

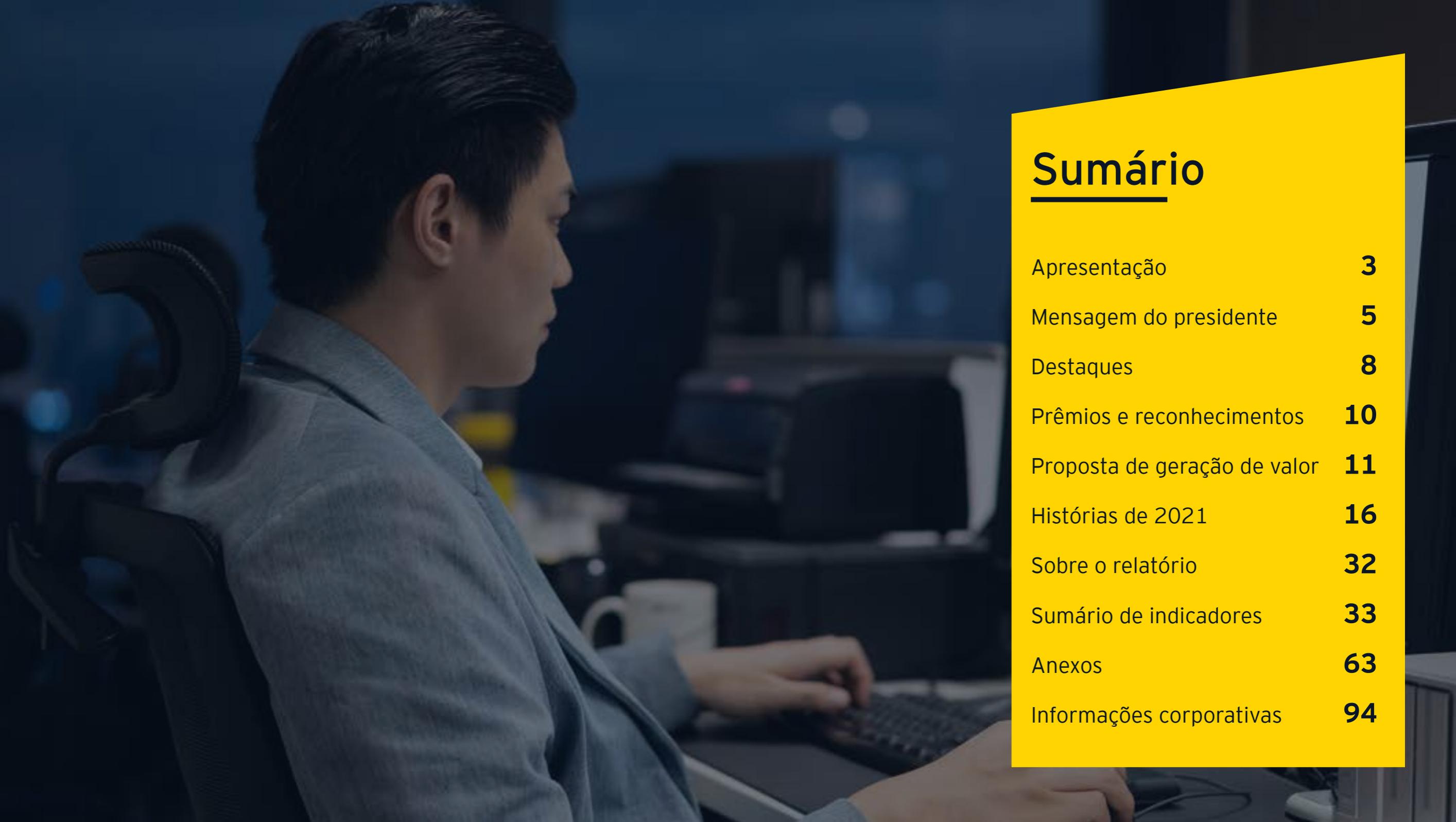


Building a better
working world

Relatório anual 2021

EY Brasil

Junho de 2022



Sumário

Apresentação	3
Mensagem do presidente	5
Destaques	8
Prêmios e reconhecimentos	10
Proposta de geração de valor	11
Histórias de 2021	16
Sobre o relatório	32
Sumário de indicadores	33
Anexos	63
Informações corporativas	94

Apresentação

GRI 102-12, 102-40, 102-50, 102-54

Este Relatório Anual reúne informações sobre o ano fiscal 2021, que compreende o período entre 1º de julho de 2020 e 30 de junho de 2021.

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

Na EY, acreditamos que, para gerar crescimento com propósito, é fundamental o foco na criação, proteção e medição de valor de longo prazo. É com essa perspectiva que conduzimos auditorias, reformulamos estratégias, possibilitamos a inovação e a transformação e ajudamos as empresas a atender aos requisitos fiscais e regulatórios. Mas vamos além. Queremos que nossa própria casa seja tão sustentável, inclusiva, ética, justa e inovadora quanto às soluções e resultados que entregamos a nossos clientes.

As “Histórias de 2021” (p. 16), uma seleção dos principais cases do ano da EY Brasil, revelam como enfrentamos os desafios desse ano surpreendente, ao longo do qual cuidamos das nossas pessoas e apoiamos empresas, governos e organizações do terceiro setor. Nesse processo, a participação de colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e outros elos de nossa cadeia de valor foi de grande importância. É a eles, em especial, que nos dirigimos aqui, mas também a outros possíveis interessados, como o mercado de capitais, associações e órgãos reguladores.

Este relatório foi preparado em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), na opção Essencial, e seu formato e conteúdo também estão alinhados com as diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC). A definição e o tratamento de seu conteúdo basearam-se nos temas materiais priorizados por nossos stakeholders em pesquisa realizada em 2022 (conheça mais detalhes sobre a pesquisa no capítulo “Sobre o relatório”, p. 32).

Temas materiais: o que nossos stakeholders desejam conhecer



INICIATIVAS

SOCIOAMBIENTAIS:

projetos e iniciativas socioambientais, nacionais e/ou internacionais, nas quais a EY esteja envolvida.



RELAÇÕES TRABALHISTAS E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES:

iniciativas da EY para valorizar seus colaboradores e parceiros de negócios, como planejamento de capacitações, fortalecimento de competências e oferta de um ambiente de trabalho motivador



ENERGIA: ações da EY para promover o uso racional de energia.



TECNOLOGIA E

INOVAÇÃO EM ESG: ações e projetos de inovação e tecnologia promovidos pela EY que contribuam especificamente para seus clientes encaminharem ações relacionadas a meio ambiente, social e governança.



DIVERSIDADE, EQUIDADE

E INCLUSÃO: iniciativas de promoção dos direitos humanos na EY, incluindo ações voltadas para a diversidade, equidade e inclusão de colaboradores por gênero, deficiência, raça e/ou outras características, bem como práticas de prevenção à discriminação.



SATISFAÇÃO DOS

CLIENTES: práticas de gestão da EY para atender as necessidades dos clientes, como resultados de pesquisas de satisfação e canais disponíveis para comunicar elogios, reclamações e denúncias referentes a produtos e serviços



DESEMPENHO ECONÔMICO E ESTRATÉGIA DE

CRESCIMENTO: estratégia de crescimento da EY, incluindo aquelas de médio e longo prazos relacionadas à sustentabilidade (tendências internacionais, novas regulamentações e acordos globais).



TECNOLOGIA E INOVAÇÃO:

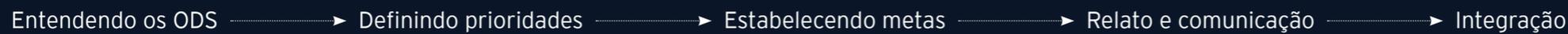
principais soluções de tecnologia e inovação oferecidas pela EY para melhorar os serviços e o desempenho.

A EY é signatária, desde outubro de 2016, da Rede Brasil do Pacto Global - uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) para engajar empresas em todo o mundo a adotar políticas sustentáveis e socialmente responsáveis e reportar sua implementação. Em 2020, fomos a única consultoria no Brasil a alcançar o nível *Global Compact Advanced*, por meio do qual o Pacto reconhece a adoção e o reporte das melhores práticas de sustentabilidade. Conectamos nossas histórias e seus indicadores aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ODS). Os ODS

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

Para apoiar as metas estabelecidas pelos ODS, a ONU construiu um passo a passo chamado *SDG Compass*:

Apresentação



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



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

Mensagem do presidente

GRI 102-14, 102-15

Luiz Sergio Vieira
CEO - EY BRASIL



Compromisso com a transformação

O ano fiscal 2020-2021 foi marcado pelo desafio de consolidar nossa atuação em um contexto de pandemia de covid-19 estabelecido. Essas circunstâncias tão excepcionais foram, ao mesmo tempo, uma oportunidade para desenvolver transformações: algumas que já estavam em nosso horizonte e outras que vieram atender necessidades surgidas nesse momento.

Somos uma companhia focada em engajamento de pessoas, inovação e transformação. Abraçamos o desafio de atrair e reter pessoas que acreditam no impacto que desejamos ter na sociedade, investindo na diversidade e oferecendo oportunidades de formação e desenvolvimento de carreira. É por meio desses talentos e de sua diversidade de competências que conseguimos apresentar soluções cada vez mais complexas a clientes que também

se veem diante do desafio da mudança, oferecendo ao mercado inovação sem perder de vista nosso propósito.

Em um ambiente econômico complexo e, no caso brasileiro, bastante desestabilizado pela pandemia e pela inflação, manter uma visão clara de nossa estratégia foi essencial para lidar com um portfólio de serviços com níveis de maturidades distintos, alocando capitais e mobilizando nossas competências da melhor forma em busca de soluções.

Nesse contexto desafiador, tivemos muitas conquistas. A rápida adaptação para o modelo híbrido de trabalho permitiu acolher as preocupações de nossas pessoas e criar um ambiente de confiança, flexibilidade e responsabilidade com nossos clientes, sem impactar as entregas e ainda nos rendendo

o reconhecimento de Great Place to Work.

Procuramos reagir rapidamente ao inesperado e incertezas deste período, buscando estar sempre muito conectados com as informações disponíveis e as apreensões observadas, no Brasil e no exterior, onde a pandemia estava mais avançada. Esta reação ágil foi possível porque nos mantivemos próximos aos nossos clientes e colocamos nossas decisões, sempre alinhados a nosso propósito de ajudar a construir um mundo melhor.

Assim, tomamos a decisão logo no início da pandemia de preservar os empregos e aumentar nossos investimentos em inovação e na criação de serviços relacionados ao momento de transição e transformação que nossos clientes precisaram passar



Mensagem do presidente

durante o período da pandemia. Como resultado destas ações, o nosso compromisso de preservar empregos se converteu em uma realidade de gerar novos empregos, onde aumentamos em mais de 50% nosso quadro de colaboradores, que passou de 4.200 pessoas antes da pandemia para 6.800 ao final do ano fiscal 2021.

Nós ampliamos de forma significativa os investimentos em inovação e tecnologia diretamente atreladas às necessidades dos clientes, em pessoas e na ampliação ou desenvolvimento de novos serviços, como foi o caso da aquisição da Partners Digital, uma das principais integradoras da plataforma de soluções SAP da América Latina para *Customer Experience*. Também atuamos na expansão do EY Tech Delivery, que reforçou nossos serviços de desenvolvimento, de testes,

de treinamento e sustentação de sistemas, atuando de forma mais ágil, digital e integrada às necessidades dos clientes. Até 2024, a EY tem expectativa de ter até 1,3 mil profissionais apenas nesta frente de atuação.

Foram mais de 550 mil horas investidas em treinamentos, considerando o tempo de dedicação de todos os colaboradores envolvidos - em uma média de 80 horas por pessoa. No caso das certificações em tecnologia, por exemplo, o crescimento foi de 108% na comparação com o período anterior. A empresa também aumentou em 38% as promoções realizadas, somando mais de 2,1 mil, já considerando os *trainees*. Desse total, 52% são mulheres. Os investimentos foram impulsionados pela alta demanda por serviços especializados em setores como

Serviços Financeiros, Tecnologia, Mídia & Entretenimento e Telecomunicações (TMT), Energia, Governo e Infraestrutura e Saúde. Em todos esses casos, serviços baseados em tecnologia de ponta foram os mais demandados, tais como análise de dados, Inteligência Artificial, automação, cibersegurança e digitalização de funções tributárias, Managed Services, entre outros.

No cenário global, a empresa pretende fazer um investimento recorde de mais US\$ 10 bilhões nos próximos três anos, em áreas essenciais como pessoas, tecnologia e sistemas de gestão de qualidade. A ideia é que esses investimentos ampliem a capacidade da empresa em ajudar que os clientes sejam bem-sucedidos ao lidar com seus desafios de negócios e de forma sustentável, gerando valor de longo prazo.

Com isso, a EY se consolida como provedor de soluções em áreas prioritária no mercado, como digital, cibersegurança e cadeia de suprimentos, ancorada pelo crescente número de alianças estratégicas e parceiros, além de expandir o portfólio de serviços voltados à sustentabilidade e de estratégia corporativa, reforçado pelo conhecimento da EY-Parthenon, quinta maior consultoria estratégica do mundo em termos de receita.

As questões relacionadas a ESG são importantes tanto internamente à EY quanto no trabalho com esses temas junto aos clientes. Em nossa companhia, a governança já é um pilar maduro, tanto no plano interno como externo: por quatro anos recebemos o prêmio de Empresa Pró-Ética, da Controladoria Geral da União (CGU), e estamos por

trás das transformações de governança de muitos clientes.

No âmbito social, oferecemos soluções de diversidade e inclusão ao mercado, ajudando nossos clientes a montarem projetos de inclusão e desenvolvimento de carreira de mulheres, por exemplo, ou a desenvolver programas e reportes sociais. Em 2020 lançamos o programa EY Empodera, que trabalha com pessoas em situação de vulnerabilidade social e minorias: tendo dobrado suas vagas de 80 na primeira edição, para 160.

No cenário global, a empresa pretende fazer um investimento recorde de mais US\$ 10 bilhões nos próximos três anos

O programa pode, inclusive, culminar com a contratação de participantes.

Quanto à sustentabilidade e questões ambientais, assumimos o compromisso Net Zero até 2025. E junto aos clientes, ajudamos a construir estratégias de sustentabilidade e oferecemos consultoria para transição energética, medição de crédito de carbono, construção de relatórios e obtenção de certificações, entre outros. Nosso portfólio de serviços também se adapta a demandas específicas de sustentabilidade,

oferecendo um grande leque de soluções para atender ao mercado.

Temos grandes expectativas para o ciclo que se inicia. Sabemos que haverá desafios, com a previsão de baixo crescimento econômico no país, calendário eleitoral e inflação, além de uma forte disputa por talentos, em escala nacional e global. Mas para enfrentar esses desafios, continuaremos investindo em nossa agenda de pessoas e em novas tecnologias e soluções que nos ajudem a resolver os problemas atuais e futuros de negócios dos nossos clientes. Afinal, o nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor exige que trabalhemos para ser relevantes e criar impacto para nossos clientes, acompanhando rapidamente o mercado nas novas demandas e cultivando uma confiança baseada em entregas de qualidade e

soluções, sempre contando com pessoas engajadas e interessadas em nosso propósito.

Tenho orgulho da transparência e da responsabilidade que ostentamos no mercado. Acredito que quando as organizações se alinham por propósito, o resultado é um mundo melhor. Nosso relatório traz ao público muito mais do que indicadores financeiros: ele traz aquilo em que acreditamos, as histórias que queremos contar. E isso se conecta ao mercado e contribui para aumentar as ações de transformação.



Luiz Sergio Vieira
CEO - EY BRASIL

Destaques



R\$ 2,1 bilhões em receitas. **14%** de aumento em relação ao ano anterior

GRI 102-7, 201-1



80 horas de treinamento, em média, para cada colaborador.

GRI 404-1

Estratégia e Transações: reestruturação da linha de serviços

Selo Silver

na categoria Corporate Responsibility & Soft Power do Prêmio Global CCU

GRI 404-2



6.640 colaboradores em 17 escritórios. **15%** de aumento no número de colaboradores

GRI 102-7, 102-8



7.351 projetos de **3.841** clientes

GRI 102-7



90% das pessoas receberam *feedback* formal sobre desempenho



2.574 novas contratações de profissionais realizadas em 2021. **38%** de aumento em relação ao período anterior

GRI 401-1



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

GRI 102-7



+ de 530 mil horas de treinamentos a colaboradores

GRI 404-1



900 profissionais receberam bolsas educacionais no período

GRI 404-2



13.163 Applauses (programa de reconhecimento) durante o ano. **94%** de crescimento em relação ao período anterior

Destaques



3.613 pessoas impactadas pelo Health Assurance Peak Program



10 escritórios com programas de coleta seletiva no Brasil

23 anos consecutivos na lista das 100 melhores empresas para trabalhar no mundo (*Fortune Magazine*)



837.000 horas de serviço comunitário em escala mundial



3.587 Badges (programa de desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos em diversas áreas) aos colaboradores. **166%** de aumento em relação ao ano anterior

GRI 404-2



36% de mulheres nas promoções globais a sócias

5 categorias no Great Place to Work Brasil: Geral, Mulher, LGBTQI+, Étnico-racial e Pessoas com Deficiência



+7.000 empreendedores apoiados para impulsionar metas de desenvolvimento sustentável da ONU no mundo

Destaques

Net Zero

compromisso de emissões até 2025



49% de mulheres na força de trabalho do Brasil. 52% das promoções no país foram de mulheres

55 milhões de vidas impactadas positivamente por meio do EY Ripples (programa global de voluntariado) desde 2018



313 jovens capacitados no Brasil por meio do programa EY Empodera



100% dos escritórios com energia renovável até 2025



70 programas globais de bem-estar com foco em saúde mental e física



US\$ 119 milhões de investimento global em comunidades

A EY busca e prioriza fornecedores que valorizem as práticas sustentáveis. Entre os aspectos considerados, estão: emissões de carbono, eficiência energética, poluição, uso de recursos, naturais, gestão de resíduos, energia limpa e proteção da biodiversidade.

Prêmios e reconhecimentos



▶ Por seu Programa de *Compliance*, a EY foi reconhecida como **Empresa Pró-Ética pela CGU**, sendo a única empresa de grande porte de serviços de auditoria reconhecida em quatro edições do prêmio.

O **Great Place to Work Brasil**, em sua edição 2021, reconheceu a EY entre as Melhores Empresas para Trabalhar em cinco categorias:

▶ **Mulher** - A EY reconhece o papel vital das mulheres no crescimento e na transformação dos mercados mundiais, e seus grupos de afinidade Professional Women Network (PWN) e Women in Tech vêm contribuindo para acelerar a equidade de gênero e a presença das mulheres em áreas e posições de liderança historicamente dominadas pelos homens.

▶ **LGBTQIA+** - Comprometida com a criação de um ambiente de trabalho livre de preconceitos, a EY tem no Unity seu maior grupo de afinidade, representado por praticamente todas as dimensões da comunidade LGBTQIA+.

▶ **Étnico-Racial** - Abraçando o compromisso de impulsionar a consciência cultural e o desenvolvimento e protagonismo profissional das pessoas negras, pretas e pardas, o grupo de afinidade Black Professional Network (BPN) da EY vem contribuindo para acelerar a equidade racial, dentro e fora da companhia.

▶ **Pessoas com Deficiência** - Entendendo que um crescimento justo e sustentável se constrói potencializando as habilidades de todas as pessoas e promovendo o respeito e a integridade, a EY é pioneira no compromisso pela empregabilidade e desenvolvimento de pessoas com deficiência, sendo o EY Able seu grupo de afinidade mais antigo.

▶ Pelo terceiro ano consecutivo, a EY foi reconhecida pelo **Prêmio WEPs Brasil - Empresas Empoderando Mulheres!**, desta vez na categoria Ouro. A iniciativa, que une a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), busca identificar e incentivar ações empresariais dedicadas à promoção

da cultura da equidade de gênero e do empoderamento das mulheres.

▶ A EY foi reconhecida pelo **Prêmio WILL**, oferecido pela Women in Leadership in Latin America em parceria com os veículos *Valor Econômico*, *O Globo*, *Época Negócios* e *Marie Claire*, com apoio do Instituto Ipsos. O prêmio destaca as melhores práticas, políticas e processos na promoção da liderança feminina.

▶ A EY é reconhecida com o selo **The Global Compact - We Support** como uma empresa comprometida com a implementação dos 10 princípios do Pacto Global e o avanço do desenvolvimento sustentável, sendo a única companhia de serviços profissionais a conquistar esse reconhecimento.

▶ A Prefeitura de São Paulo, por meio do **Selo Municipal de Direitos Humanos e Diversidade**, reconheceu a EY por suas boas práticas de gestão da diversidade e promoção dos direitos humanos.

▶ A pesquisa Universum, que mapeia as organizações mais atraentes do mundo para estudantes universitários, destacou a EY na Argentina, no Brasil e no Chile entre **as empresas mais admiradas por jovens estudantes nas categorias Business e TI**. A pesquisa engloba mais de 2 mil universidades, em cerca de 50 mercados.

▶ A EY foi mais uma vez premiada pelo **Global CCU Awards**, ficando entre as melhores universidades corporativas do mundo que criam valor estratégico para pessoas, negócios e sociedade.

▶ A EY Brasil foi certificada na Due Diligence Anticorrupção promovida pela **TRACE International**, entidade sem fins lucrativos que reconhece empresas éticas e responsáveis social e economicamente em todo o mundo. Nossos processos anticorrupção representam o compromisso da EY em mitigar riscos de fraude e outras violações em todos os relacionamentos que pretendemos construir, seja com clientes, fornecedores ou outros parceiros de negócios.

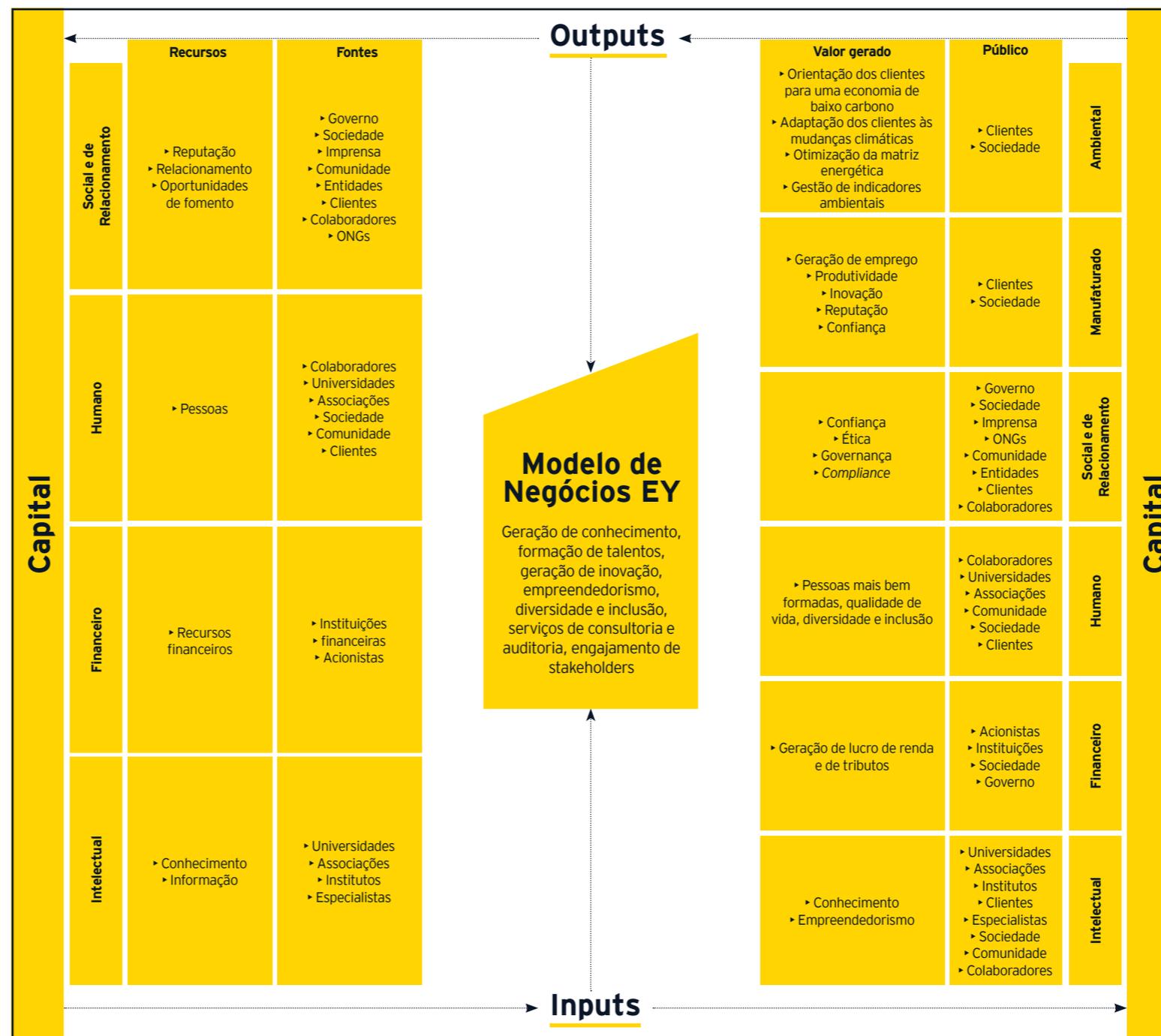
Prêmios e reconhecimentos

**Proposta de
geração de valor**

O modelo de negócios EY

GRI 102-9

O principal negócio da EY é a prestação de serviços, portanto seu principal insumo são as pessoas e sua principal entrega é o capital intelectual de seus colaboradores. O impacto desse conhecimento nos projetos de clientes e nas causas abraçadas pela companhia concretiza seu propósito de construir um mundo de negócios melhor. Por meio de serviços de auditoria, consultoria, impostos e transações corporativas, integrados e direcionados a enfrentar desafios de negócios, a EY atende clientes de todos os setores econômicos e portes, apoiando-os em oportunidades de melhoria e crescimento.



