



Building a better  
working world

# Você está pronto para a Era da Transformação?

EY Brasil | Relatório Anual 2016

# Sumário

1	Mensagem do Presidente
2	Destaques em 2016
3	Proposta de Geração de Valor
4	Histórias de 2016 - Capital Intelectual - Capital Social e de Relacionamento - Capital Humano
5	Sobre este Relatório
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)

O Brasil tem enfrentado nos últimos anos um severo cenário de crise econômica, política e ética, ainda agravado por problemas estruturais que afetam a competitividade empresarial. Embora não haja uma solução única para tantas questões, acreditamos que organizações com propósito podem ser protagonistas das mudanças que queremos ver em nosso País. Na EY temos um claro propósito de juntos construirmos um mundo de negócios melhor. É este propósito que norteia nossas ações e nos faz querer ser partícipes da construção de um futuro melhor para o Brasil, mais íntegro, com mais governança e clareza quanto ao funcionamento das instituições públicas e privadas.

Colocamos à disposição do País os nossos mais importantes capitais, o humano e intelectual, não só como profissionais altamente capacitados, mas como pessoas e cidadãos que podem ser agentes dessa mudança e querem fazer a coisa certa. Um mundo de negócios melhor fortalece os agentes econômicos, tem empreendedores ativos, é criativo, colaborativo e permite maior igualdade de opções para as pessoas. É um ambiente propício, realmente, para que as empresas geradoras de emprego floresçam, que haja uma economia mais robusta, e um mercado financeiro e de capitais mais forte.

A roda da economia gira em razão da confiança e da ética dos agentes econômicos. Uma organização empresarial como a nossa, baseada em elevados princípios éticos e de independência e que aumenta a confiança nas informações, aporta eficiência aos processos, suporta ativamente a digitalização dos negócios e ainda conduz os clientes rumo à inovação e eficiência, assume uma enorme responsabilidade de ajudar o País a seguir um caminho próspero.

Como parte do nosso propósito, ajudamos nossos clientes a gerenciar e reduzir os seus riscos. Contudo, ao mesmo tempo, precisamos administrar os nossos próprios desafios (G4-14). Nos últimos anos, com a altíssima velocidade de transformação digital, agimos incessantemente para nos mantermos relevantes. Como grande parte das atividades da organização é regulada, os maiores riscos são os de perdermos a capacidade de impacto, a atratividade para os profissionais ou a nossa reputação, todos eles ligados ao modo de gerenciarmos as pessoas na entrega de serviços relevantes.

Temos uma nova geração chegando ao mercado e, para manter nossa relevância, investimos na atratividade do nosso negócio para que as pessoas que trabalham ou venham a trabalhar conosco tenham orgulho de fazer parte dele.

No ano fiscal de 2016, seguimos na implementação do Programa de Conformidade Ética da EY no Brasil, concluímos a implementação do modelo de ambiente de trabalho flexível que chamamos de Workplace of the Future, além de consolidarmos o Centro de Inovação e avançar em nossa transformação digital, confiantes na força que o Brasil tem para se recuperar e na capacidade que temos de colaborar para o sucesso e eficiência dos nossos clientes. Além disso, entregamos com orgulho os Jogos Olímpicos e Paralímpicos 2016, dos quais fomos Apoiadores Oficiais.

Definimos ainda quatro prioridades nas quais seguimos confiantes: o engajamento dos nossos profissionais, o crescimento da nossa organização, a inovação e a rentabilidade do nosso negócio. Os aprendizados de 2016 nos fortalecem e nos impulsionam a sermos melhores em 2017 diante do desafio de nos adaptarmos às rápidas transformações do nosso tempo.



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

## 2 Destaques em 2016

Receita: **R\$ 1,465 bilhão**  
(G4-9/G4-17/G4-EC1)

**5.046 mil** colaboradores.  
(G4-10/G4-11)

**14** escritórios em **12** cidades  
brasileiras.

**R\$ 17.618.826,57** investidos  
em atividades de capacitação.

Mais de **5 mil** clientes e **11 mil**  
projetos em andamento,  
10% mais clientes que em 2015.

Mais de **349 mil** horas de  
treinamento. Equivalente a uma  
média anual de 69 horas por  
profissional.

Reconhecida pelo 3º ano  
consecutivo pelo Guia EXAME  
de Sustentabilidade como **uma  
das empresas mais sustentáveis  
do Brasil** no setor de  
Consultoria, Gestão e TI.

A EY foi premiada por incentivo  
à equidade de gêneros pelo  
**Prêmio WEPs Brasil -  
Empresas Empoderando  
Mulheres**, na categoria prata.



A EY foi reconhecida como  
a "**Melhor Consultoria de  
Compras**" no Prêmio Inbrasc,  
do Instituto Brasileiro de  
Supply Chain.

Também fomos reconhecidos  
como uma das **melhores  
empresas do Brasil para  
começar a carreira** pela  
revista VOCÊ S/A.

A EY obteve a **certificação LEED  
for Commercial Interiors**, 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.

A EYU recebeu o prêmio  
EDUCORP - 2º Lugar Nacional  
de **Melhor Universidade  
Corporativa**.

**Suas pessoas  
podem se adaptar  
tão rápido quanto  
sua estratégia?**

Os colaboradores da EY  
passaram por mais de **349 mil  
horas de treinamento** no ano  
fiscal de 2016



### 3 Proposta de Geração de Valor

Para cumprir sua missão (G4-56), a EY valoriza a colaboração e participação dos seus stakeholders em processos de decisão. Assim, em linha com o propósito de construir um mundo de negócios melhor, e atendendo às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), e também às premissas do International Integrated Reporting Council (IIRC), revisamos a nossa Matriz de Materialidade (G4-18/G4-19/G4-20/G4-21/G4-22) em um processo de consulta de stakeholders (G4-24) e avaliação de resultados que ocorreu durante o segundo semestre de 2016 e início de 2017.

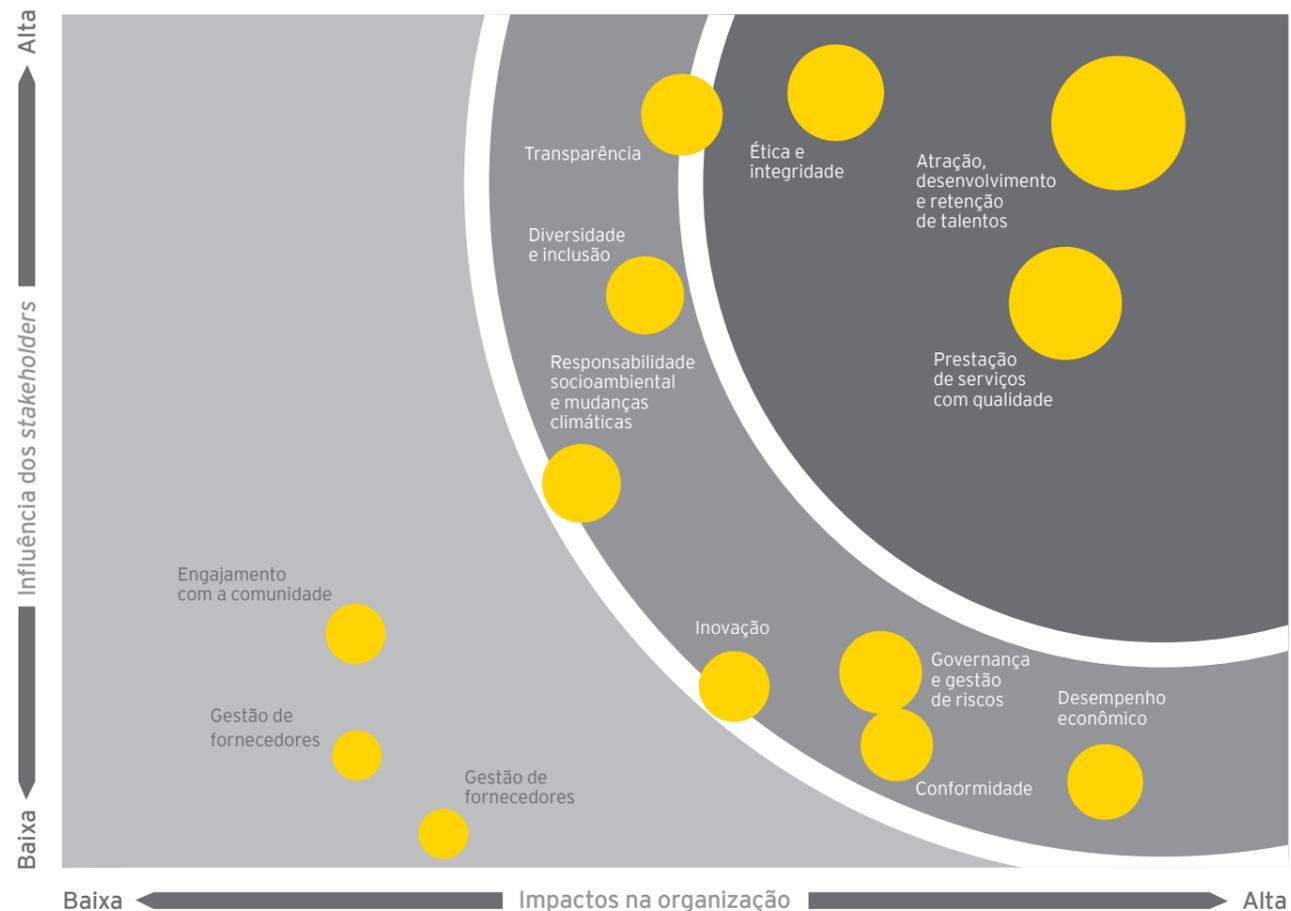
Durante o processo, identificamos um universo de 337 temas, provenientes de fontes externas e internas, tais como publicações, estudos, benchmarking, documentos internos e da própria materialidade anterior, e contamos com a

participação de stakeholders internos e externos. Da EY, foram 356 profissionais, de trainees a sócios, representando 7% de nosso total de profissionais ao final do ano fiscal de 2016. Para a consulta externa, convidamos 57 stakeholders, considerando clientes, fornecedores, entidades de terceiros setor, associações e instituições, obtendo 42% de retorno ao nosso pedido de participação na consulta.

Foram cinco etapas consecutivas - Levantamento dos temas, Consulta com stakeholders, Implementação de ferramenta com metodologia de avaliação, Matriz de Materialidade (G4-19) e Definição de Indicadores (G4-18).

Como resultado, tivemos as seguintes prioridades:

#### Temas relevantes para a EY Brasil



Os resultados foram consolidados e submetidos à validação da alta direção da EY e por fim divulgados para as partes interessadas internas e externas.

A definição do conteúdo (G4-22/G4-23) considerou ainda as orientações gerais do documento global para relatos de sustentabilidade da EY, que inclui as premissas do IIRC na elaboração do conteúdo e estruturação dos capítulos. A EY busca sempre avançar na incorporação de aspectos que tornem o relatório alinhado às principais tendências de comunicação de desempenho, simplificando o conteúdo e aumentando sua relevância.

#### Alta materialidade

##### Atração, desenvolvimento e retenção de talentos:

abrange iniciativas voltadas aos funcionários com os seguintes aspectos: avaliação e orientação profissional, contratação e retenção, qualidade de vida, treinamento (G4-DMA/ G4-LA9/ G4-LA10/ G4-LA11), capacitação e gestão de saúde e segurança (G4-DMA/ G4-LA5/ G4-LA6/ G4-LA7/ G4-LA8).

**Prestação de serviços com qualidade:** compreende os processos internos aplicados pela firma quanto ao controle de qualidade, gestão de projetos, avaliação e acompanhamento da satisfação de clientes, prestação de serviços excepcionais aos clientes e respeito ao capital intelectual. Aborda também a utilização de novas tecnologias, aplicação de metodologias de trabalho, procedimentos internos e políticas corporativas. Este tema também reflete a contribuição para formação de valores, desenvolvimento econômico e impactos sociais decorrentes dos serviços prestados. (G4-PR5/ G4-PR8)

**Ética e integridade:** ações e procedimentos adotados para atuarmos de forma ética e transparente, tais como nosso código de conduta, canais de denúncia e seus resultados, políticas e procedimentos e divulgação de informações. É importante ressaltar que os temas da conformidade e da segurança da informação, considerados de média e baixa materialidade ao serem avaliados isoladamente pelos stakeholders consultados, têm especial importância na visão da EY quando se leva em conta a natureza das operações da empresa. Como parte de nosso core business de prestação de serviços ligados ao ambiente regulatório, à proteção da ética e da transparência e à segurança dos negócios, esses dois temas têm presença contínua e fundamental em nossas atividades de apoio aos clientes e de gestão de nossa própria organização, sendo assim indissociáveis do tema da ética e integridade, apontado como de alta materialidade. (G4-HR3/ G4-HR12/ G4-SO5)



### Média materialidade

**Conformidade:** aderência às leis, normas e regulamentos relacionados ao meio ambiente, produtos e serviços, saúde e segurança, comunicação de marketing e relações trabalhistas (G4-S08). Consideram-se também as multas provenientes do descumprimento destas leis. A importância desse tema para a EY é descrita acima, no parágrafo sobre o tema ética e integridade. (G4-S011)

**Desempenho econômico:** Crescimento econômico da empresa, demonstrações financeiras, participação e presença no mercado. (G4-DMA/G4-EC1)

**Responsabilidade socioambiental e mudanças climáticas:** este tema reflete os impactos ambientais decorrentes de produtos e serviços e como a firma atua a fim de mitigar ou minimizar os impactos adversos e potencializar os efeitos positivos. Os principais aspectos são a utilização de recursos (como exemplo água e materiais - papel, plástico, vidro, etc.), geração de resíduos, emissões atmosféricas diretas e indiretas (gases do efeito estufa e outros gases) (G4-DMA/ G4-EN15/ G4-EN16/ G4-EN17) provenientes de nossos produtos e serviços, consumo de combustíveis, energia elétrica nos prédios administrativos e deslocamento dos nossos profissionais, tanto por via aérea como terrestre. Considera-se também as iniciativas da firma para a redução de emissões, consumo de recursos, geração de resíduos bem como as iniciativas adotadas pela firma para reduzir o consumo direto e indireto de energia e os resultados obtidos por meio desses esforços.

**Inovação:** aborda o desenvolvimento do negócio e ramo de atuação da EY considerando práticas de inovação tecnológica e estratégica, alto conhecimento dos setores em que atua, empreendedorismo (G4-S01/G4-S02), entre outros.

**Governança e gestão de risco:** possui entre seus aspectos abordados as práticas e procedimentos vinculados com anticorrupção (G4-S03/ G4-S04), conflitos de interesses, independência e ferramentas internas para gerenciamento de riscos inerentes às atividades da firma e adoção de medidas preventivas para identificar possíveis riscos e mitigar suas consequências (G4-S07). Considera também questões referentes a reputação e imagem, além de abordar a estrutura de governança corporativa da EY Global e da EY Brasil, incluindo o papel e a composição dos comitês de cada órgão de governança.

**Transparência:** aborda todos os canais adotados pela firma para manter o relacionamento com seu público interno e externo. Estes canais incluem tanto a comunicação da empresa por meio de reportes, quanto as ações de marketing, engajamento com comunidades, grupos de trabalho, relacionamento com clientes, fornecedores e demais stakeholders. (G4-15/ G4-57)

**Diversidade e inclusão:** perfil do quadro funcional profissional (etnia, religião, crença, nacionalidade, idade, gênero, orientação sexual, estado civil e inclusão de pessoas com deficiência), políticas internas de Recursos Humanos, ações e programas para promover a diversidade e inclusão em nossa empresa e na sociedade em geral. Inclui também questões e indicadores de direitos humanos. (G4-DMA/ G4-LA12/ G4-LA-13/ G4-HR1/ G4-HR2/ G4-HR3/ G4-HR4/ G4-HR9)

### Baixa materialidade

**Segurança da informação:** cobre temas e aspectos relacionados à confidencialidade de informações dos clientes. A importância desse tema para a EY é descrita acima, no parágrafo sobre o tema ética e integridade (G4-PR8)

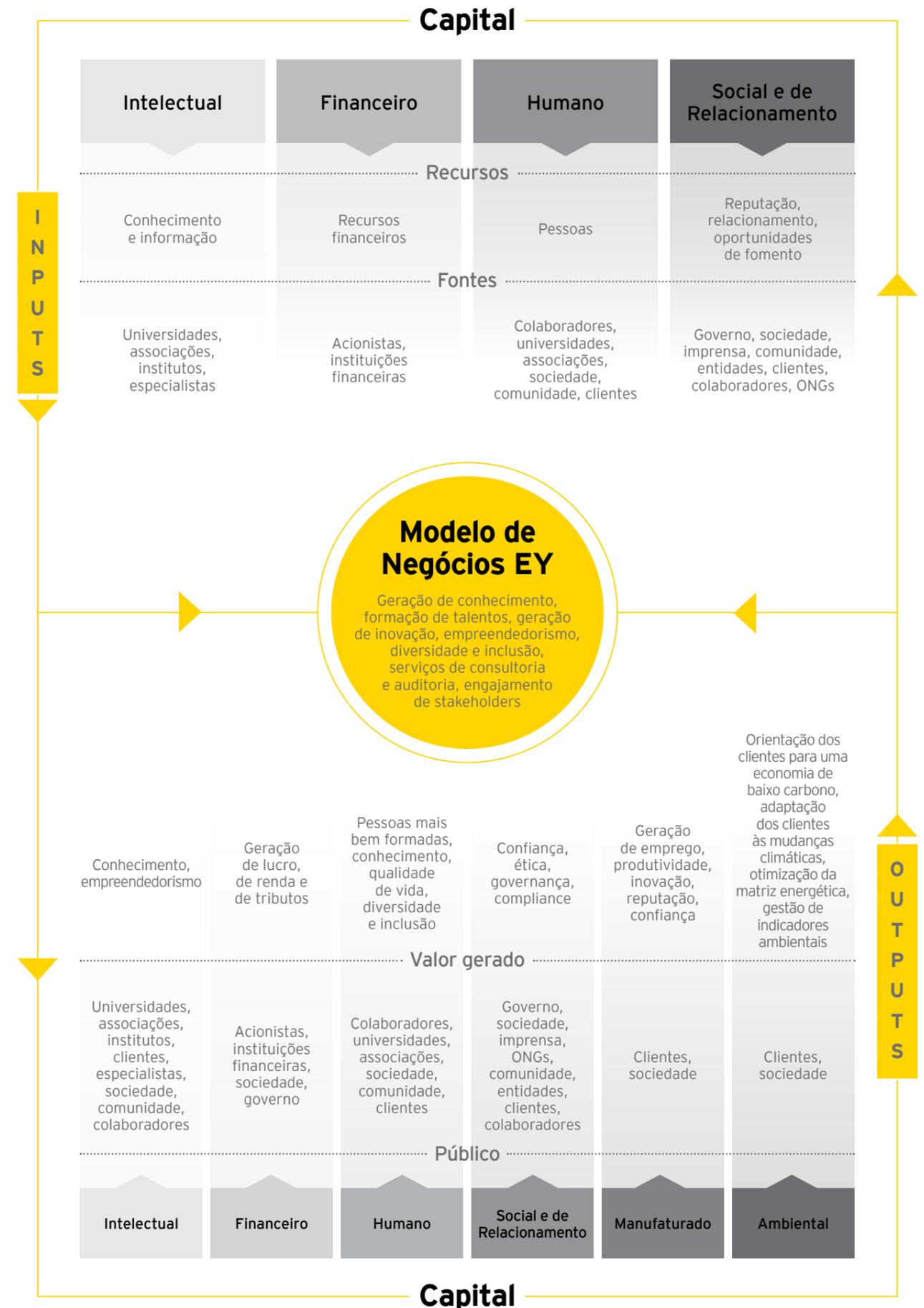
**Gestão de fornecedores:** refere-se aos critérios utilizados para avaliar e contratar fornecedores, incluindo critérios econômicos, ambientais e sociais. Como por exemplo o incentivo às práticas de responsabilidade socioambiental pelos fornecedores. (G4-12)

**Engajamento com a comunidade:** programas e ações (sociais, culturais, ambientais, econômicas) realizadas que geram impactos positivos na sociedade, como por exemplo trabalho voluntário, investimentos por incentivos fiscais e iniciativas para disseminar conhecimento por meio de publicações, pesquisas, seminários, entre outros. (G4-EC7, G4-EC8, G4-S01 e G4-S02)

A nova materialidade está em linha com a proposta de valor do modelo de negócios da EY, que por meio principalmente de seus capitais humano e intelectual contribui para a transformação do mercado brasileiro (G4-20) em um mundo de negócios melhor.

