

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



A Ñ O F I S C A L

2021

EY Colombia



Building a better
working world

Elaborado por el área
de Responsabilidad Corporativa
de EY Colombia.

Un agradecimiento especial a los
socios y a todas las áreas de CBS
que apoyaron su desarrollo.

Diseño y diagramación

GOOD;)
Comunicación para el
desarrollo sostenible

Fotografía

Archivo de imágenes de EY
istock: www.istock.com
www.freepik.com
Fotografías de autoría propia

 EY Colombia

 @EYColombia

 [https://www.ey.com/es_co/
corporate-responsibility/
reporte-de-sostenibilidad](https://www.ey.com/es_co/corporate-responsibility/reporte-de-sostenibilidad)

Datos de contacto EY Colombia

Melissa Urzola Guarín
Líder de Responsabilidad Corporativa
melissa.urzola@co.ey.com

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



A Ñ O F I S C A L

2021

EY Colombia



01

Perfil de la Firma

Página 04



02

Acerca de este informe

Página 16



03

Las bases de la esencia EY

Página 26



04

Una experiencia excepcional para los clientes

Página 40



Mensaje del Presidente

Es muy gratificante poder presentar nuestro sexto informe de sostenibilidad, como parte del compromiso con la transparencia ante nuestros diferentes grupos de interés y que da cuenta de un año fiscal en el que la pandemia de la COVID-19 fue evolucionando lentamente.

En el segundo semestre del 2020, aún sentíamos los rezagos de una profunda crisis sanitaria, económica y social, que puso a prueba nuestra tenacidad y determinación para superar las adversidades y aprovechar las oportunidades del camino. Ya en el primer semestre del 2021, empezamos a ver una reactivación económica que trajo consigo una mirada optimista hacia el futuro y una capitalización de las reflexiones y aprendizajes adquiridos en tiempos tan retadores.

A nivel de Firma, reconocemos un crecimiento importante y los objetivos alcanzados en varios frentes, pues hemos logrado marcar la diferencia y crear valor a largo plazo para el negocio, nuestros clientes, nuestro talento y la sociedad. Sin duda, ha sido clave mantener nuestra esencia y vivir firmemente nuestros valores, mientras evolucionamos al ritmo de las nuevas tendencias, con el fin de ofrecer soluciones innovadoras a todos nuestros grupos de interés.

Es un privilegio poder contar con un equipo excepcional de profesionales y seres humanos increíbles, que día a día, fortalecen nuestra cultura corporativa, así como tener la posibilidad de atender a importantes organizaciones que confían en nosotros, aportar nuestro conocimiento y experiencia a las comunidades, y dejar un legado a las futuras generaciones.

Los invito a leer esta memoria que evidencia nuestro compromiso con la innovación, la confianza y la sostenibilidad, y en la que podrán encontrar las acciones que materializan nuestra creación de valor a largo plazo, el aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el trabajo en equipo que nos permite continuar impulsando un progreso inclusivo y sostenible en el mundo de los negocios y en el país. Me llena de orgullo y humildad tener la oportunidad de liderar una de las mejores firmas de servicios profesionales en Colombia, y seguir haciendo realidad nuestro propósito de construir un mejor mundo de negocios y un mejor lugar para vivir.

ÉDGAR F. SÁNCHEZ ESLAVA
Presidente EY Colombia

05

Talento humano

Página 46



06

El valor de la diferencia

Página 80



07

El efecto multiplicador que cambia vidas

Página 94



08

Desempeño ambiental

Página 118



01

Perfil de la Firma

EY es una Firma líder global de servicios profesionales, que ayuda a generar confianza en los mercados de capitales y en las economías alrededor del mundo. Su propósito es construir un mejor mundo de negocios y crear valor a largo plazo para sus colaboradores, clientes, sociedad y comunidades.

Con sus cuatro líneas de servicio integradas:

Consultoría

Auditoría y finanzas

Impuestos y servicios legales

Estrategia y transacciones

Y el profundo conocimiento de la industria que tienen sus equipos multidisciplinares, la Firma apoya a los clientes para capitalizar nuevas oportunidades, evaluar y gestionar el riesgo, a fin de lograr un crecimiento responsable y satisfacer las necesidades de sus diferentes grupos de interés.

El conocimiento, las habilidades y la experiencia de sus profesionales, sin duda, contribuyen a generar un crecimiento económico, sostenible e inclusivo, que resulta en una fórmula ganadora para la sociedad.

Presencia global

EY OPERA EN

151

PAÍSES

que se organizan en **tres áreas geográficas**, las cuales, a su vez, se dividen en:

22 regiones

+ 300.000

COLABORADORES

+700

OFICINAS

EMEIA

Europa, Medio Oriente, India y África

159.647

Personas

8

Regiones

Américas

79.493

Personas

8

Regiones

Asia Pacífico

63.580

Personas

6

Regiones

Presencia en Colombia

EY tiene operaciones en Colombia desde 1963 y cuenta con oficinas en las cuatro ciudades principales del país: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

La Firma tiene

1.604

profesionales de diferentes disciplinas y hace parte de una red global que le permite proveer soluciones integrales.

1.385
Bogotá

131
Medellín

53
Cali

35
Barranquilla

En el año calendario 2020, EY Colombia tuvo ingresos de 332.929 millones de pesos (11 % más que en el año anterior). La Firma ha tenido un crecimiento de 35 % en los últimos años.

Durante ese año, la compañía adoptó algunas medidas financieras y administrativas como consecuencia de la COVID-19, con el fin de mitigar los impactos en sus operaciones y situación financiera, lo que, al finalizar el período, le permitió mantener resultados favorables.

Líneas de servicio



EY construye un mejor mundo de negocios al apoyar a los clientes en su transformación empresarial, a través del poder del talento humano, la tecnología y la innovación. Poner a las personas en el centro, implementar la tecnología a toda velocidad e innovar a escala constituyen el punto de partida para la creación de valor del nuevo enfoque de la Firma: **Transformación con sentido.**



Consultoría

En EY la transformación digital es una realidad. Impulsados por el poder de los datos y de las innovaciones digitales, EY brinda soluciones que ayudan a los líderes de negocio a transformar sus empresas, potencializando su talento humano por medio de tecnología y procesos de innovación, para ser más resilientes, eficientes y humanas, y de esta forma crear valor a largo plazo.

Servicios:

Consultoría en negocios

- Transformación del negocio
- Riesgo empresarial
- Finanzas
- Cadena de suministro y operaciones
- Riesgo tecnológico
- Riesgo de servicios financieros
- Talento y desarrollo organizacional
- EY Design Studio

Consultoría en tecnología

- Transformación digital
- **Data Analytics**¹
- Ciberseguridad
- Tecnologías emergentes
- Soluciones tecnológicas

1. Analítica de datos



Auditoría y finanzas

Proteger y servir al interés público y privado con transparencia, objetividad e independencia es la premisa máxima de la práctica de auditoría. Esto se traduce en una oferta de servicios que respalda a los clientes para fortalecer la confianza y credibilidad de sus grupos de interés, gestionar sus responsabilidades normativas y garantizar el crecimiento sostenible a largo plazo. Durante los últimos años, EY ha venido ampliando su portafolio de servicios, al incluir nuevas áreas de trabajo que responden a los actuales retos económicos, sociales y ambientales.

Servicios:

- Auditoría externa y revisoría fiscal
- Auditoría digital
- Servicios de consultoría en contabilidad financiera
- Consultoría en cambio climático y sostenibilidad
- Asesoría forense y de integridad

2. Tercerización
3. Operaciones legales



Impuestos y servicios legales

Impulsados por personas, guiados por procesos y apoyados por la tecnología es como EY mantiene los ojos en el presente, mientras se enfoca en el futuro.

El cumplimiento de las normas y el adecuado reporte de la información son las bases de una exitosa función tributaria. EY ayuda a sus clientes a comprender y a cumplir con sus obligaciones en este sentido de manera responsable, así como a evaluar, mejorar y monitorear los procesos, a gestionar los riesgos para generar valor a sus empresas, y a mantener relaciones efectivas con las autoridades.

Servicios:

- Asesoría tributaria
- Servicios legales (EY Law)
- Asesoría a emprendedores (Seed)
- Capital humano, derecho laboral y movilidad global
- Tributación internacional y transacciones
- Impuestos indirectos, aduanas y comercio exterior
- Cambios e inversiones internacionales
- Precios de transferencia
- Litigio y controversia tributaria
- **Outsourcing**² tributario
- **Outsourcing** contable y reporte financiero
- **Outsourcing** de nómina
- Tecnología y transformación tributaria
- **Legal Operations**³



Estrategia y transacciones

Con una asesoría integral, EY ayuda a los clientes a reimaginar sus ecosistemas, a replantear sus portafolios y a reinventarse para asumir los retos del futuro. Se brindan servicios a la medida de cada cliente, enfocados en potencializar la estrategia corporativa, la asignación de capital, la gestión financiera y la adecuada ejecución de las transacciones para lograr una rápida creación de valor.

Servicios:

Consultoría estratégica (EY-Parthenon)

- Estrategia
- Estrategia y ejecución de la transacción
- Mejora operativa y reestructuración

Transacciones y finanzas corporativas


- Asesoría de negocios
- Valuación, modelo de negocios y aspectos
- **Transaction Diligence**

Servicios de transacciones e impuestos internacionales

- Asesoría de impuestos corporativos internacionales
- Asesoría de impuestos sobre transacciones
- Precios de transferencia

EY Design Studio⁴ **NUEVO**


En el FY21 se lanzó el EY Design Studio de Latinoamérica Norte⁵, un equipo especializado que combina la empatía y la tecnología para diseñar experiencias transformadoras. Profesionales de todas las ramas del diseño comprenden en profundidad a los usuarios, para luego diseñar y hacer realidad soluciones de servicios, productos y experiencias.

✓ https://www.ey.com/es_co/design-studio-lan 

- Diseño de productos digitales y experiencia de usuario (UX)
- Diseño de servicios y experiencia de cliente (CX)
- Diseño de experiencia de empleado (EX)
- Investigación con clientes, usuarios y colaboradores
- Diseño estratégico
- Innovación en modelos de negocio
- Gestión de diseño
- Entrenamiento

EY Medianas Empresas **NUEVO**

Conscientes de las necesidades específicas de las medianas empresas en temas fiscales, el equipo de impuestos desarrolló un servicio a la medida, para que estas puedan atender sus obligaciones tributarias, aprovechar los beneficios, entender los riesgos y administrar de una manera óptima su presupuesto.

✓ https://www.ey.com/es_co/tax/servicios-medianas-empresas 

4. Estudio de diseño
5. Para EY, esta región comprende los siguientes países: Bolivia, Centroamérica, Panamá, República Dominicana, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela.



Es una de las organizaciones más grandes de consultoría de estrategia global, con más de 6.500 profesionales. Ayuda a los presidentes y líderes empresariales a diseñar estrategias de transformación en las empresas y crear valor a largo plazo para todos los grupos de interés.

✓ https://www.ey.com/es_co/strategy/about-ey-parthenon 



El equipo internacional de abogados de EY ofrece la asesoría integrada y detallada que necesitan los clientes para afrontar el entorno legal de la economía global, que cada vez es más complejo. Con un enfoque multidisciplinario, ayuda a comprender las leyes fiscales, reglamentarias y comerciales, y a aumentar la eficiencia y velocidad de comercialización, mientras se reducen los costos.

✓ https://www.ey.com/es_co/law 

Cadena de valor EY



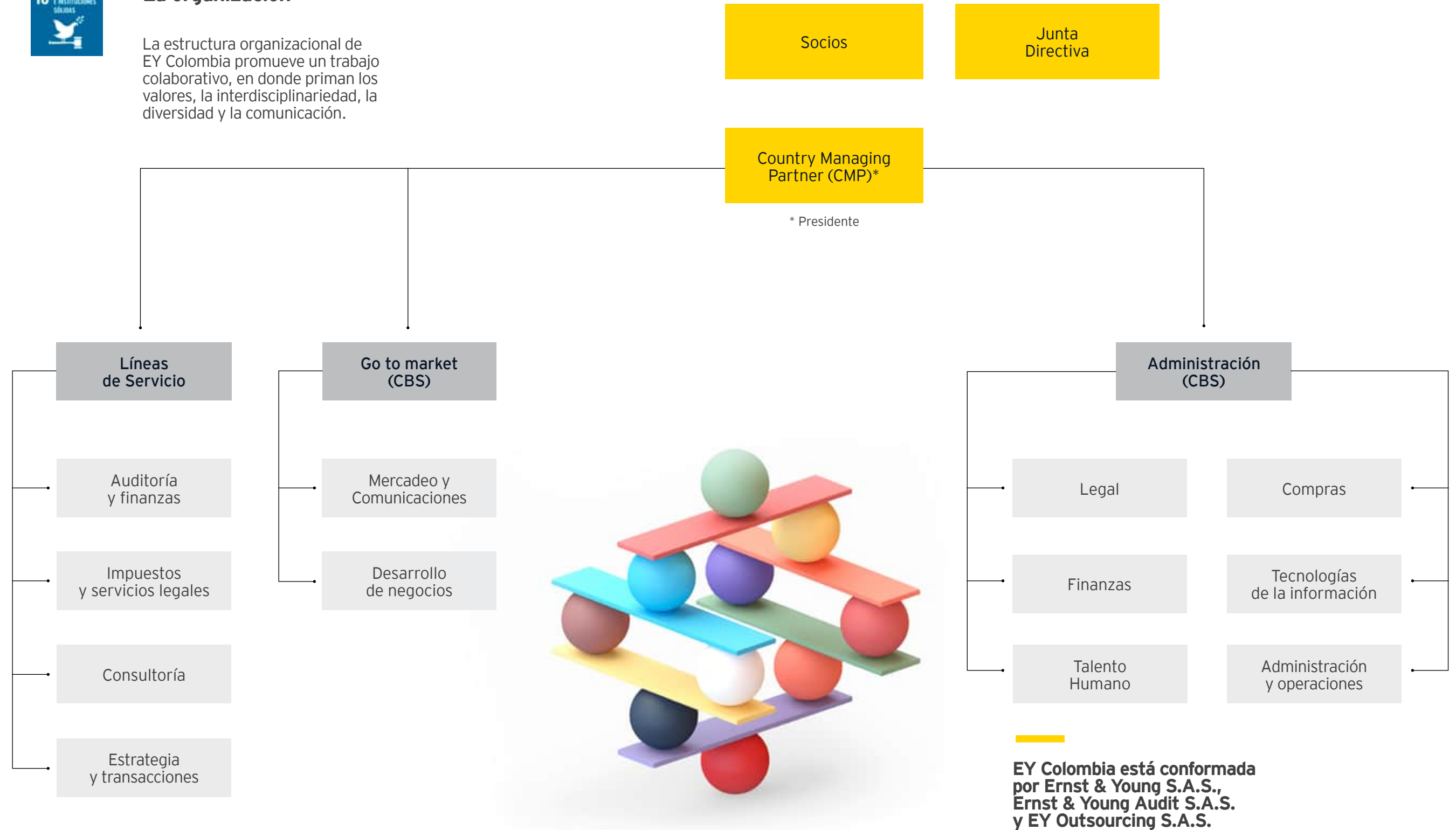
Acciones realizadas durante la pandemia

El nuevo enfoque de la Firma, **Transformación con sentido**, cobra aún mayor relevancia para continuar respondiendo a las diferentes necesidades del mercado, que han surgido a partir de la COVID-19. Avanzar hacia la "nueva normalidad" ha exigido gran adaptabilidad por parte de todas las organizaciones, indistintamente del sector,

a lo cual EY ha respondido con su amplio conocimiento y experiencia para guiar esos pasos hacia la recuperación económica, así como para identificar y aprovechar las oportunidades asociadas a un crecimiento económico, a generar propuestas novedosas, que creen valor para la sociedad, y a lograr un mayor bienestar de la fuerza laboral.

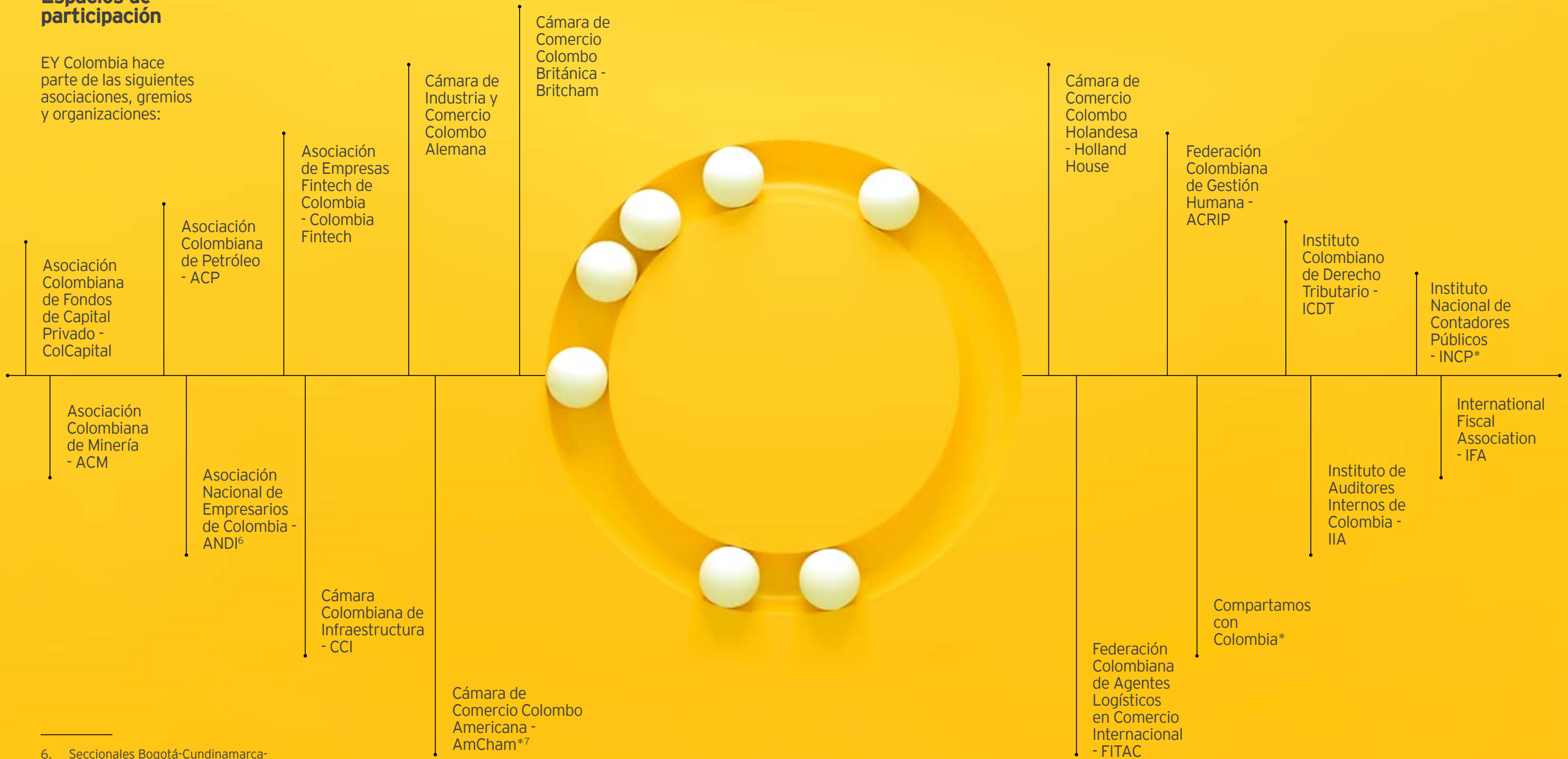
La organización

La estructura organizacional de EY Colombia promueve un trabajo colaborativo, en donde priman los valores, la interdisciplinariedad, la diversidad y la comunicación.



Espacios de participación

EY Colombia hace parte de las siguientes asociaciones, gremios y organizaciones:



6. Seccionales Bogotá-Cundinamarca-Boyacá, Antioquia y Valle del Cauca; Cámara de Servicios Legales y Cámara de Servicios Digitales.
7. Regionales Antioquia, Atlántico, Bogotá y Valle del Cauca.

* Participación en la Junta Directiva.

02

Acercas de este informe

EY Colombia presenta su sexto Informe de sostenibilidad, el cual corresponde al último año fiscal, 2021 (FY21), que comprende el periodo del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021.



El objetivo de la Firma es comunicar a sus diferentes grupos de interés los asuntos relevantes en materia económica, social y ambiental, que reflejan su firme compromiso con la sostenibilidad.

Durante siete años⁸, este ha sido un ejercicio valioso que ha permitido a EY Colombia recopilar las acciones que realiza cada año, así como identificar nuevas oportunidades para crear valor a la sociedad en diferentes frentes. Desde hace cuatro años, la Firma reporta bajo los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y mantiene la opción esencial “de conformidad”.

Esta memoria anual es elaborada por el área de Responsabilidad Corporativa y en el proceso participan los más altos directivos de la Firma, así como los equipos de CBS⁹, que facilitan la información de sus respectivas áreas.

8. Hubo un informe bianual, correspondiente a los años fiscales 2018 y 2019, pero se empezó a reportar desde 2015.
9. *Core Business Services*: áreas operativas de la Firma.



EY Colombia y las '5P' del desarrollo sostenible

A lo largo del informe se evidencia el aporte de la Firma a la agenda mundial de sostenibilidad, planteada por Naciones Unidas hasta 2030, que propone 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

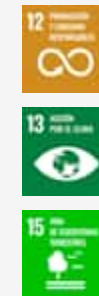
Esta es la contribución de EY Colombia a los ODS, los cuales se relacionan en cinco ejes, que se denominan las '5P'¹⁰.

10. 5P por las iniciales en inglés (*People, Planet, Prosperity, Peace y Partnerships*).



Personas

Tiene relación con los derechos humanos, el fin de la pobreza, la dignidad y la igualdad de todas las personas.



Planeta¹¹

Invita a proteger los recursos naturales, a tener una mayor conciencia del cambio climático y a pensar en el bienestar de las actuales y futuras generaciones.



Prosperidad¹²

Manifiesta la importancia de lograr un progreso económico que respete la naturaleza, para asegurar vidas prósperas y una armonía con el entorno.



Paz

Fomenta sociedades pacíficas, justas e inclusivas, en pro de la dignidad humana.



Alianzas

Busca facilitar la implementación de la Agenda 2030 y la consecución de los ODS, a través de alianzas globales sólidas.

11. Este componente también incluye los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento) y 14 (Vida submarina).
12. Este componente también incluye el ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).



Contenido del informe

El contenido del informe se definió a partir de los resultados del análisis de materialidad (que este año fue complementada con el objetivo de proporcionar información más clara y detallada a los grupos de interés) y de su cobertura, teniendo en cuenta los asuntos de mayor relevancia para la Firma y las partes interesadas, y el contexto de sostenibilidad. De esta forma, se aplicaron los principios establecidos por el GRI para la elaboración del informe, relativos a la definición del contenido y de la calidad, aunque la Firma es consciente de que la publicación de su informe debe ser más oportuna, para cumplir rigurosamente con el principio de puntualidad.

Matriz de materialidad EY Colombia

La materialidad de la Firma se complementó, respecto al informe anterior, de acuerdo con los asuntos que se abordan desde las cuatro dimensiones principales de la estrategia corporativa. Estos fueron nuevamente validados y priorizados por las directivas.

