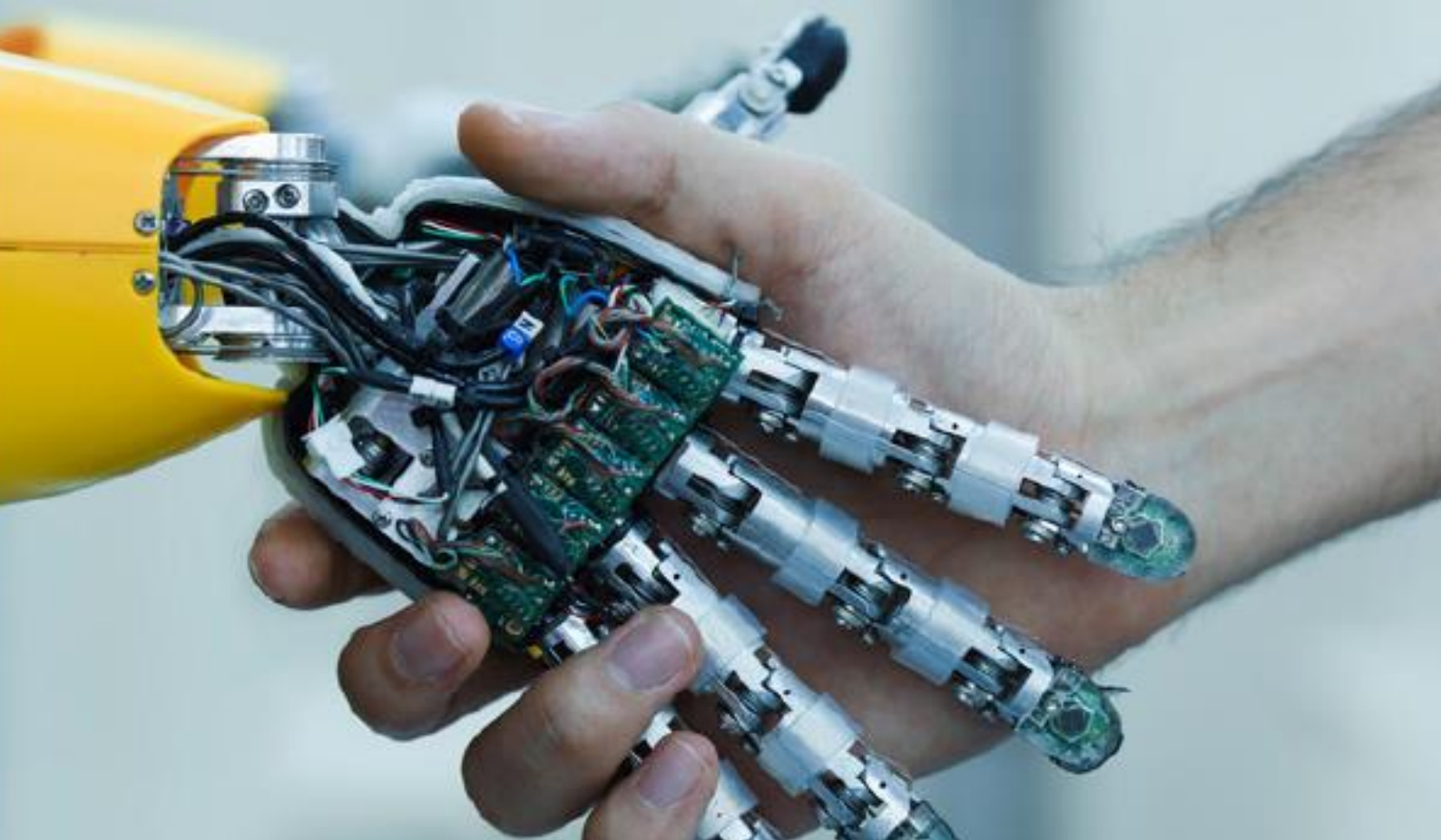


The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. Above the 'Y' is a yellow chevron shape pointing to the right.

Building a better
working world

Relatório Anual 2016

EY Brasil



Sumário

Mensagem do Presidente.....	1
Destaques em 2016.....	2
Proposta de geração de valor.....	3
Histórias de 2016.....	4
Sobre este Relatório.....	5
Informações corporativas.....	6

1 Mensagem do Presidente

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 no Brasil. Embora não haja uma solução única para tantas questões, nós 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 nosso País, mais íntegro, com mais governança e clareza quanto ao funcionamento das instituições públicas e privadas.

Colocamos à disposição do Brasil os nossos mais importantes capitais, o humano e intelectual, não só como profissionais altamente capacitados, mas como pessoas e cidadãos melhores 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 o caminho certo.