Proposta de geração de valor

Conceitos de Sustentabilidade e ESG: abordagem EY

Olhar para as questões ESG vem se tornando uma necessidade cada vez mais incontornável no universo corporativo. O mercado consumidor está bastante consciente desses temas, em um mundo no qual o ativismo dos *stakeholders* encontrou nas mídias sociais um espaço para fomentar os debates, forçando uma mudança cultural nos mercados. Os investidores percebem de modo mais tangível o risco relacionado a essas questões, considerando-as em seus investimentos: em 2020, uma pesquisa da EY com cerca de 300 investidores do mundo todo apontou que 91% deles levam em consideração o desempenho não financeiro das companhias na tomada de suas decisões de investimento. É inegável a tendência, em termos regulatórios, de aumento das

exigências para atendimento de padrões ESG, com destaque para a crise climática.

Nesse contexto, o incremento da necessidade de incorporação de elementos ESG nos processos de gestão cria uma demanda pela mensuração de resultados não financeiros, por meio de protocolos comparáveis e dados confiáveis. Cada vez menos é possível apreender o valor apenas pelas medidas financeiras tradicionais, e o foco contínuo no desempenho financeiro de curto prazo compete com métricas de valor em longo prazo. A transparência surge também como uma demanda importante: além da mensuração, é necessário ter mecanismos de reporte capazes de garantir a transparência e cultivar a confiança dos públicos.



Responsabilidade corporativa na EY

GRI 103-1, 103-2: Diversidade, equidade e inclusão e 405-1

A EY entende que a construção de um mundo de negócios melhor está diretamente conectada com a forma como seus colaboradores, clientes e a sociedade se relacionam, e busca assim ampliar seu impacto positivo por meio da responsabilidade corporativa. Procurando inspirar cada uma de suas pessoas a desempenhar sua parte na cadeia de forma responsável, com os olhos voltados para a sustentabilidade e o crescimento econômico inclusivo, a companhia incentiva o voluntariado, realiza ações *pro bono* e atua em prol da sociedade por meio de leis de incentivo fiscal.

Como uma organização global, a EY tem a oportunidade de abordar o impacto das desigualdades e injustiças e impulsionar o progresso. Em 2020, a companhia criou a Força Tarefa de Equidade Social Global (GSET). Composto por líderes da EY de todo o mundo, representando uma ampla gama de experiências e perspectivas, o trabalho do GSET gira em torno desta importante declaração: “Comprometemo-nos

a promover a equidade social e o crescimento inclusivo. Lutamos contra a injustiça, o preconceito, a discriminação e o racismo”.

O GSET irá acelerar os compromissos da EY com a diversidade e a inclusão, promovendo maior equidade social por meio de áreas de foco dentro e fora da empresa. Internamente, isso aponta para trabalhos de conscientização sobre a desigualdade social e a inclusão, mudanças em processos e programas internos pela lente da equidade e construção de práticas de liderança inclusiva de alto nível entre todos os colaboradores.

Para além da companhia, o uso de relacionamentos externos e plataformas pode ser um caminho para inspirar maior equidade social e inclusão entre clientes, fornecedores e comunidades.

No ano fiscal de 2020, as pessoas da EY Brasil dedicaram 5.615 horas de trabalho a projetos *pro bono* com impacto social - o equivalente a quase R\$ 1 milhão em investimento.

EY Ripples

GRI 404-2

EY Ripples é a plataforma de responsabilidade corporativa da EY Global. O programa se concentra em potencializar as contribuições de suas pessoas por meio do voluntariado baseado em habilidades. Assim, conhecimentos e experiências são utilizados para impulsionar carreiras e negócios, proporcionando desenvolvimento profissional e pessoal aos colaboradores.

O programa é estruturado em três pilares principais:

- ▶ Apoiando a próxima geração no mercado de trabalho
- ▶ Acelerando a sustentabilidade ambiental
- ▶ Trabalhando com empreendedores de impacto

Em 2021, ainda sob o impacto da pandemia, o programa priorizou o desenvolvimento de experiências virtuais garantindo um apoio adicional para que essa dinâmica não aprofundasse os efeitos da desigualdade digital. Exemplos de iniciativas virtuais desenvolvidas nesse período incluem mentoria de carreiras em tecnologia para meninas, *workshops* sobre educação financeira e palestras sobre temas como sustentabilidade e empreendedorismo.

O EY Ripples é um programa global da EY que tem como meta de longo prazo impactar positivamente 1 bilhão de vidas até 2030. No último ano, ele incluiu 1.400 novos projetos e iniciativas, permitindo que mais de 44 mil colaboradores dedicassem mais de 422 mil horas a projetos de impacto social e ambiental, impactando positivamente 20 milhões de vidas. Desde que foi lançado, em 2018, o EY Ripples impactou positivamente 55 milhões de pessoas.

Lançado em 2015, o EY Institute, uma associação de caráter filantrópico e que tem como finalidade a promoção gratuita de serviços educacionais e o desenvolvimento da cidadania, dos direitos humanos e dos valores éticos, concretiza suas atividades com o apoio de suas mantenedoras, as sociedades EY-Brasil. Ele conta com 567 voluntários cadastrados, que já realizaram mais de 5.550 horas de trabalho e beneficiaram 2.654 pessoas no Brasil.

► **Curso Realize:** destinado a familiares de profissionais da EY que estão fora do mercado de trabalho, o curso promove a capacitação em habilidades comportamentais e ligadas ao empreendedorismo. Em 2021, o programa atingiu a marca de 129 formados e um índice de empregabilidade pós-curso de 70%.

► **Programa Transformação Profissional:** em parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro, o programa oferece a atletas paralímpicos acesso a treinamentos técnicos e comportamentais para apoiar sua transição de carreira pós-esporte. Nas duas últimas edições do programa foram atendidos 33 atletas, e 23 foram selecionados para a edição lançada em maio de 2021.

► **Programa de Inglês e Português para Surdos (IP Career):** com duração de quatro meses, o curso oferece a jovens com deficiência auditiva profunda o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, buscando colaborar com a aplicação dessas habilidades no ambiente corporativo. O programa já formou 83 estudantes.

► **She Belongs:** com duração de três meses, o programa oferece sessões individuais de mentoria a empreendedoras em situação de vulnerabilidade social, a fim de fortalecer seus conhecimentos estratégicos de gestão, auxiliando-as na consolidação de seus negócios.

► **EY Empodera:** além de capacitar jovens em situação de vulnerabilidade social, o programa oferece possibilidade de contratação pela EY. Mais informações podem ser consultadas na [p. 29](#).

► **Incentivo à cultura e ao esporte:** em 2020, a EY alocou R\$ 4,2 milhões em patrocínios via leis de incentivo a projetos culturais e esportivos que atendessem aos temas prioritários de diversidade e inclusão,

empreendedorismo, inovação e tecnologia. No total, 14 projetos foram patrocinados.

► **EY Connect Days:** a cada trimestre, a EY promove um dia dedicado ao voluntariado, incentivando e capacitando suas pessoas para atuar em projetos de transformação social e ambiental.

► **Apoio ao empreendedorismo:** em parceria com a Endeavor, a EY trabalha para apoiar e acelerar empreendedores e empreendedoras no Brasil, priorizando iniciativas de alto impacto, capazes de alavancar o crescimento econômico sustentável, a geração de renda, a criação de empregos e o impacto no ecossistema empreendedor do país.

Proposta de geração de valor



Histórias de 2021

Case 1

Temas materiais relacionados:



Diversidade, Equidade e Inclusão



Tecnologia e Inovação

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados:



Diversidade e inclusão

GRI 405-1

Um hub de tecnologia para profissionais neurodiversos

Para a EY, a diversidade é uma necessidade de negócio: seja na companhia como um todo, seja na liderança, pessoas diferentes são um trunfo para a inovação. Com essa perspectiva, em 2021 a EY Brasil lançou o Tech Hub, uma plataforma de tecnologia criada para integrar à empresa profissionais neurodiversos.

Mas essa história começa alguns anos antes, em 2020, quando parte da equipe de Tecnologia da EY participou do Autismo Tech, um evento dedicado a promover a inclusão de pessoas neuroatípicas no mercado de trabalho, por meio da tecnologia. Interessada em trazer essas pessoas para a companhia, a equipe estava em busca de talentos diagnosticados como autistas. Esse primeiro movimento leva a EY a consolidar e ampliar os esforços para tornar a neurodiversidade uma nova realidade na empresa.

Com a missão de viabilizar mais contratações, a EY Brasil foi buscar

inspiração no trabalho da EY de países como Estados Unidos, Costa Rica, Espanha e Índia, que contam com centros para profissionais neurodiversos, e contratou uma empresa especializada na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, a Ser Especial.

Assim, a EY Brasil estabeleceu algumas práticas para o recrutamento e o acolhimento desse público: o processo de seleção é adaptado para que os profissionais possam se expressar adequadamente, os gestores são especialmente treinados para receber e apoiar esses colaboradores, e eles contam com colegas - os "buddies" - designados para acompanhá-los e apoiá-los durante um ano em tudo de que precisarem: desde ajudar a se situarem no escritório até a ensinar a operar os sistemas corporativos. Esses colegas também têm contato com as famílias dos novos colaboradores.

A integração dos profissionais neurodiversos na estrutura do hub fica

a cargo do Tech Delivery, o centro de excelência tecnológica da EY Brasil, que se encarrega de eleger lideranças e *buddies* engajados com o tema da diversidade, equidade e inclusão a fim de apoiar o desenvolvimento dos novos talentos. Além dos profissionais contratados no hub de tecnologia, a EY estendeu o plano de desenvolvimento estruturado para os profissionais com autismo e síndrome de Down já presentes em seu quadro funcional.

Essa experiência da EY Brasil dialoga com a intenção de preparar também outros países da América Latina Sul para dar oportunidade a profissionais neurodiversos. Em toda a região, a companhia tem trabalhado a inclusão de pessoas com deficiência, com o apoio da consultoria Inclúyeme, que ministra treinamentos de sensibilização para lideranças e equipes de recrutamento, oferece uma plataforma para divulgação de vagas e realiza comunicação inclusiva e diagnóstico de processos.

Case 2

Temas materiais relacionados:



Diversidade, Equidade e Inclusão



Desempenho econômico e estratégia de crescimento

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados:



Ética e Integridade

GRI 102-16 e 102-17

Revisão do Código de Conduta: ética com inclusão e diversidade

Para estabelecer e comunicar os princípios éticos e de comportamento adotados pela EY no mundo inteiro, a companhia conta com seu Código de Conduta Global, disponível em diversos idiomas. Em 2020, o documento passou por uma revisão que integrou de maneira explícita temas de inclusão e diversidade, traduzindo a perspectiva da EY de que esses são não apenas princípios éticos mas aspectos positivos para seu negócio.

Assim, o código dispõe que a empresa espera de todos o respeito interpessoal, a valorização da diferença e a construção de um ambiente inclusivo, livre de discriminação, intimidação e assédio. São intoleráveis quaisquer tipos de maus-tratos com base em gênero e expressão de gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, outras dimensões de identidade definidas e construídas por algumas sociedades em termos étnicos, de cor, culturais ou raciais, ou qualquer outra forma de maus-tratos baseada em diferenças percebidas nas características humanas.

Para garantir a comunicação do Código e de suas ações e políticas de ética e conduta, a EY investe em treinamentos e divulgação pelos canais internos, além de contar com a estrutura da EY University. Por meio do trabalho de seu Comitê de Ética, a companhia oferece frequentes treinamentos para atualizar suas pessoas sobre questões relativas a ética e integridade dos negócios. Além das atualizações obrigatórias anuais, a universidade corporativa, EY University, realiza treinamentos sobre esse tema para todos os novos contratados, apresentando cases e incentivando a interação entre os participantes. Para a comunicação da nova versão do Código de Conduta Global, as equipes de Marketing e Branding fizeram um ótimo trabalho de apoio, que permitiu comunicar muito melhor com as pessoas, disponibilizando um conteúdo mais atrativo.

Pautado pelo Código de Conduta Global e pelas políticas internas da companhia, o Comitê de Ética da EY Brasil também busca estar inteiramente alinhado com a Lei Anticorrupção brasileira. Desde 2015 a EY participa e tem sido reconhecida no Programa Empresa Pró-Ética, uma iniciativa

da Controladoria-Geral da União que busca identificar e reconhecer empresas comprometidas com a prevenção e o combate à corrupção e à fraude.

A EY Brasil incentiva que seus profissionais denunciem condutas que sejam ou pareçam ser antiéticas ou ilegais, inclusive eventuais atos de discriminação, garantindo a não retaliação aos profissionais denunciantes. Para isso, oferece cinco canais à escolha:

Canais de denúncias



Histórias de 2021

Case 3

Temas materiais relacionados:



Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores



Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados:



Diálogo e Transparência

Violência contra a mulher: combater a violência, acolher as mulheres

A EY sabe da importância de cuidar de suas pessoas, não apenas oferecendo um ambiente de trabalho seguro e estimulante, onde elas são livres para ser quem são e oferecer o seu melhor, mas estando presente em sua vida como um todo, ajudando a cuidar de sua saúde psicológica ou financeira, por exemplo. Nessa perspectiva, o acolhimento às mulheres em suas múltiplas necessidades e o combate à violência contra as mulheres se colocam como cuidados de grande relevância para a empresa.

A violência contra as mulheres é um fenômeno global e que se realiza sob múltiplas formas: se a violência doméstica e a sexual são já bastante reconhecidas, a lista pode ser completada por muitas outras, a exemplo do assédio sexual e moral no trabalho, da violência na internet, da violência na educação e na saúde, da violência política ou ainda da violência que intersecciona questões de gênero, raça e classe. Dados da Organização Mundial da Saúde (OMS)

indicam que de 30% a 70% das mulheres, dependendo do país, sofrem violência por parte de um parceiro íntimo. A América Latina é considerada pela ONU um dos continentes mais violentos para as mulheres, e o Brasil figura entre os dez países com maiores taxas de feminicídio no mundo.

Essas realidades violentas têm suscitado reações legislativas, havendo leis contra a violência doméstica e o assédio sexual no trabalho em mais de 140 países, segundo dados do Banco Mundial. Mas a evidente necessidade de ir além da legislação mobiliza cada vez mais iniciativas em diversos setores sociais: nos governos, nas artes, nas escolas, nas empresas, na publicidade. Embora seja dever dos Estados desenvolver políticas públicas dedicadas a prevenir e a enfrentar a violência contra as mulheres, o setor privado também tem seu papel nessa tarefa, pois ocupa um espaço muito relevante na vida social - quer seja no âmbito das bases da vida

econômica, quer seja por seu lugar de construção das relações humanas e das subjetividades. Nas empresas, mobilizar esforços para cuidar das situações de violência enfrentadas por colaboradoras contribui para um ambiente de trabalho saudável para todos e todas, sendo importante considerar que a violência contra as mulheres afeta sua capacidade laboral, reduz suas possibilidades de desenvolvimento e repercute diretamente no negócio.

A EY reconhece seu papel, como empresa, não apenas de atuar em casos de violência que chegam ao seu conhecimento, mas de ocupar seu lugar estratégico na prevenção da violência, por meio de formação e sensibilização de e para todos seus colaboradores e suas colaboradoras. Quanto aos casos que lhe chegam, seu compromisso é auxiliar as colaboradoras a romperem com a violência e garantir sua permanência no trabalho. Para isso, a EY oferece, por meio de empresas parceiras, apoio



jurídico, social e psicológico, sempre respeitando a autonomia das mulheres. Assim, além de procurar alguém de sua confiança, colaboradoras em situação de violência ou pessoas que saibam de colegas enfrentando essa situação podem contar com a Talent Consultant responsável direta pelo trabalho dos colaboradores, com a área de Diversidade, Equidade & Inclusão ou ainda com o médico ou médica responsável pelo setor na área de Saúde da EY.

No último ano, com o recrudescimento da violência doméstica provocado pela pandemia, a EY se uniu à ONU Mulheres e elaborou o *Guia de acolhimento sobre violência doméstica contra mulheres*, buscando esclarecer as pessoas a respeito da presença da violência doméstica em todos os grupos sociais, inclusive nos círculos próximos, explicitar o papel da empresa frente a esse fenômeno e orientar quanto à identificação de sinais de violência e à busca de ajuda e fluxo de acolhimento. O lançamento do guia foi acompanhado pela criação de um comitê para lidar

com os casos apresentados e estar ao lado das mulheres que enfrentam essa situação, além da realização de treinamentos e *workshops* sobre o tema. O comitê pode ser acessado pelo endereço SDV@EY, um acrônimo para “Stop Domestic Violence”. O assunto também pode ser tratado pelo Employee Assistance Program (EAP), programa conduzido por empresa parceira, que disponibiliza aos colaboradores um canal de apoio em assistência social, psicológica, jurídica e financeira, conhecido como EY Mais Você, que está apto também a receber casos de violência contra a mulher. A EY apoia também informando os canais públicos aplicáveis para que a colaboradora possa buscar se entender necessário.

A EY deseja que todas as suas pessoas se sintam pertencentes e acolhidas, tendo a segurança de que estão convidadas a fazer parte da jornada e da construção de tudo, e de que receberão todo o apoio necessário para isso. Combater a violência contra a mulher é atuar para que isso seja realmente possível.

Case 4

Temas materiais relacionados:



Satisfação dos clientes



Tecnologia e Inovação

Desenvolvimento de negócios e inovação

Tech Delivery e Tech Hub: oferecendo cada vez mais tecnologia aos clientes

Investindo na oferta de soluções de tecnologia para seus clientes, sobretudo no cone sul da América Latina, no último ano a EY integrou as estruturas de Tech Delivery e Customer Regional Tech Hub.

O Tech Delivery nasce com a missão de atender a uma demanda crescente das organizações por parceiros de negócios que atuem em todo o ciclo de entrega de soluções tecnológicas, oferecendo de forma mais ágil e digital seus serviços de desenvolvimento, testes, treinamento e sustentação de sistemas. Colocando sua *expertise* em negócios e em diferentes plataformas tecnológicas (SAP, ServiceNow, Pega Systems, soluções de Core Banking, IBM e Microsoft, bem como soluções de desenvolvimento

customizado em nossa Fábrica de *Software* e desenvolvimento de RPA e Automação Inteligente) a serviço de clientes de todos os segmentos do setor produtivo, a EY reforça seu portfólio de serviços de consultoria. Com um horizonte de longo prazo, o aumento de sua presença e relevância no mercado permitirá um ganho de escala e a prática de preços competitivos, oferecendo aos clientes o melhor custo-benefício.

Já o Regional Customer Tech Hub assume a tarefa de localizar assets digitais globais, bem como desenvolver e gerenciar assets digitais regionais, customizando para a América Latina um serviço que a companhia já presta - em Nova York, por exemplo, a EY desenvolveu um ativo de

tecnologia para prevenção à lavagem de dinheiro. É a EY utilizando em benefício do cliente ativos que ela já tem.

Com esses lançamentos, a EY passa a ter novas competências e a poder atuar de ponta a ponta em novos projetos, garantindo aos clientes todos os recursos disponíveis em apoio aos seus negócios. Com profissionais distribuídos em diferentes localidades e trabalhando de forma virtual, os novos serviços estão disponíveis para o Brasil, o Chile e a Argentina. A companhia vem se empenhando na contratação de um time de especialistas em tecnologia na região, com a previsão de contratar mais 400 profissionais na primeira fase e chegar a mais de 1.500 até 2024.

Case 5

Temas materiais relacionados:



Satisfação dos clientes



Tecnologia e Inovação

Qualidade na prestação de serviços

Vale SmartEnergy (Consulting)

A EY atuou junto à companhia mineradora Vale para promover a transformação digital de sua comercialização de energia, no âmbito do Programa SmartEnergy. O programa diz respeito a um conjunto de melhorias implementadas no SmartEnergy, o sistema inteligente de gestão global de energia da Vale, uma ferramenta fundamental para garantir precisão, transparência e agilidade na gestão de todos os insumos que compõem a matriz energética da mineradora.

O conjunto de melhorias perseguido pelo Programa SmartEnergy sustenta-se em três grandes pilares: a transformação digital da comercialização; a oferta de serviços e de suporte técnico em sistemas elétricos, otimizando consumo de energia e manutenção da infraestrutura energética; e o alcance da eficiência energética na Vale. A EY atuou no primeiro pilar, empreendendo a digitalização dos processos de comercialização, que tem como principais

benefícios a desoneração do esforço humano nas atividades de rotina, o aumento da visibilidade dos dados de desempenho e a geração de ganhos em eficiência operacional.

Os principais desafios desse projeto foram a definição do escopo e a rápida composição de uma equipe multidisciplinar para lidar com um projeto de alta complexidade. Desde o princípio, a EY esteve junto ao cliente para ajustar o escopo de modo a chegar ao modelo mais viável, e conseguiu montar uma equipe capaz de trazer respostas rápidas e acelerar a coleta de benefícios da iniciativa. Assim, foram desenvolvidas soluções fundamentais para a evolução do sistema SmartEnergy, trazendo para dentro dele, de maneira automatizada, dados importantes para a comercialização de energia elétrica do grupo Vale. O sistema foi integrado à Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), automatizando o registro

e o envio dos contratos, e uma série de funções foi automatizada, como o cálculo do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), permitindo à Vale uma otimização em seu resultado de energia, através das operações de compra e venda de energia.

O projeto desenvolvido pela EY entregou ao cliente eficiência de processos e confiabilidade de informações: processos que antes eram executados por pessoas, por meio do uso de planilhas armazenadas nos servidores ou equipamentos de colaboradores, passaram a ser executados de maneira automatizada pelo sistema, o que poupa recursos e reduz drasticamente os riscos de erros ou perdas de informação. Registradas dentro de um sistema, as informações passam a ser seguras e rastreáveis. Com a eficiência de processos alcançada, a Vale estima uma redução de 46% no tempo empenhado no fechamento mensal e na gestão de contratos.

Case 6

Temas materiais relacionados:



Satisfação dos clientes



Tecnologia e Inovação

Qualidade na prestação de serviços

Unilever (EY-Parthenon)

Na EY, o foco em estratégia ocupa integralmente o trabalho da EY-Parthenon, marca de sua área de Strategy and Transactions. Na última década, o mundo corporativo tem feito um grande movimento voltado a encontrar ou realçar o sentido de propósito do negócio, ou seja, por que ele existe em primeiro lugar e por que é relevante para a sociedade. Compreendendo esse movimento, a EY-Parthenon ajuda seus clientes a se conectarem com seus *stakeholders* de maneira estratégica por meio de seu propósito.

O advento da pandemia de covid-19 acelerou nas empresas a necessidade de realizar essa conexão, pois elas foram instadas a apoiar colaboradores, suas famílias e a comunidade, diante de consumidores cada vez mais interessados em comprar de marcas preocupadas com seu papel na coletividade e alinhadas com seus valores pessoais. O EY Future Consumer Index mostra que 75% dos consumidores afirmam preferir comprar

de empresas preocupadas em impactar positivamente a sociedade.

Há muitos anos a Unilever está conectada com esse movimento, tendo estruturado o Unilever Sustainable Living Plan (USLP), que busca melhorar a vida de milhões de pessoas e reduzir o impacto ambiental de seus produtos em toda a cadeia de valor, por meio de um portfólio de marcas com propósitos. Os resultados de uma estratégia orientada por propósitos são visíveis: em 2018, as 28 marcas Vida Sustentável da Unilever, ligadas a produtos que atuam para apoiar mudanças positivas para as pessoas e o planeta, cresceram 69% mais rápido do que o resto do negócio, representando 75% do crescimento global da empresa.

A Unilever não apenas entende o papel que pode desempenhar na melhoria da vida de muitas pessoas, mas também compreende a necessidade de fomentar um ecossistema mais amplo para

melhorar a vida dos empreendedores (pequenos, médios e grandes), seus negócios e as experiências de seus consumidores. Assim, a companhia buscou a parceria da EY-Parthenon para criar um programa dedicado a apoiar os varejistas brasileiros a encontrar, esclarecer ou atualizar seu propósito.

