

Reporte de Sostenibilidad Año Fiscal 2023

EY Perú

El presente reporte es de distribución gratuita en las diversas modalidades y formatos existentes en medios físicos y/o virtuales. Se prohíbe su venta, distribución, difusión y reproducción total o parcialmente, alterando o suprimiendo el contenido de la obra, sin el permiso expreso y previo del editor.

© Todos los derechos reservados

© EY

© Ernst & Young

Autor (es):
Obra colectiva.

Fotos: banco de fotos de EY y Shutterstock.
Diseño: Karla Ramírez

Editor:
Ernst & Young Asesores Empresariales S. Civil de R. L.
Av. Víctor Andrés Belaunde 171,
Urb. El Rosario - San Isidro Lima, Perú

Primera edición - Abril 2024

Disponible en:
https://www.ey.com/es_pe

Reporte de Sostenibilidad Año Fiscal 2023 ("FY23")

De julio 2022 a junio 2023



Índice



Haz **click** en el título para ir directamente al capítulo

DESTACADOS EY

P. 5

DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER

P. 7

01 | PERFIL DE LA FIRMA

- 1.1. Perfil de la organización
- 1.2. Líneas de Servicio
- 1.3. Cadena de valor
- 1.4. Estructura de gobernanza
- 1.5. Espacios de participación
- 1.6. Reconocimientos

P. 8

02 | ACERCA DE ESTE INFORME

P. 21

03 | GENERACIÓN DE VALOR

- 3.1. Valores y ética
- 3.2. Políticas
- 3.3. Conocimiento para la sociedad

P. 26

04 | TALENTO HUMANO

- 4.1. Equipo EY Perú
- 4.2. Beneficios a colaboradores
- 4.3. Formación y desarrollo
- 4.4. Salud y bienestar

P. 35

05 | EL VALOR DE LA DIFERENCIA

- 5.1. Cultura, diversidad e inclusividad

P. 56

06 | EL EFECTO MULTIPLICADOR QUE CAMBIA LA VIDA

- 6.1. Relacionamiento con Comunidades
- 6.2. Contribución solidaria hacia la comunidad

P. 61

07 | DESEMPEÑO AMBIENTAL

- 7.1. Gestión de emisiones
- 7.2. Consumo de recursos

P. 68

08 | INDICE DE CONTENIDO GRI

P. 75

AGRADECIMIENTOS

P. 81

DESTACADOS EY

FY23

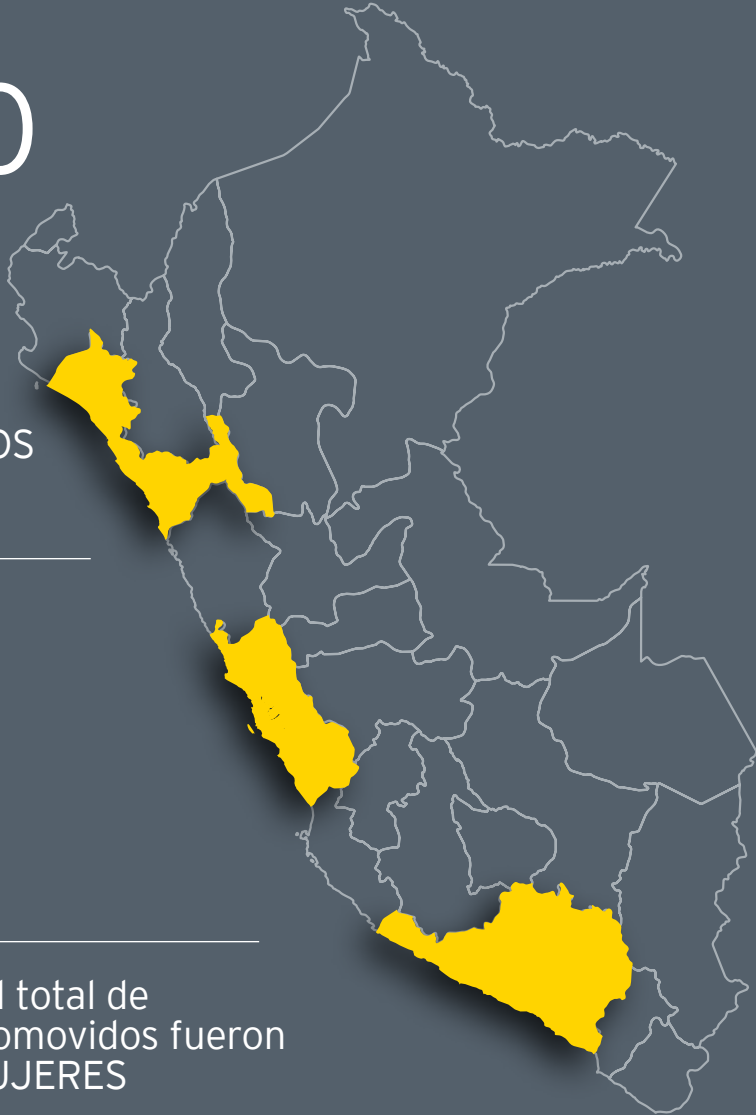
+2,000
PROFESIONALES

+850
NUEVOS INGRESOS
EN EL FY23

+12%
DE INGRESOS vs.
EL AÑO ANTERIOR



del total de
promovidos fueron
MUJERES



67,705
VIDAS
IMPACTADAS

CON EL PROGRAMA
DE VOLUNTARIADO

2,089
HORAS
BRINDADAS

A TRABAJO PROBONO

383 
JÓVENES

Menores de 30 años

INGRESARON A EY
como practicantes o *trainees*

100% de los
colaboradores

RECIBIERON SU EVALUACIÓN
ANUAL DE DESEMPEÑO



Obtuvimos la
4ta Estrella de
reconocimiento

HUELLA DE
CARBONO PERÚ

DISTINTIVO

Empresa con
Gestión Sostenible
(EGS)

de Perú Sostenible por
decimosegundo año
consecutivo

CERTIFICADO COMO

Socio Emprendedor
por la Asociación
de Buenos
Empleadores (ABE)

DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Y DEL EQUIPO LÍDER

(GRI 2-22)



Paulo Pantigoso

Country Managing Partner
EY Perú

Con gran entusiasmo, nos complace presentarles la segunda edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad, el cual ofrece una visión integral del año fiscal 2023 (FY23), marcado por logros significativos y un compromiso firme con la sostenibilidad y la innovación.



Antonio Benites

Socio de Servicios de
Consultoría Contable y
Financiera y de Sostenibilidad
y Cambio Climático

Nos enorgullece compartir que, a través de nuestra estrategia corporativa NextWave, hemos enfrentado la adversidad que trajo la pandemia con determinación, priorizando el bienestar de nuestros colaboradores, apoyando a nuestras comunidades y respondiendo a las necesidades cambiantes de nuestros clientes. Este compromiso se ha reflejado en los reconocimientos recibidos, incluyendo el “Distintivo Empresa con Gestión Sostenible” (EGS) otorgado por Perú Sostenible, así como la obtención de la 4ta. estrella del programa “Huella de Carbono Perú, del Ministerio del Ambiente.



Nadia Malpartida

Gerente Senior de Servicios
de Sostenibilidad y Cambio
Climático

Como parte de nuestra visión hacia el futuro, reafirmamos nuestro compromiso de crear valor económico, social y ambiental, contribuyendo así a una sociedad más sostenible. A través de alianzas estratégicas y de la colaboración con diversas organizaciones, hemos avanzado significativamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los invitamos cordialmente a explorar nuestro Reporte de Sostenibilidad FY23, donde encontrarán detalles de nuestro desempeño bajo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI). Este informe refleja nuestro compromiso continuo con la transparencia, la responsabilidad y la creación de valor compartido.

En EY, estamos dedicados a seguir construyendo un mundo mejor de negocios, más sostenible, y un mejor lugar para vivir; continuamos firmes en este viaje hacia la sostenibilidad y la excelencia empresarial.



1

PERFIL DE LA FIRMA

- 1.1. Perfil de la organización
- 1.2. Líneas de Servicio
- 1.3. Cadena de valor
- 1.4. Estructura de gobernanza
- 1.5. Espacios de participación
- 1.6. Reconocimientos

1.1

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

(GRI 2-1, 2-6)

Somos la firma global líder de servicios profesionales que ayuda a generar confianza en los mercados de capitales y en las economías alrededor del mundo. Construir un mejor mundo de negocios es el propósito que nos guía, tanto a nosotros como firma, como a nuestros profesionales en cada uno de los proyectos que asumimos para poner al servicio de la sociedad nuestro conocimiento, trayectoria, excelencia operacional y, ante todo, nuestra integridad, independencia y ética profesional.

NextWave, la estrategia global de EY, parte del compromiso de cumplir nuestro propósito y busca crear valor a largo plazo para nuestros colaboradores, clientes, comunidades y sociedad en general. Está inspirada en las olas de innovación que conectan a nuestros profesionales para responder con agilidad a los desafíos y necesidades del mundo actual, y que cambian a una velocidad sin precedentes. Para ello, nos hemos propuesto transformar nuestros servicios tradicionales y lanzar nuevas ofertas de valor con datos y tecnología de punta, incluyendo a la inteligencia artificial, atraer a un talento diverso y excepcional, y fomentar un trabajo global más eficiente y colaborativo, que esté centrado en nuestros clientes.

PRESENCIA GLOBAL

Operamos en

+150

PAÍSES

que se organizan en 3 zonas geográficas: **Américas**, **EMEIA** (Europa Medio Oriente, India y África) y **Asia-Pacífico (APAC)**.

21 regiones

+395 mil
colaboradores

+700

OFICINAS

alrededor del mundo

DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 201-1)

En el año fiscal 2023,
EY Perú tuvo ingresos por

392 MILLONES
DE SOLES

12% más ↑
que el año fiscal anterior.

AMÉRICAS

95,350
PERSONAS

7 Regiones

EMEIA

153,200
PERSONAS

8 Regiones

(Europa, Medio Oriente,
India y África)

ASIA

70,000
PERSONAS

6 Regiones



GLOBAL ENTITIES

76,800
PERSONAS

1.2

LÍNEAS DE SERVICIO

(GRI 2-1, 2-4, 2-6)

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

Por medio de datos y tecnología, nuestros equipos diversos e inclusivos, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de nuestros servicios y ayudan a nuestros clientes a crecer, transformarse y operar.

Contamos con un enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, que busca que nuestros equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas y mejores respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro entorno de negocios.

Ayudamos a acelerar el crecimiento de las empresas y alcanzar su máximo potencial. En EY Perú, atendemos a clientes con presencia en todo el territorio peruano a través de oficinas descentralizadas en las ciudades de Arequipa, Chiclayo, Lima y Trujillo.

Entre nuestros clientes de Perú, destacan los 20 grupos económicos más importantes del país. Contamos con expertos en todas las industrias y sectores económicos, lo que nos permite brindar un servicio especializado y soluciones a la medida de cada cliente.

LÍNEAS DE SERVICIO

Auditoría y Finanzas

Ayudamos a las empresas a garantizar la calidad e integridad de su información financiera, con el objetivo de brindar confianza al mercado sobre su transparencia y veracidad.

- ▶ Auditoría de estados financieros y revisiones especiales
- ▶ Asesoría en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- ▶ Reportes financieros y no financieros
- ▶ Fusiones y adquisiciones - Deal Accounting
- ▶ Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático (CCaSS)
- ▶ IPO y mercado de capitales
- ▶ Riesgos de Integridad
- ▶ Reclamos y disputas
- ▶ Investigación y cumplimiento
- ▶ Tecnología forense e innovación

Asesoría Tributaria, Laboral y Legal

Asesoramos a las compañías para que cumplan con sus obligaciones legales, tributarias, aduaneras y laborales, minimizando sus riesgos legales y tributarios, en un contexto de constantes cambios normativos de compleja implementación.

