

Relatório Anual Integrado 2022

EY Brasil



Sumário

Apresentação	03
Mensagem do presidente	05
Destaques e Desafios	07
Proposta de geração de valor	09
Histórias de 2022	15
Sobre o relatório	27
Sumário de Conteúdo GRI	28
Sumário de Conteúdo WEF	63
Anexos	67
Informações corporativas	91

Apresentação

(GRI 2-3)

Este Relatório Anual reúne informações sobre o FY22, que compreende o período entre 1º de julho de 2021 e 30 de junho de 2022.

Além de apresentar os principais indicadores da EY Brasil, explicamos ao longo do relatório como perseguimos o propósito de construir um mundo de negócios melhor.

Acreditamos que um mundo de trabalho melhor é aquele onde o crescimento econômico é sustentável e inclusivo. Trabalhamos continuamente para melhorar a qualidade de todos os nossos serviços, investindo em nosso pessoal e em inovação. E estamos orgulhosos de trabalhar com outros - de nossos clientes aos mais amplos stakeholders - usando nossos conhecimentos, habilidades e experiência para ajudar a cumprir nosso propósito e criar mudanças positivas.

Mas vamos além. Queremos que nosso próprio negócio seja tão sustentável, inclusivo, ético, justo e inovador quanto as soluções e resultados que entregamos a nossos clientes.

As “Histórias de 2022” (p. 15), uma seleção dos principais cases do FY22 da EY Brasil, ilustram como enfrentamos os principais desafios desse ano e exemplificam nossa proposta de geração de valor, apoiando empresas, governos e organizações do terceiro setor.

Já o “Sumário de Conteúdo GRI” (p. 28) apresenta as principais informações

e resultados da EY Brasil no FY22.

O relatório foi preparado “em conformidade” com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), incorporando sua versão atualizada (GRI Standards 2021), e atende aos requisitos do framework World Economic Forum (WEF). Além disso, 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 para o FY21 (conheça mais detalhes sobre a pesquisa no capítulo “Sobre o relatório”, p. 27).

As informações deste relatório foram construídas a partir da contribuição das diversas áreas da organização e contaram com a participação e revisão de membros da alta liderança. Além disso, passaram pelo processo de asseguuração limitada conduzido pela BDO RCS Auditores Independentes, o que reforça nosso compromisso com a transparência e confiabilidade das informações divulgadas.

A participação de profissionais, clientes, fornecedores, parceiros e do mercado de capitais, assim como de associações, órgãos reguladores e outros elos de nossa cadeia de valor é fundamental para o atingimento do nosso propósito. Por isso, aqui nos dirigimos a eles, especialmente, mas também a outros possíveis interessados.

Temas materiais: (GRI 3-2)

INICIATIVAS

SOCIOAMBIENTAIS: projetos e iniciativas socioambientais, nacionais e/ ou internacionais nos quais a EY esteja envolvida.

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 encaminharemos ações relacionadas a meio ambiente, social e governança.

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.

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO:

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

RELAÇÕES TRABALHISTAS E VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS:

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

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO:

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

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).



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaque e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Objetivos do desenvolvimento sustentável

(GRI 2-23)

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é uma iniciativa que propõe, em uma escala global, erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, respeitando os limites do planeta e garantindo um olhar cuidadoso no desenvolvimento de instituições públicas e privadas. Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), esmiuçados em 169 metas específicas, globais e universalmente aplicáveis.

Como uma das maiores empresas de serviços profissionais do mundo, sempre atentos às maiores tendências de mercado, somos signatários desde 2016

da Agenda 2030. Em 2022 incorporamos à nossa estratégia de crescimento quatro Objetivos prioritários, por meio das Diretrizes para implementação dos ODS, o SDG Compass.

O processo de priorização dos ODS é reflexo do nosso compromisso de construir um mundo de negócios melhor, assim como mitigar nossos impactos negativos e alavancar os positivos que causamos por meio de nossas atividades.

Entendendo os ODS → Definindo prioridades → Estabelecendo metas → Relato e comunicação → Integração



Objetivo: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas



Objetivo: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos



Objetivo: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis



Objetivo: Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

O nosso comprometimento com os ODS resultou no alcance do nível Global Compact advanced desde 2019, o qual é um reconhecimento dado às empresas que reportam suas melhores práticas de sustentabilidade. 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.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas



Mensagem do presidente

(GRI 2-22/405-1)

Engajamento por propósito

O FY22 foi marcado por oportunidades e desafios em que permanecemos comprometidos com os nossos planos de investimentos e com o nosso propósito de ficar à frente da disrupção para prosperarmos nesse cenário pós-pandemia.

Continuamos evoluindo e consolidamos novas práticas para atendermos cada vez melhor nossos clientes, com a EY Brasil registrando crescimento de 22,7% nas receitas, atração de 3.930 novos profissionais **(401-1)** e 63 novos sócios, avanços significativos na diversidade das nossas equipes e manutenção do alto patamar de dedicação a causas sociais, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Foi um período de forte geração de valor para todos nossos stakeholders. E isso só foi possível, principalmente, por conta da dedicação e competência de nossas pessoas. Antes do início da pandemia a EY Brasil era formada por cerca de 4.500 profissionais. Ao fim do FY22, em julho, atingimos cerca de 8.500 pessoas **(2-7)**, que trabalham diariamente em equipe, seja em seus *home offices* ou de volta aos escritórios. Estamos mais produtivos, mais inovadores, mais digitais, mais fortes. E, especialmente, mais diversos.

Quem se relaciona conosco reconhece: a diversidade, equidade e inclusão são valores que praticamos diariamente e aos quais nos engajamos genuinamente. Acreditamos em nosso dever moral e ético de criar oportunidades para que

pessoas com deficiência, negros, membros da comunidade LGBTQIA+ e de outros grupos minorizados ingressem na companhia, se qualifiquem continuamente, sejam promovidos e expressem suas crenças sem receio - que sejam como desejarem ser. Além disso, naturalmente seremos mais fortes quanto mais diversos formos.

Há muitos anos também perseguimos o desafio de promover a equidade de gênero na EY Brasil, representado na meta de atingir um percentual feminino de 30% em nossa alta liderança. Isto é, estamos promovendo ações para que mulheres sejam representadas de forma apropriada dentro das nossas equipes. Há alguns anos criamos o Winning Women, programa de mentoria para empreendedoras em que executivas



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

do mercado e da EY acompanham e impulsionam o desenvolvimento profissional de mulheres em ascensão. Para complementar, assumimos meta similar para as carreiras de ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (STEM, na sigla em inglês), dentro do programa Women in Tech, e reforçamos esse compromisso para a atração de jovens talentos. O Programa Trainees Women in Tech conseguiu o feito de aumentar o percentual feminino desse público de 26% para 46% no

seu primeiro ano de atuação, finalizado em junho de 2021.

Nossos esforços estão focados em aumentar a diversidade interna, em oferecer oportunidades crescentes de desenvolvimento de novas competências - no FY22 tivemos um total de 902 mil horas de treinamento **(404-1)**, aumento de 59% em relação ao período anterior -, além de estimular a participação de nossos profissionais em ações voluntárias alinhadas aos ODS.

O que conecta todas essas iniciativas e promove o maior engajamento com a nossa companhia é o nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor. Não à toa, a EY Brasil figura no topo dos rankings como uma das melhores empresas para se trabalhar.

Às milhares de pessoas que fazem parte da nossa organização, nossos parceiros e clientes, meus sinceros agradecimentos. Vocês são o principal motor de crescimento da nossa organização.



Luiz Sérgio Vieira
CEO EY Brasil



Apresentação

**Mensagem
do presidente**

Destques
e Desafios

Proposta de
geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de
Conteúdo GRI

Sumário de
Conteúdo WEF

Anexos

Informações
corporativas

Destaque e Desafios

 **R\$ 2,5 bilhões**
em receitas, 22,7% de aumento
em relação ao FY21

GRI 201-1

 **3.930**
profissionais contratados
no período

GRI 401-1

 **+ de 902 mil**
horas de treinamentos
a profissionais

GRI 404-1

 **+ de
R\$ 4,1 milhões**

de reais investidos em
bolsas educacionais

GRI 404-2

1.360

profissionais receberam
o benefício no período

 **8.446**
profissionais, incluindo 474 sócios
e diretores, em 17 escritórios

GRI 2-7

27%

de aumento no número
de profissionais

GRI 2-7

76%

das pessoas receberam
feedback formal sobre
desempenho

GRI 404-3

105
horas de treinamento,
em média, por cada
colaborador

GRI 404-1

 **4.944**
Badges (programa de
desenvolvimento de
habilidades, competências e
conhecimentos em diversas
áreas) aos profissionais

38%

de aumento em relação
ao ano anterior

GRI 404-2



Apresentação

Mensagem
do presidente

**Destaque
e Desafios**

Proposta de
geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de
Conteúdo GRI

Sumário de
Conteúdo WEF

Anexos

Informações
corporativas

Destques e Desafios

Progredimos em nossa ambição de carbono, avançando em sete metas do plano de ação, e continuamos no caminho certo para atingir **Net Zero até 2025**, ou seja, compensar todas as nossas emissões de gases de efeito estufa.

Consolidamos o **programa Agile Promotions**, que traz oportunidades de promoção aos nossos profissionais em diferentes períodos do ano e fortalece ainda mais nossa cultura de reconhecimento e desenvolvimento de carreira.

Demos mais um passo em direção ao **atingimento dos ODS**, estabelecendo os objetivos prioritários, em linha com a agenda 2030.

Incorporamos no presente relatório as **mudanças e adaptações** propostas na versão mais atualizada do GRI Standards, lançada em 2021.

Temos o desafio de aumentar o engajamento e monitoramento sobre as **ações de saúde mental** em nossos profissionais.

Seguimos com o desafio de **ampliar o número de mulheres e grupos minorizados na alta liderança** da organização e de reduzir as taxas de rotatividades para nossos profissionais em todas as categorias funcionais.

Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

A diverse group of people, including a man with glasses and a woman with braids, are shown in profile, clapping their hands. They are in a meeting or conference setting, looking towards the left. The background is blurred, showing other people and lights.

Proposta de geração de valor

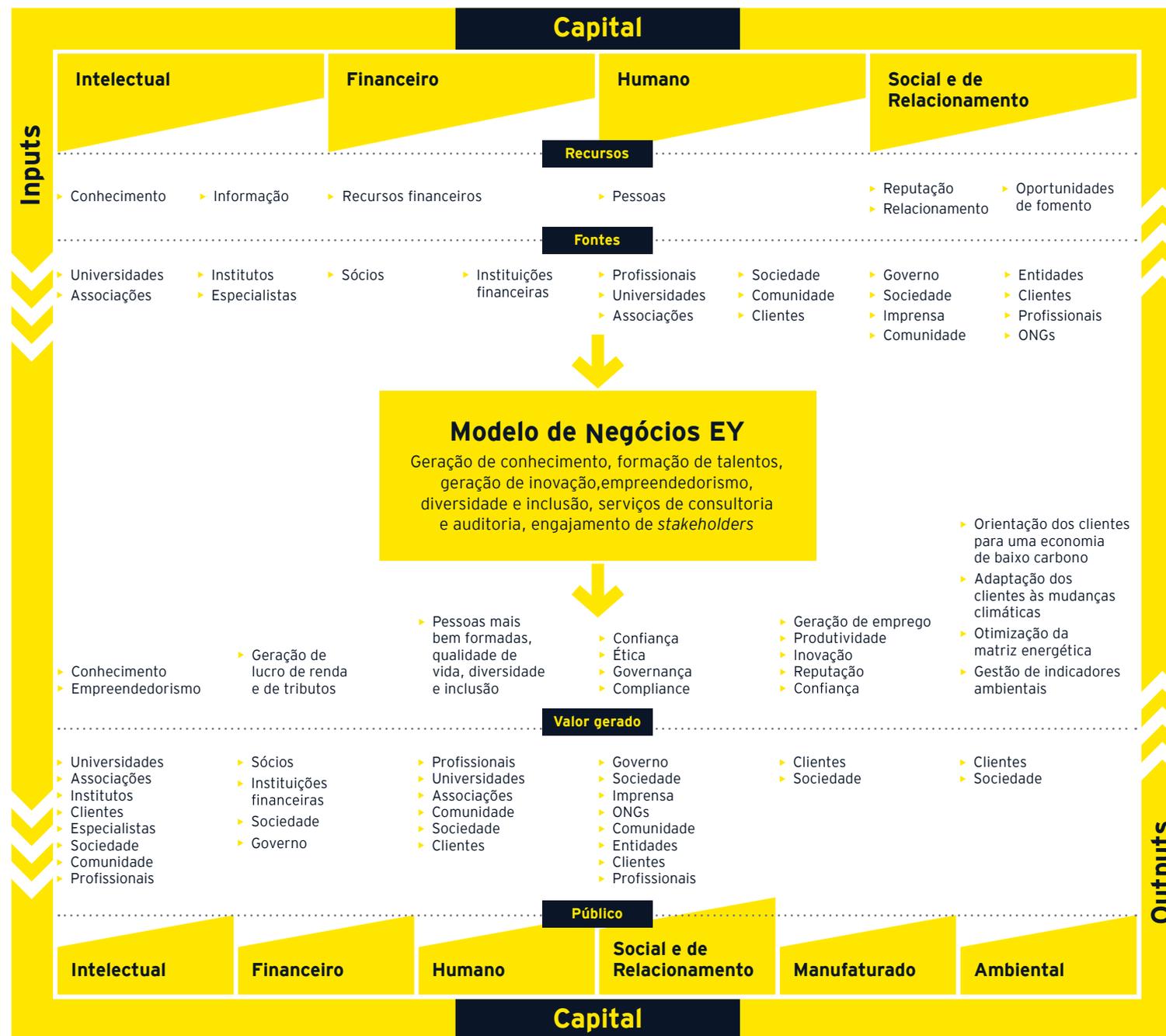
O modelo de negócios EY

(GRI 2-6)

Nosso principal negócio dentro da EY é a prestação de serviços, sendo nosso insumo fundamental as pessoas e nossa entrega primordial o capital intelectual de nossos profissionais. Isso pode ser evidenciado pelo crescente tempo em treinamento realizado em cada pessoa que atua na empresa nos diferentes cargos (404-1).

O impacto desse conhecimento nos nossos serviços e projetos de clientes e nas causas abraçadas pela companhia, como por exemplo nossas iniciativas em pro bono, concretizam nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor. Por meio de serviços de auditoria, consultoria, impostos e transações corporativas, integrados e direcionados a enfrentar desafios de negócios, a EY atende clientes de todos os setores econômicos e portes, apoiando-os em oportunidades de melhoria e crescimento.

A figura ao lado representa nosso modelo de negócio:



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Conceitos de Sustentabilidade e ESG: abordagem EY

(GRI 3-3: Iniciativas Socioambientais)

Acreditamos que sustentabilidade seja um assunto de todos na EY. Criar um mundo de negócios melhor significa desenvolver um mundo com padrões elevados de governança, ética e desenvolvimento sustentável.

Estamos diante de grandes desafios para a próxima década relacionados à agenda social e ambiental, e temos a missão de impulsionar o crescimento inclusivo por meio de práticas comerciais responsáveis, e soluções eficientes, que além de gerarem valor para clientes, serão fundamentais para o meio ambiente e para as pessoas, em todas as áreas onde atuamos.

Atingir os objetivos das agenda ESG é uma tarefa conjunta de empresas e governos. Como parte de um ecossistema temos alguns compromissos e metas sócio ambientais, como ser carbono neutro até 2025, por exemplo.

Buscamos continuamente implementar ações para aumentar nosso impacto positivo em nossas próprias operações, além de desenvolver soluções para nossos clientes pensando não apenas no hoje mas no crescimento sustentável em longo prazo. Este é o único caminho possível

para termos uma sociedade mais justa que possibilite o crescimento econômico.

A EY Global é signatária desde 2009 do Pacto Global da ONU, iniciativa protagonista no campo de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes, entre eles empresas e organizações, distribuídas em 70 redes locais, que abrangem 160 países. Em outubro de 2016, a EY Brasil tornou-se signatária da Rede Brasil do Pacto Global - e priorizamos os ODS como um compromisso não apenas interno, mas nos projetos para clientes nos quais atuamos.

Agir com responsabilidade e consistência para nossas partes interessadas, incluindo pessoas, clientes, comunidades e para o planeta é igualmente bom para os negócios. Construir um mundo melhor para os negócios de forma sustentável significa pensarmos proativamente sobre o nosso papel, agindo em conformidade com a sociedade agora e no futuro. A EY está empenhada em fazer com que os negócios criem valor embasados em sustentabilidade, transformando a forma como o mercado enxerga e lida com as questões ESG.

Nessa jornada, temos a missão de entregar para nossos clientes soluções adequadas e eficientes que contribuam para gerar valor por meio de sustentabilidade, entendendo os trade-off necessários para endereçar os desafios ambientais e os impactos em seus negócios. Isso nos permite contribuir para todas as partes interessadas. À medida que enfrentamos coletivamente novos desafios, a criação de valor sustentável traz um significado ainda maior para o nosso negócio e nossos clientes. Além disso se torna ainda mais relevante para as nossas pessoas, comunidades e gerações futuras.

São essas razões pelas quais continuamos a investir em uma agenda completa de criação de valor com ESG e expandir nossos serviços com foco em sustentabilidade para atender as demandas de nossos clientes e da comunidade na próxima década.

Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Diversidade, Equidade e Inclusão:

(GRI 3-3: Diversidade, Equidade e Inclusão)

A EY está comprometida em promover a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e impulsionar mudanças sustentáveis para maior equidade globalmente. Aprofundamos nossa compreensão sobre diversidade, desde uma ampla gama de diferenças até o reconhecimento de muitos aspectos de nossas identidades, para que possamos detectar e promover ações em busca de cada vez mais equidade na firma.

Contamos com o DE&I Tracker, ferramenta que nos permite medir e rastrear o nosso progresso em nossas práticas inclusivas, sejam elas internas ou externas. O foco é aumentar a porcentagem de diversidade na alta liderança, aumentar as práticas de formação e aceleração de carreira, as práticas na nossa cadeia de valor e relacionamento com fornecedores, a representatividade em nossas contas-chave, entre outros. A meta estabelecida é que todas as firmas EY globalmente atinjam a pontuação 6 em todos os quesitos avaliados até 2025. A EY na região LAS (Latin America South), no último ano, teve uma pontuação geral nota 5, o que, segundo o time global

de Diversidade, Equidade e Inclusão represente uma “ótima performance de negócios possibilitada por práticas enraizadas de Diversidade, Equidade e Inclusão na região”.