## Geração de Valor

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



## 4 Histórias de 2016

Para este relatório, priorizamos reportar os temas de alta materialidade, associando cada um deles ao seu respectivo capital e à uma história real ocorrida em 2016, demonstrando como a EY efetivamente trata esses assuntos.

### 4.a - Capital Intelectual

#### Impacto esperado

Oferecer mais eficiência para os clientes e apoiá-los em seus objetivos de negócios, gerando inteligência e ação para criar mais emprego (G4-DMA/ G4-LA1/ G4-LA2/ G4-LA3), renda, empreendedorismo, inclusão, mitigação e adaptação às mudanças climáticas (G4-EC2) nos clientes, transformação digital e inovação disruptiva em várias áreas do conhecimento, principalmente naquelas ligadas às nossas linhas de serviços - Auditoria, Consultoria, Impostos, Transações Corporativas e Serviços Financeiros.

#### Prestação de Serviços com Qualidade

No detalhamento do tema material, os stakeholders apontaram interesse pelos processos internos aplicados pela firma no controle de qualidade, na gestão de projetos, na avaliação e acompanhamento da satisfação e na prestação de serviços excepcionais aos clientes (G4-12), e no respeito ao capital intelectual. Abordaram também a utilização de novas tecnologias, aplicação de metodologias de trabalho, procedimentos internos e políticas corporativas. O resultado reflete ainda a contribuição para formação de valores, desenvolvimento econômico e impactos sociais decorrentes dos serviços prestados. Neste contexto, o desenvolvimento do Centro de Inovação da EY no Brasil reúne as principais características da abordagem da EY para o tema.

#### Centro de Inovação

Embora tenha sido criado em 2015, o ano de 2016 foi muito importante para o Centro de Inovação, que tem como objetivo liderar e coordenar atividades de inovação disruptiva. Por meio de projetos realizados em conjunto com as linhas de serviços (G4-4), o Centro é responsável por promover uma cultura de inovação permanente de maneira transversal, em linha com o desafio de manter os serviços da firma alinhados à expectativa dos clientes e do mundo de negócios.

Fizemos grandes avanços. O primeiro compromisso do atual presidente da EY em seu cargo foi com o grupo de Beyonders. São cerca de 60 pessoas identificadas como embaixadoras de inovação na firma e que promovem o BeyondLabs, uma plataforma que reúne todas as iniciativas relacionadas ao tema que tem o propósito de construir um mundo de negócios melhor por meio da inovação. “Quando eu fui falar ao grupo era contagiante a energia e motivação de todos, as pessoas estavam extremamente felizes por fazer parte daquele projeto, daquela construção, daquele manifesto que

a gente fez sobre inovação. E estavam representados lá todos os cargos, gêneros (G4-EC5), raças e identidades de uma maneira espontânea (G4-LA1/G4-LA12), como resultado de um processo de inclusão que já está em andamento na firma”, diz Luiz Sérgio Vieira. (G4-DMA) Na frente de inovação radical, o Centro atua com dois pilares, transformação digital e de modelos de negócio. O BeyondLabs promoveu, em 2016, dez workshops com a área de Impostos, envolvendo 14 líderes seniores na execução das atividades principais do projeto. (G4-LA9) Ao todo, 120 profissionais de todas as linhas de serviços participaram.

O Centro de Inovação reúne as iniciativas da firma que já existiam em processos, técnicas e metodologias bem definidos, contudo ainda sem sistematização com foco em inovação. O Centro se consolidou como elo vital entre os serviços da EY e os desafios dos clientes, não só para viabilizar novas tecnologias e soluções, mas também na estratégia de criar núcleos de inovação em todas as áreas.

Ele está alinhado com a nossa Visão Estratégica (Visão 2020) que prevê USD 8.7bi de receita global de novos serviços em 2020. Olhando para o papel da inovação no futuro da EY Brasil, queremos que essa competência mobilize e faça parte das atividades diárias de todos os profissionais da empresa, para que tenhamos uma organização mais proativa, inspiradora e empreendedora, que reconhece na inovação uma forma de trabalhar e de criar valor econômico e emocional. Que também é reconhecida pela agilidade, flexibilidade e proatividade no desenvolvimento das soluções e na criação de estratégias criativas adaptadas às necessidades dos nossos clientes.

Respondendo diretamente à presidência da EY no Brasil, passamos a colocar a inovação em outro patamar, no coração das pessoas que trabalham na firma.

**E se a perspectiva mais valiosa for aquela que você ainda não tem?**

O Centro de Inovação tornou-se um elo vital entre os serviços da EY e os desafios dos clientes

## 4.b - Capital Social e de Relacionamento

### Impacto esperado

Ajudar a construir um mundo de negócios melhor (G4-42), capacitando clientes e empreendedores a agir com governança (G4-44), transparência (G4-41) e eficiência.

### Ética e Integridade

Diante de um cenário complexo nos campos da economia e política que se prolongou nos últimos três anos no Brasil, naturalmente Ética (G4-57/ G4-58) e Integridade ganharam força nas questões dos stakeholders. Eles estão mais interessados em conhecer as ações e procedimentos adotados para atuarmos de forma ética e transparente, abordando inclusive a aplicação de nosso código de conduta, como conduzimos internamente questões de compliance, gerenciamos nossos canais de denúncia e seus resultados, quais são nossas políticas e procedimentos para divulgação de informações. (G4-EC7)

### Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016

Em 2010 a EY conquistou a posição de Apoiadora Oficial e fornecedora exclusiva de serviços profissionais de consultoria para os Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016, tendo atuado por mais de cinco anos apoiando o comitê organizador em todas as etapas de planejamento, organização e entrega dos Jogos.

A realização dos Jogos representou o maior e mais complexo evento mundial, incluindo números substanciais como: 11 mil atletas de mais de 200 países, 31 mil jornalistas de todo o mundo, 5 mil horas de transmissão para 220 países, e a atuação de 70 mil voluntários.

A EY esteve presente em diversas etapas do processo de organização dos Jogos, contando com mais de 300 profissionais que atuaram ao longo dessa jornada. Além de assessorar o comitê organizador dos Jogos, a EY também atuou na assessoria ao Comitê Olímpico Brasileiro (COB) e ao Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), prestando serviços de consultoria e soluções tecnológicas que contribuíram para a melhoria de gestão das entidades. Foram diversos serviços prestados, incluindo o planejamento e segurança de TI, consultoria para a mobilização da força de trabalho e voluntariado, criação de metodologia sustentável na cadeia de suprimentos, dentre outros serviços que contribuíram de forma relevante para o sucesso do evento e a construção de um legado sustentável. A EY também modelou a viabilidade econômico-financeira do Parque Olímpico da Barra pós-Jogos, o que resultou na cooperação entre as esferas pública e privada.

Para nós foi um evento transformador quando se considera o desenvolvimento de competências e soluções inovadoras e a capacitação de nossos profissionais em gestão de programas complexos. Além da prestação de serviços profissionais de consultoria, nosso patrocínio compreendeu um expressivo conjunto de iniciativas envolvendo ações sociais, voluntariado, inclusão, exposição de marca e programa de hospitalidade durante os Jogos. Ficamos honrados em ter contribuído de forma relevante para o maior evento realizado no Brasil, que deixou um conjunto de legados importantes para a cidade do Rio de Janeiro e para o país.

### Algumas iniciativas da EY para fomentar o impacto socioeconômico positivo dos Jogos Olímpicos Rio 2016

Manual de Compras Sustentáveis - desenvolvido junto com o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), adotado por muitas empresas privadas.

Programa Incluir - parceria com o Comitê Olímpico e Paralímpico para a seleção de pessoas com deficiência intelectual para trabalhar como voluntárias nos Jogos Olímpicos Rio 2016. Essa iniciativa foi pioneira na história das Olimpíadas.. Foram 353 currículos analisados, 116 pessoas conectadas, 60 entrevistas e 50 voluntários aprovados. Nessa operação, tivemos 10 profissionais da EY envolvidos, resultando na doação de 700 horas de trabalho, estimadas em R\$ 147.712,00.

Programa de Voluntariado do Legado Olímpico - por meio do voluntariado baseado em competências, 27 profissionais da EY, tanto das Américas, quanto da Bélgica e Holanda auxiliaram seis ONGs do Rio de Janeiro em projetos de consultoria para essas instituições: CIEDS, Instituto da Criança, Fundação Gol de Letra, Observatório de Favelas, Rede Asta e Viva Rio. Ao fim do trabalho de três meses, que foi executado remotamente, os voluntários passaram uma semana no Rio para realizar as entregas finais e vivenciar os Jogos Olímpicos 2016. O trabalho desenvolvido se alinha à nossa estratégia de responsabilidade corporativa e ao nosso objetivo de criar impacto social.

## Por que tempos incertos exigem a certeza de um propósito?

Em um cenário político-econômico complexo, ética e integridade ganharam ainda mais força entre os stakeholders da EY

## 4.c - Capital Humano

### Impacto esperado

Gerar inteligência para construir um mundo de negócios melhor.

### Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talentos

Como uma prestadora de serviços, o capital humano é o principal recurso da firma para os stakeholders que elegeram este como o tema mais relevante. Ele abrange iniciativas voltadas aos nossos profissionais sob os aspectos de avaliação e orientação profissional, contratação e retenção, qualidade de vida, treinamento e capacitação (G4-43), além de gestão de saúde e segurança. Em 2016, a EY Brasil (G4-3) passou por um processo de sucessão da presidência (G4-EC6). Ainda é recente, mas já tem características para se transformar em referência no mercado, não somente de consultorias, mas para qualquer indústria. A troca de presidente aconteceu de maneira tranquila, planejada, em sintonia com os objetivos dos envolvidos e de forma colaborativa, refletindo a cultura de gestão de talentos da EY. (G4-35/G4-36/G4-37/G4-38/G4-39)

### Sucessão presidencial na EY (G4-40)

A EY entende que está no caminho certo do desenvolvimento de liderança quando consolida um processo de sucessão da presidência da maneira como foi planejado, do começo ao fim. O ex-presidente, Jorge Menegassi, que até maio de 2017 esteve no Comitê Executivo, já liderou o processo de transição ao lado do Conselho Consultivo de Sócios e do Comitê Executivo (G4-34/G4-45/G4-46/G4-47/G4-49/G4-50) que definiu seu sucessor, Luiz Sérgio Vieira, referendado por meio de uma eleição por seus sócios. Vieira ingressou na EY como trainee. Em 24 anos de carreira na empresa, atuou sobretudo no segmento de Impostos, até tornar-se vice-presidente de Mercados. Depois de assumir formalmente a presidência, em julho de 2016, Vieira ainda contou com o apoio de Menegassi, que permaneceu na empresa por mais um ano até sua aposentadoria compulsória por idade. O grau de maturidade do negócio permitiu à EY demonstrar, no mais alto cargo da organização, a capacidade de desenvolver líderes dentro de casa e também de atrair profissionais do mercado e integrá-los ao nosso negócio. O processo foi muito pensado e executado com transparência. (G4-51/ G4-52/ G4-53/ G4-54/ G4-55).

O negócio da EY é constituído por uma sociedade. Sendo assim, desde o começo na firma, nossos profissionais são incentivados a desenvolver sua carreira dentro da empresa, seja no Brasil ou ao redor do mundo, trilhando um caminho de aprendizagem e desenvolvimento com o suporte dos seus

líderes e conselheiros. Há um grande estímulo da empresa para que seus profissionais sejam promovidos e alcancem as posições que almejam. E faz parte da nossa história que os nossos presidentes sejam talentos formados, com histórico consistente de credibilidade e alinhamento à nossa cultura.

Nosso compromisso com o desenvolvimento das pessoas contempla todos os profissionais de todos os níveis. Diretores e sócios são incentivados a investir em seu crescimento contínuo para se tornarem líderes cada vez melhores.

Todo este caminho foi possível porque a construção de lideranças começa desde a base, com uma estratégia de cuidar das nossas pessoas e desenvolver seu melhor potencial.

### Atratividade nas universidades

As relações da EY com seus profissionais (G4-EC3) podem começar até mesmo antes da contratação. Com as universidades, por exemplo. A EY Brasil tem investido em ações qualitativas, levando um conteúdo que represente a vivência prática nos serviços profissionais e que também sejam personalizadas conforme a necessidade de cada universidade. A iniciativa, que leva o nome de EY on Campus, desenvolveu disciplinas eletivas ou matérias optativas para complementar o currículo acadêmico dos alunos. As eletivas criadas foram Family Business, na Fundação Getúlio Vargas (semestral), e Fraudes e Investigações, na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (semestral). Adicionalmente, foram realizadas palestras, seminários e minicursos com objetivo de compartilhar uma visão geral sobre temas técnicos ou sobre a carreira na EY.

O programa foi ampliado para Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador, agregando quatro novas universidades. Atualmente contamos com 50 profissionais envolvidos diretamente no relacionamento com 15 universidades prioritárias. Setenta profissionais da área técnica, em sua maioria sócios, diretores e gerentes seniores, participaram de atividades de conteúdo técnico personalizado e mais 130 profissionais participaram de iniciativas onde o objetivo principal foi promover a carreira na EY e o processo seletivo para o programa de trainees em ações de recrutamento. Cerca de 30 mil estudantes foram impactados no período.

## O que acontece quando duas mentes brilhantes não pensam igual?

A EY investe na multiplicidade de ideias e mantém vários programas para que seus profissionais realizem todo o seu potencial

### Inspere - 24 horas para solucionar um caso

Como uma das iniciativas do EY on Campus, os alunos do Inspere foram convidados a participar de um treinamento para solucionar um caso em 24h, desafiando a capacidade de análise, gestão, trabalho em equipe, e comunicação.

O programa foi dividido em duas etapas - treinamento e execução. Na etapa de treinamento, os alunos assistiram a aulas ministradas por sócios, diretores e gerentes seniores da EY sobre inovação, pensamento estratégico, conceitos de inovação, entre outros. Na parte prática, solucionaram quatro casos técnicos, com o auxílio de mentores, e os apresentam para uma banca de sócios a fim de receber feedbacks.

Ao final das duas etapas, realizaram uma competição para a resolução de um caso em 24 horas seguidas em um hotel. Os vencedores foram premiados e ganharam ainda a oportunidade de eliminar algumas etapas do processo seletivo da EY caso se candidatem a vagas na firma.

O programa teve início no ano fiscal de 2016 e passou a ocorrer semestralmente.

### Formando lideranças

O Programa de Trainees da EY é a porta de entrada para futuros líderes, oferecendo aos jovens talentos a oportunidade de desenvolverem-se em um ambiente dinâmico e multicultural que proporciona amplo aprendizado e rápido crescimento.

Destinado a recém-formados e estudantes a partir do penúltimo ano de graduação de diversos cursos, o programa dá ao candidato a oportunidade de escolher a área de negócios em que quer se desenvolver durante o processo seletivo. As áreas são Auditoria, Consultoria, Impostos, Transações Corporativas ou Serviços Financeiros.

O programa é anual e oferece diferentes turmas ao longo do ano, apresentando variações em seu plano de desenvolvimento, de acordo com a área de negócio em que o trainee decidiu se concentrar.

Trata-se, portanto, do primeiro passo do plano de carreira da EY para se chegar às posições de Diretor-Executivo e Sócio. No processo seletivo de 2016, foram abertas aproximadamente 800 vagas, com um total de 99.530 inscritos, como resultado da campanha de comunicação "Corra para o Sucesso".

### **Construindo caminhos**

Uma vez dentro da EY, o desenvolvimento de nossos profissionais se dá por meio de cursos e treinamentos, coaching, experiências e conexões que impactam diretamente o nível de engajamento e contribuição para a firma.

A nossa universidade corporativa, a EYU, com sedes em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Recife, tem um extenso programa de cursos e treinamentos internos, com foco na capacitação multidisciplinar e que 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. (G4-DMA)

Anualmente, a EYU organiza uma grade de treinamentos facultativos e obrigatórios e todos os profissionais 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 por seu conselheiro. No ano fiscal de 2016, os profissionais receberam, em média, 69 horas de capacitação que totalizaram 58.524 participações e 349.736 horas de treinamento no período.

Também são oferecidos benefícios educacionais para graduação, pós-graduação, MBA e idiomas. A concessão destes benefícios segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. Cada tipo de benefício possui sua política correspondente. A análise de concessão das bolsas oferecidas pela EYU obedece a estes critérios previamente estabelecidos pela firma e acessíveis para leitura a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício. No caso dos profissionais que tiveram seus benefícios aprovados, a EYU realiza o acompanhamento da situação e rendimento daquela bolsa por meio de comprovantes de frequência e desempenho.

Todas as regras de utilização e documentos necessários são abordadas no guia de Política Educacional.

Em 2016, o valor total investido em treinamentos, reembolsos educacionais e custos com deslocamentos foi de R\$ 17.618.826,57.

Ainda no período, o diretor da Universidade Corporativa, Armando Lourenzo, foi reconhecido em duas premiações. Armando recebeu o Prêmio CUBIC - 2º Lugar Internacional como Melhor Líder de Universidade Corporativa. Adicionalmente representou a EY no Brasil recebendo o prêmio EDUCORP - 2º Lugar Nacional de Melhor Universidade Corporativa.

### **Desenvolvimento por meio do engajamento comunitário**

Os pilares de Responsabilidade Corporativa - Educação, Empreendedorismo e Equidade na força de trabalho - estão integrados à estratégia do nosso negócio e, além de reforçar o impacto da EY nas comunidades em que atuamos, possibilitam que nossos profissionais desenvolvam competências essenciais para a carreira na firma relacionadas à liderança, marca pessoal e impacto no negócio. Para nós, o voluntariado é visto como uma ferramenta, pois permite que nossos profissionais sejam mais comprometidos com a firma e vivam na prática os valores da EY.

Para transformar esse esforço em realidade em cada um dos pilares, promovemos atividades de envolvimento com a comunidade, por meio de trabalho voluntário, de colaboração estratégica, a partir de alianças e parcerias em prol de um mundo de negócios melhor, de oferta de capital intelectual, contribuindo em debates, pesquisas e estudos. Durante o ano fiscal de 2016, contribuimos com 3.323 horas voluntárias em 11 ações que beneficiaram 31 instituições e mais de 3.500 pessoas. Além disso, foram dedicadas 4.809 horas em atividades pro bono, beneficiando 16 instituições, trabalho equivalente a um investimento estimado em R\$ 2.683.254,00. (G4-EC7)

### **EY Institute (EYI)**

O EYI 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 social desenvolvidas pela EY, o EY Institute contribui para que os seus beneficiários conquistem um espaço digno na sociedade, por meio da sua atuação profissional.

Em 2016 o EY Institute capacitou 26 pessoas com deficiência em Pacote Office e Soft Skills. Também foi desenvolvido o Programa Pró-Futuro a fim de capacitar 20 jovens entre 12 e 14 anos da ABCD Nossa Casa - instituição oficialmente apoiada pela EY - em Português, Pacote Office e Soft-Skills.