- ▶ Consultoría tributaria
- ▶ Cumplimiento tributario
- ▶ EY Law
- ▶ Precios de transferencia
- ▶ Asesoría laboral y tributaria individual
- ▶ Aduanas e impuestos indirectos
- ▶ Tributación internacional
- ▶ Litigio tributario
- ▶ Impuestos en transacciones
- ▶ Servicios de outsourcing
- ▶ Digital Tax
- ▶ Programa de entrenamiento ejecutivo

Consultoría

Ayudamos a las compañías en sus proyectos de transformación de negocios a través del poder de las personas, la tecnología y la innovación. Nuestro enfoque y metodología de acompañamiento, desde el diseño de la estrategia hasta la ejecución, nos permite comprender sus retos y oportunidades, para facilitar el logro de resultados tangibles que impulsen, optimicen y transformen.

- ▶ Planeamiento estratégico
- ▶ Estrategia e innovación
- ▶ Rediseño organizacional
- ▶ Rediseño de modelos de negocio
- ▶ Gestión humana alineada a la estrategia de negocio
- ▶ Fortalecimiento del liderazgo y la gestión de talento
- ▶ Transformación comercial
- ▶ Planeamiento estratégico de TI
- ▶ Mejora del desempeño organizacional y financiero
- ▶ Supply Chain Management (SCM)
- ▶ Gobierno Corporativo
- ▶ Empresas familiares
- ▶ Capacitación de Directores
- ▶ Auditoría interna (AI)
- ▶ Gestión de riesgos
- ▶ Gestión de control interno
- ▶ Gestión de compliance

Consultoría para la Industria Financiera

Ofrecemos soluciones que respondan a las necesidades del cliente del sector financiero y lo ayuden a reinventarse en el negocio por medio de nuevas estrategias que respalden su propuesta de valor.

- ▶ Valor para el cliente
- ▶ Transformación del negocio
- ▶ Protección empresarial
- ▶ Desempeño financiero y riesgos
- ▶ Revenue Assurance y Price Modeling

Estrategia y Transacciones

Apoyamos a las compañías a convertir sus metas estratégicas en acciones, gestionando su capital de forma eficiente para que sus negocios sean más competitivos y crezcan con mayor rapidez. Nuestra conectividad a escala global impulsa la estrategia corporativa, la asignación de capital y el asesoramiento en transacciones.

- ▶ Fusiones y adquisiciones (Mergers & Acquisitions)
- ▶ Valorización y modelamiento financiero
- ▶ Reestructuraciones
- ▶ Estructuración de instrumentos de deuda y patrimonio
- ▶ Financiación de proyectos (Project Finance) y Asociaciones Público-Privadas (APPs)
- ▶ Gestión del capital de trabajo
- ▶ Operational Transaction Services (OTS)
- ▶ Due Diligence Financiero, Contable, Tributario, Laboral y Legal
- ▶ Due Diligence Comercial
- ▶ Due Diligence Operativo
- ▶ Estructuración tributaria
- ▶ Estrategia - EY Parthenon
- ▶ Entendimiento del consumidor y nuevos modelos de negocio

EY wavespace

En medio de un escenario cada vez más competitivo, las empresas constantemente buscan formas de mejorar e innovar sus procesos; así nacen los Wavespace de EY, que más que un laboratorio de innovación, son espacios de co-creación entre consultores y diferentes equipos de trabajo de las empresas que quieren encontrar soluciones y transformar sus negocios.



1.3

CADENA DE VALOR

(GRI 2-6)

Para nosotros es de fundamental relevancia que toda nuestra cadena de valor esté alineada tanto a nuestros valores como a aspectos de sostenibilidad claves para el negocio. Esto con el objetivo de gestionar de manera adecuada los posibles riesgos para el desarrollo de nuestras operaciones.

El 100% de los nuevos proveedores debe completar y firmar un “Formulario de Inscripción de Terceros”, mediante el cual aceptan conocer el Código de Conducta para Proveedores y declaran el

cumplimiento de aspectos relacionados con:

- ▶ Cuidado de la salud y seguridad ocupacional.
- ▶ Rechazo al trabajo infantil.
- ▶ Un compromiso ético y social.
- ▶ Vigilancia para que sus productos y servicios no afecten negativamente la salud y seguridad de sus clientes y medioambiente.
- ▶ Cumplimiento escrupuloso de las contribuciones, impuestos y demás obligaciones sociales.

En el FY23 EY Perú tuvo

995

PROVEEDORES

Siendo

90%

LOCALES

Durante los últimos 3 años no se ha identificado proveedores con potenciales riesgos ESG. Como parte de la gestión responsable de proveedores, se realizan evaluaciones de riesgos, legales y finanzas a todos nuestros proveedores mediante la plataforma analítica Vendors.

Propósito: construir un mejor mundo de negocios

Necesidades de los clientes



Creación de valor para los clientes



1.4

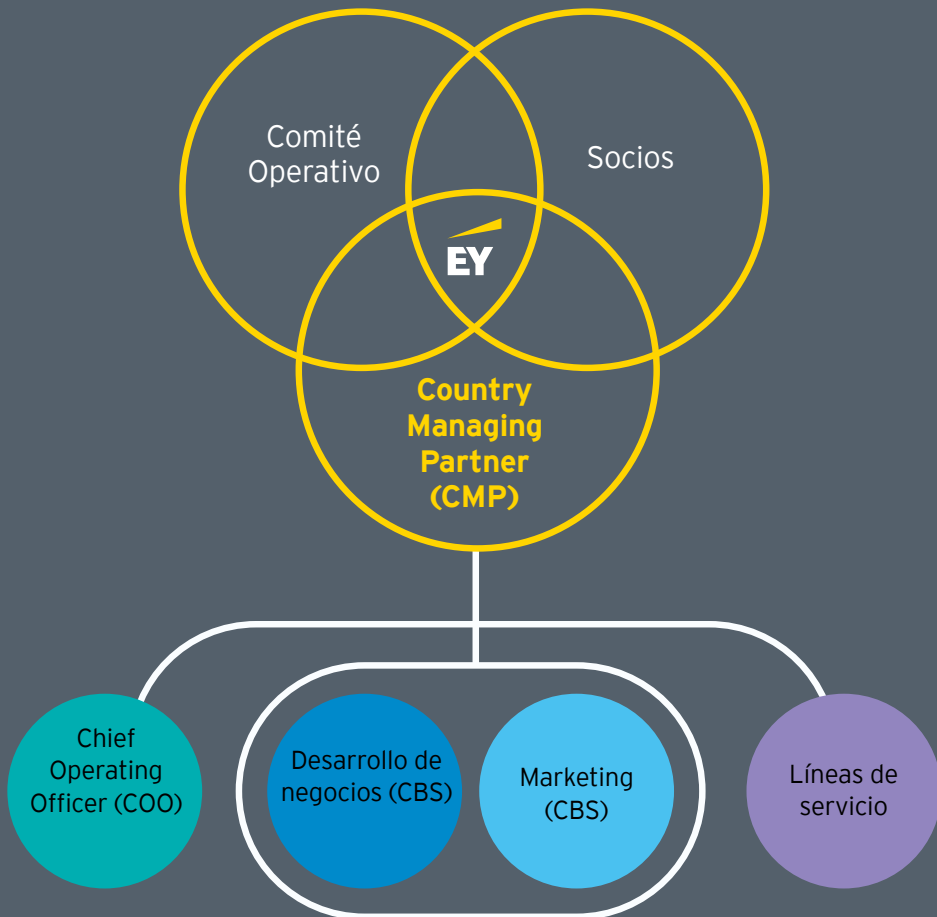
ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

(GRI 2-9)

Nuestra estructura organizacional promueve un trabajo colaborativo, en donde priman los valores, las disciplinas que se hilvanan entre sí, la diversidad y la comunicación.

EY GLOBAL / EY LATAM

EY Perú pertenece a la región LATAM, que agrupa a 18 países de Latinoamérica.



REPRESENTANTES DEL COMITÉ OPERATIVO

 Paulo Pantigoso

30

Años de experiencia en la firma

10

Años en el Comité

 David De la Torre

29

Años de experiencia en la firma

10

Años en el Comité

 Jorge Acosta

28

Años de experiencia en la firma

10

Años en el Comité

 Víctor Tanaka

27

Años de experiencia en la firma

3

Años en el Comité

 José Bellina

20

Años de experiencia en la firma

8

Años en el Comité

 Enrique Oliveros

18

Años de experiencia en la firma

8

Años en el Comité



1.5

ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN

(GRI 2-28)

Principios y estándares a los que estamos suscritos:

Desde EY Perú:

- ▶ Declaración de Latam acerca del compromiso con la Diversidad e Inclusión.
- ▶ Iniciativa por los Jóvenes de la Alianza del Pacífico.
- ▶ Pacto por la Movilidad Sostenible de San Isidro.

Desde EY Global:

- ▶ Declaración de Líderes por la Equidad.
- ▶ WEF-IBC Stakeholder Capitalism Metrics.
- ▶ Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).

Somos parte de las siguientes asociaciones, gremios y organizaciones, entre otras:

-  Asociación de Buenos Empleadores (ABE)
-  Asociación de Empresas Familiares del Perú (AEF)
-  Asociación de Empresas Promotoras del Mercado de Capitales (Procapitales)
-  Asociación de Exportadores (ADEX)
-  Asociación EsHoy
-  Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
-  Asociación Peruana de Capital Semilla - PECAP
-  Asociación Peruana de Finanzas (APEF)
-  Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU)

CAENE
Educación Ejecutiva

Cámara Binacional de
Comercio e Integración
Perú Brasil

Cámara de Comercio
Americana del Perú

Cámara de Comercio
Australiana

Cámara de
Comercio Canadá

Cámara de Comercio
de Lima (CCL)

Cámara de Comercio e
Industria de Arequipa

Cámara de Comercio
e Integración Colombo
Peruana

Cámara de Comercio
Peruana Británica

Cámara de Comercio
Peruano Chilena

Cámara de Comercio
Peruano China
(CAPECHI)

Cámara de Comercio
Suiza en el Perú

Cámara de Comercio y
Producción de La Libertad

Cámara de Comercio y
Producción de Piura (CCPP)

Cámara Oficial de Comercio
de España en Perú

COMEXPERU Sociedad de
Comercio Exterior

Endeavor Perú

Grupo Empresarial Pro
Región La Libertad

Instituto Peruano de
Acción Empresarial (IPAE)

Instituto Peruano de
Auditores Independientes
(IPAI)

Instituto Peruano de
Derecho Tributario (IPDT)

Instituto Peruano de
Investigación y Desarrollo
Tributario (IPIDET)

Perú Sostenible

Sociedad Nacional de
Minería Petróleo y Energía
(SNMPE)

Sociedad Peruana de
Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social (SPDTSS)

SPR - Asociación Peruana
de Energías Renovables

1.6

RECONOCIMIENTOS

(GRI 2-6)

Distintivo
**Empresa
con Gestión
Sostenible**
por décimosegundo
año consecutivo -
Perú Sostenible



International Tax
Review (ITR): categorías
General Corporate Tax,
Transactional Tax, Indirect
Tax, Transfer Pricing,
Tax Controversy

Chambers
& Partners:
categoría Labour
& Employment,
Tax, Private
Wealth Law

Reconocimiento del
Organismo Supervisor de las
Contrataciones del Estado (OSCE),
galardonados hasta con 5 estrellas en
nuestras distintas razones sociales;
por buen desempeño como proveedor,
el cual se visualiza de manera simbólica
mediante un determinado número de
estrellas que se obtiene del cruce
de diferentes variables provenientes
de fuentes de información
estatal.