Além disso, por meio da nossa pesquisa de clima organizacional realizada trimestralmente, a EY People Pulse, podemos avaliar como está sendo a jornada individual de cada profissional na companhia. A partir da análise dos pilares temáticos do questionário, entendemos o que precisamos potencializar ou ajustar para proporcionar uma experiência excepcional na EY. Na última edição, 92% dos(as) respondentes afirmaram se sentir pertencentes e livres para serem eles(as) mesmos(as). Isso representa um crescimento de 13%, nos últimos anos.

Esse sentimento tão positivo sobre respeito e pertencimento manifestado pelas nossas pessoas é refletido também em reconhecimentos externos do mercado. A EY se orgulha dos prêmios que a consagram como uma referência em Diversidade, Equidade e Inclusão como:

Pilar de Gênero: Fomos eleitos como a 13ª melhor empresa para Mulheres pela Great Place to Work. Recebemos o Selo de Direitos Humanos e Diversidade 2021, na categoria mulheres, em reconhecimento ao programa Winning Women Brasil, que apoia empreendedoras, estabelece conexões e promove mentorias para alavancar suas carreiras e negócios.

Em 2021 a EY, representada pela Sócia Denise Marconi, foi reconhecida no Prêmio Executivo de TI do Ano com o case do programa Women in Tech. Em 2022 recebemos novamente a premiação, dessa vez em reconhecimento ao programa Trainee Women in Tech que visa incluir mais mulheres em áreas de STEM (Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas) e contribuir com uma maior equidade de gênero nessa carreiras. Na ocasião, a EY foi representada por Roberta Ezar, Sócia da firma e uma das líderes da iniciativa.

Pilar Étnico-Racial: Recebemos, em 2021, o selo GPTW Melhores Empresas para Trabalhar Étnico-Racial.

Também integramos o Índice de Equidade Racial Empresarial 2021 (IERE) - 2º no resultado geral, categoria máxima do IERE e 2º lugar no pilar de ascensão.

Pilar LGBTI+: Em 2021 com muito orgulho recebemos o selo Great Place to Work como 4ª melhor empresa para pessoas da comunidade LGBTQIA+.

Pilar de Pessoas com Deficiência: Em 2021, recebemos o selo GPTW de “Melhores Empresas para Pessoas com Deficiência Trabalharem”, o que nos deixou profundamente orgulhosos com os avanços e confiantes em seguir a jornada de construção de uma firma cada vez mais inclusiva, onde todas nossas pessoas se sintam pertencentes e com as mesmas chances de prosperar.

O programa EY Empodera, voltado para pessoas em situação de vulnerabilidade social, foi reconhecido pela 3ª edição do Selo da Diversidade e Direitos Humanos da Prefeitura de São Paulo e também pelo prêmio Gupy Destaca em 2021.

Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Responsabilidade corporativa na EY

(GRI 3-3: Diversidade, Equidade e Inclusão)

A EY entende que a construção de um mundo de negócios melhor está diretamente conectada com a forma como seus profissionais, clientes, fornecedores 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 projetos pro bono e contribui financeiramente com iniciativas de impacto social, por meio de recursos próprios e via leis de incentivo fiscal.

No FY22, a EY Brasil investiu o equivalente a R\$6 milhões em projetos incentivados e R\$570 mil em projetos pro bono, que se referem aos projetos nos quais não são cobrados honorários de consultoria e tem como finalidade apoiar iniciativas de impacto social. Já o investimento comunitário da Companhia, ou seja, todas as contribuições financeiras à comunidade nesse período, totalizaram R\$ 8 milhões.

EY Ripples

(GRI 3-3)

EY Ripples é a plataforma de responsabilidade corporativa global da EY. 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 profissionais.

Estamos em uma jornada de vários anos para transformar o impacto positivo que temos na sociedade com a meta de impactar positivamente um bilhão de vidas até 2030.

O EY Ripples reflete nossa busca em acelerar o progresso em direção a um planeta regenerado, socialmente mais justo e economicamente mais inclusivo para todos.

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 2022, com o retorno gradual aos escritórios, o programa priorizou o desenvolvimento de experiências híbridas, garantindo um apoio adicional para que essa dinâmica resultasse em efeitos positivos para todos os envolvidos em diversos escritórios no Brasil. Exemplos de iniciativas virtuais e presenciais desenvolvidas nesse período incluem treinamentos presenciais para empreendedores de impacto,

workshops profissionalizantes para jovens e ações presenciais em temas de sustentabilidade ambiental.

Globalmente, em 2022, cerca de 91 mil profissionais dedicaram seus esforços a diversos projetos de impacto social, impactando positivamente 27 milhões de vidas. No Brasil, foram mais de 215 mil vidas impactadas e 1.128 profissionais voluntários em nossas iniciativas de impacto social.

Desde que foi lançado, em 2018, o EY Ripples impactou positivamente 96 milhões de pessoas.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

EY Institute

(GRI 203-1)

Lançado em 2015, o EY Institute, uma organização de caráter filantrópico e que tem como finalidade a promoção gratuita de programas educacionais e o desenvolvimento da cidadania, dos direitos humanos e dos valores éticos, concretiza suas atividades com o apoio de sua mantenedora, a EY Brasil. Ele conta com 1.412 voluntários cadastrados, que já realizaram mais de 10.500 horas de trabalho e beneficiaram 5.600 pessoas no Brasil.

Programas do EY Institute:

► **Transformação Profissional:** em parceria com o Comitê Paralímpico Brasileiro, o programa prepara atletas

que desejam perseguir seus objetivos de maneira estruturada e por meio de ferramentas de coaching que contribuem significativamente para o processo de autoconhecimento, reflexão de pontos fortes e identificação de oportunidades de sucesso em seus planos de carreira, durante ou pós-esporte. No FY22, o programa formou 13 atletas;

► **IP Career:** tem o objetivo de desenvolver habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, em jovens de baixa renda com deficiência auditiva bilateral profunda. Desenvolvido pelo EY Institute e aplicado por especialistas em educação em Libras, o programa também oferece experiências culturais,

imersão em ambientes profissionais, trabalhos em grupo e outras atividades multidisciplinares que contribuem para a inclusão social e profissional. No FY22, o programa formou 07 estudantes;

► **EY Empodera Tech:** em parceria com o time de Digital Data e Analytics da EY, adicionamos e desenhamos jornada de desenvolvimento em competências digitais, com duração de 3 meses. No FY22, o programa formou 52 estudantes;

► **EY Empodera:** construído como um movimento concreto na busca por um universo de trabalho mais igualitário e inclusivo, visa contribuir para a empregabilidade de pessoas com

deficiência e em situação de vulnerabilidade social, por meio do desenvolvimento de competências em negócios, liderança pessoal e tecnologia. Com esse conjunto de habilidades, o programa gera valor e amplia horizontes para seus beneficiários, promovendo impacto positivo em suas carreiras e todo seu ecossistema social. No FY22, o programa passou a ter abrangência nacional e formou 118 estudantes. Mais informações podem ser consultadas na [p. 29](#).



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas



Histórias de 2022

Balanço da EY no FY22

(GRI 201-1/203-2)

Colhendo os frutos

A EY Brasil, assim como o grupo global de firmas do qual fazemos parte, tem o firme propósito de criar valor de longo prazo para seus diversos stakeholders. Nesse sentido, a decisão estratégica tomada no início da pandemia de Covid-19, em 2020, de manter as equipes, os investimentos e os planos de crescimento, apesar das grandes incertezas geradas pela crise sanitária, se mostrou acertada e gerou retornos satisfatórios.

Assim como no ano anterior, no FY22 nossa firma atingiu as principais metas financeiras traçadas e efetuou investimentos adicionais em pessoas e tecnologia.

Comparado com o FY21, período o qual a pandemia de COVID-19 causou fortes impactos na economia mundial, houve um crescimento de 27% no total de profissionais da companhia, calculado em 8.446 profissionais ao fim do FY22, sendo 474 deles sócios e diretores.

Líder em serviços de auditoria, consultoria, impostos, estratégia e transações, a EY Brasil encerrou o FY22 com R\$ 2,5 bilhões de receita bruta de serviços, um aumento

de 22,7% em relação ao período anterior, além de registrar crescimento de dois dígitos em todas as suas linhas de serviço.

O crescimento nas receitas foi impulsionado pela maturação de investimentos feitos nos últimos anos, como a aquisição da Partners Digital, uma das principais integradoras da plataforma de soluções SAP da América Latina para customer experience.

Também no FY22, houve a consolidação do EY Tech Delivery Center, uma iniciativa de apoio transversal às diferentes linhas de serviço. Esse é um centro que fornece múltiplas soluções tecnológicas associadas em grandes clientes da firma. Centralizando todos os recursos especializados nesse tipo de serviço, possibilita aumento de produtividade nas entregas e serviços digitais.

O total de investimentos cresceu 41% em relação ao ano anterior, contemplando a expansão do centro de tecnologia, plataformas customizadas para clientes, além de investimentos específicos em tecnologia de serviços forenses.

Cabe ressaltar que os bons resultados financeiros apurados pela EY Brasil no FY22 ocorreram apesar do acréscimo de algumas linhas de custos e despesas.

O principal fator de aumento de custos foi o maior investimento em nossas pessoas, incluindo pacotes de remuneração mais competitivos, investimentos em programas de treinamento e capacitação, além do impacto da inflação que atingiu patamares mais elevados nesse ano, refletindo diretamente nos custos e nas despesas.

Além disso, com a melhoria do cenário da pandemia e a reabertura de nossos escritórios, tivemos uma retomada de determinados gastos não incorridos durante os anos fiscais 2021 e 2020, quando a situação da pandemia era mais crítica e as restrições mais severas. Nesse sentido, gastos com viagens, eventos, despesas de escritórios e treinamentos presenciais apresentaram um aumento quando comparados aos anos anteriores. Por outro lado, para compensar esse incremento nos custos da operação, a EY Brasil iniciou um movimento de readequação dos valores dos

seus serviços e de redução de custos por meio da adoção de um modelo híbrido de trabalho, além de manter os investimentos em tecnologia como forma de melhorar a eficiência na entrega dos serviços.

Drivers de crescimento

Os serviços de consultoria foram os que mais cresceram na EY Brasil, no FY22, com aumento de 43,2% nas receitas. Entre os fatores que levaram a esse resultado estiveram os investimentos na construção do EY Tech Delivery, que nos permitiu ter maior penetração no mercado de tecnologia. Além disso, obtivemos sucesso em celebrar novos contratos de grande porte e longo prazo.

A segunda linha de serviços que apresentou crescimento expressivo foi a de Estratégia e Transações, com aumento de 25,8% das receitas, principalmente devido à retomada de operações de venda, compra e fusões no mercado empresarial brasileiro, com destaque para a demanda por serviços de due diligence.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas



Na linha de serviços Impostos, que atende a demandas da área tributária, obtivemos crescimento de 16,4% nas receitas, alavancado também por contratos de longo prazo, assim como maior diversificação de produtos oferecidos no mercado. O destaque operacional da área foi o crescimento de 16% da margem nominal, como resultado dos investimentos em tecnologia.

Já na linha de serviço de Assurance, apesar da maturidade desse mercado, de sua alta competitividade e da exigência regulatória por rodízio de fornecedores nos serviços de auditoria em empresas de capital aberto, conseguimos atingir um crescimento de receita também de dois dígitos, totalizando 12,5%. Além disso, o cenário de incertezas da economia global, assim como o período pré-eleitoral no Brasil motivaram um desaquecimento no mercado de capitais, com baixa significativa de IPOs (abertura de capital na bolsa de valores) no FY22.

Por fim, cabe destacar o aumento do nosso market share em clientes do setor financeiro, o que também tem alavancado a receita e o resultado da firma. Isso foi possível por meio de investimentos e diretrizes específicas para atendimento a clientes dessa indústria.

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

Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 1

Concessões de saneamento básico em Alagoas

Categoria

Prestação de serviços com qualidade

Temas materiais relacionados



Iniciativas Socioambientais



Satisfação dos Clientes

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Um marco no saneamento do Brasil

Poucas coisas são tão importantes para a qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente quanto saneamento básico e água potável. Não à toa, esses dois itens formam um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU). Infelizmente, a falta de acesso ao tratamento de esgoto e de água potável é uma realidade muito comum nas periferias das grandes cidades brasileiras, assim como em muitas áreas rurais.

Em Alagoas, o estado com o menor índice de desenvolvimento humano do país (0,683, em 2017), a situação é muito desafiadora. Em algumas regiões, menos de 50% das residências estão conectadas à rede de coleta e tratamento de esgoto, e menos de 80% das famílias recebem água potável em suas torneiras.

Foi esse cenário que a EY decidiu enfrentar – visando dar uma contribuição para sua transformação efetiva – quando disputou e venceu uma licitação pública, em 2017, realizada pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). O desafio era enorme: ajudar a “desenhar” o modelo ideal de atração de empresas privadas para que investissem na universalização dos serviços de saneamento básico e fornecimento de água potável no estado, via modelo de concessão pública.

E por que é tão difícil conseguir a adesão de investidores a um projeto dessa natureza? Projetos de natureza pública normalmente

trazem um desafio adicional dada a exposição potencial do projeto e eventuais resistências na aceitação daquilo que o projeto propõe. Adicionalmente, no caso específico da concessão em questão, o retorno do investimento depende da cobrança de tarifas em uma população com percentual representativo de indivíduos com baixo poder aquisitivo. E duas exigências da licitação eram não haver aumento de tarifas e ser implantada a tarifa social, com desconto de 50% no preço pago pelos serviços, para a parcela da população alagoana que recebia benefícios governamentais. Por isso, o sucesso de um projeto tão grandioso, que pretende transformar a situação sanitária em Alagoas, dependia de uma formulação técnica impecável.

Soluções inovadoras

A primeira decisão importante na modelagem do projeto foi a de se estabelecer uma concessão, e não uma privatização. Vender um ativo do governo, a Companhia de Saneamento de Alagoas (Casal), não era um desejo, pois representava o risco de se perder o controle de um bem estratégico e fundamental: a água. Outra preocupação era a manutenção dos empregos dos funcionários dessa estatal.

A solução do consórcio liderado pela EY, que se associou a um escritório de advocacia e uma empresa de engenharia para a formatação do projeto, foi dividir

sua implantação em três fases. A primeira, chamada de Bloco A, referiu-se à região metropolitana de Maceió, a capital do estado, onde a execução das obras era mais viável. Os blocos B e C, por sua vez, representavam a interior do estado e outras regiões litorâneas. E, talvez o aspecto mais importante de todo o projeto, foi o fato de a Casal ter sido mantida como fornecedora de água, garantindo a manutenção dos seus empregos.

A licitação de concessão do primeiro bloco, em 2020, foi um sucesso, gerando outorga de R\$ 2 bilhões ao Estado de Alagoas. Em dezembro do ano seguinte o mesmo ocorreu com a licitação dos blocos B e C. Os projetos foram efetivamente iniciados, respectivamente, em julho de 2021 e em outubro de 2022, prometendo para breve água potável nas torneiras de toda a população do estado.

Além de ter tornado viável a transformação do panorama sanitário em Alagoas, a EY e seus parceiros ficam orgulhosos por suas soluções terem influenciado a elaboração da nova lei federal de saneamento básico (Lei nº 14.026/2020), que tem como metas garantir que 99% da população brasileira tenha acesso e 90% à coleta e tratamento de esgoto até 2033.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 2

D&I Brand Index

Categoria

Responsabilidade digital

Temas materiais relacionados



Tecnologia e inovação em ESG



Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Monitorando a diversidade

Vinte e quatro horas por dia, praticamente em todos os lugares e ocasiões, consumidores são atingidos por comunicações empresariais nas redes sociais. Para estabelecer conexões com atuais e potenciais clientes, as empresas constroem suas marcas em torno de diferentes atributos, como sustentabilidade, conveniência, urgência e oportunidade.

Há alguns anos, a diversidade tornou-se um desses atributos. Para serem reconhecidas como socialmente responsáveis e, portanto, engajar diferentes comunidades em torno de si, as marcas se preocupam em tornar suas comunicações uma representação da sociedade, mostrando pessoas de diferentes etnias, origens, condições físicas, crenças e aparências. Do mesmo modo, buscam refletir, em seus canais de redes sociais, a mensagem de equidade de gênero. Assim, geram proximidade com quem está vendo ou lendo suas mensagens.

O problema é que, após decidirem por refletir a diversidade em suas redes sociais, resta o desafio de exercitar isso na prática, dia após dia, nas diferentes plataformas – e são muitas, como twitter, Instagram, Facebook, TikTok etc. Imagine o desafio de um gestor de marketing de uma grande empresa que precisa assegurar que os funcionários ou fornecedores responsáveis por fazer as postagens sigam as diretrizes de diversidade da marca. Ou das diferentes marcas de sua empresa. Nada fácil, não é?

Pensando nessa “dor” latente do mercado, frequente em muitos dos nossos clientes,

a EY desenvolveu o D&I Brand Index, que ajuda empresas a saber se suas postagens nas redes sociais estão expressando o nível de diversidade desejado por suas marcas. O produto digital consiste em um “robô” que vasculha as contas de redes sociais de uma organização, captura as imagens ali expostas, aplica uma ferramenta de machine learning para interpretar o que está naquelas imagens e transforma essa “leitura” em um dado quantitativo, gerando um dashboard que mostra, em tempo real, a adesão da comunicação às metas de diversidade desejadas. Com base nesses resultados, os gestores de marketing podem reorientar sua comunicação, compará-la com concorrentes e acompanhar sua evolução no tema.

Para a EY, a grande contribuição dessa ferramenta é aumentar a assertividade das comunicações das empresas, ajudando-as, também, a reduzir custos – pois um robô é capaz de substituir, com muito mais eficiência, o trabalho de verificação que normalmente é realizado por pessoas. Além disso, acreditamos que à medida que mais empresas aderirem à solução, a comunicação da diversidade pelo mercado como um todo também evoluirá por um efeito de indução de boas práticas.

