



Building a better  
working world

**O choque entre  
o novo e o antigo  
ameaça ou  
melhora nossa  
visão de futuro?**

EY Brasil | Relatório Anual 2017



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

# Sumário

1	Mensagem do Presidente
2	Destaques em 2017
3	Proposta de Geração de Valor
4	Histórias de 2017 - Capital Intelectual - Capital Humano - Capital Social e de Relacionamento
5	Parecer da auditoria
6	Índice Remissivo
7	Anexos
8	Informações Corporativas

## As melhores perguntas

As fotos utilizadas neste Relatório fazem parte de uma campanha da EY Brasil para inspirar seus públicos em temas relevantes no ambiente de negócios, como inovação, digitalização, inteligência artificial, novas relações de trabalho, o propósito além do lucro e a importância da diversidade e da inclusão.

Acreditamos que fazer as melhores perguntas é a melhor maneira de navegar pelos desafios e oportunidades de um mundo em constante transformação.

## 1 Mensagem do Presidente (G4-1/G4-2)

Quando falamos de sustentabilidade na EY, temos a preocupação de associar o tema ao nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor. É ele que dá visão de longo prazo às ações que realizamos hoje. Conectados a um mundo em rápida transformação, escolhemos apresentar o nosso Relatório Anual de uma nova maneira. Em vez de dissertar sobre a gestão, como nos relatórios anteriores, optamos por contar casos construídos ou consolidados no ano fiscal de 2017 que falem por si só (G4-7).

Mantivemos a transparência das informações e buscamos a coerência do conteúdo por meio do monitoramento e divulgação dos indicadores da Global Reporting Initiative (GRI), os quais correlacionamos pela primeira vez às metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). (G4-15)

O impacto da EY no mundo se dá principalmente pelo resultado dos serviços prestados, na geração de capital intelectual. Este, por sua vez, se materializa em atividades dos nossos clientes na indústria, comércio e serviços, e na relação que estabelecemos com a sociedade, assumindo um papel ativo nas causas com as quais nos engajamos (G4-EC7 | G4-EC8).

O ano de 2017 seguiu desafiador. Nossas metas financeiras eram ambiciosas. Com o trabalho de profissionais motivados a realizar todo o seu potencial, superamos as metas em termos de rentabilidade, embora tenhamos crescido menos do que esperado. O cenário econômico, político e social continuou impondo obstáculos aos negócios e investimentos, mas já pudemos notar uma recuperação. Houve um amadurecimento do mercado em relação à ética e à transparência diante dos escândalos de corrupção e das iniciativas para combatê-la. Assistimos a uma gradual retomada dos projetos de crescimento, mesmo que o foco ainda esteja concentrado na redução de custos e preservação de caixa.

No cenário global, nossas atividades de consultoria e auditoria passam por uma grande transformação com o impacto de tecnologias disruptivas e novos modelos de negócio que mudam o relacionamento com os colaboradores, clientes e outros públicos. Eles estão muito mais bem informados e nos desafiam a questionar a nossa atratividade em um mundo de *startups* que, com agilidade e inovação, colocam em xeque antigos modelos.

Em momentos de crise, tivemos a coragem e a ousadia de continuar a investir em inovação. É ela que nos faz olhar tudo o que está acontecendo e pensar em como podemos fazer as coisas de maneiras diferentes, sempre mantendo nossa relevância para os clientes e o impacto positivo no mundo de negócios.

No ano fiscal de 2017, refizemos nosso planejamento estratégico, focado em quatro vetores - crescimento, inovação, engajamento e lucratividade - para equilibrar o desempenho no curto e longo prazos. Vivemos em um mundo em rede e nosso desafio é criar mais conexões para dar escala aos capitais que geramos na firma. Impulsionamos, assim, um ecossistema de inovação e geração de valor que beneficia todas as partes interessadas e transforma em realidade nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor.



**Luiz Sérgio Vieira Filho**  
Presidente da EY Brasil

<p>Receita: <b>R\$ 1,415 bilhão.</b> (G4-9   G4-EC1)</p>	<p><b>4.579</b> colaboradores. (G4-9   G4-10)</p>	<p><b>15</b> escritórios em <b>12</b> cidades brasileiras. (G4-8)</p>
<p><b>R\$ 16.275.386</b> investidos em atividades de capacitação. (G4-LA9   G4-LA10)</p>	<p>A EY é a <b>empresa mais sustentável do setor de Consultoria, Serviços e TI</b> no Guia EXAME de Sustentabilidade 2017. Única multinacional de Consultoria e Auditoria a integrar o mais respeitado ranking sobre o tema no Brasil.</p>	<p>Mais de <b>5 mil</b> clientes e <b>11 mil</b> projetos em andamento. (G4-8)</p>
<p>Mais de <b>299 mil</b> horas de treinamento. Equivalente a uma média anual de 65 horas por profissional (G4-LA9).</p>	<p>Quase <b>310 mil horas</b> de consultoria em projetos de ética e integridade.</p>	<p>EYU (EY University) está comemorando <b>10 anos de conquistas.</b></p>
<p>A EY obteve a <b>certificação LEED for Commercial Interiors</b>, na mais alta categoria, a Platinum, no escritório sede de São Paulo. A certificação reconhece escritórios de alto desempenho que atendem a diversos critérios de sustentabilidade (G4-EN6).</p>		<p><b>150 voluntários</b> de <b>12 escritórios</b> participaram do EY Connect Day. <b>875 pessoas foram beneficiadas.</b> (G4-DMA Diversidade e igualdade de oportunidade) (G4-EC7)</p>

## As empresas de hoje estão preparadas para o que ainda não existe?

A EY Brasil investiu mais de R\$ 16 milhões em atividades de capacitação em 2017, incluindo treinamentos sobre inovação e transformação digital.



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

## Prêmios e Reconhecimentos

(G4-DMA Diversidade e igualdade de oportunidade)

<p>Site Love Mondays aponta a EY Brasil como <b>uma das dez empresas que se destacam pelas oportunidades de carreira internacional</b>.</p>	<p>O time de IT Advisory da EY foi premiado novamente no <b>SAP Pinnacle Award 2017</b> - homenagem anual da multinacional alemã SAP que reconhece as contribuições de seus maiores e melhores parceiros na oferta de soluções aos clientes.</p>	<p>A EY recebeu <b>reconhecimento da ONU de Boas Práticas</b> para Trabalhadores com Deficiência.</p>
<p>Cubic Awards - A EYU foi <b>considerada pela terceira vez a melhor universidade corporativa do ano</b> pelo prêmio internacional promovido pela Corporate Learning Networking nos Estados Unidos (G4-LA9).</p>	<p><b>Prêmio As Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência</b> (promovido pelo Governo do Estado de São Paulo em parceria com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - Fipe): destaque em Protagonismo</p>	<p><b>Selo Paulista de Diversidade</b> concedido pelo Governo do Estado de São Paulo.</p>
<p>A EY ocupa <b>1º lugar</b> no ranking das "50 melhores empresas para diversidade", organizado pela empresa DiversityInc.</p>	<p>Reconhecida no <b>Programa Empresa Pró-Ética 2017</b>, pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, como organização que adota medidas de integridade relacionadas à prevenção e ao combate à corrupção.</p>	<p>Certificada na <b>Due Diligence Anticorrupção</b> promovida pela <b>TRACE International</b>, organização sem fins lucrativos que reconhece empresas éticas com responsabilidade social e econômica em todo o mundo. O órgão certificador trabalha de acordo com as normas anticorrupção vigentes, incluindo o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).</p>
<p>A EY recebeu o <b>prêmio global MAKE</b>. Nele, são reconhecidas as empresas que se destacam pela forte disseminação da cultura do compartilhamento de conhecimento, levando a inteligência coletiva e os insights da EY para nossos clientes e mercados.</p>	<p>A EY subiu 20 posições em 2017 e conquistou a 29ª colocação na lista das <b>100 Melhores Empresas para se Trabalhar</b> da revista americana Fortune.</p>	<p><b>4º lugar no ranking Cybersecurity 500</b>, das empresas mais ativas e inovadoras em segurança cibernética.</p>



**A diversidade pode ajudar as equipes a fazer as perguntas certas?**

A EY Brasil foi reconhecida em várias frentes por promover a diversidade e a igualdade de oportunidades.

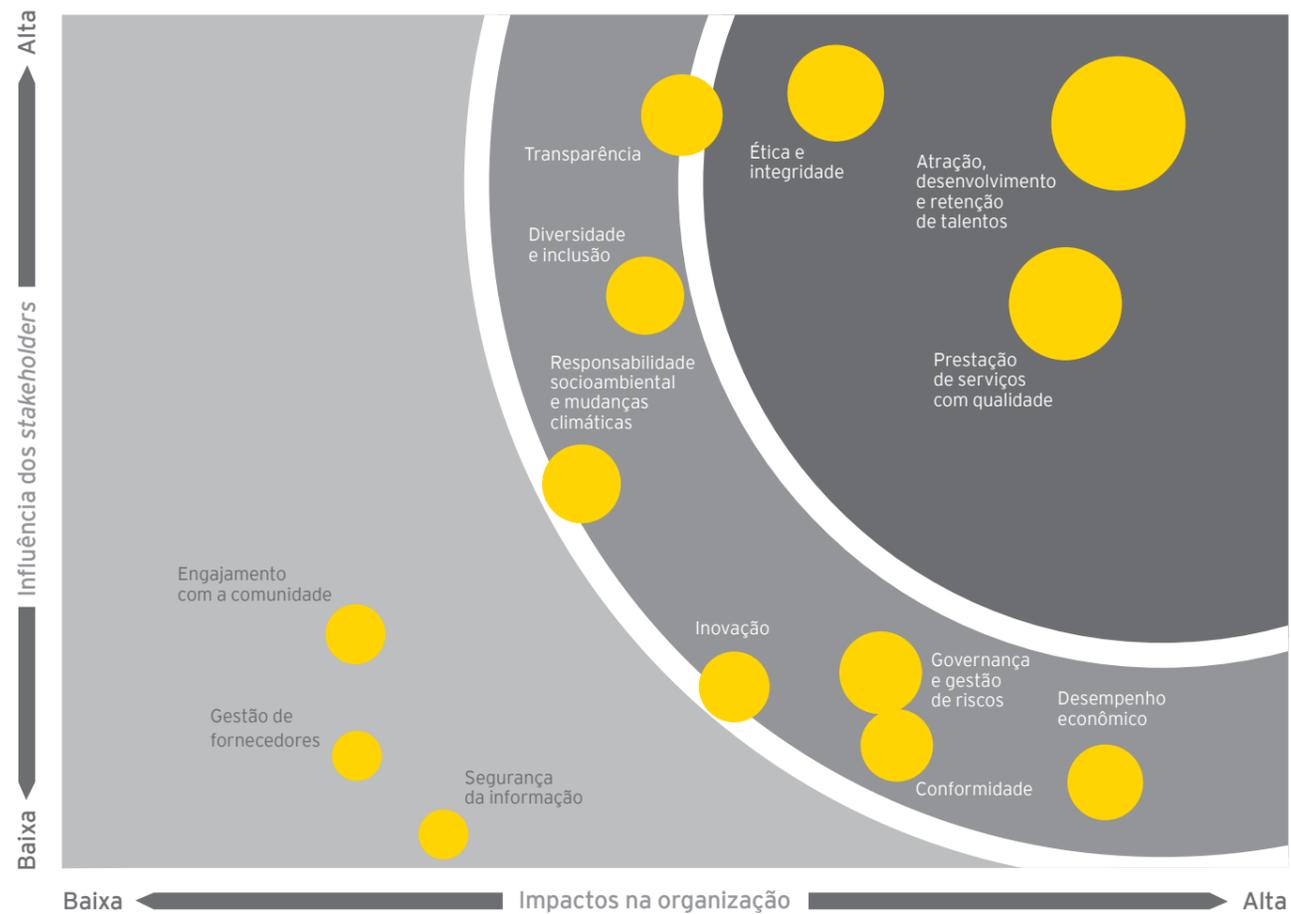
Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

### 3 Proposta de Geração de Valor

A EY divulga anualmente (G4-30) seus desempenhos econômico-financeiro e socioambiental, bem como os avanços no relacionamento com seus stakeholders: Público Interno, Clientes, Governo, Acionistas, Instituições Financeiras e Sociedade Civil. (G4-24) Este documento segue as orientações da Global Reporting Initiative (GRI) - versão G4, opção "de acordo" essencial - e refere-se às atividades

realizadas entre 1º de julho de 2016 e 30 de junho de 2017 (ano 2017), de todos os escritórios no Brasil (G4-28 | G4-32), além de utilizar as premissas do International Integrated Reporting Council (IIRC). O conteúdo foi definido a partir de processo de materialidade revisado no ano fiscal de 2016 e submetido à verificação externa e independente, sem alteração no ano fiscal de 2017 (G4-18 | G4-33).

#### Temas relevantes para a EY Brasil

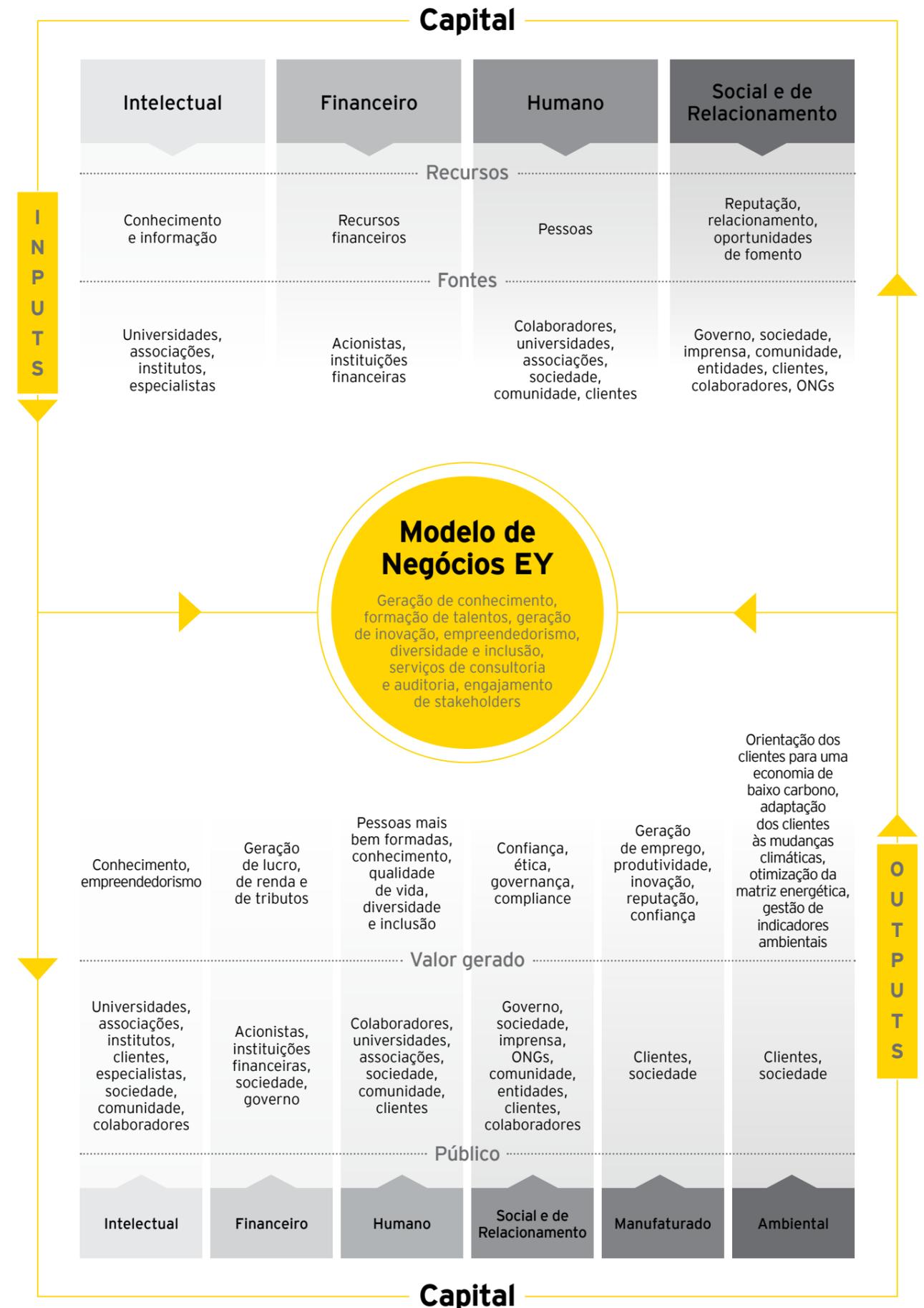


Consequentemente, a nossa materialidade (G4-19) permanece alinhada à proposta de valor do modelo de negócios da EY - que, por meio principalmente de seus capitais humano e intelectual, contribui para o desenvolvimento do mercado brasileiro e global, no contexto do propósito de construir um mundo de negócios melhor.

A definição do conteúdo considerou ainda as orientações gerais do template global para relatórios de sustentabilidade da EY. As informações dos indicadores são apuradas pelos profissionais e validadas pelos sócios e líderes. A preparação para o relato se inicia com uma reunião com a participação do presidente. Ao final do processo ele aprova o resultado (G4-18 | G4-20 | G4-21 | G4-25 | G4-48).

### Geração de Valor

Acesse o infográfico interativo em [www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade](http://www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade)



## Conectando temas a histórias reais

Assim como em 2016, priorizamos reportar os temas de alta materialidade e associamos cada um deles ao seu respectivo capital. Neste ano, associamos os temas a casos reais, como uma forma de mostrar exemplos concretos de nossa atuação.

Também conectamos essas histórias e seus indicadores aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Organizações das Nações Unidas (ODS). Desde outubro de 2016 a EY Brasil é signatária do capítulo brasileiro do Pacto Global (G4-15).

Os ODS apresentam metas para uma ação mundial para eliminar a pobreza e oferecer uma vida digna a todos, respeitando os limites do planeta. E são uma fonte de

transformação estratégica, criação de vantagens competitivas e desencadeamento do potencial de mercados novos e emergentes que orientam não só os governos, mas as empresas e a sociedade.

A ONU construiu um passo a passo chamado SDG Compass para apoiar a adoção das metas - Entendendo os ODS, definindo prioridades, estabelecendo metas, relato e comunicação e integração.

A EY Brasil está na segunda etapa do processo. Consideramos aspectos estratégicos globais e locais da firma, assim como aspectos materiais para o Brasil, e chegamos a quatro ODS prioritários:



Os assuntos que ganharam destaque 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 os indicadores GRI.

## 4.a - Capital Intelectual

O impacto gerado pela EY ocorre principalmente por meio dos serviços prestados a diversas organizações, na geração de capital intelectual. Em todas as nossas atividades dirigidas aos clientes, buscamos oferecer mais eficiência e apoiá-los em seus objetivos de negócios, criando inteligência, ação e resultados tangíveis.

A EY vem concentrando esforços para apoiar os clientes em um ambiente cada vez mais desafiado pela transformação digital e pela inovação, que inspiram novos modelos de negócio, colocam os antigos em xeque e exigem das empresas uma capacidade inédita de adaptação. Em outra frente, a EY tem ampliado a prestação de serviços com foco no alinhamento entre as atividades das organizações e o propósito que as sustenta.

**Seu modelo de negócios está preparado para assimilar a disrupção?**

Na EY, a inovação faz parte do dia a dia e ajuda a remodelar serviços com a velocidade de uma *startup*.

Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

Case de 2017 - Centro de Inovação

**Em dois anos de existência, o Centro de Inovação da EY avançou na agenda de tecnologia e design de soluções. Ganhou reforço de engenharia de sistemas e já trabalha em produtos que são novos modelos de negócio aplicando inteligência artificial e analytics com uma abordagem inédita na firma.**

**Desafio EY:** Ajudar os clientes a vivenciar o potencial digital e transformador da firma.

**Linha de Serviço:** Auditoria, Impostos, Transações Corporativas, Consultoria e Consultoria para o setor financeiro.

**Áreas envolvidas:** Linhas de serviço, Talent (Recursos Humanos) e Centro de Inovação.

**Solução encontrada:** Expansão da atividade do Centro de Inovação para atuar em projetos em conjunto com as áreas da EY para atender clientes internos e externos (G4-PR5).

No início de 2017, a EY Global lançou o EY Wavespaces, uma rede mundial de centros de crescimento e inovação para ajudar os clientes a acompanhar a onda de transformação nos negócios. Um deles está previsto para ser lançado no Brasil. Quem recebeu a missão de desenvolver o EY Wavespace no país foi o Centro de Inovação, um caso inédito nessa rede. Nos demais países da EY, a responsabilidade ficou com a área de Consultoria ou Consultoria Financeira.

A missão mostra o grau de engajamento do Centro de Inovação brasileiro com as demais áreas da firma. Os resultados de 2017 foram surpreendentes na maior campanha de inovação incremental já realizada pela EY Global. Foram 261 ideias, envolvendo 230 participantes, com a realização de 13 *hackathons* em 4 escritórios da EY Brasil, resultando em 28 colaboradores premiados e 10 ideias vencedoras. Também foi lançado o programa BeyondLabsX, que são franquias do Centro de Inovação nas linhas de serviços de Transações Corporativas e Impostos e na EYU.

Cada Wavespace terá seu próprio propósito, e o do Brasil será o de ser um centro de co-criação. Serão

desenvolvidos e aplicados ativos tecnológicos (novas tecnologias, softwares, artefatos) e ativos metodológicos (principalmente utilizando *design thinking* e formas ágeis de desenvolvimento), em colaboração com os clientes.

Quando foi criado, no final de 2015, o Centro tinha como proposta promover a cultura de inovação na firma. Naquela época as novas tecnologias nem estavam no escopo da área. Hoje, o Centro já abriga um grupo de experimentação, o Digital Sandbox, que aprende a utilizar novas tecnologias, como internet das coisas, *analytics*, *blockchain*, *drones* e outras, para que depois sejam utilizadas em projetos.

É nesse contexto que estão sendo cocriados serviços para os clientes, sob uma ótica bem diferente da tradicional. O modelo de negócios dos novos serviços corresponde ao de uma *startup*, graças à agilidade e ao uso de tecnologias disruptivas.

O Centro de Inovação opera com sete pessoas e está instalado no WeWork, espaço de *coworking* reconhecido internacionalmente por abrigar ecossistemas de startups. O ambiente ajuda a EY a atrair profissionais que ainda não enxergam a firma como oportunidade, como engenheiros de sistemas - talentos que serão cada vez mais necessários nos próximos anos.

Outra expansão do Centro de Inovação foi a utilização de metodologias de inovação e *design thinking* para apoiar projetos das linhas de serviço, algo que será mais recorrente no Wavespace. Um exemplo foi o *bootcamp* (programa de desenvolvimento imersivo) para construir propostas de vendas a partir de um novo escopo de serviços digitais.

Além disso, o Centro criou um curso de programação para não-programadores oferecido pela EYU. Foram abertas 30 vagas, mas 35 colaboradores acabaram participando (G4-LA9). Durante oito horas, eles apresentaram soluções de *analytics* para desafios reais, embora não tivessem conhecimento do tema. A experiência consolidou uma nova frente de atuação do Centro de Inovação: o desenvolvimento das pessoas, para que possam atender os clientes na jornada da transformação digital.

"O Centro de Inovação foi criado para promover a cultura inovadora na EY. Hoje, já abriga um grupo de experimentação para aplicar novas tecnologias em projetos da firma."



Case de 2017 - A força do propósito

**O Banco do Brasil selecionou a EY para realizar seu planejamento estratégico, tarefa conduzida de forma ampla e colaborativa na organização. A metodologia da EY previa um capítulo sobre definição de Propósito, visto como um pilar central alinhado à própria estratégia. As definições do Propósito, Visão e Mapa Estratégico envolveram mais de 50 executivos de primeiro escalão em discussões profundas sobre cenários macro, concorrência, novos clientes, clientes e competências essenciais. O Propósito foi calibrado com a visão dos funcionários por meio de pesquisas on-line, transformando esse processo na construção de estratégia mais colaborativa já experimentada pelo banco.**

**Desafio EY:** Construir o Planejamento Estratégico Corporativo e seu desdobramento para as unidades de negócios do Banco do Brasil.