### **Equipes de alta performance**

Toda a estratégia de Diversidade e Inclusão da EY pauta-se no desenvolvimento de Equipes de Alta Performance, ou seja, está no foco do desenvolvimento das pessoas e do nosso negócio. Diante disso, valorizamos todas as formações e perspectivas, para que equipes heterogêneas tragam opiniões diversas, de acordo com suas referências pessoais e culturais, agregando modos de pensar, estilos de trabalho, gênero, etnias, nacionalidades, religiões, estado civil, orientação sexual, entre outras, para a formação de times de alto impacto, reconhecidos internamente, pelos clientes e pela sociedade. Para a EY, diversidade e inclusão estão relacionados com a busca de oportunidades em um mercado e economia dinâmicos e com o aumento da produtividade e efetividade das equipes. Trazem ainda vantagem competitiva, quando dão aos profissionais autonomia e flexibilidade para que formem equipes colaborativas.

Para garantir a inclusão da diversidade e o respeito aos profissionais, a EY tem uma série de iniciativas e programas:

**Gerações:** A EY promove a diversidade de idades nas equipes que compõem os projetos. Esta mistura favorece a multiplicidade de opiniões e visões dentro da firma. Para proporcionar uma melhor interação entre todas as gerações, a EY fez um estudo para entender melhor os Millennials e suas expectativas. O material é compartilhado com a liderança para que se faça uma gestão mais assertiva, inclusiva e integradora. Link do estudo: <http://ey.com/globalgenerations>.

**LGBT:** No ano fiscal de 2016 assinamos a Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT com o objetivo de aprimorar as nossas práticas de gestão empresarial, combater a homofobia e transfobia, e influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT. Além disso, atendemos aos requisitos legais do País e permitimos a inclusão do parceiro no plano de assistência médica quando é declarado pelo profissional união estável e/ou casamento com uma pessoa do mesmo gênero e/ou orientação sexual.



**Mulheres:** A EY tem um modelo de governança para apoiar e fortalecer os programas de mulheres a fim de fomentar um ambiente justo e igualitário. Os programas são oferecidos para o público interno e externo para promover o diálogo e criar redes de relacionamento, propiciar mentoria e preparar as mulheres para superar seus desafios. Para que possamos acompanhar a nossa evolução na igualdade de gênero, monitoramos nossos percentuais de mulheres promovidas à posições de alta liderança utilizando 30% como referência e linha de base. Em 2016, a EY Brasil teve 23% de mulheres ocupando cargos de alta liderança - esse dado representa a evolução gradativa no empoderamento da mulher, com um crescimento de 5% em dois anos.

**Pessoas com deficiência:** O EY Able é uma das nossas principais ações de diversidade e inclusão no Brasil. O programa inclui atração, desenvolvimento e retenção de talentos com deficiência. Oferece ainda materiais de apoio desenvolvidos para que todos os profissionais tenham uma postura inclusiva e possam melhor auxiliar seus colegas no dia-a-dia. Atualmente a EY tem em seu quadro de funcionários 231 profissionais com deficiência, sendo que no ano fiscal de 2016, foram recrutadas 81 pessoas com esse perfil. No período, 12% dos profissionais com deficiência foram promovidos. A EY ainda participa como membro do grupo diretor da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) como parte da estratégia de implementação e disseminação de uma cultura inclusiva.

#### **Gestão de performance e desenvolvimento**

A habilidade e a capacidade técnica de nossas equipes são o principal ativo para garantir a alta performance de nossas operações e oferecer serviços multidisciplinares para nossos clientes. Por isso, o desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020.

Além do alto investimento que realizamos na capacitação contínua, todos os nossos profissionais (G4-DMA), incluindo sócios e diretores, são submetidos a uma avaliação 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, autoavaliação e avaliação final. O plano de metas é preparado pelo profissional 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, além de diretores, gerentes, profissionais experientes, conselheiros e o Talent Team. É feita uma avaliação parcial, no meio desse ciclo, e depois uma avaliação final que reflete o desempenho do profissional durante o ano.

Desde o ano fiscal de 2014 os sócios utilizam o mesmo sistema que os demais profissionais. O plano de metas é preparado pelo profissional e validado por um sócio-revisor, ou um conselheiro, que o acompanha e auxilia em todas as questões relacionadas ao desenvolvimento e gestão de carreira. Este é o processo pelo qual o atual presidente passou. (G4-DMA)

#### **A experiência EY**

Dentro ou fora da EY, a rede de relações com os ex-profissionais se intensifica. Por meio do EY Connect, apoiamos os profissionais em todos os momentos de sua carreira. O programa se propõe a fortalecer a poderosa rede de relacionamento de alumni da EY Brasil, promovendo interações entre os atuais e ex-profissionais da firma. Com iniciativas como o lançamento do portal EY Alumni, ferramenta que permite esta interação, troca de conhecimento, divulgação de oportunidades profissionais, acesso a materiais de apoio na recolocação e a conteúdos exclusivos da EY, o programa EY Connect busca garantir que a experiência de trabalhar na EY dure a vida toda. (G4-16)



**A colaboração  
é a nova fronteira  
da inovação?**

Na EY, acreditamos na diversidade  
e na inclusão como geradores de  
riqueza de conhecimento e ideias



## 5 Sobre este Relatório

O Relatório Anual 2016 da EY Brasil (G4-7) compreende o ano fiscal de 1 de julho de 2015 a 30 de junho de 2016. As informações são reportadas anualmente (G4-13). O relatório anterior corresponde ao ano fiscal de 2015 (G4-3, G4-17, G4-28, G4-29 e G4-30). Os limites deste relatório abrangem todos os 14 escritórios, que ficam em 12 cidades brasileiras e assim, consequentemente, consideramos o Brasil como área de atuação e impacto. (G4-8).

Esta publicação segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão G4 - opção "de acordo" - essencial (G4-32), e os indicadores priorizados se relacionam aos temas de alta e média relevância na matriz de materialidade. Neste ano, avançamos mais um passo nas premissas do IIRC ao simplificar o conteúdo e materializá-lo com casos reais nos quais se aplicam o nosso modelo de gestão.

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 relatos 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/ G4-20/ G4-21/ G4-24/ G4-25/ G4-26/ G4-27/ G4-33/ G4-48)

### Carta de asseguarção



#### Relatório dos Auditores Independentes sobre Asseguarção Limitada do Relatório Anual de Sustentabilidade 2016 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 2015 a 30 de junho de 2016, 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 2016, 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 2016.

#### 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 2016 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 2016 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 2016, 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 2016, 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 2015 a 30 de junho de 2016, 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, 20 de outubro de 2017.

Hirashima & Associados Auditores Independentes CRC-2SP025496/ O-4

Taiki Hirashima  
Contador  
CRC-ISP056189/ O-1

## 6 Índice Remissivo



### Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Estratégia e análise</b>				
G4-1	1	-	Entrevista com o presidente da EY Brasil	Sim, página 18
G4-2	1	-	Entrevista com o presidente da EY Brasil	Sim, página 18
<b>Perfil organizacional</b>				
G4-3	12 e 18	-	EY Brasil	Sim, página 18
G4-4	8	-	<a href="http://www.ey.com/br/pt/services">http://www.ey.com/br/pt/services</a>	Sim, página 18
G4-5	83	-	EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Tower - Avenida Presidente Juscelino Kubistschek, 1909, Torre Norte, 9º andar, cj 91, Vila Nova Conceição, CEP 04545-907. Tel: +55 11 2573 3000.	Sim, página 18
G4-6	83	-	<a href="http://www.ey.com/br/pt/about-us/ey-brazil-offices">http://www.ey.com/br/pt/about-us/ey-brazil-offices</a>	Sim, página 18
G4-7	18	-	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 18
G4-8	18	-	No Brasil, a EY atua nos mercados de Agribusiness; 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; Saúde.	Sim, página 18
G4-9	2	-	A EY Brasil obteve receita líquida de R\$ 1.465.185,13 no ano fiscal de 2016 (julho de 2015 a julho de 2016); tinha 5.046 empregados em 15 escritórios; atuou em 11.792 projetos e atendeu a 5.008 clientes.	Sim, página 18
G4-10	2	-	<a href="#">G4-10</a>	Sim, página 18
G4-11	2	-	100%	Sim, página 18
G4-12	6 e 8	-	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 FY16 a EY contou com 902 fornecedores ativos.	Sim, página 18
G4-13	18	-	Ocorreu a elevação das filiais da EY das Auditores e Tributários S/S do Rio de Janeiro a condição de Matriz, e o rebaixamento das matrizes de SP a condição de filiais, o que resultou na necessidade de adquirir novos certificados digitais para o cumprimento de obrigações acessórias, com a elevação o CNPJ a ser considerado como matriz perante a receita federal para ambas as empresas foram os das antigas filiais: 61.366.936/0002-06 e 38.887.584/0015-37, não houve alteração a ser considerada nos respectivos municípios das empresas.	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-14	1	-	<p>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 (peer review), conforme estabelecido pelo Conselho Federal de Contabilidade. Entre os procedimentos de inspeção estão:</p> <p><b>1) Revisões internas de qualidade</b></p> <p>Assurance Quality Review (AQR) - Revisão interna anual, conduzida por profissionais especializados da EY Global não vinculados com o país a ser inspecionado. O AQR avalia anualmente a estrutura e a eficácia operacional das políticas e dos procedimentos de controle de qualidade dos trabalhos de auditoria.</p> <p>Global Internal Audit (GIA) - Processo conduzido por auditores da EY Global que avaliam a independência da firma e dos profissionais para atender às políticas globais e aos requisitos regulatórios na prestação de serviços.</p> <p>Personal Independence Compliance Testing (PICT) - Teste de conformidade pessoal de independência aplicado aos gerentes, gerentes seniores, diretores e sócios com o objetivo de avaliar a adequação, na perspectiva de independência profissional, dos relacionamentos financeiros do profissional, do cônjuge e de seus dependentes. Realizado trimestralmente, inclui uma amostragem de profissionais, novos líderes, profissionais contratados recentemente e aqueles com registro de violação, de acordo com as regras de independência internas e regulatórias.</p> <p>Tax/TAS/Advisory Quality Review - Profissionais especializados em revisão da EY Global verificam anualmente a independência e o escopo dos serviços e pré-aprovações, além de avaliar a existência de conflitos de interesse, de forma a preservar a independência profissional da firma.</p> <p><b>2) Revisões externas de qualidade</b></p> <p>Peer Review - A revisão externa de qualidade pelos pares é o processo de acompanhamento e controle de qualidade dos trabalhos realizados por auditores independentes. Seu objetivo é avaliar os procedimentos adotados pelo contador que atua como auditor independente e pela firma de auditoria para assegurar que os trabalhos desenvolvidos atendem às normas técnicas e profissionais do Conselho Federal de Contabilidade, do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e de órgãos reguladores.</p> <p>Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) - Inspecciona as firmas responsáveis pela auditoria de empresas de capital aberto registradas nos Estados Unidos. Essa inspeção tem a finalidade de avaliar o cumprimento da Lei Sarbanes-Oxley, as regras da Securities and Exchange Commission, do próprio PCAOB e os padrões profissionais aplicáveis aos auditores independentes.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18
G4-15	6	-	<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. <a href="#">Saiba mais aqui.</a></li> <li>▸ PROGRAMA BRASILEIRO GHG PROTOCOL - Publicação anual do inventário de gases de efeito estufa da EY. <a href="#">Saiba mais aqui.</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> </ul>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-16	16	-	<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)." Vide a relação completa da participação da EY em associações e organismos nacionais e internacionais por meio de seus profissionais - <a href="#">G4-16</a>.</p>	Sim, página 18
<b>Aspectos materiais identificados e limites</b>				
G4-17	2 e 18	-	<p>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., Adquirimos outras empresas no FY15. 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 ) (nova empresa) No FY15, as informações das empresas STRG Consulting e Conformity Assessoria foram informados em seus respectivos balanços. No FY16, as informações dessas duas empresas já estavam incorporadas na empresa EY Assessoria Empresarial. Portanto, deixaram de existir como entidade legal.</p>	Sim, página 18
G4-18	4 e 18	-	<p>Para o relatório FY16, optamos pela revisão de nossa materialidade, processo este que se iniciou no final do ano de 2016 e se estendeu até o início de 2017. 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 à 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 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-18 (continuação)	4 e 18	-	<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 às partes interessadas internas e externas.</p> <p>V. Definição de indicadores e conteúdo.</p>	Sim, página 18
G4-19	4 e 18	-	<p><a href="#">1 - Conformidade</a></p> <p><a href="#">2 - Desempenho econômico</a></p> <p><a href="#">3 - Prestação de serviços com qualidade</a></p> <p><a href="#">4 - Resp. socioambiental e mudanças climáticas</a></p> <p><a href="#">5 - Atração, desenvolvimento e retenção de talentos</a></p> <p><a href="#">6 - Inovação</a></p> <p><a href="#">7 - Governança e gestão de risco</a></p> <p><a href="#">8 - Segurança da informação</a></p> <p><a href="#">9 - Transparência</a></p> <p><a href="#">10 - Diversidade e inclusão</a></p> <p><a href="#">11 - Ética e integridade</a></p> <p><a href="#">12 - Gestão de fornecedores</a></p> <p><a href="#">13 - Engajamento com a comunidade</a></p>	Sim, página 18
G4-20	4 e 18	-	<a href="#">Toda a firma</a>	Sim, página 18
G4-21	4 e 18	-	<a href="#">Brasil</a>	Sim, página 18
G4-22	4 e 5	-	Os indicadores G4-EC1, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN15 e G4-EN17 sofreram alterações nos dados publicados no ano anterior. O detalhamento das alterações e as justificativas estão descritas junto aos próprios indicadores.	Sim, página 18
G4-23	5	-	Reformulação da Matriz de Materialidade.	Sim, página 18
<b>Engajamento de stakeholders</b>				
G4-24	4 e 18	-	Colaboradores EY, Clientes, Empreendedores, Fornecedores, Bolsa de Valores/Associações/Órgãos reguladores e Instituições do terceiro setor.	Sim, página 18
G4-25	18	-	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 18
G4-26	18	-	Para consultar a opinião das principais partes interessadas sobre a relevância dos temas materiais da EY, optamos pela aplicação de questionário eletrônico via ferramenta interna da EY. O comunicado convidando para partilhar 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 ao final do FY16. Para a consulta externa, convidamos 57 stakeholders externos e obtivemos um retorno de 42%.	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-27	18	-	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>a: Análise de relação com os objetivos da empresa (Visão 2020)</p> <p>b: Análise de relação com regulamentações aplicáveis a EY</p> <p>c: Análise dos temas em relação a percepção dos stakeholders (resultado da pesquisa online)</p> <p>d: Análise de relação com organismos internacionais e pactos / princípios</p> <p>e: Análise de probabilidade e impacto</p> <p>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.</p>	Sim, página 18
<b>Perfil do relatório</b>				
G4-28	18	-	Ano fiscal 2016 (julho de 2015 a junho de 2016)	Sim, página 18
G4-29	18	-	2015	Sim, página 18
G4-30	18	-	Anual	Sim, página 18
G4-31	83	-	<p>Contato da área de sustentabilidade</p> <p><b>Elisa Carra</b> Diretora do Talent Team Brasil e América do Sul (11) 2573-5107 elisa.g.carra@br.ey.com</p> <p><b>Hélcio Bueno</b> Sócio da área de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade (11) 2573-3024 helcio.bueno@br.ey.com</p> <p>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</p>	Sim, página 18
G4-32	18	-	Esta publicação segue as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão G4 - opção "de acordo" - Essencial.	Sim, página 18
G4-33	18	-	<p>Este relatório de sustentabilidade foi revisado internamente pela equipe de Serviços de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade da EY e auditado externamente pela Hirashima &amp; 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.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18
<b>Governança</b>				
G4-34	12, 63 e 83	-	<a href="#">G4-34</a>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-35	12	-	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 cascateia 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 18
G4-36	12	-	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 18
G4-37	12	-	Nossa cultura possibilita que os profissionais tenham fácil acesso aos membros da Assembleia de Sócios, sendo possível contata-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 18
G4-38	12	-	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. Durante o FY16 foram abordados os seguintes temas: estratégia, gestão de pessoas, mercado, qualidade, operação, sustentabilidade, e visão externa.	Sim, página 18
G4-39	12	-	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 18
G4-40	12	-	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, cmo 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 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-41	10	-	A EY conta com alguns instrumentos que auxiliam para que conflitos de interesses sejam evitados. Podemos destacar:  - Código de Conduta Global da EY: Fornece um conjunto claro dos padrões de comportamentos que orientam as ações e a conduta de nossas equipes em todas as áreas de atividade. Os Órgãos de governança e empregados da EY recebem treinamentos presenciais e à distância sobre o Código de Conduta e sobre a Lei Anticorrupção. Parceiros de negócios (clientes e fornecedores) tomam conhecimento de nosso compromisso com o respeito à lei anticorrupção através de cláusulas inseridas em nossos contratos. Fornecedores EY recebem o Código de Conduta do Fornecedor EY bem como o treinamento anticorrupção por ocasião da assinatura do contrato conosco.  As políticas são disponibilizadas em base eletrônica para consulta por todos os Profissionais da Firma, e são objeto de treinamentos presenciais e à distância. O Código de Conduta, bem como todas as políticas da empresa estão disponíveis nos idiomas português e inglês.  - Programa de Conformidade Ética: A EY Brasil implementou este programa em 06 de julho de 2015. Nosso Programa de Conformidade Ética conta com 12 políticas preparadas para suportar o nosso objetivo de promover um ambiente corporativo ético e transparente.  - Gestão de risco: Mecanismos e políticas de controle que asseguram uma gestão eficaz das principais ameaças aos nossos negócios. Como provedora de serviços de auditoria e consultoria, a EY Brasil está exposta a um conjunto de riscos inerentes às suas atividades. Contamos com uma estrutura sólida e abrangente de mecanismos de gestão, políticas de controle de qualidade e outras medidas preventivas e de detecção para identificar riscos e mitigar suas consequências. Para evitar conflitos de interesses, a área de Gestão de Risco e Qualidade avalia e monitora os riscos decorrentes de nosso trabalho, assessorando as equipes em temas relacionados à qualidade, independência, ética e gestão da adesão às leis, normas e regulamentos. Além disso, todos os serviços que prestamos estão sujeitos à análise prévia de aceitação do cliente e do projeto. Contamos com revisões periódicas de qualidade, internas e externas, para garantir que não ocorram conflitos de interesses e que os trabalhos sejam conduzidos de acordo com as nossas normas profissionais, as quais usualmente são mais rigorosas que as normas legais. As normas estabelecidas são observadas no dia a dia.  Em complemento, no período entre 01/07/15 e 30/06/16 realizamos 29 monitoramentos de conformidade ética. Mereceram destaque os monitoramentos sobre o Código de Conduta Global EY: "Trabalhando com colegas", "Trabalhando com clientes" e "Tempo despendido". Em relação a cada monitoramento apresentado são sugeridos melhorias e planos de ação. Em 2015 a EY foi aprovada e reconhecida no Programa Empresa Pró-Ética, iniciativa do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União.	Sim, página 18
G4-42	10	-	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 da alta liderança, que definiu planos de ação específicos e prioritários para o nosso país. Foram definidos também indicadores para acompanhar o nosso desenvolvimento frente aos desafios assumidos. É importante ressaltar que 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 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-43	12	-	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>New Partner Transition Program (NPTP):</b> Os recém-promovidos a sócios (as) 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 (a). 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 (a) sênior (New Partner Senior Advisor - NPSA).</li> <li>• <b>Leadership Matters:</b> tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios. O programa aborda o estilo de cada participante e como ele lida com isso, trazendo à luz a reflexão sobre como cada um se relaciona com as diferenças e a partir dessa conscientização, como pode atuar de forma mais inclusiva e assim fazer uma gestão com melhores resultados. No último ano todos os gerentes de CBS participaram desse treinamento de 8 horas.</li> </ul> <p>O compromisso de garantir o desenvolvimento de todos também é aplicado no caso de sócios (as) que assumem um novo papel na firma/ área, e à eles (as) também é oferecido coaching, com o objetivo de apoiar sua transição e adaptação a esse novo desafio arantindo um resultado de sucesso.</p> <p>No caso dos sócios (as) e diretores (as) 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(a) 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 18
G4-44	10	-	<p>A) 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>B) Para este ano, as metas dos sócios foram alinhadas no mundo todo. Agora, eles têm seis metas, três 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). Além disso, foi desenvolvido um plano de ação que esta alinhado globalmente e deve focar no atendimento com excelência aos nossos clientes e no desenvolvimento de nossos profissionais.</p>	Sim, página 18
G4-45	12	-	<p>A) 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>B) Consulte o indicador G4-37.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-46	12	-	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.	Sim, página 18
G4-47	12	-	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.	Sim, página 18
G4-48	18	-	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.	Sim, página 18
G4-49	12	-	<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 18
G4-50	12	-	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.	Sim, página 18
G4-51	12	-	<p>A) 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>B) 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, as quais cobrem questões econômicas, sociais e ambientais.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-52	12	-	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.	Sim, página 18
G4-53	12	-	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. 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.	Sim, página 18
G4-54	12	-	<b>12, 26%</b> 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 e funcionários com jornada reduzida.	Sim, página 18
G4-55	12	-	<b>a. 6%</b> <b>b. 2%</b> 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 e funcionários com jornada reduzida.	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Ética e integridade</b>				
G4-56	4	-	Para conhecê-los, consulte: 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> " 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> " c. Demais informações no "indicador G4-41".	Sim, página 18
G4-57	6 e 10	-	O líder de ética no Brasil é o sócio Idésio Coelho, o qual tem a autonomia para decidir se envolverá o presidente da organização. O canal de comunicação EY/Ethics Hotline é um mecanismo independente, operado por organizações externas que fornecem uma linha exclusiva confidencial. Esta disponível 24 horas por dia e pode ser utilizado por todos os nossos públicos de interesse. O canal é divulgado em nosso website para o público em geral e em comunicações internas para os nossos profissionais. Para os nossos profissionais, além da EY/Ethics Hotline, é possível obter tais informações junto ao time de gestão de pessoas, Talent Team. Para cada linha de serviço, há um consultor de pessoas capaz de auxiliar os profissionais nas mais diversas dúvidas. Este contato pode ocorrer via e-mail, telefone, ou reuniões, e se dá durante os dias úteis de trabalho, em horário comercial.	Sim, página 18
G4-58	10	-	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. O atendimento é 24 horas, sete dias por semana e em português. Os empregados, parceiros de negócios e outros stakeholders são informados a respeito da disponibilidade de expressar preocupações através do canal. 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 (comite.etica-conformidade@br.ey.com) ou através do Canal EY/Ethics Hotline.	