Inovação contínua

O D&I Brand Index é apenas uma das soluções inovadoras criadas por meio do programa de intraempreendedorismo da firma, chamado Beyond Makers. Anualmente, convidamos nossos

profissionais, de todas as áreas, a sugerir o desenvolvimento de produtos e serviços digitais que possam resolver “dores” comuns no mundo dos negócios. As centenas de ideias apresentadas são avaliadas com base em sua relevância, viabilidade e escalabilidade (potencial de alcance). As melhores, por sua vez, são desenvolvidas com o apoio da área de inovação e com recursos financeiros da EY e chegam ao mercado após trilharem todas as etapas de nosso processo interno de empreendedorismo.

Do conjunto inicial de ideias recebidas, todas feitas por uma equipe de profissionais da EY e com um diretor da firma como sponsor (avaliador), são selecionadas cerca de 10 a 15 para receberem treinamentos que visam ao refinamento do projeto. Cada equipe apresenta seu pitch para uma banca de jurados, composta por sócios da EY, e, partir daí, algumas ideias são aprovadas para passar pela primeira fase do ciclo de aceleração, o design sprint. A EY ajuda a equipe a construir um protótipo e a testar as hipóteses do produto, para então a solução ser novamente avaliada por uma banca. Esse é o Demo Day, o último funil de seleção do processo de incubação. As duas ou três ideias que passarem por esse crivo recebem apoio financeiro e técnico para desenvolver seu MVP (minimum viable product), que é validado de forma operacional. Tudo dando certo, o projeto que nasceu lá atrás, da cabeça criativa de um profissional da EY, é lançado no mercado.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaque e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 3

Comitê de Ética e Conformidade EY Brasil

(GRI 2-25)

Categoria

Ética e Integridade

Temas materiais relacionados



Relações trabalhistas e Valorização dos profissionais

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Fazendo a coisa certa

Fazer parte de uma empresa que investe para a melhoria contínua do clima organizacional e ajuda as pessoas a evoluírem não apenas como profissionais, mas também como seres humanos, pode parecer um sonho, mas esse é um desafio que abraçamos com afinco. Prova disso é o reconhecimento governamental, por meio da iniciativa Pró-ética, da Controladoria Geral da União, que desde 2015 inclui a EY entre as empresas que se comprometem voluntariamente a adotar medidas que previnam, detectem e reparem atos de fraude e corrupção nos seus negócios.

No FY22 não foi diferente. A EY deu um passo adiante no seu propósito de disseminar as melhores práticas de conduta e ética para seus profissionais. Com o crescimento exponencial de pessoas nos últimos anos, passando de cerca de 6 mil, em 2019, para 8.446, em 2022, tornou-se essencial a estruturação de ações que garantissem que todos estivessem alinhados à cultura da firma.

Ao longo do FY22, os treinamentos conduzidos de forma online pelo Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil – CEC –, órgão estratégico de apoio à disseminação da cultura de conformidade com as leis, ética e controles internos no âmbito da EY Brasil, alcançaram mais de cinco mil pessoas. Mais do que apenas ouvintes, os participantes se tornaram vozes ativas em prol das melhores práticas e da defesa do Código de Conduta Global. São multiplicadores que ajudarão a inspirar

aqueles que os cercam, dentro e fora da EY, ajudando a construir um mundo de negócios mais sustentável e inclusivo.

Estímulo à evolução

No FY22, o Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil – CEC –, intensificou a perspectiva de prevenção e educação, em linha com a sua missão de desenvolver mecanismos para mitigar riscos relacionados a ética nas atividades da EY Brasil.

Mensagens-chave importantes de serem disseminadas foram objeto de dois webcasts: um sobre assédio moral e sexual e outro sobre o Código de Conduta Global, voltado para o aperfeiçoamento de atributos indispensáveis para as pessoas que formam a EY, como integridade, respeito às diferenças, espírito de equipe e inclusão.

O objetivo dos dois conteúdos especiais foi conscientizar todos que fazem parte da EY da importância de manter relações saudáveis com os colegas. Nesse sentido, os encontros proporcionam uma postura ativa de autoconhecimento e aperfeiçoamento pessoal, criando um ambiente em que os profissionais tenham sentimento de pertencimento e possam contar com o apoio da firma para evoluir e sentirem-se acolhidos, ouvidos e confiantes.

Realizado em março de 2022, o webcast sobre assédio moral e sexual teve como

público 1.500 gerentes e gerentes-seniores. O objetivo foi mostrar como esses tipos de assédio podem gerar sentimentos negativos e até contribuir para o aparecimento ou agravamento de transtornos mentais. Trazendo exemplos, o time do CEC desmistificou temas que muitas vezes não são discutidos nas grandes empresas, como questões relacionadas à importunação, homofobia e preconceito, exaltando sempre a importância do respeito às diferenças e necessidade de uma postura inclusiva por parte de todos.

Já o webcast sobre integridade, confiança e capital intelectual contou com 1.200 participantes, entre líderes e trainees, com o objetivo de criar a consciência de que a EY é formada por pessoas e que as nossas ações diárias devem sempre refletir os valores do negócio, honrar a confiança dos nossos clientes e oferecer serviços de alta qualidade. Para isso, devemos sempre manter nosso conhecimento técnico em alto nível, constantemente atualizado, além de mostrar respeito e construir relacionamentos de valor com quem está à nossa volta, dentro e fora da companhia.

Os webcasts complementaram o treinamento sobre o Código de Conduta Global, do qual participaram 2.400 pessoas no FY22. Os participantes aprenderam na prática como interpretar “o Código” no dia a dia, nas mais variadas situações.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 4

Mentoria de mulheres em carreiras STEM

Categoria

Responsabilidade corporativa

Temas materiais relacionados



Iniciativas Socioambientais



Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Ampliando perspectivas

Notoriamente, as mulheres encontram mais dificuldades que os homens no mercado de trabalho, com salários comparativamente menores e menos oportunidades de ingresso e ascensão profissional. E isso é ainda mais intenso nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (ou STEM, do inglês science, technology, engineering e mathematics). Dados de 2021 do projeto Open Box da Ciência, do Instituto Serrapilheira, apontam que, no Brasil, homens representavam 74% dos formandos em faculdade de engenharias e 69,9% nos cursos de graduação em ciências exatas e da terra. Essa realidade também está nítida na porcentagem de ocupação feminina na Academia Brasileira de Ciência, de apenas 14%, e nas Bolsas de Produtividade de Pesquisa do CNPq na área de exatas, com 20%, segundo estudo publicado na revista científica PeerJ.

Para dar sua contribuição para a mudança desse cenário, a EY criou, em 2019, o Women in Tech, programa global que busca a redução do gap de gênero na área de tecnologia, tendo como principal foco encorajar meninas e mulheres a entrar, permanecer e prosperar nas carreiras de STEM. Como desdobramento dessa iniciativa, em 2021, a EY Brasil implantou o Trainee Women in Tech, que visa atrair talentos jovens da tecnologia para iniciar suas carreiras na nossa firma (mais detalhes na página 23). Ainda no FY22,

nossa organização decidiu se juntar à Johnson & Johnson, um dos nossos principais clientes no mundo, para dar mais um passo nessa direção, tomando parte de um projeto de capacitação em matérias de STEM para jovens mulheres estudantes de escolas públicas de todo o Brasil.

Realizado em parceria com a organização não-governamental Junior Achievement, que globalmente oferece aprendizado prático e imersivo para profissionais em desenvolvimento, o programa da Johnson & Johnson consiste na realização de *workshops* com treinamentos em habilidades interpessoais e informações sobre o mercado de trabalho em carreiras STEM, para que estudantes possam conhecer mais sobre essas áreas profissionais e se inspirar em atuar nelas. Para complementar e potencializar esse trabalho, a EY Brasil passou a oferecer mentoria de carreira às jovens atingidas pelo programa.

No segundo semestre de 2021, 75 profissionais mulheres da EY Brasil, a grande maioria delas atuantes em áreas STEM, realizaram cinco sessões de mentoria, realizadas virtualmente para permitir a participação de pessoas de todo o país. Além de compartilhar experiências e aprendizados, o compromisso dessa iniciativa foi construir um plano de carreira para as 75 jovens mentoradas, com

a elaboração conjunta de um plano de ação para ingresso nesse mercado.

A mentoria foi viabilizada a partir da colaboração de diferentes equipes da firma, como a equipe EY que atende a conta da Johnson & Johnson, os profissionais da área de Responsabilidade Corporativa e o grupo de afinidades Women in Tech, que selecionou as mentoras, conduziu as sessões de treinamentos para as voluntárias e realizou o acompanhamento das mentorias.

Alinhamento de propósitos

A Johnson & Johnson tem a missão de cuidar do mundo, uma pessoa de cada vez, criando produtos para garantir a saúde e o bem-estar em cada fase da vida. A EY, por sua vez, quer fazer a diferença nas comunidades onde atua, criando valor de longo prazo para a sociedade. Esse alinhamento de propósitos permitiu a união das duas empresas para a atuação com jovens em situação de vulnerabilidade social de todo o Brasil.

Esse é um exemplo de como a EY desenvolve parcerias para potencializar suas iniciativas de responsabilidade corporativa, cuja força principal está na doação voluntária de tempo e conhecimento de seus profissionais.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 5

Oi Futuro

Categoria

Prestação de serviços com qualidade

Temas materiais relacionados



Iniciativas Socioambientais



Tecnologia e inovação em ESG

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Desafio de diversificação de receita

Assim como centenas de organizações de impacto social no Brasil, o Oi Futuro, instituto de inovação e criatividade criado pela operadora de telefonia Oi quando ainda se chamava Telemar, em 2001, realizou suas ações com o apoio financeiro da empresa que o criou. Assim, cumpriu a visão da sua mantenedora de que a contribuição nas áreas da Educação e da Cultura é a forma mais efetiva e estruturante de investir no desenvolvimento social, na inclusão e na equidade.

Nesses mais de vinte anos de atuação, o Oi Futuro deixou sua marca positiva na sociedade do Rio de Janeiro, onde está sua sede, e em outras localidades do Brasil. Os números apresentados em seu Balanço Social de 2021 são superlativos e dão a dimensão da sua contribuição: o instituto promoveu mais de quatro milhões de acessos a projetos digitais gratuitos, beneficiou mais de 500 empreendedores, alcançou 12,8 mil pessoas com seu Programa Educativo do Musehum e recebeu mais de 100 mil visitantes presenciais e em tours virtuais no Centro Cultural e Musehum.

Se essa parceria entre a Oi e o Oi Futuro foi muito bem-sucedida e transformou a vida de muitas comunidades Brasil a fora, em 2022 o Instituto inaugura uma nova fase, apostando na ampliação de suas redes de colaboração com outras organizações e em novas frentes de receita para continuar

inovando e transformando a Educação e a Cultura do país.

Nosso desafio foi apoiar o instituto na reflexão estratégica de novas frentes de receita de seus programas Musehum e Centro Cultural, identificando, estruturando e priorizando oportunidades e direcionando próximos passos para implementação.

Para executar o trabalho, realizado de forma *pro bono*, a EY usou a mesma metodologia de inovação estratégica aplicada em empresas e organizações do terceiro setor que buscam se reposicionar no mercado por meio de novos produtos e serviços.

Usando o wavespace, nosso laboratório de co-inovação, a EY realizou sessões colaborativas com profissionais do Oi Futuro para fazer uma imersão no universo do instituto, com foco no Centro Cultural, localizado no bairro do Flamengo, no Rio de Janeiro, que além de galerias e teatro, abriga o Musehum - Museu das Comunicações e Humanidades. A primeira missão foi entender o contexto, identificando quais são os atributos de valor com potencial de monetização, por meio de mapeamento de processos e competências com potencial de gerar fluxo de receita.

Essa etapa permitiu o surgimento de ideias não triviais e a identificação de atributos e fortalezas do Oi Futuro que não estavam, a princípio, no radar. Outro princípio

da metodologia EY de inovação estratégica é de que a melhor inovação é aquela baseada nos diferenciais da organização, olhando para os benefícios que ela entrega na perspectiva de quem os recebe.

A partir de uma lista longa de possibilidades, começamos a entender quais efetivamente faziam sentido para gerar um novo fluxo de receitas alinhadas com o propósito e valores do Centro Cultural. Foram identificados possíveis clientes, modelos de entrega e detalhamento dos possíveis modelos de negócio para cada uma das oportunidades. Esse processo, por sua vez, resultou na identificação de três modelos de negócio viáveis para serem desenvolvidos em um horizonte de doze meses.

Mais do que a entrega específica desse plano, porém, a EY contribuiu para que o Oi Futuro incorporasse um novo modelo de pensamento, permitindo o uso da nossa abordagem e metodologia de inovação estratégica para aplicação no próximo ano. Por fim, demos uma contribuição efetiva para que o instituto trabalhe caminhos para ampliação de sua receita.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 6

Trainee Women in Tech

(GRI 405-1)

Categoria

Inclusão e diversidade

Temas materiais relacionados



Diversidade, Equidade e Inclusão



Relações trabalhistas e Valorização dos profissionais

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Tecnologia é lugar de mulher

Em 2020, ao criar o programa EY Women in Tech (EY Mulheres em Tecnologia, em tradução livre), a EY deu mais um passo importante na sua meta de alcançar o percentual de 30% de mulheres na alta liderança da firma na região Latam South, que compreende, além do Brasil, a Argentina, o Uruguai, o Paraguai e o Chile. Essa iniciativa tem como propósito acelerar o fechamento de gap de gênero em profissionais das carreiras de ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (STEM, na sigla em inglês) dentro da firma.

O programa tem como foco uma área do conhecimento em que homens são maioria relevante, em grande parte pelo preconceito, disseminado em nossa sociedade, de que seriam carreiras menos adequadas às habilidades das mulheres. Na EY, à medida em que se aprofundaram a análise de cenário da força de trabalho STEM, verificou-se que as mulheres eram, de fato, muito menos presentes em todos os cargos, incluindo profissionais no início de carreira.

Decidimos, então, complementar a primeira iniciativa com foco em enfrentar o desequilíbrio na atração de jovens talentos das carreiras STEM. O “Programa de Trainees Women in Tech”, portanto, visa ampliar o número de mulheres nas bases dos nossos times de tecnologia, o que vai permitir, conseqüentemente, promover mais mulheres do que anteriormente.

O diagnóstico realizado no desenvolvimento do novo programa revelou alguns fatores que levavam ao percentual de menos de 30% de mulheres contratadas como trainees nas áreas de tecnologia. O principal deles é que o público feminino representava em torno de 20% dos graduandos da área, o que refletia em proporção semelhante dentro do total de candidaturas recebidas pelo programa de trainees da nossa firma.

Para superar esse quadro, e potencializar de fato a contratação de mulheres nas carreiras STEM, a EY buscou, em primeiro lugar, conscientizar os diversos líderes da área sobre o desequilíbrio de gênero e sobre a importância e a meta da firma nesse quesito. Nesse sentido, os gestores foram incentivados a identificar talento e potencial para além do conhecimento técnico nas dinâmicas e entrevistas do processo seletivo. Isso proporcionou mais competitividade para as candidaturas femininas.

Para driblar resistências eventuais, também foram criados planos de ação para mitigar eventuais gaps técnicos das mulheres entrantes, como a implantação de trilhas de formação básica nas tecnologias mais demandadas pelos nossos times para que todos as trainees entrem com a mesma base de conhecimento.

Outra tática usada para complementar os esforços do programa foi abrir oportunidades para mulheres que atuam

ou possuem formações em outras áreas, mas que desejam migrar para uma das carreiras STEM. Para viabilizar esse movimento, a EY assumiu a formação dessas trainees e acompanha seu primeiro ano na firma propondo treinamentos para que superem gaps técnicos e para que ampliem suas redes.

Todas essas ações do Programa Trainees Women in Tech levaram a resultados significativos, de forma rápida. No fechamento do primeiro ano do programa, em junho de 2021, obtivemos um aumento de 20 pontos percentuais na entrada de mulheres nas nossas posições de trainees das soluções de tecnologia, passando de 26% para 46%, o que praticamente equalizou a questão de gênero entre os novos trainees.

Com a maior presença feminina, nossos times de tecnologia passaram a ter discussões com novos pontos de vista no desenvolvimento de soluções, o que se refletiu em soluções mais completas e melhores, conforme atestaram nossos clientes.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 7

Amigos do Bem

Categoria

Diálogo e Transparência

Temas materiais relacionados



Iniciativas Socioambientais



Diversidade, Equidade e Inclusão

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Transparência que gera credibilidade

Credibilidade é um ativo intangível de altíssimo valor na sociedade. No terceiro setor pode ser ainda mais importante, para conquistar o engajamento a uma causa e gerar a confiança necessária para novas iniciativas, parcerias e apoios.

No cotidiano da Instituição Amigos do Bem, uma das principais organizações não-governamentais do Brasil, credibilidade segue sendo um cartão de visitas fundamental no relacionamento com diferentes stakeholders. Os beneficiários de seus programas e projetos precisam confiar que serão realmente beneficiados. Os voluntários e profissionais precisam acreditar que sua dedicação terá impacto efetivo na vida de outras pessoas. E os doadores – sejam indivíduos ou organizações – precisam confiar no bom uso do investimento realizado. Só assim, com confiança em um propósito genuíno, todos os elos dessa rede solidária sentem-se seguros para apoiar, cada um do seu modo, a construção de uma sociedade mais justa.

Na ausência de imagens, números podem dar a dimensão do impacto positivo proporcionado pelos Amigos do Bem na sociedade brasileira. Desde 1993 a ONG atua no sertão nordestino, região com escassez de água, infraestrutura de saúde, educação e mobilidade, escolhida justamente pela severa vulnerabilidade na qual vivem mais de cinco milhões de pessoas. Nos 300 povoados atendidos pelos Amigos do Bem o Índice de Desenvolvimento Humano é, em média,

0,520, considerado baixo pela Organização das Nações Unidas e semelhante ao de Djibuti e Lesoto, na África; o país como um todo tem IDH 0,754, considerado alto. No sertão de Alagoas, Ceará e Pernambuco, onde estão localizados, o índice de pobreza em 2021 era, respectivamente, 54,31%, 56,85% e 54,19%, segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Os Amigos do Bem levam aos moradores mais carentes dessa região tão bela quanto árida e desassistida um pouco de alívio e um sopro de esperança. Mesmo sem resolver todas as dores dos sertanejos, é inegável o legado de seu trabalho na região. Anualmente, 10.600 voluntários dedicam mais de 372 mil horas em projetos de educação, trabalho e renda, acesso à saúde, água e moradia, que melhoram a vida de 150 mil pessoas todos os meses. Mais de 1.500 empregos foram gerados e 123 cisternas e 60 poços artesianos construídos. Por ano, mais de 1,2 bilhão de litros de água são distribuídos e mais de 187 mil atendimentos de saúde realizados. Todos os dias, mais de dez mil crianças e jovens participam de atividades educativas e culturais, como reforço escolar, atividades extracurriculares, cursos profissionalizantes de culinária, cabeleireiro, informática e manicure.