**Linha de Serviço:** Consultoria Estratégica e Serviços Financeiros.

**Áreas envolvidas:** Estratégia e gestão de clientes, Estratégia e transformação, Serviços Financeiros.

**Solução encontrada:** Construção de uma estratégia orientada pelo Propósito do Banco do Brasil.

45 entrevistas com executivos, diretores e membros dos Conselhos Corporativos; uma pesquisa eletrônica direcionada entre mais de 150 executivos e outra com 30 mil funcionários; nove workshops com a Diretoria Executiva e o Conselho Diretor; e 18 sessões de trabalho com as unidades estratégicas do Banco do Brasil foram o insumo inicial de um estudo aprofundado desenvolvido pela EY para construir um processo de formulação da nova estratégia corporativa dessa empresa de capital aberto misto que é uma das mais sólidas instituições financeiras do País. Foram quatro fases intensas desde a elaboração de cenários, passando pela formulação das estratégias corporativas e de mercados, até o desdobramento nas unidades de negócios.

A partir de análises políticas, econômicas, sociais, tecnológicas, ambientais e legais, a EY desenvolveu um catálogo de oito megatendências e incertezas que, cruzadas, geraram a estrutura de cenários possíveis para o Banco do Brasil. As megatendências proporcionaram uma imersão nas demandas futuras do mundo que provocam transformações disruptivas: Convergência de indústrias, Conectividade global, Tecnologias inteligentes, Mundo urbano, Empoderamento do cliente, Futuro do trabalho, Mudanças demográficas, Recursos e Sustentabilidade.

A discussão dos cenários traçados pelo estudo gerou um mapa estratégico e, em seguida, um plano abrangente para lidar com eles. A partir daí, os conceitos de essência, atributos desejados e posicionamento do Banco do Brasil

foram revisados e declarados em três pilares: o Propósito do banco, "Cuidar do que é valioso para as pessoas"; os seus valores, "Foco no cliente, Inovação, Ética, Eficiência, Protagonismo, Confiabilidade e Espírito Público"; e a Visão de "Ser a empresa que proporciona a melhor experiência para a vida das pessoas e promove o desenvolvimento da sociedade, de forma inovadora, eficiente e sustentável". O posicionamento do Banco do Brasil passou então a ser: "Uma empresa brasileira inovadora, que conecta as pessoas às suas realizações".

A partir desses norteadores nasceu o Plano de Mercados 2018/2022, que é o desdobramento da estratégia para a segmentação dos clientes, para demonstrar a forma como o banco entrega valor para cada segmento, além dos objetivos, indicadores e metas. As unidades, por sua vez, propuseram plano de ação para contribuir com o plano estratégico e contam com uma metodologia de acompanhamento de sua atuação. Trata-se de uma avaliação de riscos com regras objetivas.

**Jornada de inovação**

O projeto do planejamento estratégico se insere numa trajetória iniciada em 2015, quando o Banco do Brasil abraçou uma estratégia de inovação que lhe trouxe a agilidade, o fôlego e a energia de uma *startup*. A partir de um trabalho construído com os Conselhos de Administração e Diretor do banco, a EY atuou no processo de redefinição do foco da instituição em um mundo de negócios em constante transformação. Desse relacionamento entre a EY e o Banco do Brasil nasceram ainda novas bases para que a estratégia permaneça atual - o posicionamento do cliente do banco no centro das decisões e a internalização de uma competência de inovação.

Para internalizar essa competência, outras metodologias orientadas pelo Propósito foram adotadas como ferramenta de transformação e permitiram a adequação do cliente ao contexto atual. O desenvolvimento da plataforma Pensa BB, por exemplo, ocorreu nesse ambiente propício à disrupção. Ela instiga os funcionários a criar soluções inovadoras por meio de desafios ligados ao negócio e convida o próprio time a encontrar respostas criativas para eles. A plataforma Pensa BB é a primeira fase de captura de ideias para a prototipação no Vale do Silício.

As sugestões são registradas em um portal online, analisadas por colegas de trabalho e executivos do alto escalão da companhia, e colocadas em prática quando são viáveis. A escolha é baseada nos critérios de alinhamento estratégico, ineditismo, potencial financeiro e benefícios potenciais, aplicabilidade e viabilidade de implementação. Desde o início da plataforma foram 10 desafios, 3.265 soluções (1.038 delas para a área de tecnologia) e 58 selecionadas para implantação.

## Case de 2017 - Robotização na EDP

**Na EDP Brasil, uma empresa que gera, distribui, comercializa e transmite energia, um robô é responsável por fazer a operação dos pagamentos de guias das prefeituras de todo o Brasil. A EY foi parceira do cliente no desenvolvimento deste projeto, que gerou uma economia de 25 a 40% no custo operacional, inaugurou uma nova era em robótica e ainda impulsionou a mobilização para o pioneiro Pacto Empresarial pela Digitalização Humanizada do Trabalho.**



**Desafio EY:** Robotizar processos de rotina financeira da EDP.



**Linha de Serviço:** Consultoria e Impostos.



**Áreas envolvidas:** Consultoria e Impostos.



**Solução encontrada:** Implementar robô de primeira geração, o R1SP (Robô 1 de Serviços Partilhados).

A EDP iniciou a jornada de robotização de seus processos de rotina em 2017. Foi a primeira empresa do setor elétrico a implementar essa inovação. O sistema foi desenvolvido em parceria com a EY Brasil. O maior desafio foi traduzir para o comportamento de um robô os motivos explícitos e subjetivos de uma tomada de decisão do ser humano.

A função do robô é realizar atividades de rotina no preenchimento de guias tributárias. Esses processos envolvem uma grande quantidade de dados e demandavam até 70% do tempo dos colaboradores da EDP em tarefas de pouca geração de valor. Com o robô, esse número caiu para 20%, o que proporcionou aos colaboradores a possibilidade de dedicar seu tempo a atividades geradoras de capital intelectual.

Os cinco sentidos estão constantemente nos apoiando na tomada de decisões. Um robô não os possui. Criamos uma narrativa teatral de como o robô opera em seu ciclo de vida, como um script de roteiro de cinema, a *User Story*. É como uma tradução da relação de uma pessoa com o ambiente em que ela se encontra. Validamos a história com todas as suas nuances e detalhes, transformamos em requisitos de software e implementamos o robô. Então começamos as etapas de testes. Nesse momento surgem as situações não expressas nas tomadas de decisão. Elas podem parecer óbvias para os humanos, mas são desconhecidas para o robô. Assim, a cada decisão do humano, ele aprende uma informação nova que vai apoiá-lo nas próximas decisões. Fazemos isso ciclicamente até perceber que tudo o que estava escondido já veio à tona.

Todo esse processo foi realizado sempre em duplas de pessoas das áreas de finanças e robótica da EY. Do início da formação do escopo até a implementação, foram cerca de seis meses.

A transformação digital promovida na EDP inspirou uma iniciativa lançada ainda em 2017, o Pacto Empresarial Brasileiro pela Digitalização Humanizada do Trabalho. O objetivo é mobilizar lideranças empresariais do Brasil em um movimento humanizador da digitalização do trabalho, engajando toda a sociedade por meio de um ecossistema colaborativo de discussão. As primeiras empresas a aderir ao pacto foram EDP, EY, Korn Ferry e Fiap. Posteriormente, em abril de 2018, a união entre o Pacto e o Manifesto Nação Digital, liderado pela IT Mídia e pela Fundação Dom Cabral, deu origem ao Movimento Brasil Digital, cujo objetivo é acelerar a transformação e a inclusão digital no País.

**“A EDP foi a primeira empresa do setor elétrico a implementar a robotização de seus processos.”**



## 4.b - Capital Humano

O impacto da EY na sociedade não ocorre somente por meio dos serviços de qualidade prestados aos clientes. A firma se engaja fortemente em temas alinhados ao seu propósito e gera impacto social direto ao fortalecer pessoas e organizações em áreas como educação, empreendedorismo, e equidade e diversidade (nossos três pilares de responsabilidade social), entre outras. (G4-DMA Comunidades locais / G4-DMA Diversidade e igualdade de oportunidade.)



**Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de talentos.**

### Case de 2017 - Liderança feminina (G4-EC7/ G4-LA12)

**Desde o ano passado, as empresas brasileiras podem contar com um Guia de Referência contendo práticas necessárias para fomentar a liderança de mulheres no mercado de trabalho - o Guia EXAME de Liderança Feminina. A EY foi parceira estratégica da ONG internacional Women In Leadership In Latin America (WILL) na criação desse referencial de mercado que nasceu de uma revisão e acompanhamento estratégico do propósito e atuação da organização no Brasil.**



**Desafio EY:** Conduzir e acompanhar a estratégia de atuação da WILL no Brasil gerando impacto relevante no País.



**Linha de Serviço:** Consultoria Estratégica.



**Áreas envolvidas:** Consultoria e Talent.



**Solução encontrada:** Criar um referencial de boas práticas empresariais capazes de fomentar a liderança feminina nas empresas e potencializar o resultado a partir da diversidade.

Foi o alinhamento de valores que levou a liderança da área de Consultoria Estratégica da EY a responder a um pedido da Women In Leadership In Latin America (WILL), ONG que buscava ajuda para se estruturar no Brasil. A causa era clara: a equidade de gêneros no mercado de trabalho, objetivo compartilhado pelas duas organizações. O desafio, no entanto, era transformar boas intenções em ações práticas.

O trabalho começou com a discussão do propósito da organização, para que ele servisse de fundamento para

agir. Chegou-se à conclusão de que o Brasil não tinha uma referência de iniciativas para melhorar a presença de mulheres na liderança nas empresas e transformar o propósito em realidade a partir da diversidade.

Nesse contexto, juntar as pessoas por um propósito fez a diferença. Nosso maior mérito foi alinhar objetivos individuais em um denominador comum e, ao mesmo tempo, descobrir como ser útil à sociedade. A cocriação por parte de CEOs do Brasil foi um aprendizado para todos: criar um padrão de melhores práticas para o País que efetivamente servisse de guia para as empresas que buscam a inclusão. Partimos para um trabalho técnico de pesquisa para saber quais melhores práticas eram efetivas no Brasil, questões de regulação vinculadas, o que as empresas de outros países faziam. Com isso, conseguimos lançar o guia de melhores práticas para o Brasil, que inclui também uma visão setorial relevante para o País.

Assumindo o papel de conduzir a estratégia do grupo, a EY mobilizou outros atores: a Fundação Getúlio Vargas, que trouxe estudos e metodologia, patrocinadores e a revista EXAME. A partir daí, foi construído um marco para fomentar a liderança feminina nas empresas - o Guia Mulheres na Liderança no Brasil.

O guia oferece às empresas as melhores práticas do que pode ser feito para ajudar as mulheres a reunir condições para a liderança. O resultado foi imediato. Após o lançamento, mais de 40 empresas procuraram a WILL para conhecer as práticas.



## 4.c - Capital Social e de Relacionamento

Para construir um mundo de negócios melhor, apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Isso inclui a capacitação de clientes e outras organizações para que trabalhem com boa governança, transparência e eficiência.

Diante de um cenário econômico e político complexo, naturalmente a ética (G4-57| G4-58) e a integridade ganharam força. Os stakeholders internos e externos estão mais interessados em conhecer e colocar em prática as ações necessárias para uma atuação ética e transparente, o que favorece o bom fluxo dos negócios e relacionamentos. Durante o ano de 2017 assessoramos nossos clientes em projetos de integridade, focados na atuação ética e no combate à corrupção, totalizando quase 310 mil horas de consultoria.



**Sua organização enxerga a transparência como base para a eficiência?**

Governança, ética e integridade são pilares que sustentam todas as atividades da EY, incluindo a prestação de serviços a clientes.

Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

## Tema material: Ética e integridade

### Case de 2017 - Pacto pelo Esporte (G4-41 | G4-56)

**A EY apoiou a elaboração da metodologia do Rating Integra, plataforma de avaliação de entidades esportivas quanto a aspectos de Governança, Gestão e Transparência. Para que o investimento em patrocínios esportivos possa crescer de forma exponencial, é necessário que as entidades esportivas se fortaleçam em pilares de boas práticas.**

 **Desafio EY:** Compartilhar com as entidades esportivas o propósito de um mundo de negócios melhor.

 **Linha de Serviço:** Consultoria, Serviços Financeiros, Impostos.

 **Áreas envolvidas:** Transações Corporativas, Consultoria, Finanças, Governança Corporativa.

 **Solução encontrada:** Desenvolvimento de um rating de avaliação das entidades que passa a ser válido a partir de 2018. As empresas signatárias do Pacto pelo Esporte<sup>1</sup> exigirão das entidades esportivas o cumprimento dos requerimentos do Rating para que possam continuar aportando recursos em patrocínio.

É comum a percepção de que os negócios do mundo dos esportes no Brasil sempre foram realizados em um ambiente de governança corporativa com padrões abaixo do que é praticado em outros setores. Diante desse cenário, a EY Brasil decidiu mobilizar a sociedade e levar o conhecimento amplo da firma em temas de gestão para

dentro do segmento. Em 2015, empresas patrocinadoras do esporte brasileiro assinaram o Pacto pelo Esporte, para fomentar a integridade, ética, eficiência na gestão e transparência por parte das agremiações e confederações esportivas. Naquele primeiro momento, as diretrizes eram amplas e significavam os primeiros passos na elevação dos padrões de governança. O acordo previa que em dois anos elas seriam mandatórias.

Para apoiar o entendimento das entidades esportivas sobre o que objetivamente elas precisam fazer, a Atletas pelo Brasil<sup>2</sup>, em conjunto com o Comitê Brasileiro de Clubes (CBC), o Comitê Olímpico do Brasil (COB), o Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), o Instituto Ethos e com o apoio da EY, lançou em 2017 um rating que permitirá que entidades e potenciais patrocinadores avaliem se diversas recomendações relacionadas a quesitos como transparência, governança e controles internos estão sendo atendidas, o que poderá ser adotado como critério antes da concretização de investimentos no esporte. O impacto pode ser significativo: as empresas signatárias do Pacto pelo Esporte respondem por 65% do patrocínio esportivo do Brasil.

Um manual de aplicação da metodologia foi elaborado, com o apoio da EY, para munir as entidades esportivas com conceitos, definições, referências bibliográficas e exemplos de aplicação de boas práticas no Brasil e no mundo. Espera-se que as entidades esportivas melhorem gradativamente as suas práticas com o Rating, pois ele confere mais substância e assertividade aos elementos avaliados para a tomada de decisões estratégicas.

<sup>1</sup>Pacto pelo Esporte: acordo entre empresas patrocinadoras do esporte brasileiro com o objetivo de contribuir para a cultura e as práticas de governança, integridade e transparência do segmento.

<sup>2</sup>A Atletas pelo Brasil é uma organização que reúne atletas e ex-atletas de diferentes gerações e modalidades pela melhoria do esporte e, por meio do esporte, apoiando os avanços sociais do País.



**"A EY apoiou o lançamento de um rating que permitirá que entidades esportivas e potenciais patrocinadores avaliem o cumprimento de recomendações de transparência, governança e controles internos."**



"A EY detectou a necessidade de ir ao mercado de uma forma mais sistematizada com as informações que são geradas na firma."

#### Case de 2017 - Imposto de renda (G4-EC7 | G4-SO1)

**Reconhecendo a grande demanda por informações por parte dos contribuintes e para reforçar o posicionamento da EY como referência em impostos, a linha de serviços Impostos criou uma estratégia de comunicação para o compartilhamento de informações, por meio de dicas sobre o imposto de renda para o público em geral. A área se transformou em referência no tema para o grande público, está presente nos principais veículos de comunicação do País de maneira espontânea e fazendo o que sabe - aportando conhecimento.**



**Desafio EY:** Atender à grande demanda por esclarecimentos por parte dos contribuintes em geral, dada a complexidade do tema no Brasil.



**Linha de Serviço:** Impostos e Consultoria.



**Áreas envolvidas:** Impostos - People Advisory Services.



**Solução encontrada:** Construção de uma estratégia de comunicação para compartilhamento de informações com o público geral.

Impostos é uma das quatro linhas de serviço da EY e um dos serviços exponenciais prestados por ela ao longo das últimas duas décadas é a assessoria à mobilidade global - ou seja, a prestação de serviços tributários, imigratórios, trabalhistas, previdenciários, entre outros, para executivos em trânsito internacional. Uma das ofertas de serviço é a declaração de imposto de renda para pessoa física.

Principalmente no período de entrega das declarações (março e abril), existe uma demanda muito grande por

esclarecimentos por parte dos contribuintes em geral, dada a complexidade do tema no Brasil. Nesse sentido, e também como parte do nosso propósito de construir um mundo de negócios melhor, compartilhar conhecimento é essencial. Com base nisso, verificamos que havia uma lacuna a ser preenchida.

A estratégia teve origem anos antes, em 2010, quando a área recebia constantes perguntas sobre impostos por parte da mídia. A área enxergou nessa alta demanda uma oportunidade de criar um canal mais constante, aberto e direto com o grande público. Foi aí que começaram os programas de respostas a dúvidas sobre impostos em meios impressos, rádio e TV.

O alinhamento com o propósito da EY já estava claro: um contribuinte bem informado, que entrega uma declaração consistente e no prazo, representa um menor gasto de tempo e recursos por parte dos órgãos públicos em fiscalização; menor desgaste por parte dos próprios contribuintes; e faz rodar melhor a economia com o recolhimento justo e tempestivo de tributos.

A EY havia detectado a necessidade de ir ao mercado de uma forma mais sistematizada, enquanto o mercado apresentava uma forte demanda pelas informações que a firma gerava. As informações atraíram o interesse de executivos de todos os níveis, incluindo presidentes, em todo o Brasil. Executivos de cada estado onde a EY está presente começaram a se capacitar para serem os porta-vozes locais e multiplicar o alcance da iniciativa.

Os vídeos dos quais a EY participa ficam entre os mais vistos nos canais de notícias na internet. Diante do interesse gerado, a firma já expande a ação para outras áreas, como reforma trabalhista e previdenciária.

## Como garantir clareza em meio à explosão de informações?

O compartilhamento de conhecimento com o grande público tornou a EY Brasil uma referência em Imposto de Renda.



Quanto melhor a pergunta, melhor a resposta.  
E melhor se torna o mundo de negócios.

## 5 Sobre este Relatório

O Relatório Anual 2017 da EY Brasil (G4-7) traz cases que demonstram a relação dos serviços prestados pela EY e da sua capacidade de geração de inteligência e inovação com o impacto de seus clientes e outros stakeholders na sociedade. Essa evolução é um passo na demonstração de transparência e foco no que realmente é material para a firma. É um avanço nas orientações de Relato Integrado do IIRC (The International Integrated Reporting Council), com base nas diretrizes da GRI (Global Reporting Initiative), versão G4 - opção "de acordo" - essencial (G4-32).

Os indicadores priorizados se relacionam aos temas de alta e média relevância na matriz de materialidade. O Relatório Anual 2017 da EY Brasil compreende o ano fiscal de 1 de julho de 2016 a 30 de junho de 2017. As informações são reportadas anualmente (G4-28). O relatório anterior corresponde ao ano fiscal de 2016 (G4-29). Os limites deste relatório abrangem todos os 15 escritórios, que ficam em 12 cidades brasileiras e assim, consequentemente,

consideramos o Brasil como área de atuação e impacto. (G4-8)

Também consideramos as premissas do IIRC na elaboração do conteúdo e estruturação dos capítulos, buscando avançar na incorporação de aspectos que tornem nosso relatório alinhado às principais tendências de comunicação de desempenho. Esse é um trabalho de longo prazo que acompanha a própria evolução do tema da sustentabilidade na cultura e estratégia da EY Brasil, em direção ao que o IIRC chama de pensamento integrado. Acreditamos que ano a ano avançaremos nessa questão, e o próprio relatório é um reflexo dessa jornada. A definição do conteúdo considerou ainda as orientações gerais do template global para relatórios de sustentabilidade da EY. As informações dos indicadores são apuradas pelos profissionais e validadas pelos sócios e líderes. A preparação para o relato se inicia com uma reunião com a participação do presidente. Ao final do processo ele aprova o resultado. (G4-18, G4-19 e G4-48)

**Carta de asseguarção**



**Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguarção Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2017 da EY**

Aos Sócios Cotistas da EY  
São Paulo - SP

**Introdução**

Fomos contratados para a realização de procedimentos de asseguarção limitada sobre as informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2016 a 30 de junho de 2017, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade é a de emitir um Relatório de Asseguarção Limitada sobre os procedimentos utilizados pela Administração para a obtenção e compilação dessas informações de sustentabilidade.

**Responsabilidades da Administração**

A Administração da EY é responsável pela elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2017, seguindo os critérios e diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão G4. Essa responsabilidade inclui o desenho, a implementação e a manutenção de controles internos para a adequada elaboração e apresentação do Relatório Anual de Sustentabilidade 2017.

**Procedimentos aplicados**

O trabalho de asseguarção limitada foi realizado de acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade para Trabalho de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão NBC TO 3000, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade. Essa norma exige o cumprimento dos padrões éticos, o planejamento e a realização do serviço para obtermos asseguarção limitada de que nenhuma questão tenha chegado ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que o Relatório Anual de Sustentabilidade 2017 não esteja adequado com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão G4, em todos os seus aspectos relevantes.

Em um serviço de asseguarção limitada, os procedimentos de obtenção de evidências são mais limitados do que em um serviço de asseguarção razoável; portanto, obtém-se um nível de asseguarção menor do que seria obtido em um serviço de asseguarção razoável. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor independente, incluindo a avaliação dos riscos do Relatório Anual de Sustentabilidade 2017 não cumprir significativamente com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão G4. Dentro do escopo do nosso trabalho, realizamos os seguintes procedimentos, entre outros: (i) o planejamento dos trabalhos; (ii) a obtenção do entendimento dos controles internos; (iii) a constatação, com base em testes, das evidências que suportam os dados quantitativos e qualitativos; (iv) entrevistas com os gestores responsáveis pelas informações; e (v) confronto das informações de natureza financeira com os registros contábeis. Dessa forma, os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para permitir um nível de segurança limitada e, por conseguinte, não contemplam aqueles requeridos para emissão de um relatório de asseguarção mais ampla, como conceituado na referida norma.

**Escopo e Limitações**

Nosso trabalho teve como objetivo verificar se os dados incluídos no Relatório Anual de Sustentabilidade 2017, no que tange à obtenção de informações qualitativas, à medição e aos cálculos de informações quantitativas, se apresentam em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão G4.

Considerando que esta revisão não representou um exame de acordo com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, não podemos expressar, e, portanto não expressamos opinião sobre as informações incluídas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2017, nem sobre as informações contábeis incluídas por referência ou divulgadas neste relatório. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguarção limitada sobre a política e as práticas de responsabilidade social, bem como o alcance de informações futuras como metas, expectativas, projeções e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

**Conclusão**

Com base nos procedimentos aplicados, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feita nas informações de sustentabilidade divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade da EY, relativo ao exercício de 1 de julho de 2016 a 30 de junho de 2017, para que o mesmo esteja preparado em conformidade com os critérios e as diretrizes para relatórios de sustentabilidade do *Global Reporting Initiative*, versão G4.

São Paulo, 08 de junho de 2018.

Hirashima & Associados Auditores Independentes  
CRC-25P025496/O-4



Taiki Hirashima  
Contador  
CRC-1SP056189/O-1

R. Flórida, 1.758, 1º andar | 04565-001 | São Paulo, SP | Pabx: (55-11) 5102.0007

## 6 Índice Remissivo



### Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão gerais

(1) A correlação dos indicadores e ODSs foi realizada considerando os 4 ODSs materiais para a EY no FY17.