O varejista selecionado para dar início ao programa foi o Grupo Muffato, um dos varejistas mais inovadores e de mais rápido crescimento do país. A criação do grupo remonta a um pequeno armazém inaugurado na década de 1970 na região Sul do Brasil, que avançou por meio do trabalho familiar, da valorização dos clientes e do incentivo ao desempenho. Sob esse conjunto de valores, os três filhos do fundador aceleraram o crescimento e a transformação nas décadas seguintes, chegando a 16 mil funcionários. Esse sucesso trouxe um desafio: como transformar seus valores intrínsecos, sua mentalidade de liderança e seu DNA



organizacional em algo explícito e de fácil compreensão para os *stakeholders* do Grupo Muffato de todo o Brasil - um desafio que poderia ser enfrentado com o apoio do programa da parceria EY-Parthenon e Unilever.

O trabalho começou com um exercício para reavaliar a “razão de ser” do Grupo Muffato, suas crenças, valores e impacto nas partes interessadas, captando as percepções de diferentes *stakeholders* dentro e fora do grupo. Por meio de entrevistas, pesquisas e *workshops*, a equipe da EY-Parthenon ajudou a identificar os valores enraizados na organização, os comportamentos que constituem o “modo Muffato de ser” e os componentes chave de propósito futuro. Assim, misturando legado e visão de futuro, a metodologia EY-Parthenon permitiu ao Grupo Muffato definir o propósito para uma nova era e garantir sua relevância em longo prazo.

Em seguida, teve início a criação de uma plataforma do propósito definido, com subsídios para sua ativação em comunicações e treinamentos.

Foi elaborado ainda um roteiro de iniciativas a serem implementadas pelo grupo. Assim, a presença do propósito está sendo integrada aos processos da companhia, sobretudo em recrutamento e gestão de pessoas, e começa também a fazer parte da comunicação externa, buscando mobilizar os *stakeholders*.

Um propósito claro, bem definido e de fácil comunicação pode ser a pedra angular da estratégia de crescimento do Grupo Muffato, uma maneira de expandir o negócio de forma sustentável e permanecer conectado com seus valores originais. Essa parceria entre a EY-Parthenon e a Unilever Brasil é um exemplo de como o ecossistema de negócios precisa fomentar os fatores certos para enriquecer todas as empresas. O propósito da Unilever catalisando o propósito de outras empresas é uma iniciativa poderosa que trouxe valor inesperado ao ecossistema de varejo no Brasil. O projeto do Grupo Muffato foi apenas o piloto, e seus desdobramentos estão moldando novos relacionamentos entre a Unilever e outros parceiros.

Case 7

Temas materiais relacionados:



Satisfação dos clientes



Tecnologia e Inovação

Qualidade na prestação de serviços

Eletronorte (Financial Accounting Advisory Service - FAAS)

A EY entende que um dos desafios na gestão de uma companhia é garantir que os altos níveis de tomada de decisão estejam apoiados pelas informações mais completas, integradas e atualizadas que é possível fornecer. Assim, a oferta de serviços e ferramentas on-line baseados em indicadores de desempenho e *dashboards* coloca-se como uma solução para levar aos mais altos níveis gerenciais não apenas os resultados dos processos, mas informações em tempo real, muitas vezes geradas em áreas diferentes da companhia. Isso aproxima o nível gerencial do nível operacional e permite tomar decisões e fazer ajustes ao longo dos processos, antes de se chegar a um desfecho que não seja satisfatório.

Além disso, essas ferramentas possibilitam ter à mão uma base

histórica de informações sobre diferentes períodos e processos, o que pode ser muito útil para a identificação de gargalos e a proposição de melhorias que permitam maior eficiência e rapidez na execução dos projetos. Um conjunto de informações bem fundamentado e fácil de visualizar permite olhar com mais clareza para o presente e para o futuro da empresa, melhorando decisões sobre investimentos, treinamentos e contratações, por exemplo. Tudo isso melhora a eficiência, a tomada de decisão e o nível de maturidade da companhia.

Partindo desse entendimento, no último ano a EY trabalhou junto à Eletronorte para desenvolver uma solução de monitoramento do processo de fechamento contábil, por meio de indicadores e *dashboards* on-line capazes

de demonstrar o status das atividades envolvidas por área responsável, subprocesso e conta-contábil. A ferramenta apresentada traz soluções para a gestão do processo do fechamento contábil, bem como para tomada de decisões tempestiva durante o processo de fechamento, assim como identificar pontos de atenção, o que permite aprimorar o processo de fechamento futuro.

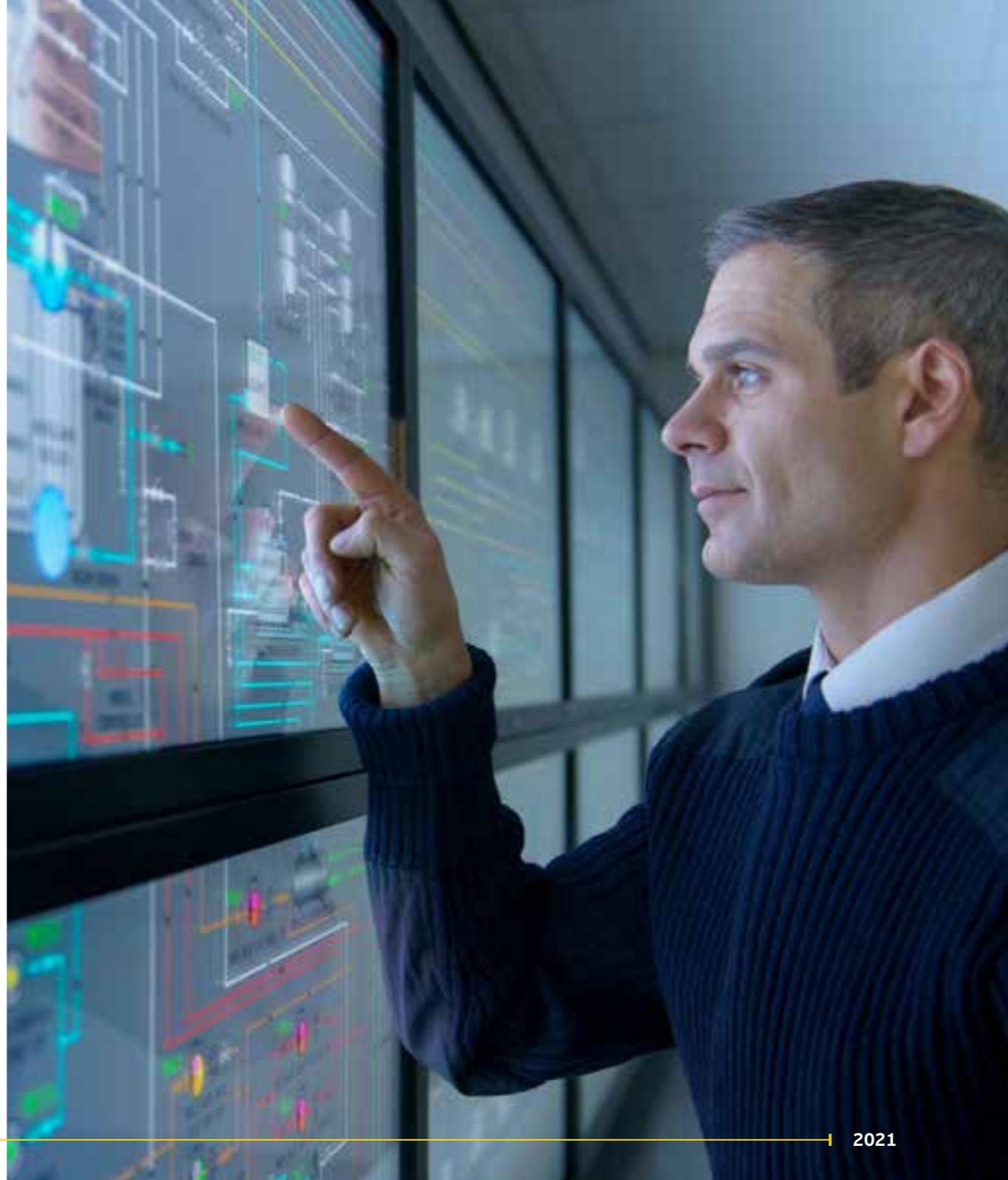
O projeto da EY foi iniciado junto à Amazonas GT, que em seguida foi incorporada à Eletronorte, uma empresa do grupo Eletrobras. Com essa mudança, foram empreendidas adaptações na ferramenta para que ela pudesse atender a novas demandas em termos de porte e de processos.

Esse foi um projeto que trouxe desafios particulares para a EY. Sendo a Eletronorte uma empresa pública, que contrata por licitação, os parâmetros da solução que estava sendo buscada eram um tanto abertos. Foi necessário afinar o entendimento das diversas áreas e níveis operacionais quanto à execução dos processos e às possibilidades de automatização, considerando as tecnologias disponíveis no mercado e seus limites de customização, bem como a experiência das pessoas que já participam dos processos e podem colaborar para chegar à solução.

Assim, foi definida a expectativa de uma ferramenta que permita ao gestor uma visualização das atividades desempenhadas em tempo real pela equipe envolvida no processo todo, com a possibilidade de visualizar outras ferramentas para auxiliar e automatizar os processos,

facilitando a criação de alertas para gestão de prazos. Com a *expertise* da EY, foi possível localizar no mercado uma plataforma que conversa com os sistemas já utilizados pelo cliente e favorece sua integração, uma solução de baixo custo e implementação fácil e rápida, capaz de atender à necessidade do cliente.

Vale destacar que o cliente tinha uma demanda multidisciplinar que pôde ser tratada pela contratação da EY. Além da ferramenta de apoio ao processo de fechamento contábil, foi realizada uma consultoria para mapear todas as atividades envolvidas no fechamento, o que permitiu uma visão ampla de tudo que impacta essa tarefa e identificar pontos de melhoria a serem implementados nos processos do cliente, permitindo monitorar todo o seu desenrolar até a conclusão do fechamento.



Case 8

Temas materiais relacionados:



Desempenho econômico e estratégia de crescimento

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados:



Desenvolvimento econômico

GRI 201-1 e 203-2

Balanço da EY no ano fiscal 2020-2021

Líder em serviços de auditoria, consultoria, impostos, estratégia e transações, a EY Brasil encerrou o ano fiscal de 2021 com R\$ 2,1 bilhões de receita bruta de serviços, um aumento de 11,3% em relação ao período anterior, e teve um crescimento de dois dígitos em todas as suas linhas de serviço - e isso em meio a um cenário ainda desafiador na economia do país. A decisão de pisar no acelerador desde o início da pandemia favoreceu seu desempenho, posicionando o Brasil como um dos mercados prioritários e a América Latina Sul como uma das regiões de maior crescimento da EY no mundo. Com base no aumento projetado de receita, a previsão é que os investimentos da EY Brasil nos próximos cinco anos cheguem a um recorde de R\$ 3 bilhões, considerando-se a estimativa de recursos aplicados em tecnologia, inovação, desenvolvimento de novos serviços e pessoas - um plano de investimentos bastante alinhado

com a estratégia global da companhia. Em escala global, a EY obteve receita de US\$ 40 bilhões no último ano fiscal, um aumento de 7,3% na comparação com o período anterior, e estima um investimento recorde de mais US\$ 10 bilhões para os próximos três anos.

A EY Brasil tem um firme propósito de criar valor de longo prazo para seus diversos *stakeholders*, o que requer um esforço contínuo para seguir relevante no mercado, sobretudo em um momento de intensas transformações. No último ano, os desafios do contexto nacional exigiram da empresa muita agilidade para se adaptar e identificar oportunidades de crescimento, conseguindo estar presente juntos aos clientes para atender sua demanda por serviços tanto de melhoria quanto de transformação do negócio. Assim, seus esforços estiveram concentrados em aumentar contratações e a capacitação de pessoas, fortalecer seu ecossistema de

alianças e parcerias, e desenvolver novas tecnologias, soluções e serviços.

Procurando fortalecer sua capacidade de atendimento a necessidades de segmentos promissores do mercado nacional, a EY Brasil inaugurou um novo escritório na cidade paulista de Ribeirão Preto (SP), criou um centro de excelência em mineração e outro em agronegócios, expandiu a área de tecnologia e criou um centro específico para essa área, que até 2024 pretende contratar 1,3 mil pessoas. A tecnologia 5G também está no radar da empresa, que tem se preparado para auxiliar os clientes com toda uma nova frente de serviços que se abre com o início dessa nova era da internet.

Sempre empenhada em manter sua relevância junto aos clientes, em 2021 a EY Brasil ampliou de forma significativa os investimentos em

necessidades apresentadas por eles. A companhia soube assim atender à alta demanda por serviços especializados em setores-chave para a EY - como serviços financeiros; tecnologia; mídia, entretenimento e telecomunicações; energia; governo; e infraestrutura e saúde -, baseados em tecnologia de ponta, como análise de dados, inteligência artificial, automação, cibersegurança e digitalização de funções tributárias, entre outros. Os investimentos do último ano ficaram em R\$ 235 milhões.

Um exemplo disso foi a aquisição da Partners Digital, uma das principais integradoras da plataforma de soluções SAP da América Latina para *customer experience*. Outro é a expansão do EY Tech Delivery, que permitiu ampliar serviços de desenvolvimento, testes, treinamento e sustentação de sistemas, atuando de forma mais ágil, digital e integrada às necessidades dos clientes. Até 2024, a EY Brasil tem expectativa de ter até 1,3 mil profissionais apenas nessa frente de atuação, e segue atenta às oportunidades de crescimento orgânico e inorgânico, buscando empresas que possuam tecnologia e sistemas capazes de fortalecer sua atuação em

transformação digital do cliente.

O foco em tecnologia da EY Brasil está bastante alinhado com a estratégia global da empresa, que planeja investir US\$ 2,5 bilhões em tecnologia até 2024, com destaque para inteligência artificial, produção de dados e soluções disruptivas, além de um ecossistema mais amplo de alianças estratégicas. Para isso, a EY pretende ampliar ainda mais seu quadro de profissionais de tecnologia e dados, que hoje somam respectivamente 44 mil e 22 mil colaboradores em todo o mundo, incluindo uma equipe de engenharia neurodiversa.

A aposta da EY Brasil na digitalização de seu portfólio de serviços também levou a companhia a aumentar as certificações em tecnologia, o crescimento foi de 108% em comparação com o período anterior. Foram mais de 532 mil horas em treinamentos oferecidos pela empresa, uma média de 79 horas por pessoa. Um dos destaques foi o programa Learning Bytes, criado para que os colaboradores possam desenvolver competências do futuro, como metodologia ágil, criatividade, inovação, *design thinking* e

análise de dados.

O investimento em pessoas se reflete, entre outras iniciativas, nas mais de 3,7 mil contratações realizadas pela EY Brasil neste ano fiscal, um aumento de 37% em relação ao período anterior. Desde o início da pandemia, houve um crescimento de 22% no total de colaboradores da empresa, calculado em 6,7 mil profissionais ao fim do ano fiscal de 2021, sendo 434 deles sócios e diretores. No mundo, já são mais de 312 mil colaboradores. No último ano também houve um aumento das promoções na EY Brasil, calculado em 38% em relação ao ano anterior, sendo que 52% delas foram conquistadas por mulheres.

Ao longo do último ano fiscal, a EY ampliou seu ecossistema de alianças estratégicas com outras nove empresas relevantes no mercado, aumentando sua capacidade de oferta de soluções, em digital, cibersegurança e cadeia de suprimentos. A expectativa é que esses movimentos resultem, no próximo ano fiscal, em uma receita global de US\$ 5 bilhões diretamente associada às ofertas e plataformas de tecnologia por meio da atuação em conjunto com os

parceiros. Um destaque foi a ampliação da parceria com a Microsoft para aprofundar a capacidade de a EY apoiar seus clientes em seus respectivos processos de transformação digital por meio do uso das tecnologias de nuvem da Microsoft. Essa parceria trará um crescimento estimado em US\$ 15 bilhões nos próximos cinco anos.

Outro grande caminho de crescimento aberto pela EY está na expansão do portfólio de serviços voltados à sustentabilidade, no qual se destaca a atuação da EY-Parthenon, área especializada em consultoria estratégica e que conta com um time de mais de 6,5 mil profissionais e 750 sócios em todo o mundo. No último ano fiscal, sua receita global obteve crescimento de 19,6%. A EY está empenhada no desenvolvimento de novas soluções que possam ajudar seus clientes a gerar valor com base em oportunidades de negócios voltadas à sustentabilidade e à descarbonização, bem como na integração dos indicadores ESG às suas estratégias. Em 2021, a EY anunciou globalmente seu compromisso de zerar sua emissão líquida carbono, ou seja, tornar-se Net Zero Carbon, até 2025.

Case 9

Temas materiais relacionados:



Diversidade, Equidade e Inclusão



Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados:



Responsabilidade corporativa

GRI 404-2

EY Empodera

O programa EY Empodera foi construído como um movimento concreto na busca por um universo de trabalho mais igualitário e inclusivo. Ele oferece a pessoas em situação de vulnerabilidade social um processo gratuito de capacitação - com o desenvolvimento em competências humanas, negócios, tecnologia e inglês - e possibilidade real de contratação pela companhia. Criado por uma equipe multidisciplinar da EY e em parceria com o EY Institute*, trata-se de um programa com propósito social, com uma abordagem de recrutamento voltada à diversidade e com as conexões das áreas de Responsabilidade Corporativa e DE&I com ONGs e instituições que colaboram com a divulgação da oportunidade.

Ampliando os horizontes de beneficiários de todo o país, o programa com duração de cinco meses e formato virtual tem o potencial de causar impacto positivo em vidas, carreiras e em todo o ecossistema social. Em sua primeira edição, 439

pessoas se inscreveram para suas 80 vagas; na segunda, lançada em abril de 2021, foram 916 inscrições para 160 vagas. Mesmo com sua curta história, o programa já recebeu o reconhecimento do Selo Gupy e do Selo de Diversidade e Direitos Humanos da Prefeitura de São Paulo.

O sucesso do programa fez nascer, em sua segunda edição, o EY Empodera Tech, uma jornada de aprendizado específica de tecnologia. Organizado com base no trabalho voluntário de membros da equipe de Digital, Data & Analytics (DDA), ele oferece um módulo extra de treinamento em competências digitais, com 12 aulas que tratam de temas como *mindset* digital, programação, *analytics*, automação, engenharia de *software*, engenharia de dados e governança de dados.

A EY University também foi um elemento importante na organização do programa. Por meio de sua *expertise*, foi possível identificar que muitas pessoas não chegavam ao processo seletivo, ou não

evoluíam nele, por falta de conhecimento técnico. Isso apontou a necessidade de suprir essas lacunas de conhecimento, o que é proporcionado pelo EY Empodera, abrindo possibilidade de oportunidades iguais para grupos mais diversos. A companhia trabalha assim para elevar a empregabilidade do público e para construir um processo seletivo que, em vez de barrar as pessoas, destaque os talentos.

O programa procura trabalhar uma matriz de competências exigida de quem chega como *trainee*, além de algumas necessidades muito específicas relacionadas às condições de vulnerabilidade social de seu público-alvo, como educação financeira, competências pessoais e comportamentais. Além disso, são oferecidas aulas de inglês, pois essa é uma lacuna da população brasileira em geral. Para as pessoas contratadas pela EY, é oferecida também uma aceleração de inglês por um ano.

A EY acredita que só pode haver igualdade

de conquista quando existe igualdade de oportunidade, e o EY Empodera é um caminho para abrir oportunidades. Vinculado a uma marca empregadora forte, o programa não apenas colabora com o compromisso de contratação da EY, mas seu certificado também é muito valorizado no mercado de trabalho em geral. Além disso, mais de 90% dos facilitadores do programa são voluntários, e o *networking* que estabelecem com os estudantes perdura para além do fim dos cursos. Um dos sucessos do programa é constatar a conquista de contratações de seus concluintes por outras companhias.

Em 2021, com mais de 400 inscritos, o EY Empodera aprovou 80 estudantes, e a EY contratou 24 deles. Essas contratações ajudam a concretizar a realidade da diversidade e da inclusão, que são o maior compromisso do programa: por meio delas, a empresa pôde contar com seu primeiro colaborador com deficiência visual total e sua primeira profissional trans, que passou de uma carreira anterior muito diferente, com formação em moda, para a estrutura administrativa da companhia.

A própria estruturação do curso já parte de premissas de inclusão e diversidade, com turmas compostas de pessoas com diferentes origens, formações e com necessidades específicas, e uma equipe preparada para recebê-las. Isso permite

que todos tenham a oportunidade de vivenciar a diversidade em um ambiente seguro e preparado para acolher diferentes necessidades.

O EY Empodera tem grandes ambições. Para 2022, o plano é ampliar a

capacidade do programa de 160 para 1 mil participantes. Para isso, serão promovidos ajustes, como a oferta de uma parte da carga horária por meio de aulas assíncronas, que permitem atender um maior número de alunos, e uma parte síncrona, que proporciona

uma outra forma de interação entre os alunos e toda a equipe. A metodologia de ensino também está sendo cuidadosamente ajustada para atender a essa nova realidade.

Destaque EY Empodera

Participantes

- ▶ Renda familiar de até R\$ 4.180,00
- ▶ Estudantes a partir do terceiro semestre do bacharelado ou formados há um ano
- ▶ Abertos a desafios diários em ambientes dinâmicos e multiculturais

Metas

- ▶ Fomentar a diversidade, a equidade e a inclusão na EY
- ▶ Compartilhar currículos dos participantes com apoiadores e *stakeholders*

Detalhes do curso

- ▶ 20 aulas virtuais ao vivo, aos sábados, durante 5 meses
- ▶ Os conteúdos trabalhados foram: negócios; comunicação; raciocínio lógico; preparação para processos de recrutamento; *mindset* digital; Excel; *cyber security*; Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); e inglês

Pilares de Diversidade

1º edição (Novembro/20)

- ▶ Inscrições: 439
- ▶ Etnia: 75% pessoas negras
- ▶ Pessoas com deficiência: 6%
- ▶ LGBTQIA+: 10%
- ▶ Gênero: 55% mulheres/45% homens

2º edição (Abril/21)

- ▶ Inscrições: 916
- ▶ Etnia: 60% pessoas negras
- ▶ Pessoas com deficiência: 10%
- ▶ LGBTQIA+: 3%
- ▶ Gênero: 64% mulheres/36% homens
- ▶ Refugiados e imigrantes: 2%

Resultados

- ▶ Vagas disponibilizadas: 240
- ▶ Estudantes certificados: 149
- ▶ Contratações EY: 34%
- ▶ Horas de Voluntariado: 1.126h
- ▶ Considerando contratações EY, representatividade nos marcadores de diversidade:
 - ▶ Pessoas com deficiência: 0,03%
 - ▶ LGBTQIA+: 0,07%
 - ▶ Gênero: 47%
 - ▶ Etnia: 74%
 - ▶ Migrantes/refugiados: 0,02%

Case 10

Temas materiais relacionados:



Tecnologia e Inovação



Satisfação dos clientes

Responsabilidade digital

Natura

Em 2021, a EY realizou junto ao grupo Natura &Co um projeto de transformação de sua estrutura de cibersegurança. Composto pelas empresas Natura &Co Latam, Avon, The Body Shop e Aesop, o grupo mantinha sua cibersegurança organizada por unidade de negócio, mas a aquisição de novas marcas rapidamente revelou a necessidade de uma governança global para a área. Essa era também uma questão de responsabilidade social para a Natura, pois como a marca trabalha com venda direta, por meio de consultoras, qualquer interrupção no ambiente por um problema de segurança tem um impacto grande para as pessoas que contam com essas vendas.

Abraçando o desafio de lidar com diferentes recursos, culturas, formas de organização e governança, e ainda com níveis variados de maturidade dos processos de tecnologia de cada

empresa, a EY empreendeu um trabalho conjunto para construir uma coordenação global de segurança cibernética. Com a motivação de levar a segurança cibernética a acompanhar a estratégia do grupo Natura &Co, interessado em fazer negócio no mundo inteiro, a EY atuou com uma visão global, sem perder a capacidade de atuar localmente, podendo para isso contar com sua própria estrutura disseminada em pontos estratégicos do planeta.

Nesse processo transformacional, a EY teve dois papéis fundamentais. O primeiro deles foi estruturar a área de segurança de cada unidade de negócios, atuando com três equipes: no Brasil, atendendo a Natura &Co Latam; no Reino Unido, junto a Avon e The Body Shop; e outra na Austrália, a serviço da Aesop. O segundo foi estruturar o modelo global de governança de segurança

da informação, identificando riscos, normatizando as visões de maturidade e orçamentos de cada unidade, definindo um modelo operacional com papéis e responsabilidades, bem como definindo e executando a estratégia de cibersegurança para o grupo.

O resultado de todo esse trabalho foi a implantação efetiva de uma organização global, com a criação de um *security hub*. Assim, toda a questão de segurança cibernética na linha de estratégia, *compliance*, diretrizes para operação em engenharia passou a ter transversalidade no grupo. O projeto elevou o nível de maturidade da Natura &Co e de suas unidades de negócios, transformando a segurança cibernética em um tema coordenando globalmente. Para 2022 e 2023, a perspectiva é seguir com um programa único de cibersegurança, mas com projetos no mundo inteiro.