Por la Gestión
del Riesgo de Desastres
durante el periodo 2022-
2023, Asociación Hombro
a Hombro y el Instituto
Nacional de Defensa
Civil (INDECI)

4ta estrella
de la Huella de
Carbono Perú
Ministerio del
Ambiente



Certificado como
**Socio
Emprendedor**
por la Asociación de
Buenos Empleadores
(ABE)

Leaders League:
Competition & Antitrust,
Auditors & Financial Advisors,
Servicios Forenses e Investigaciones
Complejas, Compliance, Labour &
Employment, Transfer Pricing, Tax
Litigation, Wealth Management,
Banking & Finance, M&A,
Litigation Support,
Corporate Tax

The Legal 500:
categorías de Tax,
Labour & Employment
y Capital Markets



2

ACERCA DE ESTE INFORME

(GRI 2-3)

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año fiscal que comprende el periodo del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023 (FY23), utilizando como referencia los Estándares GRI.

El presente reporte comunica nuestro desempeño en los asuntos relevantes en materia económica, social y ambiental, que reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y el entorno.

Este ejercicio ha sido de gran valor ya que nos ha permitido recopilar las principales acciones e iniciativas realizadas a lo largo de nuestro año fiscal, a la vez de identificar

nuevas oportunidades para generar valor a la sociedad.

Asimismo, ha sido desarrollado por las áreas de Responsabilidad Corporativa y de Servicios de Sostenibilidad y Cambio Climático (CCaSS). En el proceso participaron los más altos directivos de EY Perú, así como los equipos de las diversas áreas que facilitaron la información.

CONTENIDO DEL REPORTE

El contenido de nuestro Reporte se definió teniendo en cuenta la nueva estrategia global de EY y los temas de mayor relevancia para nosotros y nuestros grupos de interés. Aplicamos los principios de elaboración y de calidad establecidos por el GRI.

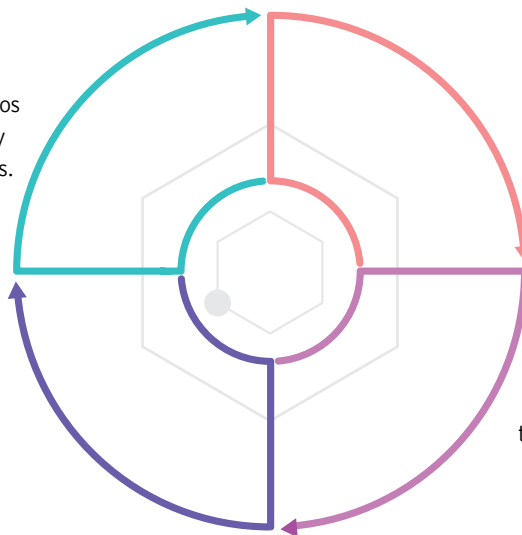
PROCESO PARA LA DEFINICIÓN DE LA MATERIALIDAD

Identificación

Revisión de la estrategia corporativa y de los asuntos relevantes para nosotros y nuestros grupos de interés.

Validación

Revisión y aprobación de los temas relevantes y su cobertura.



Percepción

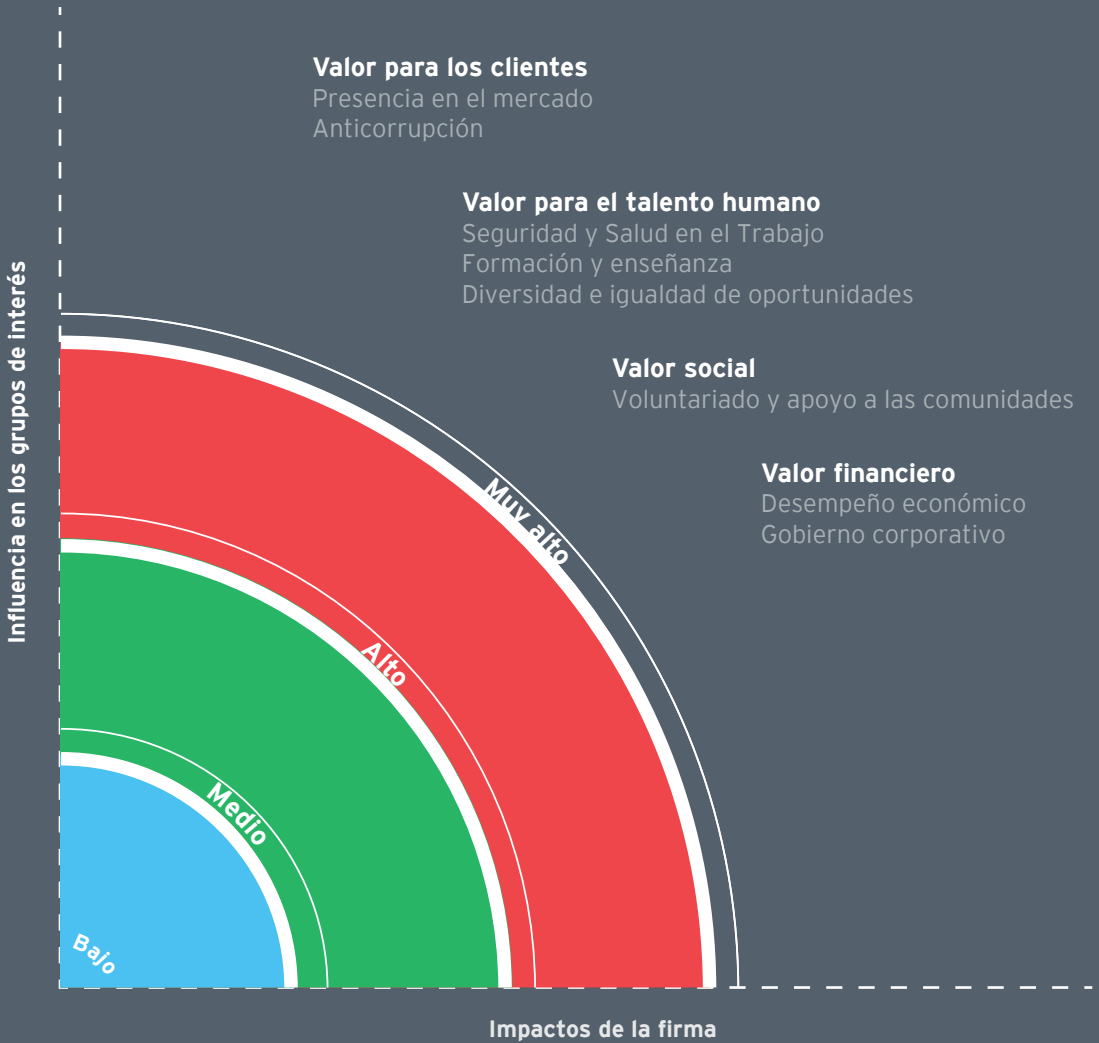
Análisis del contexto y de las preocupaciones y desafíos de nuestros grupos de interés.

Priorización

Análisis para priorizar los temas en sostenibilidad más relevantes para EY Perú.

NUESTRO ANÁLISIS DE TEMAS RELEVANTES EN SOSTENIBILIDAD

(GRI 3-1, 3-2)



ESPACIOS DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Las relaciones que mantenemos con nuestros grupos de interés están basadas en la confianza mutua y en una comunicación transparente que permiten lograr un crecimiento conjunto. En EY Perú contamos con diferentes espacios de comunicación con nuestros grupos de interés para conocer sus intereses, expectativas y opiniones.

Canales de comunicación con nuestros grupos de interés:

Socios



Comité Operativo, Junta de Socios, reuniones estratégicas y de planeamiento, comunicaciones digitales, formaciones, comités de evaluación, eventos, webinars, webcasts.

Colaboradores



Inducción, reuniones de consejería, grupos liderados por altos directivos, reuniones con altos directivos, balance del año fiscal, encuestas de clima laboral y satisfacción, sondeos, formaciones, boletín electrónico semanal, comunicaciones digitales, campañas, eventos, entrevistas de salida, webinars, webcasts.

Clientes



Propuestas, reuniones, comités, comunicaciones escritas, boletines informativos, contacto telefónico, eventos presenciales y virtuales, encuestas de satisfacción, webinars, webcasts.

Proveedores



Formato de formación como proveedores, reuniones, comunicaciones digitales, contacto telefónico, plataforma y formato de evaluación.

Gobierno y entidades regulatorias



Informes periódicos, páginas web oficiales, respuestas y colaboración ante solicitudes o requerimientos formales, comunicaciones escritas, visitas de auditoría, reuniones.

Medios de comunicación



Comunicados de prensa, estudios, publicaciones, comunicaciones digitales, redes sociales, entrevistas, eventos, contacto telefónico.

Universidades y estudiantes

Reuniones con directivos universitarios, ferias, charlas, experiencias EY, foros, redes sociales, eventos presenciales y virtuales.

Cámaras, asociaciones y ministerios

Comités y mesas de trabajo, reuniones, eventos presenciales y virtuales, comunicaciones digitales, contacto telefónico, colaboración cultural gratuita al Centro Cultural Inca Garcilaso del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Entidades sin fines de lucro

Reuniones, comunicaciones digitales, redes sociales, contacto telefónico, eventos presenciales y virtuales, encuestas de satisfacción.

Excolaboradores

Encuestas, página web, redes sociales, boletines informativos, comunicaciones digitales, eventos presenciales y virtuales, contacto telefónico, encuentros con socios, webinars, webcasts.

Empresarios

Página web, redes sociales, publicaciones, reuniones presenciales y virtuales, eventos, contacto telefónico, webinars, webcasts.

Emprendedores

Espacios de formación, mentorías, publicaciones, eventos presenciales y virtuales, página web, redes sociales, comunicaciones digitales, contacto telefónico, encuestas, webinars, webcasts.

Comunidades

Voluntariados, espacios de formación, visitas, redes sociales, eventos presenciales y virtuales.



3

GENERACIÓN DE VALOR

Nuestro propósito de “Construir un mundo mejor de negocios” es la base de cómo nuestros profesionales se desenvuelven en cada uno de los proyectos que realizamos, brindamos a la sociedad nuestro conocimiento, trayectoria, excelencia operacional y, ante todo, nuestra integridad y ética profesional.

3.1

VALORES Y ÉTICA

(GRI 2-23)

Nuestros valores definen nuestra cultura organizacional e inspiran a nuestros profesionales a prepararse para los retos del futuro.

Nuestros principios de calidad y gestión del riesgo

1. Aceptar los clientes correctos.
2. Elegir los proyectos y compromisos adecuados.
3. Trabajar siempre con contratos o acuerdos de trabajo por escrito.
4. Mantener nuestra independencia y objetividad.
5. Cumplir con las regulaciones y los estándares.
6. Cumplir con los niveles de supervisión y documentar la asesoría.
7. Respetar la confidencialidad del cliente.
8. Mantener los conocimientos actualizados.
9. Consultar siempre.
10. Vivir los valores de EY.

Nuestro propósito:

Construir un mejor mundo de negocios.

Nuestros valores:

¿Quiénes somos?

- ▶ Personas que demuestran integridad, respeto, trabajo en equipo e inclusión.
- ▶ Personas con energía, entusiasmo y coraje para liderar.
- ▶ Personas que construyen relaciones basadas en hacer lo correcto.

10

PRINCIPIOS DE CALIDAD Y GESTIÓN DEL RIESGO



3.2


POLÍTICAS

(GRI 2-15)

En EY Perú velamos por la transparencia y la confianza con todos nuestros grupos de interés, a través de políticas claras que permiten un comportamiento y actuación acorde a nuestra ética y valores.

