el World Business Council on Sustainable Development (WBCSD) y el World Resources Institute (WRI).

El GHG Protocol clasifica las emisiones en tres tipos de alcance distintos:

Alcance 1
Emisiones directas: abarcan los viajes realizados con autos propios de los colaboradores o alquilados y el consumo de gas natural.

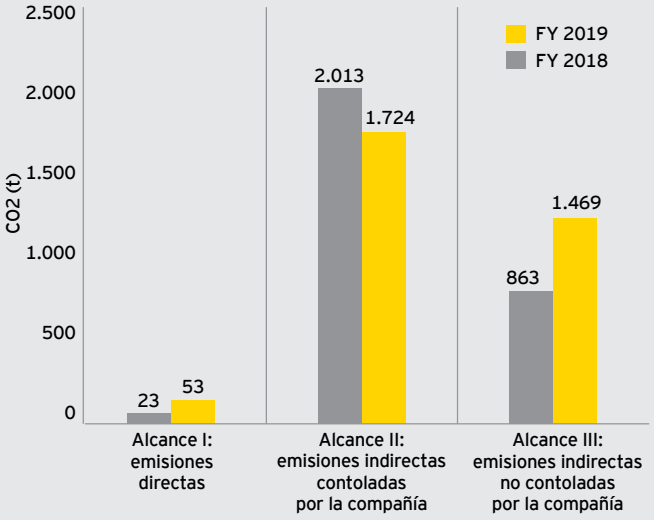
Alcance 2
Emisiones indirectas controladas por la compañía: abarcan el consumo de energía eléctrica de las oficinas.

Alcance 3
Emisiones indirectas no controladas por la compañía: abarcan los viajes en avión y en taxi.

Emisiones de GEI durante el FY19

Alcance I	Alcance II	Alcance III
53 tCO_2	1.724 tCO_2	1.469 tCO_2
1,6%	53,1%	45,3%

Gráfico comparativo por Alcance FY18 y FY19



En este período, las emisiones de gases GEI de alcance uno y alcance tres han aumentado respecto el último año. El aumento de las de Alcance 1 se debió a un mayor consumo de gas natural para calefacción en las oficinas y un mayor uso de autos propios o alquilados por parte de los colaboradores. Las emisiones de Alcance 3, por su parte, se vieron incrementadas por una mayor cantidad de vuelos en avión contratados por la compañía para el desarrollo de los proyectos.

Sin embargo, las emisiones de Alcance 2 disminuyeron en un 14% debido a la finalización del recambio de luces de oficinas por aquellas de tecnología LED.

Además del cálculo de las emisiones de GEI, EYA tiene como pilares de su Política Ambiental, la optimización del uso de recursos y la separación y el reciclado de residuos, ambos con el fin de reducir la degradación del medio ambiente y alineados al principio de precaución.

Consumo de servicios públicos por año fiscal

FY	Electricidad (kWh)	Gas natural (m^3)	Agua de red (m^3)
2018	3.783.810	9.684	35.420
2019	3.239.672	22.668	32.863

18%
menos en el consumo de electricidad per cápita en oficinas

Esta reducción en el consumo energético per cápita se debe en gran parte al recambio de los artefactos de iluminación en las oficinas de Buenos Aires por nuevos con lámparas LED.

Paralelamente se ha continuado con la reducción en el uso de papel en las oficinas:

Consumo de papel

FY	Promedio per cápita (kg)	Total (kg)
2018	11	29.430
2019	11	18.961

55%
Menos de papel consumido en oficinas

14.141 kg
de papel de oficina enviado a reciclado

EYA cuenta con un equipo de Servicios de Cambio Climático y Sustentabilidad (CCaSS), que brinda consultoría a todo tipo de organizaciones. Esta área de servicios colabora con la medición, evaluación y desarrollo de prácticas de reporte tanto interno como externo de los clientes, así como también en la realización de cálculos de huella de carbono de plantas o productos, due diligence ambientales, entre otros.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

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

Sección

09 Capital Social y Relacional

Con el fin de crear un mundo mejor de negocios y en línea con su estrategia de responsabilidad social empresarial, EYA colabora con acciones e iniciativas que produzcan un impacto positivo. Es a través de campañas de voluntariado social, trabajo con horas ad honórem, donaciones y proyectos en diversas organizaciones que los colaboradores de la firma pueden participar con estas iniciativas.