De acordo com o Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, organização da sociedade civil de interesse público fundada em 1999 e pioneira no apoio técnico ao investidor social no Brasil, o Retorno Social sobre Investimento

(SROI) da instituição é de 6,45. Isso quer dizer que cada um real doado ao projeto se transforma em R\$ 6,45 na ponta, para quem é atendido no sertão nordestino. Ainda segundo o IDIS, os investimentos realizados pelos Amigos do Bem entre 2012 e 2021 geraram e gerarão impactos sociais na ordem de R\$ 2,1 bilhões.

Esses números representam muito bem quanto os Amigos do Bem contribuem para o Sertão Nordestino. E são tão grandes que às vezes pode ser difícil de acreditar, não é mesmo? Aí que entra a EY, que desde 2015 audita as demonstrações financeiras da organização, de maneira pro bono. Linha a linha, receita a receita, despesa a despesa, seja ordinária ou extraordinária, voluntários das áreas de auditoria e de impostos da firma verificam a exatidão das informações prestadas, o que configura, nas palavras de diretores da instituição, um carimbo de credibilidade, uma chancela fundamental de seriedade, honestidade e eficiência no uso do orçamento. Assim, a auditoria realizada anualmente pela EY cumpre um papel importante para viabilizar a captação de recursos externos.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

Case 8

Finanças sustentáveis

Categoria

Diálogo e Transparência

Temas materiais relacionados



Iniciativas Socioambientais

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relacionados



Utilizando as finanças sustentáveis com alavanca de transformação

O mercado global caminha para um modelo em que o desenvolvimento econômico-financeiro das companhias deve causar também um efeito positivo sobre o ambiente em que elas atuam. Partindo desse princípio, as ações ESG - ambientais, sociais e de governança - passaram a fazer parte da agenda da maioria dos executivos. As motivações para a implantação dessa agenda podem vir de diversas frentes: propósito corporativo, regulação, pressão dos consumidores e, por último, mas não menos importante, exigências e/ou incentivos por parte do capital.

Neste contexto, as operações de finanças sustentáveis se tornaram um importante catalisador de ações ESG no ambiente corporativo. Anteriormente, as fontes tradicionais de capital das companhias - seja via dívida ou equity - estavam focadas na estratégia, geração de caixa, potencial de valor e capacidade de pagamento. Agora, uma nova camada de percepção de valor ESG foi adicionada como uma variável extremamente relevante para a decisão de investimento.

De olho nessa tendência, também crescente no Brasil, o governo do

Reino Unido criou, em 2019, o Brazil Green Finance Programme, que buscou estimular investimentos sustentáveis em infraestrutura para apoiar o desenvolvimento econômico do país. As duas frentes escolhidas pelo programa, que contou com investimentos totais de 5 milhões de libras, foram a transição para uma economia mais inclusiva e de baixo carbono e a redução das desigualdades de gênero.

Para apoiá-lo nesse desafio, o governo britânico nomeou a EY a líder do consórcio implementador do programa, também composto por organizações especializadas em temas específicos dentro da agenda ESG. A Carbon Trust contribuiu na área de pegada de carbono, a SITAWI na estruturação de instrumentos financeiros e o IMC Worldwide com sua expertise em programas de equidade de gênero.

A primeira missão do programa foi investigar as razões do gap existente entre a demanda por linhas de financiamento destinadas a iniciativas ESG e sua oferta, trabalhando junto a instituições financeiras para destravar essa agenda. O principal diagnóstico revelou que bancos de

desenvolvimento ou comerciais no Brasil em geral não tinham clareza de como selecionar projetos que trouxessem impactos positivos relevantes, no meio ambiente ou na sociedade, e que, portanto, merecessem ser financiados - em determinados casos com condições especiais, como um desconto na taxa de juros. Isto é, apesar de haver disposição em adotar políticas de crédito específicas para iniciativas ESG, como forma de contribuir para esse mercado - e até mesmo diminuir o risco de financiamentos -, o mercado financeiro ainda evoluía na forma de implementação, de fato, dos princípios das finanças sustentáveis, que podem ser resumidos na adoção de métricas não-financeiras na seleção dos projetos a serem apoiados. Por fim, outro grande desafio para destravar as finanças sustentáveis no Brasil era a falta de padrão entre as diferentes instituições financiadoras, o que dificulta operações cofinanciadas e a atração de investidores estrangeiros.

Para enfrentar esses desafios, o programa estabeleceu parcerias com algumas instituições diferentes. A principal delas foi com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), principal



Apresentação

Mensagem do presidente

Destques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas

banco de fomento no Brasil. A primeira entrega para esse beneficiário foi um levantamento da pegada de carbono da sua carteira de crédito, isto é, um mapeamento do quanto os projetos financiados pelo BNDES emitem de gases de efeito estufa. O programa também contribuiu decisivamente para a elaboração e implantação de duas linhas de financiamento sustentável pelo BNDES. Em uma delas, os clientes têm redução na sua taxa de juros se comprovarem o alcance de metas ESG especificadas em contrato.

Além do BNDES, o programa trabalhou com três outros beneficiários principais. Primeiro, um grupo de bancos comerciais e instituições de grande porte do mercado financeiro foram convidadas a participar de um trabalho colaborativo de endereçamento dos gaps de gênero e inclusão social, incluindo definição de plano de ação, capacitação, monitoramento e suporte técnico. Posteriormente, o programa apoiou o Governo do Estado de Minas Gerais, municípios mineiros e o Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais (BDMG) no desenvolvimento de modelo financeiro replicável para projetos de energia solar fotovoltaica em escolas públicas.



Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas



Sobre o relatório

GRI 3-1

Este relatório foi elaborado “em conformidade” com normas da Global Reporting Initiative (GRI) e atende os requisitos do framework World Economic Forum (WEF), bem como respeita as diretrizes do IIRC e diretrizes gerais do documento global da EY para relatos de sustentabilidade. Além disso, a EY Brasil, incorporou em seu relatório as mudanças e adaptações propostas na versão do GRI Standards, lançada em 2021, estando, o presente relatório, portanto, alinhado à versão mais recente da metodologia.

O Relatório passou pelo processo de asseguarção limitada conduzido pela BDO RCS Auditores Independentes, o que reforça o compromisso com a transparência e confiabilidade das informações divulgadas.

A elaboração da matriz de materialidade consiste no mapeamento dos temas mais relevantes para a organização e seus públicos de interesse ([GRI 3-2](#)). Para esse processo, stakeholders internos

e externos 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, profissionais, clientes, empreendedores, associações, fornecedores e órgão regulador (GRI 2-29). Dessa forma, a EY Brasil manteve, para o FY22, a matriz de materialidade elaborada para o FY21, que embasa a seleção de conteúdos aqui apresentada; os temas materiais estão disponíveis na seção “Apresentação” do relatório.

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.

Apresentação

Mensagem do presidente

Destaques e Desafios

Proposta de geração de valor

Histórias de 2022

Sobre o relatório

Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo WEF

Anexos

Informações corporativas



Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso: O Relatório da EY Brasil 2022 foi elaborado de acordo com as normas de reporte da GRI. Período coberto pelo relatório: 1 de julho de 2021 a 30 de junho de 2022.

GRI 1 Utilizado: GRI 1: Fundamentos 2021

Normas Setoriais GRI aplicáveis: Não há normas setoriais aplicáveis

CONTEÚDOS GERAIS

A organização e suas práticas de relato

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Dados da organização	-	<p>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 corresponde ao nome utilizado para referenciar as empresas sediadas no Brasil, as quais são firmas membro juridicamente independentes. As organizações que fazem parte da EY Brasil, e, portanto, serão contempladas nesse Relatório estão descritas a seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nome da organização: Ernst & Young Assessoria Empresarial Ltda. Tipo e natureza jurídica da propriedade: sociedade empresária limitada. Localização da sede da organização: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 9º andar, conjunto 91, Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP 04543-907. Nome da organização: Ernst & Young Serviços Tributários SP Ltda Tipo e natureza jurídica da propriedade: sociedade empresária limitada. Localização da sede da organização: Avenida Maria Coelho Aguiar, nº 215, 4º andar, bloco B (parte), Jardim São Luis, São Paulo - SP, CEP 05804-900. Nome da organização: Ernst & Young Auditores Independentes S/S Tipo e natureza jurídica da propriedade: sociedade simples. Localização da sede da organização: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Towers, torre norte, 8º andar, conjunto 81, Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP 04543-907. Nome da organização: Ernst & Young Consultoria Contábil, Tributária e Perícias S/S Tipo e natureza jurídica da propriedade: sociedade simples. Localização da sede da organização: Praia de Botafogo, 370, 9º andar (Parte), Botafogo, Rio de Janeiro - RJ, CEP: 22250-040. Nome da organização: Ernst & Young Serviços Atuariais S/S Tipo e natureza jurídica da propriedade: sociedade simples. Localização da sede da organização: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, nº 1909, São Paulo Corporate Tower, torre norte, 6º andar, conjunto 61, Vila Nova Conceição, São Paulo - SP, CEP: 04543-907. <p>Os escritórios da EY Brasil podem ser identificados no link a seguir: https://www.ey.com/pt_br/locations</p>				

A organização e suas práticas de relato (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2.2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	-	Todas as demais organizações citadas no indicador 2-1, são contempladas nos relatórios financeiros da companhia				
				Este Relatório compreende o FY22, composto pelo período de 01/07/2021 a 30/06/2022 e possui frequência de divulgação anual. Os relatórios financeiros da organização compreendem o mesmo período.				
	2-3	Período de relatório, frequência e ponto de contato	-	Dúvidas, comentários e informações sobre o Relatório podem ser encaminhadas para: Carlos Antonaglia Líder de Gestão de Talentos para a América Latina-Sul (11) 2573-3160 Carlos.Antonaglia@br.ey.com Ricardo Assumpção Chief Sustainability Officers (CSO) da EY Brasil e Líder de ESG para a América Latina-Sul (11) 3913-0093 ricardo.assumpcao@br.ey.com Para informações ou comentários relacionados a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil: ey.sustentavel@br.ey.com				
	2-4	Atualizações de informações	76, 77, 78, 79, 80	Eventuais reformulações de informações estão descritas e justificadas ao longo do relatório.				
	2-5	Auditoria externa	88	O planejamento e a estruturação deste Relatório foram conduzidos pelas lideranças das áreas de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (CCaSS), Responsabilidade Corporativa, ESG e Brand, Market & Communications que coordenaram o envolvimento dos diferentes setores da companhia no levantamento das informações e na análise dos resultados. O Relatório foi revisado por membros do Comitê Executivo, para garantir a objetividade, precisão, abrangência, equilíbrio, clareza e completude das informações fornecidas. Buscando garantir os princípios de transparência e objetividade, compartilhados pela alta liderança da organização, e ainda, alinhado com as boas práticas de mercado, o Relatório foi auditado externamente pela BDO RCS Auditores Independentes. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida. A Carta de Asseguração emitida pelos auditores independentes que descreve as responsabilidades, procedimentos e normas de garantia utilizadas, o nível de garantia obtido, bem como, escopo e limitações da auditora, pode ser verificada na p. 88			16	

Sumário de conteúdo da GRI

Atividades e trabalhadores									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
				<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: asseguração, consultoria, estratégia e transações e impostos.</p> <p>Em asseguração, 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> <p>A linha de serviços estratégia e transações visa ajudar as organizações a gerenciarem 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>					
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, Cadeia de Valor e outras relações comerciais	10	<p>Cada linha de serviço da EY possui sublinhas, são elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Asseguração: 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. <p>Em relação à cadeia de fornecedores, a estrutura de mercados da EY Brasil é regional, aplicável para Brasil, Argentina, Chile, Uruguai e Paraguai (Latin America South, LAS).</p> <p>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:</p> <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) 					

Sumário de conteúdo da GRI

Atividades e trabalhadores (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, Cadeia de Valor e outras relações comerciais (cont.)	10	<p>E 3 Market Segment Geográficos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Paraguay, Uruguay & Argentina ▸ Chile <p>Dentro do Market Segment Geográfico Brasil, há os seguintes setores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Advanced Manufacturing and Mobility ▸ Private Equity ▸ Professional Services <p>Durante o FY22, as unidades operacionais da EY Brasil passaram por algumas mudanças e movimentações. As principais delas foram a abertura da Filial de Ribeirão Preto (SP) em 30/07/2021 e o encerramento da Filial de Vitória (ES) em 30/11/2021. Além disso, a EY implantou 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 significativas.</p>					
	2-7	Empregados	68	Planilha 2-7			8,10		
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	69	Planilha 2-8			8,10		

Governança

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura e composição da governança	69	<p>Sócios: Responsáveis pela nomeação e destituição do Presidente e dos membros do Conselho Consultivo, por examinar e votar sobre as contas, bem como por deliberar sobre outros interesses da Sociedade, os Sócios realizam reuniões anuais e extraordinárias. Comprometidos com a diversidade de gênero, os Sócios têm 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.</p> <p>Presidente: Nomeado pelos Sócios, para um mandato de quatro anos e podendo ser reeleito, o Presidente é o principal representante da Sociedade. O modelo de governança adotado promove o revezamento da gestão da Sociedade, estimulando a participação de sócios na alta direção, bem como tornando o processo de sucessão dinâmico.</p> <p>Comitê Executivo: Nomeados pelo Presidente, os membros do Comitê Executivo representam as principais linhas de negócio da Sociedade e se reúnem, no mínimo, trimestralmente. Os 15 membros do Comitê - do qual cinco mulheres - têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios. Além disso, como explicitamente exigido pela Política de Independência, são avaliadas as questões relacionadas à independência de novos sócios antes da formalização do convite.</p> <p>Conselho Consultivo: Eleitos pelos Sócios, para um mandato de quatro anos, os três membros do Comitê Consultivo se reúnem, no mínimo, trimestralmente. O órgão tem a função de supervisionar a administração e gerência da Sociedade.</p> <p>COO: Nomeado e destituído pelo Presidente, a depender de prévia aprovação do Comitê Executivo, O COO tem, entre outras atribuições, a de implementação das iniciativas estratégicas aprovadas pelo Comitê Executivo, a manutenção da qualidade dos serviços das áreas de suporte da Sociedade e a execução dos orçamentos e o gerenciamento de custos e despesas.</p> <p>Líderes de Serviços: Nomeados e destituídos pelo Presidente, a depender de prévia aprovação do Comitê Executivo, os Líderes de Serviços têm a função de representar a Sociedade nas suas respectivas sublinhas de serviços. Todo processo de sucessão de funções de liderança conta com indicadores de: gênero, tempo de sociedade, se são pessoas formadas na empresa ou convidados do mercado diretamente. O objetivo é trabalhar a inclusão em todas as fases do processo e desenvolver o pool de líderes.</p> <p>A estrutura de governança da EY, pode ser observada na Planilha 2-9</p>				

Sumário de conteúdo da GRI

Governança (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10	Estrutura e composição da governança	00	As informações podem ser observadas no indicador GRI 2-9					
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	-	O presidente da organização também é um dos sócios da companhia. E eventuais conflitos de interesse são mitigados pelo Comitê Executivo, Conselho Consultivo e Comitê de Ética e Conformidade					
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	-	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 e-mails corporativos. Além disso, temos o programa de EY Circles que visa estreitar este relacionamento. O programa é organizado 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 profissionais a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações. Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações. 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.				16	
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-	Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e acompanhar a gestão de risco e os sistemas de controle interno no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para equipes de gestão das linhas de serviços, de acordo com as ações que precisam ser desenvolvidas. Periodicamente, as equipes gerenciais comunicam a alta liderança sobre os avanços obtidos e os resultados são avaliados e discutidos, trimestralmente, pelo Comitê Executivo. No final do FY22, avançando em um importante aspecto de governança, a EY Brasil trouxe do mercado um executivo para a função de Chief Sustainability Officer (CSO), o qual, a partir do FY23, será responsável pelo programa de sustentabilidade da empresa, assegurando o compromisso com todos os stakeholders em relação as métricas de ESG definidas pela EY.				16	
	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	-	A elaboração do Relatório foi acompanhada pelas altas lideranças das áreas de CCaSS, Responsabilidade Corporativa, ESG e Brand, Market & Communications, incluindo o CSO da companhia. Membros do Comitê Executivo, entre eles o CEO da organização, realizaram a revisão e aprovação do Relatório, bem como, participaram do processo de definição dos tópicos materiais.				16	

Governança (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15	Conflitos de interesse	-	<p>Lidar com conflitos de interesse reais ou aparentes é um elemento crítico para que a companhia aceite 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. 			16		

Sumário de conteúdo da GRI

Governança (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16	Comunicação de preocupações críticas	-	<p>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.</p> <p>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.</p>					
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	<p>A EY possui um cronograma anual de comunicações internas voltadas a questões ambientais e sociais que visa a atualização e engajamento de todos os seus profissionais - incluindo o mais alto nível de governança nestes temas. Além disso, o FY22, marca a criação da Comissão de Sustentabilidade. Composto por especialistas na área de sustentabilidade, mobilidade, marketing, contabilidade, finanças, diversidade & inclusão, e comunicação, a Comissão busca garantir a incorporação dos temas relacionados à sustentabilidade nas decisões e estratégias da EY Brasil.</p>					
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	<p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema LEAD, uma ferramenta de avaliação que nos ajuda a vincular o desempenho às prioridades de negócios. O sistema é unificado em todo o mundo, tendo como base a estratégia da EY Global para a definição das metas de desempenho. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e feedbacks. 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, foi mantido para o FY22</p>					

Sumário de conteúdo da GRI

Governança (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-19	Políticas de remuneração	-	<p>Baseado no sistema de remuneração para sócios de LAS, o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 2-18. <p>Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para a Companhia. 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, 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.</p>					
	2-20	Processo para determinar a remuneração ¹	-	<p>A determinação da remuneração dos profissionais é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. A atualização salarial de cada profissional pode ocorrer pelos seguintes motivos no ano fiscal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reposição inflacionária por meio das CCT 2. Desempenho individual de cada profissional - mérito 3. Promoção do profissional <p>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 líderes de área fazem suas recomendações nesses relatórios e respeitando o orçamento anual aprovado para o exercício fiscal em questão."</p>					

¹ Nos próximos ciclos, pretendemos aprimorar os reportes de indicadores de remuneração, incluindo a inclusão das premissas de cálculo de sócios e diretores.