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Estratégia e análise</b>					
G4-1	Mensagem do presidente	1	Entrevista com o presidente da EY Brasil	Sim, página 20	-
G4-2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	1	Entrevista com o presidente da EY Brasil	Sim, página 20	-
<b>Perfil organizacional</b>					
G4-3	Nome da organização	20	EY Brasil	Sim, página 20	-
G4-4	Principais marcas, produtos e serviços	21	<a href="http://www.ey.com/br/pt/services">http://www.ey.com/br/pt/services</a>	Sim, página 20	-
G4-5	Localização da sede da organização	21	EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Tower - Avenida Presidente Juscelino Kubistchek, 1909, Torre Norte, 9 andar, cj 91, Vila Nova Conceição, CEP 04545-907. Tel: +55 11 2573 3000.	Sim, página 20	-
G4-6	Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas	21	<a href="http://www.ey.com/ourlocations">http://www.ey.com/ourlocations</a>	Sim, página 20	-
G4-7	Tipo e natureza jurídica	1	A sigla EY é uma referência à organização global de firmas-membro independentes da EY Global Limited (EYG, ou Global), uma sociedade de responsabilidade limitada do Reino Unido (RU) com sede em Londres. Como entidade central da organização, a EYG tem a função de promover a cooperação entre as firmas-membro independentes e garantir seu alinhamento às políticas, regulamentos e procedimentos globais. A EYG não presta serviços para clientes e não atua como holding central. Cada firma-membro é uma entidade jurídica distinta e, no caso, a EY Brasil faz parte da estrutura como firma-membro juridicamente independente.	Sim, página 20	-
G4-8	Mercados atendidos	2, 20	No Brasil, a EY atua nos mercados de Agronegócios; Atacado e varejo; Bancos e mercados de capitais; Bens de consumo; Energia e serviços públicos; Governo e setor público; Indústria automotiva; Life sciences; Mercado imobiliário; Mercado segurador; Mídia e entretenimento; Mineração e metais; Óleo e gás; Tecnologia; Telecomunicações; Fundos e Private equit; e Saúde.	Sim, página 20	-
G4-9	Porte da organização	2, 57	A EY Brasil obteve receita bruta de R\$ 1.415.451,39 no ano fiscal de 2017 (julho de 2016 a julho de 2017); tinha 4.579 empregados em 15 escritórios; atuou em 11.795 projetos e atendeu a 5.106 clientes.  Adicionalmente, no FY17, foram assinados 24 contratos com a administração pública por meio de processos licitatórios.	Sim, página 20	-
G4-10	Total de profissionais por tipo de emprego, contrato de trabalho e região, discriminados por gênero	2, 21, 58, 69, 71, 72	<a href="#">Planilha G4-10</a>	Sim, página 20	-
G4-11	Percentual de profissionais abrangidos por acordos de negociação coletiva	21	100% dos funcionários CLT	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-12	Descrição da cadeia de fornecimento da organização	22	O negócio principal da EY é a prestação de serviços. Assim, seu principal insumo é a contratação de pessoas. As informações sobre a gestão de pessoas podem ser encontradas nos indicadores LA. Além disso, a EY compra materiais de escritórios, contrata serviços de transportes de pessoas, fornecedores de móveis e equipamentos para escritórios, equipamentos de TI, serviços de telefonia, serviços de limpeza e administração condominial. Ao longo do FY17 a EY contou com 582 fornecedores ativos.	Sim, página 20	-
G4-13	Principais mudanças durante o período do relatório, incluindo a cadeia de suprimentos	22	Identificou-se no período duas alterações significativas: a alteração do endereço da matriz da EY Tributários SS, que passou a exercer suas atividades na Praia de Botafogo, nº 370, 7º andar, Botafogo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 22250-040 e alteração do endereço da matriz da EY Auditores, que passou a exercer suas atividades na Praia de Botafogo, nº 370, 8º andar, Botafogo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 22250-040. Em 2017 houve a implementação de um programa de Supplier Relationship Management (SRM) nos principais fornecedores para racionalizar e tornar mais eficazes os processos entre uma empresa e seus fornecedores, por meio do acompanhamento, controle, avaliação e desenvolvimento de fornecedores importantes para a firma. A EY iniciou a aplicação do programa no FY17 escolhendo alguns fornecedores "chave" para a implantação inicial.	Sim, página 20	-
G4-14	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	22	Realizamos revisões internas de todas as nossas linhas de serviços e, na área de auditoria, nos submetemos às revisões dos órgãos reguladores e pelos pares, conforme estabelecido pelo Conselho Federal de Contabilidade. Entre os procedimentos de inspeção estão revisões internas de qualidade (Assurance Quality Review, Global Internal Audit, Personal Independence Compliance Testing e Tax/TAS/ Advisory Quality Review) e revisões externas de qualidade (Peer Review e Public Company Accounting Oversight Board). As revisões internas e externas de qualidade atendem aos requisitos previstos em cada um dos programas e os resultados das revisões são utilizados para melhoria dos processos.	Sim, página 20	-
G4-15	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ CEBDS - Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável</li> <li>▶ ENDEAVOR - Fomentadora global de empreendedorismo com a qual a EY trabalha em parceria há mais de três décadas. No Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como CEO Summit e EY Vantage.</li> <li>▶ PACTO GLOBAL - Desde Outubro/2016 a EY Brasil é signatária do capítulo brasileiro. Saiba mais aqui (<a href="https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/96411-Ernst-and-Young-Brazil">https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/96411-Ernst-and-Young-Brazil</a>).</li> <li>▶ PROGRAMA BRASILEIRO GHG PROTOCOL - Publicação anual do inventário de gases de efeito estufa da EY. (<a href="http://www.ghgprotocolbrasil.com.br/membros?locale=pt-br">http://www.ghgprotocolbrasil.com.br/membros?locale=pt-br</a>)</li> <li>▶ REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social: participação da EY como membro do grupo Diretor. O objetivo principal do grupo é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas.</li> <li>▶ ORGANIZAÇÃO MELHORES AMIGOS (Best Buddies Brasil) - Desde 2015, em parceria com a Best Buddies apoiamos o Programa de Amizade, que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional EY. O objetivo é que juntos eles possam realizar atividades em datas e horários combinados, mas fora do horário de trabalho. Hoje nós contamos com 10 voluntários atuando no programa. Entre os dias 15 a 17 agosto de 2017 a EY e a Best Buddies participaram do ConaRH, um dos principais eventos sobre gestão de pessoas da América Latina - ajudando na recepção e credenciamento dos participantes. O objetivo da ação foi divulgar o Programa de Amizade, que busca a inclusão social de pessoas com deficiência intelectual.</li> </ul>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-15 (Cont.)	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO - Acessibilidade Digital: no ano de 2016 foi iniciada a implantação, conforme as recomendações da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 02 de janeiro de 2016), a acessibilidade digital através da parceria com Hand Talk (aplicativo de libras para sites) favorecendo que gradativamente a barreira da comunicação seja amenizada para as Pessoas com Deficiência Auditiva. Para as demais deficiências a parceria com a Katalise - aplicativo Browsealoud, permite que as Pessoas com Deficiência Visual, Física, Intelectual ou múltiplas, tenha acesso aos conteúdos da firma. O lançamento aconteceu em março/17.</li> <li>▶ FORUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT - A EY atende os requisitos legais do nosso país com a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional a união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero e/ou orientação sexual. É importante ampliar essa inclusão, por isso uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT que tem os seguintes objetivos: a) Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus stakeholders; b) Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade; c) Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT.</li> <li>▶ FINANCE WOMEN NETWORK - Em parceria com o Bank of America Merrill Lynch, a EY participa do Finance Women Network (CFO Mulheres). São eventos que reúnem 20 a 25 mulheres líderes de finanças em Multinationais brasileiras e internacionais e empresas de capital aberto. Nesses encontros são discutidos assuntos como Macroeconomia, Guerra das Moedas, Lei Anticorrupção e as opções de Carreira Pós CFO.</li> <li>▶ GRUPO ALIANÇA - A EY participa do Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino, criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global. Quatro temas relevantes são investigados pelo Grupo Aliança para entender a equidade mais profundamente: Diferenças em Avaliações de Performance para Homens e Mulheres, Mulheres em Planos de Sucessão, Análise de Turnover e Salários.</li> <li>▶ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) - Atualmente a EY Brasil encontra-se na etapa de definição de prioridades. Após realizar a etapa de entendimento do conceito e objetivos dos ODSs, considerou aspectos estratégicos globais e locais da companhia assim como temas materiais para o Brasil como nação, identificando quatro ODSs prioritários e relatando cases do Fiscal Year 17. a relação entre indicadores e ODS podem ser visualizadas por indicador neste índice remissivo.</li> </ul>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-16	Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais	24, 59	<p>Engajamos ativamente os legisladores na promoção de reformas políticas que contribuam para uma maior confiança do investidor, melhores auditorias e governança corporativa fortalecida. Graças à nossa escala e ao nosso alcance global, as conexões que fazemos também nos permitem desempenhar um papel importante na convocação e participação em discussões de problemas que são fundamentais para a firma como um todo. Isso inclui padrões contábeis para os setores público e privado, área em que temos sido eficazes no apoio aos Padrões Internacionais de Relatório Financeiro (International Financial Reporting Standards - IFRS) e aos Padrões Internacionais de Contabilidade do Setor Público (International Public Sector Accounting Standards - IPSAS).</p> <p>Somos membros ativos da International Corporate Governance Network, fazemos parte do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) em nível local, e participamos de vários grupos de investidores de diferentes países, para elevar os padrões da governança corporativa em todo o planeta. Também apoiamos de forma ativa, por meio de nossos sócios e outros profissionais, entidades ligadas à profissão que visam à melhoria do ambiente de negócios e da qualidade das auditorias. Atualmente, o sócio de Auditoria Idésio Coelho ocupa o cargo de presidente da Diretoria Nacional do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon). Além dele, Silvio Takahashi, também sócio de Auditoria, atua no cargo de coordenador de Relações Internacionais do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC).</p> <p>Vide a relação completa da participação da EY em associações e organismos nacionais e internacionais por meio de seus profissionais.</p> <p><a href="#">Planilha G4-16</a></p>	Sim, página 20	-
<b>Aspectos materiais identificados e limites</b>					
G4-17	Entidades incluídas no relatório financeiro da organização	24	<p>As entidades incluídas no reporte financeiro são as seguintes: Ernst &amp; Young Serviços Tributários S.S., Ernst &amp; Young Auditores Independentes S.S., Ernst &amp; Young Assessoria Empresarial Ltda., Ernst &amp; Young Serviços Tributários SP Ltda., Ernst &amp; Young Serviços Atuariais S.S. INWAVE Consultoria E Comércio De Software Ltda. INWAVE Consultoria E Serviços De Informática Ltda. A.J. Galdeano Consultoria Contábil E Empresarial Ltda. Ernst &amp; Young Institute (EYI)</p>	Sim, página 20	-
G4-18	Processo para definição do conteúdo do relatório	6, 20	<p>Para o relatório FY17, optamos por manter nossa materialidade revisada no relatório anterior (FY16), processo este que se iniciou no final do ano de 2016 e se estendeu até o início de 2017. No momento dessa revisão foram cinco etapas consecutivas:</p> <p>I. Levantamento de temas: Nesta etapa mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY. Também identificamos temas provenientes de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta, e diretrizes da EY global para relatórios de sustentabilidade e materialidade. Identificamos um universo de 337 temas, os quais foram agrupados em macro temas, originando os 13 temas materiais para a EY (vide a relação de temas no indicador G4-19).</p> <p>II. Consulta com Stakeholders: Aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY às partes interessadas pré-definidas pela EY (vide detalhamento nos indicadores G4-24, 25 e 26).</p>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-18 (Cont.)	Processo para definição do conteúdo do relatório	6, 20	<p>III. Input na ferramenta EY para priorização dos temas: Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera as seguintes análises de relação: (i) objetivos da empresa (Visão 2020); (ii) regulamentações aplicáveis à EY; (iii) percepção dos stakeholders (resultado da pesquisa online); (iv) organismos internacionais e pactos / princípios; e (v) Probabilidade e impacto (curto, médio e longo prazo).</p> <p>IV. Resultado final da Matriz de Materialidade EY FY16: Resultados submetidos à validação da alta liderança da EY e posterior divulgação as partes interessadas internas e externas.</p> <p>V. Definição de indicadores e conteúdo.</p>	Sim, página 20	-
G4-19	Aspectos materiais identificados durante a definição do conteúdo do relatório	6, 20, 24, 25, 59, 70	<p><b>Temas materiais:</b></p> <p>1 - Conformidade</p> <p>2 - Desempenho econômico</p> <p><a href="#">3 - Prestação de serviços com qualidade</a></p> <p>4 - Resp. socioambiental e mudanças climáticas</p> <p><a href="#">5 - Atração, desenvolvimento e retenção de talentos</a></p> <p>6 - Inovação</p> <p>7 - Governança e gestão de risco</p> <p>8 - Segurança da informação</p> <p>9 - Transparência</p> <p>10 - Diversidade e inclusão</p> <p><a href="#">11 - Ética e integridade</a></p> <p>12 - Gestão de fornecedores</p> <p>13 - Engajamento com a comunidade</p>	Sim, página 20	-
G4-20	Limite do aspecto dentro da organização	6, 25, 59, 60	<a href="#">Toda a firma</a>	Sim, página 20	-
G4-21	Limite do aspecto fora da organização	6, 25, 59, 60	<a href="#">Brasil</a>	Sim, página 20	-
G4-22	Reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores	25	O indicador G4-EN15 sofreu alterações nos dados publicados no ano anterior. O detalhamento das alterações e as justificativas estão descritas junto ao próprio indicador	Sim, página 20	-
G4-23	Mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	25	Os indicadores G4-LA06 / G4-EN03 / G4-EN04 / G4-EN15 / G4-EN17 apresentaram mudanças significativas de escopo, limite ou métodos de medição, com relação ao relatório anterior. O detalhamento das alterações e as justificativas está descrito junto aos próprios indicadores.	Sim, página 20	-
<b>Engajamento de stakeholders</b>					
G4-24	Relação de grupos de stakeholders engajados pela organização	25	Colaboradores EY, Clientes, Empreendedores, Fornecedores, Bolsa de Valores/Associações/Órgãos reguladores e Instituições do terceiro setor.	Sim, página 20	-
G4-25	Base para a identificação e seleção de stakeholders com os quais se engajar	25	Nos pautamos na estratégia da Visão 2020 para definição dos stakeholders prioritários: "nossas pessoas, clientes e comunidades". Adicionalmente, realizamos discussões internas incluindo diferentes departamentos da firma e sócios/diretores para definir quais públicos de interesse efetivamente deveriam ser consultados. Ao final, validamos com a alta liderança.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-26	Abordagens para o engajamento dos stakeholders	26	Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY, no FY16 (ano em que foi elaborada a última materialidade para o relatório), optamos pela aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY. O comunicado convidando para participar da pesquisa foi enviado via e-mail em nome do presidente da EY para os stakeholders internos e externos (vide a relação no indicador G4-24). No âmbito da pesquisa, listamos os 13 temas determinados previamente por nós e solicitamos que o respondente escolhesse 5 dos quais julgasse mais relevante considerando as atividades da EY e o seu relacionamento com a firma. Incluímos também um glossário explicativo, caso o tema não fosse de conhecimento do mesmo. No que concerne ao público interno, contamos com a participação de 356 respondentes variados dos níveis de trainees a sócios, representando 7% de nosso headcount na ocasião. Para a consulta externa, convidamos 57 stakeholders externos e obtivemos um retorno de 42%. Para o FY17 foi mantida a mesma abordagem, porém para o FY18 está prevista uma nova.	Sim, página 20	-
G4-27	Tópicos levantados pelo envolvimento dos stakeholders e como a organização respondeu a esses tópicos	26	Na etapa de levantamento de temas para engajamento dos stakeholders mapeamos os temas provenientes de fontes externas, ou seja, publicações, estudos, benchmarking (concorrentes) e demais fontes disponíveis ao acesso público que tragam temas relevantes ao setor de serviços ou tenham alguma influência aos serviços prestados pela EY, e também de fontes internas, ou seja, publicações internas, documentos internos de estratégia e de conduta e materialidade da EY global. Ao final desta etapa identificamos um universo de 337 temas os quais agrupamos em macro temas e o resultado deste trabalho originou os 13 temas materiais para a EY.  Após a realização da pesquisa os dados foram apurados e consolidados para posterior inserção na ferramenta interna da EY para priorização dos temas. A ferramenta considera os seguintes itens: <b>a:</b> Análise de relação com os objetivos da empresa (Visão 2020) <b>b:</b> Análise de relação com regulamentações aplicáveis a EY <b>c:</b> Análise dos temas em relação a percepção dos stakeholders (resultado da pesquisa online) <b>d:</b> Análise de relação com organismos internacionais e pactos / princípios <b>e:</b> Análise de probabilidade e impacto  Os resultados foram consolidados, submetidos à validação da Alta Direção da EY e por fim tiveram seus resultados divulgados para as partes interessadas internas e externas.	Sim, página 20	-

#### Perfil do relatório

G4-28	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	20, 26	Ano fiscal 2017 (julho de 2016 a junho de 2017)	Sim, página 20	-
G4-29	Data do relatório anterior mais recente	26	2016	Sim, página 20	-
G4-30	Ciclo de emissão de relatórios	26	Anual	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-31	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou a seu conteúdo	27	Contato da área de sustentabilidade <b>Elisa Carra</b> Diretora do Talent Team Brasil e América do Sul (11) 2573-5107 elisa.g.carra@br.ey.com <b>Hélcio Bueno</b> Sócio da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (11) 2573-3024 helcio.bueno@br.ey.com  Para informações ou comentários sobre este relatório, entre em contato com a área de Sustentabilidade Corporativa da EY Brasil pelo e-mail: ey.sustentavel@br.ey.com	Sim, página 20	-
G4-32	Opção de reporte escolhida pela organização	27	Esta publicação segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão G4 - opção "de acordo" - Essencial.	Sim, página 20	-
G4-33	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	27	Este relatório de sustentabilidade foi revisado internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Hirashima & Associados, que faz a verificação externa desde o ano fiscal 2012. A EY Brasil mantém uma relação profissional independente com a empresa de auditoria escolhida.  Além da equipe de Sustentabilidade Corporativa, estão envolvidos no processo de verificação externa um sócio e uma diretora e, quando necessário, o presidente para garantir a veracidade de todas as informações fornecidas.	Sim, página 20	-
<b>Governança</b>					
G4-34	Estrutura de governança da organização	27, 28, 30, 61 80	<a href="#">Planilha G4-34</a>	Sim, página 20	-
G4-35	Processo de delegação de atividades para tópicos ambientais, econômicos e sociais	27	A EY Brasil faz parte de uma organização global altamente integrada que lhes permite oferecer um serviço de qualidade excepcional. Suas obrigações e responsabilidades são regidas pelas normas da EYG e de outros acordos, no entanto são totalmente responsáveis pelo seu próprio trabalho. Sendo assim, as decisões tomadas a nível global chegam ao conhecimento do Comitê Executivo e este cascadeia por meio dos líderes das Linhas de Serviço e, no caso da área administrativa Core Business Services (CBS), isto ocorre por meio do COO. Desta forma, cada membro da alta liderança delega a execução operacional para profissionais em postos hierárquicos abaixo do seu: equipes de gestão das linhas de serviços e departamentos da área de CBS de acordo com as funções a serem desenvolvidas.	Sim, página 20	-
G4-36	Posições ocupadas em nível executivo com responsabilidades em tópicos econômicos, ambientais e sociais	27	O Comitê de Sustentabilidade segue inativo e bem como ocorreu nos últimos anos, todos os projetos passaram pela aprovação do Comitê Executivo, o qual tem, entre seus membros, o CEO da organização e sócios.	Sim, página 20	-
G4-37	Processos de consulta entre stakeholders e o mais alto nível de governança em tópicos sociais, ambientais e econômicos	27	Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros da Assembleia de Sócios, sendo possível contatá-los pessoalmente, por telefone ou através dos e-mails corporativos. Além disso, temos o programa de Counseling Family que visa estreitar este relacionamento.  As Counseling Families são estruturas organizadas em todas as Service Lines e CBS, com grupos que variam de 15 a 35 pessoas, e que permitem o compartilhamento de informações estratégicas da empresa com os profissionais de diferentes níveis hierárquicos. As reuniões periódicas promovem uma discussão aberta sobre diversos temas e dá aos nossos colaboradores a oportunidade de debater assuntos relevantes da organização sobre o negócio e o mercado, além de servir como um meio de integração e troca de informações.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-37 (cont.)	Processos de consulta entre stakeholders e o mais alto nível de governança em tópicos sociais, ambientais e econômicos	27	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.	Sim, página 20	16
G4-38	Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês	28	Nossa estrutura no Brasil não é de administração unitária. Os membros do Comitê Executivo são também líderes atuantes de suas linhas de serviço e continuam exercendo suas atribuições e responsabilidades. Sendo assim, o Comitê Executivo não conta com participantes independentes.  O presidente é responsável por nomear e destituir membros do Comitê Executivo, o que torna o tempo de mandato indefinido.  Posterior à seleção dos membros, o presidente comunica a decisão ao Conselho Consultivo de Sócios e à Assembleia de Sócios.  São membros do comitê duas mulheres e doze homens. Não ocorre a participação de grupos sociais sub-representados.  As competências foram mencionadas nos indicadores G4-34 e G4-35.	Sim, página 20	5, 16
G4-39	Presidência do mais alto órgão de governança	28	A Assembleia de Sócios é o mais alto órgão de governança da empresa, em que todos os componentes têm o mesmo poder e não há uma liderança. Além de fazer parte da Assembleia de Sócios, o presidente também é membro do Comitê Executivo, o qual é responsável por operacionalizar projetos e estratégias, no entanto, não faz parte do Conselho Consultivo de Sócios, o qual é um órgão de governança que tem como função monitorar e fiscalizar a gestão da firma.	Sim, página 20	16
G4-40	Processos de nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança e seus comitês	28	Comprometidos com a diversidade de gênero, temos feito esforços para aumentar o número de mulheres na alta liderança. Atualmente, no Comitê Executivo contamos com 2 mulheres, o que representa 17%. Os membros do Comitê têm os conhecimentos e competências necessárias para apoiar a EY em seus desafios.  Além disso, como explicitamente exigido pela nossa Política Global de Independência, avaliamos as questões relacionadas com a independência de novos sócios antes de contratá-los - consulte também o indicador G4-41.  Para informações adicionais, a resposta dada nos indicadores G4-34 e G4-38 devem ser consideradas.	Sim, página 20	5, 16
G4-41	Processos para assegurar que conflitos de interesses sejam evitados	28	Nossa Política Global de Conflito de Interesses prevê que ao conduzirmos qualquer parte dos seus negócios, a EY rejeita conflitos de interesses e qualquer outra atividade que possa ameaçar nossa objetividade, integridade, confidencialidade de informações e reputação da EY.  Todos os profissionais EY devem seguir os passos previstos na referida política antes de aceitar qualquer cliente ou relacionamento de negócios ou comercial que possa criar um potencial conflito de interesses como os descritos abaixo:  - <b>Conflitos transacionais</b> - que podem ocorrer em trabalhos junto a clientes que envolvam a compra e venda de negócios, e o relacionamento da EY com as partes envolvidas;  - <b>Conflitos de relacionamentos</b> - com clientes em que a EY tenha relacionamento com duas ou mais partes com interesses contrários; relacionamentos de negócios da EY com contrapartes ou seus competidores;  - <b>Conflitos de defesa</b> - potenciais conflitos com clientes, decorrentes de disputas judiciais ou extrajudiciais da EY com contrapartes;  - <b>Conflitos pessoais</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos pessoais ou interesses financeiros de Profissionais EY com contrapartes;	Sim, página 20	16