Durante el FY19 el total de la Firma invirtió más de ARS 3.000.000 en conceptos de donaciones, logrando un aumento del 67 % respecto del año fiscal anterior.

La Firma cuenta con dos programas de voluntariado: el social y el profesional. El primero incluye las acciones que realiza junto con diversas organizaciones de la sociedad civil mientras que el voluntariado profesional abarca un conjunto de actividades que se relacionan necesariamente con los servicios que brinda la Firma y en los que se emplean los conocimientos y las experiencias propias de EYA.

Voluntariado social

Durante el FY19, la Firma continuó con su compromiso de colaborar con diversas acciones y programas que no están relacionados a los servicios profesionales que brinda. En total participaron 525 voluntarios sumando 1.900 horas de voluntariado por parte de sus colaboradores. Estos datos incluyen al GDS.

A continuación se presentan algunas de las acciones realizadas durante el año:

- **Casa Ronald McDonald:** se realizó una actividad de la cual participaron 15 colaboradores, que realizaron 120 h de voluntariado, y prepararon el almuerzo para las familias que se albergan en la Casa, compartieron un show circense junto a las familias y los chicos.
- **Donación de sangre:** durante el FY19 se organizaron 3 campañas de donación de sangre en las oficinas de EYA en conjunto con el Hospital Garrahan, donde participaron 116 voluntarios que donaron un total de 82 unidades de sangre, lo que equivale a tratamientos transfusionales para aproximadamente 245 niños y niñas.
- **Connect Day:** EY cuenta con un día de voluntariado propio, donde se define un mismo día para la región y se coordinan diferentes actividades. Durante el 2019 se recibió en las oficinas de la Firma a 25 estudiantes de la Fundación Forge orientados en su mayoría a carreras de ciencias económicas. Se organizó una presentación con testimonios de distintos colaboradores respecto a su elección de carrera y su día a día en el trabajo. Para finalizar, todos pudieron participar de una simulación de una técnica de evaluación. Esta actividad sumó un total de 9 voluntarios y 45 h de voluntariado. Por su parte los voluntarios pertenecientes al GDS en este día realizaron la construcción de muebles y confección de una huerta orgánica para un refugio de la Ciudad de Buenos Aires. De esta actividad participaron 53 voluntarios que realizaron 165 h de voluntariado.

"Tuve la oportunidad de participar del voluntariado en la Casa Ronald Mc Donald. Al llegar, el equipo nos comentó como día a día dan cobijo a familias que tienen niños provenientes del interior del país e incluso de otros países de la región, con patologías graves por lo que deben permanecer en tratamiento por tiempos prolongados, lejos de sus hogares, con todo lo que ello conlleva.

Fue increíble poder vivir en forma personal el trabajo que nuestra Firma realiza allí, ver la agradable recepción de la gente que trabaja en la Casa, en su mayoría voluntarios, el interactuar con los chicos y sus familias que nos reciben tan cariñosamente y la oportunidad de interrelacionarse con otros empleados de la Firma, compartiendo un momento para un bien común que es el de hacer pasar un día un poco menos doloroso para esas familias que están viviendo situaciones tan difíciles. Cocinamos unas ricas pizzas, jugamos con los chicos en el jardín, en la sala de juegos y también hubo un show de teatro para los niños y sus familias.

La mayor lección que pude aprender es que, con tan poco de uno, se puede hacer feliz a tantos. Me queda el recuerdo de un día inolvidable para mí."

(Cristina Trikur, Secretaria de Tax Services)

"El principal activo del programa de RSE es el maravilloso grupo de personas que trabajan juntas donando su tiempo y poniendo mucho esfuerzo en contribuir con nuestra comunidad local y organizaciones sin fines de lucro."

(Antonella Lala, Assistant Director de GDS)

"Pocas cosas me enorgullecen tanto como ser parte de una empresa que le devuelve tanto a nuestra comunidad. En EY me siento como en casa y estoy seguro de que el trabajo de RSE tiene mucho que ver con eso."