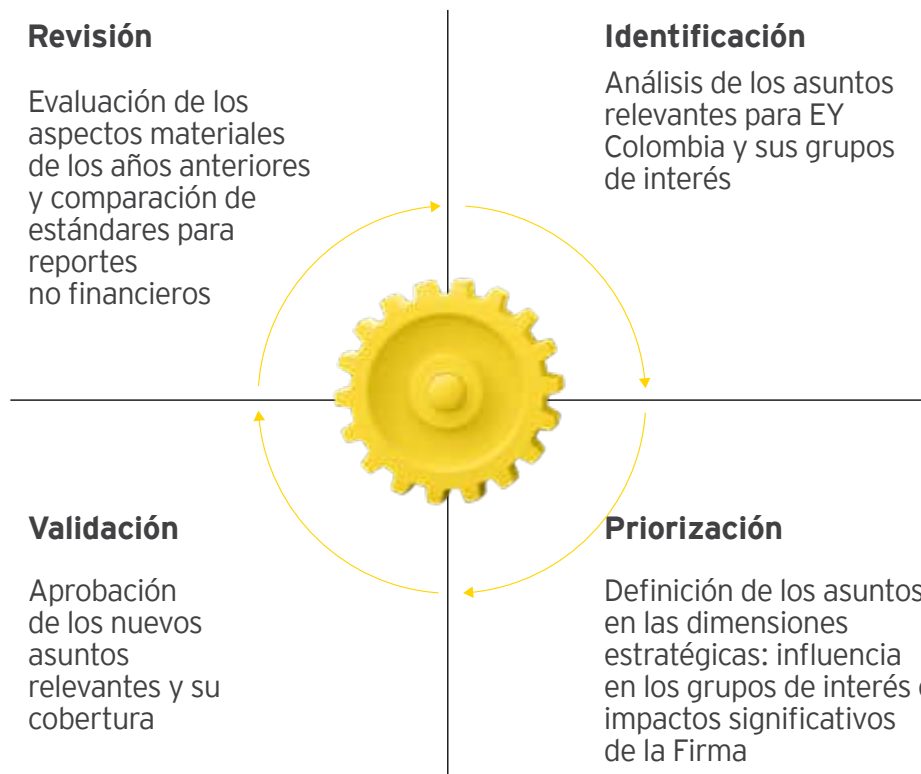
Proceso para la definición de la materialidad

Revisión

Evaluación de los aspectos materiales de los años anteriores y comparación de estándares para reportes no financieros

Identificación

Análisis de los asuntos relevantes para EY Colombia y sus grupos de interés



Validación

Aprobación de los nuevos asuntos relevantes y su cobertura

Priorización

Definición de los asuntos en las dimensiones estratégicas: influencia en los grupos de interés e impactos significativos de la Firma

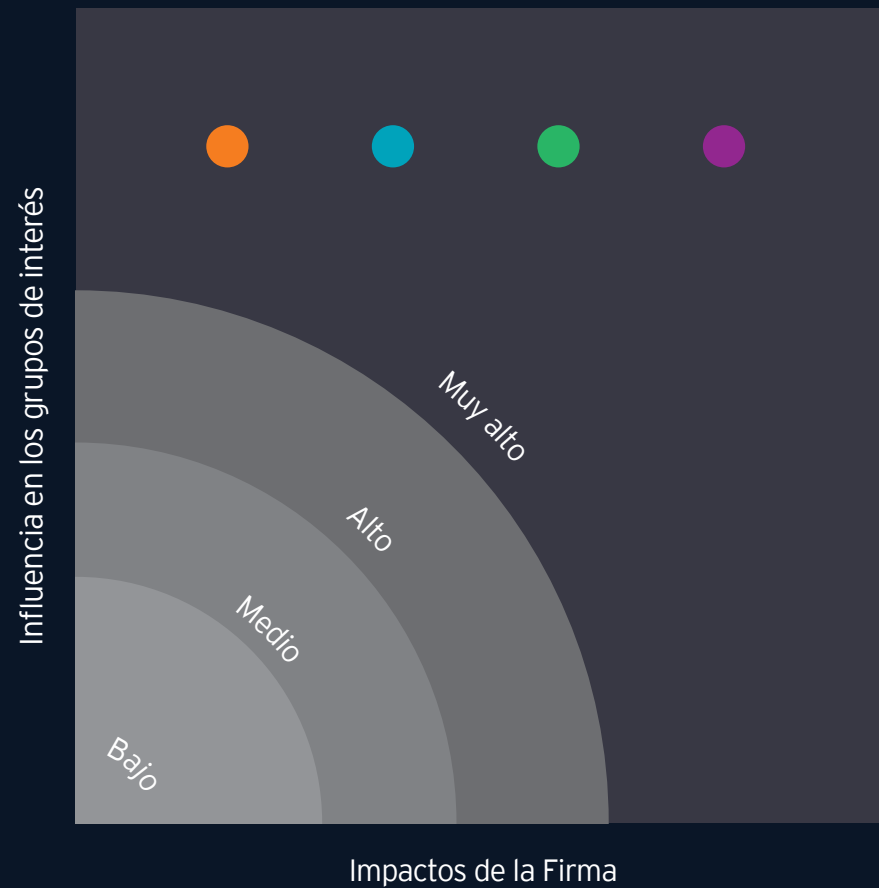


Estas fueron las fuentes en las que se basó la identificación de los aspectos materiales de EY Colombia:

- Estrategia corporativa: *NextWave*
- Sistemas de gestión
- Políticas internas
- Programas internos
- Diálogos con grupos de interés
- Sesiones de trabajo con los equipos de Responsabilidad Corporativa y de Servicios para el cambio climático y la sostenibilidad de Latinoamérica
- Evaluación comparativa de estándares para reportes no financieros¹³
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

13. Indicadores Estándares GRI; métricas Foro Económico Mundial; estándares de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB); servicios profesionales y comerciales; Evaluación corporativa de sostenibilidad (CSA) del Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI); servicios profesionales.

Matriz de materialidad: creación de valor a largo plazo



- Valor para los clientes
- Valor para el talento humano
- Valor social
- Valor financiero

Se determinó que las cuatro dimensiones de creación de valor tienen la misma importancia.

- Servicio excepcional
- Calidad
- Innovación y tecnología
- Seguridad y confidencialidad de la información



- Empleo digno
- Aporte a las comunidades
- Evaluación de proveedores

Medioambiente

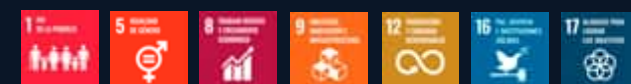
- Energía
- Agua
- Residuos
- Huella de carbono



- Derechos humanos
- Diversidad, equidad e inclusión
- Compensación y beneficios
- Desarrollo de carrera
- Cultura y clima organizacional
- Salud y seguridad en el trabajo



- Gobierno corporativo
- Ética e integridad
- Desempeño económico
- Marca, reputación y presencia en el mercado



Participación de los grupos de interés

Para EY Colombia es importante que las relaciones con todos sus grupos de interés se basen en la confianza mutua, y en conversaciones transparentes y significativas que permitan lograr un crecimiento conjunto. Bajo esta premisa, cuenta con diferentes espacios de comunicación, para escucharlos activamente y conocer sus intereses, expectativas y opiniones.

La etapa de validación por parte de las directivas también incluyó la revisión de los grupos de interés, la cual no arrojó ninguna variación.

Así se comunica EY Colombia con sus grupos de interés:



Socios

Junta Directiva, Junta de Socios, reuniones estratégicas y de planeación, comunicaciones digitales, formaciones, comités de evaluación, eventos, **webinars**, **webcasts**.

Colaboradores

Inducción, reuniones de consejería, grupos liderados por los altos directivos, reunión con altos directivos: balance del año fiscal, encuestas de clima laboral y de satisfacción, sondeos, formaciones, boletín diario, revista trimestral, pantallas, comunicaciones digitales, campañas, eventos, entrevistas de salida, **webinars**, **webcasts**.

Clientes

Propuestas, reuniones, comités, comunicaciones escritas, boletines informativos, contacto telefónico, eventos (presenciales y virtuales), encuestas de satisfacción, **webinars**.

Proveedores

Formato de formación como proveedores, reuniones, comunicaciones digitales, contacto telefónico, formato de evaluación.

Gobierno y entidades regulatorias

Informes periódicos, páginas web oficiales, respuestas y colaboración ante solicitudes o requerimientos formales, comunicaciones escritas, visitas de auditoría, reuniones.

Medios de comunicación

Comunicados de prensa, estudios, publicaciones, comunicaciones digitales, redes sociales, entrevistas, eventos, giras de medios, contacto telefónico.

Universidades y estudiantes

Reuniones con directivos de universidades, ferias, charlas, experiencias EY, jornadas **Open House**, foros, redes sociales, eventos (presenciales y virtuales).

Cámaras y asociaciones

Comités y mesas de trabajo, reuniones, eventos (presenciales y virtuales), comunicaciones digitales, contacto telefónico.

Excolaboradores

Encuestas, página web, redes sociales, blog, boletines informativos, comunicaciones digitales, eventos (presenciales y virtuales), contacto telefónico, encuentro con socios, **webinars**.

Empresarios

Página web, redes sociales, publicaciones, blog, reuniones, eventos, contacto telefónico, **webinars**.

Emprendedores

Espacios de formación, mentorías, publicaciones, eventos (presenciales y virtuales), página web, redes sociales, comunicaciones digitales, contacto telefónico, encuestas, **webinars**.

Comunidades

Voluntariados, espacios de formación, visitas, redes sociales, eventos (presenciales y virtuales).

Entidades sin ánimo de lucro

Reuniones, comunicaciones digitales, redes sociales, contacto telefónico, eventos (presenciales y virtuales), encuestas de satisfacción.

Sociedad

03

Las bases de la esencia EY

Construir un mejor mundo de negocios es el propósito que guía a EY y a sus profesionales en cada uno de los proyectos que asumen, para poner al servicio de la sociedad su conocimiento, trayectoria, excelencia operacional y, ante todo, su integridad, independencia y ética profesional.

NextWave¹⁴, la estrategia global de EY, parte del compromiso de cumplir su propósito y busca crear valor a largo plazo para los colaboradores, clientes, comunidades y sociedad en general. Está inspirada en las oleadas de innovación que conectan a sus profesionales para responder con agilidad a los desafíos y necesidades del mundo actual, que cambia a una velocidad sin precedentes.

Para ello, EY se ha propuesto transformar sus servicios tradicionales y lanzar nuevas ofertas de valor con datos y tecnología de punta, atraer a un talento diverso y excepcional, y fomentar un trabajo global más eficiente y colaborativo, que esté centrado en los clientes.

Con este rumbo, EY demuestra que está a la vanguardia de la era digital y de los cambios culturales, y que, a la vez, mantiene su esencia y los valores que guían su propósito.

14. Siguiendo ola

Unos valores que se viven

Los valores de EY definen su fuerte cultura organizacional e inspiran a sus profesionales a prepararse para los retos del presente y del futuro.

Personas que demuestran integridad, respeto, trabajo en equipo e inclusión.

Personas con energía, entusiasmo y coraje para liderar.

Personas que construyen relaciones basadas en hacer lo correcto.

Diez principios de calidad y gestión del riesgo

EY cumple la promesa de brindar a sus clientes servicios integrados, consistentes y de alta calidad, bajo los siguientes lineamientos:



Compromiso con la transparencia

Con políticas claras, EY vela por la transparencia y la confianza en todos los ámbitos y con todos sus grupos de interés.

El área de **Gestión de Riesgo e Independencia (RM&I)**¹⁵ supervisa las actividades de la Firma y verifica el cumplimiento de los códigos y políticas internas, que guían a los colaboradores con marcos de conducta referentes a sus responsabilidades globales y locales. Estas directrices se convierten en mecanismos que permiten identificar, evaluar y gestionar los diferentes riesgos que surgen de la práctica profesional.

15. *Risk Management and Independence*

Los colaboradores cuentan con el **Asistente personal de Risk Management**, una herramienta que los direcciona con el experto adecuado en la materia, para recibir respuestas ágiles y sencillas a las consultas relacionadas con los códigos y políticas internas. Es posible aprender desde cómo proteger la información empresarial y de los clientes, hasta cómo interactuar de manera apropiada con funcionarios de gobierno y mucho más!

Códigos, políticas y procedimientos



Código de conducta¹⁶

Esta política constituye el marco ético que guía la cultura de EY, y crea conciencia frente a la toma de decisiones y al comportamiento que se espera de los colaboradores de la Firma para defender sus valores y principios. Todas las personas deben conocerlo, practicarlo y vivirlo día a día para responder a los constantes desafíos del entorno globalizado¹⁷. Su cumplimiento es de carácter obligatorio. Define el propósito y ambición de EY, y refuerza el cumplimiento de las políticas internas, procedimientos, reglamentos, leyes y normas.

16. Este año fiscal fue actualizado (septiembre de 2020).

17. Compromiso que ratifican anualmente con la firma del documento.



Política de independencia

Asegura que la Firma, sus colaboradores y terceras partes con quienes interactúa se encuentren libres de intereses que podrían considerarse incompatibles con la objetividad, integridad e imparcialidad en la ejecución de sus roles. Es primordial a la hora de garantizar la calidad en los servicios de auditoría. Esta política y la *Guía de independencia* responden a las reglas de independencia de los auditores de la SEC¹⁸. Se insiste en la importancia de velar por este principio, pues no se trata únicamente de un requisito reglamentario como organización, sino también de una responsabilidad personal de los colaboradores.

18. United States Securities and Exchange Commission.



Política de conflictos de interés

Dicta las medidas que se deben tener en cuenta antes de aceptar algún compromiso, en cualquier relación de negocios o transacción comercial, que pueda generar un potencial conflicto de interés¹⁹.



Acciones realizadas durante la pandemia

Actualmente, EY ayuda a los clientes con una variedad de compromisos resultantes de la pandemia de la COVID-19, que pueden conducir a un mayor escrutinio público y riesgo de conflicto. Por lo tanto, los profesionales de cualquier proyecto o compromiso deben tener en cuenta los riesgos potenciales asociados con el trabajo, que surgen de la crisis actual, y las salvaguardas que se pueden implementar.

19. Por lo general, un conflicto de interés se presenta cuando existe una responsabilidad con una parte que limita la capacidad de la Firma para cumplir una responsabilidad con la otra parte.



Política antisoborno y anticorrupción

En línea con el Código de conducta, se rechazan y se prohíben el soborno y la corrupción en todas sus formas, y se obliga a los colaboradores a cumplir con las leyes antisoborno aplicables en Colombia y en todos los países donde EY opera, y a reportar las prácticas irregulares por parte del personal, clientes o terceros²⁰.

20. El soborno y la corrupción son ilegales en todo el mundo. Cualquier participación en prácticas corruptas, incluso por desconocimiento, puede tener serias repercusiones, como daños reputacionales, litigios y multas para la organización, o resultar en multas personales o procesos penales. Los clientes y otras partes interesadas esperan pleno conocimiento de los riesgos y una actuación correcta por parte de EY y sus colaboradores.



Programa de transparencia y ética empresarial

Como complemento de las demás políticas internas de EY relacionadas con soborno y corrupción, se elaboró, aprobó e implementó el Manual de cumplimiento del Programa de transparencia y ética empresarial, mediante el cual se acogen las recomendaciones y principios establecidos por la Superintendencia de Sociedades, y se incluyen las buenas prácticas y los procedimientos específicos adoptados por EY, con el objetivo de propender porque sus operaciones, negocios y contratos se desarrollen de manera ética, transparente y honesta.

NUEVO

✓
Política sobre hospitalidad y regalos

Define los lineamientos para estas actividades relacionadas con la hospitalidad y la entrega o recepción de regalos, a partir de las relaciones de EY con clientes y terceras partes.

✓
Política de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM)

Se puso en marcha el Plan de acción para la actualización del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARGLAFT) al Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo LA/FT/FPADM (SAGRILAFT) de la Firma²¹. Se contrató una consultoría para la revisión integral del Sistema y la identificación de los puntos que se debían ajustar en el Manual, la Política, el Protocolo de búsquedas y los documentos asociados. Igualmente, se revisó y ajustó la Matriz de riesgos de EY, contemplando la segmentación de factores de riesgo, controles, impactos, entre otros.

Como parte de las políticas de EY, se realizó una capacitación²² dirigida a las personas que adelantan procesos de debida diligencia en la vinculación de EY con sus contrapartes.

✓
Proceso de aceptación de clientes y compromisos (PACE)²³

Es la herramienta global de gestión de riesgos que empodera a los equipos para realizar un análisis y evaluación integral de un cliente, actual o potencial, con el fin de identificar, evaluar y mitigar oportunamente situaciones de riesgo y asuntos de independencia que deban gestionarse.

21. Lo anterior a partir de la Circular Externa 100-000016 de la Superintendencia de Sociedades, con fecha 24 de diciembre de 2020, que desarrolló el Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo LA/FT/FPADM (SAGRILAFT).
22. Diciembre de 2020
23. *Process for Acceptance of Clients and Engagements.*

✓
Proceso de relación de negocios, evaluación y seguimiento (BRET)²⁴

Corresponde al seguimiento, desde su origen, de todas las relaciones de EY con terceras partes, para documentarlas y detectar oportunamente potenciales riesgos en materia de conflictos de independencia y ética.

24. *Business Relationship Evaluation Tool* - Herramienta de evaluación de relaciones de negocio.

✓
SORT²⁵

Esta herramienta enumera todos los servicios aprobados de EY, proporciona una lista detallada de servicios y una guía específica de mercados, calidad y gestión de riesgos. También contiene orientación de independencia, consideraciones y restricciones de cada servicio por tipo de cliente.

Anualmente, los colaboradores deben completar el entrenamiento y actualización de estas políticas, cuyo cumplimiento es monitoreado por el área de RM&I.

25. *SORT (Service Offering Reference Tool)* - Herramienta de referencia de oferta de servicios.

Línea ética

Los colaboradores, proveedores y terceras partes tienen disponible esta línea (las 24 horas del día, los siete días de la semana) para denunciar conductas indebidas que podrían considerarse no éticas, ilegales, violatorias de las normas profesionales y/o que vayan en contra de los valores y del Código de conducta de EY. Todas las llamadas son confidenciales y buscan ayudar a resolver los desafíos personales y laborales.



Protección de la información

La seguridad de los clientes y de la Firma radica en la protección de la información que se maneja y de aquella a la que se tiene acceso. Para ello, EY cuenta con varias políticas y trabaja continuamente para la implementación de mejoras en este sentido.



Política de confidencialidad

Establece la responsabilidad de los colaboradores de mantener la confidencialidad de la información de los clientes y de cualquier otra información privada.

Política de uso de información privilegiada

Define lineamientos y restricciones para el uso de la información confidencial por parte del personal de EY, establecido en el Código de conducta.

Manual general de procesos para la protección de datos personales

Son las reglas internas de administración de la información personal que deben seguir los colaboradores de EY en el desarrollo de sus funciones, para garantizar el debido tratamiento de los datos personales dentro de la Firma.

Binding Corporate Rules²⁷

Para asegurar el debido tratamiento de los datos personales, también se siguen reglas globales, las cuales cubren incluso la normatividad europea.

Política de tratamiento de datos personales

En cumplimiento de la normatividad colombiana y de las políticas globales, EY tiene esta política para el manejo de datos personales de sus trabajadores y terceros.

Programa de gestión documental y Política interna de archivo

Garantiza la adecuada administración de la información de la Firma, desde el momento en que se recibe o produce hasta su disposición final. Archivo garantiza la custodia y el acceso a la información.

Tecnología al servicio de la seguridad

EY protege la información con dispositivos tecnológicos avanzados, como el cifrado de los datos almacenados en los discos duros o dispositivos extraíbles, robustos antivirus y accesos privados para conexiones remotas. Cualquier aplicación o sistema que maneje datos personales o confidenciales del cliente o de EY, debe someterse a una Evaluación de impacto de privacidad y confidencialidad (PIA²⁶, por su nombre en inglés).

DRIVE²⁸, la herramienta para gestionar incidentes de datos

Facilita el procedimiento oportuno para reportar un potencial incidente de seguridad.

Campaña de protección de datos y seguridad de la información

Se continuó con la promoción de un adecuado uso de la información, el debido tratamiento de los datos personales y el cumplimiento de las medidas indicadas para garantizar la seguridad de la información con relación a las políticas de la Firma y la normatividad aplicable.

26. *Global Privacy & Confidentiality Impact Assessment*

27. Normas corporativas vinculantes

28. *Data Incident Response, Incident Verification and Evidence Tool*

Proveedores: relaciones a largo plazo

Para EY, sus proveedores son un grupo de interés estratégico que facilita el trabajo diario y garantiza altos estándares de calidad.

Como en cualquier relación, la confianza y la transparencia son fundamentales, así como también unos compromisos que permitan el crecimiento de ambas partes. Por ello, el interés de EY ha sido el de encontrar a las mejores organizaciones y consolidar relaciones a largo plazo con ellas, para estimularlas a mejorar sus procesos y ser cada día más competitivas y sostenibles.

Todos los proveedores de EY, sin excepción, deben cumplir el **Código de conducta**, con el cual se comprometen a actuar ética y legalmente; a propender al cuidado del medioambiente; a respetar los derechos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, y la diversidad e inclusión laboral, y a proteger los datos personales. Estos criterios han sido incluidos para garantizar la sostenibilidad de los productos y servicios que adquiere la Firma.

Como mejora continua, en este año fiscal se fortaleció la **Política de evaluación y reevaluación de proveedores**, con el fin de hacer un seguimiento riguroso a la base de datos y así mantener únicamente a aquellos proveedores estratégicos para el negocio. En el FY22 se incluirá como plan de mejora la divulgación de la evaluación a los proveedores.

▼
FY21
493
proveedores
96%
locales

Se evaluaron **198 proveedores** (aquellos con los que se contrató algún servicio), con el fin de mitigar riesgos y lograr sinergias a largo plazo.

▼
FY20
416
proveedores
96%
locales



Buenas prácticas

- ▼ El Código de conducta se envía al 100 % de los proveedores, al inicio de la relación o para la renovación de su registro.
- ▼ En el FY21 se continuó con la evaluación del 100 % de los proveedores con los que se tuvo algún servicio activo, con el fin de determinar la continuidad de la relación.
- ▼ Se siguen procedimientos (como el BRET, y la revisión de antecedentes y riesgos) para evitar cualquier tipo de conflicto de interés o acto de corrupción.
- ▼ Se tienen controles estrictos para proteger y asegurar el adecuado tratamiento de datos personales.
- ▼ Se les exige el cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.
- ▼ Se continúa trabajando mediante acuerdos a mediano plazo (de dos a tres años), que ayuden a los proveedores a mantener un flujo de caja constante para su proyección.

▼ Un equipo especializado (*Third Parties Risk Control*²⁹) apoya a los profesionales con los controles a sus subcontratistas y proveedores, y con el cumplimiento de las diferentes políticas en materia de riesgos e independencia.

Criterios de evaluación y selección ambientales

En la relación contractual con los proveedores y contratistas, se identifica, controla y documenta el cumplimiento de los requerimientos legales en materia ambiental que, por su naturaleza, deban cumplir de acuerdo con el impacto del producto o servicio suministrado.

● En el FY21, la Firma evaluó a 198 proveedores y contratistas. A su vez, el 25 % de estos fueron evaluados en cuanto al cumplimiento legal en materia ambiental, de acuerdo con su naturaleza e impacto en este sentido³⁰.

● Se ha trabajado junto con los contratistas que prestan sus servicios en las instalaciones para mejorar los controles en materia ambiental.

29. Control de riesgos de terceras partes
30. Durante el FY21 no se presentaron incumplimientos en materia ambiental por parte de los proveedores y/o contratistas.

Conocimiento para la sociedad

Con publicaciones de la más alta calidad, EY Colombia comparte su conocimiento y experiencia con la sociedad, en diferentes temas socioeconómicos especializados.