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-41 (Cont.)	Processos para assegurar que conflitos de interesses sejam evitados	28	- <b>Situações de competição</b> - potenciais conflitos que podem surgir de relacionamentos da EY com partes que estão em competição recíproca.  Em relação a clientes e projetos, a Política de Aceitação e Continuidade estabelece princípios para determinar a aceitação ou não de um novo cliente, de um novo compromisso ou de continuar o relacionamento com um cliente existente. Esses princípios são fundamentais para a manutenção da qualidade e da independência, para gerenciar o risco e para cumprir os requisitos normativos. Os objetivos da política são:  ▶ Estabelecer um processo rigoroso de avaliação de risco e de tomada de decisões para aceitar ou continuar com o cliente ou compromissos  ▶ Cumprir os requisitos de independência aplicáveis  ▶ Identificar e resolver apropriadamente quaisquer conflitos de interesses  ▶ Identificar e recusar clientes que representem um risco excessivo  ▶ Solicitar consulta com os profissionais designados para identificar procedimentos adicionais de gerenciamento de risco para fatores específicos de alto risco  ▶ Cumprir os requisitos legais, normativos e profissionais.  São considerados em relação aos stakeholders::  - Participação cruzada em outros órgãos de administração (participação em outros conselhos, acumulação de cargos de diretoria e conselhos, etc.)  - Participação acionária relevante cruzada com fornecedores e outros stakeholders  - Existência de acionista majoritário e/ou acordo de acionistas  - Divulgação de informações sobre partes relacionadas	Sim, página 20	16
G4-42	Envolvimento dos executivos do mais alto órgão de governança nas atualizações e desenvolvimento de políticas, procedimentos, estratégias, metas, valores e missões	29	A EY Global lançou no ano fiscal 2014 a Visão 2020, que define o nosso propósito, ambição, estratégia e posicionamento para a construção de um mundo de negócios melhor. A versão integral desta nova estratégia foi traduzida pela nossa equipe de alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que essas mudanças só reforçaram os nossos valores, que são:  ▶ Pessoas que demonstram integridade, respeito e espírito de equipe.  ▶ Pessoas com energia, entusiasmo e coragem para liderar.  ▶ Pessoas que constroem relacionamentos baseados em fazer a coisa certa.	Sim, página 20	-
G4-43	Ações para desenvolver e melhorar o conhecimento de todos os membros do mais alto nível de governança	29	O caminho para tornar-se sócio é cheio de desafios e requer muita dedicação. Quando os profissionais chegam à sociedade, começa então uma nova etapa em que é necessário desenvolver habilidades para lidar com diversas situações peculiares a essa nova fase. Para isso, desenvolvemos os seguintes programas:  ▶ <b>New Partner Transition Program (NPTP):</b> Os recém-promovidos a sócios recebem nosso apoio no programa Partner Foundation Program (New Partner Transition Program), que, há seis anos, foi elaborado para oferecer suporte em uma das transições mais significativas na carreira de qualquer profissional da EY: a passagem para o nível de sócio. O programa permite que as novas lideranças tenham informações e orientações úteis sobre os desafios que surgirão nessa etapa da carreira, aconselhamento profissional, troca de experiências e coaching necessários para que a transição seja bem-sucedida; recebendo aconselhamentos não apenas de um coach profissional da EY, mas também o suporte de um sócio sênior (New Partner Senior Advisor - NPSA).	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-43 (Cont.)	Ações para desenvolver e melhorar o conhecimento de todos os membros do mais alto nível de governança	29	<p>O compromisso de garantir o desenvolvimento de todos também é aplicado no caso de sócios que assumem um novo papel na firma/área. À eles também é oferecido coaching, com o objetivo de apoiar sua transição e adaptação a esse novo desafio garantindo um resultado de sucesso.</p> <p>No caso dos sócios e diretores contratados do mercado, temos o programa Coaching for Direct Admits para facilitar sua adaptação à cultura da EY, contando com o direcionamento e apoio de um coach profissional da própria empresa e também com sócio sênior, que apoia o processo. Essa estrutura contribui para a compreensão e adaptação à cultura da Ernst &amp; Young a partir de sua experiência e rede de relacionamento.</p>	Sim, página 20	-
G4-44	Processo para avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	30	<p>Os membros que compõem o mais alto órgão de governança são avaliados por meio do sistema GPPM, 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. Operando em um ciclo anual, o sistema é composto de três etapas: composição das metas, avaliação de meio de ano, e avaliação de conclusão do ano. A composição das metas deve ser aprovada por um sócio revisor, e as avaliações incluem autoavaliação e feedbacks.</p> <p>Para este ano, as metas dos sócios se mantiveram alinhadas no mundo todo. Os profissionais têm seis metas, sendo três delas quantitativas (vendas, margem e receita), e três qualitativas (excelente atendimento ao cliente, gestão de risco eficiente e de qualidade, comprometimento de nossos profissionais e trabalho em equipe). O plano de ação, alinhado globalmente e com foco no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais, também foi mantido para o FY17.</p>	Sim, página 20	-
G4-45	Papel do mais alto órgão de governança na identificação e administração dos impactos, riscos e oportunidades dos temas econômicos, sociais e ambientais	30	<p>Conforme mencionado no indicador G4-34, é papel do Comitê Executivo fazer a análise do mercado, prevendo os possíveis impactos para auxiliar na tomada de decisão.</p> <p>Consulte o indicador G4-37.</p>	Sim, página 20	-
G4-46	Papel do mais alto órgão de governança em processos de gestão de riscos	30	<p>O Comitê Executivo da EY Brasil tem a responsabilidade de planejar e operacionalizar uma gestão de risco e um sistema de controle interno eficazes no que diz respeito a aspectos econômicos, ambientais e sociais. Isto inclui a implementação ou, quando necessário, a adaptação de políticas e procedimentos da EY Global, a fim de garantir que a empresa possa atingir localmente seus propósitos. Todas essas funções são desempenhadas sob a supervisão do Conselho Consultivo.</p>	Sim, página 20	-
G4-47	Frequência de revisão de impactos, riscos e oportunidades do mais alto órgão de governança	30	<p>O Comitê Executivo realiza reuniões formais bimensais, durante as quais um ou mais dos temas indicados é discutido - ver resposta ao indicador G4-38. Questões urgentes são tratadas em reuniões extraordinárias, que podem ocorrer presencialmente ou por teleconferência.</p>	Sim, página 20	-
G4-48	Aprovação do relatório de sustentabilidade pelos órgãos de governança e comitês	30	<p>O Relatório de Sustentabilidade da EY Brasil é analisado e aprovado pelo CEO da organização. Além disso, são envolvidos na validação do material alguns membros do Comitê Executivo e do Comitê de Ética e Conformidade.</p>	Sim, página 20	-
G4-49	Comunicação com o mais alto órgão de governança	30	<p>As preocupações críticas podem ser informadas de maneira formal e informal.</p> <p>O primeiro inclui reuniões do Comitê Executivo, reuniões periódicas do Presidente com os demais sócios, e reuniões realizadas pelos líderes das Linhas de Serviços com seus times.</p> <p>De maneira informal, temos as comunicações simples e objetivas incorporadas em nossa cultura organizacional, o que facilita que uma preocupação crítica seja comunicada de maneira efetiva a alta liderança. Logicamente, isso não é um processo fixo e passa por todos os tipos de interações, como reuniões, chamadas, e-mails etc., e muitas vezes uma combinação destes.</p>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-50	Questões comunicadas ao mais alto órgão de governança	31	<p>Não é realizado um controle formal do número de preocupações críticas comunicadas ao Comitê Executivo, uma vez que essas preocupações podem variar muito, e são impactadas pelo senso de urgência para tomada de decisão e, também, pela necessidade de priorizar um determinado tema. No entanto, podemos citar algumas das preocupações mais significativas como, por exemplo: implementação da Visão 2020, estratégia, e gestão de pessoas.</p>	Sim, página 20	-
G4-51	Políticas e procedimentos sobre remuneração do mais alto órgão de governança	31	<p>Baseada no sistema de remuneração para sócios de SAR (GPRS), o modelo de remuneração da EY Brasil é variável e baseado nos seguintes princípios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contribuição de cada sócio baseada no histórico de desempenho e no potencial demonstrado para contribuição contínua;</li> <li>2) Senioridade;</li> <li>3) Performance do ano (GPPM) definida com base nas metas mencionadas no indicador G4-44.</li> </ol> <p>Ressaltamos que este modelo de remuneração enfatiza o desempenho de nossos sócios ano a ano e premia comportamentos que criaram valor para SAR.</p> <p>Quanto ao plano de aposentadoria, existem dois fundos de pensão, sendo o primeiro voltado para um benefício definido e o segundo para a contribuição definida.</p> <p>Para determinar a contribuição do sócio e, conseqüentemente, sua remuneração, são levados em consideração cinco critérios: Pessoas (considera também liderança de pessoas), Qualidade (considera também complexidade do ambiente), Liderança de mercado e crescimento (inclui liderança de mercado ou contas, desenvolvimento de negócios, iniciativas estratégicas), Excelência operacional, e também, se o sócio demonstra potencial. Esses critérios estão atrelados ao desempenho obtido nas metas estabelecidas - ver indicador G4-44, que cobre questões econômicas, sociais e ambientais."</p>	Sim, página 20	-
G4-52	Relate o processo adotado para a determinação da remuneração.	31	<p>A determinação da remuneração dos sócios é baseada nos elementos contribuição, senioridade e performance. Os sócios líderes das linhas de serviço do Brasil, os sócios líderes das linhas de serviço de SAR e o presidente trabalham juntos para definir o nível de contribuição de cada sócio com base no que é esperado de cada um dentro das faixas de contribuição atribuídas ao seu nível e ao seu país. São também revistos o nível de senioridade e a performance do sócio com base no sistema GPPM. As recomendações salariais são revistas pela equipe local responsável pelo processo de remuneração e adicionalmente revistas pelos líderes de Américas. A decisão final deve ser aprovada pelo Comitê Executivo de SAR. Uma vez finalizado o processo, os sócios são notificados sobre a decisão. Além disso, em nosso processo não há envolvimento de consultores de remuneração, e o processo é igual para todos os sócios.</p>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-53	Opinião de stakeholders no processo de remuneração do mais alto órgão de governança	31	<p>Existe a definição formal de um processo de apelação caso o sócio não concorde com a remuneração recebida ou se sinta insatisfeito. O sócio pode apelar dentro de três semanas a contar da notificação recebida sobre sua remuneração. A apelação deve ser por escrito, endereçada ao presidente do Brasil e ao líder das linhas de serviço de SAR, que, juntos, vão tomar conta do processo e considerar os argumentos apresentados. A apelação será enviada ao presidente da região de SAR, o qual discutirá com o Comitê Executivo de SAR e levará em consideração as recomendações recebidas antes de tomar uma decisão.</p> <p>O presidente da operação no Brasil fica responsável por comunicar ao sócio o resultado da apelação. Após ser notificado da decisão final, o sócio poderá ainda solicitar uma segunda apelação para o presidente da região de SAR dentro de três semanas a contar da notificação da primeira apelação, para que o presidente possa consultar o vice-presidente da linha de serviço de Américas ou o COO de Américas, o que for mais apropriado, sobre o fundamento da apelação. A decisão desse processo de consulta será a final. Caso o processo de apelação resulte em um aumento da remuneração, o sócio receberá a quantia retroativa à data de comunicação de sua nova remuneração. Vale ressaltar que, conforme apresentado no indicador G4-51, a remuneração é variável e está diretamente atrelada ao cumprimento de metas, as quais são definidas no início de cada ano fiscal junto aos sócios.</p>	Sim, página 20	16
G4-54	Relate a proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização em cada país em que a organização possua operações significativas e a remuneração média anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) no mesmo país.	32	<p><b>11,70 ou 1170%</b></p> <p>Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de salário e bonificações. Estão incluídos no cálculo contratos CLT e Diretoria. Não fazem parte do cálculo os sócios, terceiros, secretárias, equipe de tradução e funcionários com jornada reduzida.</p>	Sim, página 20	-
G4-55	Relate a proporção entre o aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	32	<p>Aumento percentual da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização: <b>-2%</b></p> <p>Nota explicativa: A redução de 2% na remuneração do indivíduo mais bem pago na organização entre 2016 e 2017 está relacionada diretamente à redução da bonificação ofertada no período, não influenciando o salário do profissional.</p> <p>Aumento percentual médio da remuneração anual total de todos os empregados (excluindo o mais bem pago): <b>3%</b></p> <p>Nota explicativa: Para este cálculo, considerou-se o montante de remuneração anual que é composta de salário e bonificações. Estão incluídos no cálculo contratos CLT e Diretoria. Não fazem parte do cálculo os sócios, terceiros, secretárias, equipe de tradução e funcionários com jornada reduzida.</p>	Sim, página 20	-
<b>Ética e integridade</b>					
G4-56	Declaração de missões e valores, códigos de conduta e princípios internos	32	<p>Para conhecê-los, consulte:</p> <p>a. Nossos valores em "<a href="http://www.ey.com/br/pt/about-us/our-values">http://www.ey.com/br/pt/about-us/our-values</a>"</p> <p>b. Nossos código de conduta e princípios internos em: "<a href="http://www.ey.com/br/pt/home/global-code-of-conduct">http://www.ey.com/br/pt/home/global-code-of-conduct</a>"</p> <p>c. Demais informações no "<a href="#">indicador G4-41</a>".</p>	Sim, página 20	16

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão gerais

Conteúdos padrão gerais	Descrição do indicador	Pág.	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-57	Mecanismos externos e internos para que stakeholders façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional	32	<p>A EY no Brasil disponibiliza cinco diferentes mecanismos para que stakeholders façam recomendações sobre ética e assuntos relacionados à integridade organizacional.</p> <p>São eles:</p> <p><b>-EY Ethics Hotline</b> (<a href="http://www.eyethics.com">www.eyethics.com</a>)</p> <p>A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias. O EY Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos Profissionais, clientes e pessoas externas à Organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. O contato pode se dar através de atendentes ou virtualmente, por meio do preenchimento de formulário com perguntas específicas. É ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana e disponibilizado em diversos idiomas, incluindo o português. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal.</p> <p><b>-Nossos Líderes</b></p> <p>Qualquer líder EY poderá receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>-Talent Team</b> ( Recursos Humanos )</p> <p>Os Profissionais de Talent Team poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>-Departamento Jurídico EY</b></p> <p>Os Profissionais do Departamento Jurídico poderão receber denúncias, devendo reportá-las, de imediato, à equipe de conformidade ética, para que sejam analisadas as peculiaridades das informações e iniciadas as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p><b>-E-mail do Comitê de Ética e Conformidade</b> (<a href="mailto:comite.etica-conformidade@br.ey.com">comite.etica-conformidade@br.ey.com</a>).</p> <p>Através deste e-mail a equipe de conformidade ética recebe relatos de atividades que constituam ou possam constituir comportamento antiético, ilegal ou impróprio. Os Profissionais EY, parceiros de negócios e outros interessados são informados regularmente a respeito da possibilidade de expressarem suas preocupações por meio deste canal. Caberá à equipe de conformidade ética analisar as peculiaridades das informações e iniciar as investigações. Sigilo e não retaliação são garantias permanentemente oferecidas aos denunciadores, denunciados e demais pessoas que cooperem com as investigações.</p> <p>A possibilidade de uso destes canais de denúncias é permanentemente reiterada em nossos treinamentos sobre ética e conformidade.</p> <p>Da mesma forma, nossas minutas de contrato junto a terceiros contam com cláusula que comunica a possibilidade do reporte de denúncias através do EY Ethics Hotline.</p>	Sim, página 20	16
G4-58	Mecanismos externos e internos para que stakeholders reportem queixas relacionadas a comportamentos antiéticos e antilegais, além de assuntos relacionados à integridade organizacional	33	Os mecanismos são os mesmo que foram reportados no indicador G4-57.	Sim, página 20	16

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Econômica						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Desempenho Econômico</b>						
G4-DMA		34	-	Nossas metas financeiras são ambiciosas para tirar o melhor das nossas pessoas. Superamos em termos de rentabilidade, mas de crescimento ficamos abaixo do que queríamos. Do ponto de vista do mercado brasileiro, o cenário econômico, político e social moldaram situações difíceis, mas que agora começam a retomar sua forma original. Percebemos novos comportamentos das empresas em relação à ética e à transparência diante de tudo o que aconteceu, mas o ambiente empresarial ainda está muito voltado à redução de custos e à preservação de caixa, embora alguns projetos de crescimento comecem a acontecer.	Sim, página 20	-
G4-EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	2, 34, 61	-	<a href="#">Planilha G4-EC1</a>	Sim, página 20	5, 8
G4-EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas	34	-	<p>A EY Brasil acredita que a maior contribuição que podemos fazer para reduzir os efeitos negativos das mudanças climáticas é apoiar nossos clientes e o mercado em direção a uma economia de baixo carbono. Através do EY Centro Global de Cleantech e da nossa prática de Serviços de Mudança Climática e Sustentabilidade (CCaSS - Climate Change and Sustainability Services), podemos ajudar nossos clientes a operar de forma mais sustentável. Ao mesmo tempo, estamos avaliando e gerenciando nossa própria pegada de carbono.</p> <p>Os profissionais da EY de Cleantech e CCaSS no Brasil ajudam empresas e organizações a lidar com os impactos ambientais, sociais e econômicos das mudanças climáticas. Eles ajudam os clientes a atingir seus objetivos de sustentabilidade e a transição para uma economia de baixo carbono, fornecendo uma gama de habilidades e serviços.</p> <p>A prática de CCaSS no Brasil ajuda as organizações a desenvolver uma estratégia de sustentabilidade e a melhorar o seu desempenho. Oferecemos práticas líderes para ajudar os clientes a lidar com os fatores de sustentabilidade mais importantes, incluindo o gerenciamento do risco em uma economia com recursos limitados. Também ajudamos os clientes a identificar toda a sua pegada de carbono e ajudá-los a se preparar e responder aos riscos associados à seca prolongada, mudanças no nível do mar e padrões climáticos adversos.</p> <p>Suportamos nossos clientes em diversas soluções e, dentre elas, podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mudanças climáticas:</b> as empresas modernas devem entender todas as implicações das mudanças climáticas ao longo de sua cadeia de valor. Ajudamos nossos clientes a entender os seus efeitos e a desenvolver e priorizar estratégias de resiliência que buscam determinar onde e como ela virá a afetá-los e quando são necessários novos avanços na adaptação.</li> </ul>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Econômica						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-EC2 (Cont.)		34	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emissões:</b> com os sistemas de gestão, planos de redução e de emissões, elaboração dos inventários, continuamos a ajudar nossos clientes a entender o impacto das mudanças climáticas em seu negócio e a cumprir suas obrigações de conformidade com foco na utilização de tecnologias limpas.</li> <li>• <b>Energia:</b> atenta à eficiência e ao consumo de energia, a EY ajuda clientes a atingir suas metas de uso de energia de formas financeiramente responsáveis para, a um só tempo, ampliar sua redução de carbono e reduzir a exposição à flutuação dos preços.</li> </ul> <p>Outras soluções podem ser acessadas diretamente no link: <a href="http://www.ey.com/br/pt/services/specialty-services/climate-change-and-sustainability-services">http://www.ey.com/br/pt/services/specialty-services/climate-change-and-sustainability-services</a>.</p>	Sim, página 20	-
G4-EC3	Cobertura das obrigações previstas no plano de pensão de benefício da organização	35, 61	-	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 disso, a EY Brasil efetua mensalmente um depósito, de igual valor à Contribuição Básica, na conta de fundo de pensão do funcionário que aderiu ao plano, conforme a faixa salarial. Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O Resgate, independente do tipo de contribuição, somente pode ser efetuado por ocasião do desligamento do profissional. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho. Avaliamos que a contrapartida aos serviços prestados pelos profissionais não se restringe apenas à remuneração direta e ao pacote de benefícios. <p><a href="#">Vide o detalhamento em Planilha G4-EC3</a></p>	Sim, página 20	-
<b>Presença no Mercado</b>						
G4-DMA		35	-	<p>A EY tem um Guia de Remuneração com princípios básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Externamente competitiva:</b> nosso objetivo é oferecer um pacote de remuneração total competitiva para posições comparáveis dentro do mercado de atuação da EY.</li> <li>• <b>Internamente equiparável:</b> a base salarial reflete o grau de responsabilidade de cada profissional dentro de sua posição, além de sua experiência, desempenho, formação e habilidades.</li> <li>• <b>Remuneração pelo desempenho:</b> nossa firma é comprometida em avaliar e reconhecer o desempenho por meio de um modelo de remuneração que distingue os diferentes níveis de contribuição e recompensa ao alto desempenho (rating).</li> </ul>	Sim, página 20	-
G4-DMA (Cont.)		35	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Financeiramente responsável:</b> a empresa estabelece diretrizes orçamentárias de remuneração que são apropriadas para o nosso negócio.</li> </ul>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Econômica						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-EC5	Variação da proporção do salário mais baixo, discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes"	36, 62	-	<a href="#">Planilha G4-EC5</a>	Sim, página 20	5, 8
G4-EC6	Proporção de membros da alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	36, 62	-	98% dos membros da alta direção são contratados localmente. Consideramos os seguintes funcionários: <b>-Área técnica:</b> Gerentes Senior, Diretores e Sócios de Client Servig <b>-Core Business Service (CBS):</b> Diretores, Associate Director e Assistant Director	Sim, página 20	8

### Impactos Econômicos Indiretos

G4-DMA		36	-	Apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Em termos práticos, esse direcionamento define alguns focos de atuação bem específicos, que apresentam enorme potencial de transformação social e geração de negócios.	Sim, página 20	-
G4-EC7	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	1, 2, 13, 18, 36, 37, 63	-	<b>Parceria com a Endeavor, fomentadora global de empreendedorismo.</b> Fomentadora global de empreendedorismo com a qual a EY trabalha em parceria há mais de três décadas, no Brasil é nossa parceira em diferentes iniciativas como CEO Summit, EY Vantagem Program, entre outros. O Instituto Empreender Endeavor é uma organização que identifica e viabiliza a continuidade sustentada dos negócios de empreendedores de alto potencial de crescimento. Ao colocar em contato os empreendedores selecionados com uma lista de cerca dos 400 maiores e mais experientes empresários do país onde a meritocracia, a obsessão por resultados e por crescimento domina fortemente - a Endeavor cria exemplos inspiradores de sucesso e contribui para o desenvolvimento sustentável do país. Empreendedor do ano: Nosso compromisso com empresas empreendedoras em economias emergentes e desenvolvidas nos coloca em contato com uma incrível força criativa. Com o programa Empreendedor do Ano e outras iniciativas locais e globais, temos conseguido melhorar as condições de atuação de uma rede crescente de pessoas empenhadas em inovar e gerar riqueza e desenvolvimento. O objetivo é estreitar os relacionamentos para que possamos nos manter próximos dessas empresas, conhecê-las melhor e avaliar quando e como podemos ajudá-las em seus desafios.	Sim, página 20	5