Sumário de conteúdo da GRI

Governança (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-21	Taxa anual de compensação total	05	<p>A proporção entre o profissional mais bem pago em relação a média dos demais profissionais é de 7,47, dessa forma, a remuneração média anual total de todos os empregados corresponde a 13,38%, da remuneração total anual do profissional mais bem pago da organização.</p> <p>Aumento percentual da remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização foi de + 9,62%. Já o Aumento percentual médio da remuneração anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) foi de + 6,1 %. Dessa forma a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização em relação ao aumento percentual médio da remuneração total anual para todos os demais empregados foi de 1,58.</p> <p>Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de bonificações, estão incluídos no cálculo apenas os contratos CLT. Estão incluídos os elementos de remuneração: Salário + Bônus (PLR) + 1/3 férias.</p> <p>Não estão incluídos a equipe de tradução, secretárias e profissionais com jornada de trabalho reduzida. Foram considerados somente profissionais em regime CLT e não foram considerados Sócios, Diretores, Diretores Executivos, Carreiras Tradutores e Secretárias. O Bônus (PLR) é referente ao exercício do FY21, paga no FY22. Estamos considerando apenas funcionários ativos no período.</p>				

Estratégias, políticas e práticas

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	05	A mensagem do presidente pode ser vista na p. 05				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-23	Compromissos políticos	04	<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 e acredita que a defesa dos direitos humanos é fundamental para construir um mundo de trabalho melhor.</p> <p>O Código de Conduta Global da EY, que está ancorado em nossos valores e crenças fundamentais, fornece a estrutura ética e comportamental para orientar as decisões de negócios tomadas todos os dias. Baseada no Código de Conduta, a EY elaborou sua Declaração Global de Direitos Humanos, para refletir a compreensão dos direitos fundamentais de todos os seres humanos e o compromisso de promover o respeito por esses direitos. A Declaração da EY, abrange a compreensão dos direitos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, seus tratados e declarações relacionados e do raciocínio ético mais amplo por trás de seu desenvolvimento</p>			16	1

Sumário de conteúdo da GRI

Estratégias, políticas e práticas (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-23	Compromissos políticos (cont.)	04	<p>A EY, identificou os seguintes direitos humanos como mais importantes para as pessoas da EY, em seu ambiente de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Saúde e segurança: O direito de todas as pessoas a desfrutar de um ambiente de trabalho físico e psicologicamente seguro; ▸ Direitos trabalhistas: O direito de todas as pessoas a condições de emprego justas e favoráveis; ▸ Diversidade, equidade e inclusão: O direito de todas as pessoas a serem respeitadas e valorizadas por suas diferenças, com oportunidades e resultados equitativos, em um ambiente inclusivo onde todos possam prosperar <p>A responsabilidade de respeitar os direitos humanos se estende além de suas operações diretas. Em suas cadeias de suprimentos, a EY busca influenciar a ampla adoção dos direitos trabalhistas e manter uma visão ativa do desempenho em direitos humanos de seus fornecedores diretos e indiretos. De acordo com o Código de Conduta do Fornecedor Global da EY, isso inclui tomar medidas para entender os riscos de violações de direitos humanos em nossas cadeias de suprimentos, validar nossa avaliação por meio do envolvimento do fornecedor e apoiar os fornecedores a reduzir o risco e remediar os impactos adversos dos direitos humanos.</p>			16	1	
		2-24	Incorporação de compromissos políticos	-	<p>Além disso, 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. Mais informações sobre a iniciativa na p. 04.</p> <p>No nível mais básico, a EY operacionaliza suas obrigações relacionadas aos direitos humanos por meio do Código de Conduta Global, apoiado por um programa abrangente de comunicação e treinamentos. Somado a isso, a maior parte dos contratos firmados com os fornecedores possuem uma cláusula de Sustentabilidade e Cidadania que engloba compliance com a política nacional do meio ambiente; compliance 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. A EY, ainda, exige, de todos os seus fornecedores, a apresentação de documentação que comprove o compliance 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. De forma mais ampla, a EY busca implementar iniciativas proativas como aquisições, revisões de processos, políticas, treinamentos e esforços externos, produzindo programas e iniciativas mais especializados que busquem aumentar a conscientização e os resultados em relação ao tema de direitos humanos.</p>			16	1,2,4,5

Estratégias, políticas e práticas (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25	Processos para remediar os impactos negativos	20	<p>A EY Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que stakeholders 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 Ethics Hotline 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 Talent Team 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 Ethics Hotline</p>			16	6,1	
	2-26	Mecanismos para buscar conselhos e levantar preocupações	-	<p>O mecanismos de denúncias e comunicação para qualquer indivíduo, efetuado, ou não, pelas operações da EY Brasil, são os mesmos descritos no Indicador GRI 2-25</p>			16	6,10	

Sumário de conteúdo da GRI

Estratégias, políticas e práticas (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-27	Cumprimento das leis e regulamentos	-	A EY Brasil não teve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos no período do relatório e em períodos anteriores, submetidos à ciência, análise e consulta do General Counsel's Office (GCO). Para determinar os casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, foram considerados como critério as multas e sanções não monetárias que pudessem, de qualquer forma, prejudicar e/ou colocar em ameaça a manutenção dos negócios da sociedade.			16	
	2-28	Associações de membro	70	A EY Brasil estabelece parcerias estratégicas e participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas importantes, a listagem completa das entidades das quais a EY participa pode ser observada na Planilha 2-28				

Engajamento com as partes interessadas

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas	27	Os stakeholders da organização são os profissionais, clientes, órgão regulador, empreendedores, associações, fornecedores. Clientes: Ao ouvir nossos clientes, podemos oferecer experiências únicas, para que construam lealdade e afinidade com a nossa marca e nos ajudem a melhorar a qualidade dos nossos serviços. Por isso valorizamos a oportunidade de ter um diálogo sincero para ouvir as percepções de nossos clientes, e garantir que adaptemos nossa abordagem para responder ao seu feedback. Em outubro de 2021 lançamos nosso novo programa de relacionamento com o cliente - EY Client Experience (CX). Como um programa contínuo, o EY Client Experience estabelece objetivos anuais, com resultados mensurados ao final de cada período. Todas as informações são confidenciais e utilizadas para proporcionar feedback transparente ao time de atendimento. Os resultados consolidados são utilizados para aprimorar o atendimento das equipes, impulsionando o alto desempenho dos nossos profissionais e, também, visando atender às necessidades dos clientes. No FY22, realizamos 462 interações com nossos clientes.				

Engajamento com as partes interessadas (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas (cont.)	27	<p>Fornecedores: O propósito de nossa área de Supply Chain é impulsionar a sustentabilidade e o impacto social e econômico para as comunidades que atendemos, incluindo nossos fornecedores e como parte do propósito da EY de construir um mundo melhor de trabalho, estão comprometidos com uma cadeia de fornecimento mais inclusiva e sustentável. Inspiramos nossos fornecedores a pensar grande e confiar em sua capacidade de fornecer produtos e serviços de alta qualidade, porque assim entendemos que criamos uma experiência diferenciada para eles, unindo-nos para desenvolver soluções inovadoras e estratégias à medida que respondemos com uma mentalidade diversificada as comunidades ao nosso redor. A partir de maio de 2022 temos recurso dedicado à agenda ESG para que em trabalho conjunto com nossos fornecedores aceleremos os trabalhos rumo a descarbonização e ao aumento de uma base de fornecedores mais diversa e inclusiva. Nesse sentido firmamos parcerias com organizações especializadas na identificação e desenvolvimento de fornecedores liderados por grupos minorizados, como: mulheres, afrodescendentes, indígenas e pessoas com deficiência. Juntamente provemos treinamentos e espaço para debates para que todos estejam preparados para uma cadeia de suprimentos mais resiliente.</p> <p>Órgãos Reguladores: A EY Brasil reconhece a importância de órgãos reguladores e conselhos de classe na supervisão e controle de determinadas atividades profissionais e, nesse sentido, busca cooperar, sobretudo de forma proativa, com esses órgãos. Para tanto, mantém uma equipe exclusivamente dedicada para lidar com esse tipo de assunto. A comunicação constante, transparente e profissional, colabora para a construção de um ambiente de negócios seguro e sustentável. A EY Brasil considera que uma atuação próxima e participativa colabora com a atividade fim dos órgãos reguladores e conselhos de classe, dessa forma contribui com sugestões e esclarecimentos acerca de atividades profissionais. Sempre que consultada, ou fiscalizada, a EY Brasil expõe, tempestivamente, seu entendimento acerca da matéria em pauta, fornecendo documentos e informações que possam colaborar com o objeto da consulta ou fiscalização. Ainda, com a finalidade de colaborar com melhorias nos ambientes de negócios, a EY Brasil prioriza a participação em eventos de órgãos reguladores e conselhos de classe, tais como congressos, encontros e premiações, em que a EY Brasil participou ativamente durante o FY22.</p> <p>Empreendedores: Admiramos os empreendedores pela sua ambição. Otimistas incansáveis e sempre curiosos, eles não só têm grandes ideias, mas também o impulso para torná-las uma realidade. Eles usam seu novo pensamento e trabalho duro para criar mudanças sociais positivas - trazendo novos conceitos e produtos para o mercado e criando empregos e gerando prosperidade.</p>					

Engajamento com as partes interessadas (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas (cont.)	27	<p>Nosso compromisso com os empreendedores, tanto nas economias emergentes quanto nas desenvolvidas ao redor do mundo, ajuda a garantir que estamos trabalhando com os líderes globais de amanhã, hoje. O nosso objetivo é dar apoio e reconhecimento aos empreendedores à medida que eles transformam os seus negócios e alcançam novos patamares. Ao mesmo tempo, a EY tem a possibilidade de identificar e trazer novos clientes e oportunidades de negócio.</p> <p>Programas como o EY Entrepreneurial Winning Women Brazil, que oferece mentorias pró bono para mulheres empreendedoras e proporciona a elas a oportunidade de aperfeiçoar conhecimentos essenciais ao mundo dos negócios, o Entrepreneur of the Year Brasil, que reconhece e homenageia empreendedores pela sua jornada de sucesso e que inspiram a construir um mundo melhor, são algumas das iniciativas que conectam a EY com os empreendedores.</p> <p>Nos orgulhamos em dizer que conseguimos construir uma rede poderosa de relacionamento com os empreendedores e ajudar na aceleração da jornada de liderança no mercado das empresas.</p> <p>Associações:</p> <p>Para perseguir nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor, a EY Brasil estabelece parcerias estratégicas e participa de diversos fóruns e iniciativas externas que têm como objeto causas importantes. Para uma melhor gestão de quais entidades somos filiadas, todo processo administrativo/financeiro fica concentrado em mercados. Dado isso, anualmente e junto ao planejamento financeiro, levantamos com os sócios líderes de market segments a necessidade de novas filiações e renovações das existentes. De forma geral, buscamos alavancar negócios através da construção de relacionamento com executivos de clientes targets, que participam de eventos e comitês estratégicos em cada uma destas entidades, além de reforçar nosso posicionamento de marca em temas relevantes.</p> <p>Como parte do processo administrativo, após aprovação de budget, todas as novas solicitações são submetidas para avaliação da área de risco; para as renovações, anualmente solicitamos o preenchimento de questionário fornecido por R&M para aprovação da continuidade da filiação. Somente após essa aprovação - tanto para novas quanto para renovações, o solicitante/responsável pela filiação, poderá acionar compras para dar continuidade ao processo. Uma vez que compras finalize as negociações, o processo de solicitação de pagamento pode ser iniciado.</p> <p>Desde o ano passado estamos adicionando executivos para atuarem como coordenadores, ou seja, atuam como ponto focal com a entidade filiada, levando conteúdo e coordenando a participação de executivos nas diversas atividades com a entidade. Esses coordenadores, participam de comitês estratégicos, reuniões com a entidade, compartilham conteúdo da EY com os pontos focais das entidades, compartilham iniciativas da entidade com nossos executivos e, quando necessário, acionam o time de mercados para um melhor direcionamento.</p>					

Sumário de conteúdo da GRI

Engajamento com as partes interessadas (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem do engajamento das partes interessadas (cont.)	27	<p>Profissionais: Na EY, capacitamos os profissionais com as mentalidades e habilidades corretas para navegar no que está por vir, tornando-os líderes transformadores que o mundo precisa, ao mesmo tempo em que podem construir suas próprias experiências excepcionais. A EY conta com seus profissionais como parte dos principais valores da companhia. Por isso, tem em seus profissionais pessoas que demonstram integridade, respeito, espírito de equipe e inclusão, pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar e além disso, pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa.</p>					
	2-30	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.			16	3	

TÓPICOS MATERIAIS

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo para determinar tópicos materiais	27	A EY Brasil realiza periodicamente a revisão dos temas mais relevantes para a gestão e prestação de contas em sustentabilidade corporativa, por meio de um processo de engajamento e escuta dos stakeholders para estruturar nossa Matriz de Materialidade, seguindo os princípios da Global Reporting Initiative (GRI) e informações do setor. A última revisão dos tópicos materiais, ocorreu no FY21, contou com a definição de dois grandes grupos de interesse. O primeiro deles formado por stakeholders internos (Eixo Empresa) e, o segundo, formado pelos stakeholders externos (Eixo Stakeholders). Para contrastar a opinião desses dois grupos, foi realizada uma avaliação da alta liderança da companhia. O processo de engajamento se deu por meio de um sistema virtual, o acesso foi enviado aos participantes por meio do endereço eletrônico, com login e senha de acesso individual, que puderam apresentar sua visão sobre os temas mais relevantes para a EY Brasil. Ao todo foram convidados para o engajamento 1475 pessoas (Eixo Empresa + Eixo Stakeholders), com um total de 70% de participação. Os stakeholders da organização são os profissionais, clientes, órgão regulador, empreendedores, associações, fornecedores.
	3-2	Lista de tópicos materiais	02, 27	O resultado do processo de definição da materialidade realizado no FY21 não foi modificado para o FY22. Sendo assim, os assuntos que se configuram como mais relevantes para os stakeholders e para a EY são os seguintes: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Iniciativas socioambientais ▸ Energia ▸ Tecnologia e inovação em ESG ▸ Satisfação dos clientes ▸ Relações trabalhistas e valorização dos profissionais ▸ Diversidade, equidade e inclusão ▸ Desempenho econômico e estratégia de crescimento ▸ Tecnologia e inovação

Sumário de conteúdo da GRI

Desempenho econômico e estratégia de crescimento									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	O objetivo da EY é construir um mundo de negócios melhor. Ajudamos a criar valor a partir da nossa estratégia de negócios chamada Next Wave, que 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.			8		
	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	71	Planilha 201-1			8		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	71	<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.</p> <p>O plano de previdência privada é auditado pela SPC (Secretaria de Previdência Complementar), auditoria do Bradesco e Auditoria da EY.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ 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; ▸ 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>Os percentuais de contribuição por faixa salarial, podem ser verificados na Planilha 201-3</p>					

Sumário de conteúdo da GRI

Desempenho econômico e estratégia de crescimento (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	71	<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>Os valores e a proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo nacional, por gênero, pode ser verificado na Planilha 202-1</p>			5,8	6	
	203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	72	Planilha 203-1			8		
GRI 201: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	16	-					
	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. 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>Dessa forma, 100% das operações da EY Brasil, estão sujeitas a avaliação de riscos relacionados a corrupção. Os relacionamentos com terceiros também estão 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.</p> <p>Os riscos relacionados à corrupção são potenciais e a EY mantém due diligence adequada para sinalizar alertas em seus relacionamentos com terceiros.</p>			16	10	

Sumário de conteúdo da GRI

Desempenho econômico e estratégia de crescimento (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	75	<p>100 % dos profissionais têm acesso ao manual de políticas da EY Brasil, o qual traz as políticas e procedimentos relacionados ao combate à corrupção. 100 % dos parceiros de negócios da EY Brasil têm acesso ao treinamento relacionado ao combate à corrupção, cuja realização representa uma obrigação contratual.</p> <p>A EY Brasil possui capacitações e treinamentos mandatórios relacionados ao combate a corrupção, que devem ser realizados ao menos uma vez pelos seus profissionais. Todos os membros do comitê executivo e do conselho consultivo, realizaram o treinamento, mesmo que em anos fiscais anteriores.</p> <p>O número e percentual de empregados que receberam, no FY22, capacitações relacionadas ao combate à corrupção, podem ser observados na Planilha 205-2.</p>			16	10	
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	-	No FY22 foram recebidas duas denúncias reportando supostos atos de corrupção. Os dois casos não foram confirmados.			16	10	
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1	Ações judiciais por práticas de concorrência desleal, anti-trust e monopólio	-	No FY22, a EY Brasil não recebeu ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.			16		