Publicaciones FY21



Impactando la economía colombiana

En la sexta versión de este estudio, ColCapital junto con EY Colombia revelan la evolución que ha tenido la industria de fondos de capital privado en el país, y detallan el número de fondos y gestores profesionales, los compromisos de capital, activos invertidos, inversionistas, entre otros.

Adicionalmente, el reporte presenta la influencia que ha tenido la región latinoamericana en el crecimiento de la industria nacional y las principales fortalezas de países aliados, como Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México y Perú.

https://www.ey.com/es_co/strategy-transactions/reporte-impactando-economia-colombiana



¿Cómo se han preparado los departamentos jurídicos de las empresas en Colombia para la nueva realidad?

Se lanzó la encuesta 'Reimaginando la función legal para la era post-COVID', en la cual más de 160 líderes de las áreas legales de empresas colombianas compartieron su visión acerca de cómo se prepararon para afrontar la realidad, durante la pandemia ocasionada por la COVID-19, y hacia el futuro.

Esta fue la primera encuesta de su tipo, diseñada por el equipo de EY Law, como un esfuerzo para tener datos e información estadística respecto a las tendencias para la gestión legal empresarial del futuro.

https://www.ey.com/es_co/law/legal-operations/transformacion-areas-legales-empresas-colombia



Megatendencias de EY

A pesar de que la COVID-19 ha cambiado drásticamente al mundo, las megatendencias de EY (analizadas en este informe y las cuales se habían presentado antes de la pandemia) siguen siendo muy importantes, pues continuarán evolucionando y siendo una base valiosa para que las empresas sean más resilientes y transformadoras.

https://www.ey.com/es_co/megatrends



Guía de Negocios e Inversión en Colombia

Esta guía sirve como herramienta para que los inversionistas nacionales y extranjeros conozcan los aspectos más importantes relacionados con temas corporativos, tributarios, aduaneros, laborales y del régimen cambiario e inversión extranjera, que se deben tener en cuenta para el desarrollo de negocios en el país.

https://www.ey.com/es_co/guia-de-negocios-e-inversion-2022



Estrategia, fusiones y adquisiciones: barómetro de confianza del capital global

Esta encuesta mundial de estrategia, fusiones y adquisiciones concluye que si bien la COVID-19 ha creado nuevas vulnerabilidades y desafíos imprevistos, los ejecutivos esperan un entorno económico, geopolítico y social totalmente renovado, restablecido y competitivo.

https://www.ey.com/es_co/ccb



Barómetro de divulgación del riesgo climático global 2021 de EY

Este estudio muestra el panorama global de la creciente atención que prestan las empresas a los riesgos y oportunidades climáticos, a medida que la presión de los grupos de interés los eleva a las salas de juntas y a las agendas ejecutivas.

https://www.ey.com/es_co/climate-change-sustainability-services/risk-barometer-survey-2021

04

Una experiencia excepcional para los clientes

EY Colombia ofrece servicios profesionales integrados del más alto nivel. Sus equipos diversos, multidisciplinarios y experimentados ayudan a los clientes, desde emprendimientos hasta multinacionales de todos los sectores, a capitalizar las oportunidades de transformación, a navegar en tiempos de disrupción, a responder a los desafíos que enfrentan y a encontrar soluciones innovadoras para reformular el futuro (ahora, en lo que sigue y más allá), mientras se construyen relaciones basadas en la confianza.

Segmentos de cuentas

Cuentas G360: empresas líderes mundiales en su industria, con presencia a nivel global.

NUEVO

Cuentas foco: compañías con un alto potencial de crecimiento, que tienen su casa matriz en Latinoamérica Norte³¹ y presencia en, al menos, tres países de la región.

Cuentas Core: organizaciones multinacionales y/o gubernamentales del mercado medio, con alto crecimiento en cada una de las geografías e industrias donde se desempeñan.

31. Para EY, esta región comprende los siguientes países: Bolivia, Centroamérica, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela.

Especialización por sectores

Los equipos de alto desempeño de EY Colombia analizan las perspectivas de los retos actuales y la dinámica de cada una de las industrias del mercado, para brindar así soluciones especializadas.

La Firma continúa enfocando sus esfuerzos hacia un modelo basado en el conocimiento y en la experiencia por industrias. Por esto, cada año actualiza la clasificación de los sectores, de acuerdo con los de mayor potencial en el mercado colombiano, sin dejar de atender a compañías de industrias no mencionadas.

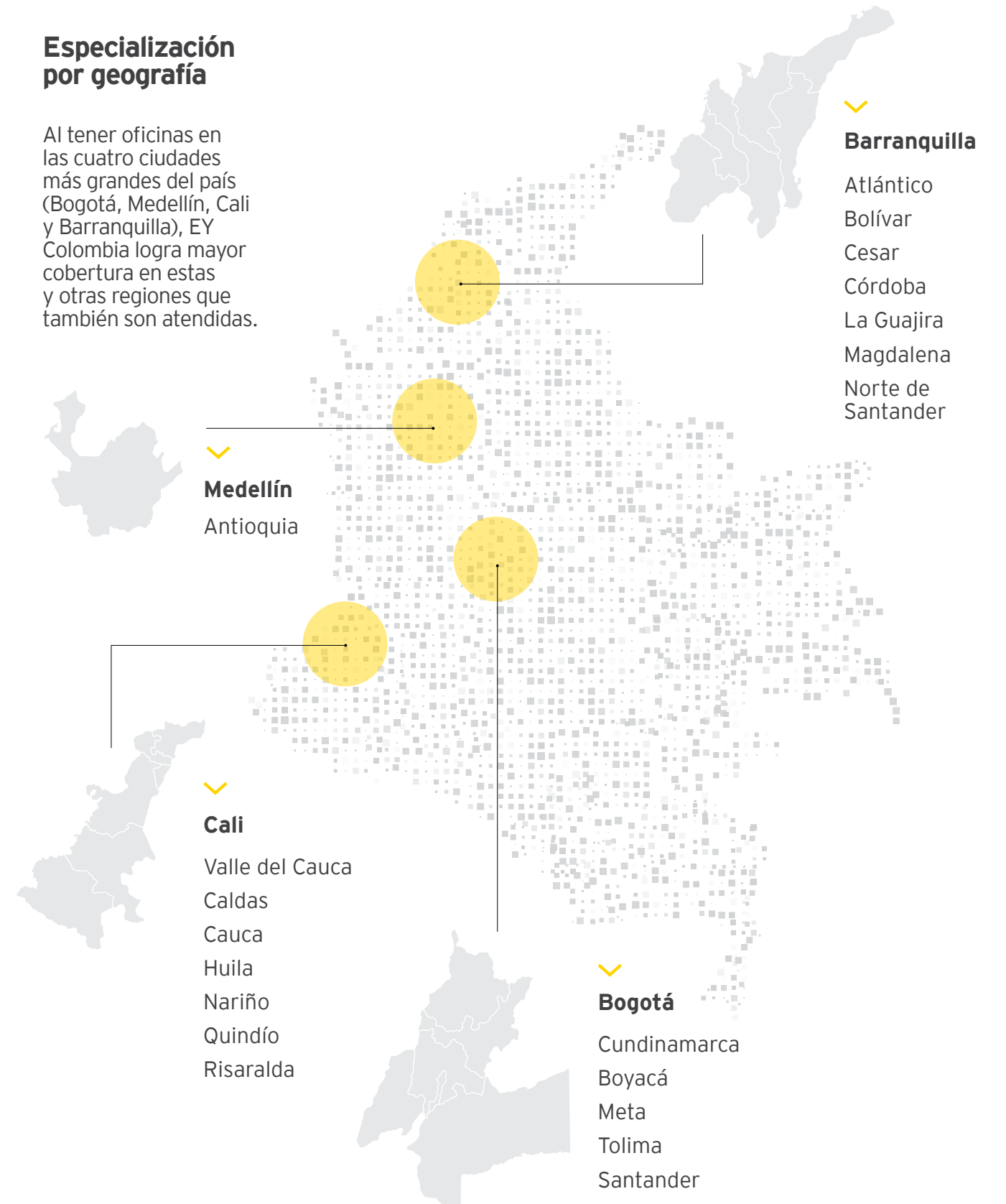
A continuación los sectores con las industrias que estos incluyen:

Adicionalmente, a niveles regional y global, EY cuenta con expertos en todas las industrias y sectores económicos, que brindan un servicio especializado y soluciones a la medida de cada cliente.

<p>Energía Petróleo y gas, minería y metales, energía y servicios públicos</p>	<p>Gobierno y sector público Entidades gubernamentales y de desarrollo internacional, entidades sin ánimo de lucro</p>
<p>Educación y cajas de compensación Entidades educativas y cajas de compensación</p>	<p>Bienes raíces Empresas y fondos inmobiliarios</p>
<p>Hospitalidad y turismo Hoteles, restaurantes, compañías de juegos de azar</p>	
<p>Infraestructura y construcción Compañías de infraestructura y constructoras</p>	
<p>Consumo y retail Venta al por mayor y por menor, productos de consumo</p>	<p>Agro Ecosistema agrícola: cultivo, producción y transformación</p>
<p>Manufactura avanzada Industria manufacturera y transformación de materias primas</p>	<p>Movilidad Industria automotriz, aeronáutica y transporte</p>
<p>Ciencias de la salud y bienestar Salud, bienestar e industria farmacéutica</p>	<p>Financiero Banca y mercados de capital, <i>Fintech</i>, aseguradoras y administradores de activos de inversión</p>

Especialización por geografía

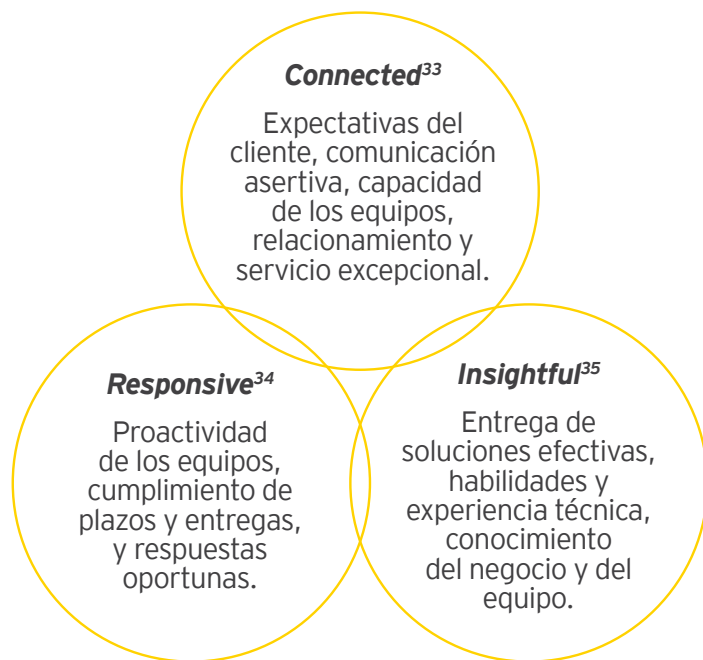
Al tener oficinas en las cuatro ciudades más grandes del país (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla), EY Colombia logra mayor cobertura en estas y otras regiones que también son atendidas.



Centrados en el cliente

Crear valor a largo plazo para los clientes es una de las principales ambiciones de EY y, por ello, los sitúa en el centro de su estrategia y de su negocio. Escucharlos es el punto de partida para poder brindarles experiencias únicas y diferenciadas, que se transformen en relaciones duraderas, de confianza y de crecimiento mutuo.

El programa **Client Experience**³² permite conocer la experiencia integral de los clientes en tres dimensiones:



Resultados de satisfacción

Los valores a continuación corresponden al promedio de calificación de los clientes encuestados y entrevistados en el año fiscal, por cada una de las dimensiones y por sectores.

	FY20	FY21
Encuestas y/o entrevistas	297	289
Calificación de clientes que recomiendan a EY (escala de 1 a 10)	8,5	9,0
Connected (escala de 1 a 5)	4,3	4,6
Responsive (escala de 1 a 5)	4,4	4,6
Insightful (escala de 1 a 5)	4,4	4,5

32. Experiencia del cliente
33. Conexión

34. Receptividad
35. Conocimiento

Lo que más valoran los clientes de la Firma es:



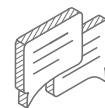
La seguridad que genera EY por su conocimiento, experiencia, cercanía y actitud en el servicio.



La alta calidad profesional y humana.



El cumplimiento de los alcances, objetivos y cronograma de tiempos.



La buena relación y el entendimiento de las expectativas y necesidades del cliente.



¿Qué opinan los clientes de la experiencia con EY?

“Excelente cooperación y comunicación asertiva entre los equipos de EY con los miembros del equipo financiero. Realmente, el trabajo que se ha efectuado con EY ha sido impecable, se tienen las reglas claras y los compromisos establecidos desde el principio. Muy contenta, no solo de mi lado como CFO, sino que todo el equipo financiero ha visto el cambio, relacionamiento y acoplamiento con EY”.

Cliente de Auditoría - CFO, compañía del sector de servicios profesionales.

“Mi relación con la Firma es muy buena; me siento segura y respaldada al trabajar con EY. Lo más importante es la calidad técnica y humana de las personas que nos han acompañado, la disponibilidad total para atender las necesidades y, que cuando se solicita un esfuerzo adicional en tiempo o en apoyo, siempre hemos recibido el soporte necesario”.

Cliente de Estrategia y Transacciones - Gerente General, compañía del sector financiero.

El equipo de EY es excepcional, siempre ha atendido nuestros requerimientos rápidamente, ha entregado la información solicitada en las fechas establecidas y nos ha apoyado cuando hemos necesitado su ayuda. Sus profesionales han sido muy proactivos y eficientes, siempre dispuestos a introducir cambios o mejoras propuestas en la información suministrada”.

Cliente de Impuestos - Contador, compañía del sector de servicios profesionales.

“El equipo de trabajo asignado siempre estuvo atento y dispuesto a atender nuestras inquietudes; se preocupó por asegurar un entendimiento idóneo de los procesos, de manera asertiva, ágil y dinámica, que permitió realizar reuniones efectivas cumpliendo con todas nuestras expectativas”.

Cliente de Consultoría - Especialista gestión administrativa, compañía del sector tecnología.

“La mayoría del personal es bastante joven, lo que tiene como ventaja significativa el aporte de conocimientos nuevos y frescos que, compaginados con la experiencia de los directivos de la Firma, llevan a excelentes resultados”.

Cliente de Consultoría - Jefe control interno, compañía del sector financiero.

05

Talento humano

En EY, el propósito de construir un mejor mundo de negocios se vive día a día, y empieza con sus colaboradores. El compromiso de la Firma es crear valor para su gente y brindar diferentes oportunidades para desarrollar, potenciar y retener a su talento. Con una experiencia excepcional en la Firma es como EY ha logrado conformar equipos diversos y de alto desempeño, y sobresalir en el mercado.

EY en cifras



98,2 %

de los colaboradores tienen contrato a término indefinido.



61,9 %

de la plantilla son mujeres y **52,9 %** son menores de 30 años.

En el último año fiscal



366

nuevos ingresos



277

ascensos



100.636



horas de formación



Equipo EY Colombia

A continuación se describe cómo estuvo conformada la plantilla de EY en el FY21, en términos de género, edad, ubicación, tipo de contratación y cargo que ocupan los colaboradores.

Contrato laboral y género

	Tipo de contrato ³⁶	Término indefinido	Término fijo/temporales ³⁷	Total
	FY21	992	12	1.004
	FY20	971	16	987
	FY21	605	17	622
	FY20	638	26	664
Total	FY21	1.597	29	1.626
	FY20	1.609	42	1.651

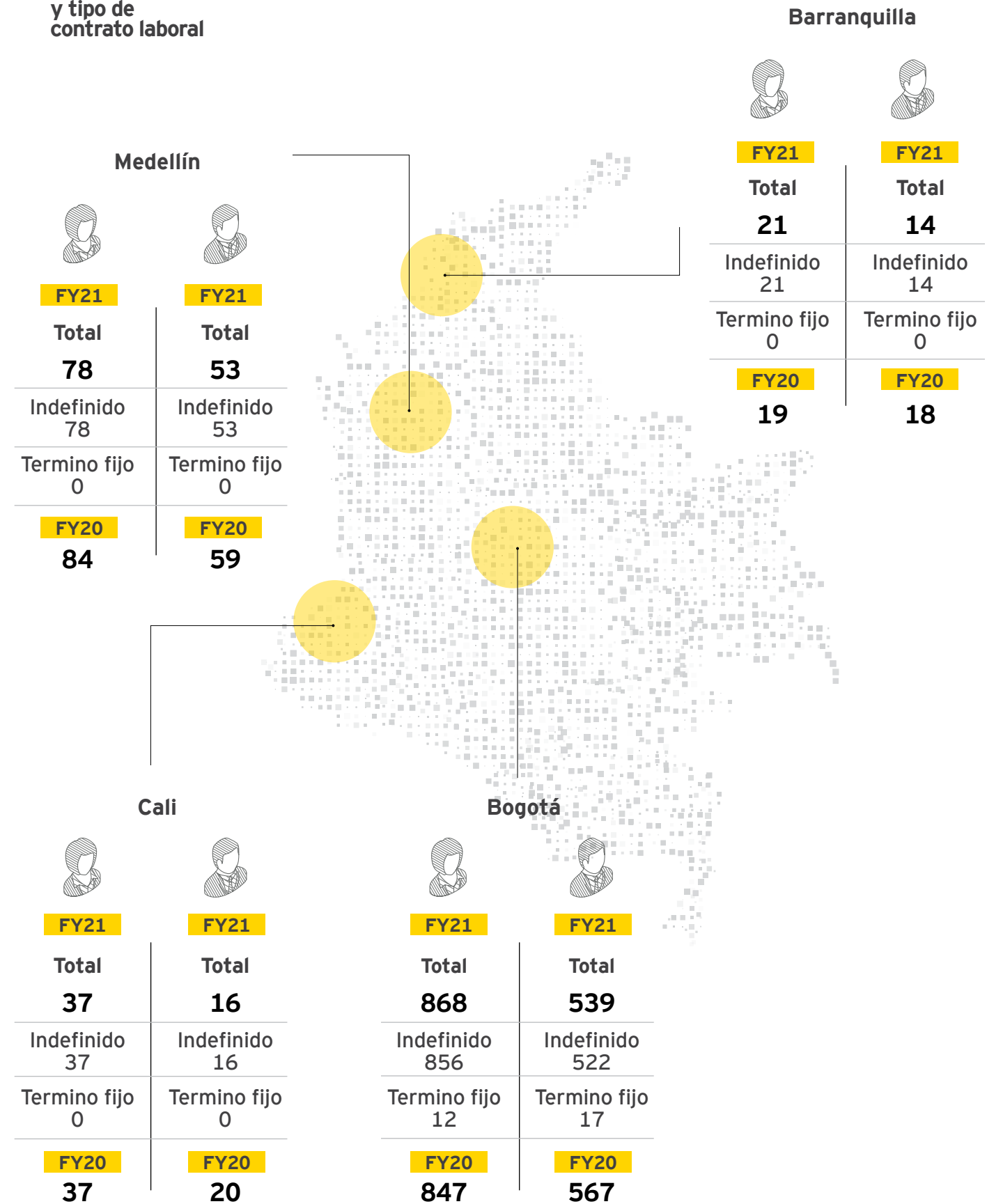
Descripción de la plantilla

EY Colombia promueve la diversidad, la equidad de género, el empleo joven y la estabilidad laboral.

36. En este año fiscal, EY Colombia tuvo tres empleados contratados a media jornada (dos mujeres y un hombre).

37. En el año fiscal 2021, la Firma tuvo 22 personas contratadas por medio de una empresa de servicios temporales (11 mujeres y 11 hombres, todos en la ciudad de Bogotá).

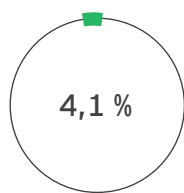
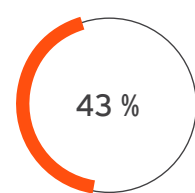
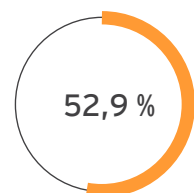
Ciudad, género y tipo de contrato laboral



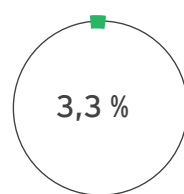
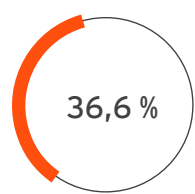
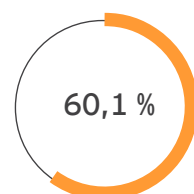
Categoría profesional, género y edad

Menores de 30 años Entre 30 y 50 años Mayores de 50 años

FY21



FY20



Líneas de servicio:

	Total	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	
Partners	51	0	0	9	23	8	11	19
Associate Partner	36	0	0	14	8	7	7	14
Senior Managers	73	0	0	35	34	3	1	4
Managers	153	2	4	80	66	1	0	1
Seniors	453	127	61	164	96	4	1	5
Staff	477	253	168	44	12	0	0	0
Interns	139	82	54	2	1	0	0	0
Total	1.382		751		588		43	

Área de soporte administrativo (CBS):

Menores de 30 años Entre 30 y 50 años Mayores de 50 años

	Total	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	
Partners	3	0	0	0	0	0	3	3
Directors	2	0	0	1	0	0	1	1
Associate Directors	5	0	0	3	1	0	1	1
Assistant Directors	13	0	0	8	5	0	0	0
Supervising Associates	19	0	0	11	6	2	0	2
Senior Associates	24	5	4	13	2	0	0	0
Associates	51	28	11	7	4	1	0	1
Interns	15	7	8	0	0	0	0	0
Administratives	90	25	9	33	8	14	1	15
Total	222		97		102		23	

Más allá de los contratos de aprendizaje exigidos por la ley, EY fomenta las primeras oportunidades profesionales, en convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). De esta forma, los aprendices pueden poner en práctica sus conocimientos y desarrollar las competencias necesarias para iniciar su vida laboral.

Contrataciones de aprendices:

FY21 **FY20**
118 **104**

Altos directivos

Los altos directivos son los socios, directores ejecutivos y directores³⁸.



38. Partners, Associate Partners y Directors

Crecimiento del equipo de trabajo

Ingresos en el FY21:

La tasa de contratación en el FY21 fue de **23%**

	Bogotá		Medellín		Cali		Barranquilla		
Mujer	< 30	149	< 30	10	< 30	6	< 30	1	213
	30-50	41	30-50	2	30-50	1	30-50	1	
	> 50	2	> 50	0	> 50	0	> 50	0	
Hombre	< 30	100	< 30	8	< 30	1	< 30	0	153
	30-50	40	30-50	2	30-50	0	30-50	0	
	> 50	2	> 50	0	> 50	0	> 50	0	
Total	< 30	249	< 30	18	< 30	7	< 30	1	366
	30-50	81	30-50	4	30-50	1	30-50	1	
	> 50	4	> 50	0	> 50	0	> 50	0	

> ¡La primera oportunidad la tienes tú!
La Firma da prioridad a los colaboradores interesados y que cumplan con el perfil requerido para postularse a las vacantes disponibles, como parte de su promesa de valor: crecimiento y desarrollo profesional.

> **Buddy EY**
Con este programa, los pares con más experiencia se convierten en la guía de quienes ingresan a la Firma y apoyan el proceso de integración de los nuevos profesionales.





Retiros en el FY21

La tasa de retención en el FY21 fue de **73%**

	Bogotá		Medellín		Cali		Barranquilla		
	< 30	107	< 30	17	< 30	4	< 30	7	218
	30-50	70	30-50	6	30-50	3	30-50	1	
	> 50	3	> 50	0	> 50	0	> 50	0	
	< 30	122	< 30	13	< 30	3	< 30	3	216
	30-50	66	30-50	6	30-50	1	30-50	1	
	> 50	1	> 50	0	> 50	0	> 50	0	
Total	< 30	229	< 30	30	< 30	7	< 30	10	434
	30-50	136	30-50	12	30-50	4	30-50	2	
	> 50	4	> 50	0	> 50	0	> 50	0	



Beneficios que ofrece la Firma

La Firma incentiva permanentemente el bienestar de todos sus colaboradores con programas novedosos y beneficios extralegales, que hacen de EY un gran lugar para trabajar.