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Econômica						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-EC7 (Cont.)		1, 2, 13, 18, 36, 37, 63	-	<b>EY Connect Day</b> Em setembro de 2016, nossos voluntários fizeram participaram do nosso dia anual de serviço voluntário na região de Américas, que conectou nossos profissionais por meio de atividades que causem um impacto positivo nas comunidades locais. No FY17 tivemos a participação de 12 escritórios, 150 voluntários, 711 horas e 875 pessoas beneficiadas.  <b>Cyberchase</b> Durante o FY17 concluímos a entrega do programa Cyberchase, que tem como objetivo ensinar conceitos básicos de matemática para crianças através de atividades lúdicas e dinâmicas. O programa contou com a participação de 60 crianças, 92 voluntários que contribuíram com 152 horas.  <b>EY Institute</b> Foi criado para desenvolver as atividades sociais da EY. Seu principal objetivo é promover a inclusão social e a diversidade, investindo na educação para melhorar a empregabilidade de pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Apoiado na expertise alcançada pela nossa universidade corporativa e alinhado com as demais ações de responsabilidade corporativa desenvolvidas pela EY, o EY Institute contribui para que os seus beneficiários conquistem um espaço digno na sociedade, por meio da sua atuação profissional.  <b>Investimentos comunitários do FY17</b> A EY Global elaborou uma ferramenta com uma métrica que possibilita a precificação dos diversos investimentos comunitários realizados, a ""Community Investment"". A metodologia tem aspectos singulares para cada tipo de investimento sendo que quando envolve informações de mix de horas de profissionais EY o cálculo considera o custo médio da hora de cada país e service line, caso não tenha um detalhamento mais específico. Estão contemplados nas informações abaixo os dados do EY Institute bem como os projetos incentivados de BMC.  Doações financeiras para a ABCD Nossa Casa: R\$ 294.540,00 Doação de equipamentos (422 cadeiras e 13 ar-condicionados): R\$ 52.377,00 Pro bono: 25 instituições beneficiadas com 5.639 horas valoradas em R\$ 3.774.930,00 - 185 profissionais participaram. Incentivos fiscais via Lei Rouanet e Pacto pelo Esporte: 4 projetos que totalizaram um investimento de R\$ 1.020.000,00 Voluntariado baseado em competências: 19 iniciativas que contaram com tiveram 323 participações e 3.856 horas investidas nas comunidades.  <a href="#">Planilha G4-EC7</a>	Sim, página 20	5

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Econômica						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-EC8	Impactos econômicos indiretos significativos, inclusive a extensão dos impactos	38	-	A experiência que acumulamos e o conhecimento que produzimos no dia a dia de nossas atividades são ativos que compartilhamos em diferentes canais com a sociedade. Nossa atuação se caracteriza pela excelência na prestação de serviços com um viés eminentemente intelectual em que o conhecimento é a matéria-prima da nossa atividade. Nossa disseminação de conhecimento e nossa participação em debates com os diversos públicos de interesse se materializam por meio de projetos com clientes, eventos patrocinados, participação em eventos e seminários temáticos, estudos e pesquisas exclusivos divulgados a todos os públicos pela mídia, canais digitais e outros meios, e treinamentos oferecidos a públicos externos e internos. Produzimos publicações sobre assuntos relevantes para o desenvolvimento da economia e da sociedade. Somos referência em vários desses assuntos, como as questões que envolvem a atividade contábil, e participamos e fomentamos discussões importantes na agenda nacional em torno de aspectos estratégicos como transparência, governança, regulamentações, impostos e desafios de gestão empresarial e pública. Geramos e compartilhamos conhecimento constantemente por meio da EYU. Esse conhecimento é repassado por meio das pessoas e de produções acadêmicas. As pessoas preparadas pela EYU não favorecem apenas as atividades da EY, mas também o mercado e a sociedade como um todo, ao atender clientes, participar de eventos ou deixar a firma, disseminando o conhecimento e experiência adquiridos.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Ambiental						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Energia</b>						
G4-DMA		39	-	Realizamos a gestão da informação de todas as nossas unidades. Nosso maior consumo de energia é referente as atividades dos prédios administrativos e consumo de combustível para deslocamento de funcionários e funcionamento de geradores. Possuímos uma série de medidas para redução do consumo de energia de nossa organização. A redução do consumo de energia vem sendo recorrente nos últimos anos. Neste FY o principal fator dessa redução se deve pela mudança de prédio para o São Paulo Corporate Towers (SPCT) que é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental.	Sim, página 20	-
G4-EN3		39, 76	-	<a href="#">Planilha G4-EN3</a> . Tivemos uma redução de consumo no total de energia direta de 156 GJ	Sim, página 20	8, 12
G4-EN4	Intensidade de energia	39, 76, 77	-	<a href="#">Planilha G4-EN4</a> . Tivemos um aumento de consumo no total de energia fora da organização de 12.782 GJ	Sim, página 20	8, 12
G4-EN6		39	-	Entre os anos fiscais de 2017 e 2016, registramos a redução de 18% de consumo total de energia elétrica pelos escritórios da firma.  O fato mais marcante em relação a esta redução de consumo se deve ao encerramento total das atividades no antigo escritório matriz de São Paulo (Condomínio São Luiz). Desde o final de 2015 a sede da empresa está localizada no São Paulo Corporate Towers (SPCT). A representatividade deste escritório perante a EY Brasil é de 26%. De igual maneira, o Condomínio São Luiz ainda durante sua fase de consumo estável (pré-desmobilização) apresentava representatividade de 34%. Analisando dados médios de consumo entre os dois escritórios, considerando o consumo médio de 2015 (Baseline) para o Condomínio São Luiz e 2017 para o consumo médio atual do SPCT verifica-se uma redução de 69% nos padrões de consumo. A comparação foi feita em períodos do ano em que ambos os escritórios apresentavam consumos estáveis e regulares. A EY no SPCT, apresenta uma razão de consumo por metro quadro ocupado de 5,25 kWh/m <sup>2</sup> . Isso demonstra que apesar de o SPCT possuir uma área 26% inferior a área ocupada no Condomínio São Luiz, o novo prédio é mais eficiente quando comparada a razão de consumo do prédio antigo que era de 11,85 kWh/m <sup>2</sup> .  Sobre o São Paulo Corporate Towers (SPCT): O São Paulo Corporate Towers é um edifício denominado Green Building, ou seja, um edifício de alto desempenho ambiental, cujas características incluem, entre outras: redução do consumo de energia e água, uso racional de recursos naturais não renováveis, integração de equipes de projetos e obra em busca das melhores soluções para o edifício; aumento da qualidade real do ambiente construído, melhorando a saúde e a produtividade dos futuros usuários. O SPCT tem a pré-certificação LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) Platinum 3.0 Core and Shell e possui garantias de estratégias sustentáveis.	Sim, página 20	8, 12

## Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão específicos

Categoria: Ambiental						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-EN6 (Cont.)		39	-	Esta é um referencial técnica norte-americana elaborada a partir de acordos setoriais, que tem como finalidade desenvolver critérios mínimos e parâmetros para avaliação e comparação entre edifícios sustentáveis e de alta performance. Além de atendimento de toda legislação ambiental vigente, para a certificação LEED, o empreendimento deverá atender a oito pré-requisitos (itens obrigatórios): (1) Prevenção de Poluição nas Atividades de Construção; (2) Redução de 20% no consumo de água potável; (3) Comissionamento básico dos sistemas que consomem energia; (4) Eficiência energética com economia mínima de 10%; (5) Proibição de CFC; (6) Implementação de Depósito de Recicláveis; (7) Qualidade mínima do ar interno; (8) Controle da fumaça de tabaco. Primeiro empreendimento brasileiro Core and Shell com pré-certificação Leed Platinum 3.0. Além disso, durante o FY17, a EY obteve a certificação LEED® CI Platinum, voltada especificamente para os interiores de nosso escritório.	Sim, página 20	8, 12
Emissões						
G4-DMA		40	-	O mapeamento dos impactos gerados pelos serviços prestados pela EY bem como pelo transporte de nossos profissionais é realizado e atualizado no início do ciclo de elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), elaborado de acordo com as diretrizes do GHG Protocol. O trabalho também adotou a metodologia própria para consolidar dados. Um conjunto de fontes de emissões diretas e indiretas (relacionadas ao nosso controle operacional) está incluído no escopo da pesquisa, que reuniu e analisou as seguintes informações: <b>Escopo 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem)</li> <li>Emissões estacionárias (geradores próprios)</li> </ul> <b>Escopo 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Energia elétrica consumida nos prédios administrativos</li> </ul> <b>Escopo 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (vale-combustível, frete de motoboy e táxi)</li> <li>Efluentes</li> <li>Viagem de negócios (deslocamento aéreo)</li> </ul> Como a EY não tem sua própria frota de veículos, utilizamos como base de cálculo para a pegada de carbono o reembolso a profissionais que utilizam seus próprios veículos, com base na quilometragem. Através de comunicações e e-mails, também procuramos conscientizar nossos funcionários sobre esse problema e informá-los sobre como podem contribuir para minimizar o impacto. Além disso, a EY possui equipamentos de videoconferência em seus escritórios no Brasil e vem implementando novas tecnologias e ferramentas tecnológicas para o uso de seus funcionários anualmente. Com isso, estamos otimizando viagens e transporte.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão específicos

Categoria: Ambiental						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-DMA (Cont.)		40	-	O transporte de nossas equipes e o uso intensivo de recursos tecnológicos para prestação de nossos serviços, também afetam o consumo de energia tanto quando avaliamos internamente (nosso controle operacional) quanto fora da organização, ou seja, reembolso de despesas com reembolso de táxi, frete de motocicleta e voucher de combustível.  Atualmente ainda não possuímos metas de redução do consumo de energia (combustíveis e energia elétrica) e consequentemente também não possuímos metas de redução de emissões de GEE.	Sim, página 20	-
G4-EN15	Total de emissões diretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 1)	25, 41, 77	-	<a href="#">Planilha G4-EN15</a>	Sim, página 20	12
G4-EN16	Total de emissões indiretas de gases causadores de efeito estufa (Escopo 2)	41, 78	-	<a href="#">Planilha G4-EN16</a>	Sim, página 20	12
G4-EN17	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	25, 41, 78, 79	-	<a href="#">Planilha G4-EN17</a>	Sim, página 20	12

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Emprego</b>						
G4-DMA		42	-	A atração e desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020 e um dos temas materiais para a EY. As equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo. Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização. Mantemos nosso indicador de renovação de talentos dentro do padrão esperado pelo setor. Trabalhamos para que nossos profissionais tenham uma remuneração altamente competitiva em comparação com as condições predominantes no mercado de trabalho e condições relevantes de negócios. A firma oferece para todos os nossos profissionais um robusto pacote de benefícios, com política específica de concessão e elegibilidade.	Sim, página 20	-
G4-LA1	Número total e taxa de novas contratações e rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região	42, 63, 64	-	<a href="#">Planilha G4-LA1</a>	Sim, página 20	8
G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização	42, 65, 66	-	A gestão do pacote de benefícios oferecidos para todos os profissionais EY é compartilhada entre Talent Team e Compliance, ambos atuam para que os benefícios sejam competitivos no mercado em que atuamos para a retenção dos profissionais EY. Todos os benefícios possuem política específica de concessão e elegibilidade disponíveis no manual de RH. Vide <a href="#">Planilha G4-LA2</a> .	Sim, página 20	8
G4-LA3	Retorno para o trabalho e taxa de retenção após licença maternidade, por gênero	42, 43, 66	-	Além de conceder seis meses de licença - maternidade, a EY entende que o retorno ao trabalho é um momento difícil para todas as mães e que requer muita flexibilidade para conciliar o novo momento de vida pessoal e profissional, pensando nisso a funcionária pode optar por algumas possibilidades de flexibilidade que a empresa oferece. Sendo elas: <ul style="list-style-type: none"> <li>► <b>Jornada reduzida:</b> significa trabalhar menos do que a carga de trabalho integral. Portanto, a pessoa trabalha alguns dias ou algumas vezes por semana;</li> <li>► <b>Home office:</b> é realizar o trabalho de um outro local que não o escritório, geralmente de casa, seja parcial ou completamente. As pessoas podem cumprir a carga de trabalho integral, trabalhar uma jornada reduzida ou com horários flexíveis;</li> </ul>	Sim, página 20	5, 8

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-LA3 (Cont.)		42, 43, 66	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>► <b>Semana de trabalho comprimida:</b> consiste em uma semana de trabalho reduzida a menos de cinco dias. As pessoas que solicitam uma semana comprimida de trabalho são aquelas comprometidas com o cumprimento da programação da carga de trabalho integral (não há qualquer redução do trabalho efetivo), que é compactada de modo a ser cumprida em um período inferior a cinco dias.</li> <li>► <b>Programa EY para Gestantes:</b> oferece orientação desde o momento em que a mulher informa a empresa sobre a gravidez até seu retorno após a licença-maternidade. Fazemos um acompanhamento para que a profissional retome suas atividades profissionais da melhor maneira. Ela ainda pode optar pela nossa política de flexibilidade ou acordo de trabalho flexível, que lhe possibilita ter mais tempo para ficar com seu bebê e prolongar a amamentação. Por meio de coaching, ela recebe orientação sobre benefícios e possibilidades que a empresa oferece para que concilie suas atividades profissionais em equilíbrio com sua vida pessoal. Quando a profissional comunica o nascimento do bebê, a EY envia uma cesta-maternidade com artigos essenciais para os primeiros cuidados. Acreditamos na prática do aleitamento materno. Por isso, adotamos também a licença maternidade estendida de 6 meses para todas as nossas profissionais.</li> </ul> <p>A informação de Licença Paternidade passou a ser incluída em sistema de Folha de Pagamento a partir do ano de 2016, não sendo portanto todo o período do FY16.</p>	Sim, página 20	5, 8
<b>Saúde e Segurança no Trabalho</b>						
G4-DMA		43	-	Os instrumentos básicos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) dos diferentes programas (PCMSO, PPRA, Avaliação Ergonômica) são ferramentas de planejamento que fornecem subsídios para a elaboração de planos de ação e a desejada melhoria contínua dos processos e das condições de trabalho, visando a alcançar o bem-estar dos profissionais. Ações voltadas à melhoria da ergonomia no trabalho constituem um fator importante da gestão, para minimizar riscos ocupacionais e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável. Na EY, não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Para os profissionais que realizam suas atividades nos locais sujeitos à exposição de riscos ocupacionais previstos no cliente, promovemos treinamentos preventivos de saúde e segurança ocupacional e representação da CIPA local. Dessa forma, atuamos pontualmente com as orientações previstas na CIPA para garantir a saúde e a segurança do profissional que está no projeto mesmo sem a CIPA constituída formalmente prevista na NR5.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-LA5	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorar e orientar programas de saúde e segurança no trabalho	44	-	Na EY não existem comitês de saúde e segurança com representação dos empregados. Está em processo de implantação o SESMT, onde será criado a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, com o objetivo de programar ações preventivas contra acidentes, realizar inspeções, organizar e promover a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), bem como atuar em conjunto com as lideranças para buscar a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.  A EY está em processo de implantação do SESMT desde junho de 2017, neste projeto estão envolvidos as áreas de Compliance e Talent. Referente a CIPA, a alta gestão de Compliance, Talent e Jurídico ainda não determinaram prazo para implantação.	Sim, página 20	8
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero	44, 67, 68, 69	-	A taxa total de absenteísmo foi de 3,87%, sendo 3,96% entre as mulheres e 3,80% entre os homens. Não ocorreram doenças ocupacionais e óbitos do trabalho durante o FY17. <a href="#">Planilha G4_LA6</a>	Sim, página 20	8
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	44	-	Os profissionais da EY Brasil não estão expostos a atividades de alto risco, condição que também reduz a incidência de doenças ocupacionais. Os profissionais não executam atividades que os expõe alto risco ocupacional.  Por meio dos programas de saúde (PPRA e PCMSO), são analisados potenciais riscos ambientais e ocupacionais que possam ameaçar a saúde e a integridade física dos profissionais, e com base nisto buscamos a prevenção.	Sim, página 20	8
G4-LA8	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	44	-	Nos acordos formais com os sindicatos da categoria, estão previstos a obrigatoriedade de itens voltados para garantir a saúde e segurança dos profissionais, tais como:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxílio-acidente de trabalho ou doença ocupacional. Há complemento de um percentual entre a diferença de salário do profissional e o benefício concedido pelo INSS, conforme política da EY;</li> <li>• Aceitação de Atestados médicos para justificativas e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença;</li> <li>• Fornecimento de CAT - documento de comunicação de acidente do trabalho nas situações prevista em lei para garantir a comunicação de acidente do trabalho para concessão de benefícios previdenciários e seguro acidente do trabalho;</li> <li>• Realização de exames ocupacionais.</li> </ul>	Sim, página 20	8
Treinamento e Educação						
G4-DMA		44	-	O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-DMA (Cont.)		44	-	Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. A concessão dos benefícios educacionais segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. O processo de gestão de desempenho segue as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) recebem avaliação de desempenho. "My Development Site (MDS)" é o sistema utilizado para avaliação de desempenho dos profissionais da EY. Desde o 2014 os sócios utilizam o mesmo sistema que os profissionais.	Sim, página 20	-
G4-LA9	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	2, 4, 10, 45, 53, 70	-	A EY contabilizou mais de 299 mil horas de treinamentos a seus funcionários registrando uma média de 65,37 horas de treinamento por funcionário.  O desenvolvimento profissional de nossos colaboradores tem como base um extenso programa de cursos e treinamentos, internos e externos, com foco na capacitação multidisciplinar. Os cursos são coordenados pela EYU, com sedes em São Paulo, Rio de Janeiro e no Recife, e atendem os profissionais de todo o Brasil. Criada em 2007, a EYU é a primeira universidade do segmento de auditoria e consultoria em negócios do Brasil. Sua principal missão é formar e desenvolver talentos aptos ao exercício de suas atividades profissionais, gestão e continuidade dos negócios, por meio de um processo de aprendizado contínuo e aplicado. Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos eletivos e obrigatórios (técnicos e management skills), conforme a política de participação. Todos os colaboradores devem receber um mínimo de 40 horas anuais de capacitação, presenciais ou a distância, ou a quantidade necessária de horas prevista pelos órgãos reguladores. O cumprimento dessa carga horária faz parte das metas de desempenho de cada profissional, sendo acompanhado pelo conselheiro de cada colaborador. Para obter o certificado de participação, todos os profissionais devem passar por treinamentos obrigatórios em sua categoria e cumprir, ao menos, 80% da carga horária prevista. Exceto para profissionais de Assurance que devem cumprir 90%.	Sim, página 20	5, 8

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-LA10	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade de empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira	2, 15, 46, 47, 53, 70	-	<p>A EYU conta com uma Política Educacional que prevê a concessão de bolsas, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício.</p> <p><b>Educação em Libras</b> Com duração de três anos, o curso prevê o desenvolvimento de habilidades de comunicação escrita, em português e inglês, de jovens com deficiência auditiva. Desenvolvido e aplicado por especialistas em educação pelo sistema Libras, o projeto é inteiramente custeado pela EYU. Durante esse período, os estudantes assistem a um total de 500 horas de aula. Além do estudo de idiomas, também oferecemos experiências culturais, imersão em ambientes profissionais, trabalhos em grupo e outras atividades multidisciplinares.</p> <p><b>O Realize</b> - Introdução ao Empreendedorismo &amp; Administração Empresarial é um curso oferecido gratuitamente pelo EY Institute para familiares de profissionais da EY que estão disponíveis no mercado de trabalho. O curso tem por objetivo proporcionar ferramentas que auxiliem de forma prática os estudantes a realizarem a análise de viabilidade e planejamento de novos empreendimentos.</p> <p>Informações acerca do do Realize podem ser obtidas no site: <a href="http://www.ey.com/br/pt/about-us/corporate-responsibility/ey-institute-curso-realize-introducao-ao-empendedorismo-e-administracao-empresarial?preview&amp;HL=CON-GMIA-AJTKR7">http://www.ey.com/br/pt/about-us/corporate-responsibility/ey-institute-curso-realize-introducao-ao-empendedorismo-e-administracao-empresarial?preview&amp;HL=CON-GMIA-AJTKR7</a></p> <p><b>Sócios aposentados</b> A EY entende que este momento deve ser planejado ajudando os sócios que estão em vias de se aposentar a manterem-se conectados com o mercado e continuarem se desenvolvendo. A empresa desenvolve atualmente:</p> <p><b>Processo de retirement coaching</b> - Auxilia no início da preparação para esta nova fase, sendo estruturado e realizado pelo time de coaching Americas. Este processo poderá ser realizado 2 anos antes e até 6 meses depois de sua aposentadoria conosco. O retirement coaching poderá ser acompanhado também por uma ação de desenvolvimento, de acordo com as opções abaixo (mediante à aprovação de um business case):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Curso para Conselheiro de Administração do IBGC; ou</li> <li>► Curso de formação de coach de carreira, em instituição no Brasil à escolha do profissional, validado pela liderança da empresa.</li> </ul>		8

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-LA10 (Cont.)		2, 15, 46, 47, 53, 70	-	<p><b>Transição de carreira</b> A saída da EY não limita os laços criados e o relacionamento construído durante o período de atuação na EY. A EY apoia as decisões de carreira dos profissionais e fornece materiais e iniciativas exclusivas para uma boa experiência de transição. Para isso, a partir do FY17, o Programa EY Connect disponibilizou o Guia de apoio para busca de oportunidades profissionais, apresentando orientações gerais com relação a esse processo.</p> <p>A EY entende que as chances de êxito na busca por um trabalho aumentam a medida em que o profissional tenha maior conhecimento sobre as etapas que envolvem o processo de recolocação profissional e como interagir melhor com cada uma delas. Por este motivo, não apenas disponibilizou o referido guia mas também organizou o Workshop de Transição de Carreira que ocorreu presencialmente em São Paulo e foi transmitido via Skype (sexta-feira, 13 de janeiro de 2017), que conjuntamente com o plantão de dúvidas realizado em Dezembro de 2016, instrumentalizaram os profissionais que saíram da EY para a busca de novas oportunidades profissionais.</p> <p><b>Profissionais desligados</b> Todos os profissionais desligados na EY Brasil recebem a orientação dos Talent consultants de cada área sobre as possibilidades de apoio que o programa EY Connect oferece na recolocação destes profissionais. Além disso, todos os profissionais desligados recebem um e-mail com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Guia de apoio para a busca de oportunidades profissionais (online)</li> <li>b. Modelo de currículo (caso o profissional tenha interesse que o seu currículo seja compartilhado com clientes/ parceiros da EY)</li> <li>c. Orientações de como se conectar à rede EY Alumni e ter acesso a informações exclusivas, treinamentos e poder fortalecer cada vez mais seu networking e uma poderosa rede de relacionamentos (Portal EY Alumni, grupo do LinkedIn, instagram alumni, etc)</li> <li>d. Newsletter Alumni: fornece aos alumni informações sobre o programa EY Connect e notícias sobre a EY</li> <li>e. Book de CVs: O programa EY Connect compartilha os currículos que os Alumni compartilham com clientes/ parceiros sob demanda e/ou proativamente apoiando na recolocação dos profissionais desligados ou que optaram por sair da EY e buscaram recolocação.</li> </ul>	Sim, página 20	8

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	48, 71	-	<p>Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) recebem avaliação de desempenho. O processo de gestão de desempenho está alinhado com Américas, seguindo as práticas estabelecidas de utilização de sistemas únicos para a avaliação e calendário dos processos.</p> <p>My Development Site (MDS) foi o sistema utilizado para avaliação de desempenho dos empregados da EY no FY17. O sistema permite que cada empregado estabeleça metas e solicite suas próprias avaliações de desempenho. O ciclo da avaliação da EY é anual e composto por quatro fases principais: estabelecimento de metas e expectativas, avaliação parcial e revisão de metas, auto avaliação e avaliação final. O plano de metas é preparado pelo empregado e validado por um conselheiro que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira. Uma etapa importante nesse processo são os Comitês de Avaliação de Desempenho, em que são discutidas as performances de cada profissional durante o ano. Participam desse comitê os líderes de cada área de negócio, líderes de sub-service line, líderes de segmentos (ou similar, de acordo com a estrutura de cada Service Line), além de diretores, conselheiros e o Talent Team. É feita uma avaliação parcial, no meio desse ciclo, e depois uma avaliação final que estimará do desempenho do profissional durante o ano. Dessa maneira, é definido o rating do profissional (indicador de desempenho), que varia de 1 a 5: Rating 5 - Sempre supera as expectativas, Rating 4 - Frequentemente supera as expectativas, Rating 3 - Atinge 100% das expectativas, Rating 2 - Atinge parcialmente as expectativas e Rating 1 - Não atende às expectativas.</p> <p>Desde o FY14 os sócios utilizam o mesmo sistema que os empregados. A diferença é que no caso de sócios, o sistema já vem registrado com 6 metas pré-populadas e permite que cada sócio edite o indicador das metas. O ciclo de avaliação é igual ao dos empregados, ou seja, anual e composto por quatro fases principais: estabelecimento de metas e expectativas, avaliação parcial e revisão de metas, auto avaliação e avaliação final. O plano de metas é preparado pelo sócio e validado por um sócio-revisor, que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira. Por fim, o sócio-revisor sugere o rating do sócio (indicador de desempenho), que varia de 1 a 5: Rating 5 - Sempre supera as expectativas, Rating 4 - Frequentemente supera as expectativas, Rating 3 - Atinge 100% das expectativas, Rating 2 - Atinge parcialmente as expectativas e Rating 1 - Não atende às expectativas.</p> <p><a href="#">Planilha G4-LA11</a></p>	Sim, página 20	5, 8