Nuestros estándares y normas de conducta están guiadas por el Código Global de Conducta de EY Global, marco ético que guía el comportamiento y la toma de decisiones de nuestros colaboradores.

Otras políticas relacionadas y a las cuales nos adherimos y cumplimos:



Política Global de Uso de Información Privilegiada

Política Global Antisoborno y Anticorrupción

Política Global de Confidencialidad

Política Global de Conflicto de Interés

Política Global de Seguridad

Política Global de Aceptación de Clientes

Política de Dedicación y No-Competencia

Cuidamos escrupulosamente nuestro cumplimiento de los criterios de competencia, cumplimiento de contratos, no incurrir en conflicto de intereses, entre otros.

Durante el FY23, no contamos con ninguna denuncia confirmada ni caso de conflicto de interés.

Política Global de Hospitalidad y Regalos

Política Global de Cumplimiento de la Ley de Competencia y Antimonopolio

Política Global de Alcance de nuestros servicios

Política Global de Director, Oficial o Trustee de una Organización

Política Global de Alianzas y Ecosistemas

Política Global de Independencia

Política Global de Protección de Datos

ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-2)

Para proteger nuestra reputación, garantizar nuestro valor en el mercado y asegurar nuestra sostenibilidad, fortalecemos nuestra cultura de integridad y los controles de prevención a través de:

Respetar las Políticas y procedimiento globales que la regulan y gestionan.

La supervisión de las actividades y verificación del cumplimiento de los códigos y políticas internas desde nuestra área de Risk Management & Independence.

El cumplimiento de los cursos de Riesgos e Independencia; dentro de ellos, el curso sobre anti-corrupción por parte de los colaboradores.

La aplicación periódica sobre las políticas de Antisoborno y nuestro Código Global de Conducta.

La revisión de Watching List locales, procedimiento adicional de evaluación de clientes, proveedores y terceros.

La disponibilidad de las políticas en las plataformas internas de consulta, como la Política Global de Hospitalidad y Regalos, la Política Global de Conflictos, entre otras.

El recordatorio del correcto proceso de evaluación al contratar clientes o terceras partes, reflejado en nuestra Política de Background check y de Aceptación de Clientes y Compromisos.

La revisión y actualización regular de nuestras políticas y procedimientos.

El fortalecimiento de nuestra cultura de prevención a través de la publicación de diversas guías, como la Guía Global contra el lavado de dinero.

La confirmación anual de los colaboradores sobre las Políticas de Risk Management, dentro de las cuales se encuentra la política de Antisoborno.

La Línea Ética, que permite a nuestros colaboradores y terceros reportar eventuales incumplimientos, entre otros.

Vendors

Desde el inicio del 2023, en EY Perú contamos con una plataforma analítica y regional para evaluar toda relación con proveedores, contratistas y relaciones con terceros. La plataforma cuenta con los siguientes módulos de evaluación y garantiza una correcta evaluación de riesgos e independencia: Logística, Forense, Legal, Independencia, Riesgos y Finanzas.

100%

de nuestros colaboradores de nivel gerencial, realizan la confirmación anual de Políticas de Risk Management, donde se encuentra la Política Antisoborno y Anticorrupción.

3.3

CONOCIMIENTO PARA LA SOCIEDAD

En EY Perú consideramos que a través del conocimiento se genera mayor valor, mayores oportunidades de desarrollo que logran aportar con la construcción de un mejor país y en consecuencia, de un mundo mejor. Es por ello que compartimos estos conocimientos en publicaciones gratuitas impresas y/o digitales.

A continuación, algunas de nuestras publicaciones emitidas en el FY23:



Guía FinTech 2023/2024



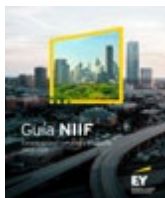
Business Risk and Opportunity in Mining and Metals



Irretroactividad de las Normas, Seguridad Jurídica y Prescripción en Materia Tributaria



Peru's Mining & Metals Investment Guide



Guía NIIF 2023/2024



Transformación con sentido digital - LATAM

El costo total de las contribuciones sociales asociadas a las publicaciones de EY Perú para el FY23 es de **S/ 890,000**



Transformación con sentido digital 2022: madurez digital de las organizaciones en Perú



EY Budget check point 2023



El protagonismo de las personas en la evolución del entorno laboral (ABE 2022)



Las herramientas de la presidencia del directorio en América Latina



Las herramientas de la presidencia del directorio en empresas familiares



Las herramientas de la presidencia del directorio en el mercado de valores



Guía de Negocios e Inversión 2022



Business and Investment Guide 2022



¡Viva Lambayeque!



Parentesco, reciprocidad y jerarquía en los andes



Dioses y creencias del Perú prehispánico Tomo I - Costa y sierra norte



Historia de las lenguas del antiguo obispado de Trujillo



4

- 3 SALUD Y BIENESTAR
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

TALENTO HUMANO

Para nosotros, construir un mejor mundo de negocios empieza con nuestros colaboradores y es por ello que continuamente buscamos crear valor para nuestra gente, brindando diversas oportunidades que permiten su desarrollo continuo y que potencian su talento. Gracias a ello, hoy contamos con equipos diversos, multidisciplinarios, de alta experiencia y desempeño, que logran sobresalir en el mercado.

4.1

EQUIPO EY PERÚ

(GRI 2-6, 2-7, 405-1)

En EY Perú promovemos la igualdad de género, diversidad e inclusión a lo largo de nuestra organización.

54%
de mujeres

31%
de mujeres menores de 30 años

En el último año fiscal:

852
nuevos ingresos y,
215
ascensos

Cuadro N° 1 - Colaboradores por género

Género	Número FY22	Número FY23
Hombre	901	956
Mujer	1,044	1,112
Total	1,945	2,068

Cuadro N° 2 - Colaboradores por grupo etario

Grupo etario	Número FY22	Número FY23
Menores de 30 años	1,127	1,187
Entre 30 y 50 años	759	819
Mayores de 50 años	59	62
Total	1,945	2,068

ALTOS DIRECTIVOS

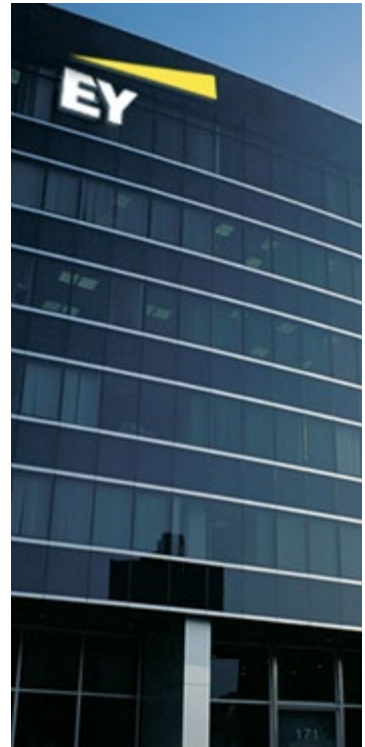
(GRI 202-2)

Cuadro N° 3 - Altos directivos* por lugar de procedencia

Procedencia	FY22		FY23	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Perú	103	97%	103	94%
Extranjero	3	3%	7	6%
Total	106	100%	110	100%

Cuadro N°4 - Altos directivos* por género

Género	FY22		FY23	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Mujer	38	36%	42	38%
Hombre	68	64%	68	62%
Total	106	100%	110	100%



* "Altos directivos" hace referencia a "Socios, directores ejecutivos y directores".

4.2

BENEFICIOS A COLABORADORES

(GRI 401-2, 403-3, 403-6)

En EY, creemos que solo podemos construir un mundo laboral mejor si ponemos el bienestar de nuestra gente en el centro de todo lo que hacemos. Contamos con una variedad de programas para ayudar a nuestros colaboradores a cuidar de su bienestar. Reconocemos la necesidad de una fuerza laboral sana y feliz y nos esforzamos continuamente por crear una cultura en el lugar de trabajo que promueva el bienestar mental.

► ***Equilibra tu trabajo y pasión***

En EY, reconocemos la importancia de lograr un equilibrio armonioso entre la vida personal y laboral. Entendemos que nuestra gente tiene diversas pasiones e intereses fuera del lugar de trabajo que merecen su tiempo y atención. Para respaldar esto, animamos activamente a nuestros colaboradores a que hagan las cosas que aman.

► ***Nuevos padres, ¡lo tenemos cubierto!***

Entendemos los desafíos que conlleva la paternidad y nos esforzamos por hacer que esta transición sea lo más sencilla posible para toda nuestra gente. Ofrecemos una licencia para nuevos padres que les permite disfrutar de un valioso tiempo para establecer vínculos

afectivos con su recién nacido. La licencia de maternidad ofrece tiempo para que las madres se recuperen y cuiden a sus recién nacidos, mientras que la licencia de paternidad garantiza que los padres tengan la oportunidad de participar activamente en las primeras etapas de la vida de sus hijos.

► ***Consultas psicológicas a tu alcance***

En EY, priorizamos la salud integral y el bienestar de nuestros colaboradores, y nuestro seguro médico, que también cubre consultas con psicólogos, refleja este compromiso. Creemos en reducir el estigma en torno a la salud mental brindando fácil acceso a capacitación o asesoramiento a quienes puedan necesitarlo.

En EY Perú incentivamos permanentemente el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias a través de un programa de beneficios. Proporcionamos:

SALUD

- ▶ **Plan de Salud EPS:** plan de seguro de una Entidad Prestadora de Salud privada (EPS) con un % asumido por EY, con cobertura oncológica y de maternidad. Los practicantes están cubiertos a través del Seguro de Formación Laboral.
- ▶ **Atención de médico in house virtual y presencial:** atención de una médico in house y medicinas con el costo 100% cubierto.
- ▶ **Consulta nutricional:** reserva de consulta virtual gratuita con una nutricionista.
- ▶ **Consulta virtual psicológica:** reserva de citas virtuales con una psicóloga de forma gratuita.
- ▶ **Membresía en International SOS:** acceso directo al soporte de International SOS en servicios de seguridad médica y viajes.



- ▶ **Seguro de viajes:** en viajes de trabajo se cuenta con un seguro médico de viajero internacional y con un seguro de vida adicional por viajes.
- ▶ **Bróker de seguro In-Plant:** representante del bróker de seguro asignado, disponible para asesorar o gestionar cualquier trámite con las compañías de seguros.
- ▶ **Seguro de asistencia médica internacional:** para Socios, Directores Ejecutivos y Directores, y sus dependientes.

BALANCE DE VIDA

- ▶ **Política de flexibilidad:** permite a las personas atender sus temas personales y familiares, cumpliendo paralelamente con sus responsabilidades laborales.
- ▶ **Día libre de cumpleaños:** un día libre por su cumpleaños. Pueden solicitarlo el mismo día o reservarlo para otra fecha dentro del año.



Contigo

#Bienestar

Campaña “contigo BienEstar” para brindar tips del cuidado de la salud física, mental y emocional. Se intensificó la ayuda nutricional para disminuir la comorbilidad a través de citas virtuales gratuitas.



Contamos con

10

concentradores de oxígeno, a disposición de nuestros colaboradores.



CREACIÓN DE EXPERIENCIAS EXCEPCIONALES

Comunicación de doble vía


En EY contamos con espacios clave entre los líderes y los equipos para que se mantengan conectados y se comuniquen los temas más relevantes.

- ▶ **People Meetings:** nuestros líderes de las Líneas de Servicio comparten con sus equipos los resultados del período y los planes del futuro.
- ▶ **Boletines y correos:** diseñamos y ejecutamos el plan de comunicación interna para hacer llegar las noticias, información relevante sobre beneficios, iniciativas de bienestar, reforzar políticas y procedimientos, así como las decisiones corporativas.
- ▶ **EY People Pulse:** encuesta que mide el clima laboral en diferentes momentos durante el año fiscal. En el FY23, esta encuesta incluyó la medición de nivel de compromiso de nuestros colaboradores en dos ocasiones, noviembre de 2022 y marzo de 2023.