Fondo de empleados

Fedeyco busca mejorar la calidad de vida de sus asociados y de sus familias, con alternativas de ahorro favorables, suministro de créditos y descuentos especiales en diferentes establecimientos. El 59 % de los colaboradores que hacen parte del fondo y las cifras presentadas a continuación demuestran la importancia que este tiene para la Firma y sus asociados.



	FY20	FY21
> Créditos otorgados	2.238 por un valor de 4.470.379.105 COP ³⁹	905 por un valor de 3.640.250.051 COP



> Nuevos asociados	251	113
Total asociados	1.130	947⁴⁰



39. Peso colombiano
40. Se tuvieron 296 retiros.

Beneficios extralegales

La Firma ofrece los siguientes beneficios extralegales a sus colaboradores con contrato a término indefinido:

- 1** Auxilio de telefonía celular.
- 2** Póliza de salud de medicina prepagada para el colaborador y su núcleo familia⁴¹.
- 3** Seguro de vida.
- 4** Bonificación de acuerdo con las definiciones anuales que establezca la Firma.
- 5** Estudios de posgrado: la Firma apoya financieramente a quienes deseen realizar especializaciones, diplomados, maestrías o similares⁴².
- 6** Reconocimiento por antigüedad (quinquenios).
- 7** Celebración de fechas especiales (matrimonio y nacimiento de hijos).
- 8** Obsequio de cumpleaños para el colaborador y sus hijos.
- 9** Convenios con diferentes empresas para obtener descuentos en productos o servicios.

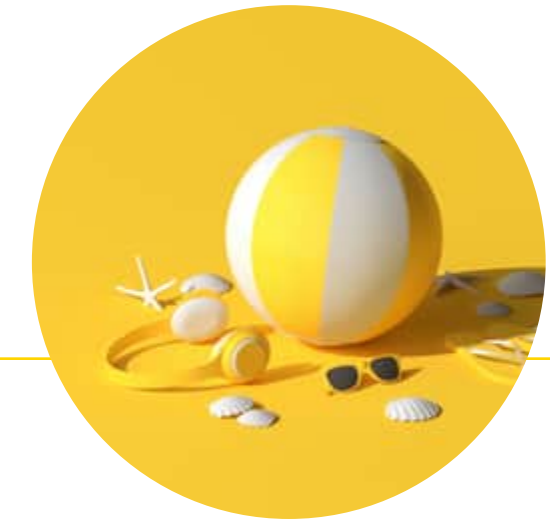


41. Cónyuge e hijos. El colaborador también tiene la opción de afiliar a sus padres u otros familiares, con tarifas preferenciales.

42. Aplican condiciones descritas en la Política de préstamo para estudios de posgrado.

Balance de vida

EY brinda facilidades a sus colaboradores para que estos logren un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal.



> Días extralegales de vacaciones.

> Días de la familia

Tiempo libre que las personas pueden disfrutar semestralmente.

> Viernes flexible

Los colaboradores pueden salir más temprano los viernes.

> Política de flexibilidad

Permite a las personas atender sus temas personales y familiares, y cumplir paralelamente sus responsabilidades laborales.

¿Y cuando la carga sube?

Durante la temporada de mayor carga laboral, la Firma cuenta con un programa de bienestar que promueve espacios de esparcimiento, hábitos saludables y diferentes servicios que compensan el esfuerzo, dedicación y compromiso de sus colaboradores.

La campaña del FY21, *EY Racing*⁴³, estuvo enfocada a incentivar el trabajo en equipo, resaltando que todos los integrantes son esenciales y que solo se puede llegar a la meta juntos, como una escudería sólida, si se mantiene la sincronización

grupal y cada persona atiende los 'pits'⁴⁴ para recargar energías.

Se realizaron 76 actividades, enfocadas en el bienestar físico, mental y emocional, así como 18 concursos, mediante los cuales los colaboradores pusieron a prueba su agilidad mental, con un total de 272 ganadores.



43. Carrera EY
44. Paradas



Acciones realizadas durante la pandemia

Bienestar en tiempos de pandemia

Desde que comenzó la pandemia, **entre las prioridades estratégicas de EY estuvo el enfoque de la salud, seguridad y el bienestar de sus colaboradores**, el cual ha guiado los esfuerzos y decisiones, en línea con la normatividad aplicable a la situación de emergencia sanitaria decretada a nivel nacional y global.

- > Se priorizó la modalidad de trabajo remoto, para cuidar la salud de la gente y responder simultáneamente a las necesidades del negocio.
- > Se realizó un constante acompañamiento, para determinar la viabilidad de los viajes de trabajo y las actividades presenciales en la Firma y en las oficinas de los clientes, para mitigar los riesgos asociados.
- > Así mismo, se mantuvo la restricción de la organización y asistencia a eventos presenciales.
- > Paralelamente, se inició el diseño del Plan Retorno a la Oficina: *'EY siempre será tu hogar'*, con el cual las personas o equipos que necesitaban o querían regresar a trabajar desde las oficinas, lo podían hacer de manera voluntaria, siguiendo todas las disposiciones de bioseguridad y sus respectivas actualizaciones, en la medida en que avanzaba la pandemia.

Iniciativas:

Plan de vacunación

Gracias a una alianza con la ANDI y como parte del programa #EmpresasPorLaVacunación⁴⁵, la Firma se unió al primer grupo de empresas en Colombia en garantizar las vacunas para todos sus colaboradores. Posteriormente, el beneficio se extendió a los familiares, y así se contribuyó a acelerar el Plan Nacional de Vacunación, con un total de 700 esquemas aplicados (1.400 dosis): 553 a colaboradores y 147 a familiares.

EY SafeReturn⁴⁶

De acuerdo con las necesidades y evolución de la pandemia, la Firma continuó con esta aplicación móvil, que permite conocer en tiempo real el estado de salud de sus colaboradores.



45. El cual surgió a partir de la Resolución 507 del 19 de abril de 2021.

46. Regreso seguro

Wellbeing Fest⁴⁷

Campaña que complementó a *EY Racing*, para continuar promoviendo, después de la temporada alta, hábitos saludables, el ejercicio físico y el cuidado de la salud mental y emocional de los colaboradores y de sus familias, mediante charlas de bienestar, actividades semanales y clases lúdicas. Durante el FY21 se realizaron 55 actividades de este tipo.

La Firma envió a la casa de los colaboradores un kit de *EY Racing*, como agradecimiento al esfuerzo realizado durante todo el año.

47. Festival del bienestar

48. Esta política tuvo vigencia hasta noviembre de 2020.

Servicios de salud

Se habilitaron dos líneas de atención para los colaboradores que las necesitaran: una con asistencia general médica y psicológica, y otra exclusivamente de asistencia psicológica, ofrecida por la ARL. Además, los afiliados a la póliza de salud de medicina prepagada tuvieron a su disposición una línea de atención médica sin salir de casa.

Política de subsidio ergonómico

Se trató de una ayuda económica, que la Firma otorgó por una sola vez a los colaboradores que así lo solicitaron, para la compra de elementos ergonómicos y la adecuación de un espacio apropiado para desarrollar sus labores en la modalidad de trabajo en casa acogida por EY. Entre junio y noviembre de 2020⁴⁸, 1.001 colaboradores aplicaron a este beneficio.



Formación y desarrollo

La Firma tiene un amplio portafolio de entrenamientos y capacitaciones, en pro del desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Año tras año se encarga de robustecer esta oferta de formaciones multidisciplinarias, que se adaptan a las necesidades del negocio y también a los distintos intereses individuales. De esta forma, cada persona tiene la posibilidad de alcanzar su máximo potencial, mientras se conforman equipos de alto desempeño para alcanzar las metas propuestas.



Formación integral

EY cuenta con una malla completa de entrenamientos (obligatorios y opcionales) de la más alta calidad, para contribuir al fortalecimiento de todas las áreas y especialidades. Los programas de entrenamiento tienen las siguientes modalidades:



> Experiencias:

Actividades que ponen en práctica los conocimientos y desarrollan nuevas habilidades.



> Coaching:

Conversaciones significativas para fomentar el desarrollo de las personas y descubrir nuevas competencias.



> Learning:

Entrenamientos obligatorios y opcionales que promueven el aprendizaje formal y de alto nivel, experiencias reales de trabajo y entrenamientos virtuales⁴⁹.

49. Los entrenamientos virtuales (e-learning) se realizan a través de la herramienta global *Success Factors* (que ofrece una gran variedad de cursos), *Microsoft Teams* y otras plataformas autorizadas.

Programas principales de formación



Welcome to EY⁵⁰

Inducción de dos días para los nuevos colaboradores en temas generales de la Firma, que se complementa con cursos virtuales de autoestudio.



Malla de entrenamientos en habilidades técnicas y no técnicas

Refuerzan el conocimiento y las habilidades de los profesionales, según su categoría y rol.



EY Badges⁵¹

Programa que ofrece la posibilidad de obtener credenciales en temas específicos, al cumplir con una serie de requisitos establecidos a nivel mundial. Existen cinco niveles (aprendizaje, bronce, plata, oro y platino), que se pueden compartir en redes sociales e incluir en el currículo.



Programa para altos profesionales - HIPRO⁵²

Entrenamientos, charlas y herramientas para fortalecer las habilidades comerciales y no técnicas de los *senior* de la Firma, y potencializar su proyección de carrera en EY.



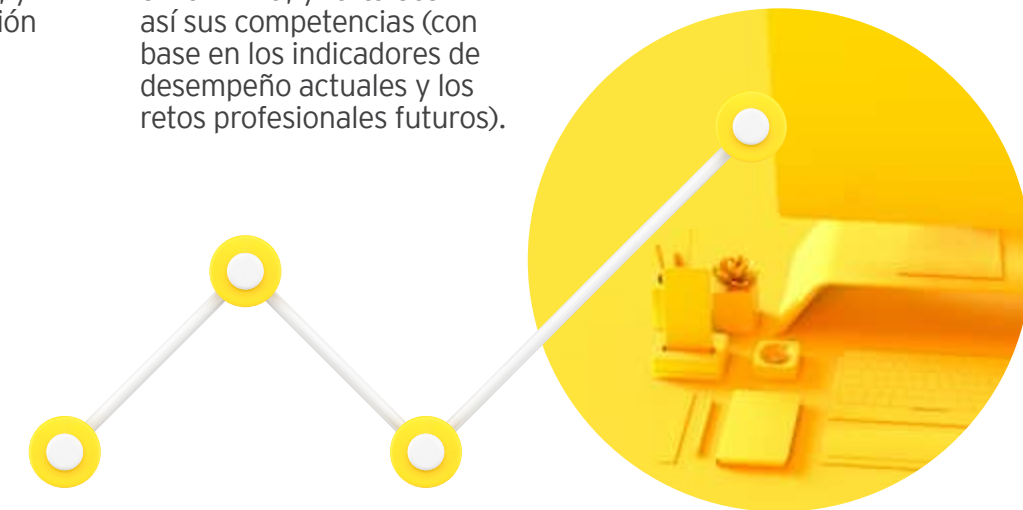
Senior Manager Development Program⁵³

Se evalúan las capacidades de liderazgo y el potencial de los gerentes *senior* para apoyar su desarrollo en la Firma, y fortalecer así sus competencias (con base en los indicadores de desempeño actuales y los retos profesionales futuros).



En este año fiscal se otorgaron

339
badges



50. Bienvenida a EY
51. Insignias EY
52. *High Professionals Program*
53. Programa de desarrollo para *senior managers*

Programas de posgrado

Masters EY

Como parte de la estrategia *NextWave*, año tras año⁵⁴ la Firma ha ido lanzando diferentes másteres, con la finalidad de ofrecer opciones de posgrado a todos sus colaboradores, sin ningún costo. De esta forma, EY se ha convertido en la primera organización global en ofrecer este tipo de certificaciones, que permiten desarrollar las competencias y habilidades que serán demandadas en el futuro.

▼ **Máster en Administración (MBA) de Tecnología.**

El *EY Tech MBA* es un título en línea otorgado por la Hult International Business School, una universidad con triple acreditación. El programa también representa una gran oportunidad para acelerar la transformación digital de la Firma.

▼ **Lanzamiento NUEVO** **Máster en Analítica de Negocios (MBAN).**

El Máster en *Business Analytics*, con especialización en Inteligencia Artificial, es también respaldado por la Hult International Business School. Como parte de la titulación, la Firma exige a los colaboradores trabajar en proyectos que tengan un impacto social.

Beca excelencia Universidad de La Sabana

Este convenio de EY permite a los colaboradores participar por becas de hasta el 50 % en diferentes programas de posgrado.



54. Desde el FY21

Herramientas complementarias

▼ **SAP Success Factors Learning**

Esta plataforma ofrece a los colaboradores una oferta variada de entrenamientos en línea (en temas técnicos y no técnicos), con el propósito de mejorar su experiencia de aprendizaje.

▼ **Get Abstract**

Resúmenes ejecutivos de libros y charlas TED⁵⁶ de diversos temas de interés.

▼ **Udemy for Business⁵⁵**

Y cuenta con una licencia global para acceder ilimitadamente a una variada oferta de cursos virtuales, técnicos y no técnicos. Algunos de estos permiten obtener certificaciones.

▼ **Skillsoft**

Cursos, libros y videos educativos con más de 180.000 herramientas en 29 idiomas.

55. Plataforma que ofrece más de 2.000 cursos virtuales, preparados por expertos en más de 50 idiomas.

56. Las charlas TED (Tecnología, Entretenimiento y Diseño) son conferencias cortas que dictan personas especializadas en las diferentes áreas.

57. Aplican algunas condiciones.

58. Aplican algunas condiciones.

Oferta de idiomas

EY facilita el aprendizaje de idiomas a sus colaboradores, en especial el inglés, dada la relevancia de esta lengua en el mundo empresarial.

Examen de inglés

Se realiza anualmente a todos los colaboradores.

Cursos de inglés virtuales

Profesores nativos dictan diferentes niveles para desarrollar o reforzar las habilidades en este idioma⁵⁷.

Auxilio clases de inglés virtuales

Dependiendo de la asistencia y del rendimiento académico mensual, la Firma aporta un porcentaje del valor del curso.

Estudios en el exterior

Licencias y préstamos con posibilidad de reembolso⁵⁸.

GoFluent

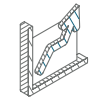
Portal de entrenamiento virtual, que afianza, fortalece y desarrolla habilidades en diferentes idiomas.

Entrenamientos para nuevos ascensos

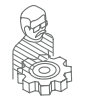
La Firma facilita una transición exitosa, con cursos y capacitaciones, a aquellos colaboradores que han obtenido un ascenso profesional, para que conozcan las expectativas de su nuevo rol y puedan asumir sus responsabilidades manteniendo un buen desempeño.



Programas para socios, directores ejecutivos, gerentes, gerentes *senior* y *seniors* que fueron promovidos



Escuela de Gerentes



Train the Trainers:

Entrenamientos que forman a futuros instructores para que repliquen los conocimientos técnicos y no técnicos desarrollados por la Firma.



Programas de movilidad



Los profesionales con un excelente desempeño pueden optar por tener nuevas experiencias en un contexto internacional. Esta oportunidad en otras oficinas de la Firma les permite adquirir nuevos conocimientos, ampliar su red de contactos y fortalecer sus habilidades laborales y personales. Debido a la pandemia, el programa se pausó en el FY21; sin embargo, la Firma fue trabajando en su actualización y relanzamiento para el FY22, bajo el nombre Mobility4U⁵⁹, con el fin de que las personas puedan construir una carrera tan única como ellas mismas.

59. Movilidad para ti

Tiempo de formación

Durante el FY21, los colaboradores recibieron **100.636 horas de formación**, las cuales se dictaron de la siguiente manera:



Categoría ⁶⁰			Total
FY21 Total	57.767	42.869	100.636⁶¹
Partner	1.002	1.970	2.972
Associate Partner	1.445	987	2.432
Senior Manager	2.541	1.947	4.488
Manager	6.947	4.638	11.585
Senior	17.857	12.293	30.150
Staff	23.701	15.349	39.050
Intern	4.274	5.685	9.959
FY20 Total	62.729	45.490	108.219

En este año fiscal, por primera vez los entrenamientos se realizaron de manera 100 % virtual.

EY tiene dos tipos de entrenamientos:

Sincrónicos⁶²

VILT
(Virtual Instructor-Led Training)

Asincrónicos⁶³

E-learning⁶⁴
plataforma global

60. La información de las líneas de servicio y de CBS está consolidada en estas tablas.

61. La Firma replanteó las horas de capacitación, al tener en cuenta que todas las formaciones fueron virtuales.

62. Aquellos entrenamientos virtuales que se desarrollan en tiempo real (los participantes se conectan con instructores en vivo).

63. Aquellos entrenamientos virtuales que los participantes pueden tomar en cualquier momento.

64. Educación a distancia.

Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional

Como parte del desarrollo de sus colaboradores, EY evalúa periódicamente su desempeño, para identificar la proyección profesional de cada uno y ayudarlos a crecer y potenciar su talento.

El modelo de evaluación de desarrollo y desempeño de la Firma, LEAD⁶⁵, tiene un enfoque de carrera basado en la retroalimentación continua y en conversaciones significativas e inspiradoras de todos los colaboradores con sus consejeros.

En este proceso de evaluación participa el 100 % de los colaboradores³¹.

Mediante el proceso de evaluación, EY reconoce el desempeño excepcional, que representa los más altos estándares en términos de calidad, excelencia operativa y liderazgo, retando a las personas a ser la mejor versión de sí mismas.

Con el Modelo de liderazgo transformacional, que comprende tres niveles:

- > **Better Me**
(cómo ser un mejor yo)
- > **Better Us**
(cómo ser mejores juntos)
- > **Building a Better Working World**
(cómo se puede ayudar a construir un mejor mundo juntos)

La Firma busca desarrollar líderes con propósito, que sacan lo mejor de sí mismos y de los demás, para generar valor al negocio, a los clientes y a la sociedad.

65. Leadership Evaluation and Development

66. Fueron susceptibles de evaluación las personas que ingresaron a la Firma antes del 31 de marzo de 2021.

Desarrollo de carrera

NUEVO

NextWave Careers⁶⁷ es una iniciativa que tiene como objetivo proporcionar a los colaboradores carreras únicas y diversas para mejorar su experiencia en EY, y permitir a los líderes comprender las habilidades necesarias para dirigir y hacer crecer el negocio.

Se han establecido nueve capacidades de negocio, que se irán desarrollando en el tiempo, para crear valor a las diferentes carreras. Para cada una de estas se definirán los perfiles, habilidades y destrezas relevantes que respondan al mercado actual.



67. Carreras de la siguiente ola

68. Depende de ti construir; concepto que hace alusión a que el desarrollo de carrera depende de cada uno de los colaboradores.

Bajo su propuesta de valor, *It's yours to build*⁶⁸, la Firma invita a sus colaboradores a aprovechar todos los recursos disponibles, a fortalecer sus conexiones profesionales y personales, y a vivir experiencias excepcionales que les permitan construir y consolidar una carrera a su medida.

Comunicación de doble vía

La Firma promueve espacios clave con los directivos para comunicar los temas más relevantes, de forma continua y cercana, a los colaboradores.

Ver los otros espacios de comunicación en el capítulo **Acerca de este Informe.**

> Town Hall Meetings y webcasts

A lo largo del año, los líderes comparten con los colaboradores mensajes importantes de la Firma, los resultados del negocio⁶⁹ y el direccionamiento estratégico para alcanzar las metas propuestas.

> EY Circles

Todos los colaboradores pertenecen a un grupo liderado por un alto directivo de su línea de servicio. Mediante reuniones que se hacen cada tres o cuatro meses, se generan conexiones más cercanas entre sus miembros y conversaciones abiertas que ayudan a construir una experiencia excepcional en la Firma.



Acciones realizadas durante la pandemia

La comunicación cobró mayor relevancia en el tiempo de pandemia, y los altos directivos fueron quienes asumieron un rol fundamental para comunicar de primera mano las decisiones y novedades corporativas. En este sentido, los boletines y correos fueron complementados con *webcasts* regionales y algunos espacios para escuchar a la gente.

¡A tomar el pulso!

Como parte de *NextWave*, EY se ha comprometido a seguir mejorando la experiencia de sus colaboradores. De ahí la importancia de conocer la percepción y expectativas de su gente, de una forma más recurrente y oportuna, respecto a las diferentes dinámicas que se presentan a lo largo del año. Estas son las herramientas de escucha que permiten a la Firma tener información completa para implementar estrategias efectivas.

NUEVO

> EY People Pulse⁷⁰

En el FY21 llegó esta nueva encuesta, con un formato más corto y frecuente (cada tres o cuatro meses), para tomar el pulso de todos los colaboradores, con preguntas específicas que respondan a las diferentes coyunturas y a las prioridades de la estrategia global *NextWave*.

> Leadership Feedback & Development⁷²

Esta iniciativa permite a los colaboradores evaluar anónimamente a sus líderes y calificar en qué medida demuestran los comportamientos clave del modelo de liderazgo transformacional.

NUEVO

> Culture Fitness Diagnostic⁷¹

Esta encuesta bianual, confidencial y aleatoria, busca comprender mejor la cultura que las personas viven a diario, y así identificar las fortalezas y áreas de mejora para poder moldearla.

> Team Experience:

Encuesta que se lanzó en la práctica de Auditoría⁷³, con el fin de medir la experiencia de las personas que atienden clientes específicos, para generar cambios positivos en los equipos de trabajo, empoderar a los líderes y asegurar que los profesionales tengan una experiencia excepcional en las diferentes asignaciones.

69. En el FY21 se comunicó el balance de resultados del FY20.

70. Este formato reemplazó a la anterior encuesta de clima laboral: *Global People Survey*, al igual que al sondeo de *Mood Tracker*.

71. Diagnóstico cultural.

72. Retroalimentación y desarrollo de líderes. Este año se hizo desde la categoría de gerentes hacia arriba.

73. Se está revisando la posibilidad de replicar esta encuesta en las otras líneas de servicio en el FY22.

Más allá de lo laboral

EY Colombia propone a sus colaboradores diferentes espacios y actividades que rompen con la rutina, para promover el bienestar, la integración y el trabajo en equipo.

Día de los niños

De manera virtual se celebró este día, en el cual los pequeños pudieron participar de clases de dibujo y manualidades, y disfrutar al cierre de un espectacular *show* de magia.



Fiesta de fin de año: 'Nuestro mundo EY'

En esta oportunidad, los colaboradores de Latinoamérica Norte se reunieron de manera virtual, para compartir y divertirse por medio de avatares⁷⁴. Entre diferentes actividades lúdicas, también se reflexionó acerca de los logros obtenidos durante el año.

Actividad de dibujo infantil

Con el objetivo de crear mayor conciencia en los niños y niñas acerca del cuidado del medioambiente, se realizó esta actividad, para conocer las propuestas que los más pequeños de la casa tienen para el futuro del planeta.

74. Un avatar es la representación gráfica de un usuario en un entorno digital.

EY Campus: más cerca de los futuros profesionales

FY21

Con este programa, la Firma fortalece la relación con diferentes universidades del país y se acerca a los estudiantes para dar a conocer las oportunidades y ventajas laborales que ofrece.



Participación en 25 ferias laborales.



Desarrollo de 32 actividades enfocadas en habilidades blandas.



Realización de 12 *webinars*.