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-58 (Continuação)	10	-	<p>As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias. Após o recebimento de um relato através dos canais de denúncias, serão seguidos os seguintes passos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entendimento do conteúdo do relato - construção do entendimento lógico dos fatos denunciados, buscando estabelecer uma correlação entre o conteúdo da denúncia e as Políticas internas e normais legais aplicáveis, para que seja definido preliminarmente se há indícios de violação ou não;</li> <li>Definição de estratégia de investigação - identificação da melhor abordagem a ser empregada no processo de investigação visando à transparência e objetividade de todos os fatores que possam influenciar os resultados;</li> <li>Coleta de dados - busca de todas as informações necessárias à elucidação dos incidentes relatados, sendo assegurada a plena aplicação dos princípios do contraditório e da ampla defesa;</li> <li>Análise de risco - identificação dos riscos inerentes ao cenário descrito na denúncia;</li> <li>Descrição dos fatos - organização lógica dos dados contidos na denúncia e daqueles obtidos na fase de coleta de dados, visando construir o entendimento dos fatos reportados pelo denunciante;</li> <li>Relatório - apresentação das análises realizadas, apoiadas nos dados coletados durante a fase investigatória e organizadas logicamente;</li> <li>Recomendação - a recomendação, tomada segundo a maioria dos votos dos membros do Comitê de Ética e Conformidade - EY Brasil, possui caráter sigiloso. As consequências em razão da não conformidade devidamente comprovada e, assim confirmada em recomendação colegiada, poderão ser gradualmente aplicadas, incluindo: advertência verbal, advertência escrita, suspensão não remunerada, rescisão do contrato de trabalho sem justa causa e rescisão do contrato de trabalho por justa causa.</li> <li>Publicidade da recomendação - a recomendação colegiada será reportada tão somente às partes envolvidas e ao próprio denunciante, não havendo publicidade geral do caso;</li> <li>Recomendações adicionais - o Comitê de Ética e Conformidade - EY Brasil poderá sugerir recomendações adicionais com a finalidade de evitar a ocorrência de novos incidentes semelhantes, sempre à sua discricionariedade.</li> </ul>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão Gerais

	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-58 (Continuação)	10	-	<p>Penalidades aplicáveis especificamente nas infrações à Lei Anticorrupção - Lei n. 12.846/13.</p> <p>O Profissional EY que comprovadamente praticar quaisquer condutas previstas em algum dos incisos e alíneas do art. 5º da Lei n. 12.846/13 sofrerá as seguintes sanções:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dispensa por justa causa por ato de improbidade e/ou mau procedimento;</li> <li>Será informada à Autoridade Policial e ao órgão público correspondente a conduta praticada e o seu infrator;</li> <li>Sofrerá ação de regresso em relação a eventuais prejuízos que a EY venha a sofrer em virtude de aplicação das multas previstas no art. 6º da Lei 12.846/13.</li> </ol> <p>Caso a conduta não venha a se consumar, ficando apenas na sua forma tentada, será aplicada advertência escrita na primeira ocorrência. Em sendo observada a reincidência, será aplicada a suspensão disciplinar ao trabalho por 3 (três) dias, sendo prevista a dispensa por justa causa, conforme o caso concreto e na medida em que a conduta foi praticada. Na hipótese do Profissional EY não ter cometido as condutas previstas no art. 5º da Lei 12.846/13, mas ter estimulado a sua prática por outros Profissionais da EY ou terceiros, a sanção prevista no item c será excluída, sendo possível aplicar as demais. Ao Profissional EY que tiver conhecimento acerca da prática de alguma conduta prevista no art. 5º da Lei n. 12.846/13, e não comunicar o fato, imediatamente, ao seu superior hierárquico e/ou através do EY/Ethics Hotline, serão aplicadas as sanções previstas no penúltimo parágrafo.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Econômica				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Desempenho Econômico</b>				
G4-DMA	6	-	-	Sim, página 18
G4-EC1	2 e 6	-	<a href="#">G4-EC1</a>	Sim, página 18
G4-EC2	8	-	<p>Enquanto o crescimento econômico consistente é lentamente restaurado em todo o mundo, o próximo grande desafio já está tomando forma. Maximizar as oportunidades apresentadas pelos mercados emergentes sem exceder ainda mais a capacidade ambiental do planeta exigirá um nível sem precedentes de inovação, cooperação e vontade política. Após 20 anos de um movimento global para demonstrar a capacidade das empresas e da sociedade em empreender mudanças significativas e apoiar a ideia da sustentabilidade, a próxima etapa relevante será incorporá-la. Por trás desse desafio existe uma grande oportunidade. As instituições prontas a adotar esses imperativos serão as líderes da economia do amanhã, mas transformar a sustentabilidade em realidade exigirá a colaboração de profissionais comprometidos com o desenvolvimento de soluções criativas e duradouras.</p> <p>Neste sentido, a fim de melhor assessorar nossos clientes, os serviços de Mudança Climática e Sustentabilidade da EY estão inseridos em todas as nossas outras áreas, regiões e setores. Uma equipe integrada e multidisciplinar, formada a partir de um quadro de profissionais especialistas no assunto, ajuda as empresas a identificar as pessoas certas para convidar para discussões e a desenvolver recomendações personalizadas, inovadoras e eficazes.</p> <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>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Econômica				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-EC2 (Continuação)	8	-	<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> <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 18
G4-EC3	12	-	<p>O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social.</p> <p>Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além desta, a EY Brasil também efetua mensalmente um depósito mensal na conta individual de cada profissional, conforme a faixa salarial.</p> <p>Existe ainda um fundo específico para o pagamento das obrigações do plano de pensão. O resgate do valor aplicado, durante a fase de poupança dos recursos, pode ser realizado a qualquer momento. Já o resgate do valor correspondente à da patrocinadora difere de acordo com o tempo de trabalho. Avaliamos que a contrapartida aos serviços prestados pelos profissionais não se restringe apenas à remuneração direta e ao pacote de benefícios. Destacam-se também a relação interpessoal entre os colegas de trabalho, novas oportunidades profissionais, experiências de aprendizado, a cultura corporativa e o próprio ambiente de trabalho.</p> <p>A administração do plano de previdência privada da EY é feita pelo Banco HSBC e a operação do benefício como inclusões, exclusões, aprovações do reajuste da tabela conforme definido em acordo coletivo e orientações para os profissionais sobre o plano de aposentadoria é realizada pela área de Compliance.</p> <p><a href="#">G4-EC3</a></p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Econômica				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Presença no Mercado</b>				
G4-DMA	-	-	A EY não utiliza o salário mínimo como indicador de remuneração base, mas se orienta por pesquisas salariais conduzidas por consultoria especializada. Durante esse processo anual, avaliamos e revemos a nossa competitividade externa baseada em nosso mercado de atuação, observando as particularidades de cada região quando necessário. Adicionalmente, informamos que o fator homem x mulher não apresenta impactos na definição salarial. O item benefício também é revisto em processo semelhante. As unidades operacionais importantes são aquelas onde nossos escritórios estão localizados.	Sim, página 18
G4-EC5	8	-	<a href="#">G4-EC5</a>	Sim, página 18
G4-EC6	12	-	98% dos Gerentes, Gerentes Seniores, Diretores, Sócios da área técnica e Diretores, Diretores Assistentes e Associados dos Escritórios da EY Brasil são contratados localmente. <a href="#">G4-EC6</a>	Sim, página 18
<b>Impactos Econômicos Indiretos</b>				
G4-DMA	12 e 14	-	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 18
G4-EC7	6, 10 e 14	-	<a href="#">G4-EC7</a> <b>Parceria com a Endeavor, fomentadora global de empreendedorismo</b> Nos países onde opera, o conselho de administração da Endeavor local é considerado a rede mais valiosa de líderes comerciais. Através de nossa relação com Endeavor, particularmente através do programa EY Vantage, a EY fornece orientação estratégica para talentos de mercados emergentes da Endeavor para garantir que eles cresçam. A EY tem orgulho porque nossas pessoas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazem parte dos painéis de seleção internacional da Endeavor identificando os negócios que precisam de apoio;</li> <li>• Fazem a diferença, melhorando habilidades e desenvolvendo uma mentalidade global ao trabalhar 6 semanas "em campo" com os empreendedores da Endeavor através do EY Vantage;</li> <li>• Já ajudaram empresas em 12 países em desenvolvimento: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Egito, Jordão, Líbano, México, Nicarágua, África do Sul, Turquia e Uruguai.</li> </ul> <b>Empreendedor do ano</b> 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 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Econômica				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-EC7 (Continuação)	6, 10 e 14	-	<b>Cyberchase</b> Em colaboração com as escolas locais e organizações comunitárias, principalmente em nossas organizações no continente, os voluntários da EY lideram programas pós-escolares inovadores que reforçam conceitos básicos de matemática mostrados no programa televisivo através de atividades divertidas e interativas. Em 2016 trouxemos o programa para o Brasil, beneficiando 60 crianças com 210 horas doadas por mais de 70 voluntários. As atividades ocorreram quinzenalmente, durante o expediente de trabalho a fim de reforçar a cultura de flexibilidade e em prol do voluntariado. <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>Rio 2016</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestação de serviço pro bono ao Comitê Organizador do Rio 2016 totalizou 79.526 horas estimadas em R\$ 27.340.407,00.</li> <li>• Recrutamento de 50 voluntários com deficiência intelectual - primeira vez nos Jogos Olímpicos: 10 profissionais envolvidos doando 700 horas de trabalho estimadas em R\$ 147.712,00.</li> <li>• Olympic Legacy Volunteer Program: Por meio do voluntariado baseado em competências, 27 profissionais da região de Américas e BeNe (Bélgica e Holanda) auxiliaram seis ONGs do Rio de Janeiro, cujo o trabalho desenvolvido se alinha à nossa estratégia de responsabilidade corporativa e ao nosso objetivo de criar impacto social.</li> </ul> Ao longo de três meses os profissionais selecionados trabalharam virtualmente em projetos de consultoria para as instituições: CIEDS, Instituto da Criança, Fundação Gol de Letra, Observatório de Favelas, Rede Asta e Viva Rio. Ao fim do trabalho remoto, os voluntários passaram uma semana no Rio para realizar as entregas finais e vivenciar os Jogos Olímpicos 2016. <b>Voluntariado na EY</b> No período realizamos 11 ações, beneficiando 31 instituições e mais de 3.500 pessoas com 3.323 horas de voluntariado. <b>Investimento Social Privado / Patrocínios / Doações</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lei de Incentivo ao Esporte: Projeto Aquático do Clube de Regatas do Flamengo - R\$ 58.000,00</li> <li>• Lei Rouanet: Circuito Musical - Apresentação artística do Maestro João Carlos Martins - R\$ 590.000</li> <li>• Pacto pelo Esporte - R\$ 20.000,00</li> <li>• ABCD Nossa Casa - R\$ 313.204</li> </ul> <b>Atividades pro bono</b> No ano fiscal de 2016, foram dedicadas 4.809 horas em atividades pro bono, beneficiando 16 instituições, equivalentes a um investimento estimado em R\$ 2.683.254,00.	Sim, página 18

Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial  
 Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Econômica				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-EC8	6	-	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A EY Brasil contabilizou, no ano fiscal de 2016, um total de 4.695 citações em matérias jornalísticas - o que representa 17% de aumento, que divulgaram entrevistas com porta-vozes e informações de nossos estudos e pesquisas em diferentes veículos (jornais, revistas, TV, rádio e internet).</p> <p>Ainda 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.</p>	Sim, página 18

Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial  
 Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Ambiental				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Energia</b>				
G4-DMA	-	-	<p>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:</p> <p><b>Escopo 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem)</li> <li>Emissões estacionárias (geradores próprios)</li> </ul> <p><b>Escopo 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Energia elétrica consumida nos prédios administrativos</li> </ul> <p><b>Escopo 3</b></p> <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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. Para as emissões de GEE, considerou-se como ano-base o ano fiscal de 2012, no qual se tem histórico de metodologia já assegurada.</p>	Sim, página 18
G4-EN3	-	-	<a href="#">G4-EN3</a> . Tivemos uma redução de consumo no total de energia direta de 5.663 GJ	Sim, página 18
G4-EN4	-	-	<a href="#">G4-EN4</a> . Tivemos uma redução de consumo no total de 32.745 GJ	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Ambiental				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-EN6	-	-	<p>Entre os anos fiscais de 2016 e 2015, registramos a redução de 20% de consumo total de energia elétrica pelos escritórios da firma. O fato mais marcante em relação a esta redução de consumo se deve a mudança do escritório matriz de São Paulo (Condomínio São Luiz) para o novo edifício São Paulo Corporate Towers (SPCT). O consumo de energia elétrica no SPCT teve início em setembro de 2015, quando iniciou-se a obra de implantação do escritório. A empresa se mudou para o prédio em dezembro de 2015. Dessa maneira, os dados de consumo deste escritório consideram o período de Set/2015 à Jun/2016. A representatividade desta unidade, nos meses finais do ano fiscal de 2016, foi de 21% sobre o consumo total de energia da EY Brasil, momento em que a operação do novo escritório já se encontrava constante. De igual maneira, o Condomínio São Luiz ainda durante sua fase de consumo estável (pré-desmobilização) apresentava representatividade de 34%.</p> <p>Analisando dados médios de consumo entre os dois escritórios, considerando o consumo médio de 2015 para o Condomínio São Luiz e 2016 para o consumo médio 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 4,96 kWh/m2. Isso demonstra que apesar de possuir uma área 25% inferior a área ocupada no Condomínio São Luiz é mais eficiente considerando a razão de consumo no prédio antigo de 11,85 kWh/m2.</p> <p><b>Sobre o São Paulo Corporate Towers (SPCT):</b> 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. 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.</p> <p>Além disso, durante o FY16, a EY obteve a certificação LEED® CI Platinum, voltada especificamente para os interiores de nosso escritório.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Ambiental				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Emissões</b>				
G4-DMA	6	-	<p>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:</p> <p><b>Escopo 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deslocamento terrestre (reembolso de quilometragem)</li> <li>Emissões estacionárias (geradores próprios)</li> </ul> <p><b>Escopo 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Energia elétrica consumida nos prédios administrativos</li> </ul> <p><b>Escopo 3</b></p> <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> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18
G4-EN15	6	-	<a href="#">G4-EN15</a>	Sim, página 18
G4-EN16	6	-	<a href="#">G4-EN16</a>	Sim, página 18
G4-EN17	6	-	<a href="#">G4-EN17</a>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Emprego</b>				
G4-DMA	8	-	<p>A habilidade e a capacidade técnica de nossas equipes são o principal ativo para garantir a alta performance de nossas operações. A atração e desenvolvimento de talentos é uma diretriz global da Visão 2020 e um dos temas materiais para a EY, segundo a percepção dos públicos consultados no processo de materialidade. As equipes profissionais de alta performance representam nosso principal ativo para oferecer um serviço multidisciplinar a diferentes perfis de clientes. Procuramos atrair pessoas que possam se desenvolver profissionalmente e trabalhar em equipes internacionais, engajadas com os valores e compromissos da organização.</p> <p>Assim que as pessoas entram na firma, queremos ter a certeza de que retemos as pessoas talentosas pelo maior tempo possível e ajudamos nossos profissionais a crescer continuamente de um modo que eles saibam que não conseguiriam isso em outro lugar. Eles também têm a oportunidade de trabalhar em assuntos complexos em conjunto com excelentes colegas, provocando um impacto econômico real para nossos clientes e nossas comunidades. Objetivamos que toda a nossa equipe se sinta entusiasmada com seu trabalho e seus colegas, e que se sinta à vontade em uma organização que lhe garanta a flexibilidade de realizar suas aspirações profissionais e pessoais.</p> <p>No processo de seleção e contratação profissional, alinhamos os interesses regionais aos diferentes negócios e priorizamos as oportunidades de emprego para as pessoas que residam perto de escritórios estratégicos da firma. Outra frente importante para descobrir e atrair talentos são as universidades, com as quais trabalhamos em parceria para oferecer a estudantes de diversas áreas do conhecimento oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.</p> <p>Mantemos nosso indicador de renovação de talentos dentro do padrão esperado pelo setor. Nossa empresa tem como objetivo contratar os melhores talentos disponíveis no mercado e desenvolver esses profissionais para que atinjam seu potencial. Acreditamos que cada dia na EY faz com que o profissional esteja mais bem preparado para atuar junto aos nossos clientes, da mesma forma que, se decidirem seguir outro caminho, terão alta empregabilidade.</p> <p>Para suportar este objetivo, 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. Nos esforçamos para alavancar os resultados dos negócios para que possamos oferecer pacotes de remuneração competitivos para nossa equipe.</p> <p>Além da remuneração direta, afim de garantir a retenção de nossas pessoas, a firma oferece para todos os nossos profissionais um robusto pacote de benefícios, avaliados para que os benefícios sejam competitivos no mercado em que atuamos. Todos os benefícios possuem política específica de concessão e elegibilidade disponíveis no manual de RH. A EY não utiliza o salário mínimo como indicador de remuneração base, mas se orienta por pesquisas salariais conduzidas por consultoria especializada.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	8	-	<p>Durante esse processo anual, avaliamos e revemos a nossa competitividade externa baseada em nosso mercado de atuação, observando as particularidades de cada região quando necessário. Adicionalmente, informamos que o gênero (homem x mulher) não apresenta impactos na definição salarial.</p> <p>Visando o apoio as profissionais durante uma das etapas mais importantes de suas vidas, a gravidez, a EY mantém o programa EY para Gestantes, considerando carreira e vida pessoal.</p> <p>O processo começa com o suporte no momento em que a mulher comunica sua gravidez e se estende com a concessão de seis meses de licença-maternidade. Além disso, a EY entende que o retorno ao trabalho é um momento importante para todas as mães e requer muita flexibilidade para a conciliação das novas fases de vida pessoal e profissional. Pensando nisso, a funcionária tem algumas possibilidades de flexibilidade que a empresa oferece: jornada reduzida, trabalho remoto e semana de trabalho comprimida. É oferecido também o benefício de licença paternidade pelo período de 5 dias corridos.</p> <p>O plano de previdência privada oferecido pela EY consiste em um benefício de longo prazo, para o planejamento da aposentadoria, que oferece ao profissional a possibilidade de obter uma renda complementar ao benefício (oficial) do sistema de Previdência Social.</p> <p>Como prevê a Política de Previdência Privada, a adesão ao plano de aposentadoria é absolutamente voluntária, sendo possível optar por um percentual do salário para compor a conta individual de previdência. Além desta, a EY Brasil também efetua mensalmente um depósito mensal na conta individual de cada profissional, conforme a faixa salarial.</p>	Sim, página 18
G4-LA1	8 e 9	-	<a href="#">G4-LA1</a>	Sim, página 18
G4-LA2	8	-	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. <a href="#">G4-LA2</a> .	Sim, página 18
G4-LA3	8	-	<a href="#">G4-LA3</a> .	Sim, página 18
			No FY15 consideramos a licença paternidade por meio da comunicação da ausência dos profissionais do sexo masculino em decorrência do nascimento de filho no período entre 01/07/2014 e 30/06/2015. Não se trata de um controle de Licença Paternidade, mas sim uma estimativa, pois alguns profissionais não enviam o comprovante do nascimento do filho. Está prevista a melhoria desse indicador para lançamento dos dias decorrentes de licença paternidade no sistema ADP para considerar os dias abonados, no FY16 foram registrados somente as licenças com entrega do atestado e apontamento no sistema ADP, isso teve um impacto na quantidade de licenças comparadas no reporte do FY15.	