La encuesta (anónima) EY People Pulse, tiene como objetivo conocer la opinión de nuestros colaboradores en temas clave para la firma como Experiencia Excepcional, Reconocimiento, Compromiso, Liderazgo Transformacional, Bienestar, DE&I, Equidad Social y Retención.

Se aplica por cada quarter del FY y la región nos indica el corte de participación por edición. La Experiencia Excepcional EY mide en general la percepción del colaborador, mientras que Engagement mide si el colaborador se siente orgulloso de trabajar en EY, si lo recomendaría como lugar de trabajo, si buscaría otro trabajo y su sentido de satisfacción personal sobre su trabajo. Los resultados de las ediciones que corresponden al FY23 (noviembre del 2022 y marzo del 2023) indican que los ítems que corresponden a Engagement (compromiso) y Exceptional Experience (satisfacción) fueron fortalezas (sobre un 70% favorable) dentro de la encuesta.

Resultado de la participación de
EY People Pulse en 2022 y 2023:

 **75% y 74%,**
respectivamente.

Esto indicaría que la propuesta de valor a nuestros colaboradores está calando positivamente en su experiencia.

- ▶ **Leadership Feedback:** permite a nuestros colaboradores evaluar anónimamente a sus líderes y calificar en qué medida demuestran los comportamientos clave del modelo de liderazgo transformacional.



Actividades de integración

En EY contamos con espacios y actividades que rompen con la rutina para promover el bienestar, la integración y el trabajo en equipo.

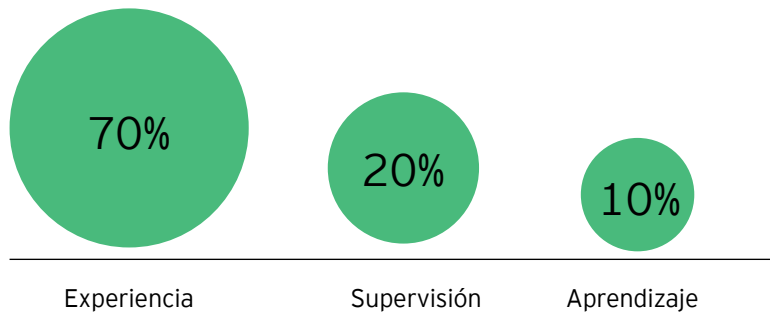
- ▶ Celebraciones de fin de año.
- ▶ *After office* presenciales.
- ▶ Concursos y sorteos.
- ▶ **Día del Trabajo:** activación presencial para fomentar la integración de los equipos.
- ▶ **Día de la Madre:** entrega de regalos a las madres de familia de EY.
- ▶ **Día del Padre:** entrega de regalos entre los padres de familia de EY.
- ▶ **Fiestas Patrias:** incentivamos a los colaboradores a hacer uso de la escarapela y vestir los colores patrios.
- ▶ **Aniversarios de nuestras sedes:** trivias de conocimiento.
- ▶ **Family dEY:** evento para los hijos de los colaboradores hasta los 9 años, para que conozcan la oficina de sus padres.

4.3

FORMACIÓN Y DESARROLLO

(GRI 404-1, 404-2)

En EY cada uno de nuestros profesionales construye su carrera a su propio ritmo bajo el lema *"It's yours to build"* ("es tuya para construirla"). Esto a su vez se fundamenta en tres pilares:



Año tras año, renovamos nuestro portafolio de cursos de entrenamiento para adaptarnos a las necesidades del negocio y los intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores. El objetivo final es brindar la oportunidad de alcanzar el máximo potencial propio.

Para ello, contamos con una organización de aprendizaje a nivel local, regional y global, que en conjunto brindan soporte a las líneas de servicio, desde el relevamiento de necesidades de capacitación hasta la evaluación y mejora continua de los cursos y programas. Asimismo, nuestros profesionales son evaluados considerando un indicador de horas anuales de educación continua que varía según su tiempo en la organización, de manera que complementen cursos síncronos (virtuales)

con cursos asíncronos (eLearning). El registro de ambas modalidades se lleva en una plataforma tecnológica de aprendizaje (LMS), la que cuenta con más de 50 mil cursos registrados a nivel global.

Durante el FY23, los cursos síncronos fueron dictados en su gran mayoría empleando la plataforma Teams de Microsoft y los asíncronos usando la plataforma SuccessFactors de SAP, en donde se encuentran alojadas diversas soluciones de aprendizaje gratuito, tales como Udemy, SkillSoft, Intuition e EYGlobal.

Cada profesional puede tomar, en el momento que desee, cualquiera de los diversos cursos disponibles, acumulando horas de educación continua y permitiendo a sus supervisores identificar los cursos

que han llevado anteriormente. Asimismo, los cursos son continuamente actualizados de manera que cada profesional pueda personalizar su experiencia de aprendizaje y mantenerse actualizado con las últimas tendencias en su área de conocimiento y avances tecnológicos, invirtiendo en su desarrollo para que pueda convertirse en un líder transformador motivado por un propósito, con la mentalidad y habilidades tecnológicas que lo distingan y le permitan ayudar a brindar valor a largo plazo a los clientes.

El costo total de inversiones de los distintos programas de desarrollo y especialización durante el FY23 fue de:

S/1,045,000

Cuadro N° 5 - Horas de formación al año por categoría laboral y género

Categoría laboral	Género	Horas de formación durante el FY22	Horas de formación durante el FY23
Socio	Masculino	3,070	2,561
	Femenino	1,360	1,278
Associate Partner	Masculino	938	1,036
	Femenino	1,167	681
Senior Manager	Masculino	2,268	3,095
	Femenino	2,049	2,881
Manager	Masculino	7,114	7,032
	Femenino	6,124	6,702
Senior	Masculino	7,786	12,613
	Femenino	7,902	14,378

Categoría laboral	Género	Horas de formación durante el FY22	Horas de formación durante el FY23
Staff	Masculino	18,480	19,682
	Femenino	17,815	23,275
Intern	Masculino	916	1,421
	Femenino	843	983
Administrative	Masculino	218	464
	Femenino	610	673
Total	Masculino	40,790	47,905
	Femenino	37,870	50,850
	General	78,660	98,755

PRINCIPALES PROGRAMAS DE FORMACIÓN:

Entrenamiento técnico:

Cursos de formación y actualización para capacitar a nuestros colaboradores en su área de especialidad. Estos entrenamientos son ofrecidos por nuestros profesionales de mayor nivel de experiencia y programados de acuerdo con las disponibilidades y requerimientos propios de cada una de las prácticas profesionales.

Cursos mandatorios generales:

En EY Perú consideramos un marco de formación general de nuestros profesionales en temas clave relacionados con el ejercicio de la práctica profesional, tales como código de conducta,

anticorrupción, protección de la información de clientes, independencia profesional, entre otros.

Milestones:

Cuando nuestros profesionales son promovidos ofrecemos la oportunidad de participar en un entrenamiento para asumir las responsabilidades de su nuevo nivel (rank) así como conocer en más detalle su nuevo rol. Esto es aplicado a los niveles de Senior, Gerente y Socio.

EY Badges:

Ponemos a disposición de nuestros colaboradores la obtención de certificados digitales, los que les permiten acreditar su formación y experiencia en diversas habilidades enfocadas en el futuro de

los negocios, tales como: visualización de datos, ciencia de datos, inteligencia artificial, entre muchos otros. Para obtener una “insignia” se debe participar en el aprendizaje requerido y acreditar experiencias de aplicación del conocimiento adquirido.

Maestrías de la Universidad de Hult:

Ofrecemos la posibilidad de obtener alguna de las tres diferentes maestrías ofrecidas por la universidad de Hult de manera totalmente gratuita. Estos programas están contruidos a partir de una malla curricular construida sobre el programa EY Badges, el cual se debe complementar con la ejecución de actividades de investigación y/o experiencias de aplicación del conocimiento en áreas académicas tales como tecnología, analítica y sostenibilidad. La ejecución de estos programas se ofrece en asociación con Hult International Business School. Esta es la primera maestría corporativa totalmente acreditada que está disponible independientemente de la función o el puesto y se ofrece a todos los colaboradores en los diversos países de la red global de EY.

PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS

Programa de Asistentes de Docencia

Ofrecemos espacios de aprendizaje como Asistente de Docencia, ayudando a nuestros Gerentes, Gerentes Senior, Directores y Socios en el dictado de cursos de pregrado y postgrado relacionados a la carrera del colaborador.

Como parte del onboarding a la firma que aplica a los nuevos ingresos, EY Global asigna entrenamientos introductorios del Código Global de Conducta e Independencia. Además, año a año EY Global asigna los siguientes cursos de actualización:

Annual Code of Conduct Learning Update

FY23: Este curso tiene como objetivo recordar cómo nuestros valores, nuestro propósito y el Código de Conducta nos ayuda a pensar con claridad al tomar decisiones que dan forma a nuestra cultura y reputación.

Objetivos del curso:

1. Determinar si puede compartir información y cómo hacerlo cuando se comunique con clientes u otras personas en las redes sociales.
2. Demostrar respeto y profesionalismo en todas las interacciones como se describe en el Código de Conducta.
3. Frente a un escenario que implica una evaluación, distinguir el comportamiento de *cheating* y denunciarlas si las observa.
4. Identificar a quién contactar y cuándo, en el contexto de redes sociales desafiantes o situaciones de *cheating*.

Independence Update: el programa nos actualizó sobre cambios importantes en los estándares internacionales que tienen implicaciones para la independencia y potencialmente restringen los servicios que podemos brindar a nuestros clientes. Este programa también actualizó la comprensión sobre cómo investigar las restricciones de independencia para nuestros clientes y determinar las consideraciones de independencia en torno al servicio solicitado.

Objetivos del curso:

1. Identificar el impacto de los cambios en los estándares de independencia del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA)
2. Identificar cómo se utiliza el Sistema de Independencia Global (GIS) y la Herramienta de Referencia de Oferta de Servicios (SORT) para ayudarlo a evaluar la independencia en la aceptación de proyectos.
3. Identificar sus responsabilidades de independencia personal relacionadas con la presentación de informes y el cumplimiento de políticas y el impacto del incumplimiento.

El porcentaje de cumplimiento de ambos cursos fue del 100%; el alcance aplicó a los profesionales que recibieron la asignación en su perfil de aprendizaje de SuccessFactors.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

A través de la gestión del desempeño, buscamos desarrollar líderes con propósito, que les permita demostrar lo mejor de sí mismos y de los demás, para generar valor a la empresa, a nuestros clientes y a la sociedad.

Nuestros colaboradores pueden planificar, actuar y recibir retroalimentación de las experiencias que los ayudarán en su crecimiento y fortalecimiento de habilidades de liderazgo.

Como parte del desarrollo de nuestros colaboradores, se evalúa periódicamente el desempeño para identificar la proyección profesional de cada uno, y ayudarlos a crecer y potenciar su talento. El modelo de evaluación de desarrollo y desempeño de EY LEAD (*Leadership, Evaluation and Development*), tiene un enfoque de carrera basado en la retroalimentación continua y en conversaciones significativas e inspiradoras de todos nuestros colaboradores con sus consejeros. Los estándares sobre los cuales se evalúa a los colaboradores están definidos por el Modelo de Liderazgo Transformacional, que comprende tres niveles:

- ▶ *Better Me* - cómo ser un mejor yo.
- ▶ *Better Us* - cómo ser mejores juntos.
- ▶ *Building a Better Working World* - cómo se puede ayudar a construir un mejor mundo juntos, considerando un enfoque de negocios, cliente y sociedad.