Sobre o relatório

GRI 102-43

A elaboração deste relatório foi orientada pelas normas da GRI (opção “Essencial”) e diretrizes do IIRC, bem como pelas diretrizes gerais do documento global da EY para relatos de sustentabilidade, que inclui as premissas do IIRC. Além disso, a EY Brasil elaborou, no ano fiscal 2022, uma nova matriz de materialidade, que embasa a seleção de conteúdos aqui apresentada; a matriz está

disponível na “Apresentação” do relatório (p. 3).

A elaboração da matriz de materialidade consiste no mapeamento dos temas mais relevantes para a organização e seus públicos de interesse. Para esse processo, *stakeholders* internos e externos (vide a relação no conteúdo 102-40) foram convidados a responder a um

questionário eletrônico, assinado pelo presidente da EY, indicando os temas mais relevantes dentre 21 previamente selecionados, considerando as atividades da EY e seu relacionamento com a firma. Foram 1.475 respondentes (um público 72% maior do que na última matriz elaborada), entre alta gestão, colaboradores, clientes, empreendedores, associações, fornecedores e órgão regulador.

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



Sobre o relatório

Sumário de indicadores

Sumário de conteúdo da GRI

GRI 102-55



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Objetivos de Pacto Global Desenvolvimento Sustentável ¹
Conteúdos gerais				
Perfil organizacional				
	GRI 102-1	Nome da organização	-	EY Brasil
			<p>Habilitadas por dados e tecnologia, diversas equipes da EY em mais de 150 países fornecem confiança por meio de garantia e ajudam os clientes a crescer, transformar e operar. Trabalhamos com as seguintes linhas de serviço: asseguarção, consultoria, estratégia e transações e impostos.</p> <p>Em asseguarção, atendemos ao interesse público antecipando e avaliando riscos de forma independente e identificando oportunidades para aumentar a confiança nos negócios e nos mercados de capitais, em apoio à criação de valor sustentável e de longo prazo.</p> <p>Em consultoria ajudamos nossos clientes a transformar seus negócios, colocando os humanos no centro, usando tecnologia e permitindo a inovação em escala.</p>	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	-	<p>A linha de serviços estratégia e transações visa ajudar as organizações a gerenciam seu capital para garantir uma posição competitiva no mercado.</p> <p>Já a prática tributária da EY fornece aos nossos clientes informações, insights, serviços e soluções para ajudar a empresa a navegar pela complexidade e riscos, conduzir melhores decisões de negócios, entender as políticas e leis tributárias globais e cumprir os requisitos e responsabilidades.</p> <p>Cada linha de serviço da EY possui sub-linhas, são elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Asseguarção: auditoria, contabilidade financeira, investigação e serviços de integridade. ▶ Consultoria: consultoria de negócios, consultoria de tecnologia e serviço de aconselhamento profissional. ▶ Estratégia e transações: Transações e finanças corporativas, EY-Parthenon e Impostos Internacionais e Serviços de Transação ▶ Tributário: Serviços fiscais para empresas, Conformidade e relatórios globais, Lei Global, Imposto indireto, Impostos Internacionais e Serviços de Transação, Serviços de aconselhamento de pessoas, Tecnologia e Transformação Tributária
	GRI 102-3	Localização da sede da organização	-	<p>Matriz São Paulo/SP Edifício São Paulo Corporate Tower Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1909, Torre Norte, 6º ao 10º andar Itaim Bibi - CEP 04543-011</p>

Sumário de indicadores

GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
	GRI 102-4	Local de operações	-	https://www.ey.com/en_gl/locations	
	GRI 102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	-	A sigla EY é uma referência à organização global de firmas-membro independentes da EY Global Limited (EYG, ou global), uma sociedade de responsabilidade limitada do Reino Unido, com sede em Londres. Como entidade central da organização, a EYG tem a função de promover a cooperação entre as firmas-membro independentes e garantir seu alinhamento às políticas, regulamentos e procedimentos globais. A EYG não presta serviços para clientes e não atua como holding central. Cada firma-membro é uma entidade jurídica distinta. A EY Brasil faz parte da estrutura como firma membro juridicamente independente.	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-6	Mercados atendidos	-	A estrutura de mercados da EY Brasil é regional, aplicável para Brasil, Argentina, Chile, Uruguai e Paraguai (Latin America South, LAS).	
				O modelo operacional regional de Go-to-Market segmenta o mercado em Market Segments setoriais e geográficos. No caso de LAS há seis Market Segments Setoriais: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Consumer Products & Retail (CPR) ▶ Energy - considerando Mining&Metals, Oil&Gas and Power Utilities ▶ Financial Services (FS): Banking & Capital Markets, Insurance and Wealth and Asset Management ▶ Technology, Media and Telecommunications (TMT) ▶ GRE: Government, Real Estate and Education ▶ Health Sciences and Wellness (TMT) 	
				E 3 Market Segment Geográficos: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Paraguay, Uruguay & Argentina ▶ Chile Dentro do Market Segment Geográfico Brasil, há os seguintes setores: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Advanced Manufacturing and Mobility ▶ Private Equity ▶ Professional Services 	
	GRI 102-7	Porte da organização	64	A EY Brasil obteve receita bruta de R\$ 2.098.985,00 no FY21 (julho de 2020 a junho de 2021); tinha 6.640 empregados em 17 escritórios; atuou em 7351 projetos e atendeu a 3841 clientes. Adicionalmente, no FY21, foram assinados 24 contratos com a administração pública por meio de processos licitatórios. Planilha 102-7	
	GRI 102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	73	Planilha 102-8	6 8 e 10



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-9	Cadeia de fornecedores	-		
	GRI 102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	-		

EY Supply Chain Services fornece soluções estratégicas de compras e negócios para a EY em vários produtos e serviços, nas seguintes áreas de especialização: Serviços de Real Estate e Facilities, Serviços de Viagens & Eventos e Serviços de Procurement para Talent, Marketing e Tecnologia.

Somos comprometidos com a agenda de sustentabilidade e de ESG, as quais estão representadas em nossa política, em nossos processos e no código de conduta de fornecedores.
A localização dos principais fornecedores no Brasil é na região sul e sudeste.

O valor monetário dos pagamentos aos fornecedores está sujeito a restrições de confidencialidade específicas. Quanto ao número de fornecedores, consideramos todos os fornecedores contratados pela empresa e necessários para sua organização.

Em 2021, as unidades operacionais da EY Brasil passaram por algumas mudanças e movimentações, segue abaixo as atualizações por unidade de negócios:

Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda.:

- ▶ Alteração de endereço da Filial de Campinas (SP) em 15.03.2021.
- ▶ Alteração de endereço da filial de Belo Horizonte (MG) em 30.06.2021.
- ▶ Alteração de endereço da Filial do Rio de Janeiro (RJ) em 15.07.2021.
- ▶ Abertura da Filial de Ribeirão Preto (SP) em 30.07.2021.
- ▶ Alteração de endereço da Filial de Blumenau (SC) em 03.11.2021.
- ▶ Encerramento da Filial de Vitória (ES) em 30.11.2021.
- ▶ Alteração do objeto social da sociedade para inclusão de “engenharia elétrica”.
- ▶ Incorporação realizada em 30.12.2021.

Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda.:

- ▶ Não houve mudança ou alterações

Ernst & Young Auditores Independentes S/S:

- ▶ Alteração endereço da filial de Belo Horizonte (MG) em 15.06.2021.
- ▶ Abertura da Filial de Ribeirão Preto (SP) em 30.07.2021.
- ▶ Alteração de endereço da Filial de Blumenau (SC) em 03.11.2021.

Ernst & Young Consultoria Contábil, Tributária e Perícias S/S:

- ▶ Alteração de endereço da sede em 01.07.2021.
- ▶ Abertura da filial de Ribeirão Preto (SP) em 30.07.2021.

Ernst & Young Serviços Atuariais S/S:

- ▶ Não houve mudanças ou alterações

Implantamos o sistema integrado SAP em 18/10/2021, incluindo o processo de Source-to-Pay. Adicionalmente, a política global de Procurement foi revisada e publicada em 31/12/2021, com a eliminação dos limites de delegação de compras para Talent, BMC e Facilities e inclusão da contratação de mão-de-obra externa no escopo de Procurement. Na cadeia de fornecimento propriamente dita não houve mudanças consideráveis.





GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-11	Princípio ou abordagem da precaução	-	<p>Realizamos revisões internas em todas as nossas linhas de serviços e nos submetemos às revisões, normas, políticas e procedimentos dos órgãos reguladores. Entre os procedimentos de inspeção estão revisões internas e externas de qualidade. Essas revisões atendem aos requisitos previstos em cada um dos programas e os resultados das revisões são utilizados para melhoria dos processos:</p> <p>1) Revisões internas de qualidade</p> <p>Assurance Quality Review (AQR) - Revisão interna anual, conduzida por profissionais especializados da EY Global não vinculados com o país a ser inspecionado. O AQR avalia anualmente a estrutura e a eficácia operacional das políticas e dos procedimentos de controle de qualidade dos trabalhos de auditoria.</p> <p>Global Internal Audit (GIA) - Processo conduzido por auditores da EY Global que atuam na terceira linha de defesa, verificando a adequação dos controles internos da organização. As inspeções do GIA objetivam fornecer avaliação independente, objetiva e aconselhamento para reforçar os controles e melhorar as operações das firmas membro da EY global.</p> <p>Personal Independence Compliance Testing (PICT) - Teste de conformidade pessoal de independência aplicado aos gerentes, gerentes seniores, diretores e sócios com o objetivo de avaliar a adequação, na perspectiva de independência profissional, dos relacionamentos financeiros do profissional, do cônjuge e de seus dependentes. Realizado trimestralmente, inclui uma amostragem de profissionais, novos líderes, profissionais contratados recentemente e aqueles com registro de violação, de acordo com as regras de independência internas e regulatórias.</p> <p>Tax/SaT/Consulting Quality Review - Profissionais especializados em revisão da EY Global verificam anualmente a independência e o escopo dos serviços e pré-aprovações, além de avaliar a existência de conflitos de interesse, de forma a preservar a independência profissional da firma.</p> <p>2) Revisões externas de qualidade</p> <p>Peer Review - A revisão externa de qualidade pelos pares é o processo de acompanhamento e controle de qualidade dos trabalhos realizados por auditores independentes. Seu objetivo é avaliar os procedimentos adotados pelo contador que atua como auditor independente e pela firma de auditoria para assegurar que os trabalhos desenvolvidos atendem às normas técnicas e profissionais do Conselho Federal de Contabilidade, do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e de órgãos reguladores.</p> <p>Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) - Inspecciona as firmas responsáveis pela auditoria de empresas de capital aberto registradas nos Estados Unidos. Essa inspeção tem a finalidade de avaliar o cumprimento da Lei Sarbanes-Oxley, as regras da Securities and Exchange Commission, do próprio PCAOB e os padrões profissionais aplicáveis aos auditores independentes.</p>	
--------------------------------------	------------	--	---	---	--



GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-12	Iniciativas externas	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Movimento Mulher 360: Em 2019 a EY assinou os compromissos do grupo Movimento Mulher 360 como empresa membro associada junto com outras organizações. O objetivo do grupo é contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira em uma visão 360 graus, por meio do fomento, da sistematização e da difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais e do engajamento da comunidade empresarial brasileira e da sociedade em geral. Os principais valores são: compromisso com resultados, parcerias, respeito, confiança e integridade. ▶ Pride Connection Brasil: Em 2019, a EY se uniu a várias empresas assinando os compromissos do Pride Connection Brasil. Dessa forma, a EY passou a contribuir com essa rede de empresas que busca promover espaços de trabalho mais inclusivos, diversos e seguros para a comunidade LGBTI+ e tem como objetivo também, gerar laços entre às empresas e os talentos que compõe o grupo. O movimento teve início no México, em 2014 e hoje tem forte atuação em várias regiões do Brasil e América do Sul trabalhando de forma integrada em gerar compromisso das empresas e integração numa rede de colaboração para apoiar a população LGBTI+ no mercado de trabalho. ▶ Out & Equal Brasil: Desde 2018 a EY faz parte das conferências do Out & Equal no Brasil. O Out & Equal é a principal organização que trabalha exclusivamente com a igualdade LGBTI+ no local de trabalho. Por meio de programas mundiais, parcerias Fortune 500 e várias conferências, como a conferência anual Workplace Summit, também atuam as pessoas da comunidade LGBTI+ a prosperem na pauta da empregabilidade, além de fortalecer e reconhecer a rede de organizações que criam uma cultura de pertencimento para todos. ▶ Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON): Desde 2021 a EY vem apoiando a criação e desenvolvimento do Comitê de Diversidade do IBRACON, promovendo o conhecimento e compartilhando as práticas de diversidade e inclusão para todos os associados do Instituto. ▶ Women in Latin America (WILL): A missão da organização é apoiar e promover o desenvolvimento da carreira das mulheres na América Latina, reconhecendo suas habilidades e competências, além de estimular as empresas sediadas na América Latina a implementarem programas relacionados com as mulheres e negócios, promovendo o intercâmbio das melhores práticas entre as organizações nacionais e internacionais. A EY é membro do Conselho da WILL e associada parceira. ▶ Forum LGBT: A EY é membro do Comitê Gestor do Fórum LGBT que tem como principais objetivos: a) Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus <i>stakeholders</i>; b) Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade; c) Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT ▶ Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial: A EY é membro da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial que é um movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo. O universo Iniciativa representa mais de R\$ 1,3 trilhão em faturamento, mais de 800 mil pessoas e alcance global. O objetivo é alcançar a superação do racismo no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor. ▶ Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS): A EY é empresa parceira da REIS, desde a sua fundação, e atua como membro do grupo Diretor da REIS. O objetivo principal do grupo é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas. 	
	GRI 102-13	Participação em associações	74	Planilha 102-13	

GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹	
Estratégia						
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-14	Mensagem do Diretor- Presidente	-	Entrevista com o presidente da EY Brasil		
	GRI 102-15	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	-	Entrevista com o presidente da EY Brasil		
Ética e integridade						
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-16	Valores, princípios, padrões e normas de conduta	-	<p>A EY está comprometida em fazer sua parte na construção de um mundo de negócios melhor. A companhia desenvolve líderes e equipes excelentes, que criam valor em longo prazo para todas as partes interessadas, levando a um crescimento sustentável e inclusivo.</p> <p>Nossos valores - Quem somos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pessoas que demonstram integridade, respeito, espírito de equipe e inclusão. ▶ Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar. ▶ Pessoas que constroem relacionamentos tendo por base fazer a coisa certa. <p>Nossa ambição</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Criar valor em longo prazo como a organização de serviços profissionais mais confiável e distinta do mundo. ▶ Criar valor para o cliente, valor para as pessoas, valor social e valor financeiro. <p>O Código de Conduta Global da EY estabelece com clareza um conjunto de normas quanto à forma de conduzir os negócios. O Código fornece a cada pessoa uma estrutura ética para orientar-se quando confrontada com escolhas complexas e desafiadoras.</p> <p>A EY busca uma cultura que dê ênfase à responsabilidade e à prestação de contas, por parte de todos os profissionais, quanto à qualidade e à confiança.</p> <p>O Código pode ser acessado em: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/comite-de-etica-e-conformidade/ey-brasil-codigo-de-conduta-global.pdf</p>	10	16

GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 102-17	Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	-	<p>A EY Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que <i>stakeholders</i> façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ EY Ethics Hotline (www.eyethics.com) - A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY <i>Ethics Hotline</i> é uma linha global exclusiva que proporciona aos profissionais da companhia, seus clientes e pessoas externas a ela um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar por meio de atendentes ou virtualmente, via preenchimento de formulário eletrônico com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponível em diversos idiomas, incluindo o português. ▶ Líderes - Qualquer líder EY pode receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. ▶ Talent Team (Recursos Humanos) - Os Profissionais de <i>Talent Team</i> podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações se iniciadas as investigações. ▶ Departamento Jurídico EY - Os profissionais do Departamento Jurídico podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. ▶ E-mail do Comitê de Ética e Conformidade (comite.etica-conformidade@br.ey.com) - Por meio desse e-mail o Comitê de Ética e Conformidade recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. <p>Os profissionais da EY, seus parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio desses canais. Cabe unicamente ao Comitê de Ética e Conformidade analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>A possibilidade de uso desses canais de denúncias é permanentemente reiterada nos treinamentos sobre ética e conformidade da organização. Da mesma forma, as minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias por meio do EY <i>Ethics Hotline</i>.</p>	10	16

Governança

	GRI 102-18	Estrutura de governança	75	Planilha 102-18	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-19	Delegação de autoridade	-	A EY Brasil faz parte de uma organização de firmas-membro independentes e altamente integradas, que lhe permite oferecer um serviço de qualidade excepcional. Sendo assim, as decisões tomadas a nível global chegam ao conhecimento do CEO, dos líderes das linhas de serviço e do COO. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para profissionais em postos hierárquicos abaixo do seu: equipes de gestão das linhas de serviços e departamentos das áreas de acordo com as funções a serem desenvolvidas.	
	GRI 102-20	Responsabilidade de nível executivo para temas econômicos, ambientais e sociais	-	Todos os projetos da EY Brasil dedicados aos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão e Responsabilidade Corporativa, passam pela aprovação do Comitê Executivo, o qual tem, entre seus membros, o CEO da organização. Os times reportam diretamente ao sócio líder por Talent, responsável pela área de Sustentabilidade Corporativa, e ao comitê executivo.	

GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-21	Consulta de <i>stakeholders</i> sobre questões econômicas, ambientais e sociais	-	<p>Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros do Comitê Executivo e do Conselho Consultivo, sendo possível contatá-los pessoalmente, por telefone ou por meio dos <i>e-mails</i> corporativos. Além disso, temos o programa de Counseling Family que visa estreitar este relacionamento.</p> <p>As Counseling Families são estruturas organizadas em todas as linhas de serviços e áreas administrativas, com grupos que variam de 15 a 35 pessoas, e que permitem o compartilhamento de informações estratégicas da empresa com os profissionais de diferentes níveis hierárquicos. As reuniões periódicas promovem uma discussão aberta sobre diversos temas e dá aos nossos colaboradores a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações.</p> <p>Qualquer Líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciantes, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p>		16
	GRI 102-22	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	-	<p>Nossa estrutura no Brasil não é de administração unitária.</p> <p>O Comitê Executivo é composto por 15 sócios – dos quais estão os líderes de cada linha de serviço e outros representantes das áreas de negócios. Sendo assim, o Comitê Executivo não conta com participantes independentes. Posterior à seleção dos membros, o presidente comunica a decisão ao Conselho Consultivo de Sócios e à Assembleia de Sócios. As competências foram mencionadas nos conteúdos 102-18 e 102-19.</p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade (CEC) é composto por seis membros que possuem a mesma missão: zelar pela conformidade com as leis e com a ética, buscando a observância às normas aplicáveis, em especial a Lei 12.846/13 e diretrizes globais antissuborno por todos os Profissionais da EY Brasil, além de promover a cultura de ética e conformidade da EY e os valores do Código de Conduta Global da firma.</p>		5 e 16
	GRI 102-23	Presidente do mais alto órgão de governança	-	O presidente da empresa no Brasil é também responsável pela área de mercados na América Latina.		16
	GRI 102-24	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	-	Comprometidos com a diversidade de gênero, temos feito esforços para aumentar o número de mulheres na alta liderança. Em Outubro de 2019 o time de liderança regional assumiu o compromisso de alcançar 30% de mulheres como PAPDs até 2025. Os membros do Comitê - do qual quatro mulheres fazem parte - têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios. Além disso, como explicitamente exigido pela Política de Independência, avaliamos as questões relacionadas à independência de novos sócios antes da formalização do convite. Todo processo de sucesso de funções de liderança conta com indicadores de: gênero, tempo de sociedade, se são pessoas formadas na empresa ou contratadas diretamente. O objetivo é trabalhar a inclusão em todas as fases do processo e desenvolver o pool de líderes.		5 e 16



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-25	Conflitos de interesse	-		16
			<p>Lidar com conflitos de interesse reais ou aparentes é um elemento crítico para aceitar qualquer novo cliente ou projeto. Em nosso ambiente de negócios, os conflitos podem ser percebidos quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ A EY presta um serviço profissional relacionado a um determinado assunto para dois ou mais indivíduos, grupos ou organizações cujos interesses em relação a esse assunto estejam em conflito; ou quando ▶ A EY fornece um serviço profissional relacionado a um determinado assunto a um cliente (indivíduos, grupos ou organizações) cujos interesses possam entrar em conflito com os interesses da firma nesse assunto. <p>O processo de conflitos da EY foi desenvolvido para identificar questões que possam afetar nosso cliente ou outras partes, garantindo que a percepção do mercado sobre nossa objetividade não seja prejudicada, a reputação da EY não seja comprometida, asseguremos nossa vantagem competitiva, a probabilidade de violações relacionadas à normas regulatórias seja minimizada e que mantenhamos requisitos éticos profissionais de alto nível.</p> <p>As verificações de conflito devem ser solicitadas por meio do processo de Conflict Check no sistema PACE e consistem em:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pesquisa e análise sobre os serviços que prestamos em todas as firmas membro de nossa rede global em relação ao assunto a ser abordado no serviço ou cliente; 2. Notificação/aprovação dos sócios responsáveis pelo serviço/cliente sobre o potencial conflito que foi identificado na pesquisa; 3. Resolução e/ou aplicação de salvaguardas para o conflito identificado; e 4. Revisão da Equipe Regional de Conflitos sobre o conflito e a resolução indicada. A equipe regional faz a revisão pelo conhecimento das nuances do mercado e empresas locais. <p>Se for identificado um potencial conflito de interesses, a resolução geralmente será por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Carta de Divulgação e Consentimento (DCL) - A DCL é o método preferido de tratamento de potenciais conflitos de interesse de acordo com os padrões profissionais. Usamos a DCL para documentar as circunstâncias do conflito potencial e obter o consentimento dos clientes para prosseguirmos com o trabalho. ▶ Separação de Equipe - é uma salvaguarda básica identificada pelo IESBA para tratar potenciais conflitos de interesse e mitigá-los a um nível aceitável. Geralmente, os membros da equipe que atendem a um cliente com relação a um assunto não podem atender contrapartes ou outro cliente com relação ao mesmo assunto sem a permissão explícita das partes. 		
	GRI 102-26	Papel do mais alto órgão de governança na definição do propósito, valores e estratégia	-		
			<p>A EY lançou globalmente a estratégia Next Wave, que busca entregar valor de longo prazo a nossos clientes, colaboradores e sociedade, a fim de atingir nosso propósito para a construção de um mundo de negócios melhor.</p> <p>A versão integral desta nova estratégia foi traduzida pela nossa equipe da alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que a Next Wave tem 4 pilares estratégicos, quais sejam: Cliente no centro de tudo; Time de Pessoas diversas e excepcionais; Dados e Tecnologia; e Integração global e dos times.</p>		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
			<p>A EY possui um cronograma anual de comunicações internas voltadas a questões ambientais e sociais que visa a atualização e engajamento de todos os seus colaboradores - incluindo o mais alto nível de governança nestes temas.</p> <p>Desde o início da pandemia, a empresa realizou uma série de projetos <i>pro bono</i> visando apoiar todos os seus <i>stakeholders</i>, desde os funcionários, clientes, comunidades e poder público. Além disso, a EY também oferece oportunidades de voluntariado durante o ano, por meio de sua plataforma de voluntariado (EY Ripples) além dos Connect Days, que são dias dedicados ao voluntariado, que a partir de 2021 passaram a acontecer trimestralmente. Os sócios participam ativamente das atividades.</p> <p>Com o lançamento da nova plataforma de responsabilidade corporativa global (EY Ripples), foi criado um novo Fórum de Governança do EY Ripples nas Américas, que será responsável por direcionar e impulsionar a implementação da plataforma por meio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Supervisão das atividades de responsabilidade corporativa das Américas; ▸ Revisão de riscos e mitigações associadas às iniciativas; ▸ Monitoramento dos impactos destas iniciativas do EY Ripples na região das Américas; ▸ Identificação de decisões que exigem ratificação para as áreas operacionais. 		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-27		<p>Conhecimento e desenvolvimento do mais alto órgão de governança</p>		
	GRI 102-28		<p>Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança</p> <p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema LEAD, uma ferramenta de avaliação que nos ajuda a vincular o desempenho às prioridades de negócios. O sistema é unificado em todo o mundo, tendo como base a estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e <i>feedbacks</i>.</p> <p>Para este ano, as metas dos sócios se mantiveram alinhadas no mundo todo. Os profissionais têm nove metas, sendo três delas quantitativas (vendas, margem e receita), e seis qualitativas (excelente atendimento ao cliente, gestão de risco eficiente e de qualidade, comprometimento de nossos profissionais, teaming, Pull-through e Liderança Transformativa). Importante destacar que, em relação às metas quantitativas, os Auditores só têm duas (margem e receita) - excluem-se aqui metas de vendas. O plano de ação, alinhado globalmente e com foco no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais, também foi mantido para o FY23.</p>		
	GRI 102-29	41	<p>Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais</p>		16
	GRI 102-30		<p>Eficácia dos processos de gestão de risco</p> <p>O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar uma gestão de risco e um sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seu propósito. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo.</p>		
	GRI 102-31	41	<p>Avaliação de questões econômicas, ambientais e sociais</p> <p>O Comitê Executivo realiza reuniões formais quinzenal, durante as quais diversos temas são discutidos - ver resposta do indicador 102-22. Questões urgentes são tratadas em reuniões extraordinárias, que podem ocorrer presencialmente ou por teleconferência.</p>		
	GRI 102-32		<p>Papel do mais alto órgão de governança na elaboração de relatórios de sustentabilidade</p> <p>Para definir a matriz de materialidade do Relatório de Sustentabilidade da EY Brasil participam diferentes <i>stakeholders</i> como clientes, fornecedores, associações, sócios. O Relatório final é analisado e aprovado pelo CEO da organização. Além disso, são envolvidos na validação do material alguns membros do Comitê Executivo e do Comitê de Ética e Conformidade.</p>		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-33	Comunicação de preocupações críticas	-	Na EY existe a prática de comunicar rapidamente qualquer preocupação crítica, escalando a alta liderança. De forma rápida e informal este processo pode se dar por telefone, e-mail, reunião e de forma formal por meio das reuniões do Comitê Executivo, em que participa o CEO, ou então, dependendo do tema crítico, em reuniões realizadas pelos líderes das Linhas de Serviços com seus times. A EY conta ainda com o Regional Partner's Forum (RPF), que desempenha um papel fundamental por representar um importante papel consultivo e exprimir a verdadeira diversidade da EY.	
	GRI 102-34	Natureza e número total de preocupações críticas	-	Não é realizado um controle formal do número de preocupações críticas comunicadas ao CEO e/ou ao Comitê Executivo, uma vez que essas preocupações podem variar muito, e são impactadas pelo senso de urgência para tomada de decisão e, também, pela necessidade de priorizar um determinado tema.	
	GRI 102-35	Políticas de remuneração	-	Baseado no sistema de remuneração para sócios de LAS (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios: 1) Contribuição de cada sócio baseada no histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua; 2) Senioridade; 3) Performance do ano (LEAD) definida com base nas metas mencionadas no indicador 102-28. Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para LAS. Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida. Para determinar a contribuição do sócio e, são levados em consideração cinco critérios: Avaliação do ano corrente baseado em métricas qualitativas, Papel e Responsabilidade (incluindo o potencial to de assumir projetos mais complexos ou maiores contas) contribuição e cuidado com o time e contribuição para atingir os objetivos estratégicos da EY.	
	GRI 102-36	Processo para determinar a remuneração	-	A determinação da remuneração dos profissionais é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. Extraímos um relatório do sistema Employee Central, de gestão de pessoas, referente a junho de 2021 para as análises. Trata-se de um banco de dados global da Oracle. O fluxo de informações ocorre diariamente, com admissão de novos profissionais, registro de saídas voluntárias e involuntárias de profissionais. A atualização salarial de cada profissional pode ser realizada até duas vezes ao ano, uma considerando a reposição inflacionário por meio das CCT e a outra considerando o desempenho individual de cada profissional - mérito e promoção.	
	GRI 102-37	Envolvimento de stakeholders nos processos de remuneração	-	A área de Remuneração prepara os relatórios de revisão salarial anualmente, fornecendo à liderança envolvida no processo as informações de dos salários individualmente, com o posicionamento na faixa salarial, reflexo da maturidade do profissional no cargo ocupado. Propõe aumentos salariais por meio da modelagem salarial, com base na performance individual do profissional, equidade interna e estratégia de negócio. Os stakeholders fazem suas recomendações nesses relatórios e respeitando o orçamento anual aprovado para o exercício fiscal em questão.	
	GRI 102-38	Proporção entre a remuneração anual total	-	A proporção entre a remuneração total anual do profissional mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os empregados é de: 13,84%. Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de bonificações. Estão incluídos no cálculo apenas os contratos CLT. Não fazem parte da equipe de tradução, secretárias e profissionais com jornada de trabalho reduzida.	