(Leandro Taranto, Senior Associate de GDS)

"Participe de la campaña de Donación de Sangre para el Hospital Garrahan, principalmente porque siento que en solo 15 minutos entrego algo que puede salvar vidas. También soy donante de órganos y creo en la labor de esos seres humanos que hacen lo imposible por salvar y atender a quienes lo necesitan.

Mi experiencia en el voluntariado de EY fue hermosa, desde el momento en que entré me hicieron sentir muy bien. Me brindaron una charla muy amistosa y mucha información que desconocía de enfermedades y cuidados que debemos tener. En el momento de la extracción me sentí realmente cómodo y con mucho orgullo por la labor que ese equipo estaba haciendo, agradezco haberlo realizado y por supuesto se repetirá pronto."

(Jorge Córdoba, Supervisor de Global Procurement)

Voluntariado profesional

Durante el FY19 y siguiendo el lineamiento de años anteriores, un equipo de profesionales brindó servicios profesionales a través de horas ad honórem para la fundación Cáritas Argentina, la Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en Argentina (AmCham), y la Fundación Casa de Ronald McDonald. Gracias a este equipo de trabajo se brindaron 1.300 horas de trabajo ad honórem en voluntariados profesionales, un 9,25% más que el ejercicio anterior.

EYA colabora para la transformación a una comunidad más diversa e inclusiva, y en línea con esta decisión y el ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", desde el FY17 trabaja junto con Siloé, asociación sin fines de lucro que trabaja por la educación, salud y la construcción de espacios con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la gente, en el programa "Potenciar Talentos" brindando asistencia profesional a un grupo de mujeres jóvenes del Hogar Buenos Aires acompañándolas en el desarrollo de sus habilidades para la inserción laboral.

Durante el FY19 nueve chicas del Hogar concluyeron el programa que inició a fines del año fiscal 2018 y durante el cual se buscó:

- acompañar la identificación e incorporación de herramientas para la efectiva inserción laboral según el perfil y oportunidades de cada mujer joven que participa del programa;
- desarrollar grupos de aprendizaje colaborativo en función de la edad o de la situación de cada joven, y a la vez facilitar el acompañamiento individual para la incorporación de herramientas
- conformar un equipo de colaboración entre el Hogar Buenos Aires, Siloé y EYA que sustente la curva de aprendizaje e inserción efectiva de las participantes, acorde con el cronograma de herramientas a desarrollar.

Para el FY20 se buscará continuar con esta iniciativa, que alcanzará a un nuevo grupo de mujeres e incorporará nuevas herramientas de aprendizaje.

Meta 8.8
Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Metras comprometidas por EYA

- Desarrollar herramientas que faciliten la inserción laboral.
- Seguir fomentando el acceso al empleo pleno, productivo y decente.
- Sostener o mejorar el porcentaje de mujeres jóvenes que lograron mantener un empleo decente luego de transitar por el programa.

Campañas filantrópicas

Como cada año, EYA continuó con las siguientes campañas filantrópicas:

- **Nochebuena para todos:** Por duodécimo año consecutivo, se realizó la campaña Nochebuena para todos, organizada a través de Cáritas. Para el FY19 se armaron 79 cajas con alimentos no perecederos, donde la firma sumó sabanas y toallas para completar las cajas, acción que realiza desde que incorporó esta iniciativa.
- **Campaña "Leche y Pañales":** La colecta para la Cooperadora del Hospital Ricardo Gutiérrez, para la cual los colaboradores donan leche en polvo y pañales, una vez terminada la colecta la Firma se compromete a duplicar lo recolectado. Durante el FY19 se donaron 83 kg de leche en polvo, y 5.160 pañales entre empleados y EYA.
- **Hábitat para la Humanidad:** 12 voluntarios del GDS participaron de esta actividad en la cual brindan ayuda para la construcción de una casa en un barrio vulnerable.
- **Donación de equipo tecnológico:** Se donaron 50 notebooks, 25 auriculares y 35 monitores a 19 Instituciones sin fines de lucro.
- **Donación de mobiliario:** Se continuó con la donación de una gran cantidad de muebles, cuyos destinatarios fueron instituciones sin fines de lucro. De esta forma se logró reducir de 300 m3 a 10 m3 del depósito con el que cuenta la Firma, para hacer el acopio del mobiliario, cuando se realizan las reformas o restructuración de espacios internos.