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Diversidade e Igualdade de Oportunidades</b>						
G4-DMA		49	-	<p>Diversidade &amp; Inclusão é fundamental para o nosso desenvolvimento como empresa e também para todos os nossos profissionais, por isso valorizamos pessoas de todas as formações e perspectivas para que equipes heterogêneas tragam opiniões diversas de acordo com a suas referências pessoais e culturais, agregando modos de pensar, estilos de trabalho, gêneros, etnias, nacionalidades, religiões, estado civil, sexo, orientação sexual, entre outras. Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas e valorizadas, não apenas atrai e retém os melhores profissionais, mas também nos ajuda a obter melhores respostas para nossos clientes e para nossa organização.</p> <p>Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas.</p> <p><b>LGBT</b> - Uma das iniciativas relevantes para cultura inclusiva LGBT foi a assinatura da Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT, em 2016.</p> <p><b>Gerações</b> - A EY tem um <i>mix</i> geracional nos escritórios e atualmente no Brasil há cinco tipos de diferentes gerações que trabalham simultaneamente nos projetos.</p> <p><b>Winning Women</b> - Programa de mentoria para empreendedoras com alto potencial de crescimento.</p> <p><b>EY Able</b> - Programa que busca construir uma cultura de inclusão e incentivar o desenvolvimento dos profissionais com deficiência (PCDs)</p> <p><b>Best Buddies Brasil</b> - Desde 2015 a EY apoia a organização Melhores Amigos (Best Buddies Brasil). Em parceria com a Best Buddies apoiamos o Programa de Amizade, que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional EY.</p> <p><b>Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)</b> - A EY participa ainda como membro do grupo Diretor da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), como parte da estratégia da implementação e disseminação da cultura inclusiva. O objetivo principal é reunir empresas de diferentes segmentos e promover a inclusão das Pessoas com Deficiência a partir do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas entre as empresas.</p> <p><b>Acessibilidade Digital</b> - No ano de 2016 foi iniciada a implantação, conforme as recomendações da LBI (Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 02 de janeiro de 2016), a acessibilidade digital através da parceria com Hand Talk (aplicativo de libras para sites) favorecendo que gradativamente a barreira da comunicação seja amenizada para as Pessoas com Deficiência Auditiva.</p>	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-DMA (Cont.)		49	-	<p><b>Mulheres do Brasil</b> - Iniciativa que conta com mulheres de diferentes segmentos, dentre elas profissionais da EY, que se reúnem mensalmente para discutir e propor ações em temas ligados à educação, empreendedorismo, cota para mulheres e projetos sociais.</p> <p><b>Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino</b> - A EY participa do Grupo, criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global.</p>	Sim, página 20	-
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	13, 50, 71, 72	-	<a href="#">Planilha G4-LA12</a>	Sim, página 20	5, 8
Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens						
G4-DMA		42	-	Vide "DMA Emprego"	Sim, página 20	-
G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	50, 73, 74, 75	-	<a href="#">Planilha G4-LA13</a>	Sim, página 20	5, 8
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas						
G4-DMA		51	-	Vide "DMA Não discriminação" abaixo.	Sim, página 20	-
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	75	-	<p>Não foram identificadas queixas relativas à práticas trabalhistas no FY17, através dos mecanismos formais de recebimento.</p> <p>Houve alteração no critério de reporte deste indicador, sendo que até o FY16 o reporte contemplava o número de ações judiciais relacionadas à práticas trabalhistas. A partir do FY17 o reporte considerou apenas ocorrências de queixas, por meio dos mecanismos formais de recebimento, relacionadas à prática trabalhista.</p>	Sim, página 20	16

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: Direitos humanos						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
Investimentos						
G4-DMA		51	-	O tema direitos humanos é tratado em diferentes cursos oferecidos pela EY, desde o momento em que o profissional ingressa na firma, passa pelo treinamento "Living our values: The Global Code of Conduct", em que o funcionário fica ciente das diretrizes do Código de Conduta. Os treinamentos são requeridos seguindo premissas da Liderança local para os treinamentos brasileiro, e para o código de conduta o mandato é global. Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos.	Sim, página 20	-
G4-HR1	Número total e percentual de acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação referente a direitos humanos	51	-	<p>Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos.</p> <p>A EY possui uma equipe do GCO que faz a análise de contratos que fujam ao padrão da empresa, de modo a assegurar o devido cumprimento da legislação e regulamentos de direitos humanos.</p> <p>A equipe de contratos do GCO, mantém o controle pela análise de contratos que fujam ao padrão da EY. Nessa análise a EY impede que os contatos deixem de manter os elementos mínimos exigidos pela firma, segundo seu padrão global de contratos, bem como ao devido cumprimento da legislação.</p>	Sim, página 20	-
G4-HR2	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados treinados	51, 79	-	<p>O tema direitos humanos é tratado em diferentes cursos oferecidos pela EY, desde o momento em que o profissional ingressa na firma como o "Welcome to EY", que permite obter uma visão geral dos valores da empresa pelos novos integrantes, além do "Living our values: The Global Code of Conduct", em que o funcionário recebe treinamento sobre as diretrizes do Código de Conduta. Os treinamentos são realizados de forma única após o ingresso do funcionário na empresa, ou seja, cada profissional realiza estes treinamentos apenas uma única vez assim, ou seja, caso tenha realizado em FY anterior, este não será requerido no atual ou em próximos.</p> <p>Por meio dos nossos valores e, em especial, dos treinamentos do Código de Conduta que é realizado por todos os profissionais que ingressam na EY, garantimos que os aspectos de direitos humanos sejam abordados.</p> <p>Os treinamentos são requeridos seguindo premissas da Liderança local para os treinamentos brasileiro, e para o código de conduta o mandato é global.</p>	Sim, página 20	-
Não discriminação						
G4-DMA		51	-	A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias, o EY/Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético ou impróprio. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias.	Sim, página 20	-

## Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: Direitos humanos						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-HR3	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	52	-	No ano fiscal de 2017, a EY Brasil registrou 59 denúncias envolvendo alegações de discriminação. Todas foram concluídas, sendo que 26 foram confirmadas, 9 não foram confirmadas e 24 foram parcialmente confirmadas.  O processo investigatório dos casos reportados incluiu entrevistas, análises de evidências e inspeção de documentos, entre outras medidas. O líder do Comitê de Ética e Conformidade, em conjunto com os demais membros do Comitê, tem autonomia para decidir quem deve ser envolvido nos casos sempre com base em aconselhamento com o Americas Ethics Oversight Board (AEOB) e outros profissionais que possam estar relacionados. Em resposta aos desvios de conduta mencionados, a EY aplicou 27 monitoramentos, 51 aconselhamentos, 2 desligamentos e 1 melhoria de processo.  Cabe ressaltar que identifica-se atualmente um novo posicionamento das pessoas que estão menos tolerantes a qualquer situação que esteja ou pareça estar em desacordo com nosso Código de Conduta Global.	Sim, página 20	5, 8, 16

### Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

G4-DMA	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado ou haja risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	52	-	A EY possui acordos coletivos para os profissionais de todas as localidades para garantir as concessões de benefícios econômicos e sociais, desde um repasse do dissídio salarial como garantia dos tipos de estabilidades que envolvem no acordo coletivo local. A EY assegura ainda o acordo coletivo para profissionais alocados em projetos específicos conforme a legislação local ou negócios dos clientes. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade representativa da respectiva profissão, desde que a exerçam, efetivamente, na Empresa e como tal sejam nela registrados. O pagamento da anuidade ao Órgão regulador da profissão (CRC, CREA, etc.) não se confunde com a contribuição sindical.	Sim, página 20	-
G4-HR4		52	-	Não houveram operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva podem estar correndo risco significativo. Para consultar as ocorrências dessa natureza, realizamos verificação sigilosa das denúncias realizadas ao canal Ethics Hotline e de eventuais denúncias formais perante sindicatos e órgãos governamentais.	Sim, página 20	8

### Avaliação

G4-DMA		51	-	Vide "DMA Investimento"	Sim, página 20	-
G4-HR9	Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos	52	-	Por meio de nossos valores e, principalmente, dos treinamentos sobre o Código de Conduta - Living our values, destinados a todos os profissionais que atuam na EY, garantimos que os aspectos de direitos humanos sejam constantemente abordados. Além disso, 100% de nossas operações estão sujeitas a revisões e/ou avaliações de impacto sobre o mesmo tema.	Sim, página 20	-

### Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Direitos Humanos

## Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: Direitos humanos						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
G4-DMA		51	-	Vide "DMA Não discriminação"	Sim, página 20	-
G4-HR12	Número de queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal	53	-	No período em questão não foram registradas queixas relativas a direitos humanos.	Sim, página 20	16

## Sumário de conteúdo da GRI G4 Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: Sociedade						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Comunidades Locais</b>						
G4-DMA		53	-	A EY lidera inúmeras iniciativas que fomentam temas estratégicos, como o empreendedorismo e a diversidade, que são ferramentas essenciais para que a área de Strategic Growth Markets (SGM) possa cumprir a sua missão: identificar, estabelecer e estreitar o relacionamento entre a EY e as empresas com alto potencial de crescimento. Para construir um mundo de negócios melhor, apoiamos os diversos agentes que promovem o desenvolvimento socioeconômico em seus mais variados aspectos. Em termos práticos, esse direcionamento define alguns focos de atuação bem específicos, que apresentam enorme potencial de transformação social e geração de negócios.	Sim, página 20	-
G4-SO1	Percentual de operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	53	-	100%	Sim, página 20	-
G4-SO2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	53	-	O impacto negativo potencial da EY ocorre por meio da prestação de serviços.  Uma maneira de mitigá-lo é garantindo a prestação de serviços excepcionais e o treinamento contínuo de nossos profissionais, bem como detalhado nos indicadores G4-LA9 e G4-LA10, os investimentos realizados em treinamentos e a média de horas por profissional.	Sim, página 20	-

### Combate à Corrupção

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social					
Subcategoria: Sociedade					
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa ODS <sup>(1)</sup>
G4-DMA		54	-	A EY Brasil trabalha com redes e grupos externos em diversas iniciativas relacionadas ao combate à corrupção. A associação com o Fórum Econômico Mundial e a Transparência Internacional é um exemplo de como podemos atuar em conjunto com outros agentes para enfrentar os desafios sociais e econômicos do nosso tempo. Nossos compromissos incluem tolerância zero com práticas como suborno e o desenvolvimento de um programa prático e eficaz de combate à corrupção (as diretrizes dessas condutas estão especificadas em nossa Política Antissuborno Global e na Política Antissuborno da EY Brasil). A EY se compromete também a adotar ações adequadas contra o suborno e a corrupção que podem incluir denúncia ao departamento governamental competente, à agência reguladora ou à autoridade policial adequada, tomada de ação disciplinar interna em relação aos profissionais envolvidos e rescisão de contratos com terceiros. Os profissionais da firma são incentivados a denunciar quaisquer suspeitas de conduta irregular. Todo colaborador deve confirmar anualmente que entende e concorda com o cumprimento dessa política. A EY mantém registros precisos, transparentes e completos de todas as transações efetuadas. Seus profissionais devem seguir os controles, práticas e procedimentos internos, além de normas e regulamentações aplicáveis à divulgação de informações contábeis e financeiras. Desde 2014 temos Comitê de Ética e Conformidade que reporta-se diretamente ao CEO da EY Brasil e ao Comitê Executivo. É composto por quatro membros efetivos, nomeados pelo CEO da EY Brasil e referendados pelo Comitê Executivo da firma. O mandato dos membros do Comitê é de três anos. A EY Brasil possibilita que seus Profissionais forneçam informações sobre condutas que sejam ou pareçam ser antiéticas, ilegais, que possam estar em desacordo com os padrões profissionais ou desrespeitem o Código de Conduta Global da EY, por meio do contato direto com as lideranças, Talent Team, Departamento Jurídico, Comitê de Ética e Conformidade (omite.etica-conformidade@br.ey.com). ou através do Canal EY/Ethics Hotline. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias e há penalidades previstas no caso de confirmação da denúncia.  Caso o Profissional EY se recuse a receber, sem justo motivo, a comunicação da penalidade imposta, a EY, por meio de seu representante legal, deverá ler ao Profissional o inteiro teor da comunicação na presença de duas testemunhas, inserir o ocorrido no rodapé da comunicação e providenciar as assinaturas das testemunhas presentes ao ato. As sanções e demais sujeições previstas acima, por sua gravidade, serão impostas após a instauração de procedimento interno pela EY Brasil com vistas à elucidação dos fatos, sendo assegurado ao Profissional EY a ampla defesa e o contraditório.	Sim, página 20

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrão específicos

Categoria: Social					
Subcategoria: Sociedade					
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa ODS <sup>(1)</sup>
G4-SO3	Número total e percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção e os riscos significativos identificados	55	-	100% das nossas unidades de negócios estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Com relação ao nosso relacionamento com terceiros, estes estão também 100% sujeitos a avaliações de riscos relacionados à corrupção.  Os riscos mais significativos identificados estão vinculados aos nossos clientes que estão sendo investigados por órgãos oficiais. As propostas de serviços para estes clientes são analisadas e estão sujeitas ao não seguimento. Nossa minuta contratual padrão contém cláusula anticorrupção.	Sim, página 20
G4-SO4	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	55, 79	-	<a href="#">Planilha G4-SO4</a>	Sim, página 20
G4-SO5	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	55	-	No período em questão não foram registrados casos de corrupção.	Sim, página 20
<b>Concorência Desleal</b>					
G4-DMA		54	-	Vide "DMA Combate à Corrupção" e "DMA Conformidade"	Sim, página 20
G4-SO7	Número de ações judiciais por concorrência desleal, monopólio	55	-	Não foi ré em ações judiciais por concorrência desleal ou monopólio.	Sim, página 20
<b>Conformidade</b>					
G4-DMA		55	-	De forma preventiva e utilizando uma sólida estrutura, procuramos avaliar leis e requisitos aplicáveis à EY e fornecer nossos serviços em conformidade com eles.	Sim, página 20
G4-SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não monetárias aplicadas em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos	55	-	Não houve casos julgados ou a favor da EY que tivessem resultado em multas ou sanções não monetárias em função da não conformidade com leis e regulamentos.	Sim, página 20
<b>Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos na Sociedade</b>					
G4-DMA		55	-	A EY mantém um canal permanentemente aberto para denúncias, o EY/Ethics Hotline é uma linha global exclusiva que proporciona aos nossos profissionais, clientes e pessoas externas à organização um meio confidencial de relatar qualquer atividade que constitua ou possa constituir comportamento antiético ou impróprio. As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias.	Sim, página 20
G4-SO11	Número de queixas sobre impactos na sociedade arquivadas e resolvidas através de mecanismos de reclamações formais	55	-	Não recebeu queixas sobre impactos na sociedade, bem como arquivou ou resolveu, através de mecanismos de reclamações formais.	Sim, página 20

## Sumário de conteúdo da GRI G4

### Conteúdos padrões específicos

Categoria: Social						
Subcategoria: Responsabilidade pelo produto						
Conteúdos padrão específicos	Descrição do indicador	Pág.	Omissão	Respostas	Verificação externa	ODS <sup>(1)</sup>
<b>Rotulagem de Produtos e Serviços</b>						
G4-DMA		56	-	Prestação de serviços com qualidade é um de nossos três temas de alta materialidade e foco prioritário das nossas atividades. O programa Assessment of Service Quality (ASQ), oferece um espaço formal para que nossos clientes expressem suas opiniões a respeito do relacionamento com a EY. As informações coletadas orientam a estruturação e a execução de planos de ação específicos e colaboram para a melhoria contínua da qualidade dos serviços e profissionais. Como um programa contínuo, o ASQ estabelece objetivos anuais, com resultados mensurados ao final do período.	Sim, página 20	-
G4-PR5	Resultados de pesquisas de satisfação do cliente	56	-	O programa Assessment of Service Quality (ASQ) foi aplicado em 65 contas, 94 clientes e atingiu 100% de entrevistas pessoais.	Sim, página 20	-
<b>Privacidade do Cliente</b>						
G4-DMA		56	-	A EY conta com a Information Security, uma área que cuida da segurança da informação, incluindo as dos clientes. O Chief Security Officer reporta-se diretamente para a CIO global. A EY possui padrões de equipamentos de rede e datacenters homologados por InfoSec que garantem uma infraestrutura homogênea e segura. A equipe de InfoSec atua junto às áreas de Engenharia para validação dos novos produtos e serviços a serem implementados. Em termos de Operação, a área de InfoSec gerencia os equipamentos de segurança da informação bem como realiza auditoria permanente dos mesmos e dos sistemas/aplicações existentes em nossa infraestrutura. Existe também uma área específica em InfoSec que se dedica à esclarecer perguntas/questionamento de nossos clientes quanto à confidencialidade e segurança da informação na EY.	Sim, página 20	-
G4-PR8	Número total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	56	-	Não recebeu reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	Sim, página 20	16

## 7 Anexos

### Porte da Organização (G4-9)

Porte da Organização - EY Brasil	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)	FY17 (01/07/16 a 30/06/17)	Variação Total
Receita Bruta (R\$)	1.465.185,13	1.415.451,39	-3,4%
Número de Empregados	5.046	4.579	-9,3%
Número de escritórios	15	15	0,0%
Quant. de Projetos	11.792	11.795	0,0%
Quant. de Clientes	5.008	5.106	2,0%

### Contratos assinados com o poder público (G4-9)

Órgão	Período de Vigência contratual	Fim
Companhia Carioca de Securitização S/A - Rio Securitização	ago/16	out/18
Secretaria do Estado da Fazenda do Estado da Bahia - Sefaz	out/16	nov/18
Tribunal de Contas do Estado do Ceara	jul/16	out/18
UNOPS (Contrato assinado via UNDP).	dez/16	dez/17
Banco Inteamericano de Desenvolvimento	dez/16	nov/18
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	mar/17	mai/18
Federação dos comercios do Estado do Rio de Janeiro - Fecomércio	mai/17	fev/18
Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro - CEDAE	mar/17	nov/17
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas - Sebrae Em fase de finalização	mar/17	mai/19
Banco Nacional do Desenvolvimento - BNDES	mai/17	abr/18
Banco do Estado de Sergipe - BANESE	abr/17	mai/18
Banco do Nordeste - BNB	mai/17	dez/19
Companhia de Agua e Esgoto de Brasília - CAESB	jan/17	fev/18
Banco do Brasil	jun/17	dez/17
Companhia Eletrica de Brasília - CEB	jan/17	mar/22
Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - PBH	abr/17	fev/18
MGI - Minas Gerais Participações S.A.,	fev/17	jul/18
Companhia Riograndense De Saneamento - Corsan	jun/17	dez/17
Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID	jun/17	nov/18
Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDES	nov/17	mar/18
Caixa Participações - CAIXAPAR	mar/17	fev/17
CEBGAS	jan/17	dez/17
Secretaria de Meio Ambiente - SEMA	jan/17	out/17
Companhia de Saneamento do Paraná-SANEPAR	out/12	out/17

Foram reportados os contratos com data de assinatura inicial e/ou de aditivo durante o período de análise (FY17 - 01/07/2016 a 30/06/2017). Os dados contemplam apenas os contratos que passaram obrigatoriamente por processo licitatório.

#### Total de profissionais por tipo de emprego (G4-10)

Tipo de Emprego	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			FY17 (01/07/16 a 30/06/17)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Jornada reduzida	8	7	15	3	9	12	-20%
Período integral	2.326	2.705	5.031	2.144	2.423	4.567	-9%
<b>Total</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>2.147</b>	<b>2.432</b>	<b>4.579</b>	<b>-9%</b>

Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

A partir de julho/2015 a jornada foi ajustada para 200 horas mensais para todos os profissionais

#### Total de profissionais por contrato de trabalho (G4-10)

Contrato de Trabalho	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			FY17 (01/07/16 a 30/06/17)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
CLT	2.249	2.434	4.683	2.071	2.179	4.250	-9%
Sócios e diretores <sup>(1)</sup>	85	278	363	76	253	329	-9%
Autônomo	40	28	68	48	35	83	22%

<sup>(1)</sup> No plano de carreira da EY, ao ultrapassar o nível de Gerente Sênior o profissional tem seu contrato de trabalho CLT rescindido, sendo adicionado ao Contrato Social da empresa e passando a integrar o quadro de sócios da EY

#### Total de profissionais por linhas de serviço (G4-10)

Linhas de serviço	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			FY17 (01/07/16 a 30/06/17)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
TAX	601	549	1.150	514	456	970	-16%
TAS	86	181	267	98	186	284	6%
Advisory	450	718	1.168	419	640	1.059	-9%
FSO	58	93	151	46	72	118	-22%
Assurance	610	842	1.452	624	797	1.421	-2%
CBS	529	329	858	446	281	727	-15%
<b>Total</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>2.147</b>	<b>2.432</b>	<b>4.579</b>	<b>-9%</b>

Não estão considerados contractors (temporários e autônomos) no FY16 e no FY17.

#### Tipo de contrato de trabalho por região e gênero (G4-10)

Região e Gênero	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			FY17 (01/07/16 a 30/06/17)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Sul	141	160	301	140	143	283	-6%
Sudeste	2.063	2.393	4.456	1.882	2.144	4.026	-10%
Nordeste	92	120	212	91	103	194	-8%
Centro-Oeste	38	39	77	34	42	76	-1%
<b>Total</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>2.147</b>	<b>2.432</b>	<b>4.579</b>	<b>-9%</b>

Não possuímos escritórios na Região Norte.

Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

#### (G4-16)

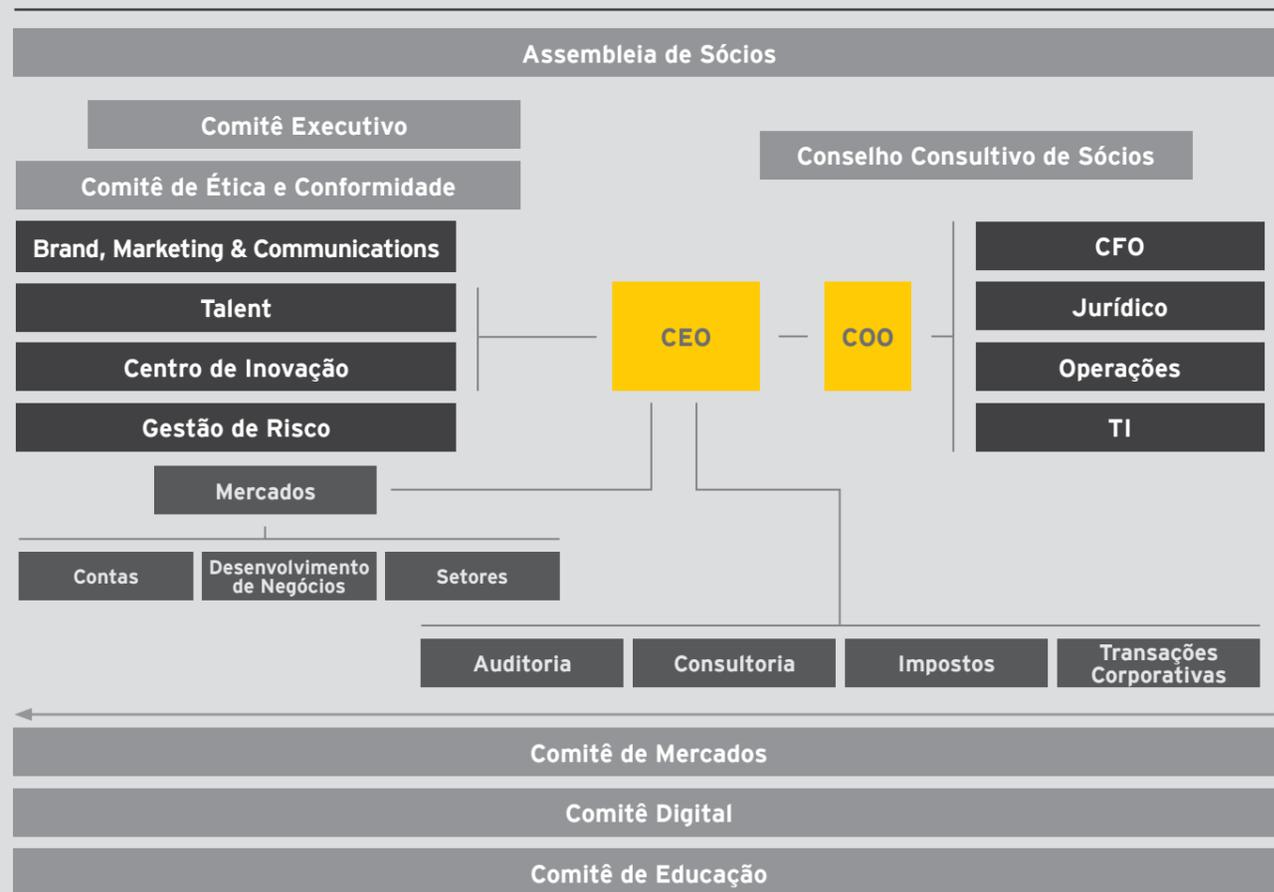
Nome	Cargo EY	Organização	Função
Luiz Sergio Vieira	CEO	YPO	participante
Miguel Duarte	Sócio	Camara Portugal	participante
Mauro Moreira	Sócio	Amcham Rio de Janeiro	participante
Heron Miguens	Sócio	IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo	participante
Renato Gennaro	Sócio	ABAG	participante
Carlos Mota	Sócio	Lide Ceará	participante
Antonio Almeida	Sócio	ABDIB	participante
Antonio Gouveia	Sócio	ABBI	participante
Carlos Asciutti	Sócio	ABVCAP	participante
Rene Martinez	Sócio	IBGC	participante
Julio Pinto	Sócio	IBEF	participante
Andrea Weichert	Sócio	LIDE M	participante
Alexis Hurtrel	Sócio	França	participante
Klaas Johnsen	Sócio	Alemanha	diretor
Marcos Y. Okada	Sócio	Japão	participante
Luis Merlini	Sócio	Amcham SP	participante
Idésio Coelho	Sócio	IFAC	participante

#### (G4-19/20/21)

Materialidade EY	Temas EY (primário)	Aspecto GRI (G4-19)	Limite (G4-20 / G4-21)
Alta	Atração, desenvolvimento e retenção de talentos	Perfil da Organização	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		Governança	
Performance Econômica			
Presença no Mercado			
Emprego			
Saúde e Segurança Ocupacional			
Educação e Treinamento			
Remuneração Igualitária entre homens e mulheres			
Investimento			
Não-Discriminação			
Ética e integridade		Mecanismos de Queixa / Reclamações de Direitos Humanos	
		Anti-Corrupção	
		Ética e Integridade	
Prestação de serviços com qualidade		Perfil da Organização	
		Impactos Econômicos Indiretos	
		Privacidade do Cliente	
		Rotulagem de produtos e serviços	

**(G4-19/20/21)**

Materialidade EY	Temas EY (primário)	Aspecto GRI (G4-19)	Limite (G4-20 / G4-21)	
Média	Conformidade	Rotulagem de produtos e serviços	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.	
		Conformidade		
		Comportamento Anti-Competitivo		
	Desempenho econômico	Performance Econômica		
	Inovação	Perfil da Organização	Dentro de nossas operações e fora para: clientes.	
		Impactos Econômicos Indiretos Energia		
	Diversidade e inclusão	Diversidade e Igualdade	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores e instituições de 3 setor.	
	Baixa	Governança e gestão de risco	Estratégia e Análise	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
			Perfil da Organização	
			Identificação de Temas Materiais e Limites	
Engajamento de Stakeholders				
Perfil de reporte				
Governança				
Performance Econômica				
Investimento				
Liberdade de Associação				
Avaliação				
Resp. socioambiental e mudanças climáticas	Energia	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.		
	Emissões			
	Produtos e Serviços			
Transparência	Mecanismos de queixa / reclamação ambiental	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.		
	Mecanismos de queixa / reclamação para questões trabalhistas			
	Mecanismos de queixa / reclamações sobre impactos na sociedade			
Engajamento com a comunidade	Perfil da Organização	Dentro de nossas operações e fora para: fornecedores.		
	Gestão de fornecedores			
	Segurança da informação		Privacidade do Cliente	Dentro de nossas operações e fora para: clientes e fornecedores.

**(G4-34)****Receita bruta dos serviços prestados (G4-EC1)**

EY Brasil - Financial TER		
por linha de serviço	FY16	FY17
Consultoria	R\$ 376.386,40	R\$ 335.168,04
Auditoria	R\$ 708.170,92	R\$ 700.607,97
Transações Corporativas	R\$ 114.747,00	R\$ 124.301,68
Impostos	R\$ 265.880,81	R\$ 255.373,70
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.465.185,13</b>	<b>R\$ 1.415.451,39</b>

**Contribuição da EY por salário-base, contido na Política da Previdência Privada (G4-EC3)**

Salário-base		Contribuição
De	Até	%
0	R\$ 8.726,12	0,6%
R\$ 8.726,13	R\$ 13.795,15	1,0%
R\$ 13.795,16	R\$ 20.050,19	1,5%
R\$ 20.050,20	R\$ 26.308,23	2,0%
R\$ 26.308,24	R\$ 34.500,00	2,5%
R\$ 34.500,00	R\$ 999.999,99	4,0%

**Valor monetário investido no ano fiscal 2017 (G4-EC3)**

Contribuintes	R\$
Empresa (EY)	R\$ 19.942.821,49
Sócios	R\$ 7.808.207,13
CLT's	R\$ 2.564.139,73
<b>Total</b>	<b>R\$ 30.315.168,35</b>

**Inserir o total de colaboradores que usufruíram o benefício no ano fiscal 2017 (G4-EC3)**

Total de colaboradores que usufruíram	2.886
Total de colaboradores no FY17	4.579
% de pessoas que usufruíram	63%

**Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário mínimo homem/mulher (salário mínimo R\$ 937,00) (G4-EC5)**

Escritório	Equipe administrativa H	Equipe administrativa M	Equipe Técnica H	Equipe Técnica M
Belo Horizonte	1,39	1,14	1,92	1,92
Blumenau	1,64	*	1,92	1,92
Brasília	2,02	1,92	1,92	1,93
Campinas	1,28	1,80	2,13	1,82
Curitiba	**	1,28	1,92	1,92
Fortaleza	1,60	1,40	1,92	1,92
Goiânia	1,07	2,37	1,92	1,92
Porto Alegre	1,28	1,28	1,92	1,92
Recife	1,22	1,45	1,92	1,92
Rio de Janeiro	1,17	1,17	1,46	1,37
Salvador	2,43	1,32	1,92	1,92
São Paulo	1,33	1,33	1,43	1,41

\* Nota explicativa 1. A informação não será reportada pois no escritório de Blumenau o comparativo do menor salário do sexo feminino apresenta um índice muito elevado. A estrutura possui apenas uma mulher que exerce o cargo de coordenadora, sendo assim este tipo de análise não se aplicaria pelo fato de exercer o cargo de coordenadora e consequentemente não estando sujeita às regras do salário mínimo.

\*\* Nota Explicativa 2. A informação não será reportada pois no escritório de Curitiba o índice apresentado pela equipe do sexo masculino está um pouco mais elevado em relação à equipe de mulheres. O motivo para essa diferença é que a equipe de homens é composta por um profissional com cargo sênior, e a de mulheres por uma profissional no cargo de auxiliar administrativo.

**Proporção de membros da alta gerência recrutados na comunidade local (G4-EC6)**

	Total de gestores <sup>(1)</sup>	Gestores transferidos	Gestores admitidos localmente	Proporção de gestores transferidos	Proporção de gestores admitidos localmente
Curitiba (PR)	29	3	26	10%	90%
Blumenau (SC)	7	0	7	0%	100%
Porto Alegre (RS)	25	0	25	0%	100%
São Paulo (SP)	777	12	765	2%	98%
Campinas (SP)	39	2	37	5%	95%
Rio de Janeiro (RJ)	225	3	222	1%	99%
Belo Horizonte (MG)	41	0	41	0%	100%
Salvador (BA)	11	1	10	9%	91%
Fortaleza (CE)	11	0	11	0%	100%
Recife (PE)	20	3	17	15%	85%
Brasília (DF)	8	0	8	0%	100%
Goiânia (GO)	6	1	5	17%	83%
<b>TOTAL</b>	<b>1.199</b>	<b>25</b>	<b>1.174</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>

Consideramos os seguintes funcionários:

Área técnica: Gerentes Senior, Diretores e Sócios de Client Serving

Core Business Service (CBS): Diretores, Associate Director e Assistant Director

**Investimentos em Infraestrutura e serviços oferecidos (G4-EC7)**

Descrição	Nº de voluntários	Total de horas	Investimento (R\$)
Pro-bono	185	5.638,60	3.774.929,90
Lei Rouanet	0	0,00	790.000,00
Leis de Incentivo ao Esporte	0	0,00	230.000,00
Investimento na Comunidade	0	0,00	347.596,82
Programa de Voluntariado	355	1.312,00	744.608,29
Participação em Conselhos	38	2.824,70	1.891.080,16
<b>Total</b>	<b>578</b>	<b>9.775,30</b>	<b>7.778.215,17</b>

**Benefícios Fiscais EY Brasil no FY17 (G4-EC7)**

Benefício	Valor Pago (R\$)	Valor do Benefício (R\$)
Lei Rouanet	790.000,00	521.400,00
Leis de Incentivo ao Esporte	230.000,00	151.800,00
Empresa Cidadã	1.123.316,98	741.389,21
<b>Total</b>	<b>2.143.316,98</b>	<b>1.414.589,21</b>

**Headcount - Número total de funcionários (G4-LA1)**

	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	91	46	3	92	50	1	283
Sudeste	1.049	788	45	1.125	944	75	4.026
Nordeste	57	34	0	63	39	1	194
Centro-Oeste	22	12	0	30	12	0	76
<b>Total</b>	<b>1.219</b>	<b>880</b>	<b>48</b>	<b>1.310</b>	<b>1.045</b>	<b>77</b>	<b>4.579</b>
		<b>2.147</b>			<b>2.432</b>		

**Contratações - Número total de funcionários (G4-LA1)**

	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	45	3	0	41	3	0	92
Sudeste	277	71	2	334	76	6	766
Nordeste	29	1	0	21	0	0	51
Centro-Oeste	9	0	0	22	4	0	35
<b>Total</b>	<b>360</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>418</b>	<b>83</b>	<b>6</b>	<b>944</b>
		<b>437</b>			<b>507</b>		

**Taxa de novas Contratações (%) (G4-LA1)**

	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	49%	7%	0%	45%	6%	0%	33%
Sudeste	26%	9%	4%	30%	8%	8%	19%
Nordeste	51%	3%	0%	33%	0%	0%	26%
Centro-Oeste	41%	0%	0%	73%	33%	0%	46%
<b>Total</b>	30%	9%	4%	32%	8%	8%	21%
	20%			21%			

**Desligamentos - Número total de funcionários (G4-LA1)**

	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	30	12	1	49	10	1	103
Sudeste	297	229	14	394	233	16	1.183
Nordeste	15	11	1	18	12	0	57
Centro-Oeste	10	4	1	18	1	0	34
<b>Total</b>	352	256	17	479	256	17	1.377
	625			752			

**Taxa de Rotatividade (%) (G4-LA1)**

	Mulheres			Homens			Total
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	
Sul	28%	2%	0%	31%	20%	50%	25%
Sudeste	26%	17%	21%	29%	21%	16%	24%
Nordeste	23%	20%	0%	34%	13%	0%	25%
Centro-Oeste	40%	17%	0%	45%	20%	0%	35%
<b>Total</b>	26%	16%	20%	30%	21%	17%	25%
	23%			26%			

**Desligamentos (G4-LA1)**

Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
831	512	34
1.377		

**Desligamentos\* (G4-LA1)**

	Voluntariamente	Involuntariamente
Total	768	608
Taxa	55,77%	44,15%

\*Ocorreu 1 óbito no período (não relacionado ao trabalho). Este desligamento não é classificado como voluntário ou involuntário.

**Taxa de rotatividade (G4-LA1)**

FY17	FY16			Variação		
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
33%	27%	27%	28%	19%	18%	17%
	30%			25%		
				20%		

Benefícios (G4-LA2)	CLT's, Sócios e Diretores		Temporários, Autônomos ou meio período		Observações e Comentários
	FY16	FY17	FY16	FY17	
Auxílio-funeral	sim	sim	não	não	
Assistência médica nacional e internacional	sim	sim	sim	sim	Assistencia Medica Nacional com provedoras diferentes, conforme abrangencia da região. Para Assistencia Internacional temos como provedor a AXA (One Health), ou com a Icatu - Provedora de Seguro Viagem. Jovem aprendiz - apenas assistência médica nacional.
Auxílio-creche	sim	sim	não	não	
Cesta de Natal	sim	não	não	não	Concessão suspensa a partir de 12/2016
Complemento de salário em caso de licença com afastamento do trabalho	sim	sim	não	não	
Convênio com academias	sim	sim	não	não	Benefício com a empresa GYM PASS que oferece descontos em academias, subsídio da EY de parte desse custo
Convênio com clubes (SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT).	sim	sim	não	não	
Empréstimo consignado	sim	sim	não	não	
Estacionamento	sim	sim	não	não	Conforme política de Talent Team da EY
Kit maternidade para boas vindas de filhos nascidos dos profissionais	sim	sim	não	não	
Licença maternidade/paternidade	sim	sim	não	não	Licença maternidade: 6 meses empresa cidadã Licença paternidade: previsto legislação 5 dias (ou conforme convenção, se mais benéfica)
Parcerias com outras empresas para oferecer descontos especiais aos profissionais	sim	sim	não	não	Clube de Vantagens: Parcerias com empresas de comércio e serviços para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY. VidaLink: Parcerias com farmacias para oferecer descontos aos colaboradores. Atualmente as parcerias acontecem em todo o território nacional para atender os colaboradores de todos os escritórios da EY.
Participação nos lucros e resultados	sim	sim	não	não	
Presente de casamento	sim	sim	não	não	Concessão suspensa a partir de 05/2017
Previdência Privada	sim	sim	não	não	Benefício de acordo com política de benefícios EY e administrado pelo Banco Bradesco
Programa de check up médico executivo	sim	sim	não	não	Elegíveis conforme política de RH
Reembolso de cursos de MBA, pós-graduação e aperfeiçoamento	sim	sim	não	não	

Benefícios (G4-LA2)	CLT's, Sócios e Diretores		Temporários, Autônomos ou meio período		Observações e Comentários
	FY16	FY17	FY16	FY17	
Reembolso de despesas com registro em conselhos profissionais	sim	sim	não	não	
Reembolso de graduação	sim	sim	não	não	
Reembolso de telefonia	sim	sim	não	não	Até 02/2017 o benefício era ofertado apenas para os níveis de gerentes à sócios. A partir de 02/2017 o benefício passou a ser disponibilizado para os ranks de Staff e Sênior (apenas áreas técnicas).
Reembolso de táxi	sim	sim	não	não	O benefício foi ofertado apenas para CLT's, do gênero feminino em período de gestação
Seguro de viagem	sim	sim	não	não	
Seguro de vida em grupo	sim	sim	não	sim	Jovem aprendiz - Seguro individual
Transporte fretado	sim	sim	não	não	
Vale-Alimentação	sim	sim	não	não	
Vale-Combustível	sim	sim	não	não	
Vale-Refeição	sim	sim	sim	sim	
Vale-Transporte	sim	sim	sim	sim	

### (G4-LA3)

	Feminino	Masculino	Total
Funcionários que iniciaram o período de licença parental no FY17	89	7	96
Funcionários que completaram o período de licença da licença parental durante o FY17	94	7	101
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental no FY17	92	7	99
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental durante o FY16	62	10	72
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY16 e permaneceram empregados por doze meses <sup>(1)</sup>	41	8	49
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	98%	100%	98%
Taxa de retenção dos funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença e permaneceram empregados por doze meses	66%	80%	68%

<sup>(1)</sup> A informação de Licença Paternidade passou a ser incluída em sistema de Folha de Pagamento a partir do ano de 2016, não sendo portanto todo o período do FY16.

### Acidentes / lesões (G4-LA6)

		com afastamento		Sem afastamento		Total
		Com ferimentos leves	Com ferimentos graves	Com ferimentos leves	Com ferimentos graves	
Sul	Mulheres	1	-	-	-	1
	Homens	-	-	-	-	0
	Total	1	-	-	-	1
Sudeste	Mulheres	6	1	0	0	7
	Homens	3	-	-	-	3
	Total	9	1	0	0	10
Nordeste	Mulheres	-	-	-	-	1
	Homens	1	-	-	-	0
	Total	1	0	0	0	1
Centro-Oeste	Mulheres	-	-	-	-	0
	Homens	-	-	-	-	0
	Total	0	0	0	0	0

Contabilizados somente profissionais CLT com registro de CAT comunicação de acidente do trabalho obrigatório pela empresa. Critérios utilizados para definir as categorias de acidentes / lesões apontadas acima:

Critérios utilizados para definir as categorias de acidentes / lesões:

#### Com afastamento

**Com ferimentos leves:** Os ferimentos leves foram classificados para os acidentes do trabalho quando os profissionais tiveram impacto em exercer suas atividades laborais independente do período de afastamento

**Com ferimentos graves:** Acidentes que tiveram lesões graves que gerou incapacidade do profissional para o exercício de suas atividades laborais independente do período de afastamento.

#### Sem afastamento

**Com ferimentos leves:** Lesões que não tiveram impacto na capacidade do profissional em exercer as suas atividades laborais e nenhum afastamento.

Tipos de lesões mais frequentes.

Consideramos as pequenas lesões com registro de CAT para afastamentos até 15 dias em função da gravidade da lesão, maioria como torções, queda de própria altura, fraturas

### Quantidade de doenças ocupacionais (G4-LA6)

		LER - DORT	Saúde mental	Total
		Mulheres	0	0
Sul	Homens	0	0	0
	Total	0	0	0
	Mulheres	0	0	0
Sudeste	Homens	0	0	0
	Total	0	0	0
	Mulheres	0	0	0
Nordeste	Homens	0	0	0
	Total	0	0	0
	Mulheres	0	0	0
Centro-Oeste	Homens	0	0	0
	Total	0	0	0

Contabilizados somente profissionais CLT com registro de CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho)

Critério utilizado para definir doenças ocupacionais:

A doença profissional foi considerada em decorrência da conversão do benefício de auxílio-doença previdenciário para alteração de auxílio-doença acidentária reconhecido pelo INSS. Não há registro de casos neste FY.

Tipos de doenças mais frequentes:

A doença profissional mais frequentes na firma estão relacionadas à saúde mental.

**Quantidade de Óbitos (G4-LA6)**

	Mulheres	Homens	Total
<b>Sul</b>	Mulheres	0	0
	Homens	0	0
	Total	0	0
<b>Sudeste</b>	Mulheres	0	0
	Homens	0	0
	Total	0	0
<b>Nordeste</b>	Mulheres	0	0
	Homens	0	0
	Total	0	0
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	0	0
	Homens	0	0
	Total	0	0

Somente profissionais CLTs, conforme Folha de Pagamento EY.

**Total de dias perdidos (G4-LA6)**

	Acidentes do trabalho	Doenças ocupacionais	Total	
<b>Sul</b>	Mulheres	7	-	7
	Homens	-	-	0
	Total	7	0	7
<b>Sudeste</b>	Mulheres	96	-	96
	Homens	19	-	19
	Total	115	0	115
<b>Nordeste</b>	Mulheres	-	-	0
	Homens	5	-	5
	Total	5	0	5
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	7	-	7
	Homens	-	-	0
	Total	7	0	7

Foram considerados todos os profissionais com registro acidente de trabalho via CAT encaminhados ao INSS. Considerado dias civis do calendário do período FY17.

Significado de 'Dias Perdidos'  
São considerados dias civis do calendário do período FY17 e a contagem de dias perdidos inicia no primeiro dia de afastamento do trabalho (dia do acidente/afastamento).

**Absenteísmo (G4-LA6)**

	Horas perdidas	Dias perdidos	Dias trabalhados	Dias que deveriam ser trabalhados	
<b>Sul</b>	Mulheres	17.020	1.702	35.258	36.960
	Homens	17.496	1.750	36.002	37.752
	Total	34.515	3.452	71.260	74.712
<b>Sudeste</b>	Mulheres	194.962	19.496	477.352	496.848
	Homens	210.598	21.060	544.956	566.016
	Total	405.559	40.556	1.022.308	1.062.864
<b>Nordeste</b>	Mulheres	8.308	831	23.193	24.024
	Homens	11.386	1.139	26.053	27.192
	Total	19.694	1.969	49.247	51.216
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	4.158	416	8.560	8.976
	Homens	4.232	423	10.665	11.088
	Total	8.389	839	19.225	20.064
<b>EY Brasil</b>	Mulheres	224.447	22.445	544.363	566.808
	Homens	243.711	24.371	617.677	642.048
	Total	468.158	46.816	1.162.040	1.208.856

As horas foram contabilizadas somente dos profissionais CLT preenchimento do sistema time Sheet e folha de ponto. Na EY não existe sistema integrado para controle de absenteísmo de funcionários terceiros, menores aprendiz e temporários. A gestão fica sob responsabilidade da empresa que administra essa mão de obra e não temos previsto a implantação desse controle na empresa por entendermos que não é relevante para o controle interno.

Critério utilizado para consolidar as horas de absenteísmo  
Todos os profissionais que apontaram as horas sistema do time Sheet código doença 100003 em decorrência de afastamento médico e, no caso de folha ponto todos os lançamentos de ausência pos afastamento medico, conforme previsto na política, foram considerados no cálculo de absenteísmo. A contagem de 'Dias Perdidos' se inicia no primeiro dia de afastamento apontado pelo colaborador.

**Horas Trabalhadas (G4-LA6)**

	Mulheres	Homens	Total
<b>Sul</b>	316.448	333.872	650.320
<b>Sudeste</b>	4.276.624	4.831.552	9.108.176
<b>Nordeste</b>	202.752	243.760	446.512
<b>Centro-Oeste</b>	83.600	101.552	185.152

Os critérios e premissas adotados para o cálculo de horas trabalhadas foram alterados entre FY16 e FY17. Para este indicador usamos o hadcount de cada mês no FY (CLT e contratual), sendo consideradas 8 horas dias x 22 dias mês. Reforçando que trata-se de uma estimativa aproximada.