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 Sergio Vieira
Presidente da EY Brasi

2 Destaques 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 à diversos critérios
de sustentabilidade.

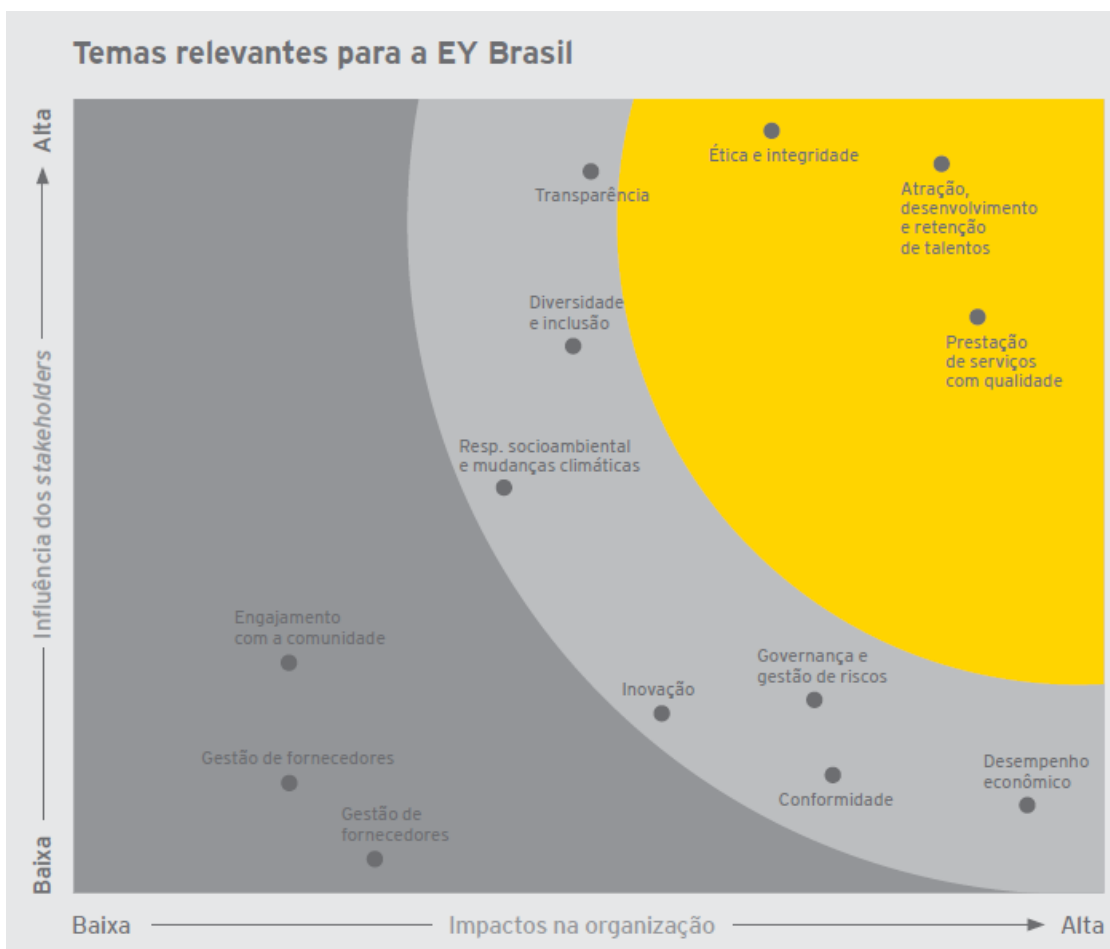
A EYU recebeu ainda o prêmio
EDUCORP- 2º Lugar Nacional
de **Melhor Universidade
Corporativa**.

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:



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.

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.

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-LA-10/ G4-LA11), capacitação e gestão de saúde e segurança (G4-DMA/ G4-LA5/G4-LA6/ G4-LA7/ G4-LA8).

Prestação de serviços com qualidade: 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.

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-SO8). 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-SO11)

Desempenho econômico: Crescimento econômico da empresa, demonstrações financeiras, participação e presença no mercado. (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-SO1/G4-SO2), entre outros.

Governança e gestão de risco: possui entre seus aspectos abordados as práticas e procedimentos vinculados com anticorrupção (G4-SO3/ G4-SO4), 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-SO7). 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-SO1 e G4-SO2)

Geração de Valor:



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

Alta Materialidade:

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.

Impacto esperado - Capital Intelectual:

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.

4.b Capital Social e de Relacionamento

Tema Material: 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.



Impacto esperado - Capital Social e de Relacionamento:

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.

4.c Capital Humano

Alta Materialidade: 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.

Inspers - 24 horas para solucionar um caso

Como uma das iniciativas do EY on Campus, os alunos do Inspers 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 98.760 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 aproximadamente 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-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)



Impacto esperado - Capital Humano:

Gerar inteligência para construir um mundo de negócios melhor.

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, conseqüentemente, 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)

6 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 América do Sul
(11) 2573 3773
elisa.g.carra@br.ey.com

Hélcio Bueno
Sócio de Consultoria de Mudanças Climáticas e Sustentabilidade
(11) 2573 3024
helcio.bueno@br.ey.com

Nossa sede (G4-5/G4-6)

EY Brasil - Edifício São Paulo Corporate Tower
Avenida Presidente Juscelino Kubistschek, 1.909,
Torre Norte, 9º andar, cj. 91 - Vila Nova Conceição
São Paulo - SP - Brasil
CEP 04545-907
Tel.: +55 11 2573 3000

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

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 completo em

www.ey.com.br/relatoriosustentabilidade