Y las Expectativas de Carreras que señala los comportamientos esperados de cada rol de responsabilidad.

100%

de nuestros colaboradores recibieron la evaluación de desempeño.

Tener en cuenta que son considerados para evaluación todos los colaboradores que tienen evidencia sobre la cual ser evaluados, sobre el corte de participación que indica la región LATAM. Por ejemplo, no son considerados para ser evaluados aquellos que no tienen cargabilidad a la fecha y/o que tienen licencias.

Cuadro N° 6 - Colaboradores que recibieron la evaluación de desempeño por categoría laboral y género

Categoría laboral Línea de Servicio	Género	Porcentaje (%)
Socio	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate Partner	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente Senior	Masculino	100%
	Femenino	100%
Gerente	Masculino	100%
	Femenino	100%
Senior	Masculino	100%
	Femenino	100%
Staff	Masculino	100%
	Femenino	100%
Practicante	Masculino	100%
	Femenino	100%
Total	Masculino	100%
	Femenino	100%
General		100%

Categoría laboral Área de soporte administrativo (CBS)	Género	Porcentaje (%)
Partner	Masculino	100%
	Femenino	100%
Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate Director	Masculino	N/A
	Femenino	100%
Assistant Director	Masculino	100%
	Femenino	100%
Supervising Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Senior Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Associate	Masculino	100%
	Femenino	100%
Intern	Masculino	100%
	Femenino	100%
Administrative	Masculino	100%
	Femenino	100%
Total	Masculino	100%
	Femenino	100%
General		100%

Cuadro N° 7 - Colaboradores mujeres por categoría laboral

Categoría laboral	FY22		FY23	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
Socio	23	2%	23	2%
Associate Partner	20	2%	19	2%
Senior Manager	43	4%	58	4%
Manager	96	9%	108	10%
Senior	234	22%	241	22%
Supervising	12	1%	11	1%
Staff	507	49%	547	49%
Intern	47	5%	51	5%
Administrative	61	6%	54	5%
TOTAL	1,043	100%	1,112	100%

EN BUSCA DE LOS MEJORES TALENTOS

En EY contamos con políticas globales, regionales y locales que promueven la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Selección y contratación de personal

1. Talent Consultant envía al buzón de Reclutamiento o al reclutador encargado, el requerimiento de búsqueda con las aprobaciones de inicio de proceso.
2. El equipo de Reclutamiento recibe la solicitud y contacta al cliente interno para levantar el perfil y coordinar los siguientes pasos.
3. Durante el proceso de reclutamiento y selección se debe considerar lo siguiente:
 - ▶ El estudio antecedentes personales, laborales, crediticios.
 - ▶ Se realizan pruebas psicotécnicas.
- ▶ Se realizan entrevistas por competencias por parte de reclutamiento y entrevistas por parte de la línea de servicio.
- ▶ Verificación de clientes, para saber si es cliente de auditoría o no, y solicitar la conformidad en caso sea cliente de auditoría.
4. Al contar con el candidato idóneo y el proceso esté completo, Reclutamiento se encarga de solicitar la oferta a Administración de Personal y las aprobaciones de cierre de candidato.
5. De ser aceptada la oferta, el proceso administrativo se concluye, compartiendo los documentos que van al file personal a Administración de Personal.

Actividades en ferias laborales:

Nos acercamos a los estudiantes de diferentes universidades del país para dar a conocer las oportunidades y ventajas laborales que ofrecemos.

En el FY23 se efectuaron 20 eventos en diferentes universidades, en los cuales participaron 2,500 estudiantes.

383

jóvenes menores de 30 años ingresaron a EY como *interns* o *trainees* durante el FY23

Generación de empleo local:

Buscamos brindar oportunidades a personas con el talento requerido para reforzar los equipos que ofrecen los servicios actuales y trabajar por impulsar nuevas soluciones.

Empleo joven:

Además, realizamos 20 actividades virtuales en distintas universidades del país, con el objetivo de dar a conocer a los estudiantes la experiencia EY e invitarlos a postular a los puestos de trabajo disponibles, logrando una participación de 2,500 estudiantes.

4.4

SALUD Y BIENESTAR

(GRI 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9)

En EY estamos conscientes de la necesidad de proteger a nuestros colaboradores, motivo por el cual asumimos el compromiso de mantenernos a la vanguardia en la implementación, desarrollo y ejecución de las mejoras continuas en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todas sus operaciones, el cual abarca al 100% de nuestros colaboradores.

Para lograrlo, contamos con:

- ▶ Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, la cual establece los lineamientos generales.
- ▶ Reglamento interno de Salud y Seguridad en el Trabajo que establece las normas y disposiciones pertinentes destinadas a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes, mitigación de riesgos y favorecimiento del bienestar laboral.
- ▶ Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesto por diferentes representantes de los colaboradores que evalúan, aprueban y supervisan el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, y vigilan la implementación del sistema.
- ▶ Objetivos del programa, metas y herramientas de monitoreo.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

(GRI 403-2)

En EY Perú contamos con una matriz actualizada de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC), que se actualiza periódicamente y es revisada y aprobada por el comité de SST. Esta matriz identifica, de acuerdo con el puesto, el proceso y la actividad, los peligros y riesgos, calificados por su severidad y probabilidad de ocurrencia. Identifica también los controles existentes para mitigar los riesgos y los planes de acción, de ser necesarios, para reducirlos al mínimo.

Dentro de los objetivos y tareas del año se incluyen:

- ▶ Capacitación del personal en Seguridad y Salud Ocupacional.
- ▶ Investigación de todos los accidentes e incidentes.
- ▶ Monitoreo de las estadísticas de los accidentes.
- ▶ Debida preparación frente a emergencias.
- ▶ Inspecciones periódicas para identificar peligros y eliminarlos.
- ▶ Exámenes médicos ocupacionales.

Cuadro N° 8 - Tipo de lesiones por accidentes laborales durante el FY23

Lesiones	Número	Tasa (%)
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0
Lesiones por accidente laboral registrables	0	0

Durante el FY23, **no hubo accidentes laborales** de ningún tipo

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

Está integrado de manera paritaria entre nuestros colaboradores y directivos, 50% por colaboradores y 50% por directivos que representan a EY.

Funciones a cargo de nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ▶ Aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Programa Anual de Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la Seguridad y Salud en el

Trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- ▶ Aprobar el Plan Anual de Capacitación de los trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Promover que al inicio de la relación laboral nuestros colaboradores reciban inducción, capacitación y entrenamiento sobre la prevención de riesgos laborales presentes en el lugar y puesto de trabajo.
- ▶ Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- ▶ Promover que nuestros colaboradores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás documentos escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- ▶ Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de nuestros colaboradores en el fomento la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- ▶ Realizar inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- ▶ Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- ▶ Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- ▶ Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- ▶ Revisar mensualmente las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación son constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- ▶ Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- ▶ Supervisar los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al colaborador.

- ▶ Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - ▶ El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - ▶ La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - ▶ Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 403-5)

Se realizaron 4 cursos mandatorios que se ofrecieron de manera virtual para todos los colaboradores:

- ▶ Actividades de prevención frente al COVID-19.
- ▶ Reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
- ▶ Riesgos disergonómicos.
- ▶ Peligros y riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se brindó charlas enfocadas en la prevención de enfermedades y cuidado del trabajador:

- ▶ Prevención de enfermedades crónicas.
- ▶ Resfrío común.
- ▶ Lactancia materna.
- ▶ Prevención de cáncer de mama.
- ▶ Manejo del estrés.
- ▶ Ergonomía y nutrición.
- ▶ Pausas activas.

ACCIONES ADICIONALES PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS COLABORADORES

- ▶ Charlas y actividades virtuales para el manejo de los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos.
- ▶ Implementación de teleconsulta del médico *in-house* de la compañía de seguro, con programaciones diarias.
- ▶ Programa de consulta nutricional y programa de consulta psicológica.



5



EL VALOR DE LA DIFERENCIA

La diversidad, equidad e inclusión son fundamentales para nosotros. Para poder ayudar a nuestros clientes a resolver los más grandes retos, es necesario contar con las mejores ideas y contribuciones de nuestra gente. Para ello, buscamos promover un ambiente de trabajo en el cual todos se sientan y sean valorados por lo que son y tengan un sentido de pertenencia.

5.1

CULTURA, DIVERSIDAD E INCLUSIVIDAD

(GRI 2-19, 2-20, 405-2)

Contamos con la estrategia NextWave, que impulsa a seguir progresando en la gestión de la Diversidad e Inclusión.

De forma global, nuestro órgano de liderazgo más alto ha hecho un compromiso público sobre la Diversidad e Inclusión. Y en la región a la que pertenecemos, los socios líderes, entre los que se encuentra nuestro Country Managing Partner, también han firmado una declaración pública donde se comprometen con la Diversidad e Inclusión.

Acciones para destacar:

- ▶ La Política Global de Inclusión y No Discriminación ratifica nuestro compromiso de tener un entorno laboral incluyente, altamente diverso y flexible, en donde se valora y respeta a cada individuo. Establece una posición clara de tolerancia cero hacia la discriminación, acoso, *bullying* o intimidación por cualquier motivo.
- ▶ A nivel global se desarrolló el curso virtual "Inclusive Leadership for All" enfocado en la promoción de conductas fundamentales para el liderazgo inclusivo. Por parte de EY Perú, 238 de nuestros colaboradores llevaron el curso.
- ▶ Capacitamos a los supervisores en la mitigación de sesgos inconscientes y

difundimos guías de retroalimentación e infografías para que los equipos puedan detectar y prevenir este tipo de conductas. Durante el FY23 se realizó el curso "Prevención, intervención y sanción del Hostigamiento Sexual en el trabajo", impactando a 1,721 de nuestros colaboradores.

- ▶ Difundimos campañas comunicacionales y de sensibilización sobre la diversidad e inclusión.
- ▶ Nos encontramos adheridos a la iniciativa Líderes por la Equidad de Género de IPAE - Asociación Empresarial.
- ▶ Somos aliados de WAAIME Perú, comunidad que impulsa la inclusión y la diversidad en el sector minero energético.

238

de nuestros colaboradores llevaron el curso de Inclusive Leadership for All, durante el FY23

GENERACIÓN DE CONCIENCIA

(GRI 405-1)

- ▶ Día Internacional de la Mujer: en EY conmemoramos este día para generar una reflexión en torno al verdadero aporte y potencial de las mujeres en el mundo, para comenzar a cuestionar aquellos roles, estereotipos y paradigmas con los cuales se les ha encasillado socialmente. Con campañas internas y en redes sociales, generamos conversaciones que invitan a la sociedad a asumir una posición frente a esta realidad y a tomar acciones concretas que aceleren la reducción de las brechas de género.
- ▶ #WomenFastForward #SheBelongs #EllasOn
- ▶ Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia: rechazamos cualquier tipo de discriminación motivada por la orientación sexual o identidad de género de cualquier colaborador, comunicando la importancia de conocer las guías que ha desarrollado frente a este tema.
- ▶ Mes de Orgullo LGBTQ+: recordamos nuestro compromiso con el sentido de pertenencia. Durante el mes de junio,

invitamos a nuestros colaboradores a participar de diferentes eventos y foros organizados de forma regional.

- ▶ Día Internacional de las Personas con Discapacidad: celebramos con orgullo su contribución a los avances de integración e inclusión laboral efectiva de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Durante el FY23 publicamos 19 búsquedas de posiciones en la bolsa de trabajo especializada para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Promovimos a los cargos de socios, directores ejecutivos o directores (PPEDD) a

13

colaboradores, de los cuales

67%

correspondieron a mujeres.

LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

(GRI 401-3)

A continuación, se presenta la cantidad de licencias parentales y las tasas de reincorporación dentro de nuestra organización, destacando nuestro compromiso con la igualdad de género y el apoyo a la parentalidad.