Acciones con la comunidad

En línea con el ODS 4 "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos", EYA lleva adelante iniciativas comprometidas con el cumplimiento de este objetivo:

Meta 4.1
De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

- **Programa Mérito Escolar:** para el FY19 se otorgaron una vez más dos becas económicas a los mejores promedios en los estudios secundarios a los hijos de los colaboradores de EYA.
- **Becas Asociación Civil Puentes:** Continuando con el compromiso asumido desde hace ya siete años y sumando dos becas iniciales más a las ya existentes, EYA otorga cuatro becas a chicos que cursan estudios universitarios. Estas becas constan no solo de un financiamiento económico sino también de asesoramiento y acompañamiento en tutorías académicas si fuese necesario.
- **Becas Integrar:** Se sumaron ocho becas más a las dos iniciadas durante el ejercicio anterior. Colaborando de esta forma al trabajo que realiza la Fundación promoviendo el desarrollo de jóvenes, brindando oportunidades en educación superior.
- **Beca Fundación Cimientos:** se renovó un año más el acompañamiento a la Fundación Cimientos participando con cinco becas para jóvenes que están cursando sus estudios secundarios, tres becas más que el año fiscal previo. El programa tiene por objetivo acompañar a los chicos en riesgo de no continuar la escuela secundaria, promoviendo el desarrollo de actividades que contribuyen a mejorar su desempeño académico y aumentar las posibilidades de obtener su título secundario y de proyectar un mejor futuro.

Entrepreneur of the Year (EOY)

EOY - Terna Social 2019

Evento para instructores internos

Otros programas y eventos destacados

Socios por un día (*Junior Achievement* Program): continuando con esta iniciativa, EYA recibió a dos estudiantes que se encuentran cursando el último año de sus estudios secundarios. Compartieron una jornada de trabajo con un Socio de la Firma y su equipo.

***Entrepreneur of the Year* (EOY):** Desde el año 2010 EY entrega el premio *Entrepreneur of the Year*, primer y único premio de su tipo a nivel internacional que reconoce y galardona a los emprendedores exitosos, tanto en el mundo de los negocios como en el ámbito social. El premio cuenta con cinco categorías: *Master, Lifetime Achievement*, Ejecutivo, Emergente y Social; esta última categoría es coordinada desde la gerencia de Responsabilidad Social y Sustentabilidad de la Firma.

Año a año el premio se ha ido consolidando en el ámbito social, tomando gran relevancia. Durante el FY19 se presentaron 57 proyectos para la categoría social.

Se realizó una gala de premiación en el Hotel Four Seasons y los ternados en esta oportunidad fueron:

- Ignacio Berra con Lew Insumos e Innovaciones
- Sheila Graschinsky con Fundación Ian
- Mateo Salvatto con Asteroid Technologies.

El premio establecido para los ganadores fue de ARS 300.000, premio que se dividió en partes iguales para los tres finalistas.

Evento para nuevos *seniors*, nuevos gerentes, nuevos gerentes *senior* y nuevos directores: con el motivo de celebrar los ascensos de los profesionales a seniors, gerentes, gerentes experimentados y directores, se ha organizado un almuerzo para agasajar a nuestros profesionales por el logro obtenido en sus carreras, en donde también se los ha reconocido con un obsequio alusivo.

Evento para nuevos graduados: al igual que en años anteriores, con motivo del festejo por los nuevos graduados, se realizó un evento conmemorativo en la empresa para brindar por el logro obtenido y se les entregó un regalo.

Evento para instructores internos: al igual que cada año, se realizó un evento desde el área de *Learning* para reconocer y agradecer la actividad de todos los profesionales de EY que se desempeñan como instructores internos. Los instructores internos son quienes hacen posible que los cursos técnicos se lleven a cabo. Se convocaron cerca de 300 facilitadores y participaron alrededor de 100.