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-LA3 (Continuação)	8	-	<p>No FY16 houve mudança na gestão do indicador e os registros das licenças paternidades foram incluídos no sistema ADP, quantidade bem abaixo do FY15. Para FY17 faremos a comparação da retenção desse item com o registro real das licenças por paternidade com registro no sistema ADP. O programa de gestantes da EY as profissionais podem negociar jornadas de trabalho reduzidas, horários flexíveis ou trabalho por home office para o período de retorno de licença maternidade</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada reduzida: significa trabalhar menos do que a carga de trabalho integral. Portanto, a pessoa trabalha alguns dias ou algumas vezes por semana;</li> <li>• Home office: 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> <li>• Semana de trabalho comprimida: 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> </ul> <p>Grupos de funcionários (CLT, Sócios e diretores, Temporários e autônomos) que possuem direitos de licença maternidade / paternidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profissionais CLT - 180 dias mais licença estendida de 2 meses</li> <li>• Profissionais Diretor e Sócios - 180 dias liberalidade da EY - incluído esse FY na contagem de licenças concedidas</li> <li>• Profissionais - temporários e autônomos a EY não faz registro dos afastamentos de maternidade e paternidade</li> </ul> <p>A EY utiliza procedimento CLT para concessão da licença maternidade e paternidade. A licença maternidade ampliada por 6 meses empresa adotou o programa empresa cidadã para a ampliação da licença em mais 2 meses.</p> <p>Profissionais da folha de diretores e sócios tem uma política diferenciada para concessão de licença maternidade e não estão computadas nos números da estatística desse indicador. Profissionais da folha de sócios não há registro de licença paternidade.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Saúde e Segurança no Trabalho</b>				
G4-DMA	5	-	<p>Na EY, não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Mas há uma meta de longo prazo para a criação desse tipo de instância (a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Cipa, e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, SESMT), 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.</p> <p>Prosseguiram-se as atividades de gestão da saúde laboral, com o acompanhamento in loco dos profissionais e seus dependentes em situação de internação hospitalar de alta complexidade, além de casos mais graves de pacientes crônicos. Por meio de reuniões bimestrais com a operadora de assistência médica da matriz, buscaram-se soluções para casos específicos, atuando-se diretamente no seu gerenciamento, como forma de otimizar custos e realizar o correto direcionamento dos recursos, conforme cada caso clínico.</p> <p>A EY está em constantes estudos para implantação do SESMT nas empresas com dimensionamento previsto para implantar o SESMT e CIPA. A meta é para implantar a médio e longo prazo mediante aprovação do comitê de risco. Reuniões constantes da gestão da área de Saúde e Segurança Ocupacional são realizadas com a liderança para implantar os programas a médio e longo prazo. Atualmente a gestão do SESMT é realizada por empresa parceira.</p> <p>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.</p> <p>Os profissionais da EY Brasil não estão expostos a atividades de alto risco, condição que também reduz a incidência de doenças ocupacionais. Por mais que os colaboradores da EY desempenhem atividades de baixo risco ocupacional, nossos escritórios não estão isentos de riscos.</p> <p>Eventualmente, os profissionais podem se tornar vítimas de acidentes ocupacionais em corredores, escadas, nos trajetos ou mesmo em outras áreas fora do escritório. Por meio de iniciativas que contemplam todos os profissionais, como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção e Riscos Ambientais (PPRA), acompanhamos e identificamos os riscos ambientais que possam ameaçar a saúde e a integridade física dos profissionais. Nesse sentido, sempre buscamos a prevenção de doenças ocupacionais.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	5	-	<p>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.</p> <p>Quando os profissionais estão alocados em projetos de clientes com risco ocupacional, todos são orientados e avaliados pela área de medicina do trabalho para redução da incidência de doenças ocupacionais e prevenção de riscos. Ao longo do período seguimos com a realização de avaliações periódicas para garantir boas condições ambientais de segurança previsto nas resoluções das Norma Regulamentadoras.</p> <p>Em complemento, a EY dispõe do programa Vida Leve o qual tem sido importante fator para melhoria da saúde dos profissionais com ações voltadas para atividade física, alimentação saudável e parcerias para promover saúde.</p>	Sim, página 18
G4-LA5	-	-	<p>0%. Na EY, não existem comitês formais de saúde e segurança com representação dos empregados. Mas há uma meta de longo prazo para a criação desse tipo de instância (a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Cipa, e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, SESMT), 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.</p>	Sim, página 18
G4-LA6	5	-	<p>A EY Brasil não teve óbitos em 2016. A taxa total de absenteísmo foi de 0,78%, sendo 0,97% entre as mulheres e 0,62% entre os homens.</p> <p><a href="#">G4_LA6</a></p>	Sim, página 18
G4-LA7	5	-	<p>Os profissionais da EY Brasil não estão expostos a atividades de alto risco, condição que também reduz a incidência de doenças ocupacionais. Profissionais alocados em projetos específicos de clientes com riscos ocupacionais de grau de risco elevado e específicos ao negócio do cliente estão cobertos por acordo coletivo de trabalho nas mesmas condições do prevendo coberturas específicas de prevenção de saúde como periculosidade, entre outras coberturas.</p>	Sim, página 18
G4-LA8	5	-	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxílio-acidente de trabalho ou doença ocupacional. Nesses casos, a firma faz uma complementação no valor da diferença entre o último salário líquido do profissional e o benefício pago pelo INSS;</li> <li>• Aceitação de Atestados médicos e odontológicos para justificativas e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença;</li> <li>• Concessão de uniformes e roupas profissionais gratuitos quando necessários;</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 exame médico periódico, fornecimento de CAT previsto em legislação, benefícios de saúde alimentar.</li> </ul>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-LA8 (Continuação)	5	-	<p>Nas cláusulas dos acordos da categoria das secretárias, sobretudo no estado de São Paulo, há cláusulas para garantir direitos da mulher, tais como igualdade de condições de trabalho, oportunidade às mulheres para cargos de liderança, diversidade na competitividade profissional como a questão de novas contratações, observando princípio de oportunidades para jovens e mulheres acima de 40 anos, independente de raça, sexo, condição social.</p>	Sim, página 18
Treinamento e Educação				
G4-DMA	16	-	<p><b>Gestão educacional</b></p> <p>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. 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.</p> <p>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.</p> <p>A concessão dos benefícios educacionais segue um fluxo e critérios estabelecidos na política educacional vigente da EY. Cada tipo de benefício possui sua política correspondente. A análise de concessão das bolsas pela EYU obedece estes critérios previamente estabelecidos pela firma e acessíveis para leitura a todos os profissionais da EY interessados em obter o benefício. Aos profissionais que tiveram seus benefícios aprovados a EYU realiza o acompanhamento da situação e rendimento daquela bolsa por meio de comprovantes de frequência e desempenho. Todas as regras de utilização e documentos que serão solicitadas são abordadas no guia de Política Educacional.</p> <p>Em 2016 o diretor da Universidade Corporativa, Armando Lourenzo, foi reconhecido em duas premiações. Armando recebeu Prêmio CUBIC- 2º Lugar Internacional como Melhor Líder de Universidade Corporativa, adicionalmente representou a EY no Brasil recebendo o prêmio EDUCORP- 2º Lugar Nacional de Melhor Universidade Corporativa.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	16	-	<p><b>Avaliação de desempenho</b></p> <p>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. Todos os profissionais com vínculo direto e por tempo indeterminado com a EY (CLT, sócios e diretores) recebem avaliação de desempenho.</p> <p>"My Development Site (MDS)" é o sistema utilizado para avaliação de desempenho dos profissionais da EY. O sistema permite que cada profissional 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 profissional 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, além de diretores, gerentes, profissionais experientes, conselheiros e o Talent Team. É feita uma avaliação parcial, no meio desse ciclo, e depois uma avaliação final que estimará o 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 profissionais. 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 de profissionais, anual e composto por quatro fases principais: estabelecimento de metas e expectativas, avaliação parcial e revisão de metas, auto avaliação e avaliação final.</p> <p>O plano de metas é preparado pelo profissional e validado por um sócio-revisor (no caso de profissionais chama-se conselheiro) 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>	Sim, página 18
G4-LA9	5 e 8	-	A EY contabilizou mais de 349 mil horas de treinamento a seus funcionários registrando uma média de 69,31 horas de treinamento por funcionário.	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-LA10	5	-	<p>A EYU conta com uma Política Educacional que preve 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></p> <p>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><a href="#">G4-LA10</a></p>	Sim, página 18
G4-LA11	5	-	<a href="#">G4-LA11</a>	Sim, página 18
<b>Diversidade e Igualdade de Oportunidades</b>				
G4-DMA	6	-	<p><b>Diversidade &amp; Inclusão</b></p> <p>Tema 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 para garantir isso:</p> <p><b>Leadership Matters: Treinamento para uma liderança inclusiva</b></p> <p>O programa de Leadership Matters tem o objetivo de aumentar as habilidades de liderança inclusiva que impactam o desempenho nos negócios. O programa aborda o estilo de cada participante e como ele lida com isso, trazendo à luz a reflexão sobre como cada um se relaciona com as diferenças e a partir dessa conscientização, como pode atuar de forma mais inclusiva e assim fazer uma gestão com melhores resultados. No último ano todos os gerentes de CBS participaram desse treinamento de 8 horas.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	6	-	<p><b>Pessoas com Deficiência</b></p> <p>A EY tem em seu quadro de funcionários 231 profissionais com deficiência, sendo que, no ano fiscal de 2016, foram recrutadas 81 pessoas com esse perfil. As ações com foco na inclusão das Pessoas com deficiência incluem não somente o Programa EY Able, mas outras iniciativas também:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EY Able:</b> programa de diversidade e inclusão com foco em Pessoas com Deficiência. O objetivo é diferenciar a EY no mercado e criar uma vantagem competitiva, por meio da inclusão destes profissionais. A cota, conforme legislação brasileira, foi cumprida e o programa inclui atração, desenvolvimento e retenção de talentos, a plena participação dos profissionais na empresa por meio de materiais de apoios / comunicação desenvolvidos para todos os envolvidos no processo: gestores de todas as áreas, recursos humanos, alta liderança e os próprios profissionais com deficiência. A acessibilidade e adaptações razoáveis conforme as normas vigentes também são consideradas</li> <li>• <b>REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social:</b> a EY participa como membro do grupo Diretor. Esta iniciativa faz parte da estratégia de 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.</li> <li>• <b>Best Buddies Brasil - Melhores Amigos:</b> a EY lançou em parceria com a Best Buddies o Programa de Amizade que consiste em uma dupla de amigos, sendo uma pessoa com deficiência intelectual e um profissional da EY. O propósito é incentivar a inclusão também no âmbito social através da realização de atividades em datas e horários combinados, fora do horário de trabalho.</li> <li>• <b>Parceria com o Comitê Olímpico e Paralímpico para a seleção de pessoas com deficiência intelectual:</b> pela primeira vez na história dos jogos olímpicos foram selecionados 50 voluntários com deficiência intelectual para atuarem como voluntários nos jogos. Foram 353 currículos analisados, 116 pessoas abordadas, 60 entrevistas realizadas para chegar nos 50 voluntários aprovados.</li> <li>• <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. 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 está marcado para março/17.</li> </ul>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	6	-	<p><b>LGBT</b></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus stakeholders.</li> <li>▶ Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade.</li> <li>▶ Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT.</li> </ul> <p>A assinatura da Carta leva a EY a iniciar atividades para o cumprimento de 10 compromissos com as pessoas LGBT. Com isto a EY permeará as ações afirmativas neste pilar de Diversidade baseada nestes compromissos.</p> <p><b>Gerações</b></p> <p>A EY tem um mix geracional nos escritórios e atualmente no Brasil há 5 tipos de diferentes gerações que trabalham simultaneamente nos projetos. Esta mistura favorece para a diversidade de opiniões e visões dentro da firma. Para atrair os melhores talentos e garantir não apenas a inovação, mas também a renovação, a EY através do programa EY Campus, realiza parceria com universidades de todo o país. O programa de trainees é considerado um dos melhores do país e oxigena a firma com estes talentos através de um programa estruturado e pautado nos princípios que a EY acredita. No ano de 2016 a EY esteve entre as 50 empresas melhores empresas para começar a carreira.</p> <p>Mas nosso foco não é apenas trazer novas gerações para dentro da organização, mas também proporcionar uma melhor interação entre todas, por isso a EY fez um estudo para entender melhor os Millennials e o que esperam (Generation Go) e o compartilha com sua liderança para que essa possa fazer uma gestão mais assertiva, inclusiva e integradora.</p> <p><b>Mulheres</b></p> <p>Para que possamos acompanhar a nossa evolução na igualdade de gênero, monitoramos nossos percentuais de mulheres promovidas, sendo 30% como referência nos períodos de promoção para a Sociedade. Em 2016, a EY Brasil teve 23% de mulheres na Sociedade - esse dado representa a nossa evolução gradativa no empoderamento da mulher, com um crescimento de 5% em 2 anos.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	6	-	<p>A EY tem um modelo de Governança para apoiar e fortalecer os programas de mulheres. Além dessas frentes, toda e qualquer iniciativa para fomentar um ambiente justo e igualitário, é apoiada pela EY:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Women Network:</b> programa que promove network e diálogos entre gerentes, sócias e diretoras sobre desafios, preocupações e oportunidades por meio de exemplos práticos motivacionais. Um Comitê de Sócias e Diretoras revisam constantemente o plano de ação do Programa com o intuito de atender às expectativas e à realidade das nossas profissionais.         </li> <li> <b>Career Watch:</b> destinado à Gerentes Seniores mulheres de alta performance, com a finalidade de desenvolvimento profissional e o monitoramento de suas carreiras por meio de coaching, experiências e treinamento. Cada participante do programa conta com um (a) conselheiro (a) durante todo o processo. Elas se encontram a cada três meses para um Coaching Circle e trabalham em cima de um plano de ação elaborado pela participante. Após análises e pesquisas com nosso público interno, entendeu-se que o programa deveria passar por um redesenho.         </li> <li> <b>Winning Woman:</b> lançado em 2012 pela EY, busca aconselhar e reconhecer empreendedoras brasileiras de sucesso, para que possam estar preparadas para superar seus desafios. Também as conecta com outras organizações e pessoas relevantes que possam apoiar suas empresas, organizações ou comunidades na jornada para o crescimento. O conselho, que inclui participantes e jurados das edições anteriores do Programa Empreendedor do Ano e sócias da EY, selecionou um grupo de mulheres para ajudá-las a atingir seu pleno potencial. Os (As) conselheiros (as) trazem uma perspectiva única ao escolher potenciais Winning Women, ajudando a identificar as mulheres que mais podem se beneficiar do programa, cujas empresas apresentam as melhores projeções de crescimento.         </li> <li> <b>EY para Gestantes:</b> oferece orientação desde o momento em que a mulher informa à 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>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	6	-	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Women Athletes Global Leadership Network:</b> o programa conecta atletas olímpicas que estão em busca de carreiras significativas fora da sua área esportiva com atletas de elite aposentadas, incluindo campeãs olímpicas que fizeram a transição bem-sucedida para uma segunda carreira. A EY também conecta essas mulheres atletas com nossa rede de líderes executivas e empreendedoras em todo o planeta, muitas delas com histórico nos esportes. A rede foi desenhada para compartilhar lições aprendidas com as transições de carreira, para orientar, abrir portas, criar oportunidades e inspirar a próxima geração para maximizar seu potencial. Em outubro/2016, a EY contratou a ex-atleta medalhista de vela Isabela Swan para atuar na linha de serviço de Consultoria, no escritório do Rio de Janeiro.         </li> <li> <b>Finance Women Network (CFO Mulheres):</b> realizado em parceria com o Bank of America Merrill Lynch, 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> <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. O projeto conta com 8 comitês: empreendedorismo, políticas públicas, 80 em 8, educação, saúde, combate à violência contra a mulher, social e cultura.         </li> <li> <b>Grupo Aliança para o Empoderamento Feminino:</b> foi criado em 2011 pela ONU Mulheres e Pacto Global. Quatro temas relevantes são investigados pelo Grupo 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> <b>Parceria com o Fórum Econômico Mundial</b> para lançar o estudo Women.Fast Forward, demonstrando que equidade nas empresas só deve ser atingida daqui a 117 anos. Ela reúne nosso conhecimento e nossas ações para ampliar o debate, propor ações e fortalecer o papel da mulher - indispensável, aliás - no desenvolvimento empresarial, econômico e social. Para apoiar e fortalecer essa aceleração, a EY foi apoiadora em 2016 do Pledge for Parity: um abaixo-assinado virtual para promover o apoio de cada profissional e fomentar o debate sobre a equidade de gênero.         </li> <li> <b>Movimento HeforShe (Eles por Elas):</b> um Movimento criado pela ONU Mulheres para envolver não somente os homens, mas sim a todos, independentemente de gênero, na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingirem seu potencial e, com isso, ajudar homens e mulheres a modelarem juntos uma nova sociedade. A EY criou um plano de ação para o fortalecimento do engajamento dos nossos profissionais e do público externo para aumentar a adesão à iniciativa.         </li> </ul>	Sim, página 18
G4-LA12	6 e 8	-	<a href="#">G4-LA12</a>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: práticas trabalhistas e trabalho decente				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens</b>				
G4-DMA	-	-	Vide "DMA Emprego"	Sim, página 18
G4-LA13	-	-	<a href="#">G4-LA13</a>	Sim, página 18
<b>Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas</b>				
G4-DMA	-	-	Vide "DMA Não discriminação"	Sim, página 18
G4-LA16	-	-	<a href="#">G4-LA16</a>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Direitos humanos				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Investimentos</b>				
G4-DMA	6	-	<p>O tema direitos humanos é tratado em diferentes cursos oferecidos pela EY, desde o momento em que o profissional ingressa na firma com as boas vindas de Onboarding por meio do treinamento "Welcome to EY", que permite obter uma visão geral dos valores da empresa pelos novos integrantes; até o treinamento "Living our values: The Global Code of Conduct", em que o funcionário fica ciente das diretrizes do Código de Conduta.</p> <p>Por meio dos nossos valores e, em especial, dos treinamentos do Código de Conduta - Living our Values, que é realizado por todos os profissionais que ingressam na EY, garantimos que os aspectos de direitos humanos sejam abordados. Os treinamentos são requeridos seguindo premissas da Liderança local para os treinamentos brasileiro, e para o código de conduta o mandato é global.</p> <p>Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos, projeto este iniciado no FY anterior. 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. 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 18
G4-HR1	6	-	<p>Todos os contratos emitidos pela EY na contratação de seus fornecedores já contemplam cláusulas padronizadas de direitos humanos, projeto este iniciado no FY anterior.</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 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Direitos humanos				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-HR2	6	-	<p>Os treinamentos que foram requeridos no FY15 são realizados de forma única, ou seja, cada profissional realiza estes treinamentos apenas uma única vez assim, caso tenha realizado em FY anterior, este não será requerido no atual ou em próximos.</p> <p><a href="#">G4-HR2</a></p>	Sim, página 18
<b>Não discriminação</b>				
G4-DMA	6	-	<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 ou impróprio.</p> <p>As denúncias recebidas são alvo de entendimento e apuração em conformidade com a Política de Apuração de Denúncias.</p>	Sim, página 18
G4-HR3	5 e 6	-	<p>No ano fiscal de 2016, a EY Brasil registrou 17 denúncias envolvendo alegações de discriminação. Todos foram concluídos, sendo que doze foram confirmados, dois não foram confirmados e três foram parcialmente confirmados.</p> <p>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 dois monitoramentos, onze aconselhamentos e três desligamentos.</p>	Sim, página 18
<b>Liberdade de Associação e Negociação Coletiva</b>				
G4-DMA	6	-	<p>Em todos os escritórios da EY os profissionais estão abrangidos por acordos coletivos da atividade preponderante do segmento e específicos para a categoria de secretárias abrangidos pelos acordos da categoria nas cidades de São Paulo e Curitiba. Rio de Janeiro e Campinas seguem a convenção preponderante.</p> <p>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.</p> <p>Todo profissional sindicalizado ou não, recolhe, uma vez por ano, a chamada Contribuição Sindical. Ela serve para manter e fortalecer o Sindicato, e para garantir que ele continue exercendo o seu papel.</p> <p>O sindicato tem um importante papel social que além de negociar salários da sua categoria, ele estabelece acordos coletivos com os empregados para promover melhoria nas condições de trabalho dos empregados que representa. O sindicato busca pela ampliação de benefícios aos empregados, além de garantir e assegurar benefícios sociais para suas famílias.</p> <p>Na operação desse item seguimos o previsto em política interna e estabelecido em legislação das relações de trabalho.</p> <p>A firma possui mais de 15 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.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Direitos humanos				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (Continuação)	6	-	<p>A firma também assegura o acordo coletivo para profissionais alocados em projetos específicos conforme a legislação local / 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.</p> <p>O pagamento da anuidade ao Órgão regulador da profissão (CRC, CREA, etc.) não se confunde com a contribuição sindical.</p> <p>Nos acordos formais com os sindicatos das categorias, estão previstos itens obrigatórios, voltados para garantir a saúde e segurança dos profissionais, tais como: auxílio-acidente de trabalho ou doença ocupacional (nesses casos, a firma faz uma complementação no valor da diferença entre o último salário líquido do profissional e o benefício pago pelo INSS); realização de exame médico periódico e aceitação de atestados médicos e odontológicos para justificativas e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença; concessão de uniformes e roupas profissionais gratuitos quando necessários; fornecimento de CAT - documento de comunicação de acidente de trabalho nas situações prevista em lei, garantia de comunicação de acidente de trabalho para concessão de benefícios previdenciários e seguro-acidente do trabalho.</p> <p>Percebe-se especificamente que nas cláusulas dos acordos da categoria das secretárias sobretudo no estado de São Paulo, trata-se da permanência de cláusulas para garantir direitos da mulher como igualdade de condições de trabalho, oportunidade às mulheres para cargos de liderança, diversidade na competitividade profissional como a questão de novas contratações, observando princípio de oportunidades para jovens e mulheres acima de 40 anos, independente de raça, sexo, condição social.</p> <p>Profissionais alocados em projetos específicos de clientes com riscos ocupacionais de grau de risco elevado e específicos ao negócio do cliente estão cobertos por acordo coletivo de trabalho nas mesmas condições prevendo coberturas específicas de prevenção de saúde como periculosidade, entre outras coberturas. Na legislação trabalhista e normas regulamentadoras retrata a exigência das empresas no cumprimento de cláusulas voltadas para o bem-estar dos empregados nas áreas de saúde e segurança ocupacional. Nesse caso, todos os acordos utilizados pela EY abordam essa importância com cláusulas para que as empresas garantam o mínimo de condições para os profissionais assistidos nesses acordos.</p>	
G4-HR4	6	-	<p>Não houveram operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito.</p> <p>Verificação sigilosa das denúncias realizadas ao canal etics hotline e de eventuais denúncias formais perante sindicatos e órgãos governamentais.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Direitos humanos				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Avaliação</b>				
G4-DMA	-	-	Vide "DMA Investimento"	Sim, página 18
G4-HR9	6	-	100% de nossas operações estão sujeitas a revisões e/ou avaliações de impacto sobre o mesmo tema.	Sim, página 18
<b>Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Direitos Humanos</b>				
G4-DMA	-	-	Vide "DMA Não discriminação"	Sim, página 18
G4-HR12	5	-	No período em questão não foram registradas queixas relativas a direitos humanos.	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Sociedade				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Comunidades Locais</b>				
G4-DMA	6	-	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 18
G4-SO1	6	-	100%	Sim, página 18
G4-SO2	6	-	<p>O impacto negativo potencial da EY ocorre por meio da prestação de serviços.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Sociedade				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Combate à Corrupção</b>				
G4-DMA	6	-	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Comitê de Ética e Conformidade:</b></p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade da EY Brasil, criado em janeiro de 2014, busca assegurar a conformidade com a Política Global Antissuborno e com todas as demais normas correlatas, em especial a Lei 12.846/2013, por meio de processos significativos, eficazes e abrangentes, além de promover a cultura de ética e conformidade da EY e os valores fundamentais consagrados no Código de Conduta Global.</p> <p>O Comitê de Ética e Conformidade 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.</p> <p>Entre as principais atribuições do Comitê de Ética e Conformidade, temos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoiar a comunicação adequada perante os profissionais da EY Brasil, no que se refere à Política</li> <li>• Global Antissuborno e demais normas correlatas, em especial a Lei 12.846/13;</li> <li>• Oferecer meios para que os profissionais da EY Brasil, em situações que envolvam questões éticas e de conformidade, possam buscar orientação adequada;</li> <li>• Apoiar a abordagem dos treinamentos relacionados à ética e à conformidade;</li> <li>• Atualizar as regras antissuborno e prover orientações sobre ética e conformidade, questões regulatórias relevantes e riscos legais;</li> <li>• Definir estratégias apropriadas para promover um ambiente de conformidade ético, compreendendo aspectos relacionados à gestão de riscos e controles mitigatórios efetivos;</li> </ul>	Sim, página 18

## Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial

### Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Sociedade				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-DMA (continuação)	6	-	<p>• Desenvolver um sistema que estimule, avalie e responda às demandas de ética e conformidade; e</p> <p>• Supervisionar e direcionar as atividades de conformidade ética.</p> <p><b>Canal permanentemente aberto para denúncias:</b></p> <p>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 (comite.etica-conformidade@br.ey.com). ou através do Canal EY/Ethics Hotline.</p> <p>A EY mantém também 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.</p> <p>Penalidades aplicáveis especificamente nas infrações à Lei Anticorrupção - Lei n. 12.846/13.</p> <p>O Profissional EY que comprovadamente praticar quaisquer condutas previstas em algum dos incisos e alíneas do art. 5º da Lei n. 12.846/13 sofrerá as seguintes sanções:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dispensa por justa causa por ato de improbidade e/ou mau procedimento;</li> <li>Será informada à Autoridade Policial e ao órgão público correspondente a conduta praticada e o seu infrator;</li> <li>Sofrerá ação de regresso em relação a eventuais prejuízos que a EY venha a sofrer em virtude de aplicação das multas previstas no art. 6º da Lei 12.846/13.</li> </ol> <p>Caso a conduta não venha a se consumir, ficando apenas na sua forma tentada, será aplicada advertência escrita na primeira ocorrência. Em sendo observada a reincidência, será aplicada a suspensão disciplinar ao trabalho por 3 (três) dias, sendo prevista a dispensa por justa causa, conforme o caso concreto e na medida em que a conduta foi praticada. Na hipótese do Profissional EY não ter cometido as condutas previstas no art. 5º da Lei 12.846/13, mas ter estimulado a sua prática por outros Profissionais da EY ou terceiros, a sanção prevista no item c será excluída, sendo possível aplicar as demais.</p> <p>Ao Profissional EY que tiver conhecimento acerca da prática de alguma conduta prevista no art. 5º da Lei n. 12.846/13, e não comunicar o fato, imediatamente, ao seu superior hierárquico e/ou através do EY/Ethics Hotline, serão aplicadas as sanções previstas no penúltimo parágrafo.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18

Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial  
 Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Sociedade				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
G4-SO3	6	-	100% das nossas unidades de negócios estão submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	Sim, página 18
G4-SO4	6	-	<a href="#">G4-SO4</a>	Sim, página 18
G4-SO5	5	-	No período em questão não foram registrados casos de corrupção.	Sim, página 18
<b>Concorência Desleal</b>				
G4-DMA	-	-	Vide "DMA Combate à Corrupção" e "DMA Conformidade"	Sim, página 18
G4-SO7	6	-	Não foi ré em ações judiciais por concorrência desleal ou monopólio.	Sim, página 18
<b>Conformidade</b>				
G4-DMA	6	-	Possuímos uma sólida estrutura que faz o monitoramento de leis e requisitos aplicáveis à EY. De forma preventiva, procuramos avaliar cada um desses e empregamos todos os esforços para operar e fornecer nossos serviços em conformidade com leis e requisitos.	Sim, página 18
G4-SO8	6	-	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 18
<b>Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos na Sociedade</b>				
G4-DMA	6	-	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 18
G4-SO11	6	-	Não recebeu queixas sobre impactos na sociedade, bem como arquivou ou resolveu, através de mecanismos de reclamações formais.	Sim, página 18

Sumário de conteúdo da GRI para a opção "de acordo" - essencial  
 Conteúdos - Padrão específicos

Categoria: Social				
Subcategoria: Responsabilidade pelo produto				
Informações sobre a forma de gestão e indicadores	Página	Omissão	Respostas	Verificação externa
<b>Rotulagem de Produtos e Serviços</b>				
G4-DMA	-	-	<p>Prestar serviços de qualidade, satisfazer nossos clientes e obter a recomendação por parte deles são temas que aparecem com alta relevância na materialidade da firma e uma busca diária dos nossos profissionais. Nesse sentido, 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.</p> <p>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.</p> <p>Importante ressaltar que o programa visa à qualidade em cada interação e que as ações específicas mapeadas são confidenciais e utilizadas para proporcionar feedback transparente ao time de atendimento. Os resultados consolidados são utilizados em treinamento das equipes, colaborando com o alto desempenho dos nossos profissionais e a sintonia da EY às necessidades dos clientes.</p> <p>O plano foi desenvolvido de acordo com os critérios para obtermos a voz do cliente nas contas mais estratégicas da empresa e por esse motivo também realizamos somente entrevistas pessoais com foco em estreitar relacionamento, integrar as linhas de serviço a fim de gerar novas oportunidades aonde podemos ser mais relevantes para os nossos clientes.</p> <p>Anualmente o plano é desenvolvido junto às lideranças acompanhando os objetivos da empresa. Os executivos ouvidos, entrevistadores chave e melhor período de realização são discutidos com os sócios responsáveis de cada conta. O time ASQ é responsável pela condução e realização do plano junto à esses sócios agindo nos briefings e planos de ação pós ASQs a fim de garantir que os pontos citados pelos clientes são trabalhados para o melhor desenvolvimento da conta.</p>	Sim, página 18
G4-PR5	-	-	O programa Assessment of Service Quality (ASQ) foi aplicado em 62 contas, 86 clientes e garantiu 100% de entrevistas pessoais atingida.	Sim, página 18
<b>Privacidade do Cliente</b>				
G4-DMA	-	-	<p>Existe uma área global de Information Security com o Chief Security Officer reportando diretamente para a CIO global.</p> <p>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.</p>	Sim, página 18
G4-PR8	5 e 6	-	Não recebeu reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.	Sim, página 18

# 7 Anexos

## Total de profissionais por tipo de emprego <sup>(1)(2)</sup> (G4-10)

	FY15 (01/07/14 a 30/06/15)			FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Jornada reduzida <sup>(3)</sup>	13	5	18	8	7	15	-17%
Período integral	2.225	2.619	4.844	2.326	2.705	5.031	4%
<b>Total</b>	<b>2.238</b>	<b>2.624</b>	<b>4.862</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>4%</b>

1. Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos.

2. Ao final do FY15 iniciamos uma mudança na jornada de trabalho dos empregados que passou de 220h para 200h considerando o alinhamento entre horas trabalhadas no mês e cadastro da folha, desta forma, durante o FY16 alguns funcionários ainda possuíam registro de 220 hora.

3. Cargos de telefonista segue legislação, demais profissionais jornada reduzida abaixo do horário padrão da Firma de 200 horas por mês.

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

	FY15 (01/07/14 a 30/06/15)			FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
CLT	2.132	2.285	4.417	2.249	2.434	4.683	6%
Sócios e diretores <sup>(1)</sup>	106	339	445	85	278	363	-18%
Autônomo	10	19	29	40	28	68	134%

1. No plano de carreira da EY, ao ultrapassar o nível de gerência 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)

	FY15 (01/07/14 a 30/06/15)			FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
TAX	647	572	1.219	601	549	1.150	-6%
TAS	72	162	234	86	181	267	14%
Advisory	377	681	1.058	450	718	1.168	10%
FSO	54	79	133	58	93	151	14%
Assurance	548	804	1.352	610	842	1.452	7%
CBS	540	326	866	529	329	858	-1%
<b>Total</b>	<b>2.238</b>	<b>2.624</b>	<b>4.862</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>4%</b>

Não estão considerados temporários e autônomos no FY16 e no FY15.

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

	FY15 (01/07/14 a 30/06/15)			FY16 (01/07/15 a 30/06/16)			Variação Total
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Sul	135	169	304	141	160	301	-1%
Sudeste	72	162	4.257	2.063	2.393	4.456	5%
Nordeste	101	135	236	92	120	212	-10%
Centro-Oeste	29	36	65	38	39	77	18%
<b>Total</b>	<b>2.238</b>	<b>2.624</b>	<b>4.862</b>	<b>2.334</b>	<b>2.712</b>	<b>5.046</b>	<b>4%</b>

\*Não possuímos escritórios na Região Norte. \*\*Não foram considerados colaboradores temporários e autônomos

## (G4-16)

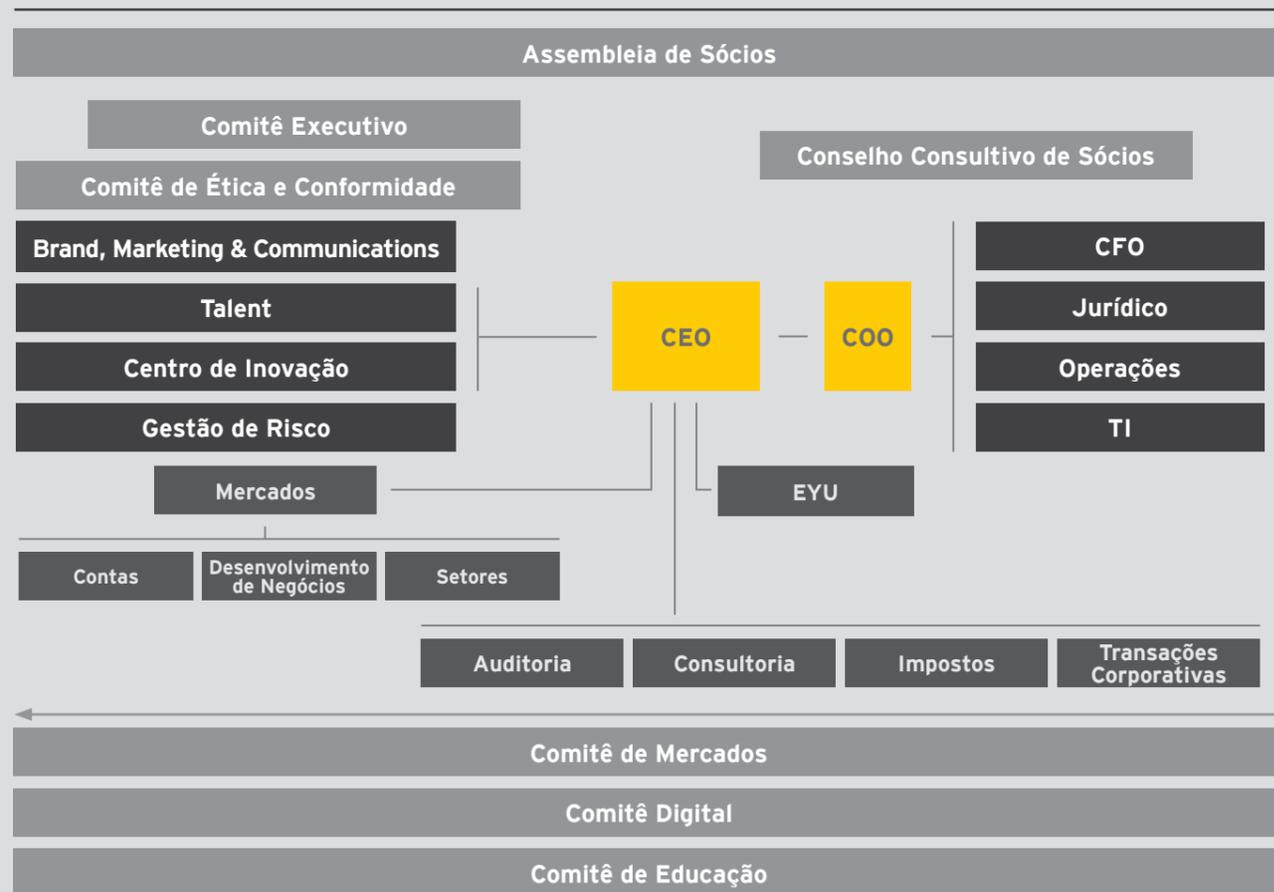
Sócios	Organização	Função
Antonio Almeida	ABDIB	participante
Antonio Gouveia	ABBI	participante
Carlos Asciutti	ABVCAP	participante
Rene Martinez	IBGC	participante
Julio Pinto	IBEF	participante
Frederico God	ANPEI	participante
Andrea Weichert	LIDE M	participante
Alexis Hurtrel	França	participante
Klaas Johnsen	Alemanha	diretor
Marcos Y. Okada	Japão	participante
Luis Merlini	Amcham SP	participante