Iniciativas socioambientais									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	<p>A fim de sobreviver e crescer em um ambiente de negócios cada vez mais competitivo e responsável, as organizações são obrigadas a relatar não só sobre o seu desempenho financeiro, mas também o seu desempenho não financeiro. Ignorar a sustentabilidade, o ambiente, a saúde e a segurança (EHS) e os riscos das alterações climáticas e as preocupações das partes interessadas em torno destas questões deixam de ser uma opção.</p> <p>Neste sentido, no FY22, a EY estruturou sua Comissão de Sustentabilidade, que se reúne mensalmente e, conta com especialistas de diversas áreas, promovendo discussões que serão refletidas nas decisões e estratégias relacionadas a sustentabilidade da EY Brasil. A EY Brasil, ainda conta com Grupos de Afinidade sobre temas relacionados a diversidade e inclusão.</p> <p>Além disso, com a descarbonização ascendendo ao topo da agenda empresarial global, inaugurando um período de crescimento exponencial em empresas que se comprometeram com o zero líquido após a 26ª Conferência das Partes sobre Mudança Climática da ONU (COP26), a EY estabeleceu as metas abaixo com o objetivo de zerar as emissões de carbono ou compensá-las em 100% até 2025.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cortar emissões de viagens de negócios, com a meta de atingir uma redução de 35% até o FY25 em comparação com 2019. 2. Reduzir o uso geral de eletricidade em nossos escritórios e adquirir 100% de energia renovável para as necessidades restantes até o FY25. 3. Estruturar nossos contratos de compra de energia (PPAs) para introduzir mais eletricidade renovável do que aquilo que a EY consome nas redes nacionais. 4. Usar soluções baseadas na natureza e tecnologias de redução de carbono para remover da atmosfera ou compensar mais carbono do que emitimos todos os anos. 5. Fornecer às equipes da EY ferramentas para calcular e, em seguida, trabalhar para reduzir a quantidade de carbono emitida na execução do trabalho para os clientes. 6. Exigir que 75% dos fornecedores da EY, por receita, estabeleçam metas baseadas em ciência até o FY25. 7. Investir em serviços e soluções da EY que ajudem os clientes a criar valor a partir da descarbonização de seus negócios e fornecer soluções para outros desafios e oportunidades de sustentabilidade 					7,8,9

Sumário de conteúdo da GRI

Tecnologia e inovação									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	<p>A tecnologia está no centro da mudança de negócios, permitindo que as organizações transformem seus modelos operacionais e respondam de forma ágil às ameaças competitivas. Para ter sucesso, a EY conta com uma visão inovadora, experiência de mudança e know-how adequado do ambiente regulatório. Todas essas habilidades, são essenciais para impulsionar o crescimento, poupar custos e investir no futuro. A tecnologia desempenhará um papel fundamental no sucesso da EY e irá ajudá-la a enfrentar questões críticas do mundo contemporâneo, tais como melhorias de eficiência, obrigações regulamentares, ameaças externas ou ambições de crescimento. A amplitude de habilidades tecnológicas, o conhecimento regulatório e da indústria, além da disciplina de finanças e o alcance geográfico global posicionam a EY como um agente capaz de transformar, com velocidade, as empresas e organizações a atingirem suas ambições estratégicas, respeitando sua tolerância ao risco.</p> <p>Exceder as expectativas dos clientes, transformando a maneira como entregamos valor por meio de tecnologia e dados para ajudar os clientes a garantir, crescer, operar e transformar à medida que se adaptam às mudanças na dinâmica do mercado são alguns dos objetivos do Next Wave, a nova estratégia global da EY, criada para oferecer valor a longo prazo para clientes, pessoas e sociedade. Para esse fim, a EY investiu de maneira significativa em dados e tecnologia nos últimos anos, o que tem levado ao desenvolvimento e implantação de ferramentas de ponta em todas as competências, ajudando os clientes a gerenciar melhor os riscos e criar valor a longo prazo.</p>					

Sumário de conteúdo da GRI

Tecnologia e inovação em ESG									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	<p>A objetividade, coerência e precisão das informações são imperativos para a evolução dos programas de compliance e para a entrega de resultados palpáveis, especialmente diante da ampla gama de riscos que devem ser gerenciados pelas organizações.</p> <p>A tomada de decisões baseadas em dados torna-se ainda mais relevante quando associada à pauta ESG e aos compromissos sustentáveis divulgados pelo mercado. Para ultrapassar o campo da retórica, as empresas privadas e os entes públicos que assumem metas relacionadas à pauta ESG devem buscar condições de definir os objetivos traçados; estabelecer os esforços empregados na concretização desses objetivos; e mensurar os resultados alcançados.</p> <p>Visando esses objetivos a EY conta com uma série de ferramentas próprias e contratadas que buscam facilitar e otimizar os serviços ESG prestados para os seus clientes. Além disso, a EY buscou estabelecer parceiras estratégicas com empresas líderes de tecnologia no mercado, criando um ecossistema que favoreça a inovação e o uso de ferramentas para questões ESG.</p> <p>Outra iniciativa é o Centro de Impacto Sustentável (Hub de impacto sustentável), que fornece artigos com insights de ponta relevantes para organizações e empresas que buscam criar impacto e acelerar sua jornada organizacional. O objetivo do hub é explorar alguns dos principais problemas que nossos clientes enfrentam atualmente e criar uma ponte com a nossa equipe de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade para buscar soluções em conjunto.</p>				7,9	

Sumário de conteúdo da GRI

Satisfação dos clientes									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	<p>Valorizamos a oportunidade de ter um diálogo sincero para ouvir as percepções de nossos clientes, e garantir que adaptemos nossa abordagem para responder ao seu feedback. Por isso, ao ouvi-los, podemos oferecer experiências únicas, para que construam lealdade e afinidade com a nossa marca e nos ajudem a melhorar a qualidade dos nossos serviços.</p> <p>Em outubro do ano passado lançamos nosso novo programa de relacionamento com o cliente - EY Client Experience (CX). Como um programa contínuo, o CX estabelece objetivos anuais, com resultados mensurados ao final de cada período. Todas as informações são confidenciais e utilizadas para proporcionar feedback transparente ao time de atendimento.</p> <p>Os resultados consolidados são utilizados para aprimorar o atendimento das equipes, impulsionando o alto desempenho dos nossos profissionais e, também, visando atender às necessidades dos clientes.</p> <p>No FY22, realizamos 462 interações com nossos clientes.</p>					
Energia									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais	-	<p>Frente aos desafios do mundo moderno e até então, a dialética entre o avanço econômico e o aumento das emissões de gases de efeito estufa e a preservação do meio ambiente, a energia torna-se um fator relevante para EY, no quesito de tornar-se carbono zero em 2025. A futura insegurança climática que impacta todos os setores produtivos assim como a vida e o bem-estar de todos, faz com que a EY assumira esse papel de protagonista e estabeleça metas relacionadas ao tema, como reduzir o uso geral de eletricidade em nossos escritórios, adquirir 100% de energia renovável para as necessidades restantes até o FY25 e estruturar contratos de compra de energia (PPAs) para introduzir mais eletricidade renovável do que aquilo que a EY consome nas redes nacionais. Com a estruturação da Comissão de Sustentabilidade, a intenção é criar iniciativas e monitorar a gestão de energia para alcance das metas estabelecida e dessa forma, além de ser uma líder de mercado no ramo de consultoria e asseguarção, ser também um exemplo prático de avanço e desenvolvimento ambientalmente responsável, alinhando-se e encabeçando uma tendência mundial.</p>			7,12,13	7,8,9	

Sumário de conteúdo da GRI

Energia (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
	302-1	Consumo de energia dentro da organização	76	Planilha 302-1			7,12,13	8	
	302-2	Consumo de energia fora da organização	77	Planilha 302-2			7,12,13	8	
GRI 302: Energia 2016	302-4	Redução no consumo de energia	-	<p>O São Paulo Corporate Towers (SPC), edifício no qual está localizado o principal escritório da EY Brasil, é classificado como Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, cujas características incluem, entre outras: redução do consumo de energia e água, uso racional de recursos naturais não renováveis, integração de equipes de projetos e obra em busca das melhores soluções para o edifício; aumento da qualidade real do ambiente construído, melhorando a saúde e a produtividade dos futuros usuários. O SPCT tem a pré-certificação LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) Platinum 3.0 Core and Shell e possui garantias de estratégias sustentáveis.</p> <p>A EY Brasil possui um programa de troca de lâmpadas para led, instalação de sensores de presença para atuação automática que reduz o consumo de energia elétrica, nos escritórios novos ou reformados. As unidades de São Paulo, Blumenau e Ribeirão Preto já possuem o projeto implementado e a perspectiva é que o projeto se estenda aos demais escritórios.</p> <p>Para o FY22 houve um aumento de cerca de 12% no consumo de energia nos escritórios, possivelmente, provocada pela retomada trabalho presencial por parte dos profissionais, bem como, do aumento do número total de funcionários próprios.</p>			7,12,13	7,8,9	

Sumário de conteúdo da GRI

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gerenciamento de tópicos materiais	-	<p>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).</p> <p>A estrutura que apoia essa lógica é o LEAD - nosso amplo programa para carreira, desenvolvimento e desempenho, apoiado pela plataforma SuccessFactors.</p> <p>A EY conta também com a sua universidade corporativa, chamada de EYU.</p> <p>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:</p> <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). ▸ Programa de Capacitação de Facilitadores. ▸ EY Badges. ▸ EYU Digital (EYU Virtual Campus, EYU Play, Success Factor). <p>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.</p>			3,8	4	
	401-1	Novas contratações e rotatividade de funcionários	80	Planilha 401-1			5,8,10		
GRI 401: Emprego 2016	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	-	<p>A todos os profissionais 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, Reembolso de Itens Ergonômicos, Multibenefício, Kit bebê, Dados de Voz (Linha Corporativa).</p> <p>Nota Explicativa: ¹ Os PAPPDs não são elegíveis aos benefícios de Auxílio Creche e Kit Ergonômico.</p>			3,5,8		
GRI 401: Emprego 2016	401-3	Licença parental	81	Planilha 401-3			5,8		

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	-	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.			8	
	403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	-	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. Todos os trabalhadores são orientados a recusar tarefas na qual identifiquem riscos, conforme indicado na Portaria 3.214/78, NR01 no subitem 1.4.3. 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. 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.			8	
	403-3	Serviço de saúde ocupacional	-	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. Uma das prioridades da governança são as ações preventivas e de promoção à saúde, que estão alinhadas com a alta liderança da empresa. 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.			8	
	403-4	Processo de participação, consulta e comunicação do trabalhador sobre saúde e segurança ocupacional	-	Os profissionais são consultados por meio da comunicação direta com a CIPA, a saúde e segurança do trabalho. Nas reuniões mensais da CIPA em 2022 foram abordados os temas como brigada de emergência, riscos nos escritórios, segurança no lar, diálogos de segurança e ergonomia. Além desse canal direto, os trabalhadores contam com acesso ao SharePoint, que possui informações preventivas sobre saúde e segurança no trabalho. 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.			8	

Sumário de conteúdo da GRI

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5	Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	-	Realizamos eventos relacionados à prevenção das principais doenças como palestras com especialistas sobre estilo de vida, mindfulness 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.			8		
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	-	A equipe médica interna presta suporte para os trabalhadores com avaliações, indicações de especialistas, orientações, intermediações com o plano de saúde a fim de facilitar/agilizar os tratamentos requisitados. Realizamos diversas campanhas de saúde com foco na prevenção das principais patologias mórbidas (como cardiovasculares e câncer), além de programas específicos para gestantes e promoção da saúde mental. Especificamente para a promoção da saúde mental, implementamos o Programa de Assistência ao Empregado com suporte psicológico, financeiro, jurídico e social. Além disso, contratamos uma psicóloga para apoiar o time de Saúde Corporativa no gerenciamento de casos psiquiátricos a fim de aprimorar o acompanhamento e melhorar a adesão ao tratamento. Como suporte clínico geral, firmamos contrato com uma empresa que fornece serviço de telemedicina para todas as pessoas da empresa, inclusive seus dependentes.			8		
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligado por relações comerciais	-	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	
	403-8	Trabalhadores abrangidos por sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional	-	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.				8	
	403-9	Lesões relacionadas ao trabalho	82	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. Não ocorreram acidentes de trajeto no qual o transporte tenha sido fornecido pela companhia. Não houve ocorrências de lesões documentadas em 2022 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. Planilha 403-9				3,8,16	

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
	404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado	83	<p>A EY contabilizou mais de 902 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 105 horas de treinamento por funcionário.</p> <p>O desenvolvimento profissional de nossos profissionais 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, Curitiba e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil.</p> <p>Planilha 404-1</p>			5,8,10	6
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2	Programas para aprimorar as habilidades dos funcionários e os programas de assistência à transição	84	<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.</p> <p>Os programas de Educação Corporativa são desenhados de acordo com um levantamento de necessidades realizado pelo grupo de Learning Especialistas 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. 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 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>Uma das principais iniciativas que a EY possui, é o programa EY Badges, que fortalece o desenvolvimento de competências focadas no futuro através de formações em Tecnologia, Negócios e Liderança. Os profissionais recebem certificações digitais após concluírem uma trilha de treinamentos específica, e comprovarem experiência prática nos temas abordados no treinamento. Os badges podem ser compartilhados nas mídias sociais e incorporados nos currículos dos profissionais.</p>			8	

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2	Programas para aprimorar as habilidades dos funcionários e os programas de assistência à transição (cont.)	84	<p>A EY possui ainda, 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 feedbacks 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>O número total e os valores investidos para as bolsas de estudos oferecidas aos profissionais da EY Brasil, estão descritos na Planilha 404-2</p>			8	
	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	85	<p>LEAD é nosso amplo programa para carreira, desenvolvimento e desempenho. Implantado no FY17, o LEAD atende a todos os profissionais elegíveis¹ da firma e é realizado todos os anos, com periodicidade trimestral, ou seja, três ciclos e regras iguais para todas as EYs do mundo. 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. 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>			5,8,10	

Relações trabalhistas e valorização dos profissionais (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira (cont.)	85	<p>Fomentamos que conselheiros e aconselhados conversem sobre atividades e definam expectativas 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. 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 a alinhadas à estratégia global. 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 rank 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 através do eForm 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 seis meses um ano de EY e passar pelo programa de formação de CE Counselling Excellence, que aborda técnicas de coaching, feedback 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 feedbacks transparentes.</p> <p>O número total e percentual de profissionais que receberam avaliação de desempenho no FY22, pode ser observado na Planilha 404-3</p> <p>Notas explicativas: ¹ São elegíveis todos os profissionais próprios que trabalharam 90 dias ou mais durante o FY22. No caso de novos contratados, são elegíveis os admitidos até 1º de março. Profissionais em mobilidade, possuem critérios de elegibilidade específicos.</p>				

Sumário de conteúdo da GRI

Diversidade, Equidade e Inclusão									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gerenciamento de tópicos materiais	-	<p>A EY constrói, dia a dia, uma estratégia para eliminar as barreiras da desigualdade e ser uma organização verdadeiramente inclusiva, que oferece experiências e decisões consistentemente equitativas, para os nossos clientes, comunidades e nossas pessoas. No momento, estamos intensificando nossas ações para abordar as desigualdades subjacentes e sistêmicas, visando um progresso maior e mais rápido em direção a uma maior equidade, na EY e além da firma.</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+. Contamos também com uma ferramenta global chamada DE&I Tracker, por onde acompanhamos aspectos que mensuram nossa capacidade inclusiva, como: frequência de discussões de DE&I, iniciativas junto a fornecedores e percepção das pessoas em relação à vivência de uma cultura verdadeiramente inclusiva.</p> <p>Os grupos de afinidade, uma extensão do time de DEI, são 5: o Professional Women Network (PWN) e o Women in Tech (WIT), destinados às mulheres e mulheres em tecnologia; Black Professional Network (BPN), para pessoas negras; o Unity Network, para a comunidade LGBTQIA+; e o Abilities Plus, para profissionais com deficiência. Todos na EY, independente de gênero, cor de pele, orientação sexual, deficiência ou não, podem integrar os grupos de afinidade, como aliados(as).</p> <p>De forma contínua e sustentável, a EY tem dedicado esforços para cumprir seu propósito e avançar com a diversidade, equidade e inclusão, construindo um lugar onde as diferenças são valorizadas e as pessoas se sintam seguras para serem elas mesmas e contribuírem com o seu melhor. A EY acredita fortemente que a diversidade é um elemento-chave para a inovação e, por isso, este é um tema prioritário em nossa lógica de contratação e desenvolvimento.</p>			5,10	1,6	
	405-1	Diversidade da equipe de governança e empregados.	86	Planilha 405-1				5,8	
GRI 405: Diversidade e Igualdade De Oportunidades 2016	405-2	Proporção de salário base e remuneração entre homens e mulheres	87	<p>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 carreira internas.</p> <p>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).</p> <p>Através do programa Global Pay Equity, a EY realiza uma análise de equidade salarial sobre remuneração em dinheiro (salário + bônus), através de uma metodologia padronizada que compara exatamente os mesmos níveis de carreira entre os gêneros. Inclui também um compromisso adicional de desenvolver um plano de ação para resolver quaisquer lacunas identificadas, incluindo prazos de remediação.</p>			5,8,10	6	

Sumário de conteúdo da GRI

Diversidade, Equidade e Inclusão (cont.)									
GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global	
GRI 405: Diversidade e Igualdade De Oportunidades 2016	405-2	Proporção de salário base e remuneração entre homens e mulheres (cont.)	87	<p>A análise mais atual do Pay Equity, aponta um GAP de 3,37% dos salários das mulheres em relação aos salários dos homens. Na análise desse indicador há uma diferença do resultado do Pay Equity por conta da metodologia de cálculo, quebras de carreira, níveis e frequência.</p> <p>As diferenças salariais entre gênero podem ser observadas na Planilha 405-2</p> <p>Nota Explicativa: ¹ O Pay Equity é calculado a partir de um modelo de regressão linear utiliza a mediana dos Gaps salariais existentes entre os profissionais.</p>			5,8,10	6	
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1	Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas	-	<p>Durante o FY22, foram identificadas 13 denúncias relacionadas a casos de discriminação, todas investigadas e encerradas. Nove delas foram confirmadas e quatro não confirmadas. Das nove denúncias confirmadas: em duas foram aplicadas a consequência de Coaching (aconselhamento provido pelo Comitê de Ética e Conformidade); em duas foram aplicadas a consequência de Warning (alerta provido pelo Comitê de Ética e Conformidade); e em cinco houve o desligamento dos denunciados.</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. 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 Talent Team e ao Departamento Jurídico, ou ao Comitê de Ética e Conformidade por meio do e-mail comite.etica-conformidade@br.ey.com. 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>			5,8	6	
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1	Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	-	<p>Não foram reportados casos ou processos em que a liberdade de associação e negociação coletiva possa estar sendo violada.</p>			8	3	

Sumário de conteúdo da GRI

Diversidade, Equidade e Inclusão (cont.)