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-39	Aumento percentual da remuneração total anual	-	Aumento percentual da remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização, excluída reposição inflacionária, foi de + 4,5% ► Aumento percentual médio da remuneração anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago), excluída reposição inflacionária, foi de: + 2,0 %. A proporção geral é de 44,44% no aumento percentual da remuneração total anual. Estão incluídos os elementos de remuneração: Salário + Bônus (PLR) + 1/3 férias. Foram considerados somente profissionais em regime CLTs = ranks 21,32,42,44,62,63,64,65,55,56,57,58 e Sócios, Diretores e Diretores Executivos = ranks 11,13 e 61 Carreiras Tradutores e Secretárias (SMUs 0908303 e 0908401)		
Engajamento de Stakeholders						
	GRI 102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	-	Os <i>stakeholders</i> da organização são os colaboradores, clientes, órgão regulador, empreendedores, associações e fornecedores		
	GRI 102-41	Acordos de negociação coletiva	-	100% dos funcionários CLT estão abrangidos por convenção coletiva ou acordo coletivo. Os profissionais com cargos - sócios, executive director, executive senior manager e director não estão abrangidos nos acordos/convenções coletivas.		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-42	Base para identificação e seleção de <i>stakeholders</i> para os quais se engajar	-	A EY realiza periodicamente uma revisão dos temas mais relevantes para a gestão e prestação de contas em sustentabilidade corporativa. Em 2021, conduzimos um novo processo de engajamento e escuta dos públicos externos para estruturar nossa Matriz de Materialidade, seguindo os princípios da Global Reporting Initiative (GRI) e informações do setor. Foram definidos dois grupos de interesse para a construção desse engajamento, que constituíram o grupo final de <i>stakeholders</i> da Matriz de Materialidade. Para contrastar a opinião dos <i>stakeholders</i> , foi necessária a definição da opinião da EY representada nesse trabalho pela alta liderança da companhia.		
	GRI 102-43	Abordagem adotada para o engajamento dos <i>stakeholders</i>	-	O processo de engajamento foi em um sistema era virtual, o acesso enviado aos participantes por meio do endereço eletrônico, com login e senha de acesso individual. Ao todo foram convidados para o engajamento 1475 pessoas (Eixo Empresa + Eixo <i>Stakeholders</i>), com um total de 70% de participação.		
	GRI 102-44	Principais temas e preocupações levantadas com <i>stakeholders</i>	-	A matriz mostra que, neste momento, oito assuntos se configuram como mais relevantes para os <i>stakeholders</i> e para a EY, são eles: Iniciativas socioambientais, Energia, Tecnologia e inovação em ESG, Satisfação dos clientes, Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores, Diversidade, equidade e inclusão, Desempenho econômico e estratégia de crescimento e Tecnologia e inovação.		
Práticas de relato						
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	-	As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes: Ernst & Young Auditores Independentes S.S. Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda. Ernst & Young Consultoria Contábil, Tributária e Perícias S/S Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda. Ernst & Young Serviços Atuariais S.S.		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹	
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-46	Definição do conteúdo do relatório e limites de cada tema material	-	Para o relatório FY21, optamos por revisar a matriz de materialidade redefinida no FY18. No momento dessa elaboração foram 3 etapas consecutivas: consulta aos <i>stakeholders</i> por meio de questionário estruturado a partir de três grandes temas: Econômico/Governança, ambiental e Social via sistema online. A base para a construção do questionário foram as diretrizes da GRI <i>Standards</i> e informações do setor.		
	GRI 102-47	Lista de temas materiais	-	Temas materiais: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Iniciativas socioambientais ▸ Energia ▸ Tecnologia e inovação em ESG ▸ Satisfação dos clientes ▸ Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores ▸ Diversidade, equidade e inclusão ▸ Desempenho econômico e estratégia de crescimento ▸ Tecnologia e inovação 		
	GRI 102-48	Reformulações de informações	-	Não houve alterações no relato		
	GRI 102-49	Mudanças no reporte	-	O Relatório Anual da EY Brasil sofreu as seguintes alterações em relação à última edição: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Atualizou a lista de temas materiais ▸ Incorporou requisitos do framework World Economic Forum (WEF) 		
	GRI 102-50	Período coberto pelo relatório	-	Ano Fiscal 2021 (01/07/2020 a 30/06/2021)		
	GRI 102-51	Data do relatório anterior	-	2020		
	GRI 102-52	Ciclo de emissão de relatórios	-	Anual		
	GRI 102-53	Dados para contato em relação ao relatório	-	Contato da área de sustentabilidade Carlos Antonaglia Líder de Gestão de Talentos para a América Latina-Sul (11) 2573-3160 Carlos.Antonaglia@br.ey.com Leonardo Dutra Líder da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade para o Brasil (11) 2573-3661 leonardo.dutra@br.ey.com Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: ey.sustentavel@br.ey.com		
	GRI 102-54	Opção "de acordo" escolhida pela organização	-	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial		
	GRI 102-55	Sumário de conteúdo GRI <i>Standards</i>	34			



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	GRI 102-56 Verificação externa	94	Este relatório de sustentabilidade foi revisto internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Irko Auditores Independentes, que faz a verificação externa desde o ano fiscal 2012. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida. Além da equipe de Sustentabilidade Corporativa, estão envolvidos no processo de verificação externa um diretor da área técnica de sustentabilidade e uma sócia-líder de talentos e, quando necessário, o presidente para garantir a veracidade de todas as informações fornecidas.		
Tópico material: Desempenho econômico e estratégia de crescimento					
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu Limite	-	A estratégia de negócios da EY chamada Next Wave tem como objetivo criar valor de longo prazo e possui métricas em três principais pilares: clientes, funcionários e comunidades. Para os clientes, criar valor a longo prazo significa ajudá-los a crescer, otimizar e proteger o valor para que possam enfrentar os desafios de hoje e avançar para a próxima onda de inovação e mudança tecnológica e social. Para o pessoal da EY, o valor de longo prazo é criar uma experiência excepcional para eles, que inclui investir em novas experiências e aprimorar as habilidades de liderança que os clientes da EY precisam. Para a sociedade, o valor de longo prazo é criado por meio do trabalho que as pessoas da EY fazem todos os dias - promovendo a confiança nos mercados de capitais do mundo e nos negócios mais amplos.	
	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-		
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	91	Planilha 103-1	
	GRI 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	76	Planilha 201-1	8
GRI 201: Desempenho econômico	GRI 201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	77	<p>O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social. Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além desta, a EY Brasil também efetua mensalmente um depósito mensal na conta individual de cada profissional, conforme a faixa salarial. Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O resgate do valor aplicado, durante a fase de poupança dos recursos, pode ser realizado a qualquer momento. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho.</p> <p>Faz parte do pacote de benefícios oferecidos aos profissionais da EY Sócios e CLT com as regras de concessão de benefícios estabelecidas pelo RH, estabelecido pelo regulamento do plano regido pelo Bradesco. O plano de previdência privada é auditado pela SPC (Secretaria de Previdência Complementar), auditoria do Bradesco e Auditoria da EY.</p> <p>► Contribuição Voluntária: livre escolha, porém, o valor não pode ser inferior à Contribuição Básica mensal do participante, podendo ser alterada no mês de novembro de cada ano para que vigore a partir de dezembro do mesmo ano. Nessa ocasião o participante definirá o valor da contribuição;</p> <p>► Contribuição Definida: Conforme regra é devida aos profissionais que atingirem o tempo de empresa e idade conforme tabela vigente acrescentando uma % em sua contribuição básica, a adesão é opcional.</p> <p>Planilha 201-3</p>		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 202: Presença de mercado	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	77	<p>A política da EY garante que as diferenças salariais sejam determinadas pelo conhecimento, complexidade de solução de problemas e “accountability” das várias carreiras internas, sem diferenças salariais entre gêneros dentro da mesma categoria funcional, pesquisas salariais de mercado apoiam as estratégias de gestão de remuneração, conforme já acontecia nos anos anteriores.</p> <p>O menor salário pago no gênero feminino é maior que o masculino por conta exatamente do nível de conhecimento e crescimento de cada um.</p> <p>Planilha 202-1</p>	6	5 e 8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	78	<p>Planilha 203-1</p>		3 e 8
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	-	<p>A EY Brasil é periodicamente submetida a auditoria anticorrupção, conduzida pela equipe de Global Internal Audit da EY Global.</p> <p>O objetivo dessa auditoria é avaliar informações sobre riscos de suborno e corrupção, bem como as políticas, práticas, processos e controles em vigor na EY Brasil para mitigar tais riscos. Para atingir o objetivo, o escopo concentra-se em:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Avaliar a estrutura de controle local antissuborno e corrupção e o nível geral de supervisão e compromisso na área em cumprir o Programa Global de Conformidade Antissuborno e Corrupção da EY. Isso inclui a Política Global Antissuborno e orientações e políticas globais e locais associadas, aprendizado e educação sobre antissuborno e corrupção, comunicações, relatórios gerenciais e a estrutura de conformidade. ▶ Avaliar a adequação das políticas, procedimentos, treinamentos e atividades de monitoramento da EY Brasil em relação a antissuborno e corrupção. ▶ Identificar os riscos de corrupção mais significativos enfrentados pela EY Brasil e os processos relacionados. ▶ Avaliar o desenho e a eficácia operacional dos controles implementados para prevenir/detectar os riscos de corrupção. ▶ Selecionar amostras de transações financeiras para testar a conformidade com as leis anticorrupção aplicáveis e políticas antissuborno e corrupção aplicáveis 100% das unidades de negócios da EY Brasil estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. <p>Os relacionamentos com terceiros também estão 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.</p>	10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	80	<p>Na EY Brasil é realizado o Treinamento Lei Federal 12.846/13, criado com o objetivo de esclarecer a lei anticorrupção brasileira e a Política Antissuborno EY Brasil. O treinamento possui conteúdo teórico e traz avaliação de retenção de conhecimento, sendo aplicado por meio da Plataforma <i>Success Factors</i></p> <p>Todos os terceiros com os quais a EY pactua contratos de relacionamento recebem o Treinamento Lei Federal 12.846/13. Além disso, esses contratos contêm expressamente a cláusula anticorrupção. 100% dos contratados recebem esse treinamento, como anexo à minuta contratual</p> <p>Planilha 205-2</p>	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	-	<p>A EY Brasil não recebeu denúncias relatando casos de corrupção no último ano fiscal.</p>	10	16



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 206: Concorrência Desleal	206-1	-	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.		16
Tópico material: Energia					
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-1	-	Explicação do tópico material e seu limite		
	GRI 103-2	-	Forma de gestão e seus componentes	7, 8 e 9	7
	GRI 103-3	91	Avaliação da forma de gestão Planilha 103-1		
GRI 302: Energia	GRI 302-1	81	Consumo de energia dentro da organização Planilha 302-1	7 e 8	7, 8 e 12
	GRI 302-2	82	Consumo de energia fora da organização Planilha 302-2	8	7, 8 e 12
	GRI 302-4	-	Redução do consumo de energia A EY Brasil possui um projeto de troca de lâmpadas para led, instalação de sensores de presença para atuação automática que reduz o consumo de energia elétrica. Em 2021, a EY Brasil economizou R\$ 75.838,00 com os resultados desse projeto.	8 e 9	7, 8 e 12



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
Tópico material: Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores					
	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	-		
			Acreditamos no poder de transformação de cada uma de nossas pessoas. Um mundo de negócios melhor começa com elas e com as experiências que constroem na EY. Buscamos oferecer as melhores ferramentas e empoderar os nossos profissionais para que avancem em suas carreiras e se tornem líderes transformativos que o mundo precisa, hoje e no futuro. Esta crença e esta oferta estão profundamente alinhadas com nosso modelo de gestão por competências (modelo de liderança transformativa) e o nosso EVP "The Exceptional EY Experience: It's your to build" (Está em suas mãos construir sua experiência excepcional EY).		
			A estrutura que apoia essa lógica é o LEAD - nosso amplo programa para carreira, desenvolvimento e desempenho, apoiado pela plataforma SuccessFactors.		
			A EY conta também com a sua universidade corporativa, chamada de EYU.		
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-	6	3 e 8
			A EYU visa facilitar estratégias de desenvolvimento de pessoas para atender aos desafios da empresa e contribuir diretamente para a formação de times de alta performance. Além do desenvolvimento de treinamentos presenciais e a distância, a EYU gere diversas iniciativas, tais como: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Trilha de treinamentos para todas as Service Lines (ASU, CBS, CON, FSO, SaT, TAX). ▶ Programas de Desenvolvimento de Líderes. ▶ Gestão de Benefícios Educacionais (graduação, pós-graduação, idiomas, certificações, programas in Company). ▶ EYU Insights - Pílulas de conhecimento com a utilização de vídeos curtos. ▶ Programa de Capacitação de Facilitadores. ▶ Programas de Certificação - Gestão do Conhecimento. ▶ Programas de Digital e Tecnologia (Campus Virtual EYU, EY Leads). 		
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	91		
			Além disso, como um dos nossos benefícios de flexibilidade, oferecemos o programa de licença não-remunerada de até 1 ano, para profissionais que desejam tirar um tempo para si ou para se dedicarem a algum outro projeto pessoal.		
			Planilha 103-1		
	GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	83	6	5, 8 e 10
			Planilha 401-1		
GRI 401: Emprego 2016	GRI 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	-		3, 5 e 8
			A todos os colaboradores da EY Brasil são oferecidos os benefícios: Seguro de Vida, Assistência Médica, Assistência Odontológica, Auxílio Funeral, Auxílio Creche, Complemento de Salário em caso de licença com afastamento por doença, Convênio com academia, Convênio com clubes (Sesc), Empréstimo Consignado, Estacionamento, Licença Parental, Participação nos Lucros e Resultados, Previdência Privada, Reembolso com registro em conselhos profissionais, Seguro viagem, Seguro de vida em Grupo, Vale Alimentação, Vale Refeição, Vale transporte, Reembolso Taxi e Reembolso de Itens Ergonômicos.		
	GRI 401-3	Licença-maternidade/paternidade	82	6	5 e 8
			Planilha 401-3		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	83		8
			A EY Brasil possui um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional que foi contratado e implementado com base legal em normas e diretrizes. O sistema abrange todas as atividades realizadas na empresa, com o escopo principal dos profissionais na atividade administrativa e nos escritórios.		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	-	<p>Os perigos ocupacionais são identificados pelos profissionais da segurança do trabalho, que realizam auditorias periódicas nos escritórios, que posteriormente são transcritos no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), para posteriormente a avaliação dos riscos e planejamento das ações necessárias.</p> <p>Todos os trabalhadores são orientados a recusar tarefas na qual identifiquem riscos, conforme indicado na Portaria 3.214/78, NRO1 no subitem 1.4.3.</p> <p>Os trabalhadores podem entrar em contato direto com a equipe de saúde e segurança do trabalho, a CIPA e/ou a Brigada de Emergência para informar situações de perigo que presenciem, sem constrangimentos, para que todas as informações repassadas sejam tratadas com o objetivo de eliminar ou minimizar os perigos.</p> <p>As investigações dos incidentes são realizadas pelo SESMT, a CIPA, o envolvido e seu superior imediato, registrando os dados em formulário específico, de acordo com a metodologia dos 5 P, com o objetivo de encontrar as causas raiz do problema e de implementar ações pertinentes que eliminem ou minimizem a possibilidade de novos incidentes.</p>	8
	GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho	-	<p>O serviço de Saúde Corporativa mantém programas de qualidade de vida e gestão de medicina ocupacional, com acompanhamento de afastados, readaptação profissional e absenteísmo, assistência médica interna e suporte para casos complexos com intermediação do médico interno.</p> <p>Uma das prioridades da governança são as ações preventivas e de promoção à saúde, que estão alinhadas com a alta liderança da empresa.</p> <p>A Saúde Corporativa, em conjunto com a Segurança do Trabalho, realiza visitas técnicas para avaliação de riscos em todos os ambientes da organização, prestando assistência de ergonomia para os trabalhadores.</p>	8
	GRI 403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	-	<p>Os colaboradores são consultados por meio da comunicação direta com a CIPA, a saúde e segurança do trabalho. Nas reuniões mensais da CIPA em 2021 foram abordados os temas como brigada de emergência, riscos nos escritórios, segurança no lar, diálogos de segurança e ergonomia.</p> <p>Além desse canal direto, os trabalhadores contam com acesso ao SharePoint, que possui informações preventivas sobre saúde e segurança no trabalho.</p> <p>O presidente e/ou vice-presidente da CIPA tem por atribuição, conduzir e acompanhar as medidas preventivas e corretivas definidas para a saúde e segurança da organização, e as ações propostas são levadas à diretoria de SSO.</p>	8 e 16
	GRI 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	-	<p>Realizamos eventos relacionados à prevenção das principais doenças como palestras com especialistas sobre estilo de vida, <i>mindfulness</i> e ações de saúde como o Outubro Rosa e Novembro Azul, com significância para nossa realidade e promoção da saúde. Estão no escopo de treinamentos também, como ergonomia e riscos relacionados ao trabalho, quando são identificados como necessários.</p>	8
	GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	-	<p>A equipe médica interna presta suporte para os trabalhadores com avaliações, indicações de especialistas, orientações, intermediações com o plano de saúde a fim de facilitar/agilizar os tratamentos requisitados.</p> <p>Realizamos diversas campanhas de saúde com foco na prevenção das principais patologias mórbidas (como cardiovasculares e câncer), além de programas específicos para gestantes e promoção da saúde mental.</p>	3



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	GRI 403-7	-	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios As ações de prevenção e mitigação a acidentes são realizadas dentro das reuniões da CIPA, nos treinamentos e ações realizados pela organização, também atuamos em programas específicos de prevenção e promoção da saúde, como ergonomia e saúde mental, por exemplo.		8
	GRI 403-8	-	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 100% dos funcionários, cujo trabalho ou local de trabalho é controlado pela organização, estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, sujeito a auditoria ou certificação por terceiros. Os não funcionários são controlados pelos documentos pertinentes aos riscos associados as atividades prestadas, controlados pelas contratadas, como o PGR, o PCMSO, treinamentos e certificados específicos. As empresas contratadas contam com uma lista de verificação dos itens obrigatórios que precisam informar para estar de acordo com <i>compliance</i> , para cada empresa responsável pela gestão de cada trabalhador não funcionário contratado. Com esses dados é gerado um indicador de performance para o controle e tomada de decisões.		8
	GRI 403-9	84	Acidentes de trabalho Planilha 403-9		3, 8 e 16
GRI 404: Capacitação e educação 2016	GRI 404-1	85	Número médio de horas de treinamento, por categoria funcional e gênero A EY contabilizou mais de 530 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 80 horas de treinamento por funcionário. O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Planilha 404-1	6	5, 8 e 10





GRI 404: Capacitação e educação 2016	GRI 404-2	86	<p>A EY Brasil tem por foco principal de atuação a capacitação nos profissionais da EY nesta região, além de abrir suas portas em projetos de responsabilidade corporativa e social para as comunidades onde a EY está inserida.</p> <p>A EYU acredita na transformação do mundo e dos negócios por meio da educação e, desde a sua fundação, tem como lema a inovação e a efetividade na aprendizagem. Por isso, sua proposta de valor é desenvolver e inspirar talentos com uma mentalidade global e humana para a construção de um mundo de negócios melhor; e apoiar e engajar as pessoas, causando um impacto positivo nas comunidades, liderando as mudanças que queremos ver no futuro. Os programas de Educação Corporativa são desenhados de acordo com um levantamento de necessidades realizado pelo grupo de Learning Specialists da EYU, a partir da análise do plano estratégico da EY e as necessidades de desenvolvimento de cada linha de serviço, em parceria com as lideranças das áreas de negócio e a área de Recursos Humanos.</p> <p>Esta troca entre EY e EYU resultou no desenho de um plano de treinamentos que se divide em grandes grupos: Técnicos, Management Skills e Eletivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Treinamento Técnico - Possui conteúdo focado no conhecimento técnico necessário para a realização das atividades-chave de cada área de negócio da EY. ► Treinamento em Management Skills - Neste tipo de treinamento, as competências trabalhadas classificadas como soft skills ou ferramentas de gestão. ► Treinamento Eletivo - Por meio do levantamento de necessidades percebe-se que alguns conhecimentos, embora comuns a um número considerável de profissionais, variam de acordo com o cargo, momento de carreira e área. <p>Os programas de desenvolvimento usam de diferentes metodologias, de acordo com o desenho de solução realizado pelo Learning Specialist em conjunto com a liderança da área de negócio. Recursos como gamificação, blended learning, flipped classroom, action learning, micro learning, entre outros, são muito comuns dentro de todos os treinamentos desenhados.</p> <p>Em maio de 2021, a EYU foi novamente reconhecida por suas práticas de educação corporativa, recebendo o prêmio Global CCU na categoria Corporate Responsibility & Soft Power com o selo Silver, correspondente a um 2º lugar.</p> <p>A EY possui o programa EY Alumni, conectando profissionais do passado e do presente em uma grande e poderosa rede de network para colaboração, compartilhamento de oportunidades e recursos. É um relacionamento mutuamente benéfico, que permite aos profissionais, continuar o legado que construíram enquanto na EY.</p> <p>Além disso, contamos com iniciativas específicas para nossos profissionais de níveis mais sêniores, como nossos sócios. Em apoio à preparação para aposentadoria, oferecemos uma capacitação em formato de workshop com duração de 3 dias, chamada Future Directions, que possibilita ao sócio refletir e se planejar para o momento de sua aposentadoria e o que gostaria de realizar em continuidade à sua carreira pós-EY. Essa capacitação é feita por uma equipe de Coaching Executivo da EY nos Estados Unidos e que tem recebido excelentes <i>feedbacks</i> sobre os resultados das sessões.</p> <p>Como apoio mais prático para a continuidade da carreira, a EY custeia 50% do valor de investimento para que possam, caso seja de interesse, realizar um curso de formação para que atuem como membros de conselho de administração com o renomado Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) ou, uma formação em coaching com o Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), disponíveis para escolha de cada sócio.</p> <p>Planilha 404-2</p>		8
---	-----------	----	---	--	---

GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 404: Capacitação e educação 2016	GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem análises de desempenho e desenvolvimento de carreira	84	<p>LEAD é nosso amplo programa para carreira, desenvolvimento e desempenho. Implantado no ano fiscal de 2017, o LEAD atende a todos os profissionais da firma e é realizado todos os anos, com periodicidade trimestral, ou seja, três ciclos e regras iguais para todas as EYs do mundo.</p> <p>O objetivo do LEAD é ajudar as nossas pessoas reconhecerem e alcançarem seu potencial. Incentivamos conversas melhores, honestas e transparentes, com foco no futuro e, assim, potencializamos o desenvolvimento, a construção da carreira e de experiências excepcionais.</p> <p>Uma grande inovação implantada neste processo foi o entendimento de que as novas gerações buscam experiências e não somente ou necessariamente carreira. Desta forma, os profissionais que não são sócios ou diretores, possuem atividades e experiências discutidas e acordadas com seu conselheiro a cada trimestre - isso traz agilidade e novas oportunidades de alinhamento, desenvolvimento e aceleração de aprendizado e experiência.</p> <p>► Metas e avaliação de desempenho Nossos profissionais são avaliados em relação ao seu desempenho nos projetos, no dia a dia das atividades e em relação ao que se espera dele de acordo com o rank ocupado (até o nível de gerente sênior) e às metas anuais quantitativas e qualitativas (para sócios e diretores).</p> <p>Entendemos que estabelecer atividades e definir expectativas, até o nível de gerente sênior, atende uma característica das novas gerações, que buscam mais dinamismo em relação às experiências e aos desafios. Para os sócios e diretores, embora a revisão também ocorra trimestralmente, as metas em si são para cumprimento anual, pois há uma parte delas que é financeira, atreladas ao resultado anual das áreas.</p> <p>De forma geral, na empresa como um todo, as metas são alinhadas considerando os objetivos de desenvolvimento traçados pelo próprio profissional e em metas organizacionais relacionadas à área em que atua. E, como comentado anteriormente, é pela plataforma SuccessFactors (SF) que essas metas são registradas.</p> <p>► Aconselhamento Todos os profissionais da EY contam com um conselheiro(a), que é um profissional de um <i>rank</i> mais sênior e com habilidades de comunicação, relacionamento e conectado à estratégia da firma.</p> <p>Quando um profissional ingressa na firma é explicado a ele como funciona o LEAD, quem será seu conselheiro e qual o papel dele. Essa primeira definição de conselheiro é feita pelo gestor em alinhamento com o Talent Consultant, mas, todos os anos, profissionais novos ou com mais tempo de casa têm a oportunidade de trocar de conselheiro por meio de um self-service, se assim considerarem necessário. Para ser conselheiro um profissional precisa estar no nível de sênior ou acima, ter no mínimo um ano de EY e passar pelo programa de formação de CE Counselling Excellence, que aborda técnicas de coaching, <i>feedback</i> e proporciona trocas de experiências com outros profissionais que exercem esse papel, conectando-os a uma rede maior de conselheiros, favorecendo o compartilhamento de boas práticas e fortalecendo nossa cultura de <i>feedbacks</i> transparentes.</p> <p>Planilha 404-3</p>	6	5, 8 e 10



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
Tópico material: Diversidade, equidade e inclusão					
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	-		
	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-	1, 4, 5 e 6	5 e 10
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	92		
<p>Como uma organização global, a EY tem a oportunidade de abordar o impacto das desigualdades e injustiças e impulsionar o progresso. No ano passado, criamos a Força Tarefa de Equidade Social Global (GSET). Composto por líderes da EY de todo o mundo, representando uma ampla gama de experiências e perspectivas, o trabalho do GSET gira em torno desta importante declaração: Comprometemo-nos a promover a equidade social e o crescimento inclusivo. Lutamos contra a injustiça, o preconceito, a discriminação e o racismo. O GSET irá acelerar os compromissos da EY com D&I e promover maior equidade social por meio de áreas de foco dentro e fora da empresa, incluindo o aumento da consciência da desigualdade social e inclusão; desafio a sistemas, processos e programas internos pela lente de equidade; construção de práticas e capacidades de liderança inclusiva de alto nível entre todos os funcionários da EY; e uso de nossos relacionamentos externos e plataformas para inspirar maior equidade social e inclusão entre clientes, fornecedores e comunidades. O time de Diversidade, Equidade e Inclusão trabalha em parceria com os grupos de afinidades da EY, formados por funcionários voluntários. No Brasil atualmente há 4 grupos de afinidades, são eles: Professional Women Network (PWN - foco em equidade de gênero); Unity (comunidade LGBTQIA+); Black Professional Network (equidade racial); e Able (inclusão de pessoas com deficiências).</p> <p>A área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) possui metas alinhadas aos objetivos de negócio da EY e à visão estratégica NextWave. Os indicadores são monitorados pelo time via PowerBI e reportados à liderança recorrentemente. Para alcançar as metas estabelecidas, o time de DEI conta com o apoio da liderança da firma e a articulação dos grupos de afinidades que são focados nos temas prioritários da área, como gênero, raça, pessoas com deficiências e comunidades LGBTQIA+.</p> <p>Planilha 103-1</p>					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	88	Planilha 405-1	5 e 8
	GRI 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	89	Planilha 405-2	6 e 10



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
GRI 406: Não discriminação 2016	GRI 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	-	<p>Durante o FY21, foram identificadas 7 denúncias relacionadas a casos de discriminação e estão divididos entre os status de investigados e encerrados. Cinco desses casos tiveram aplicação de Coaching (aconselhamento provido pelo Comitê de Ética e Conformidade), e nos outros dois foi aplicado o Last Warning (última advertência provida pelo Comitê de Ética e Conformidade).</p> <p>Todas as denúncias na EY Brasil estão sujeitas à Política de Apuração de Denúncias, sendo responsabilidade privativa do Comitê de Ética e Conformidade conduzir tal processo, e todos os profissionais EY e terceiros tem conhecimento e sabem da possibilidade de reportarem potenciais violações ao Código de Conduta Global EY. O Canal EY/Ethics Hotline (www.eyethics.com) é um dos canais disponibilizados para o reporte de comportamentos que estejam ou pareçam estar em desconformidade com nossas Políticas internas e normas legais. Os profissionais EY e terceiros também podem reportar as denúncias diretamente aos Líderes, à equipe do <i>Talent Team</i> e ao Departamento Jurídico, ou ao Comitê de Ética e Conformidade por meio do e-mail comite.etica-conformidade@br.ey.com.</p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil se compromete a apurar os fatos reportados por meio dos canais de denúncias da EY, buscando elementos robustos que sirvam de convicção e garantam um entendimento imparcial, tempestivo e transparente dos casos investigados.</p>	6	5 e 8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	GRI 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	-	Não foram reportados casos ou processos em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar sendo violada.	3	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	GRI 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	-	<p>A EY Brasil aplica medidas para contribuir para a erradicação do trabalho infantil com a inclusão de cláusulas contratuais, realização de due diligence prévia antes de qualquer contratação, exigência de treinamentos sobre o tema e exigência de apresentação dos comprovantes de cumprimento do <i>compliance</i> do fornecedor com essas regras.</p> <p>Caso seja identificado alguma ocorrência relacionada ao tema, é realizado o imediato término da relação contratual e notificação às autoridades competentes, bem como auxílio, no que necessário, com as investigações.</p> <p>Durante o FY21 não houve registro de operações, nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY, que apresentem risco significativo de casos de trabalho infantil.</p>	5	8 e 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	GRI 409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	-	Durante o FY21 não houve registro de operações, nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY, que apresentem risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.	4	8



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
Tópico material Iniciativas socioambientais					
	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	-		
	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-	9	12
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	-		
Tópico material Tecnologia e Inovação em ESG					
	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite			
	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	92	9	N/A
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	Planilha 103-1		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹
Tópico material Satisfação dos clientes					
	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	-		
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-	N/A	N/A
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	-		
Tópico material Tecnologia e Inovação					
	GRI 103-1	Explicação do tópico material e seu limite	-		
GRI 103: Forma de gestão 2016	GRI 103-2	Forma de gestão e seus componentes	-	N/A	N/A
	GRI 103-3	Avaliação da forma de gestão	-		



GRI Standards	Conteúdo	Página	Respostas	Pacto Global	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ¹	
Tópico não material: Avaliação de direitos humanos						
GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	GRI 412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos	-	<p>Todos os contratos firmados com nossos fornecedores há cláusula de Sustentabilidade e Cidadania que englobam <i>compliance</i> com a política nacional do meio ambiente; <i>compliance</i> com as obrigações relacionadas a medicina do trabalho; vedação a contratação de mão de obra que utilize exploração de trabalho forçado, análogo a condição de escravo, e trabalho infantil; vedação a adoção de práticas discriminatórias, bem como cláusulas de Anticorrupção e Lavagem de dinheiro.</p> <p>A EY exige, de todos os seus fornecedores, a apresentação de documentação que comprove o <i>compliance</i> do fornecedor com as obrigações trabalhistas e previdenciárias, - como por exemplo os comprovantes de recolhimento de INSS, FGTS, holerite etc. - para proceder com o pagamento devido pelos serviços prestados.</p>	1 e 2		
Tópico não material: Emissões						
GRI 305: Emissões	GRI 305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa	89	Planilha 305-1		
	GRI 305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia	90	Planilha 305-2	9	13
	GRI 305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa	90	Planilha 305-3		



Sumário de indicadores WEF



WEF | World Economic Forum

Standard	Tópicos Específicos	Temas	Disclosure	Respostas
Governança		Objetivo de governo	Gestão orientada por propósitos	<p>A EY está comprometida em fazer sua parte na construção de um mundo de negócios melhor. Desenvolvemos líderes e equipes excelentes, que criam valor a longo prazo para todas as partes interessadas, levando a um crescimento sustentável e inclusivo. É importante ressaltar que esse propósito só reforçam os nossos valores, que são:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Pessoas que demonstram integridade, respeito, espírito de equipe e inclusão. ▸ Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar. ▸ Pessoas que constroem relacionamentos tendo por base fazer a coisa certa. <p>E nossa ambição:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Criar valor a longo prazo como a organização de serviços profissionais mais confiável e distinta do mundo. ▸ Criar valor para o cliente, valor para as pessoas, valor social e valor financeiro. <p>Em nosso Código de Conduta, dedicamos a cada um de nós uma estrutura ética, baseada em compromissos para nos orientar a uma cultura que dê ênfase à responsabilidade e à prestação de contas, por parte de todos os profissionais, quanto à qualidade e à confiança.</p>
			Progresso em relação a marcos estratégicos	<p>Com base no sistema de remuneração para sócios de LAS (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e apoiado nos seguintes princípios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Contribuição de cada sócio pautado pelo histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua; 2) Senioridade; 3) Performance do ano (LEAD) - sistema unificado em todo o mundo, fundamentado pela estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho.
		Qualidade do órgão de governança		<p>O modelo de remuneração da EY enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para LAS.</p>
			Remuneração	<p>Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida. Para determinar a contribuição do sócio e, são levados em consideração cinco critérios: Avaliação do ano corrente baseado em métricas qualitativas, Papel e Responsabilidade (incluindo o potencial de assumir projetos mais complexos ou maiores contas) contribuição e cuidado com o time e contribuição para atingir os objetivos estratégicos da EY.</p>

Standard	Tópicos Específicos	Temas	Disclosure	Respostas
Governança		Engajamento dos Stakeholders	Questões materiais que impactam as partes interessadas	<p>A EY realiza periodicamente uma revisão dos temas mais relevantes para a gestão e prestação de contas em sustentabilidade corporativa. Em 2021, conduzimos um novo processo de engajamento e escuta dos públicos externos para estruturar nossa Matriz de Materialidade, seguindo os princípios da Global Reporting Initiative (GRI) e informações do setor. Foram definidos dois grupos de interesse para a construção desse engajamento, que constituíram o grupo final de <i>stakeholders</i> da Matriz de Materialidade. Foram eles: Colaboradores, Clientes, Órgão regulador, Empreendedores, Associações e Fornecedores.</p> <p>Para contrastar a opinião dos <i>stakeholders</i>, foi necessária a definição da opinião da EY representada nesse trabalho pela alta liderança da companhia. Ao todo foram convidados para o engajamento 1475 pessoas (Eixo Empresa + Eixo <i>Stakeholders</i>), com um total de 70% de participação. O processo de engajamento foi em um sistema era virtual, o acesso enviado aos participantes por meio do endereço eletrônico, com login e senha de acesso individual. A matriz mostra que, neste momento, oito assuntos se configuram como mais relevantes para os <i>stakeholders</i> e para a EY, são eles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Iniciativas socioambientais ▸ Energia ▸ Tecnologia e inovação em ESG ▸ Satisfação dos clientes ▸ Relações trabalhistas e valorização dos colaboradores ▸ Diversidade, equidade e inclusão ▸ Desempenho econômico e estratégia de crescimento ▸ Tecnologia e inovação
			Anti-corrupção	<p>Na EY Brasil temos o Treinamento Lei Federal 12.846/13, criado com o objetivo de esclarecer a lei anticorrupção brasileira e a Política Antissuborno EY Brasil. Este treinamento possui conteúdo teórico e traz avaliação de retenção de conhecimento, sendo aplicado por meio da Plataforma <i>Success Factors</i>. 100% dos membros dos órgãos de governança, funcionários e parceiros comerciais receberam treinamento sobre a Política Antissuborno EY Brasil e Código de Ética e Integridade. Não foram identificados incidentes de corrupção no período do FY21 e FY20, o que se faz condizente na comparação entre os anos.</p>
		Comportamento Ético	Conselhos éticos protegidos e mecanismos de informação	<p>A EY no Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que <i>stakeholders</i> façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional. São eles:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ EY <i>Ethics Hotline</i> (www.eyethics.com) ▸ Nossos Líderes ▸ <i>Talent Team</i> (Recursos Humanos) ▸ Departamento Jurídico EY ▸ <i>E-mail</i> do Comitê de Ética e Conformidade (comite.etica-conformidade@br.ey.com) <p>Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio destes canais. Caberá unicamente ao Comitê de Ética e Conformidade analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações. A possibilidade de uso destes canais de denúncias é permanentemente reiterada em nossos treinamentos sobre ética e conformidade. Da mesma forma, nossas minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias por meio do EY <i>Ethics Hotline</i>.</p>
		Supervisão de riscos e oportunidades	Integrando risco e oportunidade no processo comercial	<p>O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar a gestão de risco e o sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seu propósito. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo. O Comitê Executivo realiza reuniões formais quinzenais, durante as quais diversos temas são discutidos.</p>

Standard	Tópicos Específicos	Temas	Disclosure	Respostas
Pessoas			Diversidade e inclusão (%)	Como uma organização global, a EY tem a oportunidade de abordar o impacto das desigualdades e injustiças e impulsionar o progresso. Os compromissos da EY com Diversidade e Inclusão é promover maior equidade social por meio de áreas de foco dentro e fora da empresa. A presença feminina é maior no total de colaboradores da EY Brasil, em relação a diversidade de gêneros, fechamos o FY21 com 51% de mulheres e 49% de homens. Para saber mais sobre nossos indicadores de diversidade e inclusão, acesse a página 88 .
		Dignidade e igualdade	Igualdade salarial (%)	Na EY Brasil a proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, está em 112% na equipe administrativa e 95% na equipe técnica. Todos os escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes. No cálculo de consolidação dos dados, não é reportado o nível hierárquico de sócios e Diretores. Para saber mais sobre os indicadores de igualdade salarial, acesse a página 89 .
			Nível salarial (%)	A proporção do menor salário praticado pela EY Brasil, em relação ao salário mínimo local, para os homens é de 89,43% e para as mulheres, 83,78%.
			Risco de incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório.	Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos. No FY21 não foram identificados incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório.
		Saúde e bem-estar	Saúde e segurança (%)	Todos os funcionários são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional. Para não-funcionários, controlamos todos os documentos das contratadas, como: PGR, PCMSO, treinamentos e certificados específicos, ASO e demais documentos pertinentes aos riscos associados. Para saber mais sobre nossos indicadores de Saúde e Segurança, acesse a página 52 .
	Habilidades para o futuro	Treinamento oferecido	A EY Brasil realizou mais de 530 mil horas de treinamentos aos seus colaboradores, considerando a média de 80,16 horas por colaborador. Para acessar os indicadores de treinamento por categoria funcional, acesse a página 85 . Em desempenho e desenvolvimento de carreira, 90% dos colaboradores da EY receberam a avaliação no FY21. A EY Brasil não divulga os gastos realizados com treinamentos.	
Planeta	Mudanças climáticas	Emissões de gases de efeito estufa (GHG)		Para saber mais sobre as emissões da EY Brasil, acesse a página 89 .
Prosperidade	Emprego e geração de riqueza	Número absoluto e taxa de emprego		No FY21, a EY Brasil contratou 2572 pessoas e desligou 1625. A taxa de contratação foi de 77,55% e a taxa de rotatividade, 48,98%. Para saber mais sobre os indicadores de rotatividade por gênero, faixa etária e região, acesse a página 76 .
		Contribuição econômica		
		Contribuição de investimento financeiro		Para saber mais sobre as Demonstrações Financeiras FY21 da EY Brasil, acesse a página 76 .
	Inovação de melhores produtos e serviços	Despesas totais de P&D (\$)		No FY21, a EY Brasil despendeu um montante de R\$ 360 mil em investimentos nas comunidades. O valor referência gastos relacionados a ações que contribuem para a empregabilidade das pessoas com deficiência e/ou em situação de vulnerabilidade social por meio do desenvolvimento de competências. Para saber mais sobre nossos projetos de Pesquisa e Desenvolvimento, acesse a página 78 .



Anexos

102-7 | Porte da organização



Porte da Organização - EY Brasil

	FY20	FY21	Varição
Receita Bruta (mil R\$)	R\$ 1.838.744,81	R\$ 2.098.985,00	14%
Número de Empregados	5.762	6.640	15%
Número de escritórios	16	17	6%
Quant. de Projetos	12.119	7.351	-39%
Quant. de Clientes	5.042	3.841	-24%

Contratos com a Administração Pública

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Banco de Brasília - BRB	SBS, Quadra 01, bloco e, edifício Brasília.	Pregão Eletrônico Nº 080/2019	BRB 024/2020	Contratação de empresa para prestação de serviços de auditoria independente sobre demonstrações contábeis e financeiras do Conglomerado BRB e Instituto BRB, dos exercícios de 2020 e 2021	R\$ 4.189.500,00 1º Aditivo: acréscimo 152.980,00 Total: 4.342.480,00 1º apostilamento: acréscimo 110.398,14 2º Aditivo: acréscimo 78.000,00 3º Aditivo: acréscimo 116.000,00 Total: 4.725.733,96 4º Aditivo: 2.603.582,54	02/03/2020	Contrato: 24 meses 01/03/2022 4º aditivo: 12 meses 01/03/2023	Em andamento
Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE	Rua Uruguai, 155 - 4º andar	Concorrência 2016/077	2017107	Auditoria Contábil Independente das demonstrações contábeis e financeiras semestrais e anuais do BRDE.	R\$ 438.457,32 (de acordo com o 5º apostilamento)	06/11/2017	Contrato: 12 meses 05/11/2018 1º aditivo: 12 meses 05/11/2019 2º aditivo: 12 meses 05/11/2020 3º aditivo: 12 meses 05/11/2021 6º aditivo: 12 meses 05/11/2022	Em andamento

Anexos

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Banco do Estado de Sergipe - BANESE	Rua Olímpio de Souza Campos Júnior, 31 - Bairro Inácio Barbosa - Distrito Industrial de Aracaju - (SE). 79-3218-1590	Pregão Eletrônico N.017/2016	4600001666	Auditoria Independente	R\$ 750.000 2º aditivo: R\$ 924.104,92 3º aditivo - acréscimo de R\$ 41.000 4º aditivo: R\$ 1.199.768,59 5º aditivo: R\$ 1.233.793,44 6º aditivo: R\$ 1.254.388,29 7º aditivo: R\$ 1.254.388,29	28/04/2017	Contrato: 12 meses 27/04/2018 2º aditivo: 12 meses 27/04/2019 4º aditivo: 12 meses 27/04/2020 5º aditivo: 12 meses 27/04/2021 6º aditivo: 12 meses 27/04/2022	Em andamento
BADESUL Desenvolvimento	Rua General Andrade Neves, 175 - Porto Alegre Fone: 51 3284.5800	Pregão Eletrônico 0019/2018	002/2019	Assessoria e Consultoria Fiscal/Tributária	O valor por hora é de 206,66 totalizando R\$ 227.326,00 1º aditivo: reajuste hora = 215,32 redução - R\$ 189.481,60 2º aditivo: reajuste hora = R\$ 225,14 Valor total R\$ 247.654,00 3º aditivo: reajuste hora R\$ 248,51 valor total: R\$ 273.361,00	02/11/2019	Contrato: 12 meses 10/02/2020 1º aditivo: 12 meses 10/02/2021 2º aditivo: 12 meses 10/02/2022 3º aditivo: 12 meses 10/02/2023	Em andamento
Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais - BDMG	Rua Bahia 1600, Bairro de Lourdes	Pregão Eletrônico 33/2018	4647/2019	Auditoria Independente	R\$ 738.000,00 1º aditivo: 737.327,52 Total: R\$ 1.475.327,52 2º aditivo acréscimo: R\$93.569,14 3º aditivo decréscimo: R\$34.409,23 4º aditivo: R\$845.073,16 Valor global em R\$2.379.560,59	14/05/2019	Contrato: 12 meses 02/06/2020 1º aditivo: 12 meses 03/06/2021 4º aditivo: 12 meses 03/06/2022	Em andamento
Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro - CEDAE	Avenida Presidente Vargas, 2655 - Cidade Nova Rio de Janeiro - RJ - CEP. 20210-030) 2334-7122/7125/7130/7103	Pregão Eletrônico 55/2019	55/2019	Auditoria Independente	R\$ 1.890.000,00 1º aditivo: 1.890.000,00 Total: R\$ 3.780.000,00	15/05/2019	Contrato: 24 meses 14/05/2021 1º aditivo: 24 meses 10/05/2023	Em andamento
Companhia de Água e Esgoto de Brasília - CAESB	Avenida Sibipiruna, lotes 13, 15, 17, 19 e 21, Bloco "B" - Araguaia, térreo, Águas Claras, Distrito Federal, CEP: 71928-720 - 61 3213-7122	Solicitação de Proposta n.001/2016	8711	Auditoria das Demonstrações Financeiras do Programa de Programa de Saneamento Ambiental da CAESB- PSA/Caesb, bem como Elaboração de Relatórios e Pareceres para os exercícios de 2015 a 2019	R\$ 737.499,43 2º aditivo: R\$ 184.224,26 3º aditivo: 184.224,26 Total: R\$ 1.105.947,95	26/01/2017	Contrato: 31/12/2019 1º aditivo: 10 meses 31/10/2020 2º aditivo: 12 meses 31/10/2021 3º aditivo: 12 meses 31/10/2022	Em andamento