## (G4-19/20/21)

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

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

Materialidade EY	Temas EY (primário) G4-19	Aspecto GRI	Limite (G4-20 / G4-21)
	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	Dentro de nossas operações e fora para: clientes.
	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.
Média	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	
	Resp. socioambiental e mudanças climáticas	Identificação de Temas Materiais e Limites	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		Engajamento de Stakeholders	
	Transparência	Perfil de reporte	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		Governança	
	Engajamento com a comunidade	Performance Econômica	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		Investimento	
Baixa	Segurança da informação	Liberdade de Associação	Dentro de nossas operações e fora para: clientes, fornecedores, instituições de 3 setor, bolsa de valores, associações, empreendedores e órgãos reguladores.
		Avaliação	
		Anti-Corrupção	
		Energia	
		Emissões	
		Produtos e Serviços	
		Mecanismos de queixa / reclamação ambiental	
		Mecanismos de queixa / reclamação para questões trabalhistas	
		Mecanismos de queixa / reclamações sobre impactos na sociedade	
		Perfil da Organização	
		Perfil da Organização	
		Privacidade do Cliente	

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

EY Brasil - Financial TER		
por linha de serviço	FY15 <sup>(1)</sup>	FY16
Consultoria	R\$ 373.693,13	R\$ 376.386,40
Auditoria	R\$ 551.795,73	R\$ 708.170,92
Transações Corporativas	R\$ 89.892,64	R\$ 114.747,00
Impostos	R\$ 255.673,37	R\$ 265.880,81
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.271.054,87</b>	<b>R\$ 1.465.185,13</b>

1. No ano passado foi feita uma "estimativa" do TER tendo em vista que não utilizávamos essa métrica. Neste ano, passamos a ter essa métrica de forma mais precisa e decidimos recalculá-lo considerando os mesmos conceitos. (G4-22)

**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\$ 48.211,40			2,5%
R\$ 48.211,41	R\$ 63.856,52			3,0%
R\$ 63.856,53	R\$ 999.999,00			4,0%

**Total de colaboradores que usufruíram o benefício no ano fiscal 2016 (01/07/15 a 30/06/16) (G4-EC3)**

Total de colaboradores que usufruíram	3.173
Total de colaboradores no FY16	5.046
% de pessoas que usufruíram	63%

**Valor monetário investido Ano fiscal (G4-EC3)**

Contribuintes		R\$
Empresa (EY)		R\$ 19.810.891,45
Sócios		R\$ 6.234.584,94
CLT's		R\$ 2.523.521,90
<b>Total</b>		<b>R\$ 28.568.998,29</b>

**Proporção do menor salário praticado pela empresa em relação ao salário mínimo homem/mulher (G4-EC5)**

Escritório	Equipe administrativa H	Equipe administrativa M	Equipe Técnica H	Equipe Técnica M	Salário Mínimo (R\$880,00)
Belo Horizonte	1,61	1,14	2,05	2,05	1
Blumenau	1,59	1,83	2,05	2,05	1
Brasília	1,99	2,05	2,05	2,05	1
Campinas	1,26	1,61	2,27	2,27	1
Curitiba	2,05	1,95	2,05	2,05	1
Fortaleza	1,36	1,35	2,05	2,05	1
Goiânia	1,63	1,78	2,05	2,05	1
Porto Alegre	0	1,73	2,05	2,05	1
Recife	1,19	1,39	2,05	2,05	1
Rio de Janeiro	1,14	1,25	2,18	2,23	1
Salvador	1,36	1,3	2,05	2,05	1
São Paulo	1,21	1,21	2,27	1,48	1

**(G4-EC6)**

	Total de gestores <sup>(1)</sup>	Gestores transferidos	Gestores admitidos localmente	Proporção de gestores transferidos	Proporção de gestores admitidos localmente
Curitiba (PR)	31	3	28	10%	90%
Blumenau (SC)	6	0	6	0%	100%
Porto Alegre (RS)	29	0	29	0%	100%
São Paulo (SP)	823	9	814	1%	99%
Campinas (SP)	44	3	41	7%	93%
Rio de Janeiro (RJ)	251	5	246	2%	98%
Belo Horizonte (MG)	45	2	43	4%	96%
Salvador (BA)	16	3	13	19%	81%
Fortaleza (CE)	15	1	14	7%	93%
Recife (PE)	19	1	18	5%	95%
Brasília (DF)	11	2	9	18%	82%
Goiânia (GO)	6	0	6	0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1.296</b>	<b>29</b>	<b>1.267</b>	<b>2%</b>	<b>98%</b>

1. Consideramos gestores os cargos de Gerentes, Gerentes Seniores, Diretores, Sócios de Client Servicing (área técnica) e Diretores, Associate Director e Assistant Director (CBS)".

**(G4-EC7)**

Nome do projeto	O que é	Horas	Valor estimado (R\$)
Associação operação sorriso do brasil	Serviços de auditoria	65	36.438
Instituto reação	Serviços de auditoria	237	132.249
Instituto m/inas pela paz impp	Serviços de auditoria	145	81135
Associação instituto prêmio innovare	Serviços de auditoria	231	128.901
Escola de dança e integração social para criança e adolescente - edisca	Serviços de auditoria	64	35.713
Instituto consulado da mulher	Serviços de auditoria	9	5.022
Junior achievement	Serviços de auditoria	344	191.956
Associação instituto premio innovare	Serviços de auditoria	27	15.066
Laboratório de educação	Serviços de auditoria	18	10.044
Associação operação sorriso do brasil	Serviços de auditoria	241	134.481
Instituto consulado da mulher	Serviços de auditoria	138	77.229
Amigos do bem instituição nacional contra a fome e a miséria	Serviços de auditoria	129	71.704
Instituto ronald mcdonald de apoio a criança	Serviços de auditoria	2.144	1.196.377
Laboratório de educaçã	Serviços de auditoria	174	97.094
Instituto holcim	Serviços de auditoria	154	85.934
Grupo de estudos tributarios aplicados - getap	Serviços de impostos	688	383.912

**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	99	41	1	114	44	2	301
Sudeste	1344	681	38	1534	798	61	4.456
Nordeste	61	30	1	82	38	0	212
Centro-Oeste	25	12	1	29	10	0	77
<b>Total</b>	<b>1529</b>	<b>764</b>	<b>41</b>	<b>1759</b>	<b>890</b>	<b>63</b>	<b>5.046</b>
		<b>2.334</b>			<b>2.712</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	39	1	0	37	4	0	81
Sudeste	402	127	7	583	136	8	1.263
Nordeste	15	3	0	18	5	0	41
Centro-Oeste	19	1	0	16	1	0	37
<b>Total</b>	<b>475</b>	<b>132</b>	<b>7</b>	<b>654</b>	<b>146</b>	<b>8</b>	<b>1.422</b>
		<b>614</b>			<b>808</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	39%	2%	0%	32%	9%	0%	27%
Sudeste	30%	19%	18%	38%	17%	13%	28%
Nordeste	25%	10%	0%	22%	13%	0%	19%
Centro-Oeste	76%	8%	0%	55%	10%	0%	48%
<b>Total</b>	<b>31%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>37%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>
	26%			30%			

**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	28	1	0	35	9	1	74
Sudeste	343	114	8	444	170	10	1.089
Nordeste	14	6	0	28	5	0	53
Centro-Oeste	10	2	0	13	2	0	27
<b>Total</b>	<b>395</b>	<b>123</b>	<b>8</b>	<b>520</b>	<b>186</b>	<b>11</b>	<b>1.243</b>
	526			717			

**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>	<b>26%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>25%</b>
	23%			26%			

**Idade (G4-LA1)**

	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
	3.288	1.654	104
	5.046		

**Desligamentos (G4-LA1)**

	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
	915	309	19
	1.243		

**Desligamentos (G4-LA1)**

	Voluntariamente	Involuntariamente
Total	791	452
Taxa	63,64%	36,36%

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

FY15			FY16			
	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos	Até 30 anos	Entre 31 e 50 anos	Acima de 51 anos
	31%	23%	12%	28%	19%	18%
	28%			25%		

**Benefícios (G4-LA2)**

	CLT's, Sócios e Diretores		Temporários, Autônomos ou meio período		Observações e Comentários do FY15, atualizar para informações referentes ao FY16.
	FY15	FY16	FY15	FY16	
Auxílio-funeral	sim	sim	não	não	
Assistência médica nacional e internacional	sim	sim	sim	sim	Assistência médica internacional cobertura por dois provedores com valores diferenciados. Onehealth para gerentes, diretores e sócios - a partir de dezembro/15 implantado novo benefício Icatu Seguros para todos os ranks
Auxílio-creche	sim	sim	não	não	
Cesta de Natal	sim	sim	não	não	Concedido em forma de crédito no ticket alimentação no final do ano Dez.15
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. (verificar política do benefício com TN - Renata Velasque)
Convênio com clubes (SENAI, SESI, SESC, SEST, SENAT).	sim	sim	não	não	SESC somente para profissionais CLT
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
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. (verificar política do benefício com TN - Renata Velasque)
Participação nos lucros e resultados	sim	sim	não	não	Para informação detalhada do benefício - Verificar política do benefício com TN - Luiz Sene
Presente de casamento	sim	sim	não	não	A Firma concede um valor de presente para todos os profissionais que se casam e o valor é de acordo com o rank
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, gerentes, diretores e sócios
Reembolso de cursos de MBA, pós-graduação e aperfeiçoamento	sim	sim	não	não	Benefícios educacionais através da EYU: primeira e segunda graduação, pós graduação/MBA, cursos de aperfeiçoamento, Idiomas no Brasil, e Exterior, Inglês in Company.

**Benefícios (G4-LA2)**

	CLT's, Sócios e Diretores		Temporários, Autônomos ou meio período		Observações e Comentários do FY15, atualizar para informações referentes ao FY16.
	FY15	FY16	FY15	FY16	
Reembolso de despesas com registro em conselhos profissionais	sim	sim	não	não	Pagamento de um registro por profissional, obedecendo aos seguintes critérios: Assurance/Advisory ▶ CRC/CRA/Corecon TAX ▶ CRC/CRA/OAB/Corecon TAS ▶ CRC/CRA/Corecon/Crea CBS ▶ formação acadêmica relacionada à área de atuação (*)
Reembolso de graduação	sim	sim	não	não	Benefícios educacionais através da EYU: primeira e segunda graduação
Reembolso de telefonia	sim	sim	não	não	Gerente sênior, diretor, diretor executivo e sócio (client serving e CBS)
Reembolso de táxi	sim	sim	não	não	De acordo com a política de despesas de locomoção
Seguro de viagem	sim	sim	não	não	
Seguro de vida em grupo	sim	sim	não	não	
Transporte fretado	sim	sim	não	não	Concessão de reembolso para profissionais que utilizam transporte fretado - conforme política de benefícios
Vale-Alimentação	sim	sim	não	não	
Vale-Combustível	sim	sim	não	não	Conforme política de Talent Team da EY
Vale-Refeição	sim	sim	sim	sim	Menores aprendizes
Vale-Transporte	sim	sim	sim	sim	Menores aprendizes
Outros. Especificar:	sim	sim	-	não	Benefícios educacionais através da EYU: primeira e segunda graduação, pós graduação/MBA, cursos de aperfeiçoamento, Idiomas no Brasil, e Exterior, Inglês in Company.
	sim	sim	-	não	Coroa de Condolências entregue pela EY para homenagem ao falecidos: profissionais, dependentes legais, pai e mãe de profissionais
	-	sim	-	não	Implantação do Plano Odontológico da MetLife Dental para facilitar o acesso dos profissionais e dependentes nos serviços odontológicos. A EY não tem participação nos planos da MetLife. O plano é 100% custeado pelos profissionais.

**(G4-LA3)**

	Feminino	Masculino	Total
Funcionários que usufruíram à licença parental	83	10	93
Sócios e funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença parental (no mesmo período)	38	10	48
Taxa de retorno ao trabalho dos funcionários que retornaram ao trabalho após uma licença maternidade/paternidade	46%	100%	52%
Funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença durante o FY15 e permaneceram empregados por doze meses	29	0	29

**Acidentes / lesões (G4-LA6)**

		com afastamento		Sem afastamento		Total	Total		
		Com ferimentos leves	Com ferimentos graves	Com ferimentos leves	Com ferimentos graves		Mulheres	Homens	Total
Sul	Mulheres	1	0	0	0	1	6	5	11
	Homens	0	0	0	0	0			
	Total	1	0	0	0	1			
Sudeste	Mulheres	1	1	2	-	4			
	Homens	2	1	-	-	3			
	Total	3	2	2	0	7			
Nordeste	Mulheres	0	-	-	-	0			
	Homens	0	-	-	-	0			
	Total	0	0	0	0	0			
Centro-Oeste	Mulheres	1	-	-	-	1			
	Homens	2	-	-	-	2			
	Total	3	0	0	0	3			

1. 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:

**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 com afastamento abaixo de 15 dias.
- ▶ Com ferimentos graves: acidentes que tiveram lesões graves que gerou incapacidade do profissional para o exercício de suas atividades laborais com afastamento no período acima de 15 dias.

**Sem afastamento**

- ▶ Com ferimentos leves: lesões que não tiveram impacto na capacidade do profissional em exercer as suas atividades laborais

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 entorses, contusões e distensões musculares.

**Doenças Ocupacionais (G4-LA6)**

		LER - DORT	Saúde mental	Total
<b>Sul</b>	Mulheres	0	0	1
	Homens	0	0	0
	<b>Total</b>	0	0	1
<b>Sudeste</b>	Mulheres	0	3	4
	Homens	0	0	3
	<b>Total</b>	0	3	7
<b>Nordeste</b>	Mulheres	0	0	0
	Homens	0	0	0
	<b>Total</b>	0	0	0
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	0	0	1
	Homens	0	0	2
	<b>Total</b>	0	0	3

**Total**

Mulheres	Homens	Total
3	0	3

1. Contabilizados somente profissionais CLT com registro de CAT comunicação de acidente do trabalho obrigatório pela empresa.

**Óbitos (G4-LA6)**

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

**Total**

Mulheres	Homens	Total
0	0	0

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

		Acidentes do trabalho	Doenças ocupacionais	Total
<b>Sul</b>	Mulheres	5	-	5
	Homens	-	-	0
	<b>Total</b>	5	0	5
<b>Sudeste</b>	Mulheres	33	519	552
	Homens	108	-	108
	<b>Total</b>	141	519	660
<b>Nordeste</b>	Mulheres	-	-	0
	Homens	-	-	0
	<b>Total</b>	0	0	0
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	2	-	2
	Homens	-	-	0
	<b>Total</b>	2	0	2

**Total**

Mulheres	Homens	Consolidado
559	108	667

1. Considerado dias civis do calendário do período FY15. 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	Horas trabalhadas
<b>Sul</b>	Mulheres	2.771	277	36.947	37.224	338.880
	Homens	2.947	295	41.945	42.240	384.960
	<b>Total</b>	5.718	572	78.892	79.464	723.840
<b>Sudeste</b>	Mulheres	55.502	5.550	539.082	544.632	4.941.840
	Homens	39.025	3.903	627.850	631.752	5.739.120
	<b>Total</b>	94.527	9.453	1.166.931	1.176.384	10.680.960
<b>Nordeste</b>	Mulheres	2	0	24.288	24.288	220.800
	Homens	1.857	186	31.494	31.680	287.340
	<b>Total</b>	1.859	186	55.782	55.972	508.140
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	1.443	144	9.888	10.032	88.800
	Homens	738	74	10.222	10.296	93.600
	<b>Total</b>	0	0	20.328	20.328	182.400

**Total**

	Brasil		1.332.144
	Mulheres	Homens	Total
Horas perdidas	59.718	44.567	104.285
Dias perdidos	5.971	4.458	10.429
Dias trabalhados	610.205	711.511	1.321.716
Dias que deveriam ser trabalhados	616.176	715.968	1.331.144
Horas trabalhadas	5.590.320	6.505.020	12.095.340

**Headcount (G4-LA6)**

		(G4-10)*	
	Mulheres	Homens	Total
<b>Sul</b>	141	160	301
<b>Sudeste</b>	2.063	2.393	4.456
<b>Nordeste</b>	92	120	212
<b>Centro-Oeste</b>	38	39	77

**Total**

Mulheres	Homens	Total
2.334	2.712	5.046

**Taxas (G4-LA6)**

		Lesões	Doenças ocupacionais	Dias perdidos	Absenteísmo (%)
<b>Sul</b>	Mulheres	2,95	0	14,75	0,74
	Homens	0	0	0	0,7
	<b>Total</b>	1,38	0	6,91	0,72
<b>Sudeste</b>	Mulheres	0,81	0,61	111,7	1,02
	Homens	0,52	0	18,82	0,62
	<b>Total</b>	0,66	0,28	61,79	0,8
<b>Nordeste</b>	Mulheres	0	0	0	0
	Homens	0	0	0	0,59
	<b>Total</b>	0	0	0	0,33
<b>Centro-Oeste</b>	Mulheres	11,26	0	22,52	1,44
	Homens	21,37	0	0	0,72
	<b>Total</b>	16,45	0	10,96	0

**Total**

Mulheres	Homens	Total
15,02	21,89	36,91
0,61	0	0,61
148,97	18,82	167,79
3,2	2,63	5,83

**Total de Treinamentos (G4-LA9)**

	Presencial	Online
Sócios	427	2.464
Diretores	173	1.224
Gerentes	2.369	12.239
Staff	8.207	25.143
Trainees	4.287	1.991
<b>Total</b>	<b>15.463</b>	<b>43.061</b>
		<b>58.524</b>

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

	Presencial + Online
Sócios	9.493
Diretores	4.601
Gerentes	66.371
Staff	161.235
Trainees	108.037
<b>Total</b>	<b>349.736</b>

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

	FY15	FY16	Varição Total
Sócios	55,41	47,46	-14%
Diretores	57,52	41,83	-27%
Gerentes	68,86	67,31	-2%
Staff	50,85	53,28	5%
Trainees	158,02	149,22	-6%
<b>Total</b>	<b>70,77</b>	<b>69,31</b>	<b>-2%</b>

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

FY15	FY16	Varição Total
71	69	-2%

**(G4-LA10)**

FY16				
	Total de bolsas	Valor investido para as bolsas oferecidas (reembolso-educação)	Total investido em capacitação: treinamentos	Proporção reembolso-educação/total investido
Graduação	565	R\$ 3.577.776		
Pós- Graduação	203	R\$ 678.390		
MBA			17.618.826,57	29%
Idiomas	351	R\$ 822.596		
<b>Total</b>	<b>1119</b>	<b>R\$ 5.078.762</b>		

**(G4-LA10)**

FY16			
	Total de profissionais participantes do programa educação em libras	Valor investido no programa educação em libras	Varição do total investido FY16/FY15
Educação em Libras	29	R\$ 54.542	24%

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

FY16	Headcount (G4-LA12)*			Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho			%		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sócios	168	32	200	60	15	75	36%	47%	38%
Diretores	71	39	110	31	27	58	44%	69%	53%
Gerentes	609	377	986	557	356	913	91%	94%	93%
Staff	1453	1573	3026	1334	1431	2765	92%	91%	91%
Trainees	411	313	724	374	268	642	91%	86%	89%
<b>Total</b>	<b>2712</b>	<b>2334</b>	<b>5046</b>	<b>2356</b>	<b>2097</b>	<b>4453</b>	<b>87%</b>	<b>90%</b>	<b>88%</b>

**Grupos minoritários - Profissionais com deficiência<sup>(1)</sup> (G4-LA12)**

FY16			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10*)	%
Sócios	4,00	200,00	2%
Diretores	6,00	110,00	5%
Gerentes	54,00	986,00	5%
Staff	543,00	3.026,00	18%
Trainee	118,00	724,00	16%
<b>Total</b>	<b>725,00</b>	<b>5.046,00</b>	<b>14%</b>

1. Para os profissionais (PCD) base é a lei de cotas para a contratação conforme % de profissionais de cada empresa. A EY possui o programa EY Able - programa Global EY- verificar com Talent Team o conteúdo para contextualizar o programa relacionado ao indicador - profissionais com deficiência.