En busca de los mejores talentos

La Firma tiene diferentes iniciativas, dirigidas a los estudiantes universitarios que desean iniciar su vida laboral en la Firma. Se trata de experiencias novedosas, que retan sus conocimientos, habilidades y relaciones personales.

Charlas virtuales

Este año se realizaron cuatro charlas a nivel Latinoamérica, lideradas por expertos que abordaron temas técnicos de interés⁷⁵, así como las competencias blandas requeridas para el crecimiento y desarrollo profesional.

1.126
estudiantes participantes,
385 de ellos colombianos.

75. Consultoría SAP, auditoría interna, sororidad y ciberseguridad.

Corporate Finance Woman of the Year Competition⁷⁶

Este certamen global de EY tiene como objetivo incentivar la participación y el liderazgo femenino en el sector financiero. Está dirigido a jóvenes universitarias bilingües que cursan los últimos semestres de carrera. Un jurado, conformado por mujeres líderes de la Firma, es el encargado de evaluar los conocimientos financieros, además de diferentes habilidades, como comunicación, trabajo en equipo, planeación y capacidad analítica. Este año todo el proceso se realizó de manera virtual.

- > 108 Mujeres registradas
- > 54 Mujeres evaluadas y entrevistadas
- > 7 Mujeres invitadas a competir
- > 3 Finalistas



Andrea Pardo⁷⁷ fue la ganadora y representó a EY Colombia (virtualmente) en la competencia internacional⁷⁸, que se realizó a comienzos de 2021.

76. Competencia mujer del año en finanzas corporativas.

77. Estudiante de último semestre de Administración de Empresas en la Universidad de los Andes (Bogotá).

78. Participan países como Baréin, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, India, Irlanda, Japón, México, Países Bajos, Noruega, Australia, Nueva Zelanda, Arabia Saudita, Singapur, España, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos de América.

79. Automatización robótica de procesos (RPA, por su nombre en inglés).

Robotón

Se lanzó este novedoso proyecto, para buscar a los nuevos talentos de Consultoría interesados en las áreas de programación, en el cual participaron estudiantes de la carrera de ingeniería de las principales universidades de Colombia y México, para conocer los temas de *Robotic Process Automation*⁷⁹ en la Firma.

- > 33.000 personas: alcance de la campaña en redes sociales y en algunos espacios presenciales.
- > 3 equipos finalistas, que compitieron con soluciones orientadas a mejorar el entorno de negocios.
- > 8 equipos seleccionados, cada uno con 5 integrantes.
- > 18 horas de capacitación.



El equipo de Inteligencia Artificial (IA), en cabeza de Martín Soubelet, socio director de Consultoría en Latinoamérica Norte, lideró el proceso hasta elegir al equipo ganador.

FreEY: "Un mundo más incluyente"

Con este evento se buscó generar un espacio de reflexión y diálogo con más de 100 estudiantes de Latinoamérica Norte, respecto a la inclusión de personas de distintos grupos poblacionales en el entorno laboral, y se compartieron los programas e iniciativas de EY que propician espacios donde todas las personas pueden desarrollar su máximo potencial.



EY Alumni⁸⁰: ¡Porque la experiencia EY dura toda la vida!

Con este programa⁸¹, EY busca mantener la conexión con sus antiguos colaboradores, pues ellos hacen parte de la historia de la Firma y son unos de sus embajadores más influyentes. Periódicamente se comparten estudios e información de interés con ellos, y se les invita a eventos en los que pueden reencontrarse con sus colegas, actualizarse en temas de interés y ampliar su red de contactos.

Precisamente, con el interés de reconectar con los excolaboradores en la 'nueva normalidad', se retomó la Semana Alumni⁸², en la cual se realizaron diferentes

webcasts de interés y temas de actualidad. Así mismo, se llevó a cabo una actividad en redes sociales⁸³, que ratificó la importancia del programa, tanto para los excolaboradores como para los mismos profesionales de la Firma, a la hora de fortalecer lazos de amistad y consolidar una valiosa red de contactos profesionales.

Con miras a continuar fortaleciendo estas relaciones a largo plazo, el próximo año fiscal (FY22) se lanzará el grupo profesional de LinkedIn, con el cual se espera tener una comunicación más directa y constante con la red.



FY21

1.231

miembros⁸⁴



FY20

1.291

miembros



80. Antiguos colaboradores

81. Este programa global se lanzó en Colombia en 2016.

82. Evento insignia del programa a nivel global, en el que participan más de 50 países.

83. LinkedIn, Facebook, Instagram y Twitter

84. Esta disminución se debió a la migración que se hizo de la base de datos a una nueva plataforma, la cual permitió hacer una depuración rigurosa de datos incompletos, incorrectos, repetidos, etc.



Seguridad y salud en el trabajo

La Firma vela cada día por garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con exigentes estándares, políticas y programas a nivel nacional.

El Sistema integrado de gestión y la Política de gestión de calidad, seguridad, salud en el trabajo y medioambiente reflejan el compromiso de la alta dirección con la mejora continua de los procesos, para ofrecer servicios de calidad a los clientes, proteger el medioambiente, y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los colaboradores.

Condiciones de trabajo seguras y saludables

EY ha implementado un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, certificado bajo la norma ISO 45001:2018⁸⁵, con alcance a todos los colaboradores (independientemente de su forma de contratación), así como a los visitantes e instalaciones del cliente (cuando desde allí trabajan los profesionales).

La Firma realizó las siguientes acciones, que ayudaron a controlar los riesgos, a disminuir las tasas de accidentes y enfermedades laborales, y a promover la salud en el trabajo⁸⁶:

Diagnóstico y seguimiento (presencial y virtual) de las condiciones de salud de los colaboradores, por medio de exámenes médicos ocupacionales y la entrega de recomendaciones.

Seguimientos virtuales por parte de la fisioterapeuta a las condiciones de los puestos de trabajo en casa y en las oficinas.

Formación integral, en temas de salud y seguridad, a todos los colaboradores a su ingreso a la Firma y de manera periódica⁸⁸.

Programas de promoción de salud: campañas de estilo de vida saludable y prevención de enfermedades.

Entrega de equipos y elementos de protección personal o de bioseguridad, según las actividades que se han de realizar⁸⁷.

Formación en trabajo seguro y saludable a personas en cargos con exposición a factores de riesgo específicos, en aspectos relacionados con la labor que realizan⁸⁹.



Análisis de la calidad fisicoquímica y microbiológica del agua potable.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Mecanismos de participación y consulta, diseñados para el reporte de condiciones y actos inseguros por parte de los colaboradores, empleados temporales, contratistas, visitantes, entre otros⁹⁰.

Sistemas de vigilancia epidemiológica, de desórdenes musculoesqueléticos y de riesgo psicosocial.

Inspecciones a las instalaciones y a los elementos y equipos de emergencia y contra incendios, con el objetivo de identificar condiciones inseguras del ambiente de trabajo y corregir los aspectos identificados.

Mediciones higiénicas para los peligros físicos: ruido, iluminación, temperatura y flujo del aire.

85. En el FY21 la Firma realizó la migración a esta norma y logró la debida certificación ante el Icontec.

86. La Firma tiene un equipo interno con licencia en seguridad y salud en el trabajo (SST), para el asesoramiento en materia de salud, seguridad e higiene, que se complementa con el apoyo de la ARL y con proveedores externos, dependiendo de las necesidades específicas.

87. La adquisición de estos equipos se realiza teniendo en cuenta la normativa legal vigente.

88. Temas como políticas, peligros y riesgos, condiciones y actos inseguros, ergonomía, hábitos de vida saludable, bioseguridad, indicaciones que se deben seguir en caso de accidentes laborales y respuesta ante emergencias, entre otros.

89. Temas como higiene postural y levantamiento de cargas,

90. Los colaboradores pueden reportar actos y condiciones inseguras por medio de la herramienta 'Caza Peligros', al Copasst, al CCL y al equipo de HSEQ. Esta información permite proceder rápidamente con la evaluación e implementación de las acciones correctivas pertinentes.



Acciones realizadas durante la pandemia

A raíz de la respuesta a la COVID-19, se mantuvieron y reforzaron las siguientes acciones:

Actualización del Manual de bioseguridad que dicta las medidas de prevención y control⁹¹, de acuerdo con la normativa emitida por el Gobierno Nacional.

Adecuación de las instalaciones a nivel nacional⁹² y mejoramiento de las condiciones de ventilación, mediante la instalación de purificadores de aire.

Promoción de la importancia del cuidado de la salud mental e higiene del sueño.

Seguimientos por parte de la médica laboral a las condiciones de salud de los colaboradores, de acuerdo con su necesidad.

Pausas activas virtuales semanales, dirigidas por profesionales de diferentes disciplinas de la salud.

Charlas y actividades virtuales para la promoción y prevención del factor psicosocial, ergonómico y biológico, así como de las condiciones de seguridad.

Implementación del Sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) de riesgo biológico⁹³, para prevenir el contagio con SARS-CoV-2.

91. Inspección de mobiliario, equipos y herramientas, condiciones ambientales y locativas, ergonómicas, comportamentales, de bioseguridad, entre otras.

92. Zonas de lavado y desinfección, señalética, contenedores para el manejo de residuos, puestos de trabajo seguros y espacios colaborativos con distanciamiento físico, mediciones higiénicas para garantizar el intercambio de aire requerido.

93. Definición de los protocolos de bioseguridad que deben seguir los colaboradores, las acciones que se deben tomar ante contagios del virus y el seguimiento respectivo.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes

EY Colombia cuenta con un proceso para gestionar las condiciones que puedan incidir en la seguridad y en la salud de los colaboradores o de las personas que realizan actividades bajo su control, el cual es realizado por profesionales de la Firma y por expertos con licencia en la materia. Este se actualiza mínimo una vez al año o cuando se presenta alguna de las siguientes circunstancias:

- Modificaciones considerables en los procesos, actividades, instalaciones, cambios de insumos o de tecnología en la Firma y/o en el cliente.
- Actualizaciones en la legislación, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ante cualquier evento o circunstancia que represente una variación en la valoración inicial del riesgo y requiera nuevos controles.

La Firma analiza y hace seguimiento a los incidentes, accidentes de trabajo y a las enfermedades calificadas como laborales, que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades de la Firma. El proceso comienza cuando ocurre el evento y termina con la evaluación de las acciones tomadas⁹⁴.



Participación de los colaboradores

Comité de Convivencia Laboral - CCL

Busca fomentar la calidad de vida de los colaboradores, con espacios de conciliación y herramientas para la resolución de conflictos.

- **Conformado por:** 24 miembros a nivel nacional⁹⁵.
- **Representación:** 50 % colaboradores, 50 % directivos.
- **Frecuencia de reuniones:** trimestralmente y en casos extraordinarios.
- **Toma de decisiones:** por consenso se definen los aspectos generales que promueven la sana convivencia laboral, la ejecución de campañas para fomentar un clima laboral positivo y la intermediación en los casos de posible acoso laboral.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copsst)⁹⁶

Promueve, asesora y vigila a la Firma en el cumplimiento de los temas de seguridad y salud en el trabajo.

- **Conformado por:** 32 miembros a nivel nacional⁹⁷
- **Representación:** 50 % colaboradores, 50 % directivos.
- **Frecuencia de reuniones:** mensualmente y en casos extraordinarios.
- **Toma de decisiones:** se hace por consenso y se discuten asuntos relevantes para la evaluación y aplicación del Sistema Integral de Gestión (SIG)⁹⁸.

Brigada de emergencias

Identifica y atiende las situaciones de emergencia que se puedan presentar en las instalaciones de la Firma, y propicia un entorno de trabajo seguro.

- **Conformado por:** 44 miembros a nivel nacional.
- Capacitación y entrenamiento mensual en tres módulos: evacuación, contraincendios y primeros auxilios. En el FY21 se continuó la formación de respuesta a la emergencia de la COVID-19 y la atención de emergencias en casa.
- **Frecuencia de reuniones:** mensualmente y en casos extraordinarios.

95. Ocho representantes por cada una de las razones sociales.

96. Este comité es un requisito de ley para las empresas con diez o más empleados, y es totalmente compatible con las prioridades de la Firma.

97. Con representantes de cada una de las razones sociales.

98. El comité participa en la elaboración y aprobación de políticas, medidas de prevención y control, atención y respuesta ante emergencias, y programas de auditoría y formación, entre otros.

Accidentes de trabajo y enfermedades laborales

A continuación se reportan los casos que se presentaron en el año fiscal 2021, los cuales fueron evaluados permanentemente, de acuerdo con la Política integral de gestión, y se determinaron las acciones de mejora que se debían implementar.



FY21		
Número total de lesiones por accidente laboral		
Colaboradores directos	1	0 Casos de dolencias o enfermedades laborales ¹⁰⁰
Contratistas	3	

99. La Firma no tuvo lesiones con consecuencias graves por accidentes laborales en colaboradores directos, ni contratistas.
 100. La Firma no tuvo consecuencias graves por dolencias o enfermedades de origen laboral.



Lesiones por accidentes laborales

Los principales tipos de lesión por accidente laboral fueron golpes y contusiones, causados por pisadas o choques, seguidos de caída de personas asociadas a condiciones de seguridad (riesgo locativo) y factores humanos.

Los cuatro accidentes que se presentaron en el FY21 estuvieron relacionados con los siguientes riesgos:

- > 2 locativos
- > 1 mecánico
- > 1 factores humanos

Como parte de las acciones implementadas para prevenir la recurrencia de estos eventos, se realizó la actualización y sensibilización del uso de la herramienta 'Caza Peligros', comunicación de consejos para prevenir accidentes en casa, corrección inmediata de las causas identificadas en la investigación de los accidentes, seguimiento al programa de mantenimiento y a las acciones implementadas por parte de las empresas contratistas.

Dolencias y enfermedades de origen común

De acuerdo con el informe de condiciones de salud de 2020¹⁰¹, los diagnósticos predominantes fueron astigmatismo y miopía (condición personal), seguidos del control de peso y síntomas de tipo osteomuscular; el dolor articular fue el más frecuente. La Firma ha tomado diferentes medidas para minimizar el desarrollo de estas patologías, como:

- ✓ Diseño del programa de conservación visual, para prevenir síntomas o afecciones, por medio de estrategias orientadas al control de los factores que favorecen el confort ocular.
- ✓ Diseño del programa cardiovascular, el cual busca fomentar en los colaboradores la responsabilidad del autocuidado de su sistema cardiovascular, mediante la valoración del riesgo.
- ✓ Fortalecimiento del sistema de vigilancia de desórdenes musculoesqueléticos, con la entrega de un kit para el trabajo remoto a todos los colaboradores; las pausas activas, dirigidas semanalmente; la inspección virtual de los puestos de trabajo; las campañas de sensibilización; y los exámenes médicos ocupacionales, con énfasis osteomuscular.

101. Estos peligros se han determinado mediante una metodología desarrollada por la Firma, basada en la GTC-45 (Guía Técnica Colombiana), que incluye el análisis de las actividades que desarrollan los colaboradores.



06

El valor de la diferencia

EY Colombia está comprometida con construir una cultura en la que todas las diferencias sean valoradas y donde todas las personas se sientan parte de un espacio absolutamente incluyente.

En el ámbito laboral, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ayudan a conformar equipos de alto desempeño, en los que prima la colaboración, la motivación y el compromiso. Conscientes de ello, la Firma promueve ambientes seguros, donde las personas pueden mostrarse tal como son, desarrollar su máximo potencial y gozar de un mayor bienestar físico, emocional y mental.

Pertenecer a EY significa ser parte de un lugar donde el talento es altamente valorado y sin etiquetas.

Acciones para destacar:

Los líderes de EY Latinoamérica Norte suscribieron la **Declaración de Diversidad e Inclusión de EY Latinoamérica Norte**, con la finalidad de demostrar públicamente su compromiso con este tema y de impulsar diferentes estrategias, que consoliden con acciones reales el liderazgo de la Firma en términos de inclusión, diversidad y pluralidad.

La **Política global de inclusión y no discriminación** ratifica el compromiso de la Firma de tener un entorno laboral incluyente, altamente diverso y flexible, en donde se valora y respeta a cada individuo. Establece una posición clara de cero tolerancia hacia la discriminación, acoso, **bullying** o intimidación por cualquier motivo.

Este año se lanzó la **Política para prevenir, atender y sancionar el acoso, hostigamiento y presuntos actos de discriminación en EY**, que establece los lineamientos y principios generales que ayudan a fortalecer un entorno en la Firma libre de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento.

También se lanzó la **Guía para identificar la violencia y discriminación en el espacio laboral**, que brinda herramientas para ayudar a identificar los actos que constituyen violencia y/o discriminación, a prevenir y mitigar los factores de riesgo, y a conocer el procedimiento a seguir, en caso de que llegaran a presentarse dichas conductas.

Como premisa principal de la Firma y en línea con sus valores, todas las personas tienen la **responsabilidad de establecer un vínculo de respeto** con sus colegas, entablar conversaciones cordiales, encaminadas a resolver situaciones complejas del día a día y crear espacios libres de discriminación o acoso.

EY cuenta con un área específica de Diversidad, Equidad e Inclusión, que revisa y se asegura de que los procesos internos y sus políticas se encuentran alineados con los preceptos de no discriminación (directa o indirecta).

EY invita a sus colaboradores a **alzar la voz** para denunciar cualquier conducta de discriminación, sin miedo a represalias.

Este año fiscal se dedicaron más de **451,5 horas de formación (e-learning¹⁰², webinars y webcasts)**, en temas como **liderazgo incluyente (para líderes), sesgos inconscientes, empoderamiento femenino, apoyo a la comunidad LGBTI+, lenguaje inclusivo, tipos de discapacidades, entre otros.**

EY se ha propuesto **sensibilizar y capacitar** a sus colaboradores con charlas y entrenamientos para abordar los diferentes componentes del mundo de la diversidad, y también con temas de empatía y escucha activa, que cada vez son más importantes en las conversaciones de desempeño y carrera.

De igual forma, se realizan comunicados, publicaciones y campañas a nivel interno y externo, que ratifican el compromiso de la Firma con la inclusión LGBTI+.

102. Aprendizaje en línea

Estos son los programas e iniciativas de EY Colombia para abordar integralmente la diversidad, equidad e inclusión.

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

Este comité interdisciplinario, conformado por 16 colaboradores, busca fortalecer la cultura interna con diferentes perspectivas. En el FY21, tres grupos generaron propuestas en torno a los siguientes pilares¹⁰³ y objetivos:



Talentos multigeneracionales

Reconocer las fortalezas de cada grupo etario, acabar con los estereotipos asociados a cada generación y potenciar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.



Equidad de género

Identificar las oportunidades de mejora de la Firma y proponer acciones encaminadas a cerrar las brechas de género.

Unity Colombia

Promover espacios y conversaciones para que las personas de la comunidad LGBTI+¹⁰⁴ se sientan seguras de ser sí mismas en el ámbito laboral.

103. Este año se definió integrar transversalmente los pilares de Líderes en la diversidad y Educación para llegar a todos los equipos de la organización, por medio de un liderazgo inclusivo y programas de sensibilización.

104. Acrónimo que se refiere a las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. El signo "más" incluye a los demás espectros de género y orientaciones sexuales que comprenden la diversidad sexual.



Con paso firme en el camino de la equidad de género

Para EY, la equidad significa el reconocimiento mutuo y la oportunidad que tienen las personas de participar activamente en todos los campos para generar valor a la sociedad. Por ello, ha asumido un rol activo al apoyar a las mujeres para construir un mejor mundo de negocios.

En 2020, EY Colombia participó por primera vez en el Ranking Par de Aequales¹⁰⁵, con el fin de medir su desempeño en el camino de la equidad de género, reconocer los logros obtenidos e identificar oportunidades de mejora que le permitan continuar avanzando con paso firme en esta materia.

El puntaje en las categorías Gestión de objetivos¹⁰⁶, Cultura organizacional¹⁰⁷ y Estructura organizacional¹⁰⁸, estuvo por encima del promedio de las empresas participantes, por tener la mayoría de las prácticas que se evalúan. Únicamente, en la categoría de Gestión de talento¹⁰⁹ se recibieron recomendaciones para reforzar y documentar algunas prácticas en este sentido.

105. Herramienta virtual, gratuita y confidencial, que desde 2015 mide el desempeño en equidad de género de empresas privadas, entidades públicas y pymes.

106. Reconoce si las organizaciones tienen objetivos e indicadores de igualdad de género, tanto internos como externos.

107. Determina si hay programas de balance vida-trabajo, para madres y padres, para la atención y prevención del acoso sexual, y un lenguaje inclusivo en las comunicaciones.

108. Identifica la participación y distribución de las mujeres dentro de la organización para determinar

la segregación, tanto vertical como horizontal.

109. Confirma si hay procesos claros y objetivos de contratación, de ascensos y remuneración libres de cualquier tipo de discriminación, de contratación y desarrollo profesional de mujeres, y de brecha salarial.

Una remuneración salarial justa y competitiva

Los salarios de los profesionales en EY se definen de acuerdo con su cargo, sus responsabilidades, su formación académica, su experiencia laboral y sus diferentes aptitudes, además de la medición del mercado y la equidad interna. De este modo, la variación salarial entre hombres y mujeres depende de estos factores.

Para la lectura de las tablas que se presentan a continuación, las cuales relacionan los ingresos de los hombres y de las mujeres, se debe tener presente la siguiente convención:

Cuando el porcentaje es:

- > **Menor que 100 %**, significa que los hombres tienen un salario más alto.
- > **Igual a 100 %**, significa que hay igualdad de salarios entre hombres y mujeres.
- > **Mayor que 100 %**, significa que las mujeres tienen un salario más alto.

Las diferencias se deben a los factores mencionados anteriormente y a otras variables, como la antigüedad en la Firma y la evaluación del desempeño.

Líneas de servicio:



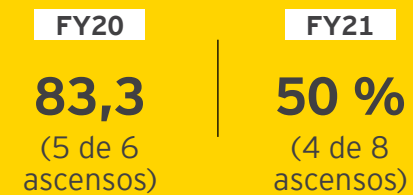
Área de soporte administrativo (CBS):



Mujeres que obtuvieron un ascenso:



Mujeres que fueron ascendidas a cargos directivos:



110. De 324 ascensos en el FY20, 192 correspondieron a mujeres.
111. De 277 ascensos en el FY21, 163 correspondieron a mujeres.

Licencias de maternidad y paternidad

	FY20	FY21
Maternidad	30	27
Paternidad	7	6
Total licencias	37	33

	FY20	FY21
Mujeres	22	27
Hombres	7	6
Total	29	33

se reincorporó el 73 % de las madres y el 100 % de los padres.

se reincorporó el 100 % de las madres y de los padres.

Por primera vez, la tasa de reincorporación a la Firma, entre mujeres y hombres, luego de disfrutar su licencia de maternidad y paternidad, fue igual y con un 100 % en ambos casos, siendo este un excelente indicador de las buenas prácticas en materia de flexibilidad y trabajo remoto.



3 SALUD Y BIENESTAR

Sala de lactancia

La oficina de Bogotá cuenta con un espacio privado, en donde las madres lactantes pueden extraer y conservar su leche materna apropiadamente, al regresar de su licencia de maternidad¹¹².

112. La Ley 1823 de 2017 busca un avance en el bienestar de las madres trabajadoras. Según esta norma, las organizaciones con más de 50 empleadas deben adecuar este tipo de espacios.

El valor de la diferencia

Conciencia para cerrar brechas

iUn paso adelante con Power Up!

Con una metodología específica, EY dicta talleres de empoderamiento femenino a sus colaboradores y clientes, con el objetivo de acelerar los procesos de equidad de género, como estrategia para la transformación de los negocios. Por su formato presencial e interactivo, en el FY21 se realizaron únicamente algunos talleres internos.