Anexos

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN	Rua Caldas Júnior n.º 120 - 18º andar em Porto Alegre/RS 51 3215.5605 - Alexandre Pereira Wiltgen 51 3215.5774	Pregão Eletrônico Nº. 039/17	093/17	E-Social	R\$ 160.498,80 1º Aditivo - acréscido de R\$ 42.000,00 Total: R\$ 202.498,80 2º aditivo: 202.498,80 3º aditivo: 202.498,80 4º aditivo: 202.498,80	02/06/2017	* Execução: 12 meses Contrato: 13 meses 29/07/2018 1º Aditivo: 13 meses 29/07/2019 2º aditivo: 13 meses 28/07/2020 3º aditivo: 13 meses 28/07/2021 4º aditivo: 12 meses 25/09/2022	Em andamento
Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN	Rua Caldas Júnior n.º 120 - 18º andar em Porto Alegre/RS 51 3215.5605 - Alexandre Pereira Wiltgen 51 3215.5774	Concorrência 0020/2017	114/18	Consultoria tributária e planejamento tributário.	Contrato: R\$ 296.700,00 1º aditivo: R\$ 296.700,00 2º aditivo: R\$ 319.295,78 3º aditivo: R\$ 359.970,86	05/07/2018	Contrato: 12 meses 05/07/2019 1º aditivo: 12 meses 04/07/2020 2º aditivo: 12 meses 03/07/2021 3º aditivo: 12 meses 02/07/2022	Em andamento
Instituto Nacional de Tecnologia da Informação - ITI	PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - CASA CIVIL SCN - Quadra 2 Bloco E - 70712-905 - Brasília/DF Telefone: (61) 3424-3853 / 3926 / 3875 - iti.gabinete@iti.gov.br	Pregão Eletrônico 09/2018	009/2018	Contratação de Empresa especializada para prestação de serviços de auditoria de conformidade na Autoridade Certificadora Raiz - AC RAIZ, com base nos documentos principais DOC-ICP-01 e DOC-ICP-02	R\$ 567.000,00 1º aditivo (acréscimo de serviços) = 87.600,00 total: R\$ 654.600,00 2º apostilamento: R\$ 677.044,99 (reajuste e acréscimo de serviços) 3º aditivo (exclusão de escopo): total R\$ 465.635,50 4º Aditivo: valor anual 476.990,17 4º apostilamento - valor anual 523.161,24	06/09/2018	Contrato: 12 meses 11/09/2019 1º aditivo: 12 meses 11/09/2020 2º aditivo: 12 meses 11/09/2021 4º aditivo: 12 meses 11/09/2022	Em andamento
Secretaria de Planejamento de Minas Gerais - SEPLAG	Rodovia Papa João Paulo II, nº 4001. - 3º andar - Bairro Serra Verde Belo Horizonte/MG	Concorrência nº 001/2016	9192481/2018	Verificador Independente na aferição do desempenho e da qualidade da concessionária -Complexo Mineirão.	R\$ 3.199.997,00 1º aditivo: 24 meses: R\$ 1.845.200,00	29/06/2018	29/06/2021 1º aditivo: 24 meses 29/06/2023	Em andamento

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
CELESC	Sede no município de Florianópolis, Estado de Santa Catarina, na Avenida Itamarati, 160, Blocos A1, B1 e B2, bairro Itacorubi / Contato: Calebe Augusto dos Santos (48) 3231-6729 - calebeas@celesc.com.br	Pregão Eletrônico - 20/00023	Nº 60471 SAP nº 4600005671	prestação dos serviços especializados para realização de diagnóstico visando à adequação da CELESC as exigências constantes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD	R\$ 1.600.000,00	19/11/2020	12 meses Execução: 4 meses 2º aditivo: 12 meses 08/11/2022	Em andamento
Banco da Amazônia	Avenida Presidente Vargas, n. 800, Bairro Campina, Centro, CEP 66017-000, Belém-PA / Leandro Eduardo Valente dos Santos - (91) 4008-2832 / leandro.santos@bancoamazonia.com.br	Pregão Eletrônico 2020/013	2020/125	Contratação de empresa especializada para a prestação de serviço de consultoria fiscal/tributária para o Banco da Amazônia.	R\$ 422.000,00	05/08/2020	12 meses execução: 15 dias 1º aditivo: 12 meses 04/08/202	Em andamento
AC DEFESA Comando do Exército Brasileiro Centro Integrado de telemática do Exército - CITEx	Avenida Duque de Caxias s/nº, na cidade de Brasília-DF, CEP 70.630-100, telefone (61) 3415-7002	Pregão Eletrônico n. 12/2019	06/2020-CITEx	Contratação de empresa especializada para prestação de serviços de auditoria de conformidade na Autoridade Certificadora de Defesa - AC Defesa, com base nos normativos internacionais Webtrust, requisitos definidos em Trust Service Principles and Criteria for Certification Authorities (disponível em http://www.webtrust.org/principles-and-criteria/item83172.aspx), com renovação do Selo Webtrust	R\$ 90.000,00 1º aditivo: 110.766,90	19/05/2020	19/05/2021 1º aditivo: 12 meses 19/05/2022	Em andamento

Anexos

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Amazonas Geração e Transmissão de Energia S/A (Amazonas GT)	Rua Tito Bittencourt, nº 142, São Francisco - Manaus/AM/ Contato: Kellen Karina de Souza Sampaio - kellen.sampaio.terc@eletrobrasamazonasgt.com (92) 3305-7204 - cintia.conceicao@eletrobrasamazonasgt.com	LICITAÇÃO N.º 73129/PE/2020	4500040662/2021	Contratação de empresa especializada em serviços de consultoria para implementação de programa de melhoria continuada na diretoria administrativo financeira, tendo como objetivo o desenvolvimento de soluções relacionadas às atividades de assessoria ao processo contábil, tributário e contencioso	R\$ 6.900.000,00	17/03/2021	24 meses 16/03/2023	Em andamento
Companhia Paranaense de Energia - COPEL DISTRIBUIÇÃO	Rua José Izidoro Biazetto, 158, Curitiba-PR / Edson Tetsuya Shimura / (43) 3293-2148 / 3293-2030 / licita.londrina@copel.com	Pregão Eletrônico 200050/2020	4600022051/2021	Prestação de serviços de auditoria interna e de consultoria em auditoria interna	Estimado de R\$ 3.912.000,00 (R\$ 163,00 p/horas - 24.000 horas)	03/03/2021	12 meses (vigência de 01/06/21) 31/05/2022	Em andamento
Companhia Paranaense de Energia - COPEL DISTRIBUIÇÃO	Rua José Izidoro Biazetto, 158, Curitiba-PR / Edson Tetsuya Shimura / (43) 3293-2148 / 3293-2030 / licita.londrina@copel.com	Pregão Eletrônico 200040/2020	4600021852/2021	Prestação de serviços de implantação, consultoria e sustentação da solução SAP - SuccessFactors	R\$ 2.960.000,00	22/01/2021	24 meses 21/01/2023	Em andamento
PNUD	Casa das Nações Unidas - SEN 802	Solicitação de Proposta JOF 2768-2021	BRA10-1099/39072/1100/39073	Assessment of compliance with the obligations assumed in the amendment of the re-tendering, regarding the economic and financial conditions of Concessionária de Rodovia Sul-Matogrossense S.A. - MSVIA.	R\$ 748.350,85	09/03/2021	31/05/2023	Em andamento

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação - SEMDUH	com sede, foro e administração nesta Capital à Rua Desembargador Pires de Castro n. 688, Centro/Sul, Teresina - Piauí, CEP: 64.000-390, inscrita no CNPJ do MF sob o nº 06.554.869/0020-27	CONCORRÊNCIA PÚBLICA N. 002/2019-SEMDUH/PMT	N. 040/2020-SEMDUH/PMT	Prestação de serviço de verificação independente na aferição do desempenho e qualidade do contrato de concessão celebrado entre o Município de Teresina e empresa de direito privado denominada concessionária.	R\$ 5.163.212,00	18/11/2020	17/11/2025	Em andamento
DME Poços de Caldas Participações S.A. - DMED DME Distribuição S.A. - DMED DME Energética S.A. - DMEE	Rua Pernambuco nº 265, Centro, Poços de Caldas / (DMED e DMEE) Rua Amazonas nº 65, Centro, Poços de Caldas - MG / Natália Rodrigues Franco Silva / 35 3716-9122 / e-mail: fgeneroso@dmepc.com.br / NOME: Fabiana Dias Generoso TELEFONE: (035) 3716-9223	Pregão Presencial 001/2020	079/2020	Prestação de serviços regulares e especiais de Auditoria Independente, para emissão de parecer sobre as demonstrações contábeis regulatórias e societárias das empresas DME Distribuição S/A - DMED, DME Energética S/A - DMEE e DME Poços de Caldas Participações S/A - DME	VALOR TOTAL R\$ 633.396,54 (DME Part.) R\$ 97.890,66/ (DMED) R\$ 351.642,69 / (DMEE) R\$ 183.863,19 1º apostilamento - total R\$ 659.555,82/ DME Part. 101.889,90/ DMED 366.209,97/ DMEE 191.455,95	19/10/2020	24 meses 18/10/2022	Em andamento

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Banco do Brasil	Brasília	LICITAÇÃO ELETRÔNICA Nº 2020/02323 (8558)	ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 2020/8558-0079	prestação de serviços de construção de domínios de informação, desenvolvimento, implementação, monitoramento, prospecção e diagnóstico de modelos estatísticos com uso de Inteligência Analítica (Lote 1)	UEI-BB - R\$ 2.320,00 Global é de até R\$ 41.500.160,00 OF Nº 2021/7421-1736 - R\$ 690.919,20 OF Nº 2021/7421-2499 - R\$ 1.127.589,60 OF Nº 2021/7421-3162 - R\$ 1.406.198,40 OF Nº 2021/7421-3629 - R\$ 1.818.508,80 OF Nº 2021/7421-4137 - R\$ 2.349.997,60 OF Nº 2021/7421-4763 - R\$ 1.667.476,80 OF Nº 2021/7421-5635 - R\$ 1.844.771,20 OF Nº 2021/7421-6335 - R\$ 1.343.164,00 + 163.188,80 OF Nº 2021/7421-7120 - R\$ 1.393.995,20 + 163.188,80 OF Nº 2022/7421-0347 - R\$ 1.334.232,00 + 147.575,20 OF Nº 2022/7421-0515 - R\$ 1.169.280,00 + 133.724,80 OF Nº 2022/7421-1493 - R\$ 896.772,80 OF Nº 202274212197 - R\$ 1.276.533,60 OF Nº 202274213045 - R\$ 976.511,20	24/12/2020	24 meses = 24/12/2022	Em andamento
Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG	Rua Carangola, 606, Bairro Santo Antônio, Belo Horizonte / MG / Contato: Márcia Souza - (31) 3250-1699 - uste.caucao@copasa.com.br	Licitação Eletrônica - 1120210083	N/I	Contrato a Prestação de serviços de Consultoria especializada em modelagem econômico financeira de contratos de saneamento básico da COPASA MG	R\$ 1.109.980,00	15/06/2021	12 meses	Em andamento

Anexos

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual	Status
Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG	Rua Carangola, 606, Bairro Santo Antônio, Belo Horizonte / MG / Contato: Maurício Gonçalves Soares Presidente da Comissão Permanente de Licitações - CPLI Fone: (31) 3250-1636 - Cel: xxx 31 99737 7475 E-mail: cpli@copasa.com.br	Licitação Eletrônica - 1120200098	211094	Prestação de serviços de consultoria e assessoria tributária para prestar os serviços técnicos especializados necessários para identificar e proceder a recuperação de créditos tributários, inclusive elaborando as retificações de obrigações acessórias que forem necessárias, bem como proceder a avaliação, revisão e elaboração de diagnóstico fiscal de forma a orientá-la na otimização das suas despesas fiscais, no âmbito da Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA MG e da sua subsidiária Copasa Serviços de Saneamento Integrado do Norte e Nordeste e Minas Gerais S/A - COPANOR, ambas obrigadas ao Lucro Real e à não cumulatividade do PIS e da COFINS	R\$ 1.317.865,03 (6,1%) 1º Aditivo: Acréscimo de R\$ 87.500,00 representando total do contrato de R\$ 1.405.365,03 (6,6%)	08/06/2021	12 meses 1º Aditivo: Prorrogado por 6 meses (Vencimento em 18/12/2022)	Em andamento

Contratos com a Administração Pública - encerrados



Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual
COPEL	Cidade de Curitiba, Estado do Paraná, à Rua	Contratacao direta	PARECER CJU/CDPU/NDAD Nº 17.170.575-4	Incidente Response Orchestration	R\$ 365.043,00	180 dias	O prazo para a execução dos serviços será de 01/02/2021 a 26/02/2021.
Admsinistração dos Portos de Paranaguá e Antonina - APPA	Avenida Ayrton Senna da Silva, n. 161, Bairro Dom Pedro II, Paranaguá-PR / Ilma de Lourdes Borges Fröhlich / (41) 3420-1369 - (41) 99973-4585 / ilma.borges@appa.pr.gov.br	LP 17/2020	022-2021	Contratação de empresa especializada para prestar serviços de auditoria e entrega de diagnóstico em ambiente de Tecnologia da Informação, sistemas informatizados, procedimentos de atendimento de usuários, implementações de melhores práticas para otimização de gerenciamento de recursos de TI(ITIL) e governança (COBIT).	R\$ 481.756,80	180 dias 31/082021	180 dias
Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul - SULGÁS	Avenida Loureiro da Silva, nº 1940 - 13º andar - Bairro Cidade Baixa - Porto Alegre/RS Patrícia Milano Vaz patricia.vaz@sulgas.rs.gov.br / joao.mallmann@sulgas.rs.gov.br / teresinha.alves@sulgas.rs.gov.br / juridico@sulgas.rs.gov.br	LICITAÇÃO Nº 03/2020	CONTRATO Nº GOV-2021-06/21-0	Contratação de prestação de serviços de auditoria interna, em atendimento à Lei nº 13.303/2016, Art. 9º, § 3º	R\$ 655.500,00	25 meses	25 meses
PNUD	Casa das Nações Unidas - SEN 802	JOF 2713-2021	BRA10-38917/2021	Conduct an in-depth socioeconomic study on over-indebtedness in Brazil, in order to generate subsidies for strengthening policies and legal frameworks related to the theme.	R\$ 1.057.835,03	18/11/2021	
Companhia Paranaense de Energia - COPEL DISTRIBUIÇÃO	Rua José Izidoro Biazetto, 158, Curitiba-PR / Edson Tetsuya Shimura / (43) 3293-2148 / 3293-2030 / licita.londrina@copel.com	PE 200258/2020	4600020341	Prestação de serviços de estudo, desenvolvimento e aplicação de metodologias e desenho da solução, com a elaboração de especificações técnicas necessárias para adequar os sistemas de TI em uso na Copel, para aprimorar a alocação dos custos de pessoal próprio nos investimentos realizados nos sistemas elétricos da Copel Distribuição	R\$ 1.425.000,00 + R\$ 353.400,00 (1º aditivo)	10 meses (01/05/2021) 2º aditivo - 2 meses (30/06/2021)	12 meses

Anexos

Órgão	Endereço do Órgão Público Contratante	Modalidade de contratação / número do processo	Número do contrato	Objeto	Valor do contrato	Vigência a partir de	Vigência contratual
Banco do Nordeste - BNB	Av. Dr. Silas Munguba, 5.700 - Bloco- E1 - Térreo - Passaré CEP: 60.743-902 - Fortaleza-CE. (85) 3251.5858	Pregão Eletrônico n. 148/2016	2017/041	Auditoria Independente	R\$ 1.432.800 3º aditivo: R\$ 1.42.800,00 5º aditivo: R\$ 1.474.882,63 6º aditivo: acréscimo R\$ 68.225,85 7º aditivo: R\$ 1.530.124,06 3º apostilamento: R\$ 1.596.011,78 8º aditivo: acréscimo 52.502,12 9º aditivo: acréscimo de R\$ 50.000,00 Total: 1.646.011,78 4º apostilamento: R\$ 1.668.109,06 (REAJUSTE de 4,517340%, correspondente a R\$ 72.097,28) 10º aditivo: R\$ 1.596.011,78 11º aditivo: R\$ 203.963,06 12º aditivo: R\$ 51.184,43	07/04/2017	Contrato: 12 meses 01/05/2018 3º aditivo: 12 meses 01/05/2019 5º aditivo: 12 meses 01/05/2020 7º aditivo: 12 meses 01/05/2021 10º aditivo: 12 meses 01/05/2022

102-8 | Informações sobre empregados e outros trabalhadores



Total de empregados por contrato de trabalho e gênero*

Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Masculino	3.188	107	3.295
Feminino	3.231	114	3.345
Total	6.419	221	6.640
Empregados terceiros			
Total	14	197	211
Total (próprios e terceiros)			6.851

*A EY não realiza mapeamento por gênero em empregados terceirizados

Total de empregados por contrato de trabalho e região

Região	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Empregados próprios			
Centro-Oeste	116	8	124
Nordeste	251	0	251
Sul	369	13	382
Sudeste	5.683	200	5883
Total	6.419	221	6.640
Empregados terceiros			
Centro-Oeste		4	4
Nordeste		7	7
Sul		5	5
Sudeste	14	181	195
Total	14	197	211
Total (próprios+terceiros)			6.851

Total de empregados por tipo de emprego e gênero

Empregados próprios	Tempo integral	Meio período
Masculino	3.289	6
Feminino	3.333	12
Total	6.622	18

Total de empregados por categoria funcional e gênero

Categoria funcional	Masculino	Feminino	Total
Empregados próprios			
Socio	229	69	298
Diretor	91	48	139
Gerente	657	553	1.210
Staff	1.927	2.294	4.221
Trainee	391	381	772
Total	3.295	3.345	6.640

Houve um expressivo crescimento de nosso *Headcount* se comparado ao FY20. As informações foram consideradas com base no fechamento do FY. Foram considerados funcionários CLTs e Sócios. Não há profissional temporário na folha de pagamento (Apenas contrato Determinado e Indeterminado para CLTs). Foi considerado Jornada Integral profissional que executam 200 horas mensais e Jornada de Meio período todo o grupo de jornada reduzida (Inferior a 200 horas). Critério de Categoria Funcional e Região foi baseado na distribuição de anos anteriores. As informações cadastrais a que condiz este indicador são armazenadas e atualizadas em folha de pagamento, estando em constante atualização.

Anexos

102-13 | Afiliação a associações



Organização/associação	Função na organização/associação	Observações
ABAG	Participante	Participação nos Comitês de Comunicação, Relações Institucionais-Governamentais, Assuntos Jurídicos-tributários, Recursos humanos, Relações Internacionais, Bioeconomia e Sustentabilidade, Logística e Tecnologia
ABBI	Participante	Na ABBI, a EY possui integrantes em a participação expressiva nos comitês, como líder de relacionamento e responsável pelo Comitê de auditoria interna, responsável no Comitê de Capital Regulatório, Comitê Digital, GT Novos produtos / Open banking, responsável no Comitê de Contabilidade (licença Maternidade), responsável no Comitê de Compliance, responsável no Comitê de TI, Comitê Digital e GT PIX, GT AML, responsável no Comitê de Assuntos Tributários, responsável no Comitê de RH; e suplência nos comitês de Assuntos Tributários, de RH, Legal, de auditoria interna, de Contabilidade, de Compliance e GT AML, de Capital Regulatório, Diversidade & Inclusão e de TI.
ABDIB	Membro do conselho	O CEO é membro do conselho. Participação no Comitê de Iluminação Pública, Comitê de Saneamento e Comitê de Resíduos.
ABVCAP	Participante	Participação em reuniões
Amcham Campinas	Participante	Participação no Comitê Indústria 4.0 e no evento Pressão sob Preços
Amcham RJ	Participante	Participação em eventos e comitês de gestão de pessoas e Comitê de CEOs
Amcham SP	Participante	Participação em eventos e comitês de CEOs e Estratégico de Recursos Humanos
ASUG	Participante	Participação em reuniões
Câmara Alemã	Diretoria	Atuação na Diretoria e participação de Comitê de CFOs, eventos gerais e coordenação
Câmara Francesa	Participante	Participação em reuniões
Câmara Holandesa	Diretoria	Atuação na Diretoria e participação em evento sobre Gerenciamento de Riscos da Cadeia Logística Internacional
Câmara Japão	Participante	Participação em reuniões
Câmara Portugal	Participante	Participação em reuniões
CEBDS	Participante	Participação nas Câmaras setoriais: da Água, Biodiversidade e Biotecnologia, Energia e Mudança do Clima, Impacto Social, Grupo de Trabalho Advocacy, Alimentos; e no Conselho de Líderes e Coordenação.
GRI	Participante	Participação nos Comitê de Iluminação Pública, de Saneamento e de Resíduos
IBAPE	Participante	Participação em reuniões
IBEF RJ	Diretoria	Atuação na Diretoria
IBEF SP	Participante	Participação em reuniões

Anexos

Organização/associação	Função na organização/associação	Observações
IBGC	Participante	Participação nas Comissões Temáticas do IBGC: Finanças e Contabilidade, Gerenciamento de Riscos Corporativos, Governança em Instituições Financeiras, Governança em Saúde, Inovação, Pessoas, Startups. Outras iniciativas: ▶03 publicações sobre os Informes do Código de Governança (01 análise quantitativa e 02 pesquisas). ▶03 webcasts ▶02 podcasts ▶02 cursos de IPO ▶Reunião com novo CEO e equipes ▶Reunião com coordenadores do Capítulo RJ ▶Apresentação para o CA sobre inovação ▶Reunião com Diretoria de Desenvolvimento sobre educação de adultos ▶Participação ativa em CTs, GTs, subGTs e GDs. ▶Patrocínio Diamante do Encontro de Conselheiros 2021 sobre o “Conselho do Futuro”.
IBP	Participante	Participação em reuniões
Lide Ceará	Participante	Participação em reuniões
Lide Pernambuco	Participante	Participação em reuniões
YPO	Participante	Participação em reuniões
EY Instituto	Diretoria	A EY é associada fundadora
IBRACON	Participante	Participação em reuniões

102-18 | Estrutura da governança



201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído



Demonstrativo de valor adicionado - resumido

Receitas	R\$ 2.122.776,02
Insumos adquiridos de terceiros	R\$ 349.769,01
Valor adicionado bruto	R\$ 1.773.007,01
Retenções	R\$ 27.494,10
Valor adicionado líquido produzido pela organização	R\$ 1.745.512,91
Valor adicionado recebido em transferência	R\$ 2.381,77
Valor adicionado total a distribuir	R\$ 1.747.894,68

Demonstração do valor adicionado

RECEITAS	R\$ 2.122.776,02
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	R\$ 2.046.082,54
Provisão para devedores duvidosos - Reversão/Constituição	-R\$ 394,37
Não operacionais	R\$ 77.087,85
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS (inclui ICMS e IPI)	R\$ 349.769,01
Matérias-primas consumidas	R\$ -
Custos das mercadorias e serviços vendidos	R\$ 44.607,99
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	R\$ 305.161,02
Perda/Recuperação de valores ativos	R\$ -
VALOR ADICIONADO BRUTO	R\$ 1.773.007,01
RETENÇÕES	R\$ 27.494,10
Depreciação, amortização e exaustão	R\$ 27.494,10
VALOR ADICIONADO LÍQUIDO PRODUZIDO PELA ORGANIZAÇÃO	R\$ 1.745.512,91
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA	R\$ 2.381,77
Resultado de equivalência patrimonial	R\$ -
Receitas financeiras	R\$ 2.381,77
VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR	R\$ 1.747.894,68
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO	R\$ 1.747.894,68
Pessoal e encargos	R\$ 934.114,80
Impostos, taxas e contribuições	R\$ 452.248,86
Juros e aluguéis	R\$ 62.037,02
Juros sobre capital próprio e dividendos	R\$ 186.158,00
Lucros retidos / prejuízo do exercício	R\$ 112.976,00
Investimentos na comunidade	R\$ 360,00
Valor econômico acumulado (gerado/distribuído)	R\$ 1.747.894,68

Anexos

201-3 | Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

Salário de Participação

De	Até	Percentual
R\$ 0,00	R\$ 9.921,84	0,60%
R\$ 9.921,85	R\$ 15.685,48	1,00%
R\$ 15.685,49	R\$ 22.797,63	1,50%
R\$ 22.797,64	R\$ 29.913,20	2,00%
R\$ 29.913,20	R\$ 39.227,47	2,50%
Acima de R\$ 39.227,47		4,00%

202-1 | Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário mínimo local

	Homens	Mulheres
Menor salário praticado pela empresa	R\$ 1.230,00	R\$ 1.313,00
Salário mínimo da moeda local	R\$ 1.100,00	
Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário-mínimo	89,43%	83,78%



203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços



Apoio a serviços	Desenvolvimento do programa	Investimentos e impactos
Programa Transformação Profissional	Parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro, o programa oferece aos atletas Paralímpicos acesso a treinamentos técnicos e comportamentais, além de sessões de coaching, com o objetivo de possibilitar o planejamento para transição de carreira pós-esporte.	Valor investido: R\$ 2.800,00 Pessoas impactadas diretamente: 33 atletas Atletas paralímpicos que concluíram programa: 12 Profissionais voluntários capacitados e certificados como coaches: 23
Programa EY Empodera	Tem por objetivo capacitar jovens em situação de vulnerabilidade social e oferece possibilidade real de contratação pela EY. O programa tem abrangência nacional e duração de 5 meses e é divulgado em universidades, ONG's, por meio de indicações internas, consultoria externa e portais de mercado especializados. Além da divulgação dos programas de capacitações temos parcerias com portais e consultorias especializadas, como por exemplo a Transempregos e Faculdade Zumbi dos Palmares, que nos fornecem acesso ao banco de talentos e publicações das nossas vagas. O programa foi desenhado como movimento concreto em busca de um universo do trabalho mais inclusivo e igualitário, os pilares de diversidade alcançados a partir da aprovação dos estudantes foram: raça, pessoa com deficiência (PcD), LGBTQIA+, gênero e refugiados. O programa também reforça a responsabilidade social da EY acolhendo as diferenças e investindo no potencial humano por meio da materialização do ciclo completo de inclusão profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social.	Valor investido: R\$ 41.622,00 Pessoas impactadas diretamente: 313 Pessoas que concluíram o programa: 149
Programa de Inglês e Português para Surdos (IP Career)	Com duração de 4 (quatro) meses, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva bilateral profunda, que se comunicam em Libras, e visa contribuir com a conexão dessas habilidades dentro do contexto do ambiente corporativo.	Valor investido: R\$ 52.152,50 Pessoas impactadas diretamente: 10 Pessoas que concluíram o programa: 07
Programa She Belongs	Idealizado em parceria com o movimento Women in Tech e tem por objetivo fortalecer conhecimentos estratégicos de gestão de empreendedoras em situação de vulnerabilidade social, por meio de sessões individuais de mentoria com profissionais voluntários da EY, realizadas remotamente, durante o período de três meses, auxiliando-as na consolidação de seus negócios.	Valor investido: R\$ 220,00 Pessoas impactadas diretamente: 20 Pessoas que concluíram o programa: 13 Pessoas impactadas diretamente por webcast: 187

Doações

Entidade beneficiada	Objeto	Valor	Data	Forma de monitoramento
ABCD Nossa Casa	Doação mensal para a parceira oficial da EY Brasil ABCD Nossa Casa para apoio aos programas da instituição.	R\$ 359.999,96	Pagamento realizado em 13 parcelas de 25.833,33	Relatórios anuais e acompanhamento periódico junto à governança da instituição.