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	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 compliance 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 FY22 não houve registro de operações, nem fornecedores significativos ao desempenho das atividades da EY, que apresentem risco significativo de casos de trabalho infantil.</p>			8,16	5
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo Ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	-	<p>Durante o FY22 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.</p>			8	4

TÓPICOS NÃO MATERIAIS

GRI Standards	Indicador	Conteúdo	Página	Respostas	Omissão	Número de referência do GRI Setorial	ODS	Pacto Global
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)	78	Planilha 305-1			12,13	8
	305-2	Emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)	78	Planilha 305-2			12,13	8
	305-3	Outras emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 3)	79	Planilha 305-3			12,13	8
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de cliente		Não ocorreram reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de cliente				

A photograph of three women in an office environment. The woman on the left, with braided hair and a black top, is pointing at a tablet held by the woman in the middle. The woman on the right, wearing glasses and a striped shirt, is holding a large stack of papers. They appear to be in a collaborative meeting.

Sumário de Conteúdo WEF

Sumário de Conteúdo WEF

Standard Tópicos Específicos	Tema	Disclosure	Resposta
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.</p> <p>É importante ressaltar que esse propósito só reforça 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>
Governança	Qualidade do órgão de governança	Progresso em relação a marcos estratégicos	<p>Baseado no sistema de remuneração para sócios de LAS, o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 2-18. <p>Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para a Companhia.</p> <p>Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida. Para determinar a contribuição do sócio, 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>
Governança	Qualidade do órgão de governança	Remuneração	
Governança	Comportamento Ético	Anticorrupção	<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 Success Factors.</p> <p>No FY22 não existiram incidentes comprovados relacionados à corrupção, assim como no FY 21.</p> <p>Informações quantitativas sobre os profissionais que realizaram os treinamentos, podem ser observadas no indicador GRI 205-2.</p>

Sumário de Conteúdo WEF (cont.)

Standard Tópicos Específicos	Tema	Disclosure	Resposta
Governança	Comportamento Ético	Conselhos éticos protegidos e mecanismos de informação	<p>A EY Brasil disponibiliza cinco diferentes canais para que seus Profissionais e terceiros 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 Ethics Hotline 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, ao Comitê de Ética e Conformidade para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. ▸ Talent Team (Recursos Humanos) - Os Profissionais de Talent Team podem receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, ao Comitê de Ética e Conformidade 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, ao Comitê de Ética e Conformidade 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. 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 Ethics Hotline.</p>
Governança	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 se reúne, no mínimo, trimestralmente, quando os diversos temas são discutidos</p>
Pessoas	Dignidade e igualdade	Diversidade e inclusão (%)	<p>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. Os dados quantitativos de diversidade e inclusão podem ser observados no Indicador GRI 405-1</p>
Pessoas	Dignidade e igualdade	Igualdade salarial (%)	<p>Na EY Brasil a proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, está em 95 % na equipe administrativa e 92% 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. Os dados quantitativos sobre igualdade salarial podem ser observados no Indicador GRI 405-2</p>
Pessoas	Dignidade e igualdade	Nível salarial (%)	<p>A proporção do menor salário praticado pela EY Brasil, em relação ao salário mínimo local, para os homens é de 107% e para as mulheres, 107%.</p>

Sumário de Conteúdo WEF (cont.)

Standard Tópicos Específicos	Tema	Disclosure	Resposta
Pessoas	Dignidade e igualdade	Risco de incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório.	Quase todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos. No FY22 não foram identificados incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório.
Pessoas	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.
Pessoas	Habilidades para o futuro	Treinamento oferecido	A EY Brasil realizou mais de 902 mil horas de treinamentos aos seus profissionais, considerando a média de 105 horas por colaborador. Para acessar os indicadores de treinamento por categoria funcional, acesse o Indicador GRI 404-1 . Em desempenho e desenvolvimento de carreira, 76% dos profissionais da EY receberam a avaliação no FY22.
Planeta	Mudanças climáticas	Emissões de gases de efeito estufa (GHG)	Para saber mais sobre as emissões da EY Brasil, acesse a p. 78
Prosperidade	Emprego e geração de riqueza	Número absoluto e taxa de emprego	No FY22, a EY Brasil contratou 3.930 pessoas e desligou 2.109. A taxa de contratação foi de 47% e a taxa de rotatividade, 36%. Para saber mais informações relacionadas a de rotatividade por gênero, faixa etária e região, acesse o indicador GRI 401-1
Prosperidade	Emprego e geração de riqueza	Contribuição econômica	Para saber mais sobre as Demonstrações Financeiras FY22 da EY Brasil, acesse o Indicador GRI 201-1
Prosperidade	Emprego e geração de riqueza	Contribuição de investimento financeiro	
Prosperidade	Inovação de melhores produtos e serviços	Despesas totais de P&D (\$)	No FY22, a EY Brasil despendeu um montante de R\$ 2.911.830,00 em investimentos de P&D.
Prosperidade	Vitalidade comunitária e social	Imposto total pago	No FY22, a EY Brasil despendeu um montante de R\$ 458,63 milhões em impostos, taxas e contribuições.



Anexos

2-7 | Empregados

Total de empregados próprios por contrato de trabalho e gênero

Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Masculino	4.035	58	4.093
Feminino	4.307	46	4.353
Total	8.342	104	8.446

Total de empregados próprios por contrato de trabalho e região

Empregados próprios	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Centro-Oeste	157	1	158
Nordeste	520	3	523
Sul	387	1	388
Sudeste	7.278	99	7.377
Total	8.342	104	8.446

Total de empregados próprios por tipo de jornada e gênero

Empregados próprios	Tempo integral	Meio período	Total
Masculino	4.079	14	4.093
Feminino	4.344	9	4.353
Total	8.423	23	8.446

Total de empregados próprios por categoria funcional e gênero

Empregados próprios	Masculino	Feminino	Total
Sócio	249	84	333
Diretor	89	52	141
Gerente	836	705	1.541
Staff	2.333	2.607	4.940
Trainee	846	645	1.491
Total	4.093	4.353	8.446

Notas Explicativas:

¹ Os dados correspondem ao headcount em 30/06/2022.

² Foram considerados funcionários CLTs e Sócios.

³ Os profissionais temporários são aqueles com contrato por tempo determinado.

⁴ Foi considerado de "Tempo Integral" o profissional que executa 200 horas mensais e "Meio Período" todo o grupo de jornada inferior a 200 horas.

2-8 | Trabalhadores que não são empregados

Trabalhadores que não são empregados			
Empregados terceiros	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Total	75,00	119,00	194,00

Empregados terceiros	Contrato permanente	Contrato temporário	Total
Centro-Oeste	4,00	1,00	5,00
Nordeste	5,00	3,00	8,00
Norte	0,00	2,00	2,00
Sul	4,00	5,00	9,00
Sudeste	62,00	108,00	170,00
Total	75,00	119,00	194,00

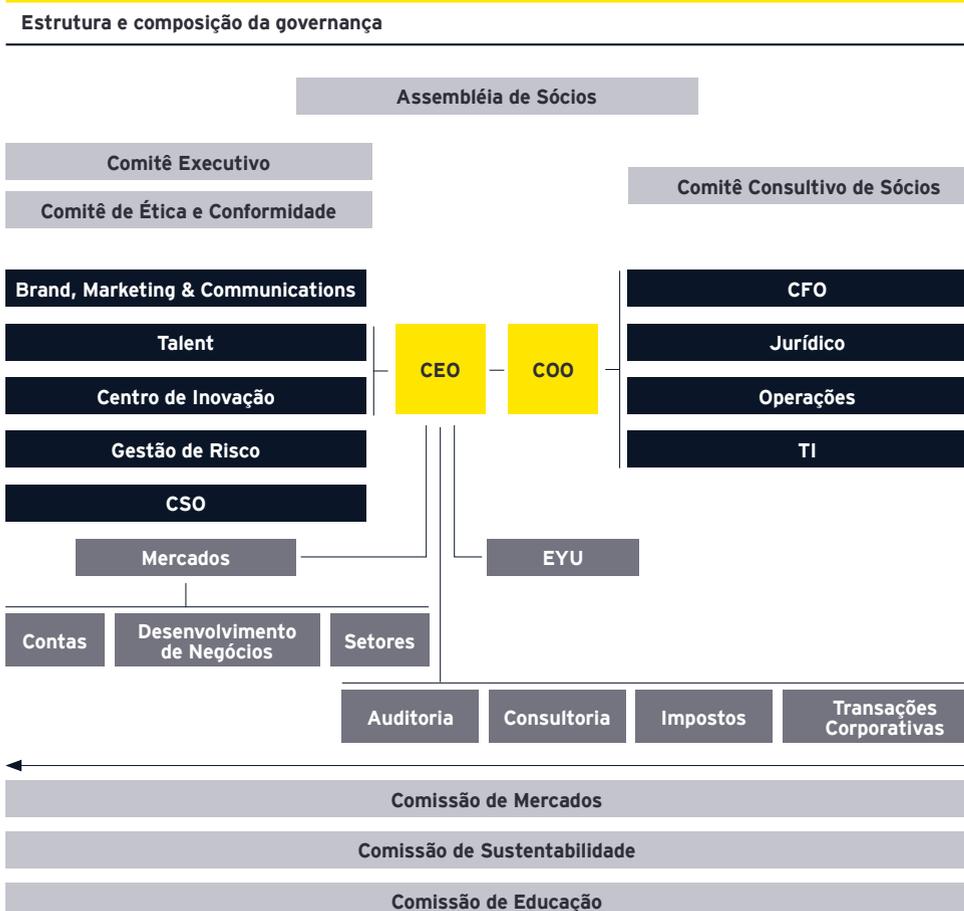
Notas Explicativas:

¹ A EY Brasil, possui além dos valores reportados na tabela, 159 profissionais subcontratados. Esses profissionais são funcionários de fornecedores masters contratados pela EY, dessa forma, não ha controle em relação ao tipo de contrato e local de trabalho desses profissionais.

² Os dados correspondem ao headcount em 30/06/2022.

³ A EY não realiza mapeamento por gênero em empregados terceirizados.

2-9 | Estrutura e composição da governança



2-28 | Associações de membros

Entidade	Executivo Responsável	Função
ABAG	Alexandre Rangel	Participante
ABBI	Antônio Gouveia	Participante
ABDF	Márcio R Oliveira	Participante
ABDIB	Luiz Claudio Campos	Participante e membro do Conselho
ABVCAP	Pablo Sola	Participante
Amcham Campinas	Leandro Matheus	Participante
Amcham RJ	Roberto Martorelli	Membro do Conselho Consultivo
Amcham SP	-	Participante
Anefac	Claudio Camargo	Participante
ASUG	Denise Marconi	Participante
Câmara Alemã	Klaas Johnsen	Diretor
Câmara Francesa	Thomas Bessineau	Participante
Câmara Holandesa	Michael Van Erp	Diretor e membro
Câmara Japão	Aya Nishigushi	Participante
Câmara Portugal	Luciano Albertini	Participante
CEBDS	Leonardo Dutra	Participante
GRI	Luiz Claudio Campos	Participante
IBEF RJ	Roberto Martorelli e Ricardo Gomes	Participante
IBEF SP	Julio Pinto	Membro da diretoria Vogal e participante
IBGC	Flávio A Machado	Participante
IBP	Ricardo Leite	Participante
Lide Ceará	Carlos Mota	Participante
Lide Pernambuco	Francisco Pimentel	Participante
YPO	Luiz S. Vieira	Participante

GRI 201-1 | Valor econômico direto gerado e distribuído

Demonstrativo de valor adicionado	FY22
	Valor (Em milhares de Reais)
Receitas	2.545.614,30
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	2.445.225,90
Provisão para devedores duvidosos - Reversão/Constituição	4.506,00
Não Operacionais	104.894,5
Insumos adquiridos de terceiros (inclui ICMS e IPI)	465.325,40
Matérias-primas consumidas	-
Custos das mercadorias e serviços vendidos	123.907,40
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	341.418,00
Perda/Recuperação de valores ativos	-
Valor adicionado bruto	2.080.289,00
Retenções	40.665,00
Depreciação, amortização e exaustão	40.665,00
Valor adicionado líquido produzido pela organização	2.039.624,00
Valor adicionado recebido em transferência	9.785,40
Resultado de equivalência patrimonial	-
Receitas financeiras	9.785,40
Valor adicionado total a distribuir	2.049.409,40
Distribuição do valor adicionado	2.049.409,40
Pessoal e encargos	1.192.524,90
Impostos, taxas e contribuições	458.630,20
Juros e aluguéis	55.842,80
Juros sobre capital próprio e dividendos	263.141,50
Lucros retidos / prejuízo do exercício	78.910,00
Investimentos na comunidade	360,00
Valor econômico acumulado (gerado/distribuído)	2.049.409,40

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

Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		
Salário de Participação		
FY22		
De	Até	%
0,00	9.921,84	0,60%
9.921,85	15.685,48	1%
15.685,49	22.797,63	1,50%
22.797,64	29.913,20	2%
29.913,20	39.227,47	2,50%
Acima de R\$ 39.227,47	-	4%

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

Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário mínimo local		
Escritórios	FY22	
	Homens	Mulheres
Menor salário praticado pela empresa	R\$1.296,00	R\$1.296,00
Salário mínimo da moeda local	R\$1.212,00	R\$1.212,00
Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário-mínimo	107%	107%

GRI 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços
Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços
Apoio a serviços
FY22

	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:	-
		Pessoas Impactadas diretamente:	27
		Pessoas que concluíram programa	13
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\$122.719,98
		Pessoas Impactadas diretamente:	320
		Profissionais que concluíram programa	118
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\$4.900,48
		Pessoas Impactadas diretamente:	10
		Profissionais que concluíram programa	7
Programa EY Empodera Tech	Em parceria com o time de Digital Data e Analytics da EY adicionamos e desenhamos a jornada de desenvolvimento em competências digitais com duração de 3 meses.	Valor Investido:	-
		Pessoas Impactadas diretamente:	197
		Profissionais que concluíram programa	52
Realize	O programa Realize busca oferecer capacitação gratuita a familiares de profissionais da EY em busca de emprego, em linha com o posicionamento da EY de combate ao crescimento do índice de desemprego no país.	Valor Investido:	-
		Pessoas Impactadas diretamente:	88
		Profissionais que concluíram o programa	88

GRI 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Benefícios Fiscais EY Brasil

Entidade beneficiada	FY22				
	Benefício fiscal	Objeto	Valor	Data	Forma de Monitoramento
Fundação Bachiana Filarmônica	Lei de Incentivo a Cultura	A música Venceu (Musicalização ABDC Nossa Casa e Bachiana)	R\$ 160.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatórios Bimestrais
Fundação Bachiana Filarmônica	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Fund. Bachiana	R\$ 390.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
Instituto Tomie Ohtake	Lei de Incentivo a Cultura	Projeto Cômica	R\$ 500.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
Instituto Museu da Pessoa.NET	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Museu da Pessoa	R\$ 200.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
Fundação OSESP - Orquestra Sinfônica de São Paulo	Lei de Incentivo a Cultura	Mulheres na Música e Encontros Históricos	R\$ 1.103.015,03	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
CIMA (Centro de Cultura, Informação e Meio Ambiente)	Lei de Incentivo a Cultura	4o Green Nation Fest	R\$ 500.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Mensal
"Instituto de Desenvolvimento e Gestão "	Lei de Incentivo a Cultura	Plano Anual Museu do Amanhã	R\$ 500.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
"Associação Cultural Armando Prazeres "	Lei de Incentivo a Cultura	Orquestra da Maré do Amanhã	R\$ 500.000,00	01/01/2022 a 31/12/2022	Relatório Anual
Instituto Tennis	Lei de Incentivo ao Esporte	Rede Tênis Brasil	R\$ 213.253,76	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 ISERBEM	Lei de Incentivo ao Esporte	Esporte Social Clube	R\$ 550.000,00	01/01/2021 a 31/12/2022	Relatório Anual
Lei do Idoso - Doação	Lei do Idoso - Doação	Chá Tecnológico	R\$ 663.253,76	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Lei do Idoso - Doação	Lei do Idoso - Doação	Hospital do Amor	R\$ 300.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
Fundação Dorina	Fundo da Infância e Adolescência - Doação	Livros Sensoriais	R\$ 100.000,00	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual
IDEAR	Fundo da Infância e Adolescência - Doação	Programando e Aprendendo com Ação	R\$ 863.253,76	01/01/2021 a 31/12/2021	Relatório Anual

GRI 203-1 | Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Doações				
FY22				
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\$ 370.000,00	Pagamento mensal realizado em 12 parcelas de R\$ 25.833,33 totalizando R\$ 310.000,00; e Campanha de natal: R\$ 50.000,00 match da EY e R\$ 20.000,00 doações dos funcionários.	Relatórios anuais e acompanhamento periódico junto à governança da instituição.

GRI 205-2 | Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

Por região	Total de profissionais	Total de profissionais que receberam treinamentos relacionados ao combate à corrupção no FY22	Total de profissionais que receberam treinamentos relacionados ao combate à corrupção em anos anteriores	Percentual de profissionais que receberam treinamentos
Sócios	333	20	273	88%
Diretores	141	11	102	80%
Gerentes	1.541	317	1024	87%
Seniores	2.079	598	1323	92%
Staffs	4.352	2.075	549	60%
Total	8.446	3.021	3.271	74%

Nota Explicativa:

¹ Os dados do indicador correspondem a conclusão do treinamento sobre a Lei nº 12.846/13 (Lei Anticorrupção Brasileira).

GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da organização

Consumo de energia dentro da organização

Combustível	Tipo da fonte	(m³)	FY21		FY22 ¹		
			T	Energia direta (GJ)	(m³)	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (geradores)	Não Renovável	0,073	0,06	2,60	0,00	0,00	0,00
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	0,009	0,01	0,31	0,00	0,00	0,00
Total (GJ)		0,0082	0,07	2,91	0,00	0,00	0,00

Energia	Tipo da fonte	FY21		FY22			
		Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	1.580.870,00	1.581,00	5.691,00	1.796.314,36	1.796,31	6.466,05
Total (GJ)		1.580.870,00	1.581,00	5.691,00	1.796.314,36	1.796,31	6.466,05

Notas Explicativas:

¹ No FY22 não houve consumo de combustíveis pelos dos geradores da organização.