El evento consta de una actividad lúdica, que luego les pueda servir como herramienta en su actividad de instructor y luego unas palabras de reconocimiento de los socios de *Learning* y *Service Line Leaders*.

Agasajo 25 años en la Firma: siete colaboradores que cumplieron 25 años en la Firma tuvieron la oportunidad de compartir junto a sus compañeros de trabajo el festejo del aniversario. Asistieron un total de 75 colaboradores. Todos los agasajados recibieron un regalo conmemorativo, un clásico en este festejo.

Lanzamiento del Reporte Sustentabilidad: En noviembre EYA lanzó el sexto Reporte de Sustentabilidad de la Firma, este fue subido a pacto global y distribuido a públicos de interés. Como todos los años se organizó un almuerzo con todos los integrantes del Comité de RSE para celebrar un año más de

trabajo y agradecer el compromiso y la entrega que demuestran durante todo el año con su trabajo para lograr un producto final de excelencia.

Día del niño en EY: 157 colaboradores participaron con 225 niños y niñas entre hijos, sobrinos y nietos. Con motivo de esta celebración, los participantes pudieron acudir a la obra de teatro Rockeritos, de Panceta y Los Papafritas en el Paseo La Plaza.

Fiesta de Fin de Año: Se celebraron los logros obtenidos durante el año, participaron más de 2000 colaboradores de la Firma. Dentro del festejo se sortearon 106 premios y hubo shows de las bandas Comanche y De Fiesta.

Nuestros Hijos de Fiesta: Se invitó a los hijos de los colaboradores de la Firma, de hasta 12 años, a visitar la oficina junto a sus padres y madres y disfrutar de distintas actividades programadas, como sala de juegos, plaza blanda, tatuajes de henna y maquillaje artístico, sumado a las clásicas fotos con Papá Noel y personajes de cuentos. Como cierre de la jornada hubo un show de magia a cargo de Los Juglares de la Luna. Participaron 69 colaboradores con 96 niños y niñas.

Programa "A la Par": durante este año fiscal EYA participó nuevamente del programa "A la Par", coordinado por el Ministerio de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, junto a Consejo de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires financiado con fondos de Ministerio de Trabajo de la Nación. En este programa participaron jóvenes del último año de secundaria, que recibieron 36 h de capacitación por parte del Consejo Profesional de Ciencias Económicas. Poscapacitación, realizaron prácticas de 5 meses en distintas consultoras. La Firma recibió a 25 chicos que durante 5 meses realizaron una práctica de 20 h semanales, y recibieron una asignación estímulo, donde EY aportó un 70 % de la asignación y un 30 % lo aportó el Gobierno. Recibieron un Plan de Capacitación certificada en habilidades soft, acorde el Modelo de Liderazgo EY y en este período tuvieron también revisiones periódicas de su avance a través de feedback de orientación, como así también al cierre del programa actividad de conversión de la experiencia en desarrollo para incluir en sus currículums. Luego de concluido el programa, 3 jóvenes de este pasaron a formar parte de la planta de empleados permanentes de la firma.

Fiesta de Fin de Año

Curso Di Tella

Día del niño en EY

Agasajo 25 años en la Firma

Nuestros Hijos de Fiesta

Sección
10 Tabla de estándares GRI

102-55

Contenido	Descripción	Sección	Pacto Global	ODS
ESTÁNDARES UNIVERSALES				
Contenidos generales - GRI 102				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización.	3		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	3		
102-3	Ubicación de la sede.	3		
102-4	Ubicación de las operaciones.	3		
102-5	Propiedad y forma jurídica.	3		
102-6	Mercados servidos.	3		
102-7	Tamaño de la organización.	3		
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores.	7		
102-9	Cadena de suministro.	3		
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	Nota 1		
102-11	Principio o enfoque de precaución.	8	**7**	
102-12	Iniciativas externas.	2		
102-13	Afiliación a asociaciones.	6		
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	1		
Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	3	**10**	
Gobernanza				
102-18	Estructura de gobernanza.	3		

Tabla de estándares GRI - Cont.

Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés.	2
102-41	Acuerdos negociación colectiva.	7
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	2
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	2
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	Nota 2
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	Nota 3
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.	2
102-47	Lista de temas materiales.	2
102-48	Reexpresión de la información.	Nota 4
102-49	Cambios en la elaboración de informes.	Nota 5
102-50	Período objeto del informe.	2
102-51	Fecha del último informe.	30-06-18
102-52	Ciclo de elaboración de informes.	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	Nota 6
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.	2
102-55	Índice de contenidos GRI.	10
102-56	Verificación externa.	Nota 7
Enfoque de gestión – GRI 103		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	2
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	3
ESTÁNDARES TEMÁTICOS		
ECONÓMICOS		
Desempeño económico – GRI 201		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	4
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	4

Tabla de estándares GRI - Cont.

Presencia en el mercado - GRI 202					
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	Nota 8			
Anticorrupción - GRI 205					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	Nota 9		**10**	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	3		**10**	
AMBIENTALES					
Materiales - GRI 301					
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	8		**7-8**	
Energía - GRI 302					
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	8		**7-8**	
Agua - GRI 303					
303-1	Extracción de agua por fuente.	8		**7-8**	
Emisiones - GRI 305					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	8		**7-8**	
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	8		**7-8**	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	8		**7-8**	
Evaluación ambiental de proveedores - GRI 308					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	3		**8**	
SOCIALES					
Empleo - GRI 401					
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	7		**6**	
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Nota 10			
401-3	Permiso parental.	7		**6**	
Formación y enseñanza - GRI 404					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	**6**		**6**	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	**7**		**6**	

Tabla de estándares GRI - Cont.

Diversidad e igualdad de oportunidades - GRI 405					
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	7		**6**	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	7		**6**	
Trabajo infantil - GRI 408					
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Nota 11		**5**	
Trabajo forzoso u obligatorio - GRI 409					
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Nota 11		**4**	
Evaluación social de los proveedores - GRI 414					
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	3		**2**	
Privacidad del cliente - GRI 418					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Nota 12			
Cumplimiento socioeconómico - GRI 419					
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	4			

Notas

Nota 1: No se registraron cambios importantes en la organización ni en la cadena de suministro en el FY19.

Nota 2: No hubo cuestiones clave en relación con la participación de grupos de interés.

Nota 3: La organización no presenta estados contables consolidados con sus sociedades controladas dado que su omisión no afecta considerablemente la información de sus estados contables individuales.

Nota 4: No se reexpresó ninguna información de reportes anteriores.

Nota 5: No hubo cambios importantes en el alcance ni en la cobertura de los aspectos materiales del reporte.

Nota 6: rse.sustentabilidad@ar.ey.com

Nota 7: Este reporte no fue verificado por una tercera parte independiente.

Nota 8: Todos los salarios superan el salario mínimo, vital y móvil. La diferencia entre éste y el salario inicial, que no distingue sexo, supera el doble.

Nota 9: En ambas sedes de la Firma se consideran los riesgos relacionados con la corrupción.

Nota 10: Las prestaciones sociales que se les brindan a los colaboradores son las mismas, sin importar el tipo de jornada de trabajo.

Nota 11: No se identificaron centros propios ni de proveedores con riesgos de explotación infantil ni trabajo forzoso.

Nota 12: Durante el período que abarca este reporte no se registraron reclamos por violación de la privacidad del cliente ni fuga de datos.

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, impuestos, transacciones y advisory. La información y el servicio de calidad que brindamos ayuda a generar confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes excepcionales que integrados en equipos cumplen nuestra promesa de valor a nuestros clientes y la comunidad. Haciendo esto, desempeñamos un papel fundamental en la construcción de un mundo de negocios que funcione mejor para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades.

EY se refiere a la organización mundial y puede referirse a una o más firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited, sociedad del Reino Unido limitada por garantía, no presta servicios a clientes.

Para obtener más información, visite nuestra página ey.com
o contáctese por mail a rse.sustentabilidad@ar.ey.com

© 2019 Pistrelli, Henry Martin y Asociados S.R.L.
Todos los derechos reservados.

ey.com