Estos datos son fundamentales para comprender el impacto de las políticas de licencias parentales en nuestra fuerza laboral, así como para evaluar la efectividad de nuestros programas de reincorporación.

La tasa de reincorporación refleja el porcentaje de nuestros colaboradores que regresan al trabajo después de su licencia parental, lo que nos permite evaluar la eficacia de nuestras iniciativas de apoyo a la transición de los colaboradores hacia el trabajo tras períodos de ausencia.

Cuadro N° 9 - Licencias parentales y reincorporaciones FY23

	Número de licencias parentales	Número de reincorporaciones	Tasa (%) de reincorporaciones
Maternidad	20	19	95%
Paternidad	26	26	100 %
Total	46	45	98%

NO DISCRIMINACIÓN

(GRI 406-1)

Las diferencias importan. Las diferencias fomentan ideas innovadoras y formas creativas de resolver problemas. Valoramos a cada uno de nuestros colaboradores tanto por sus diferencias como por sus similitudes. Buscamos constantemente formas de fomentar un entorno laboral incluyente, altamente diverso y flexible, que valora y respeta a cada individuo para crear un entorno abierto que promueva la innovación, los más altos niveles de productividad y compromiso.

Contamos con una Política Global de Inclusión y No Discriminación que establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación, acoso, *bullying* o intimidación debido a características personales reales o percibidas tales como:

- ▶ Discapacidad.
- ▶ Edad.
- ▶ Color, raza, etnia.
- ▶ Nacionalidad, idioma, residencia, país de origen, ascendencia, lugar de nacimiento o descendencia.
- ▶ Género, sexo, identidad/expresión de género.
- ▶ Predisposición/información o composición genética.

- ▶ Estado marital/estado civil o de pareja de hecho.
- ▶ Opinión política, afiliación sindical o estatus de denunciante.
- ▶ Embarazo o estado parental.
- ▶ Religión, creencias o credo.
- ▶ Orientación sexual.
- ▶ Estatus económico y social, posesión de bienes, casta u otra condición de nacimiento.
- ▶ Condición de veterano/militar.
- ▶ Cualquier otra característica o clase protegida por las leyes aplicables de los lugares y países en los que un colaborador esté contratado, trabaje o esté asignado.
- ▶ Si alguno de nuestros colaboradores es víctima o testigo de cualquier tipo de discriminación, acoso, *bullying* o intimidación, podrá reportar inmediatamente de conformidad con los procesos para reportar el incumplimiento con las leyes, reglas y con el Código de Conducta sin temor a represalias. Las obligaciones establecidas en esta Política son entendidas bajo el contexto de la disposición del Código de

Conducta Global de EY, que establece el cumplimiento de las leyes, reglas y estándares aplicables a la conducta profesional.

Anualmente, capacitamos a nuestros colaboradores sobre la no discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.

En el FY23, EY Perú no ha presentado infracciones y/o denuncias en materia de Derechos Humanos.

El Reglamento Interno de Trabajo también establece que EY Perú: “proscribe todo tipo de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición social y/o económica, edad, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole”.



6

**EL EFECTO
MULTIPLICADOR
QUE CAMBIA LA
VIDA**



6.1

RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES

(GRI 413-1)

Como parte de nuestra estrategia NextWave, tenemos el compromiso de crear valor social para contribuir con una sociedad más sostenible.

A través de la colaboración con diversas organizaciones buscamos generar mayor impacto, sobre todo en aquello que signifiquen un avance en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Actividades de voluntariado



Durante el periodo aquí reportado de julio 2022 a junio 2023, todas las iniciativas de voluntariado se ejecutaron de forma virtual.

EY RIPPLES: nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa Global prioriza tres áreas clave o ejes estratégicos para generar un efecto multiplicador:

1. Trabajo con emprendedores de impacto: Apoyo a emprendimientos que aportan al avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- ▶ Impact Hive: 7 voluntarios colaboraron con diferentes emprendimientos del continente, en una sesión de *design thinking* para ayudar a resolver un problema de sus organizaciones.

2. Apoyo a las futuras generaciones: Potencia las habilidades y capacidades de niños, niñas y jóvenes para que en un futuro puedan integrarse exitosamente a la sociedad.

- ▶ Programas de becas Talentos EY: Desde su inicio en 2008, nuestro programa ha beneficiado a 89 estudiantes, de los cuales 49 egresados fueron parte de la firma. A través del programa, financiamos 18 medias becas por ciclo en cinco universidades (Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Pacífico, Universidad de Lima, Universidad Privada del Norte y Universidad de Ingeniería y Tecnología). El programa además les brinda la posibilidad de practicar en EY Perú, para así aumentar sus posibilidades

de integrarse y desarrollarse exitosamente en el mercado laboral a futuro.

- ▶ Aceleración de la sostenibilidad ambiental: promueve comportamientos, tecnologías y modelos que contribuyen con la preservación del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.
- ▶ 31 voluntarios colaboraron como “científicos ciudadanos” en la recopilación de data para el Earthwatch Institute, observando e identificando las características de las ballenas jorobadas a través de fotografías tomadas de estos imponentes animales alrededor del mundo. Con eso, se aceleró la investigación Snapshots at Sea, investigación que busca rescatar esta especie que ha sido cazada durante años y protegerla de los cambios climáticos.
- ▶ 7 voluntarios fomentaron la lectura en niños y jóvenes latinos de la organización Words Alive, residentes en Estados Unidos, a adoptar y enamorarse de la lectura y cultivar este hábito a través de cartas escritas a mano contándoles la experiencia de cómo los libros han impactado su vida, convirtiéndose en fuente de conocimiento y herramienta clave para el éxito en la vida.





TRABAJO PROBONO: brindamos servicios profesionales de una manera gratuita a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro. Adicionalmente, los proyectos probono que brinda el área de Impuestos son canalizados por medio de la Alianza ProBono, organización que promueve esta modalidad entre los abogados del país. Somos parte de la alianza desde el año 2013.



10

Organizaciones asesoradas

2,089

Horas

6.2

CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA HACIA LA COMUNIDAD

- ▶ Donación a la Fundación Peruana de Cáncer que trabaja en beneficio de los pacientes con cáncer más vulnerables del Perú.
- ▶ En setiembre de 2022 y marzo de 2023, realizamos la donación de un total de 105 laptops a la Institución Educativa Parroquial Politécnico integrado Aldea del Niño "Beato Junípero Sera", situado en la aldea de Mazari, Junín. Este centro de la educación a más de 850 niños, de recursos limitados.
- ▶ Donación a Es Hoy, asociación sin fines de lucro dedicada a desarrollar y ejecutar proyectos de beneficencia, de asistencia social, de educación, cultural y científica para contribuir con el progreso del país desarrollando, potenciando y promoviendo educación, la libertad de emprendimiento y la contratación y la iniciativa privada.
- ▶ Donación a Endeavor Perú, asociación no lucrativa con fines de carácter cultural y educativo, dirigidos a identificar y preparar empresarios líderes y emprendedores empresariales o profesionales de los negocios en el Perú.
- ▶ Donación a Soluciones Empresariales contra la Pobreza, asociación sin fines de lucro, conformada por personas jurídicas con el objeto de promover la articulación, canalización y movilización de los conocimientos y recursos del sector empresarial, a fin de mejorar la gestión y aumentar el nivel de calidad de vida de los peruanos en difícil situación económica.

LEC 2023

Desde el año 2015, EY Perú junto a El Comercio y Asbanc, organiza el Premio Líderes Empresariales del Cambio, que reconoce el emprendimiento de empresarios peruanos y que celebra el éxito de sus negocios gracias no solo a su innovación y liderazgo, sino también a su capacidad de gestión basada en la ética y transparencia.

El Premio LEC es la versión local del concurso EY Entrepreneur Of The Year, que se realiza en más de 60 países desde hace más de 30 años. Los representantes de cada país, incluido el representante de Perú, se reúnen en Mónaco, para participar del foro EY World Entrepreneur Of The Year, donde tienen la oportunidad de discutir y encontrar enfoques innovadores para acelerar el crecimiento empresarial. A través de conferencias magistrales, mesas redondas e intercambio de experiencias, esta reunión anual explora cómo empresarios innovadores crecen y dinamizan la economía a nivel mundial.



GANADORES 2023

CATEGORÍAS

- | | |
|--|---|
| Corporativa | Michel Vega ➔ Corporación Vega |
| Grande Consolidada | Carlos Choy ➔ Caliza Cementos Inca |
| Grande | Ricardo Canales ➔ Influtech |
| Mediana en crecimiento | Rosana Muñoz ➔ Laboratorio Roxfarma |
| Joven Empresario | Andrés Mujica ➔ Grupo NorSur |
| Premio especial a la Trayectoria de Vida | Dionisia Zapata ➔ Intercompany y Señor de Huanca |
| Premio especial a la Innovación | Vittorio Larco ➔ Aseptic Peruvian Fruit |
| Gran Ganador - Premio EOY | Andrés Mujica ➔ Grupo NorSur |



LEC 2023 en cifras

80

nominados por 5 principales bancos del país

19

empresarios

18

empresas



26%

Mujeres



74%

Hombres

24

candidatos

10

Sectores

- ▶ Educación
- ▶ Retail
- ▶ Construcción
- ▶ Comercio
- ▶ Farmacéutico
- ▶ Industrial
- ▶ Agroindustria
- ▶ Agropecuario
- ▶ Hidrocarburos
- ▶ Inmobiliario

74%

empresas familiares

64%

de ellas se encuentran lideradas por miembros de la 2da. generación.

Origen de los LEC

- ▶ Lima
- ▶ Ayacucho
- ▶ Lambayeque
- ▶ Apurímac
- ▶ Cusco
- ▶ Junín

7



DESEMPEÑO AMBIENTAL

El punto de partida para construir un mundo de negocios es proteger el planeta. Este compromiso comienza con la toma de conciencia que se traduce en acciones concretas para promover un uso responsable de los recursos naturales y reducir el impacto en los ecosistemas.



Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, tenemos como objetivo global reducir nuestras emisiones absolutas en un 40% en todos los alcances 1, 2 y 3 en 2025, logrando nuestro objetivo basado en ciencia Science Based Targets Initiative (SBTi) de 1,5°C y eliminando nuestras emisiones residuales a la atmósfera.

Para lograrlo, regimos nuestro actuar bajo los lineamientos que EY Global ha establecido para reducir significativamente sus emisiones absolutas y compensar más carbono del que emite, con 7 acciones puntuales:

1. Reducir las emisiones de viajes de negocios con el objetivo de lograr una reducción del 35% en 2025 frente al 2019.
2. Reducir el consumo total de electricidad en las oficinas y, a través de la adquisición de energías renovables al 100% para las necesidades restantes; lo cual nos convertirá en miembros RE100, iniciativa global y colaborativa de empresas que se han comprometido a aumentar masivamente la demanda de energía renovable, antes del 2025.
3. Estructurar sus acuerdos de compra de energía para introducir más energías renovables de las que consume en las redes nacionales.

4. Utilizar soluciones verdes y tecnologías de reducción de carbono para eliminar de la atmósfera su huella y compensar sus emisiones anuales.
5. Proporcionar a los equipos las herramientas para calcular y reducir la cantidad de carbono emitido en los proyectos con clientes.
6. Impulsar a que el 75% de los proveedores establezcan los propios objetivos de reducción antes de 2025.
7. Invertir en servicios y soluciones que ayuden a los clientes a crear valor a partir de la descarbonización de sus empresas y a proporcionar soluciones a otros desafíos y oportunidades de sostenibilidad.