² O consumo de energia proveniente de "reembolso quilometragem", foi realocado para o indicador 302-2, uma vez que as fontes não se caracterizam como pertencentes ou controladas pela EY [GRI 2-4].

GRI 302-2 | Consumo de energia fora da organização

		FY21			FY22		
Combustível ¹	Tipo da fonte	m ³	T	Energia direta (GJ)	m ³	T	Energia direta (GJ)
Óleo diesel (malote)	Não Renovável	15,92	13,37	565,36	0,00	0,00	0,00
Biodiesel (B100) (malote)	Renovável (Biogênica)	1,98	1,74	64,66	0,00	0,00	0,00
Gasolina automotiva (taxi, malote e frete, vale combustível, reembolso por quilometragem) ²	Não Renovável	1.114,22	826,93	35.907,89	868,56	654,90	25.757,47
GNV (taxi, malote e frete, vale combustível e reembolso por quilometragem) ²	Não Renovável	8,07	-	220,34	0,00	0,00	0,00
Álcool etílico hidratado (taxi, malote e frete, vale combustível, reembolso por quilometragem) ²	Renovável (Biogênica)	709,46	573,95	14.533,96	710,62	574,89	15.154,09
Total (GJ)			51.292,21			40.911,55	

		FY21 ⁶		FY22			
Combustível	Tipo da fonte	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ) ³	Energia direta (GJ)	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ) ³	Energia direta (GJ)
Querosene de aviação (viagens áreas e malote aéreo)	Não Renovável	232,01	71,50	3.244,90	1.116,67	71,50	15.617,76
Total (GJ)			3.244,90			15.617,76	

		FY21		FY22			
Energia	Tipo da fonte	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (home office) ^{4 5}	-	828.673,00	829,00	2.983,00	685.139,52	685,14	2.465,35
Total (GJ)			2.984,00			2.465,35	

Notas Explicativas:

- ¹ Foram considerados as densidades e poderes caloríficos, médios do ano de 2021, disponibilizados pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).
- ² O reembolso por quilometragem, antes considerado no indicador 302-1, foi realocado para o 302-2, visto que o combustível utilizado não se caracteriza como pertencente ou controlado pela EY. Por esse motivo, os valores do FY21 foram recalculados. [GRI 2-4]
- ³ Fonte: IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.
- ⁴ Home office, antes considerado no indicador 302-1 GRI, foi realocado para o 302-2, segundo recomendação do Programa Brasileiro GHG Protocol. [GRI 2-4]
- ⁵ Fator de conversão utilizado: 1 MWh = 3,6 GJ
- ⁶ Energia originada de Querosene de Aviação teve o valor do FY21 revisado de 7.981,14 GJ para 3.244,90 GJ, devido ao ajuste do Fator de Conversão de 4,83 tCO2, para 71,5 tCO2. Esta alteração não gera impacto significativo para o Relatório. [GRI 2-4]

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

Emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)

Escopo 1 - Emissões diretas de GEE	FY21	FY22
Combustão Estacionária (tCO ₂ e) ¹	0,19	0,00
Emissões Fugitivas (tCO ₂ e) ^{2 3}	21,81	70,71
Total	22,00	70,71
Combustão Estacionária (tCO ₂ biogênico)	0,023	0,00
Outras Emissões - Não Quioto (tCO ₂ e) ⁴	110,91	0,00

Notas Explicativas:

¹ Emissões derivadas do consumo de diesel de geradores próprios.

² Emissões provenientes da manutenção de equipamentos de ar condicionado e aquisição, recarga ou descarte de extintores de incêndios.

³ A partir do FY22 (FY22), foram consideradas as emissões provenientes aquisição, recarga ou descarte de extintores de incêndios. [GRI 2-4]

⁴ Gases refrigerantes não regulados pelo Protocolo de Quioto.

⁵ Cálculo das emissões de GEE do Escopo 1 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil.

⁶ Gases considerados no escopo: CO₂ e HFCs

GRI 305-2 | Emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)

Emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)

Escopo 2: emissões indiretas ¹	FY21	FY22
Energia elétrica	131,34	165,05
Total	131,34	165,05

Notas Explicativas:

¹ Fontes de Emissões no Escopo 2: energia elétrica consumida nos prédios administrativos.

² Cálculo das emissões de GEE do Escopo 2 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil. [GRI 2-4]

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

Outras emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 3)		
Escopo 3 - Emissões indiretas de GEE	FY21	FY22
Transporte & distribuição (Upstream) (tCO ₂ e) ¹	99,88	47,97
Resíduos gerados nas operações (tCO ₂ e) ²	1.253,97	423,32
Viagens à negócios (tCO ₂ e) ³	225,80	1.233,80
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho)(tCO ₂ e) ⁴	1.837,70	1.855,90
Total	3.417,35	3.560,99
Transporte & distribuição (Upstream) (tCO ₂ biogênico)	22,50	32,10
Resíduos gerados nas operações (tCO ₂ biogênico)	136,95	0,00
Viagens à negócios (tCO ₂ biogênico)	18,85	60,00
Deslocamento de funcionários (casa-trabalho) (tCO ₂ biogênico)	1.396,59	1.418,62
Total	1.574,89	1.510,72

Notas Explicativas:

¹ Nesta categoria estão incluídas as emissões derivadas dos transportes de frete e malote que ocorrem tanto por meio terrestre quanto aéreo.

² Emissões provenientes dos resíduos sólidos e efluentes gerados nos escritórios da EY.

³ Emissões derivadas do tráfego aéreo, deslocamentos por meio de automóveis, tanto táxi quanto pelo reembolso de quilômetros percorridos a serviço da EY.

⁴ Nesta categoria são incluídas as emissões do deslocamento casa-trabalho dos profissionais a partir do cargo de sênior.

⁵ A categoria reembolso de quilômetros percorridos pelos funcionários, foi realocado do Escopo 1 para o Escopo 3, de acordo com a metodologia do GHG Protocol Brasil, dado que as fontes não se caracterizam como pertencentes ou controladas pela EY. [GRI 2-4]

⁶ A categoria energia elétrica (home-office), foi realocada do Escopo 2 para o Escopo 3, de acordo com a metodologia do GHG Protocol Brasil. [GRI 2-4]

⁷ 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 3 dias de home office/funcionário x 52 semanas no FY22.

⁸ Cálculo das emissões de GEE do Escopo 3 foram realizados com base na metodologia e recomendações do Programa Brasileiro GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol Brasil.

⁹ As emissões provenientes do tratamento de efluentes, antes calculadas com base em metodologia própria, passaram a ser calculadas com base na metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol. [GRI 2-4]

¹⁰ Gases considerados no escopo: CO₂, CH₄ e N₂O

¹¹ Global Warming Potential (GWP): CO₂ = 1; CH₄ = 28; N₂O = 265

401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

	FY21				FY22			
	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%) ³	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%) ¹	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%) ²
Por gênero								
Homens	1.316,00	39,94%	889,00	33,46%	2.228	51,2%	1.158	38,9%
Mulheres	1.258,00	37,61%	736,00	29,81%	1.702	41,6%	951	32,4%
Total	2.574,00	38,77%	1.625,00	31,62%	3.930	46,5%	2.109	35,8%
Por faixa etária								
Até 30 anos	1.967	47,22%	1.148	37,39%	2.744	53,8%	1.382	40,4%
Entre 31 e 50 anos	578	24,81%	455	22,17%	1.088	34,7%	678	28,2%
Acima de 50 anos	30	20,83%	22	18,06%	98	47,3%	49	35,5%
Total	2.575	38,78%	1.625	31,63%	3.930	46,5%	2.109	35,8%
Por região								
Centro-Oeste	64	51,6%	31	38,31%	96	60,8%	58	48,7%
Nordeste	60	23,9%	47	21,31%	225	58,0%	87	40,2%
Sudeste	2.303	39,2%	1.445	31,85%	3.313	44,9%	1.818	34,8%
Sul	148	38,7%	102	32,72%	296	56,6%	146	42,3%
Total	2.575	38,78%	1.625	31,63%	3.930	46,5%	2.109	35,8%

Notas Explicativas:

¹ Fórmula da Taxa Novas Contratações: Taxa total de Novas Contratações (%) = (Total de contratações no ano / Headcount em 30/06/2022) * 100

² Fórmula da Taxa total de Rotatividade: Taxa de Rotatividade (%) = (((Nº de demissões + Nº de admissões) ÷ 2) ÷ Headcount em 30/06/2022) * 100

³ A fórmula da Taxa de Rotatividade foi alterada para o FY22. Com isso, os valores das Taxas de Rotatividade do FY21, foram revisados para efeitos de comparabilidade [GRI 2-4].

⁴ A diferença entre o total de profissionais por gênero, no FY21, é devido a um colaborador que se autodeclarou com gênero não-binário.

401-3 | Licença Parental

Descrição	FY21			FY22		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Funcionários com direito a licença parental	2.974,00	3.236,00	6.210,00	4.039,00	3.969,00	8.008,00
Funcionários que utilizaram a licença parental	62,00	77,00	139,00	101,00	86,00	187,00
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental	62,00	77,00	139,00	101,00	86,00	187,00
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o ano fiscal anterior e permaneceram empregados por doze meses	51	64	115	40	53	93,00
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	100%	100%	100%	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%	40%	62%	50%

Notas Explicativas:

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

² Total de empregados que retornaram de Licença parental = Profissionais 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 = Profissionais que retornaram de licença parental no ano fiscal anterior e permaneceram empregados por doze meses.

403-9 | Lesões relacionadas ao trabalho

	FY21		FY22	
	Funcionários	Trabalhadores que não são funcionários	Funcionários	Trabalhadores que não são funcionários
Acidentes de trabalho				
Horas trabalhadas	15.476.807,00	132.000,00	26.561.662,00	180.000,00
Número de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho	0	0	0,00	0,00
Taxa de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho	0	0	0,00	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)	0	0	0,00	0,00
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)	0	0	0,00	0,00
Número de lesões registráveis relacionadas ao trabalho	3	0	4,00	0,00
Taxa de lesões registráveis relacionadas ao trabalho	0,19	0	0,15	0,00

404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado
Tabela 1 - Total de participações de profissionais em treinamentos¹

Categoria funcional	FY21			FY22		
	Presencial	Online	E-learning	Presencial	Online	E-learning
Sócio	16	3883	5448	224	4252	4388
Diretor	3	1412	2316	6	1375	2015
Gerente	900	16831	32202	533	18328	37868
Staff	660	26082	74710	816	35014	141864
Trainee	235	2501	9133	451	6820	27276
Total	1.814	50.709	123.809	2.030	65.789	213.411
Total Geral		176.332			281.230	

Nota Explicativa:

¹ Cada colaborador da EY pode participar de mais de um treinamento ao ano, sendo esses valores refletidos na tabela acima.

Tabela 2 - Horas de Treinamento

Categoria funcional	FY21	FY22
	Presencial + Online	Presencial + Online
Sócio	11.547	11.712
Diretor	922	4.230
Gerente	94.339	121.461
Staff	251.207	398.603
Trainee	174.116	366.597
Total	532.132	902.603

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

Categoria funcional	FY21	FY22
	Presencial + Online	Presencial + Online
Sócio	39	46
Diretor	7	40
Gerente	78	81
Staff	60	86
Trainee	226	175
Total	80	105

404-2 | Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

Tipo	FY21		FY22	
	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)
Graduação	501	1.769.029,71	583,00	1.667.354,62
Pós- Graduação	28	278.103,65	25,00	381.631,09
MBA	69	431.806,74	120,00	659.758,12
Idiomas	120	592.190,22	427,00	967.316,63
Aperfeiçoamento	44	125.016	48,00	134.026,01
Certificações	63	200.971	76,00	333.719,25
Exames_CRC,CNAI, outros	49	5.461	15,00	990,00
TOEIC/Outros	26	7.103,00	66,00	11.668,00
Total	900	3.409.682,12	1.360,00	4.156.463,72

FY21		FY22		Programa EY Badges	Badges Conquistados	Total de profissionais que conquistaram Badges
Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos	6.301.894,92	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso-educação e custos com deslocamentos	11.283.517,75	FY22	4.944	2.227
Proporção reembolso educação / total investido	54%	Proporção reembolso educação / total investido	37%			
Variação do total investido FY20/FY21	-61%	Variação do total investido FY21/FY22	79%			

404-3 | Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

	FY21			FY22		
	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	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
Por gênero						
Homens	2.946	3.295	89%	3.216	4.353	74%
Mulheres	3.018	3.345	90%	3.184	4.093	78%
Total	5.964	6.640	90%	6.400	8.446	76%
Por categoria funcional						
Sócio	277	298,0	93%	287	333	86%
Diretor	128	139,0	92%	120	141	85%
Gerente	1.111	1.210,0	92%	1.211	1.541	79%
Staff	3.890	4.221,0	92%	3.824	4.940	77%
Trainee	558	772,0	72%	958	1.491	64%
Total	5.964	6.640,0	90%	6.400	8.446	76%

Nota Explicativa:
¹ Profissionais terceiros, não foram considerados para o reporte.

405-1 | Diversidade em órgãos de governança e empregados

Categoria funcional	Por gênero				Total
	Mulheres	%	Homens	%	
Sócios	84	25,2%	249	74,8%	333
Diretores	52	36,9%	89	63,1%	141
Gerentes	705	45,7%	836	54,3%	1.541
Staff/Trainees	3.252	50,6%	3.179	49,4%	6.431
Total	4.093	48,5%	4.353	51,5%	8.446

Categoria funcional	Por faixa etária						Total
	Até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%	
Sócios	0	0,0%	280	84,1%	53	15,9%	333
Diretores	0	0,0%	122	86,5%	19	13,5%	141
Gerentes	276	17,9%	1.188	77,1%	77	5,0%	1.541
Staff/Trainees	4.829	75,1%	1.544	24,0%	58	0,9%	6.431
Total	5.105	60,4%	3.134	37,1%	207	2,5%	8.446

Categoria funcional	Grupos minoritários (mulheres na liderança)		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	84	333	25,2%
Diretores	52	141	36,9%
Total	136	474	28,7%

Categoria funcional	PCD		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	0	333	0,0%
Diretores	0	141	0,0%
Gerentes	3	1.541	0,2%
Staff/Trainees	270	6.431	4,2%
Total	273	8.446	3,2%

Categoria funcional	Negros		
	Quantidade	Total da Categoria	%
Sócios	4	333	1,2%
Diretores	1	141	0,7%
Gerentes	25	1.541	1,6%
Staff/Trainees	355	6.431	5,5%
Total	385	8.446	4,6%

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

FY22									
Equipe Administrativa					Equipe Técnica				
Gerente Sênior	Gerente	Sênior	Staff	Trainee	Gerente Sênior	Gerente	Sênior	Staff	Trainee
96%	88%	94%	102%	97%	93%	87%	85%	94%	100%

Notas Explicativas:

¹ Todos os escritórios da EY no Brasil são considerados unidades relevantes, não possuem estratégias de remuneração distintas e não trabalhamos com deflatores, assim unificamos a amostragem;

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;

⁵ As categorias funcionais apresentadas acima foram agrupadas considerando as diferentes carreiras internas dos profissionais.

⁶ Composição dos ranks: Trainee: Staff 1 e Administrative Lead, Administrative Advanced, Administrative Intermediate, Administrative Entry; Staff: Staff 2 e 3, Associate; Gerentes: Manager, Assistant Director; Sênior: Sênior, Sênior Associate e Supervising; Gerente Sênior (Ranks: Sênior Manager e Associate Director).

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente sobre as Informações Não Financeiras Constantes no Relatório Anual de 2022

Aos Diretores e demais partes interessadas da EY Brasil
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela EY Brasil ("EY Brasil" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações contidas no relatório anual de 2022, relativas ao período compreendido entre 1º de julho de 2021 e 30 de junho de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o referido relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da EY Brasil é responsável por: (a) Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no relatório anual de 2022; (b) Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)* e os requisitos do *World Economic Forum (WEF)*; (c) Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no relatório anual de 2022, que estão livres de distorções relevantes, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no relatório anual de 2022 da EY Brasil, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022 - Relatório de asseguração limitada das informações não financeiras contidas no relatório anual de 2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma Internacional ISAE 3000 - *Assurance engagements other than*

audits or reviews of historical financial information, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes à ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente em

indagações à Administração da EY Brasil e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer também a execução de procedimentos adicionais, quando o Auditor Independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no relatório anual de 2022, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes do relatório anual de 2022 da Companhia, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os

processos associados às informações materiais divulgadas no relatório anual de 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- (a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do relatório anual de 2022; (b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os Gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no relatório anual de 2022; (d) Para os casos em que dados

não financeiros se correlacionam com os indicadores de natureza financeira, o confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da *GRI Standards* e *WEF* aplicáveis na elaboração das informações constantes no relatório anual de 2022.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e Limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho

de asseguração razoável.

Conseqüentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes do relatório anual de 2022 da EY Brasil. Desta forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer

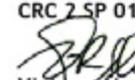
trabalho em dados informados para os períodos anteriores, tampouco em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios da GRI - Standards, e WEF e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes do relatório anual de 2022, para o período compreendido entre 1º de julho de 2021 e 30 de junho de 2022 da EY Brasil, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI Standards* e *World Economic Forum - WEF*.

São Paulo, 07 de junho de 2023.


BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda.
CRC 2 SP 013846/O-1

Viviane Alves Bauer
Contadora CRC 1 SP 253472/O-2

Informações corporativas

Contatos da área de sustentabilidade

(GRI 2-3)

Carlos Antonaglia

Líder de Gestão de Talentos para a América Latina-Sul

(11) 2573-3160

carlos.antonaglia@br.ey.com

Ricardo Assumpção

Chief Sustainability Officers (CSO) da EY Brasil e Líder de ESG para a América Latina-Sul

(11) 3913-0093

ricardo.assumpcao@br.ey.com

Nossa sede

(GRI 2-1)

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

EY | Building a better working world

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.

©2023 EYGM Limited.

Todos os direitos reservados.

ey.com.br

Facebook | [EYBrasil](#)

Instagram | [eybrasil](#)

Twitter | [EY_Brasil](#)

LinkedIn | [EY](#)

YouTube | [EYBrasil](#)

Acesse o Relatório online em ey.com.br/relatorioanual2022



Network Brazil
WE SUPPORT