**Headcount (G4-10)\***

	Mulheres	Homens	Total
<b>Sul</b>	140	143	283
<b>Sudeste</b>	1.882	2.144	4026
<b>Nordeste</b>	91	103	194
<b>Centro-Oeste</b>	34	42	76

**Taxas (G4-LA6)**

	Lesões	Doenças ocupacionais	Dias perdidos	Absenteísmo (%)	
<b>Sul</b>	Mulheres	3,16	0	22,12	4,60
	Homens	0	0	0	4,63
	Total	1,54	0	10,76	4,62
<b>Sudeste</b>	Mulheres	1,64	0	22,45	3,92
	Homens	0,62	0	3,93	3,72
	Total	1,10	0	12,63	3,82
<b>Nordeste</b>	Mulheres	0	0	0	3,46
	Homens	4,10	0	20,51	4,19
	Total	2,24	0	11,20	3,85
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	0	0	83,73	4,63
	Homens	0	0	0	3,82
	Total	0	0	37,81	4,18
<b>EY Brasil</b>	Mulheres	0	0	0	3,96
	Homens	0	0	0	3,80
	Total	0	0	0	3,87

**Total de participações em treinamentos (G4-LA9)**

	Presencial	Online
Sócios	312	1.796
Diretores	137	882
Gerentes	2.111	10.015
Staff	6.265	17.527
Trainees	3.224	7.830
<b>Total</b>	<b>12.049</b>	<b>38.050</b>
		<b>50.099</b>

**Hora de Treinamento (G4-LA9)**

	Presencial + Online
Sócios	6.502
Diretores	3.649
Gerentes	59.610
Staff	143.094
Trainees	86.483
<b>Total</b>	<b>299.338</b>

**Média de horas de treinamento por funcionário, discriminadas por categoria funcional (G4-LA9)**

	FY16	FY17	Varição Total
Sócios	47,46	31,26	-34%
Diretores	41,83	38,01	-9%
Gerentes	67,31	66,60	-1%
Staff	53,28	52,03	-2%
Trainees	149,22	137,27	-8%
<b>Total</b>	<b>69,31</b>	<b>65,37</b>	<b>-6%</b>

**Média de horas de treinamento por empregado (G4-LA9)**

FY16	FY17	Varição Total
69	65	-6%

**(G4-LA10)**

FY17					
	Total de bolsas oferecidas aos profissionais	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso- educação)	Total investido em capacitação: treinamentos, reembolso- educação e custos com deslocamentos (com exceção do programa educação em libras).	Proporção reembolso- educação / total investido	Varição do total investido FY17 / FY16
Graduação	553	R\$ 3.384.960	16.275.386,5	36%	-8%
Pós- Graduação	178	R\$ 952.107			
MBA					
Idiomas	293	R\$ 1.030.050			
Aperfeiçoamento	149	R\$ 339.579			
Certificações	16	R\$ 94.928			
TOEIC	266	R\$ 89.938			
<b>TOTAL</b>	<b>1455</b>	<b>R\$ 5.891.562</b>			

**(G4-LA10)**

FY17			
	Total de profissionais participantes do programa educação em libras	Valor investido no programa educação em libras	Varição do total investido FY17 / FY16
Educação em Libras	21	R\$ 58.952	8%

**Categoria funcional - (G4-LA11)**

FY17	Headcount (G4-LA12)			Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho			%		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sócios	175	33	208	24	6	30	14%	18%	14%
Diretores	60	36	96	33	16	49	55%	44%	51%
Gerentes	563	332	895	512	309	821	91%	93%	92%
Staff	1.329	1.421	2.750	1.284	1.337	2.621	97%	94%	95%
Trainees	305	325	630	275	291	566	90%	90%	90%
<b>Total</b>	<b>2.432</b>	<b>2.147</b>	<b>4.579</b>	<b>2.128</b>	<b>1.959</b>	<b>4.087</b>	<b>88%</b>	<b>91%</b>	<b>89%</b>

**Grupos minoritários - Profissionais com deficiência (G4-LA12)**

FY17			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10)	%
Sócios	0	96	-
Diretores	0	895	0,0
Gerentes	0	208	0,0
Staff	211	2.750	4,6
Trainee	6	630	0,1
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>4.579</b>	<b>4,7</b>

Para os profissionais PCDs, a base é a lei de Cotas para a contratação conforme % de profissionais de cada empresa.

**Grupos minoritários - Profissionais negros (G4-LA12)**

FY17			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10)	%
Sócios	1	96	0,0
Diretores	1	895	0,0
Gerentes	14	208	0,3
Staff	87	2.750	1,9
Trainee	24	630	0,5
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>4.579</b>	<b>2,8</b>

#### Grupos minoritários - Mulheres em cargo de Liderança (G4-LA12)

FY17			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10*)	%
Sócios	33	208	15,9
Diretores	36	96	37,5
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>304</b>	<b>22,7</b>

#### Por gênero (G4-LA12)

FY17						
Categoria Funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Sócios	33	15,9	175	84,1	208	4,5
Diretores	36	37,5	60	62,5	96	2,1
Gerentes	332	37,1	563	62,9	895	19,5
Staff	1.421	51,7	1.329	48,3	2.750	60,1
Trainees	325	51,6	305	48,4	630	13,8
<b>Total</b>	<b>2147</b>	<b>46,9</b>	<b>2.432</b>	<b>53,1</b>	<b>4.579</b>	<b>100,0</b>

#### Por faixa etária (G4-LA12)

Categoria funcional	FY17						Total	&
	até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%		
Sócios	0	0,0	163	78,4	45	21,6	208	4,5
Diretores	0	0,0	72	75,0	24	25,0	96	2,1
Gerentes	84	9,4	799	89,3	12	1,3	895	19,5
Staff	1.849	67,2	861	31,3	40	1,5	2750	60,1
Trainees	596	94,6	30	4,8	4	0,6	630	13,8
<b>Total</b>	<b>2.529</b>	<b>55,2</b>	<b>1.925</b>	<b>42,0</b>	<b>125</b>	<b>2,7</b>	<b>4.579</b>	<b>100,0</b>

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

#### Informe o número de recrutados no Programa EY Able (G4-LA12)

FY17 (01/07/16 a 30/06/17)	FY16 (01/07/15 a 30/06/16)	Variação (%)
42	81,0	-48%

#### Média salarial de mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes - Equipe Administrativa (G4-LA13)

	Diretor		Gerente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	-	-	-	*
Blumenau	-	-	-	-
Brasília	-	-	-	*
Campinas	-	-	-	-
Curitiba	-	-	-	-
Fortaleza	-	-	-	-
Goiania	-	-	-	-
Porto Alegre	-	-	-	-
Recife	-	-	-	-
Rio de Janeiro	*	-	-	*
Salvador	-	-	-	-
São Paulo	R\$ 30.847,57	R\$ 50.455,00	R\$ 15.390,05	R\$ 16.288,83

#### Equipe Administrativa (G4-LA13)

	Staff	
	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	R\$ 2.324,72	R\$ 2.489,85
Blumenau	**	**
Brasília	R\$ 3.198,06	R\$ 3.743,07
Campinas	***	***
Curitiba	**	**
Fortaleza	R\$ 3.007,36	R\$ 2.204,49
Goiania	R\$ 1.466,67	R\$ 2.216,62
Porto Alegre	**	**
Recife	***	**
Rio de Janeiro	R\$ 2.624,35	R\$ 2.741,77
Salvador	R\$ 2.389,25	R\$ 2.433,84
São Paulo	R\$ 3.996,90	R\$ 3.943,22

Adotou-se como regra a presença mínima de três representantes de cada gênero, sem distorções devido à senioridade do cargo, para efetuar o reporte dos dados. Com isso o risco de proporções distorcidas e divergentes da realidade reduz significativamente.

\* Nota explicativa: As informações para Equipe Administrativa (Belo Horizonte, Brasília e Rio de Janeiro - Cargo de Gerente / Rio de Janeiro - Cargo de Diretor) e Equipe Técnica (Goiania - Cargo de Gerente / Blumenau, Porto Alegre e Recife - Cargo de Diretor) não serão reportadas pois os escritórios não possuem representantes em ambos os gêneros, afetando desta maneira a análise comparativa proposta.

\*\* Nota explicativa 2: Nota explicativa: A informação não será reportada pois os escritórios em questão não possuem amostra mínima de três representantes para cada gênero, fato este que pode afetar a análise comparativa proposta.

\*\*\* Nota explicativa 3: A informação não será reportada pois os escritórios em questão, apesar de apresentar a amostra mínima de três representantes para cada gênero, possuem diferentes níveis hierárquicos que geram uma distorção significativa da análise comparativa proposta. Uma eventual retirada dos referidos níveis hierárquicos influenciaria na amostra mínima de três representantes.

**Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes - Equipe Técnica (G4-LA13)**

	Diretor		Gerente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	R\$ 27.875,00	R\$ 21.153,47	R\$ 9.990,42	R\$ 9.186,94
Blumenau	*	-	R\$ 9.867,75	R\$ 7.450,00
Brasília	-	-	*	*
Campinas	R\$ 28.591,29	R\$ 28.530,00	R\$ 10.188,21	R\$ 11.292,32
Curitiba	R\$ 24.460,73	R\$ 28.530,00	R\$ 11.809,61	R\$ 9.022,50
Fortaleza	R\$ 28.100,00	R\$ 30.143,56	*	*
Goiania	-	-	*	-
Porto Alegre	-	*	R\$ 10.466,75	R\$ 9.677,60
Recife	*	-	R\$ 10.280,22	R\$ 10.541,83
Rio de Janeiro	R\$ 29.713,56	R\$ 27.974,37	R\$ 11.477,61	R\$ 11.551,72
Salvador	-	-	***	***
São Paulo	R\$ 29.636,43	R\$ 28.394,51	R\$ 13.145,80	R\$ 12.023,41

**Equipe Técnica (G4-LA13)**

	Staff		Trainee	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	R\$ 3.030,61	R\$ 2.878,92	R\$ 1.811,11	R\$ 1.800,00
Blumenau	R\$ 2.931,89	R\$ 2.834,46	R\$ 1.882,50	R\$ 1.800,00
Brasília	R\$ 3.123,74	R\$ 2.518,15	R\$ 1.804,28	R\$ 1.812,84
Campinas	R\$ 2.940,59	R\$ 3.021,68	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Curitiba	R\$ 3.401,32	R\$ 3.199,13	R\$ 1.803,45	R\$ 1.800,00
Fortaleza	R\$ 2.678,09	R\$ 2.855,09	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Goiania	R\$ 3.220,33	R\$ 2.542,48	R\$ 1.800,00	R\$ 1.850,00
Porto Alegre	R\$ 2.977,77	R\$ 2.972,02	R\$ 1.800,00	R\$ 1.803,33
Recife	R\$ 3.701,19	R\$ 3.501,41	R\$ 1.825,00	R\$ 1.805,00
Rio de Janeiro	R\$ 3.538,69	R\$ 3.444,71	R\$ 1.990,58	R\$ 1.999,61
Salvador	R\$ 2.862,18	R\$ 3.067,41	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
São Paulo	R\$ 3.591,55	R\$ 3.521,80	R\$ 1.997,12	R\$ 1.982,29

\* Nota explicativa: As informações para Equipe Administrativa (Belo Horizonte, Brasília e Rio de Janeiro - Cargo de Gerente / Rio de Janeiro - Cargo de Diretor) e Equipe Técnica (Goiânia - Cargo de Gerente / Blumenau, Porto Alegre e Recife - Cargo de Diretor) não serão reportadas pois os escritórios não possuem representantes em ambos os gêneros, afetando desta maneira a análise comparativa proposta.

**Equipe administrativa (G4-LA13)**

Região	Escritórios	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
Sul	Curitiba	-	-	-	-
	Blumenau	-	-	-	-
	Porto alegre	-	-	-	-
Sudeste	São paulo	164%	106%	99%	-
	Campinas	-	-	-	-
	Rio de janeiro	-	-	104%	-
	Belo horizonte	-	-	107%	-
Nordeste	Salvador	-	-	102%	-
	Fortaleza	-	-	73%	-
	Recife	-	-	-	-
Centro-oeste	Brasília	-	-	117%	-
	Goiânia	-	-	151%	-
<b>Geral</b>		<b>164%</b>	<b>106%</b>	<b>108%</b>	<b>-</b>

**Equipe técnica (G4-LA13)**

Região	Escritórios	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
Sul	Curitiba	-	117%	76%	94%	100%
	Blumenau	-	-	75%	97%	96%
	Porto alegre	-	-	92%	100%	100%
Sudeste	São paulo	-	96%	91%	98%	99%
	Campinas	-	100%	111%	103%	100%
	Rio de janeiro	-	94%	101%	97%	100%
	Belo horizonte	-	76%	92%	95%	99%
Nordeste	Salvador	-	-	-	107%	100%
	Fortaleza	-	107%	-	107%	100%
	Recife	-	-	103%	95%	99%
Centro-oeste	Brasília	-	-	-	81%	100%
	Goiânia	-	-	-	79%	103%
<b>Geral</b>		<b>-</b>	<b>98%</b>	<b>93%</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>

Categorias consideradas: CLT e Diretores

Adotou-se como regra a presença mínima de três representantes de cada gênero, sem distorções devido à senioridade do cargo, para efetuar o reporte dos dados. Com isso o risco de proporções distorcidas e divergentes da realidade reduz significativamente.

\*\* Nota explicativa 2: Nota explicativa: A informação não será reportada pois os escritórios em questão não possuem amostra mínima de três representantes para cada gênero, fato este que pode afetar a análise comparativa proposta.

\*\*\* Nota explicativa 3: A informação não será reportada pois os escritórios em questão, apesar de apresentar a amostra mínima de três representantes para cada gênero, possuem diferentes níveis hierárquicos que geram uma distorção significativa da análise comparativa proposta. Uma eventual retirada dos referidos níveis hierárquicos influenciaria na amostra mínima de três representantes.

**Combustível (G4-EN3)**

Combustível	Tipo da fonte	FY16		FY17		Energia direta (GJ)
		(m³)	T	(m³)	T	
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	1	0	0,316	0,266	11,011
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	0	0	0,024	0,021	0,282
Gasolina automotiva (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Fóssil	377	315	492,897	417,995	17.555,781
Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	406	328	194,619	154,528	2.101,579

**Energia (G4-EN3)**

	Tipo da fonte	FY16		FY17		Energia direta (GJ)
		Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	3.237.297	3.237	2.646.832	2.647	9.529
<b>Total<sup>(1)</sup></b>				29.353		29.197
<b>Comparação</b>						-156

<sup>(1)</sup> As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2017 do FY (Janeiro à Junho) foram estimadas considerando o % de preferência dos profissionais da EY entre Gasolina e Etanol, conforme pesquisa de mobilidade realizada em 2017. As emissões de 2016 (Julho à Dezembro) foram calculadas considerando o % de vendas no ano dos combustíveis, conforme dados da ANP (G4-23)

<sup>(2)</sup> A redução de consumo entre o FY16 e FY17 ocorre em função do encerramento total das atividades no antigo prédio do Condomínio São Luiz - São Paulo/SP.

**Combustível (G4-EN4)**

	Tipo da fonte	FY16		FY17		Energia direta (GJ)
		(m³)	Quant. (t)	(m³)	Quant. (t)	
Gasolina automotiva + GNV (táxi; frete; vale combustível) <sup>1</sup>	Fóssil	921	762	1.338,401	1.077,099	45.237,600
Álcool etílico hidratado (táxi; frete; vale combustível) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	1.082	873	565,080	448,673	6.101,958

**Combustível (G4-EN4)**

	Tipo da fonte	FY16		FY17		Energia indireta (GJ)
		Quantidade (tCO <sub>2</sub> )	Conversão (tCO <sub>2</sub> /TJ)	Quantidade (tCO <sub>2</sub> )	Conversão (tCO <sub>2</sub> /TJ)	
Jet fuel (viagens áreas)	Fóssil	3.767	72	4.146	72	57.984
<b>Total<sup>(1)</sup></b>						109.324
<b>Comparação</b>						12.782

<sup>(1)</sup> As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2017 do FY (Janeiro à Junho) foram estimadas considerando o % de preferência dos profissionais da EY entre Gasolina e Etanol, conforme pesquisa de mobilidade realizada em 2017. As emissões de 2016 (Julho à Dezembro) foram calculadas considerando o % de vendas no ano dos combustíveis, conforme dados da ANP (G4-23)

**Escopo 1: Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e) (G4-EN15)**

Emissões diretas <sup>(2)</sup>	Tipo da fonte	FY17	Baseline	
			FY16	2012
Óleo diesel (geradores) <sup>(3)</sup>	Fóssil	0,84	1,51	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Fóssil	834,78	716,32	812,00
Emissões fugitivas	Não renovável	29,96	-	-
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		865,57	717,83	812,00

**Escopo 1: Emissões de GEE (tCO<sub>2</sub>e) (G4-EN15)**

Emissões diretas <sup>(2)</sup>	Tipo da fonte	2016	Baseline	
			2015	2012
Biodiesel (B100) (geradores) <sup>(3)</sup>	Renovável (biogênica)	0,06	0,10	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	486,64	611,84	851,34
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		486,70	611,94	851,34

<sup>(1)</sup> As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2017 do FY (Janeiro à Junho) foram estimadas considerando o % de preferência dos profissionais da EY entre Gasolina e Etanol, conforme pesquisa de mobilidade realizada em 2017. As emissões de 2016 (Julho à Dezembro) foram calculadas considerando o % de vendas no ano dos combustíveis, conforme dados da ANP (G4-23)

<sup>(2)</sup> Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

<sup>(3)</sup> Ajustamos os dados para o FY16 referente às emissões de Óleo Diesel e Biodiesel que estavam em KgCO<sub>2</sub>e e fizemos a alteração para tCO<sub>2</sub>e (G4-22).

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

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

### Escopo 2: Emissões de GEE (tCO2e) (G4-EN16)

				Baseline
Emissões indiretas <sup>(1)(2)</sup>	Tipo da fonte	FY17	FY16	2012
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	203	345	143
<b>Total</b>		<b>203</b>	<b>345</b>	<b>143</b>

<sup>(1)</sup> Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

<sup>(2)</sup> A redução de emissões se dá pela redução do consumo entre o FY16 e FY17 ocorre em função do encerramento total das atividades no antigo prédio do Condomínio São Luiz - São Paulo/SP.

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

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

### Escopo 3: Emissões de GEE (tCO2e) (G4-EN17)

				Baseline
Emissões indiretas	Tipo da fonte	FY17	FY16	2012
Deslocamento terrestres + GNV (táxi, frete, vale-combustível) <sup>(1)</sup>	Fóssil	2.153	1.750	1.340
Resíduos <sup>(2)</sup>		97.705	-	-
Efluentes	Fóssil	904	960	664
Deslocamento aéreo	Fóssil	4.156	3.767	5.113
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>104.918</b>	<b>6.477</b>	<b>7.117</b>

### Escopo 3: Emissões de GEE (tCO2e) (G4-EN17)

				Baseline
Emissões indiretas	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Deslocamento terrestres (táxi, frete, vale-combustível) <sup>(3)(4)</sup>	Renovável (biogênica)	1.346	1.609	1.341
Resíduos <sup>(4)</sup>	Renovável (biogênica)	-	-	-
Efluentes	Renovável (biogênica)	52	106	87
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>1.398</b>	<b>1.715</b>	<b>-</b>

<sup>(1)</sup> Incluímos este ano as emissões de resíduos sólidos, que considera o consumo de copos plásticos, toners de impressora e papel de escritório na EY Brasil (G4-23).

<sup>(2)</sup> Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

<sup>(3)</sup> Este ano, diferentemente do ano anterior, houve o consumo de Óleo Diesel nos serviços de frete. Desta maneira, as emissões foram calculadas considerando este consumo (G4-23)

<sup>(4)</sup> As emissões de Vale Combustível e Reembolso de Km no período de 2017 do FY (Janeiro à Junho) foram estimadas considerando o % de preferência dos profissionais da EY entre Gasolina e Etanol, conforme pesquisa de mobilidade realizada em 2017. As emissões de 2016 (Julho à Dezembro) foram calculadas considerando o % de vendas no ano dos combustíveis, conforme dados da ANP

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

a. Cálculo das emissões de GEE: os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base na metodologia GHG Protocol e utilizando a Ferramenta GHG Protocol. As emissões provenientes do tratamento de efluentes e resíduos, assim como o consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados com base em metodologia própria.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

Para fins de cálculo, consideramos que os resíduos são aterrados conforme características climáticas do estado de São Paulo, que é o escritório que mais gera resíduos em comparação com os demais (individualmente). Para fins de cálculo, consideramos que não existe recuperação de metano no aterro de disposição - não possuímos essa informação.

Ano-base: Considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada. Naquele período, não eram contabilizadas as emissões provenientes dos geradores próprios e, apesar de existirem equipamentos de ar condicionado nas instalações dos escritórios da EY (tanto de propriedade da empresa quanto dos condomínios), tais emissões não se enquadram no Escopo 1, uma vez que o gás utilizado para a reposição dos mesmos (HCFC 22) não é abordado pelo Protocolo de Kyoto, mas pelo Protocolo de Montreal.

### Treinamento FY16 (G4-HR2)

Nome do treinamento	Total de profissionais treinados	Total de horas de treinamento
Living Our Values: The EY Global Code of Conduct	671	671
Welcome to EY	619	400
<b>Total</b>	<b>1.290</b>	<b>1.071</b>
<b>FY16</b>	<b>1.367</b>	<b>416</b>
<b>Variação (FY17/16) %</b>	<b>-6%</b>	<b>157%</b>

### Porcentagem dos treinados no tema anticorrupção (G4-S04)

Cargo	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>103%</b>	<b>99%</b>	<b>109%</b>	<b>102%</b>

Para o cálculo de pessoas treinadas são considerados profissionais ativos e inativos no último dia do ano fiscal de 2017. Sendo assim, por conta de desligamentos, é possível que o número de treinados atinja um percentual superior a 100%.

Colaboradores temporários não são informados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela EY.

**Nossos líderes (G4-34)****Luiz Sérgio Vieira**

Presidente da EY Brasil

**Claudio Camargo**

Sócio-líder de Auditoria

**Tatiana Ponte**

Sócia-líder de Impostos

**Rogério Villa**

Sócio-líder de Transações Corporativas

**Ricardo Nastri**

Sócio-líder de Consultoria

**Gregory Gobetti**

Sócio-líder de Consultoria para o Setor Financeiro

**Contatos da área de Sustentabilidade****Elisa Carra**

Diretora do Talent Team Brasil e Latam South

(11) 2573 3773

[elisa.g.carra@br.ey.com](mailto:elisa.g.carra@br.ey.com)**Hélcio Bueno**

Sócio de Consultoria de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade

(11) 2573 3024

[helcio.bueno@br.ey.com](mailto:helcio.bueno@br.ey.com)**Nossa sede (G4-5)****EY Brasil** - Edifício São Paulo Corporate Tower

Avenida Presidente Juscelino Kubistschek, 1.909,

Torre Norte, 9º andar, cj. 91 - Vila Nova Conceição

São Paulo - SP - Brasil

CEP 04545-907

Tel.: +55 11 2573 3000

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

## EY

Auditoria | Impostos | Transações Corporativas | Consultoria

### Sobre a EY

A EY é líder global em serviços de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria. Nossos insights e os serviços de qualidade que prestamos ajudam a criar confiança nos mercados de capitais e nas economias ao redor do mundo. Desenvolvemos líderes excepcionais que trabalham em equipe para cumprir nossos compromissos perante todas as partes interessadas. Com isso, desempenhamos papel fundamental na construção de um mundo de negócios melhor para nossas pessoas, nossos clientes e nossas comunidades.

No Brasil, a EY é a mais completa empresa de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria, com 5.000 profissionais que dão suporte e atendimento a mais de 5.000 clientes de pequeno, médio e grande portes.

EY refere-se à organização global e pode referir-se também a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited (EYG), cada uma das quais é uma entidade legal independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia privada constituída no Reino Unido e limitada por garantia, não presta serviços a clientes.

© 2018 Ernst & Young Assessoria Empresarial.  
Todos os direitos reservados.

Esta é uma publicação do Departamento de Marca, Marketing e Comunicação. A reprodução deste conteúdo, na totalidade ou em parte, é permitida desde que citada a fonte.

**ey.com.br**

facebook | **EYBrasil**

twitter | **EY\_Brasil**

linkedin | **ernstandyoung**

app | **ey.com.br/eyinsights**

**Acesse o Relatório online em [www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade](http://www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade)**