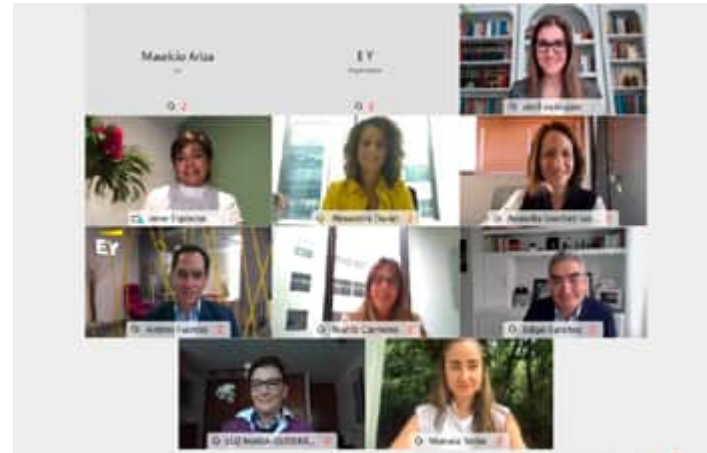


113. En 1977, la Organización de Naciones Unidas (ONU) promulgó esta fecha (8 de marzo) para invitar, año tras año, a conmemorar la lucha de las mujeres que se dieron a la tarea de reivindicar sus derechos fundamentales y sus condiciones laborales, así como conseguir la igualdad de oportunidades.

114. Campaña: Aceleración del avance de las mujeres

115. Campaña: Presionar por el progreso

116. Campaña: Ella pertenece



Día Internacional de la Mujer¹¹³

EY conmemora de manera especial este día, para generar una reflexión en torno al verdadero aporte y potencial de las mujeres en el mundo, y comenzar a cuestionar aquellos roles, estereotipos y paradigmas con los cuales se les ha encasillado socialmente.

Con campañas internas y en redes sociales, la Firma genera conversaciones que invitan a la sociedad a adoptar una posición frente a esta realidad y a tomar acciones concretas que aceleren la reducción de las brechas de género: *#WomenFastForward*¹¹⁴, *#PressForProgress*¹¹⁵, *#SheBelongs*¹¹⁶, *#EllasOn*.



Este año, la periodista y líder empresarial, Carolina Angarita fue invitada a dictar su conferencia 'Cómo complacer a una mujer', en la que compartió lecciones personales de su vida profesional y expuso varios temas, como situaciones de violencia de género que pueden pasar inadvertidas, la manera de afrontarlas, la importancia del liderazgo personal y del empoderamiento femenino, y las ventajas de la equidad de género en el mundo corporativo.



Internamente se dio visibilidad a las figuras de liderazgo femenino de la Firma, invitando a las personas a reconocer, por medio testimonios en video, a aquellas mujeres que han sido un ejemplo y una fuente de inspiración, tanto en el ámbito personal como profesional.



Comunidad LGBTI+: más allá de los colores



EY valora a sus empleados y vela por su bienestar, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Por ello, la Firma ha visibilizado este tema e impulsado iniciativas en beneficio de la comunidad LGBTI+.

EY Colombia fue una de las primeras organizaciones del país¹¹⁷ en adherirse (con la firma de su presidente, Édgar Sánchez) a los Principios de conducta para las empresas, para luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+), que promueve la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Unity Colombia

EY Colombia hace parte de la red Unity Global, desde 2017¹¹⁸. Su red local de colaboradores Unity reúne a aquellas personas que hacen parte de la comunidad LGBTI+ y también a los aliados¹¹⁹, que ayudan a generar un ambiente sano e incluyente con una conducta íntegra. Esta propone diferentes iniciativas, que van desde la sensibilización hasta acciones a largo plazo para fortalecer una cultura de respeto y aceptación de las diferencias. Actualmente, esta red está conformada por 60 colaboradores.



Pride Connection¹²⁰

EY Colombia hace parte de un grupo de 40 organizaciones y 6 aliados, cuyo objetivo es compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas de inclusión laboral de la comunidad LGBTI+. Conjuntamente, se han dado a la tarea de fomentar una cultura corporativa que introduzca cambios significativos en el entorno empresarial.

En 2021 se transmitió por YouTube el cuarto **Summit¹²¹ de Pride Connection Colombia: 'Rompiendo estereotipos, uniendo mentes'**, el cual tuvo como objetivo generar conciencia de los sesgos, los techos de cristal para las mujeres diversas y los retos que aún tenemos para cerrar cada vez más las brechas de inclusión.

117. En 2020

118. Red que opera en EY a nivel global desde hace más de 25 años.

119. Los aliados se asumen a sí mismos como heterosexuales, pero están comprometidos con la inclusión de las personas LGBTI+.

120. Entidad que agrupa empresas multinacionales interesadas en apoyar la diversidad, con un enfoque especial en la comunidad LGBTI+.

121. Conferencia



Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia¹²²

En este día¹²³, EY organizó un maratón sin precedentes de 24 horas de contenido, en el que colaboradores de todo el continente americano e invitados externos compartieron sus experiencias y perspectivas en torno a la diversidad e inclusión. También se abordaron temas de interés que merecen la atención de todos, para avanzar con pasos contundentes hacia la construcción y fortalecimiento de espacios que propicien la salud física, mental y emocional de las personas, mejores ambientes laborales y un mundo más justo y seguro para vivir.

Édgar Sánchez aprovechó el Día Internacional contra las LGBTI+ fobias (mayo) y el Mes del orgullo (junio) para enviar un mensaje a todos los colaboradores, y así reafirmar el compromiso diario con la inclusión e invitándolos a ver en la diferencia la mayor fortaleza de la Firma.

122. IDAHOT, por su sigla en inglés

123. 17 de mayo

124. En el mes de junio, hace 50 años (cuando la homosexualidad era un delito), comenzó esta tradición en Nueva York, luego de un caso de abuso policial que impulsó a la comunidad LGBTI+ a marchar, por primera vez, por la protección de sus derechos. Esta celebración se replicó en todo el mundo y llegó a Colombia en 1982.

125. Aliados que apoyan

Mes del orgullo de la diversidad sexual

Para conmemorar este mes¹²⁴, EY realizó diferentes actividades, con el objetivo de unir a sus colaboradores en la distancia, como *webinars*, capacitaciones y campañas a favor de la inclusión LGBTI+ en el espacio laboral.



Por segundo año consecutivo y por motivos de bioseguridad, la Firma no participó en la reconocida Marcha del Orgullo LGBTI+ en Bogotá; en cambio, tuvo una variada y nutrida agenda virtual, que tuvo una inmensa acogida entre los colaboradores.



A nivel Latinoamérica y con la participación de varios líderes de la región, se realizaron diferentes charlas, como 'Líderes LGBTI+ y Aliados', 'Personas que marcaron un cambio en el movimiento LGBTI+', 'Inclusión LGBTI+: ¿hacia dónde vamos y qué nos falta?' y 'Breve recorrido y evolución del movimiento LGBTI+ en América Latina'.



Ally2Advocate

Se relanzó la **plataforma global Ally2Advocate**¹²⁵, que brinda a los aliados de la comunidad LGBTI+ o a quienes quieran expresar su compromiso con esta, una serie de recursos para avanzar hacia la construcción de un entorno más incluyente.

"Desde EY estamos convencidos de que las organizaciones inclusivas son aquellas que maximizan el poder de las diferencias e incentivan a sus empleados a desarrollar todo su potencial. Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión nos permite estimular un pensamiento innovador, impulsar una mejor toma de decisiones, aumentar la agilidad organizacional y construir relaciones de confianza con todos nuestros stakeholders. En EY vemos la inclusión como la mejor forma de aprovechar esas diferencias y crear un ambiente en donde todos los colaboradores seamos valorados por lo que somos, tengamos sentido de pertenencia y nos inspiremos para apoyar la construcción de un mejor mundo de negocios. A través de estas acciones, demostramos el carácter distintivo de nuestra organización, impulsamos la innovación y ofrecemos experiencias excepcionales al talento humano y a los clientes. Es la forma en la que vivimos nuestros valores y el compromiso transversal de los líderes lo que asegura que la amplia gama de diferencias entre los colaboradores de EY, a nivel mundial, estén representadas y sean respetadas en todos los niveles".

Édgar Sánchez,
Especial Pride 2021,
Revista Forbes Colombia¹²⁶.



EY se viste de morado

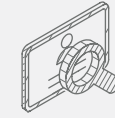
EY Colombia conmemora el *Spirit Day*¹²⁷ como declaración de su compromiso para defender los derechos de las personas de la comunidad LGBTI+ y reafirmar una cultura de respeto por la pluralidad de las ideas y de cero tolerancia al *bullying* o acoso.

Cada año¹²⁸, la Firma invita a los colaboradores a usar alguna prenda o distintivo de color morado como símbolo de solidaridad, a reflexionar sobre las acciones individuales para fomentar la inclusión de personas LGBTI+ en diferentes espacios y a enviar mensajes de apoyo en redes sociales, pues en todo el mundo los miembros de la comunidad LGBTI+ suelen vivir algún tipo de acoso en su lugar de trabajo o estudio. *#SpiritDay*

126. Forbes Staff (25 de junio de 2021). 50 CEO y gerentes en Colombia explican por qué importan las políticas de diversidad en las empresas. Forbes Colombia. <https://forbes.co/2021/06/25/capital-humano/50-ceos-y-gerentes-en-colombia-explican-por-que-importan-las-politicas-de-diversidad-en-las-empresas/>

127. En 2010, la adolescente canadiense Brittany McMillan creó este movimiento, que invita a la gente a usar el color morado para mostrar su apoyo a la juventud LGBTI+ que ha sido víctima del acoso escolar.

128. El tercer jueves de octubre



Política global de accesibilidad digital

Teniendo en cuenta que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial, más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, incluyendo colaboradores de EY, candidatos, clientes, proveedores, etc., la Firma impulsó esta política, para garantizar que todo su contenido y productos digitales puedan ser accesibles para personas con todo tipo de habilidades físicas, sensoriales, neurológicas y cognitivas.

En 2016 se comenzó el programa 'Amigos del alma' con Best Buddies Colombia¹²⁹ y desde entonces la percepción de la neurodiversidad ha cambiado en EY. Las dos personas que están vinculadas laboralmente, bajo este convenio tienen un desempeño excepcional, y siguen creciendo personal y profesionalmente.

La Firma ha venido reforzando en sus comunicaciones la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo, para lo cual cuenta con una **Guía para una comunicación efectiva en torno a la discapacidad** y un **Decálogo de inclusión para personas que viven con discapacidad**.



Día Internacional de las personas con discapacidad¹³⁰

EY conmemora esta fecha, y celebra con orgullo su contribución a los avances de integración e inclusión laboral efectiva de las personas que tienen algún tipo de discapacidad (tanto visible como no visible).

129. Organización internacional sin ánimo de lucro, que apoya la inserción laboral de personas con discapacidad.

130. 3 de diciembre

07

El efecto multiplicador que cambia vidas

EY tiene el firme compromiso de crear valor social mediante la participación de sus colaboradores, a quienes brinda diferentes oportunidades para compartir su tiempo, conocimiento, experiencia y habilidades, y así impactar la vida de millones de personas alrededor del mundo.

Esto surge de la convicción de que es posible generar un cambio positivo e impulsar un crecimiento sostenible e incluyente en las comunidades, a través de las capacidades e influencia de los profesionales. Al mismo tiempo, los programas de voluntariado fortalecen un liderazgo inclusivo y transformador, y se convierten en experiencias efectivas de aprendizaje y desarrollo para ellos.

EY Ripples¹³¹, la estrategia de Responsabilidad Corporativa de la Firma, prioriza tres áreas clave para generar un efecto multiplicador:

Apoyo al emprendimiento

Desarrollo del talento de las futuras generaciones

Aceleración de la sostenibilidad ambiental

De esta forma, EY hace realidad su propósito de construir un mejor mundo de negocios.

131. Ondas

Al ser el conocimiento y la experiencia de los profesionales el mayor activo de la Firma, el trabajo voluntario y en equipo es lo que permite la realización de diferentes iniciativas a lo largo del año. Así mismo, la colaboración con diferentes organizaciones es fundamental, por el conocimiento que estas tienen de los contextos sociales y de las comunidades que se van a impactar.

FY20	FY21
13 Iniciativas de voluntariado	26 Iniciativas de voluntariado
289 Voluntarios	224 Voluntarios ¹³²
3.216 Horas de dedicación	1.293 Horas de dedicación NUEVO
5.377 Vidas impactadas directamente	708.357 Vidas impactadas, directa e indirectamente ¹³³

132. Fueron 189 voluntarios, más 35 repitentes (25 de ellos participaron dos veces y 10 de ellos, tres veces).

133. Desde este año fiscal, a nivel global, se comenzó a medir el número de vidas indirectamente impactadas. Para cada pilar estratégico (emprendimiento, educación y medioambiente) se tiene una fórmula, que incluye a aquellas personas de la comunidad que, de una u otra forma, se ven beneficiadas indirectamente con los resultados de los voluntariados.



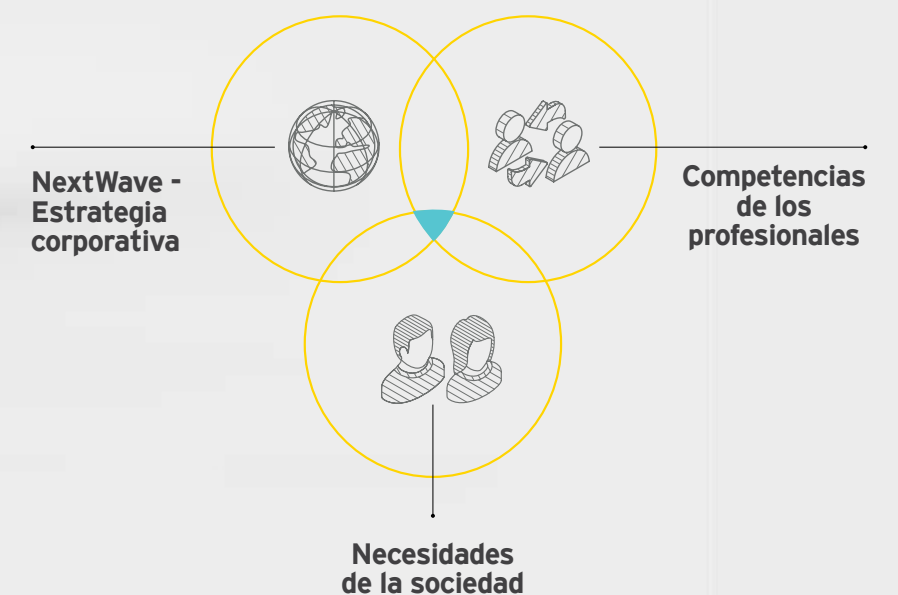
La participación de voluntarios se vio disminuida por el tipo de iniciativas que se desarrollaron durante este año de pandemia, pues todas fueron virtuales y basadas en habilidades, dado que no fue posible realizar aquellos voluntariados tradicionales que se tenían anteriormente. Es importante destacar que esta modalidad ayudó a acelerar la implementación de la estrategia de *Ripples*, que busca priorizar los voluntariados basados en habilidades (conocimiento y experiencia) e impactar de manera más significativa la vida de los grupos objetivo.

Aunque la virtualidad ha resultado ser muy exitosa, el objetivo no es mantenerla en un cien por ciento, sino considerar su alternancia con la presencialidad de cara a la 'nueva normalidad', pues la Firma es consciente de la importancia del contacto con las comunidades y el trabajo colaborativo entre los voluntarios, para potenciar el impacto social.

A nivel global, EY se ha propuesto impactar 250 millones de vidas a 2025 y mil millones a 2030.

Enfoque EY

Ejes estratégicos de Responsabilidad Corporativa





Apoyo al emprendimiento

Sin duda, el emprendimiento ha sido uno de los pilares fundamentales de EY. Con una apuesta decidida, la Firma ha creado programas de apoyo y reconocimiento a emprendedores en sus diferentes etapas de crecimiento, para así fortalecer el ecosistema empresarial y la economía nacional. La Firma ha definido en su estrategia de *Ripples* un mayor énfasis en aquellos negocios que propenden hacia el avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).



Emprendedor del Año EY

Desde 2008, este programa ha reconocido en Colombia¹³⁴ la trayectoria de 177 emprendimientos que han tenido impactos significativos en la sociedad y que son referentes de pasión, perseverancia, integridad personal, liderazgo con propósito, espíritu emprendedor, direccionamiento estratégico e innovación. Un abanico de historias inspiradoras para las nuevas generaciones, que muestran el camino que han labrado los emprendedores para consolidar exitosamente todo tipo de negocios.

Debido a la pandemia de la COVID-19, no se pudo realizar el programa en 2020, ya que el proceso de selección tiene un alto componente presencial (realización y grabación de entrevistas, deliberación de jurados, etc.), así como la tradicional Gala de premiación, donde se reúnen importantes personalidades del mundo empresarial del país.

134. Este programa nació en Estados Unidos, en 1986.

endeavor

Endeavor¹³⁵: más de una década de trabajo conjunto

EY Colombia trabaja de la mano de Endeavor¹³⁶, con el fin de impactar al ecosistema emprendedor en el país, y así promover el crecimiento económico y la creación de empleos al transformar emprendedores en líderes empresariales, por medio de mentorías, charlas, talleres y generación de contenido.

18	Voluntarios (50 % son altos directivos)
3	Altos directivos, como parte de la Red de mentores Endeavor
114	Horas de dedicación

135. Red global que busca impactar el desarrollo económico local, al promover la creación de empleos y transformar emprendedores en líderes empresariales exitosos.

136. Desde el año 2009

Scale Up Medellín

Este programa de aceleración continuó en el FY21, con una serie de mentorías que doce directivos (entre socios, *senior managers* y *managers*) ofrecieron a los seis emprendedores participantes, en asuntos legales, financieros, de tecnología, *data analytics* y talento humano. Las necesidades fueron identificadas con la herramienta de autodiagnóstico EY *Velocity*¹³⁷.

'Protocolo de familia, el instrumento que protege y profesionaliza la empresa'

<https://www.endeavor.org.co/campus/protocolo-de-familia/>

Jorge Piñeiro, socio de Auditoría, colaboró con este artículo, que ilustra la importancia de construir este documento y el valor del proceso en sí, para generar consensos que fortalecen el negocio y la unión familiar.



Webinar: ¿Regresar a la oficina o trabajar de forma remota?

Carolina Orjuela, *senior manager* de Consultoría, participó en este *webinar*, junto con Platzi y Acsendo, en el que abordaron las tendencias, buenas prácticas, la medición de la productividad y las claves para que las empresas pudieran tomar la mejor decisión en tiempos de pandemia.

Campus Day

En el marco de este evento, Carolina Orjuela, *senior manager* de la práctica de Consultoría, dictó el taller de Estrategias ágiles, en el que enseñó, a 72 emprendedores, herramientas prácticas para construir rutas efectivas, que faciliten la toma de decisiones en sus negocios.

Mentors' Day

Carolina Vanegas, *senior* de Consultoría, dio mentorías virtuales a diez *startups*, sobre cómo crear una cultura de innovación y emprendimiento en las empresas. En este espacio, los emprendedores lograron resolver dudas y explorar nuevos caminos para escalar sus compañías.



137. Plataforma global que ayuda a presidentes, altos ejecutivos, líderes de negocio y emprendedores a acelerar el crecimiento de sus negocios, a partir del análisis de los 7 *Drivers of Growth*. <https://velocity.ey.com/>



Guía de Due Diligence

Se empezó a trabajar en esta publicación, que se lanzará en el FY22, para guiar a los emprendimientos, con alto potencial, en su proceso de levantamiento de capital y escalamiento de sus modelos de negocio.

"Agradezco a los mentores EY por el compromiso y la dedicación que han tenido todos estos años con los emprendedores Endeavor. Han sido horas de trabajo, de conocimiento y de expertise compartidos para que ellos logren hacer crecer sus negocios y salir adelante. Esperamos seguir contando con su apoyo, que es de muchísimo valor".

Camila Salamanca, directora ejecutiva, Endeavor Colombia.

Centro de Desarrollo Empresarial EY

Este es un espacio de formación gratuita del más alto nivel, que responde a las necesidades de los emprendimientos en etapas tempranas, con un alto potencial de crecimiento. Desde 2009, los profesionales de la Firma comparten voluntariamente su conocimiento y experiencia, en los cuatro módulos que se realizan a lo largo del año, para ayudar a fortalecer las pequeñas y medianas empresas del país.

Los módulos de formación y su contenido se ajustan cada año, considerando las sugerencias de los emprendedores que participan¹³⁸.

Este año fiscal se continuó dictando los módulos de manera virtual, lo cual permitió la participación de emprendedores latinoamericanos (de México, Perú, Ecuador, Honduras y Guatemala).

Módulos de formación	FY21	
➤ Mejoramiento del negocio y gestión del valor	50	Voluntarios (17 de ellos con más de una sesión)
➤ Planeación financiera y contable	300	Horas de dedicación
➤ Planeación tributaria	109	Emprendedores beneficiados
➤ Gestión legal de controles y riesgos	99 % de satisfacción	

"¡Excelente escuela de aprendizaje! El Centro de Desarrollo Empresarial de EY es un programa de muy alto nivel y excelente calidad. Me siento demasiado agradecida de haber asistido y haber adquirido tantos conocimientos. Agradezco a los expositores, quienes siempre presentaron los temas de tal forma que fuesen fáciles de entender, más allá de su complejidad".

Claudia Cárdenas, fundadora de Cafetos del Cedra¹³⁹ (Colombia).

"Muchas gracias a EY por el apoyo y las capacitaciones, que fueron muy importantes para mí en este tiempo de pandemia".

Carmen Arróspide Poblete, fundadora de Illapa Culturas Andinas (Perú)¹⁴⁰.

138. Los asistentes evalúan todas las sesiones de formación, mediante una encuesta de satisfacción.

139. Empresa familiar del sector agroindustrial, enfocada en el comercio de cafés especiales.

140. Empresa que brinda experiencias de viaje y aventura en Perú y Bolivia (en la costa, cordilleras, altiplanos y en la selva amazónica).

Asesorías con impacto social

Como una de las firmas socias de Compartamos con Colombia¹⁴¹, EY ayuda al fortalecimiento institucional de diferentes organizaciones sin ánimo de lucro con las que trabaja esta corporación. Mediante asesorías especializadas, sus profesionales comparten las buenas prácticas de la empresa privada con el sector social y contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

FY21
18 Voluntarios
2 Altos directivos hacen parte del Consejo Directivo
262 Horas de dedicación
5 Organizaciones beneficiadas

141. Entidad sin ánimo de lucro, que actúa como vehículo para conectar talentos y fortalecer capacidades en líderes, organizaciones y comunidades, con el propósito de acelerar la transformación del país.

142. Entidad encargada de administrar y manejar el Sistema de Parques Nacionales Naturales, así como de reglamentar el uso y funcionamiento de las áreas que lo conforman.

Proyectos



Parques Naturales de Colombia¹⁴²

EY diseñó la estrategia de un vehículo de impacto colectivo -Amigos de los parques-, encaminada a lograr una gestión que garantice la protección y conservación de la biodiversidad en las áreas protegidas del país.



Cooperativa de productores de higuera y cacao (Coprohicacao)¹⁴³

EY diseñó un plan estratégico para fortalecer los procesos y la oferta de valor de la Cooperativa, con el objetivo de potenciar las actividades agrícolas y productivas de los 40 productores asociados de cacao.