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

FY16			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10*)	%
Sócios	-	200,00	0%
Diretores	-	110,00	0%
Gerentes	-	986,00	0%
Staff	240,00	3.026,00	8%
Trainee	7,00	724,00	1%
<b>Total</b>	<b>247,00</b>	<b>5.046,00</b>	<b>5%</b>

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

FY16			
Categoria Funcional	Quantidade	Total da categoria (G4-10*)	%
Sócios	32	200	16
Diretores	39	110	35,5
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>310</b>	<b>22,9</b>

### Por gênero (G4-LA12)

Categoria Funcional	FY16 <sup>(1)</sup>					
	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Sócios	32	16	168	84	200	4
Diretores	39	35,5	71	64,5	110	2,2
Gerentes	377	38,2	609	61,8	986	19,5
Staff	1573	52	1453	48	3026	60
Trainees	313	43,2	411	56,8	724	14,3
<b>Total</b>	<b>2334</b>	<b>46,3</b>	<b>2712</b>	<b>53,7</b>	<b>5046</b>	<b>100</b>

### Por faixa etária (G4-LA12)

Categoria funcional	FY16 <sup>(1)</sup>							
	até 30 anos	%	Entre 31 e 50 anos	%	Acima de 51 anos	%	Total	&
Sócios	0		164	82	36	18	200	4
Diretores	1	0,9	91	82,7	18	16,4	110	2,2
Gerentes	232	23,5	738	74,8	16	1,6	986	19,5
Staff	2354	77,8	640	21,2	32	1,1	3026	60
Trainees	701	96,8	21	2,9	2	0,3	724	14,3
<b>Total</b>	<b>3288</b>	<b>65,2</b>	<b>1654</b>	<b>32,8</b>	<b>104</b>	<b>2,1</b>	<b>5046</b>	<b>100</b>

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

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

FY15 (01/07/14 a 30/06/15)	FY16 (01/07/15 a 30/06/16).
81	83

### Diversidade e inclusão (G4-DMA-LA12)

	Para a organização	Para o indivíduo
1	Estabelecer um ponto de partida e difundir a conscientização	Valorizar diferenças
2	Identificar mudanças significativas	Identificar a dinâmica de "quem está por dentro/por fora"
3	Reconhecer e premiar comportamentos exemplares	Praticar e servir como modelo de formação de equipes e liderança inclusiva
4	Permitir mudanças culturais	Influenciar nossa cultura
<b>Equipes de alta performance</b>		

#### Diversidade:

Todas as diferenças são importantes.

▶ Estilo de pensamento	▶ Linha de serviço	▶ Orientação sexual
▶ Estilo de liderança	▶ Localização	▶ Geração
▶ Gênero	▶ Etnia	▶ Histórico socioeconômico
▶ Capacidades / incapacidades diversas	▶ Formação e experiência profissional	▶ Outras diferenças
▶ País de origem	▶ Religião	

#### Inclusão:

Mobilizar diferenças para obter os melhores resultados de negócios; criar um ambiente em que todas as pessoas sintam-se valorizadas, e que realmente o sejam.

Fonte: Estrutura adaptada para a EY de *The Guide for Inclusive Leaders*, por Joerg Schmitz e Nancy Curl. (Princeton Training Press, 2006)

### Equipe Administrativa (G4-LA13)

	Sócio		Diretor		Gerente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	-	-	-	-	-	-
Blumenau	-	-	-	-	-	-
Brasília	-	-	-	-	R\$ 12.200,00	R\$ 8.400,00
Campinas	-	-	-	-	-	-
Curitiba	-	-	-	-	-	-
Fortaleza	-	-	-	-	-	-
Goiania	-	-	-	-	-	-
Porto Alegre	-	-	-	-	-	-
Recife	-	-	-	-	-	-
Rio de Janeiro	-	-	-	-	R\$ 10.457,15	R\$ 9.934,48
Salvador	-	-	-	-	-	-
São Paulo	-	-	R\$ 38.366,29	R\$ 46.873,04	R\$ 14.588,93	R\$ 13.801,29

### Equipe Administrativa (G4-LA13)

	Staff		Trainee	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	R\$ 4.789,27	R\$ 3.264,06	R\$ 1.608,45	R\$ 2.330,90
Blumenau	R\$ 1.400,00	R\$ 1.613,46	-	-
Brasília	R\$ 3.400,00	R\$ 3.831,26	R\$ 2.478,41	R\$ 1.988,95
Campinas	R\$ 2.925,00	R\$ 3.488,32	R\$ 1.303,86	R\$ 3.675,00
Curitiba	R\$ 2.150,00	R\$ 2.768,26	-	-
Fortaleza	-	-	R\$ 1.200,00	R\$ 2.020,43
Goiania	-	-	R\$ 1.436,31	R\$ 2.500,00
Porto Alegre	-	-	-	-
Recife	R\$ 7.116,23	R\$ 5.875,37	R\$ 1.125,00	R\$ 1.662,55
Rio de Janeiro	R\$ 3.305,46	R\$ 3.335,82	R\$ 1.517,47	R\$ 2.267,55
Salvador	R\$ 2.200,00	R\$ 4.925,04	R\$ 1.650,00	R\$ 1.371,84
São Paulo	R\$ 4.645,18	R\$ 4.498,00	R\$ 1.680,83	R\$ 2.539,51

**Equipe Técnica (G4-LA13)**

	Sócio		Diretor		Gerente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	-	-	R\$ 25.416,67	R\$ 19.892,67	R\$ 9.139,52	R\$ 9.045,03
Blumenau	-	-	-	-	R\$ 9.851,50	R\$ 6.550,00
Brasília	-	-	-	-	-	-
Campinas	-	-	R\$ 27.083,11	R\$ 23.058,92	R\$ 9.746,25	R\$ 8.441,41
Curitiba	-	-	R\$ 21.950,00	R\$ 26.126,74	R\$ 10.625,28	R\$ 8.817,28
Fortaleza	-	-	R\$ 25.675,00	R\$ 29.050,77	R\$ 6.900,83	R\$ 6.864,12
Goiania	-	-	-	-	-	-
Porto Alegre	-	-	R\$ 22.495,36	R\$ 19.530,75	R\$ 10.868,92	R\$ 9.075,94
Recife	-	-	-	-	R\$ 9.584,57	R\$ 11.650,00
Rio de Janeiro	-	-	R\$ 27.791,87	R\$ 26.355,99	R\$ 11.282,04	R\$ 10.593,95
Salvador	-	-	-	-	R\$ 13.667,00	R\$ 13.400,00
São Paulo	-	-	R\$ 28.081,57	R\$ 27.512,53	R\$ 12.542,65	R\$ 11.997,16

**Equipe Técnica (G4-LA13)**

	Staff		Trainee	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Belo Horizonte	R\$ 3.080,76	R\$ 3.003,48	R\$ 1.800,00	R\$ 1.836,36
Blumenau	R\$ 2.996,30	R\$ 2.717,01	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Brasília	R\$ 3.221,82	R\$ 3.000,00	R\$ 1.822,72	R\$ 1.807,38
Campinas	R\$ 2.881,95	R\$ 2.839,97	R\$ 2.000,00	R\$ 2.003,77
Curitiba	R\$ 3.357,76	R\$ 3.264,91	R\$ 1.804,04	R\$ 1.800,00
Fortaleza	R\$ 3.020,02	R\$ 2.881,08	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Goiania	R\$ 3.274,80	R\$ 2.827,94	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Porto Alegre	R\$ 2.828,97	R\$ 2.837,08	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Recife	R\$ 3.371,72	R\$ 3.365,89	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
Rio de Janeiro	R\$ 3.631,78	R\$ 3.527,58	R\$ 2.007,36	R\$ 2.005,64
Salvador	R\$ 2.991,99	R\$ 3.069,48	R\$ 1.800,00	R\$ 1.800,00
São Paulo	R\$ 3.719,30	R\$ 3.596,42	R\$ 2.024,36	R\$ 1.992,16

**Equipe administrativa (G4-LA13)**

Região	Escritórios	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
Sul	Curitiba	-	-	-	68%	145%
	Blumenau	-	-	-	115%	-
	Porto alegre	-	-	69%	113%	80%
Sudeste	São paulo	-	-	-	119%	282%
	Campinas	-	-	-	129%	-
	Rio de janeiro	-	-	-	-	168%
	Belo horizonte	-	-	-	-	174%
Nordeste	Salvador	-	-	-	-	-
	Fortaleza	-	-	-	83%	148%
	Recife	-	-	95%	101%	149%
Centro-oeste	Brasília	-	-	-	224%	83%
	Goiania	-	122%	95%	97%	151%
Geral		-	96%	103%	-	-

**Equipe técnica (G4-LA13)**

Região	Escritórios	Sócio	Diretor	Gerente	Staff	Trainee
Sul	Curitiba	-	78%	99%	97%	102%
	Blumenau	-	-	66%	91%	100%
	Porto alegre	-	-	-	93%	99%
Sudeste	São paulo	-	85%	87%	99%	100%
	Campinas	-	119%	83%	97%	100%
	Rio de janeiro	-	113%	99%	95%	100%
	Belo horizonte	-	-	-	86%	100%
Nordeste	Salvador	-	87%	84%	100%	100%
	Fortaleza	-	-	122%	100%	100%
	Recife	-	95%	94%	97%	100%
Centro-oeste	Brasília	-	-	98%	103%	100%
	Goiania	-	98%	96%	97%	98%
Geral		-	-	-	96%	100%

**Número de queixas (G4-LA16)**

FY16		
	Internos	Externos
Homem	10	2
Mulher	4	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>4</b>
		<b>18</b>

**Queixas solucionadas (G4-LA16)**

FY16		
	Internos	Externos
Homem	4	1
Mulher	1	2
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
		<b>8</b>

**Proporção de queixas (G4-LA16)**

FY16		
	Internos	Externos
	36%	75%
		<b>44%</b>

**Combustível (G4-EN3)**

	Tipo da fonte	FY15		FY16		Energia direta (GJ)	
		(m3)	T	(m3)	T		
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	-	-	-	1	0	20
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	-	-	-	0	0	1
Gasolina automotiva (reembolso de quilometragem) <sup>1</sup>	Fóssil	462	380	15.971	377	315	13.220
Álcool etílico hidratado (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	402	331	4.502	406	328	4.458

**Energia (G4-EN3)**

	Tipo da fonte	FY15		FY16			
		Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)	Quantidade (kWh)	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	4.034.087	4.034	14.523	3.237.297	3.237	11.654
<b>Total<sup>(1)</sup></b>				<b>35.016</b>			<b>29.353</b>
Comparação							-5.663

1. Foi realizado ajuste das premissas do consumo dos combustíveis gasolina e etanol, considerando os valores atualizados, para aquele ano, do percentual de venda dos combustíveis bem como o respectivo preço médio de revenda conforme as informações da ANP (Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis), com objetivo de melhor representar a realidade do período. As informações apresentadas para os indicadores G4-EN3 e G4-EN15 foram retificadas de modo a contemplar estes ajustes. (G4-22)

**Combustível (G4-EN4)**

	Tipo da fonte	FY15		FY16		Energia direta (GJ)	
		(m3)	T	(m3)	T		
Gasolina automotiva + GNV (táxi; frete; vale combustível) <sup>1</sup>	Fóssil	1.159	955	40.111	921	762	31.987
Álcool etílico hidratado (táxi; frete; vale combustível) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	1.009	831	11.307	1.082	873	11.870

**Combustível (G4-EN4)**

	Tipo da fonte	FY15		FY16			
		Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ)	Energia indireta (GJ)	Quantidade (tCO2)	Conversão (tCO2/TJ)	Energia indireta (GJ)
Jet fuel (viagens áreas)	Fóssil	5.531	72	77.364	3.767	72	52.685
<b>Total<sup>(1)</sup></b>				<b>128.782</b>			<b>96.542</b>
Comparação							-32.240

1. Foi realizado ajuste das bases utilizadas para cálculo das emissões referentes aos deslocamentos terrestres por táxi. Foram recalculados o custo e o consumo por km com objetivo de melhor representar a realidade do período. As informações apresentadas para os indicadores G4-EN4 e EN17 no FY15 foram retificadas de modo a contemplar estes ajustes. (G4-22)

### Escopo 1: Emissões de GEE (tCO2e) (G4-EN15)

				Baseline
Emissões diretas <sup>(2)</sup>	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Óleo diesel (geradores)	Fóssil	1.514	-	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Fóssil	716	713	812
Emissões fugitivas	Não renovável	-	-	-
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>2.230</b>	<b>713</b>	<b>812</b>

### Escopo 1: Emissões de GEE (tCO2e) (G4-EN15)

				Baseline
Emissões diretas <sup>(2)</sup>	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Biodiesel (B100) (geradores)	Renovável (biogênica)	102	-	-
Deslocamento terrestres (reembolso de quilometragem) <sup>(1)</sup>	Renovável (biogênica)	612	621	851
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>714</b>	<b>621</b>	<b>-</b>

1. Foi realizado ajuste das premissas do consumo dos combustíveis gasolina e etanol, considerando os valores atualizados, para aquele ano, do percentual de venda dos combustíveis bem como o respectivo preço médio de revenda conforme as informações da ANP (Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis), com objetivo de melhor representar a realidade do período. As informações apresentadas para os indicadores G4-EN3 e G4-EN15 foram retificadas de modo a contemplar estes ajustes. (G4-22)

2. 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).

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

				Baseline
Emissões indiretas <sup>(1)</sup>	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Energia elétrica (consumida nos prédios administrativos)	SIN - Rede Pública	345	561	143
<b>Total</b>		<b>345</b>	<b>561</b>	<b>143</b>

1. Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

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

a. Cálculo das emissões de GEE referentes ao 1º semestre do FY16 (jul à dez/2015): os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base nas diretrizes do GHG Protocol e utilizando a Ferramenta EY (metodologia própria), que considera os métodos do IPCC, da DEFRA, da ASHRAE, dentre outros. O consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados também com base em metodologia própria.

b. Cálculo das emissões de GEE referentes ao 2º semestre do FY16 (jan à jun/2016): 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, 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 <sup>(3)</sup>	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Deslocamento terrestres + GNV (táxi, frete, vale-combustível) <sup>(1)</sup>	Fóssil	1.750	1.872	1.340
Efluentes	Fóssil	960	908	664
Deslocamento aéreo	Fóssil	3.767	5.531	5.113
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>6.477</b>	<b>8.312</b>	<b>7.117</b>

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

				Baseline
Emissões indiretas <sup>(3)</sup>	Tipo da fonte	2016	2015	2012
Deslocamento terrestres (táxi, frete, vale-combustível) <sup>1</sup>	Renovável (biogênica)	1.609	1.526	1.341
Efluentes	Renovável (biogênica)	106	100	87
<b>Total<sup>(1)</sup></b>		<b>1.715</b>	<b>1.627</b>	<b>-</b>

1. Foi realizado ajuste das bases utilizadas para cálculo das emissões referentes aos deslocamentos terrestres por táxis. Foram recalculados o custo e o consumo por km com objetivo de melhor representar a realidade do período. As informações apresentadas para os indicadores G4-EN4 e EN17 no FY15 foram retificadas de modo a contemplar estes ajustes. (G4-22)

2. Fontes de emissões incluídas no escopo:

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

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

a. Cálculo das emissões de GEE referentes ao 1º semestre do FY16 (jul à dez/2015): os cálculos das emissões dos Escopos 1, 2 e 3 foram realizados com base nas diretrizes do GHG Protocol e utilizando a Ferramenta EY (metodologia própria), que considera os métodos do IPCC, da DEFRA, da ASHRAE, dentre outros. O consumo de combustíveis referentes a combustão móvel, foram calculados também com base em metodologia própria.

b. Cálculo das emissões de GEE referentes ao 2º semestre do FY16 (jan à jun/2016): 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, 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.

### Porcentagem dos treinados no tema anticorrupção<sup>2 3 4</sup> (G4-S04)

Região	Escritórios	Sócio <sup>(1)</sup>	Diretor <sup>(1)</sup>	Gerente	Staff	Trainee
Sul	Curitiba	67%	150%	135%	131%	32%
	Blumenau <sup>(1)</sup>	-	100%	140%	108%	40%
	Porto alegre	100%	200%	109%	136%	41%
Sudeste	São paulo	110%	170%	115%	126%	33%
	Campinas	125%	125%	122%	137%	57%
	Rio de janeiro	107%	125%	117%	119%	23%
	Belo horizonte	86%	117%	134%	128%	19%
Nordeste	Salvador	100%	100%	107%	128%	17%
	Fortaleza	100%	100%	120%	120%	13%
	Recife <sup>(1)</sup>	100%	-	106%	115%	40%
Centro-oeste	Brasília	100%	200%	100%	180%	33%
	Goiânia	100%	100%	100%	195%	27%
<b>Total</b>		<b>109%</b>	<b>156%</b>	<b>116%</b>	<b>125%</b>	<b>31%</b>

1. Não existiam profissionais nessa categoria e região no ano fiscal de 2016.

2. Para o cálculo de pessoas treinadas são considerados profissionais ativos e inativos no último dia do ano fiscal de 2016. Sendo assim, por conta de desligamentos, é possível que o número de treinados atinja um percentual superior a 100%.

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

4. Treinamentos considerados: Os treinamentos Lei Anticorrupção 12.846/13 e Person at risk foram realizados dentro do FY por todos os profissionais da Firma. O treinamento Código de Conduta é global e foi requerido no FY15, a partir de então apenas sendo realizados de forma única pelo profissional ao entrar na Firma, não sendo necessário refazer o treinamento todo ano fiscal subsequente a sua admissão. O treinamento "Ética na tomada de decisão" não ocorreu no FY16 (não é um treinamento anual). Foi requerido o Treinamento Anti-Bribery & You, que tem base na Lei Americana de política antissuborno que também segue os mesmos princípios dos treinamentos mencionados no campo acima e também, o treinamento Person at Risk, que foi desenvolvido em decorrência dos riscos detectados em razão das interações de profissionais da EY com o Setor Público. O objetivo deste último é reduzir as chances de incorrerem em situações que nos deixem vulneráveis a não conformidades éticas e legais.

#### Treinamento FY16 (G4-HR2)

Nome do treinamento	Total de profissionais treinados	Total de horas de treinamento
Welcome to EY*	1.367	416
<b>Total</b>	<b>1.367</b>	<b>416</b>

FY15	3.388	1.975,5
Variação (FY16/15) %	-60%	-79%

#### Headcount (G4-10) (G4-HR2)

	Total de profissionais treinados (sem duplicidade) FY16	%
	1.367	27%
<b>Total</b>	<b>5.046</b>	

## 8 Informações Corporativas

### 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 (G4-31)

#### 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/G4-6)

**EY Brasil** - Edifício São Paulo Corporate Tower

Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 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 3.400 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.

© 2017 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)**