Anexos

Benefícios Fiscais EY Brasil



Entidades beneficiadas	Benefício fiscal	Objeto	Valor	Data da concessão	Forma de monitoramento
Fundação Bachiana Filarmonica	Lei de Incentivo a Cultura	A música venceu (Musicalização ABDC Nossa Casa e Bachiana)	R\$ 160.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatórios Bimestrais
Fundação Bachiana Filarmonica	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Fund. Bachiana	R\$ 390.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Casa da Cultura de Israel	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Unibes Cultural	R\$ 530.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Semestrais
Instituto Museu da Pessoa.NET	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Museu da Pessoa	R\$ 220.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Instituto Feira Preta	Lei de Incentivo a Cultura	Prêmio Pretas Potências e Feira Preta	R\$ 404.657,82	01/01/2021 a 31/12/2021	-
Umiharu Produções Culturais e Cinematográficas Ltda	Lei de Incentivo a Cultura	Documentário Mulheres que Vencem	R\$ 173.175,99	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Fato Produções Artísticas Eireli	Lei de Incentivo a Cultura	Musical Marrom	R\$ 300.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	-
Instituto de Desenvolvimento e Gestão	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Annual Museu do Amanhã	R\$ 400.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Associação Cultural Armando Prazeres	Lei de Incentivo a Cultura	Orquestra da Maré do Amanhã	R\$ 282.166,19	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Instituto Tennis	Lei de Incentivo ao Esporte	Rede Tênis Brasil	R\$ 371.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Instituto Athlon de Desenvolvimento Esportivo	Lei de Incentivo ao Esporte	Instituto Athlon	R\$ 200.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Instituto Sempre Amigos	Lei de Incentivo ao Esporte	Wheelchair Brasil	R\$ 144.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Fundo Municipal do Idoso	Lei do Idoso - Doação	Casa Ondina Lobo	R\$ 340.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Fundo Municipal do Idoso	Lei do Idoso - Doação	Hospital do Amor	R\$ 375.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual

Anexos

205-2| Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção



Por região	Total de membros do órgão de governança	Total de membros do órgão de governança que receberam treinamentos	Percentual de membros do órgão de governança que receberam treinamentos
Brasil Sócios	298	278	93%
Brasil Diretores	138	126	91%
Total	436	404	93%

Por região	Total de colaboradores*	Total de colaboradores que receberam treinamentos	Percentual de colaboradores de governança que receberam treinamentos
Brasil Gerentes	1.234	1.234	100%
Brasil Seniores	1.600	1.600	100%
Brasil Staffs	3.105	3.105	100%
Total	5.939	5.939	100%
Por categoria funcional			
Sócio	298	278	93%
Diretor	138	126	91%
Gerente	1.234	1210	98%
Seniores	1.600	1600	100%
Staff	3.105	3105	100%
Total	6375	6319	99%

*O total de colaboradores não são atualizados quanto ao controle de headcount, considerando data de corte diferente ao fechamento do FY21.

302-1 | Consumo de energia dentro da organização



Combustível	Tipo da fonte	FY20			FY21		
		(m³)	T	Energia direta (GJ)	(m³)	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (geradores)	Fóssil				0,073	0,06	2,60
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)				0,009	0,01	0,31
Gasolina automotiva (reembolso quilometragem) ¹	Fóssil	363,018	307,852	12.929,80	44,418	32,96	1.431,15
Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) ¹	Renovável (biogênica)	232,093	184,282	2.506,23	28,398	22,97	606,02

Energia	Tipo da fonte	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	2.671.997	2.672	9.619	1.580.870	1.581	5.691
Energia elétrica (home office) ²		445.272	445	1.603	828.673	829	2.983
Total (GJ)			26.658			10.714	

¹ As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY21 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/20 à jun/21) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

² Para o ciclo atual foi acrescido o valor estimado do consumo de energia elétrica de 100% dos funcionários utilizando notebook em regime home office - premissa adotada: número de funcionários x consumo de energia de um notebook x 8 horas de trabalho diário x número de dias úteis de pandemia até o final do FY21.

302-2 | Consumo de energia fora da organização



Combustível	Tipo da fonte	FY20			FY21		
		Quant. (m³)	Quant. (t)	Energia direta (GJ)	Quant. (m³)	Quant. (t)	Energia direta (GJ)
Diesel (malote) ⁽¹⁾	Fóssil				15,92	13,37	565,36
Biodiesel (B100) (malote) ⁽¹⁾	Renovável (biogênica)				1,98	1,74	64,66
Gasolina automotiva (táxi; malote e frete; vale combustível) ⁽¹⁾	Fóssil	1.042,97	839,347	35.252,15	1.070,042	793,97	34.476,74
GNV (táxi; malote e frete; vale combustível) ⁽¹⁾	Fóssil				8,071		220,34
Álcool etílico hidratado (táxi; malote e frete; vale combustível) ⁽¹⁾	Renovável (biogênica)	668,164	530,522	7.215,10	681,066	550,98	14.533,96
Energia	Tipo da fonte	Quantidade (tCO₂)	Conversão (tCO₂/TJ)	Energia direta (GJ)	Quantidade (tCO₂)	Conversão (tCO₂/TJ)	Energia direta (GJ)
Querosene de aviação (viagens áreas e malote aéreo)	Fóssil	3.459	72	48.380	232,01	4,83	7.981,14
Total (GJ)			90.847			57.881,92	

¹ As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY21 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/20 à jun/21) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

401-2 | Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

Seguro de Vida, Assistência Médica, Assistência Odontológica, Auxílio Funeral, Auxílio Creche, Complemento de Salário em caso de licença com afastamento por doença, Convenio com academia, Convenio com clubes (Sesc), Empréstimo Consignado, Estacionamento, Licença Parental, Participação nos Lucros e Resultados, Previdência Privada, Reembolso com registro em conselhos profissionais, Seguro viagem, Seguro de vida em Grupo, Vale Alimentação, Vale Refeição, Vale transporte, Reembolso Taxi, Reembolso de Itens Ergonômicos.

Anexos

401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Por gênero*	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)
Homens	1316	39,94%	889	26,98%
Mulheres	1258	37,61%	736	22,00%
Total	2574	38,77%	1625	24,47%
Por faixa etária				
Até 30 anos	1967	47,22%	1148	27,56%
Entre 31 e 50 anos	578	24,81%	455	19,53%
acima de 50 anos	30	20,83%	22	15,28%
Total	2.575	38,78%	1625	24,47%
Por região				
Centro-Oeste	64	51,61%	31	26,72%
Nordeste	60	23,90%	47	18,73%
Sudeste	2.303	39,15%	1445	25,43%
Sul	148	38,74%	102	27,64%
Total	2.575	38,78%	1625	24,47%

* Os cálculos para as taxas de contratações e rotatividade, foram feitos com base no relatório de sustentabilidade de 2020. A diferença entre o total de colaboradores por gênero é devido a um colaborador que se autodeclarou com gênero não-binário.

401-3 | Licença maternidade/paternidade

	Masculino	Feminino	Total
Funcionários com direito a licença parental no FY21	2974	3236	6210
Funcionários que utilizaram a licença parental no FY21	62	77	139
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental no FY21	62	77	139
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY21 e permaneceram empregados por doze meses	51	64	115
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	100%	100%	100%
Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses	82,26%	83,12%	82,73%

¹ Total de empregados que utilizaram licença parenta = Colaboradores que apresentam data de início da licença parental no ano fiscal de análise.

² Total de empregados que retornaram de Licença parental = Colaboradores que usufruíram à licença parental e retornaram ao trabalho no ano fiscal em análise, exceto aqueles que tiveram desligamento (voluntário ou involuntário) no dia de retorno da licença.

³ Total de empregados que permaneceram 12 meses após retorno da licença = Colaboradores que retornaram de licença parental no ano fiscal anterior e permaneceram empregados por doze meses.

403-8 | Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Todos os funcionários da EY Brasil (100%), cujo trabalho ou local de trabalho é controlado pela organização estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, sujeito a auditoria ou certificação por terceiros.

Os não funcionários são controlados pelos documentos pertinentes aos riscos associados as atividades prestadas, controlados pelas contratadas, como o PGR, o PCMSO, treinamentos e certificados específicos.

As empresas contratadas contam com uma lista de verificação dos itens obrigatórios que precisam informar para estar de acordo com *compliance*, para cada empresa responsável pela gestão de cada trabalhador não funcionário contratado. Com esses dados é gerado um indicador de performance para o controle e tomada de decisões.

403-9 | Acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho	Funcionários	Trabalhadores que não são funcionários
Horas trabalhadas	15.476.807,00	132.000,00
Número de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho	0	0
Taxa de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)	0	0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)	0	0
Número de lesões registráveis relacionadas ao trabalho	3	0
Taxa de lesões registráveis relacionadas ao trabalho	0,19	0

As principais lesões do trabalho dos funcionários que ocorreram no período, e que são as principais categorias que podem ocorrer nos ambientes da organização, foram contusão e lesão, e são uma redução de quase 80% de ocorrências de lesão entre 2020 e 2021 na organização. Não houve ocorrências de lesões documentadas em 2021 entre os não funcionários. Para eliminar outros riscos relacionados ao trabalho e minimizar os riscos na organização estão sendo implementadas medidas de saúde e segurança ocupacional com base no PGR, por meio de uma abordagem que consiste em análise das causas, na elaboração de planos de ação de mitigação de riscos e a aplicação de treinamentos. Os dados são compilados pela base da saúde e segurança do trabalho. As taxas foram calculadas para cada 1.000.000 de horas trabalhadas e nenhum trabalhador excluído do cálculo.



404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado



Tabela 1 - Total de participações de colaboradores em treinamentos*

Categoria funcional	Presencial	Online	Elearning
Sócio	16	3883	5448
Diretor	3	1412	2316
Gerente	900	16831	32202
Staff	660	26082	74710
Trainee	235	2501	9133
Total	1.814	50709	123809
		176.332	

* Cada colaborador da EY pode participar de mais de um treinamento ao ano, sendo esses valores refletidos na tabela acima.

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

Categoria funcional	FY20	FY21	Variação
Sócio	17,12	38,75	126%
Diretor	65,01	6,63	-90%
Gerente	84,17	77,97	-7%
Staff	103,96	59,53	-43%
Trainee	181,50	225,6	24%
Total	95,71	80,16	-16%

Tabela 2 - Horas de Treinamento

Categoria funcional	Presencial + Online
Sócio	11547,4
Diretor	922,3
Gerente	94339,4
Staff	251.207
Trainee	174.116
Total	532.132

404-2 | Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua



FY21	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras).	Proporção reembolso educação / total investido	Varição do total investido FY20/FY21
Graduação	501	R\$ 1.769.029,71			
Pós- Graduação	28	R\$ 278.103,65			
MBA	69	R\$ 431.806,74			
Idiomas	120	R\$ 592.190,22			
Aperfeiçoamento	44	R\$ 125.016,10	R\$ 6.301.894,92	54%	-61%
Certificações	63	R\$ 200.971,37			
Exames_CRC,CNAI, outros	49	R\$ 5.461,33			
TOEIC/Outros	26	R\$ 7.103,00			
Total	900	R\$ 3.409.682,12			
Programa de Inglês e Português para Surdos (IP Career)		Com duração de 4 (quatro) meses, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva bilateral profunda, que se comunicam em Libras, e visa contribuir com a conexão dessas habilidades dentro do contexto do ambiente corporativo.		Valor investido: R\$ 52.152,50 Pessoas impactadas diretamente: 10 Pessoas que concluíram o programa: 07	

Anexos

404-3 | Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira



Por gênero	Número de empregados próprios que receberam análise de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados próprios	Percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho, por gênero
Homens	2946	3295	89%
Mulheres	3018	3345	90%
Total	5964	6640	90%
Por categoria funcional			
Sócio	277	298	93%
Diretor	128	139	92%
Gerente	1.111	1210	92%
Staff	3.890	4221	92%
Trainee	558	772	72%
Total	5964	6640	90%

405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados



Por gênero

Categoria funcional	FY21				Total
	Mulheres	%	Homens	%	
Sócios	69	23,15%	229	76,85%	298
Diretores	48	34,53%	91	65,47%	139
Gerentes	553	45,70%	657	54,30%	1210
Staff/Trainees	2.675	53,58%	2.318	46,42%	4993
Total	3345	50,38%	3295	49,62%	6640

Por faixa etária

Categoria funcional	FY21						Total
	Até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%	
Sócios	0	0,00%	252	84,56%	46	15,44%	298
Diretores	0	0,00%	123	88,49%	16	11,51%	139
Gerentes	240	19,83%	928	76,69%	42	3,47%	1210
Staff/Trainees	3926	78,63%	1027	20,57%	40	0,80%	4993
Total	4166	62,74%	2330	35,09%	144	2,17%	6640

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

Grupos minoritários (mulheres na liderança)

Categoria funcional	FY21		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	69	298	23%
Diretores	48	139	35%
Total	117	437	27%

Grupos minoritários (negros e PCDs)

Categoria funcional	FY21		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	2	298	0,67%
Diretores	1	139	0,72%
Gerentes	31	1.210	2,56%
Staff/Trainees	520	4.993	10,41%
Total	552	6640	8,31%

Anexos

405-2 | Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

Escritórios	Equipe Administrativa			Equipe Técnica		
	Gerente	Staff	Trainee	Gerente	Staff	Trainee
Sul		154%		102%	98%	101%
Sudeste	93%	101%		85%	91%	100%
Norte						
Nordeste		89%		105%	88%	99%
Centro-Oeste		178%		92%	83%	100%
Geral	93%	131%	-	96%	90%	100%

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

2. Na EY Brasil inexistiu nível hierárquico entre sócios e Diretores;

3. Não foram reportados médias salariais com menos de 5 frequências por localidade e gêneros;

4. Estão incluídos no cálculo apenas contratos CLT. São excluídas da amostra salarial: posições de diretores, sócios, secretárias, equipe de tradução e profissionais com jornadas reduzidas;

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

a. Diretores (ranks de Executive Director e Director) não são reportados na pesquisa

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

c. Staff (ranks: Senior, Staff 2 e 3, Supervisor, Senior Associate, Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry)

d. Trainee (Staff 1)

305-1 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo 1 - Emissões de GEE (tCO₂e)

Tipo da fonte		FY20	FY21
Escopo 1: emissões diretas¹			
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	0	0,194
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) ²	Fóssil	624,27	75,230
Emissões fugitivas	Não renovável	-	21,810
Total		624,27	97,234
Outras Emissões³			
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	-	0,023
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) ²	Renovável (biogênica)	487,73	59,680
Total		487,73	59,703

¹ Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

² As emissões do Reembolso de Km no período do FY21 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/20 à jun/21) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

³ Gases refrigerantes não regulados pelo Protocolo de Quioto

Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas: a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões do Escopo 1 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol."

305-2 | Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia

Escopo 2 - Emissões de GEE (tCO₂e)

Tipo da fonte	FY20	FY21
Escopo 2: emissões indiretas¹		
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos) SIN - Rede Pública	209,48	131,34
Energia elétrica (home office) ²	45,08	77,95
Total	254,56	209,29

¹ Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

² Para o ciclo atual, foi acrescido o valor estimado do consumo de energia elétrica de 100% dos funcionários utilizando notebook em regime home office, com a seguinte premissa adotada: número de funcionários x consumo de energia de um notebook (0,065kWh) x 8 horas de trabalho diário x número de dias úteis durante o FY21.

Normas, metodologias, premissas, e/ou ferramentas utilizadas: a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões do Escopo 2 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol.³

305-3 | Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo 3 - Emissões de GEE (tCO₂e)

Tipo da fonte	FY20	FY21	
Escopo 3: emissões indiretas¹			
Deslocamento terrestres + GNV (táxi, malote e frete, vale-combustível) ²	Fóssil	2.002	1.853,40
Resíduos		19,37	14,47
Efluentes	Fóssil	1.081	1.239,50
Deslocamento aéreo	Fóssil	3.271	232,01
Total		6.373,50	3.339,38
Deslocamento terrestres + GNV (táxi, malote e frete, vale-combustível) ²	Renovável (biogênica)	1.586	1.437,98
Resíduos	Renovável (biogênica)		-
Efluentes	Renovável (biogênica)	119	136,95
Total³		1.705,00	1.574,93

¹ Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

² As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período do FY20 foram estimadas considerando o % de vendas nesse período (jul/20 à jun/21) dos combustíveis, conforme dados oficiais da ANP.

³ O volume das emissões no FY21 teve uma expressiva redução, devido ao aumento do atendimento ao cliente por teletrabalho, e consequentemente, a redução de viagens aéreas.

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

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

103-1 | Abordagem de gestão



Temas EY (primário)	Tema GRI	ODS	Limite do tópico material
Iniciativas socioambientais	GRI 103: Abordagem de gestão	ODS 12: Consumo e produção responsáveis	Associações, Clientes, Colaboradores, Fornecedores e Órgão regulador
Energia	GRI 302-1: Consumo de energia dentro da organização	ODS 7: Energia limpa e acessível	Associações, Colaboradores, Empreendedores, Instituição do terceiro setor e Órgão regulador
	GRI 302-2: Consumo de energia fora da organização		
	GRI 302-4: Redução do consumo de energia		
Tecnologia e Inovação em ESG	GRI 103: Abordagem de gestão	N/A	Associações, Colaboradores e Empreendedores
Satisfação dos clientes	GRI 103: Abordagem de gestão	N/A	Associações, Instituição do terceiro setor e Órgão regulador
	GRI 401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico ODS 3: Saúde e bem-estar	Clientes, Colaboradores, Empreendedores, Fornecedores e Instituição do terceiro setor
	GRI 401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		
	GRI 401-3: Licença maternidade/paternidade		
	GRI 403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		
	GRI 403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		
	GRI 403-3: Serviços de saúde do trabalho		
	GRI 403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		
	GRI 403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		
	GRI 403-6: Promoção da saúde do trabalhador		
	GRI 403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		
	GRI 403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		
	GRI 403-9: Acidentes de trabalho		
	GRI 404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado		
GRI 404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira			

Anexos

Temas EY (primário)	Tema GRI	ODS	Limite do tópico material
Diversidade, equidade e inclusão	GRI 405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados		
	GRI 405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		
	GRI 406-1: Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas	ODS 5: Igualdade de Gênero	Associações, Fornecedores, Instituição do terceiro setor e Órgão regulador
	GRI 407-1: Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco	ODS 10: Redução das desigualdades	
	GRI 408-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		
GRI 409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo			
Desempenho econômico e estratégia de crescimento	GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído		
	GRI 202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico	Associações, Colaboradores, Empreendedores, Instituição do terceiro setor e Órgão regulador
	GRI 203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	ODS 16: Paz, Justiça e Instituições eficazes	
	GRI 205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.		
	GRI 205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		
GRI 205-3: Casos confirmados de corrupção e ações tomadas			
Tecnologia e Inovação	GRI 103: Abordagem de gestão	N/A	Clientes, Empreendedores e Fornecedores

Informações corporativas

Contatos da área de sustentabilidade

GRI 102-53

Contatos da área de sustentabilidade

Carlos Antonaglia

Líder de Gestão de talentos para a América Latina-Sul

(11) 2573-3160

carlos.antonaglia@br.ey.com

Leonardo Dutra

Líder da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade para o Brasil

(11) 2573-3661

leonardo.dutra@br.ey.com

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

Nossa sede

GRI 102-3

EY Brasil

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

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



Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguração Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2021 da EY



Aos Sócios Cotistas da EY

São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguração limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2020 a 30 de junho de 2021, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguração Limitada sobre os procedimentos utilizados pela Administração para a obtenção e compilação dessas informações de sustentabilidade.

Responsabilidades da Administração

A Administração da EY é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2021, seguindo os critérios e

diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards e os requisitos do framework World Economic Forum (WEF). Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2021.

Procedimentos aplicados

O trabalho de asseguração limitada foi realizado de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade para Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão NBC TO 3000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade. Essa norma exige o cumprimento dos padrões éticos, o planejamento e a realização do serviço para obtermos asseguração limitada de que nenhuma questão tenha chegado ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que o Relatório Anual de Sustentabilidade 2021 não esteja adequado com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade GRI (Global Reporting

Initiative) Standards e o framework World Economic Forum (WEF), em todos os seus temas relevantes.

Em um serviço de asseguração limitada, os procedimentos de obtenção de evidências são mais limitados do que em um serviço de asseguração razoável; portanto, obtém-se um nível de asseguração menor do que seria obtido em um serviço de asseguração razoável. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor independente, incluindo a avaliação dos riscos do Relatório Anual de Sustentabilidade 2021 não cumprir significativamente com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards e o framework World Economic Forum (WEF). Dentro do escopo do nosso trabalho, realizamos os seguintes procedimentos, entre outros: (i) o planejamento dos trabalhos; (ii) a obtenção do entendimento dos controles internos; (iii) a constatação, com base em testes, das evidências que suportam os dados quantitativos e qualitativos; (iv) entrevistas

com os gestores responsáveis pelas informações; e (v) confronto das informações de natureza financeira com os registros contábeis. Dessa forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para permitir um nível de segurança limitada e, por conseguinte, não contemplam aqueles requeridos para emissão de um relatório de asseguração mais ampla, como conceituado na referida norma.

Escopo e Limitações

Nosso trabalho teve como objetivo verificar se os dados incluídos no Relatório Anual de Sustentabilidade 2021, no que tange à obtenção de informações qualitativas, à medição e aos cálculos de informações quantitativas, se apresentam em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) Standards e do framework World Economic Forum (WEF).

Considerando que esta revisão não representou um exame de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, não podemos expressar, e, portanto não expressamos opinião sobre as informações incluídas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2021, nem sobre as informações contábeis incluídas por referência ou divulgadas neste relatório. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguração limitada sobre a política e as práticas de responsabilidade social, bem como o alcance de informações futuras como metas, expectativas, projeções e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

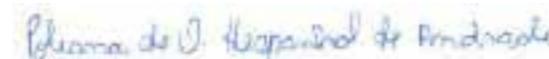
Conclusão

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade

da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2020 a 30 de junho de 2021, para que o relatório esteja preparado em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade GRI (Global Reporting Initiative) Standards e do framework World Economic Forum (WEF).

São Paulo, 14 de junho de 2022.

Irko Auditores Independentes
CRC nº 2SP020649



Poliana de O. Hespagnol de Andrade
Contador CRC-1SP258022/O-1

Sobre a EY



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

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

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

EY se refere à organização global e pode se referir a uma ou mais afiliadas da Ernst & Young Global Limited, cada uma delas uma pessoa jurídica independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia britânica limitada por garantia, não presta serviços a clientes. Informações sobre como a EY coleta e utiliza dados pessoais, bem como

uma descrição dos direitos individuais de acordo com a legislação de proteção de dados, estão disponíveis em ey.com/privacy. As afiliadas da EY não exercem o direito se essa prática for proibida pelas leis locais. Para mais informações sobre a nossa organização, visite ey.com.br.

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

©2022 EYGM Limited.

Todos os direitos reservados.

ey.com.br

[Facebook | EYBrasil](#)

[Instagram | eybrasil](#)

[Twitter | EY_Brasil](#)

[LinkedIn | EY](#)

[YouTube | EYBrasil](#)

Informações
corporativas