Corporación Convivencia Productiva¹⁴⁴

EY ayudó a definir las líneas e indicadores de impacto social, así como a estructurar los procesos que soportan los programas principales que hacen parte de su propuesta de valor: 'Aulas en paz', cuyo objetivo es promover el desarrollo de habilidades socioemocionales en los miembros de comunidades educativas (docentes, estudiantes y sus familias) y su formación como agentes de cambio para construir entornos libres de violencia; y 'Respira en Colombia', que se enfoca en el desarrollo personal, mediante estrategias de construcción de paz y capacitaciones basadas en la práctica del *mindfulness*¹⁴⁵.

143. Asocia e integra a los productores de ricino y cacao del Tolima, para velar por sus necesidades económicas y sociales, fortalecer el desarrollo de sus actividades agrícolas, proteger sus ingresos y promover la solidaridad y ayuda mutua entre ellos.

144. Organización social sin ánimo de lucro que nació para contribuir a la paz de Colombia, a través de la promoción de iniciativas y programas en colegios, empresas y comunidades. Identifica y promueve emprendimientos sociales para la construcción de paz.

145. Técnica que fortalece la atención o consciencia plena.



Laboratorio del Espíritu¹⁴⁶

EY contribuyó a la definición de la estrategia de esta Corporación, que trabaja por el desarrollo rural sostenible desde la educación y la cultura. Se definió su propuesta de valor, y se establecieron las líneas de acción y los ejes de impacto social, a partir de la priorización de programas e iniciativas misionales.



Plan Especial de Salvaguardia - Vida de barrio de Getsemaní

Se comenzó a apoyar este proyecto desde el frente estratégico y financiero, para impulsar cuatro proyectos productivos y culturales (formación patrimonial, expresiones culturales, turismo sostenible y comunitario, y sostenibilidad y preservación medioambiental) que buscan fortalecer la economía de este barrio tradicional de la ciudad de Cartagena de Indias y preservar su cultura local.

146. Organización sin ánimo de lucro que promueve el desarrollo local en El Retiro (Antioquia), mediante un proyecto educativo orientado a construir una ruralidad sostenible, con mejores oportunidades y capacidades para construir proyectos de vida dignos.

“Desde Compartamos con Colombia queremos agradecer a todos los profesionales de EY que nos han acompañado en el fortalecimiento y estructuración de iniciativas de alto impacto social y ambiental. EY y sus profesionales comparten nuestro propósito de acelerar el desarrollo sostenible del país. ¡Esperamos seguir contando con ustedes y con su talento!”

Johnatan Clavijo,
Gerente de operaciones y desarrollo organizacional de Compartamos con Colombia.



EY impulsa el emprendimiento femenino

Becas de la Universidad de Luxemburgo NUEVO

Gracias a un convenio entre EY Colombia y la European Business University de Luxemburgo (EBU), se otorgaron 29 becas a mujeres emprendedoras que con sus emprendimientos contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Las beneficiarias de seis países de Latinoamérica pudieron escoger entre varios cursos¹⁴⁷, para ampliar su formación y fortalecer sus negocios.

Cadenas de valor más equitativas

A nivel global, EY es miembro de WEConnect International¹⁴⁸. EY Colombia hace parte del Comité consultivo de la red local, junto con otras cinco organizaciones, en el que se comparten buenas prácticas corporativas en términos de equidad y se proponen iniciativas que permiten acelerar la inclusión de las mujeres empresarias en las cadenas de valor de las grandes compañías.

147. Administración de empresas, Mercadeo, Contabilidad financiera, Finanzas corporativas, Ética en los negocios, Gestión de proyectos, entre otros.

148. Red global que identifica, capacita, registra y certifica empresas pertenecientes a una o más mujeres, y manejadas por ellas, para conectarlas con compradores corporativos multinacionales.





Immersive Projects¹⁴⁹: oportunidades internacionales con sentido social

Este programa global permite a todos los colaboradores de EY trabajar con emprendedores de todo el mundo que responden a desafíos sociales y aceleran el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Con proyectos específicos en diferentes frentes se fortalece la operación de estas empresas en crecimiento y se contribuye a aumentar su productividad e impacto social.

Estas son las tres historias de las que hicieron parte profesionales de Colombia:

149. Proyectos de inmersión (dedicación completa o parcial), con una duración de dos a seis semanas. Este año se mantuvieron los proyectos de manera virtual.



UpOwa

Este emprendimiento desarrolla sistemas solares domésticos en Camerún (África), que impulsan la economía local, empoderan a las familias y reducen el impacto ambiental de las fuentes tradicionales de energía, como los combustibles fósiles. Olga Forero, **senior** de Consultoría, participó virtualmente en la asesoría para mejorar la gestión financiera de la organización y así facilitar el acceso a la electricidad de más de 10 millones de personas que viven en áreas rurales de este país.



RETOS

Este emprendimiento colombiano creó una plataforma de inteligencia artificial para conectar a estudiantes universitarios que pueden cocrear soluciones ante los diferentes retos sociales y ambientales que tienen las comunidades rurales del país. Carolina Orjuela, **senior manager** de Consultoría, apoyó la reevaluación de su modelo de operaciones y la redefinición de su estrategia comercial para crear una oferta de valor sólida, que le permitiera ampliar su portafolio de clientes.

“Gracias al programa de Ripples pudimos repensar el horizonte comercial y avanzar con nuevos aprendizajes, que podemos aplicar en diferentes escenarios”.

Diana Duarte,
directora ejecutiva
de RETOS.



CardioDiagnostics

Este emprendimiento Endeavor, de origen libanés, creó el primer dispositivo de monitoreo cardíaco basado en la nube, que permite realizar un seguimiento, sin interrupción, en pacientes con afecciones cardíacas durante treinta días. Esto significa que los médicos pueden identificar cualquier irregularidad, sin perder un solo latido, para salvar vidas. Olga Forero también participó remotamente en el desarrollo de la estrategia para redefinir la propuesta de valor de la empresa, lo que permitió implementar un nuevo modelo de negocio, ampliar su penetración en el mercado y lograr un crecimiento exponencial.



Apoyo a las futuras generaciones

EY Colombia desarrolla el talento de los niños, niñas y jóvenes del país a través de diferentes programas de voluntariado que buscan ayudar a potenciar sus habilidades y fortalecer sus capacidades, pues son ellos la base de un futuro más prometedor.

FY21

76

Voluntarios

400

Horas de dedicación

El EY Connect Day se transforma y llegan las EY Connect Weeks para seguir tocando vidas



EY Connect Weeks¹⁵⁰

Por sexto año consecutivo, EY Colombia se conectó al voluntariado más importante de la región de América, para trabajar en pro de la educación y el emprendimiento. En esta oportunidad, los voluntarios participaron de manera virtual en diferentes iniciativas basadas en habilidades.

'Socios' por un día con Junior Achievement¹⁵¹

Quince voluntarios apadrinaron a un grupo de jóvenes de Bogotá afines a su formación y experiencia laboral, para compartir con ellos sus conocimientos y orientarlos en su elección de carrera profesional y posterior entrada al mundo laboral.

"Gracias a todos los voluntarios por haber sacado el tiempo para estar aquí y ver en nosotros el potencial para cumplir nuestros sueños; su experiencia y sabiduría nos han ayudado a tener más claridad sobre qué camino tomar".

Esteban Duque, estudiante.

Campamento de innovación con Junior Achievement

Quince voluntarios, junto con 75 estudiantes de Bogotá, abordaron un reto ambiental para desarrollar una propuesta de negocio rentable e innovadora, aplicando metodologías ágiles y de *design thinking*¹⁵². La propuesta de reciclaje de autopartes para la construcción de viviendas para personas de bajos recursos fue la ganadora. La innovación, replicabilidad, el alto impacto ambiental y social, así como el trabajo en equipo, fueron determinantes en la evaluación por parte del jurado.

"Soy una abanderada de estos temas, es la forma en la que realmente construimos país, y vemos cómo las nuevas generaciones se empoderan para responder a los retos sociales y ambientales que existen. Quedé gratamente sorprendida con las doce propuestas que los chicos desarrollaron en tan poco tiempo. Gracias por permitirnos participar en estas actividades, con las que construimos un mejor mundo de negocios", señaló Adriana Tavera, *associate partner* de Consultoría.



Clases de inglés con United Way Colombia¹⁵³

Cuarenta voluntarios EY dictaron clases de inglés a 80 estudiantes de Barranquilla, para que pudiesen practicar este idioma, mejorar su nivel, fortalecer su confianza y abrir puertas al mundo laboral.

ABC de las finanzas para microempresarios

Este año, por primera vez, tuvimos también una iniciativa de emprendimiento, que lideramos junto con The Biz Nation¹⁵⁴ y la Fundación Santo Domingo¹⁵⁵, para fortalecer el tejido empresarial de la región Caribe. Seis voluntarios se dieron a la tarea de explicar, de manera práctica, los temas financieros a 291 microempresarios.

Camilo González, socio de Consultoría, dictó una *masterclass*¹⁵⁶ acerca de la importancia de las finanzas como base fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de cualquier negocio. Adicionalmente, se dictaron cuatro talleres:

- Cómo calcular los costos fijos y variables
- Cómo garantizar un flujo de caja saludable
- Evaluar la capacidad de endeudamiento de mi negocio
- Presupuesto, mi aliado en la toma de decisiones

"Trabajar con los voluntarios de EY es un gran placer porque se puede observar de manera muy clara el compromiso y el interés en aportar a la comunidad. Esto, a su vez, refleja una cultura organizacional, en la cual se ha interiorizado y se vive la importancia de donar tiempo y conocimiento para hacer de Colombia un país mejor. EY siempre crea estrategias sociales lógicas, chéveres y, sobre todo, que impactan de manera transformadora. Para nosotros siempre será un placer colaborar en cualquier iniciativa que permita impactar y transformar de la mano de EY".

Karen Carvajalino, CEO The Biz Nation.

#ORGULLOSAMENTE VOLUNTARIOS EY

150. Dada la coyuntura global de la pandemia, el tradicional EY Connect Day se transformó en las EY Connect Weeks para facilitar el formato virtual, a lo largo del mes de noviembre de 2020. Esta es una iniciativa que busca conectar a los colaboradores de la Firma con las comunidades, a través de diferentes voluntariados.

151. Fundación que busca educar e inspirar a niños y jóvenes, acercándolos en forma práctica al mundo real, con programas en emprendimiento, educación financiera y preparación para su ingreso al mundo laboral y empresarial, y así contribuir al desarrollo de sus comunidades a través de conexiones con empresas.

152. Pensamiento de diseño

153. Fundación que conecta a personas y empresas para que los niños, niñas y jóvenes reciban una mejor educación y no abandonen el colegio a lo largo de su trayectoria educativa. Junto con los maestros, construyen soluciones transformadoras a los problemas que tiene la educación en el país.

154. Plataforma de educación en línea, donde se pueden aprender distintas áreas del conocimiento, desde tecnología, marketing, desarrollo profesional, finanzas, diseño y creatividad, hasta emprendimiento y negocios.

155. Organización sin ánimo de lucro que, desde hace 60 años, tiene el propósito de lograr que más personas en Colombia puedan proveer bienestar a sus familias y así construir un país más equitativo.

156. Clase magistral



Educación financiera en tiempos de crisis **NUEVO**

La pandemia evidenció y profundizó diferentes problemáticas sociales, como el desempleo y la reducción de ingresos en las familias colombianas, por lo cual la educación financiera fue clave para ayudarlas a sobrellevar este difícil momento. En esta oportunidad, y de la mano de Enseña por Colombia¹⁵⁷, diez voluntarios grabaron cápsulas de video para explicar, de manera sencilla y dinámica, temas básicos a más de 50 familias de la periferia urbana de Cartagena, Barranquilla, Bogotá, Urabá y el Pacífico nariñense, comunidades históricamente marginadas.

157. Organización sin ánimo de lucro que hace parte de la red global de Teach for All. Busca llevar a profesionales de diversas áreas y apasionados por enseñar, a los salones de clase, para incidir positivamente en la vida de alumnos y de comunidades, formándolos en pedagogía, liderazgo colectivo y justicia social.



Los Ciberhéroes llegan en pantalla

Luego de una pausa por el COVID-19, los voluntarios regresaron a las aulas, pero esta vez de manera virtual para concluir la segunda versión del programa Ciberhéroes de Jr. Achievement. Los 65 participantes enseñaron a 175 estudiantes de Bogotá y 35 de Medellín (de grados sexto y once) el uso correcto de las redes sociales y las diferentes habilidades tecnológicas que hoy requiere el mercado laboral.

EY logró seguir adelante con este programa, a pesar de los retos de conectividad. Con sesiones en Teams y la grabación de videos enviados por WhatsApp, llegó a las casas de los alumnos con contenido de calidad y mensajes alentadores que los motivaron a seguir estudiando.

“Desde Junior Achievement Colombia queremos agradecer todo lo que han hecho por nuestros jóvenes y niños. Son excelentes voluntarios; destaco siempre su puntualidad, su motivación y las buenas intenciones que tienen con ellos”.

Xiomara Poveda,
coordinadora de proyectos,
Junior Achievement Colombia.



Charlas inspiradoras a jóvenes universitarios **NUEVO**

Se lanzó este nuevo programa, para dictar mensualmente charlas de interés a los jóvenes de la Fundación Ventanas¹⁵⁸, con el objetivo de ampliar su perspectiva laboral y brindarles herramientas valiosas, que faciliten su vinculación al mundo profesional. Algunos de los temas que se han dictado son: innovación, programación neurolingüística, emprendimiento, comunicación asertiva e inteligencia emocional, entre otros.

“Llevo cuatro años participando en actividades de Responsabilidad Social y, gracias a esto, he conocido de primera mano cómo la Firma construye un mejor mundo de negocios a través del empoderamiento de las comunidades. Mi experiencia ha sido muy agradable y espero que más personas se animen a tener esta oportunidad”.

Diego Sánchez,
senior de Consultoría.

158. Fundación que cree en el talento y esfuerzo de los jóvenes, por lo cual apoya a quienes no cuentan con los recursos necesarios para estudiar la carrera que han soñado. Su misión es invertir en la educación, el capital más importante del país.



¡100 segundos para inspirar a jóvenes de todo el mundo! **NUEVO**

A través de la aplicación digital **100 mentors**, 19 voluntarios tuvieron la oportunidad de conectarse con jóvenes alrededor del mundo, para responder, con un video en inglés de 100 segundos, las preguntas más retadoras. Por medio de mensajes cortos se busca fortalecer habilidades de pensamiento crítico, animarlos a tener una mente abierta y empoderarlos para construir el futuro que sueñan.

159. Fundación que utiliza el juego como herramienta de transformación comunitaria, para promover capacidades en los niños, niñas y jóvenes, inspirándolos a ser agentes de cambio.



Tiempo para la educación del futuro **NUEVO**

Gracias a una donación de la EY Foundation (con sede en el Reino Unido) a los países de Latinoamérica, EY Colombia apoyó el desarrollo de un programa de educación digital de la Fundación Tiempo de Juego¹⁵⁹. El proyecto fue considerado un éxito, dados sus excelentes resultados:

- > Doce jóvenes, en situación de desventaja o vulnerabilidad socioeconómica, recibieron formación en temas digitales (páginas web y plataformas en línea) y habilidades del siglo XXI (mentalidad de crecimiento, pensamiento crítico, solución de problemas en entornos digitales, entre otros). La estrategia pedagógica permitió la permanencia y continuidad de todos los participantes hasta la culminación del curso.
- > Posteriormente, estos jóvenes desarrollaron contenido pedagógico para NeuroK, la plataforma educativa de la Fundación, el cual llegó a más de mil niños, niñas, jóvenes y adolescentes en zonas vulnerables del país.
- > Con base en las evaluaciones de desempeño, los cinco jóvenes más destacados del programa fueron vinculados laboralmente a diferentes áreas tecnológicas de la Fundación y lograron generar ingresos para su crecimiento personal.



Aceleración de la sostenibilidad ambiental

La Firma es consciente de la importancia de adoptar y promover comportamientos, tecnologías, prácticas y modelos comerciales que mitiguen el cambio climático y preserven el medioambiente para crear valor social a largo plazo.

Actualmente, la sostenibilidad es uno de los asuntos clave en todas las organizaciones, pues estas tienen un papel significativo a la hora de abordar los retos ambientales y pensar en el futuro de las próximas generaciones.



Más cerca de ser carbono neutral

Cada año, de la mano de CO₂Cero¹⁶⁰, EY Colombia compensa su huella de carbono¹⁶¹ (del año fiscal anterior), correspondiente a su impacto ambiental más significativo: los viajes aéreos nacionales e internacionales, y el consumo energético derivado de las labores de sus profesionales.

160. Empresa agroforestal que se dedica a las plantaciones forestales y al desarrollo de proyectos innovadores para la compensación de la huella de carbono y la comercialización de certificados de carbono.

161. Desde hace seis años consecutivos, la Firma ha calculado y compensado más de 3.100 toneladas de CO₂.

162. Carvida Duratex, verificado y certificado por Icontec Internacional, bajo los criterios de la norma ISO 14064-3.

757
certificados de carbono nacionales.

757
t de CO₂ compensadas (huella de carbono FY20).

Contribución al programa de compensación más grande de Colombia¹⁶².



9.841
árboles sembrados (pino y eucalipto) en bosques de Antioquia¹⁶³, Tolima¹⁶⁴, Caldas¹⁶⁵ y Santander¹⁶⁶.

30
personas empleadas que decidieron cambiar las armas¹⁶⁷ por semillas para hacer realidad esta operación forestal.

855
hectáreas conservadas de bosque natural.

Para conocer la medición de la huella de carbono, ver capítulo de **Desempeño ambiental**.

163. Yarumal, Santa Rosa de Osos, Gómez Plata, Guadalupe, Vegachí, Amalfi, Yalí, Yolombó y San Roque.

164. Herveo y Fresno

165. Aguadas y Pácora

166. Puerto Parra

167. Personas desvinculadas del conflicto armado.



iEY es Sello Verde de Verdad^{®168}!

Desde 2018 y por cuarto año consecutivo, EY Colombia recibió este reconocimiento de CO₂Cero, en la categoría Semillá, por ser una empresa 'Verde de Verdad', gracias a las acciones realizadas en materia de sostenibilidad.

168. Es una etiqueta ambiental voluntaria que reciben las organizaciones comprometidas con la mitigación del cambio climático. Los requisitos para que CO₂Cero otorgue este reconocimiento a las compañías son: medir su huella de carbono, mitigar sus impactos con actividades ambientales, compensar sus emisiones con la siembra de árboles y/o la compra de certificados de carbono, y medir la conciencia ambiental de sus colaboradores.

NUEVO

Lanzamiento microvoluntariados ambientales

Con voluntariados muy cortos, que van desde cinco minutos, los voluntarios pueden conectarse a Zooniverse¹⁶⁹ y convertirse remotamente en 'científicos ciudadanos', para ayudar a diferentes equipos de investigación a disminuir largos años de trabajo y acelerar la lucha contra el cambio climático.



Weather Rescue¹⁷⁰

Este programa ayuda a digitalizar los datos de ubicación, temperatura y presión atmosférica, entre otros, hallados en las bitácoras de navegación de mediados del siglo XIX. Esta información permite a los científicos de la Universidad de Washington y NOAA Pacific Marine Environmental Laboratory a desarrollar modelos más precisos y anticipar cambios climáticos futuros para dar respuestas efectivas que ayuden a proteger el medioambiente.

169. Es la plataforma de investigación más grande del mundo, con más de dos millones de voluntarios, que participan en más de 300 proyectos científicos.

Penguin Watch¹⁷¹

Con este programa se pueden observar imágenes transmitidas por cámaras instaladas en la Antártida y en el Océano Glacial Antártico, para identificar pingüinos adultos, polluelos, huevos y depredadores. Conocer mejor las colonias de pingüinos y los cambios en su entorno permite, al grupo de investigación de la Universidad de Oxford, contar con un indicador clave del calentamiento global, desarrollar mecanismos efectivos para proteger y recuperar este hábitat, y crear estrategias a largo plazo.

170. Rescate del medioambiente
171. Observación de pingüinos
172. Reto de la calidad del aire

Air Quality Challenge¹⁷²

En este programa, los voluntarios suben unas fotos del cielo de su ciudad a una app e ingresan algunos datos sobre la calidad del aire. La información obtenida apoya al Earthwatch Institute a comprender cómo las variaciones en la polución pueden afectar la salud y el bienestar de las personas (en especial de las comunidades vulnerables), y así poder incidir en la formulación de políticas públicas en estos temas.

EY Earthwatch Ambassador Program

Anualmente, diez profesionales *junior*, de diferentes países, tienen la oportunidad de viajar a México o Perú, durante una semana, para ayudar a acelerar la sostenibilidad ambiental con investigaciones de campo y con propuestas de valor que apoyan a los agricultores locales a abordar sus desafíos comerciales.

Por la crisis de la COVID-19, el programa se mantuvo inactivo, en el FY21, para los participantes de Latinoamérica, dadas las restricciones de viaje y las variantes del virus que fueron apareciendo. La participación de los dos profesionales de Colombia elegidos en 2020 será posible una vez que se reactive la iniciativa.

Un camino retador



Al ser el cambio climático uno de los asuntos más desafiantes y determinantes para la humanidad, EY es consciente de la necesidad y responsabilidad que tenemos todos de actuar colectivamente y de manera inmediata para mitigarlo.

Por ello, Carmine Di Sibio, presidente y CEO de EY a nivel mundial, ha hecho público el compromiso de la Firma en este sentido y las metas que se ha fijado para reducir significativamente las emisiones e, incluso, para compensar más carbono del emitido.

Esta es la ambición de EY para crear valor a largo plazo y continuar construyendo un mejor mundo de negocios:



Ser carbono neutral

2020



Ser carbono negativo

2021



Tener emisiones netas cero¹⁷³

2025

Adicionalmente, la Firma cuenta con:

Declaración ambiental¹⁷⁴

Recopila las acciones más significativas de EY para proteger el medioambiente alrededor del mundo.

Formación ambiental para los colaboradores

Se dictan diferentes cursos de sostenibilidad y el próximo año fiscal (FY22) se lanzará un novedoso Máster en sostenibilidad.

Agenda de sostenibilidad:

Mediante diferentes servicios, EY guía a sus clientes hacia la descarbonización de sus operaciones y la implementación de estrategias de sostenibilidad.

173. Net Zero

174. Global Environmental Statement

Aporte social en cuentas probono

EY Colombia brinda sus servicios, con la más alta calidad y de manera gratuita, a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro.

16.504

Horas de dedicación



136

Profesionales

6

Organizaciones asesoradas

“Para la Fundación Juan Pablo Gutiérrez Cáceres fue una oportunidad muy significativa el poder contar con el acompañamiento y la asesoría de EY en la identificación de nuevas fuentes de financiamiento. Fue un honor haber tenido la oportunidad de trabajar con tan prestigiosa consultora internacional y, aún más encantador, hacerlo de la mano de un grupo de personas tan profesionales y con una calidad humana muy especial, lo cual nos permitió crear una relación de confianza desde el inicio, que aún hoy se mantiene”.

Juanita Sáenz, directora.

Causas solidarias



SOS por San Andrés y Providencia

Ante el devastador paso del huracán Iota¹⁷⁵ por San Andrés, Providencia y Santa Catalina, EY Colombia lanzó la campaña 'Donatón express de Navidad', a favor de los damnificados. La Firma y varios de sus colaboradores se unieron para ayudar a la reconstrucción de las islas, con una vivienda digna para las familias raizales.

EY trabajó con TECHO Colombia¹⁷⁶, que canalizó las ayudas en esta emergencia y creó un 'Fondo de ayuda', sumando las donaciones de varias organizaciones. El aporte de EY se destinó específicamente a la construcción de una vivienda de 45 metros, y además contribuyó a la construcción de otras viviendas de emergencia y de dos centros comunitarios que buscan velar por los derechos de los isleños.