Fuimos reconocidos por el Ministerio del Ambiente con cuatro estrellas de la plataforma Huella de Carbono Perú: la primera, por medir y reportar nuestras emisiones; la segunda, por la verificación de un tercero independiente de nuestra medición de huella; la tercera, por la reducción de la misma; y la cuarta por haber neutralizado las emisiones de gases de efecto invernadero.

7.1

GESTIÓN DE EMISIONES

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

A nivel de Perú, para monitorear y gestionar el impacto de nuestras operaciones, cuantificamos los Gases de Efecto Invernadero (GEI) que emitimos. Dada la naturaleza de nuestro negocio, nuestras emisiones se generan principalmente debido al consumo energético en las oficinas y al traslado de nuestros colaboradores hacia otras ciudades para el desarrollo de su actividad laboral.

Cuadro N° 10 - Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Alcances Huella de Carbono	Emisiones de GEI (tCO2e)	
	FY22*	FY23
Alcance 1: Emisiones directas	0.00	0.0
Alcance 2: Emisiones indirectas	187.1	381.9
Alcance 3: Otras emisiones indirectas	355.1	784.5
Total	542.2	1,166.4

(*) Año Covid

Cuadro N° 11 - Gases de Efecto Invernadero del Alcance 3 de la Huella de Carbono

Conceptos Alcance 3	Emisiones de GEI (tCO2e)	
	FY22*	FY23
Consumo de agua	0.7	4.3
Consumo de papel	6.1	10.3
Transporte aéreo	348.1	768.3
Transporte terrestre	0.2	1.6

(*) Año Covid

El incremento en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) durante el FY23 se atribuye principalmente al retorno progresivo de las actividades presenciales en nuestras oficinas, junto con el reinicio de los viajes de negocios por parte de nuestros ejecutivos.

Esta situación contrasta con el FY22, en el que se mantuvo un modelo de trabajo con mayor número de colaboradores en trabajo remoto y los viajes de negocios que se encontraban con mayores restricciones debido a las medidas implementadas por la pandemia del COVID-19. Sin embargo, estas emisiones del FY23 se mantienen por debajo de niveles pre-pandemia.

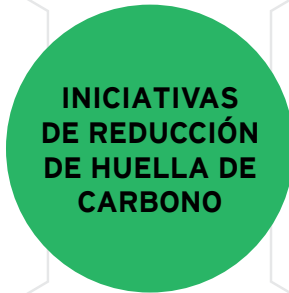
INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO:

Desde EY Perú, se tiene planteado las siguientes iniciativas para reducir las emisiones:



■ Difusión de comunicaciones a lo largo del año sobre sensibilización con respecto a conductas que contribuyen a la emisión de GEI.

■ Implementación de tecnologías en ahorro de papel como el sistema de impresión, que permita la trazabilidad de las impresiones y digitalización de documentos *user friendly*.



■ Implementación de herramientas de colaboración digital, incluidas en la suite de Office 365 (OneDrive y My Teams), que reducen la necesidad del transporte y la impresión de papel.

■ Adhesión al Pacto por la Movilidad Sostenible de la Municipalidad de San Isidro, desde el 2009, para promover acciones que contribuyan con un transporte urbano amigable con el medio ambiente y la calidad de vida de sus ciudadanos.

7.2

CONSUMO DE RECURSOS

1. ENERGÍA

(GRI 302-1)

Nuestro consumo de energía es la segunda fuente más significativa en la generación de GEI. Por ello, monitoreamos nuestro consumo frecuentemente y realizamos iniciativas para reducir el consumo y promover la eficiencia energética. La pandemia tuvo un efecto positivo sobre el consumo de energía en las oficinas debido a que estas no fueron utilizadas de manera regular a causa del aislamiento social preventivo.

Iniciativas:

- ▶ Campañas de sensibilización a nuestros colaboradores para la reducción del uso de recursos y adopten conductas como:
 - Apagar las luces al salir de una oficina.
 - Utilizar la tecnología en lugar de imprimir.
- ▶ Cambio en controladores del aire acondicionado (interfaz digital).

Cuadro N° 12 - Consumo de energía

2022* (kW/h)					
jul	ago	set	oct	nov	dic
102,653	108,221	111,760	117,688	134,843	131,766
2023 (kW/h)					
ene	feb	mar	abr	may	jun
145,029	209,686	201,247	193,793	169,479	161,019

Total FY23
1,787,183

(*) Año Covid

Respecto al FY22, se evidencia un incremento del 60.8% (676,121 kWh) para este FY23. Esto, al igual que el incremento de las emisiones de GEI, se atribuye principalmente al retorno progresivo de las actividades presenciales en nuestras oficinas.



2. AGUA

(GRI 303-5)

Evitamos el desperdicio del uso del recurso hídrico e impulsamos el uso consciente y respetuoso del agua dentro de nuestras oficinas y en nuestros colaboradores.

Cuadro Nº 13 - Consumo de agua

2022* (metros cúbicos - m3)					
jul	ago	set	oct	nov	díc
622	523	749	866	1,381	1,348
2023 (metros cúbicos - m3)					
ene	feb	mar	abr	may	jun
989	1,427	1,382	1,128	959	1,066

Total FY23
12,440

(*) Año Covid



Respecto al FY22, se evidencia un incremento del 478.8% (10.291 m3) para este FY23. Esto, al igual que el incremento de las emisiones de GEI y consumo de energía, se atribuye principalmente al retorno progresivo de las actividades presenciales en nuestras oficinas.

Para promover el cuidado del agua, contamos con un sistema de ahorradores de agua en grifos y urinarios y comunicamos acerca del ahorro del recurso como forma de sensibilización a nuestros colaboradores.

3. USO DE PAPEL

Cuadro Nº 14 - Consumo de papel

Uso de papel	Toneladas (Tn) FY22*	Toneladas (Tn) FY23
Consumo de papel	11.0	14.4
Reciclaje de papel	12.3	6.9

(*) Año Covid

Durante este periodo enviamos a reciclaje papeles almacenados de años anteriores a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), que con los fondos que obtiene del reciclaje, financia su ayuda en la rehabilitación de niños y niñas que hayan sufrido accidentes por quemaduras.

4. RESIDUOS

(GRI 306-1)

EY Global, para finales de 2025 tiene como objetivo reducir en un 20% el desperdicio generado por persona (año base FY19). En el año fiscal 2023, el desperdicio generado por FTE disminuyó un 69% en comparación con el año base (FY19). También seguimos beneficiándonos del impacto positivo en los volúmenes de desperdicio de nuestra estrategia de reducción de plásticos y la reducción del consumo de papel gracias al uso de soluciones electrónicas de documentos e impresión *follow-me*.

Además, EY Global apunta a enviar cero desperdicios a vertederos y maximizar el reciclaje de desperdicios. En el año fiscal 2023, continuamos evitando el envío del 100% de nuestros desperdicios a vertederos. Esto se ha logrado mediante una estrecha colaboración con nuestro proveedor de servicios de gestión de instalaciones integradas y los propietarios, y nos esforzamos por mantener esta situación en el futuro.

EY Perú, como parte de su gestión de residuos tiene como objetivos:

- ▶ Reducir la generación de residuos.
- ▶ Optimizar el uso de los recursos.
- ▶ Sensibilizar y educar sobre la gestión de residuos.
- ▶ Contribuir con su reciclaje y reutilización.





8

INDICE DE CONTENIDO GRI

Hemos presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

Declaración de uso	EY Perú ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
CONTENIDOS GENERALES 2021				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	9, 11	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	-	-	En Perú, EY está compuesta por cinco sociedades a través de las cuales se brindan los servicios profesionales: Tanaka, Valdivia & Asociados Sociedad Civil de R.L, Ernst & Young Consultores Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, Ernst & Young Asesores Empresariales Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, Ernst & Young Outsourcing Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada y Ernst & Young Law Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada.
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	21	-	-
	2-4: Actualización de la información	11	-	No ha sido necesaria ninguna actualización de información.
	2-5: Verificación externa	-	-	El Reporte no ha sido sometido a verificación externa.
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 11, 15, 20, 36	-	-
	2-7: Empleados	36	8, 10	-
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	16	5, 16	-
	2-15: Conflictos de interés	29	16	No se ha reportado denuncias por competencia desleal.
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7	-	-
	2-23: Compromisos y políticas	27	16	-
	2-28: Afiliación a asociaciones	18	-	-
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	24	-	-
	2-30: Convenios de negociación colectiva	-	-	No aplicable

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
TEMAS MATERIALES 2021				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	23	-	
	3-2: Lista de temas	23	-	
Desempeño económico				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	9	-	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	9	8, 9	
Presencia en el mercado				
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	37	8	
Anticorrupción				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	31	-	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31	16	
Energía				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	72	-	
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	72	7, 8, 12, 13	
Agua y efluentes				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	73	-	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5: Consumo de agua	73	6	
Emisiones				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70	-	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	70	3, 12, 13, 14, 15	
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	70	3, 12, 13, 14, 15	
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	70	3, 12, 13, 14, 15	
Residuos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	74	-	
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	74	3, 6, 11, 12	
Empleo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	38	-	
GRI 401: Empleo 2016	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	38	3, 5, 8	
	401-3: Permiso parental	59	5, 8	
Salud y Seguridad en el Trabajo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	52	-	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52	3, 8, 16		
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	52	8		
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	52	8		
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52	8, 16		
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52	8		
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	52	3		
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52	8		
	403-9: Lesiones por accidente laboral	52	3, 8, 16		
	Formación y educación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	44	-		
	GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	44	4, 5, 8, 10	
		404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	44	8	
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	48	5, 8, 10		
Diversidad e igualdad de oportunidades					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	36, 58	-		
	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36, 58	5, 8	

Indicador	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
No discriminación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	59	-	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	59	5, 8	
Comunidades locales				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	62	-	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	62	-	No se han reportado quejas o denuncias por comunidades locales.
Privacidad del cliente				
GRI 418-1	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	-	-	No se ha reportado infracciones al código de protección y defensa de datos personales.

Agradecimientos

Alvaro Rojas

Andrea Alba

Antonio Benites

Camille Varón

Carmen Aramburú

Danalis Aller

Fernando Núñez

Katherine La Torre

Javier Salhuana

Juan Rojas

Karla Ramírez

Lady Cabel

Lizbeth Mendoza

Lucero Durand

Margarita Asmat

Maribel Quezada

Marielena Houghton

Martín Aliaga

Martha Muñoz

Miya Mishima

Muriel Gouvia

Nadia Malpartida

Naihr Pachas

Paola Chappa

Paola García

Paulo Pantigoso

Saadavi Bautista

Úrsula Núñez



EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

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

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

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a ey.com

© 2024 EY Perú
Todos los derechos reservados.

Este material y el contenido aquí vertidos se proporcionan sólo con fines de información general, y no pretenden ni pueden sustituir, ni tampoco entenderse como la emisión de criterio, asesoría, ni opinión profesional en contabilidad, impuestos, legal u otro tipo de servicios profesionales, por lo que no puede ser tomada como base para la toma de decisiones comerciales, legales, fiscales ni de ningún otro tipo.

El material y su contenido son proporcionados por EY de buena fe y si bien se basan en información correcta y actual, no emitimos representación ni garantía de cualquier tipo, expresa o implícita, sobre la integridad, precisión, confiabilidad, idoneidad o a la validez que pudiera tener la información y su contenido para cualquier propósito. Por tanto, le recomendamos se ponga en contacto con nosotros para cualquier tema de negocios y asesoría específica.

La obtención o recepción de este material no le genera una relación de cliente con EY ni con ninguna de sus firmas miembro.

No está permitida la reproducción total o parcial de este material, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia o grabación, sin la autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, excepto por el uso de citas textuales con la obligación de indicar la fuente de donde han sido tomadas.

ey.com