175. Huracán de categoría cinco, que azotó al Caribe colombiano el 16 de noviembre de 2020.

176. Fundación que busca acercar a las familias a una vivienda digna y dar respuesta al déficit habitacional originado por la situación de pobreza o por causa de desastres naturales que afectan a miles de personas.

EY entiende que para construir un mejor mundo de negocios, el punto de partida es proteger el planeta. Este compromiso comienza con la toma de conciencia, que se traduce en acciones concretas para promover un uso más racional de los recursos naturales y reducir el impacto que, sin duda, tiene toda actividad económica.

08

Desempeño ambiental



Por lo tanto, la Firma identifica, valora y controla los aspectos significativos del negocio, mediante la implementación y la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental, que actualmente está certificado bajo la norma ISO 14001:2015.

La oficina de EY Medellín está ubicada en un edificio sostenible con certificación LEED¹⁷⁷ Gold, categoría A+. El edificio donde se encuentra la oficina de Bogotá está en proceso de certificación LEED, alineado con el Plan maestro del edificio, para lo cual EY ha participado en capacitaciones y ha facilitado algunas mediciones al equipo certificador.

177. *Leadership in Energy & Environmental Design*: sistema de certificación creado por el Consejo Americano de Construcción Sostenible (USGBC), que reconoce los edificios con una práctica de diseño, construcción y operación sostenible que busca maximizar la salud y productividad de sus ocupantes, al tiempo que se reduce el uso de recursos y se minimiza el impacto ambiental. The impact of buildings (s. f.). USGBC. Recuperado el 08-12-2019, de <https://new.usgbc.org/leed>.



Consumo de energía

Medellín

FY20	FY21
48.780	36.120
Energía (kW)	Energía (kW)
6.341	4.551
CO ₂ generado (kg)	CO ₂ generado (kg)

178. Este cálculo se basó en la facturación de las empresas públicas de energía de cada ciudad (Enel Codensa, EPM, Emcali y Air-e, respectivamente).

179. Este cálculo se basó en la Resolución N.º 000642 de 2019, la cual hace referencia al documento de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), que determina este factor de conversión.

180. Para el año fiscal 2021, se utilizó el factor que XM publicó en enero y que corresponde al resultado preliminar del factor de emisión de la matriz energética colombiana para 2021, cuyo valor fue de 0,126 ton CO₂eq/MWh.

Cali

FY20	FY21
65.182	31.726
Energía (kW)	Energía (kW)
8.474	3.997
CO ₂ generado (kg)	CO ₂ generado (kg)

Barranquilla

FY20	FY21
43.985	31.449
Energía (kW)	Energía (kW)
5.718	3.962
CO ₂ generado (kg)	CO ₂ generado (kg)

Bogotá

FY20	FY21
366.725	326.131
Energía (kW)	Energía (kW)
47.674	41.092
CO ₂ generado (kg)	CO ₂ generado (kg)

Total

FY20	FY21
524.672	425.426
Energía (kW) ¹⁷⁸	Energía (kW)
68.207	53.603
CO ₂ generado (kg) ¹⁷⁹	CO ₂ generado (kg) ¹⁸⁰

Durante este periodo, la Firma mantuvo la prioridad del trabajo remoto debido a la pandemia de la COVID-19, por lo cual hubo una disminución en el aforo de los colaboradores en las oficinas, que reflejó una disminución del consumo de energía: en Bogotá (11,1 %), en Medellín (26 %), en Barranquilla (28,5 %) y en Cali (51,3 %), siendo esta última la de mayor disminución, debido a la entrega de una de las oficinas.

Para optimizar el consumo de energía y contribuir a la disminución de emisión de gases efecto invernadero, la Firma ha implementado:

- Uso de tecnología de iluminación LED (iluminación ecológica).
- Sistema de iluminación automático, por medio de sensores de movimiento.
- Electrodomésticos con uso eficiente de energía.
- Cambio de agente de los equipos de extinción de incendio (para FY21, el 98 % de los extintores con agente HCFC-123 fueron reemplazados por equipos con agente CO₂).
- Inspección y mantenimiento de los sistemas de iluminación.
- Campañas de sensibilización en el uso eficiente de energía.



EY compensa su huella de carbono

Anualmente, EY Colombia calcula su huella de carbono, con la medición de sus mayores impactos: los viajes nacionales e internacionales que realizan sus colaboradores y el consumo energético de las oficinas en las cuatro ciudades. Adicionalmente, como en este año fiscal se priorizó el trabajo remoto, la Firma fue consciente del consumo energético en los hogares de los colaboradores

(relacionado con la realización de su trabajo) y quiso incluirlo en esta medición (bajo una metodología propia) para ratificar su compromiso con el medioambiente.

A continuación se detalla este cálculo del consumo energético en los hogares, teniendo en cuenta que en el FY21 la Firma contó con 1.604 colaboradores.

	Número	Consumo promedio de energía (kWh)	Total consumo de energía (colaboradores) ¹⁸¹ kW	CO ₂ generado (kg)
Computadores	1.604	0,045 ¹⁸²	167.602	21.118
Monitores reportados	400	0,023 ¹⁸³	21.362	2.691
Bombillas¹⁸⁴	1.604	0,02 ¹⁸⁵	74.490	9.385
Total		0,088	263.454	33.195

181. Para este cálculo se consideraron las siguientes variables: consumo promedio de energía por hora (correspondiente a los computadores, monitores y bombillas), por el número de dispositivos, por 45 horas laboradas semanalmente, por 4,3 semanas al mes, por 12 meses del año.

182. En EY se tienen cuatro referencias de equipos y, según los fabricantes, el consumo promedio está entre 35 y 55 W (vatios).

183. Según el reporte que se tiene, el consumo promedio de los monitores está entre 15 y 30 W.

184. Se calcula una bombilla por colaborador

185. Se tomó como referencia una bombilla de 20 W

186. Esta medición incluye las emisiones de dióxido de carbono (CO₂ kg) y los equivalentes (CH₄ y N₂O) de cada trayecto, teniendo en cuenta la distancia recorrida, las escalas, el tipo de vuelo (clase económica, premium y primera clase) y el tipo de avión. Se basa en el Protocolo de gases de efecto invernadero (GHGP - Green House Gas Protocol), como medición y factor de conversión estándar a nivel global. Este cálculo anual es realizado por la agencia de viajes contratada por EY.

Consolidación de la medición de la huella de carbono

	FY20	FY21
Número de viajes aéreos	5.572	283
CO ₂ generado por viajes aéreos ¹⁸⁶	538.563 kg de CO ₂	51.237 kg de CO ₂
CO ₂ generado por el consumo energético en las oficinas	68.207 kg de CO ₂	53.603 kg de CO ₂
CO ₂ generado por el consumo energético en los hogares de los colaboradores	No se calculó	33.195 kg de CO ₂
Total CO₂ (huella de carbono)	606.563 kg de CO₂ (606,5 t)	138.035 kg de CO₂ (138 t)

La COVID-19 incidió directamente en la reducción de la huella de carbono, con la disminución significativa del número de viajes.

Cada año fiscal se compensa la totalidad de la huella del año fiscal anterior. Este año, la Firma compensó su huella del FY20 mediante la compra de certificados de carbono nacionales. Los detalles de esta compensación se pueden ver en el capítulo **El efecto multiplicador que cambia vidas.**

El próximo año fiscal (FY22) se compensará la huella de carbono del FY21, reportada en este informe (138.035 kg de CO₂).

EY Colombia se une anualmente a *La hora del planeta* con un apagón simbólico en sus cuatro oficinas. Este es un movimiento mundial que busca movilizar a la sociedad civil frente al cambio climático. Por segundo año consecutivo, debido a la contingencia sanitaria, la Firma invitó virtualmente a sus colaboradores a implementar acciones sencillas en sus hogares para contribuir a la preservación del medioambiente.





Consumo de agua

Agua (m3)¹⁸⁷

FY20

Bogotá	1.482
Medellín	89
Cali	262
Barranquilla	27

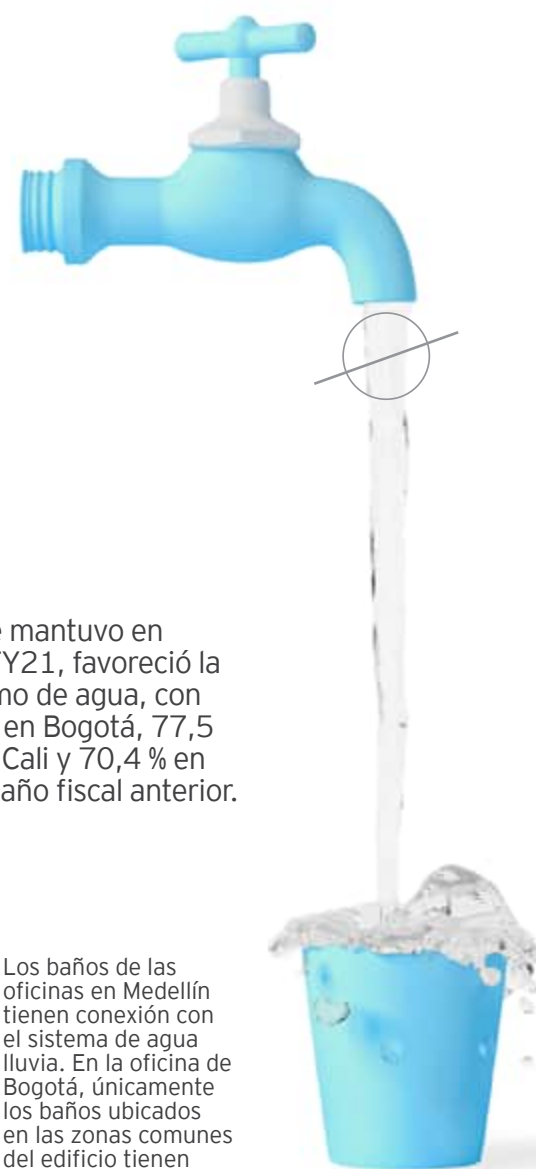
FY21

Bogotá	226
Medellín	20
Cali	31
Barranquilla	8

El trabajo remoto, que se mantuvo en gran medida durante el FY21, favoreció la disminución en el consumo de agua, con una reducción de 84,8 % en Bogotá, 77,5 % en Medellín, 88,2 % en Cali y 70,4 % en Barranquilla, respecto al año fiscal anterior.

187. Este cálculo se basó en la facturación de las empresas públicas de acueducto de cada ciudad (Empresa de Acueducto de Bogotá, EPM, Emcali y Triple A S.A. E.S.P.).

188. Los baños de las oficinas en Medellín tienen conexión con el sistema de agua lluvia. En la oficina de Bogotá, únicamente los baños ubicados en las zonas comunes del edificio tienen conexión a este sistema.



Frente al recurso hídrico, se destacan las siguientes acciones:

- Disminución del uso de agua potable, mediante el tratamiento de agua lluvia en los sanitarios (Medellín y Bogotá¹⁸⁸).
- Implementación de sistemas ahorradores de agua (como los de descarga en los sanitarios y reductores de caudal en los grifos).
- Calibración anual de los sistemas de flujo en los lavamanos (fluxómetros), y cambios requeridos de push y fluxómetros.
- Mantenimientos preventivos a las redes hidráulicas y limpieza de tanques de almacenamiento.
- Campañas de sensibilización del uso eficiente del agua.
- Sistema de reporte, por parte de los colaboradores, de posibles incidentes, como fugas de agua, rotura de tuberías, etc., que puedan tener un impacto en el desempeño ambiental.

Consumo de papel

Número de resmas

FY20

Bogotá	2.161
Medellín	194
Cali	101
Barranquilla	81

FY21

Bogotá	145
Medellín	7
Cali	23
Barranquilla	5

Las cuatro ciudades presentaron una reducción importante en el consumo de resmas de papel: Bogotá (93,3 %), Medellín (96,4 %), Cali (77,2 %) y Barranquilla (93,8 %), respecto al periodo anterior.

189. Elemental Chlorine Free

EY Colombia ha promovido internamente una gestión eficiente del recurso, de la siguiente manera:



Reutilización de cajas de cartón usadas en las transferencias documentales.

Implementación de mecanismos de firmas digitales para la optimización de los procesos documentales. Esto permitió mejorar los tiempos de respuesta a los clientes y demás partes interesadas, garantizar la trazabilidad de la emisión documental, lograr la migración a la documentación y archivo digital, y disminuir favorablemente el impacto en el medioambiente, no solo por una menor impresión de documentos físicos y un menor uso de papel tóner y otros consumibles de las impresoras, sino por la reducción de los envíos de mensajería.

- Digitalización de documentos.
- Impresión de los documentos estrictamente necesarios.
- Predeterminación de los equipos para imprimir a doble cara.
- Uso de papel reciclable.
- Mayor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas.

NUEVO

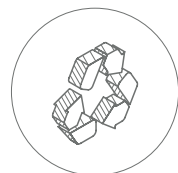
El papel que compra la Firma es reciclable y biodegradable, y cuenta con certificaciones que aseguran menores impactos ambientales durante su producción.

Se produce a partir de un recurso renovable, la caña de azúcar, lo cual evita la tala de árboles.

La ecoetiqueta ECF¹⁸⁹ asegura que ha sido fabricado con celulosa que no ha sido blanqueada con cloro gas y garantiza mínimos contenidos de cloro.

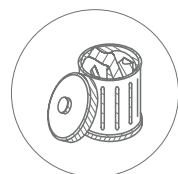
También cuenta con otra etiqueta, que indica que es libre de ácido.

Disposición final de los diferentes tipos de residuos:



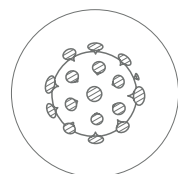
Aprovechables

Destrucción, reducción, reutilización y reciclaje.



No aprovechables

Disposición en relleno sanitario, incineración, uso constructivo y transformación.



Peligrosos

Destrucción mecánica de los residuos electrónicos.

Gestión de residuos

Peso en kg

		FY20	FY21
Bogotá	Aprovechables	4.276	2.223
	No aprovechables	11.387	1.852
	Peligrosos ¹⁹⁰	422	650
Medellín	Aprovechables	267	6
	No aprovechables	548	48
	Peligrosos	22	162
Cali	Aprovechables	147	70
	No aprovechables	123	38
	Peligrosos	6	32
Barranquilla	Aprovechables	42	37
	No aprovechables	85	45
	Peligrosos	12	42

190. La Firma se encuentra en la categoría de pequeños generadores de residuos peligrosos, de acuerdo con la herramienta del IDEAM y de la Secretaría Distrital de Ambiente. Desde el segundo semestre del FY20 se llevan estadísticas de generación de residuos peligrosos en cada oficina; estos se entregan a CI Recyclables S.A.S., proveedor que cumple con las normas y disposiciones legales vigentes en la prevención de riesgos, con la reducción de residuos que se disponen en el relleno sanitario y con la correcta disposición de los mismos.

Debido a la continuidad del trabajo remoto, se presentó una reducción considerable en la generación de todo tipo de residuos. Así mismo, los resultados positivos en materia de gestión se lograron mediante las siguientes prácticas ambientales:

- Implementación, a nivel nacional, del nuevo código de colores para la adecuada separación de residuos sólidos. **NUEVO**
- Campañas a nivel nacional para promover la separación adecuada de los residuos en las oficinas y evidenciar los beneficios de facilitar un reciclaje efectivo: mayor eficiencia energética en el sector industrial, disminución en la extracción de materias primas y reducción de la contaminación.



Devolución de los residuos de algunos productos no peligrosos (como los cartuchos de las impresoras) a los proveedores, para que estos realicen el desecho especializado con la tecnología adecuada para su eliminación.

Procesamiento por parte del proveedor encargado¹⁹¹ de los residuos aprovechables (papel y cartón generados en la oficina de Bogotá), para ser convertidos en papel higiénico y toallas de mano, que posteriormente se utilizan en la misma oficina. En el FY21 se entregaron 2.128 kg de residuos, entre material de archivo y cartón.

Iniciativas (como *iPilas con el ambiente*¹⁹²) que facilitan a los colaboradores la disposición de este tipo de residuos que se generan en sus hogares.

191. Ekoplanet S.A.S. es una empresa dedicada a la compra y comercialización de materiales reciclables, prestación de servicios ambientales y distribución de productos de aseo y otros.

192. Programa que apoya la ANDI para recoger, transportar y dar aprovechamiento a las pilas y/o acumuladores usados, con el propósito de cerrar el ciclo de vida de este producto.

193. Empresa que tiene un contrato con el banco y que es responsable de recibir los equipos (en buen o mal estado) una vez que termina el contrato de arrendamiento o *leasing*.

Dispensadores de agua con filtros biodegradables y reutilizables, que disminuyen la generación de residuos no aprovechables y evitan la compra recurrente de plástico (al no utilizar botellones).

Residuos tecnológicos

Al ser los computadores la herramienta fundamental de trabajo para todos los colaboradores en EY, estos se convierten en el mayor impacto de la Firma en términos de residuos. Por esta razón, EY ha implementado diferentes mecanismos que aseguran su correcta disposición.

Los equipos se entregan al final del tiempo pactado en el contrato de leasing operativo (el estándar es de 36 meses de uso).

En el caso particular de los aparatos eléctricos y electrónicos (AEE) usados, que recibe el proveedor de arrendamiento, hay dos modalidades utilizadas:

Reventa: aquellos equipos que se encuentran en óptimas condiciones se venden, por lo cual no figuran como desechos.

Reciclaje: los AEE usados que no están en condiciones de venta o no tienen un mercado para su reventa son enviados a reciclaje, y así se cumple con el sistema de gestión del retomador¹⁹³.

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES					
Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización	Portada	-		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Perfil de la Firma	5, 8-9		
102-3	Ubicación de la sede de la organización	Perfil de la Firma	7	8	
102-4	Ubicación de las operaciones	Perfil de la Firma	6 y 7	8	
102-5	Propiedad y forma jurídica	Perfil de la Firma Índice de contenidos GRI	13		EY Colombia está conformada por Ernst & Young S.A.S., Ernst & Young Audit S.A.S. y EY Outsourcing S.A.S.
102-6	Mercados servidos	Una experiencia excepcional para los clientes	41-43	8	
102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la Firma Talento Humano	5-9, 48	8	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Talento Humano	48-49	5, 8	Los datos fueron proporcionados por el área de Nómina con fecha de corte 30 de junio de 2021.
102-9	Cadena de suministro	Perfil de la Firma	11	8	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Las bases de la esencia EY	36-37, 48-49	8, 12, 16	
102-11	Principio o enfoque de precaución		-		No aplica. No hay peligro de daño grave en cuanto a la degradación del medio ambiente, por ser una firma de servicios profesionales.

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
102-12	Iniciativas externas	El valor de la diferencia	89	10	
102-13	Afiliación a asociaciones	Perfil de la Firma	14-15	17	
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del Presidente	3		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	A lo largo del Informe	A lo largo del informe		
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Las bases de la esencia EY	26-37	16	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Las bases de la esencia EY	26-37	16	
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza	Perfil de la Firma, Acerca de este informe, Talento Humano, El valor de la diferencia	12-13, 24-25, 58, 77, 84	3, 5, 8, 10, 16	
Participación de los grupos de interés					
102-40	Lista de grupos de interés	Acerca de este informe	24-25		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Talento Humano	-		No tenemos acuerdos de negociación colectiva.
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Acerca de este informe	21		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Acerca de este informe	21, 23, 24		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	A lo largo del Informe	A lo largo del informe		

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
Prácticas para la elaboración del informe					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros tomados en conjunto	Índice de contenidos GRI	128		Ernst & Young S.A.S. y Ernst & Young Audit S.A.S.
102-46	Definición de los contenidos del informe y las coberturas del tema	Acerca de este informe	21		
102-47	Lista de los temas materiales	Acerca de este informe	22, 23		La materialidad se complementó este año, con el desglose de los asuntos en cada una de las dimensiones de la estrategia corporativa.
102-48	Reexpresión de la información	A lo largo del Informe	11, 22-23, 32, 41, 42, 65, 67, 68, 84, 92, 108, 122	1, 4, 7, 8, 12, 13, 15, 17	
102-49	Cambios en la elaboración del informe	Acerca de este informe	22, 23		El cambio más significativo es la materialidad; el desglose de los asuntos permite una fácil identificación a lo largo del informe.
102-50	Periodo objeto del informe	Acerca de este informe	16		
102-51	Fecha del último informe	Índice de contenidos GRI	128		Año fiscal 2020, que comprende el periodo del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021.
102-52	Ciclo de elaboración del informe	Acerca de este informe	16		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contraportada Índice de contenidos GRI	128		Melissa Urzola Guarín: Líder de Responsabilidad Corporativa Correo: melissa.urzola@co.ey.com

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este informe	17		
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI	128-132		
102-56	Verificación externa	-	-		No aplica.

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
GRI 200: DESEMPEÑO ECONÓMICO					
Desempeño económico					
201-1	Valor económico directo generado	Perfil de la Firma	6	8	
Presencia en el mercado					
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Talento Humano	52	8	
Impactos económicos indirectos					
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	El efecto multiplicador que cambia vidas	94-117	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
Anticorrupción					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Perfil de la Firma, Las bases de la esencia EY	6-7, 28-37	12, 16	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Las bases de la esencia EY	30-33, 36-37, 48, 52	12, 16	

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
GRI 300: MEDIO AMBIENTE					
Energía					
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Desempeño ambiental	120-121	7, 12, 13	
302-4	Reducción del consumo energético	Desempeño ambiental	120-121	7, 12, 13	
Agua y efluentes					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Desempeño ambiental	124	12, 13	
303-3	Extracción de agua	Desempeño ambiental	124	12, 13	
303-5	Consumo de agua	Desempeño ambiental	124	12, 13	
Emisiones					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Desempeño ambiental	123	13, 15	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Desempeño ambiental	122	13, 15	
Residuos					
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño ambiental	126-127	12, 13	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño ambiental	126-127	12, 13	
306-3	Residuos generados	Desempeño ambiental	126-127	12, 13	
Evaluación ambiental de proveedores					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Las bases de la esencia EY	37	12	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Las bases de la esencia EY	37	12	

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
GRI 400: SOCIAL					
Empleo					
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Talento Humano	53-54	5, 8	
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Talento Humano	55-59	8	
401-3	Permiso parental	El valor de la diferencia	87	3, 5, 8	
Salud y seguridad en el trabajo					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	73	3	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Talento Humano	75-76	3	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Talento Humano	75-76	3	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Talento Humano	77	3	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Talento Humano	74-75	3	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Talento Humano	56, 58-59	3	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	73	3	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Talento Humano	78-79	3	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Talento Humano	78	3	

Indicador	Contenido	Capítulo	Número de página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
Formación y enseñanza					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Talento Humano	64	4	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	Talento Humano	60-64	4, 8	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Talento Humano	66	8	
Diversidad e igualdad de oportunidades					
405-1	Diversidad en empleados	Talento Humano	50-51	5, 8, 10	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	El valor de la diferencia	85	5, 8	
Evaluación de derechos humanos					
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	El valor de la diferencia	82-83	4, 10	
Comunidades locales					
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	El efecto multiplicador que cambia vidas	94-117	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
Seguridad de los clientes					
416-1	Evaluación de los impactos en la seguridad de las categorías de servicios	Las bases de la esencia EY	29-35		





Acerca de EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales. Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a ey.com.

© 2021 EYGM Limited.
Todos los derechos reservados.

Este material ha sido preparado solamente con fines informativos generales y no pretende ser utilizado como asesoramiento contable, fiscal u otro asesoramiento profesional. Consulte a sus asesores para obtener consejos específicos.

 www.ey.com/es_co

 contactoey@co.ey.com

 EY Colombia

 @EYColombia

 EY

 [ey_colombia](https://www.instagram.com/ey_colombia)