

# Informe de sostenibilidad

A Ñ O F I S C A L

# 2020

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](http://www.istock.com)  
[www.freepik.com](http://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](mailto:melissa.urzola@co.ey.com)

# Informe de sostenibilidad

A Ñ O F I S C A L

# 2020

**EY Colombia**



05

Mensaje del Presidente



06

uno

Perfil de la Firma



18

dos

Acerca de este informe



26

tres

Generación de valor



38

cuatro

Relaciones de confianza con clientes



46

cinco

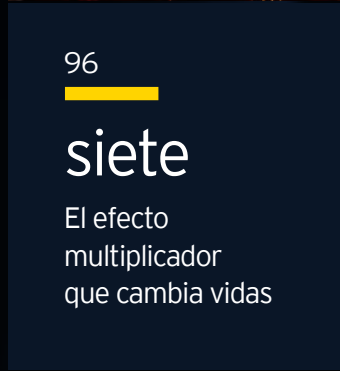
Talento humano



82

seis

El valor de la diferencia



96

siete

El efecto multiplicador que cambia vidas



120

ocho

Desempeño ambiental



128

Índice de contenidos GRI

## MENSAJE DEL PRESIDENTE



El 2020 fue un año que nos retó en todos los sentidos y que marcó profundamente la historia reciente. La pandemia de la COVID-19 alteró la vida cotidiana, el funcionamiento de los negocios, la economía mundial y el curso de los gobiernos, pero también llegó para dejarnos grandes aprendizajes. Nos obligó a detenernos, a priorizar lo importante en nuestras vidas, a valorar lo que tenemos y a fortalecer el sentido de humanidad y solidaridad. Comprendimos que solo entre todos podremos superar la adversidad.

Ya sabíamos antes de la pandemia que vivíamos en un mundo supremamente conectado, pero hoy nos hemos dado cuenta de que lo que pasa en cualquier lugar del planeta tiene repercusiones a nivel global. Esto nos invita a reflexionar a todos los sectores de la sociedad respecto a los desafíos sociales y ambientales que se han profundizado o, por lo menos, se han hecho más evidentes, así como del legado que queremos dejar a las futuras generaciones.

Como en toda crisis, en EY nos enfrentamos a la incertidumbre y a la angustia, pero supimos sacar a relucir lo mejor de nosotros como personas, como equipo de trabajo y como organización. Y con certeza, puedo afirmar que en este tiempo hemos vivido con más convicción nuestros valores, incrementado la resiliencia, demostrado un espíritu incluyente, fortalecido la cultura corporativa, trabajado arduamente por ayudar a los clientes y esmerado cada día para hacer realidad nuestro propósito de construir un mejor mundo de negocios.

Esta memoria da cuenta de lo que fue un año fiscal excepcional: la primera mitad (junio a diciembre de 2019), vivíamos en el mundo "normal" y la otra mitad, en pandemia, con una nueva realidad que nos tomó por sorpresa, pero también con bases sólidas que nos permitieron responder rápidamente y, en retrospectiva, acertadamente a los desafíos que fuimos encontrando. En este informe presentamos nuestra nueva estrategia corporativa, *NextWave*, que precisamente sentó esas bases que nos prepararon desde la perspectiva de crear valor a largo plazo en cuatro dimensiones: **valor para los clientes, valor para el talento humano, valor social y valor financiero**. Un camino que evidencia nuestro compromiso con la innovación, la confianza y la sostenibilidad.

También me parece importante contarles que nos enorgullece haber participado, en 2020, a nivel global, junto con el Bank of America y las otras Big 4, en el desarrollo de las **Métricas del capitalismo de las partes interesadas** del Foro Económico Mundial, que brinda a todas las empresas las herramientas necesarias para transformar sus compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG en inglés) en acciones medibles. De esta forma, buscamos impulsar un progreso inclusivo y sostenible que será necesario para vivir en un mundo post COVID.

Los invito a leer nuestro quinto Informe de sostenibilidad en el que podrán encontrar – bajo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI) – las acciones que materializan nuestra creación de valor, el aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las respuestas que tuvimos frente a la crisis de la COVID-19. En EY somos optimistas ante el futuro, pues sabemos que superaremos este momento, que saldremos más fortalecidos y que estaremos mejor preparados para enfrentar los desafíos con la determinación de seguir construyendo un mejor mundo de negocios y un mejor lugar para vivir.

EDGAR S.

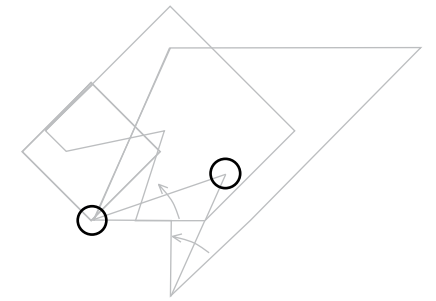
Édgar Sánchez Eslava  
Presidente EY Colombia



## Perfil de la Firma

# uno

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 y comunidades.



Con sus cuatro líneas de servicio integradas:

Consultoría

Auditoría y finanzas

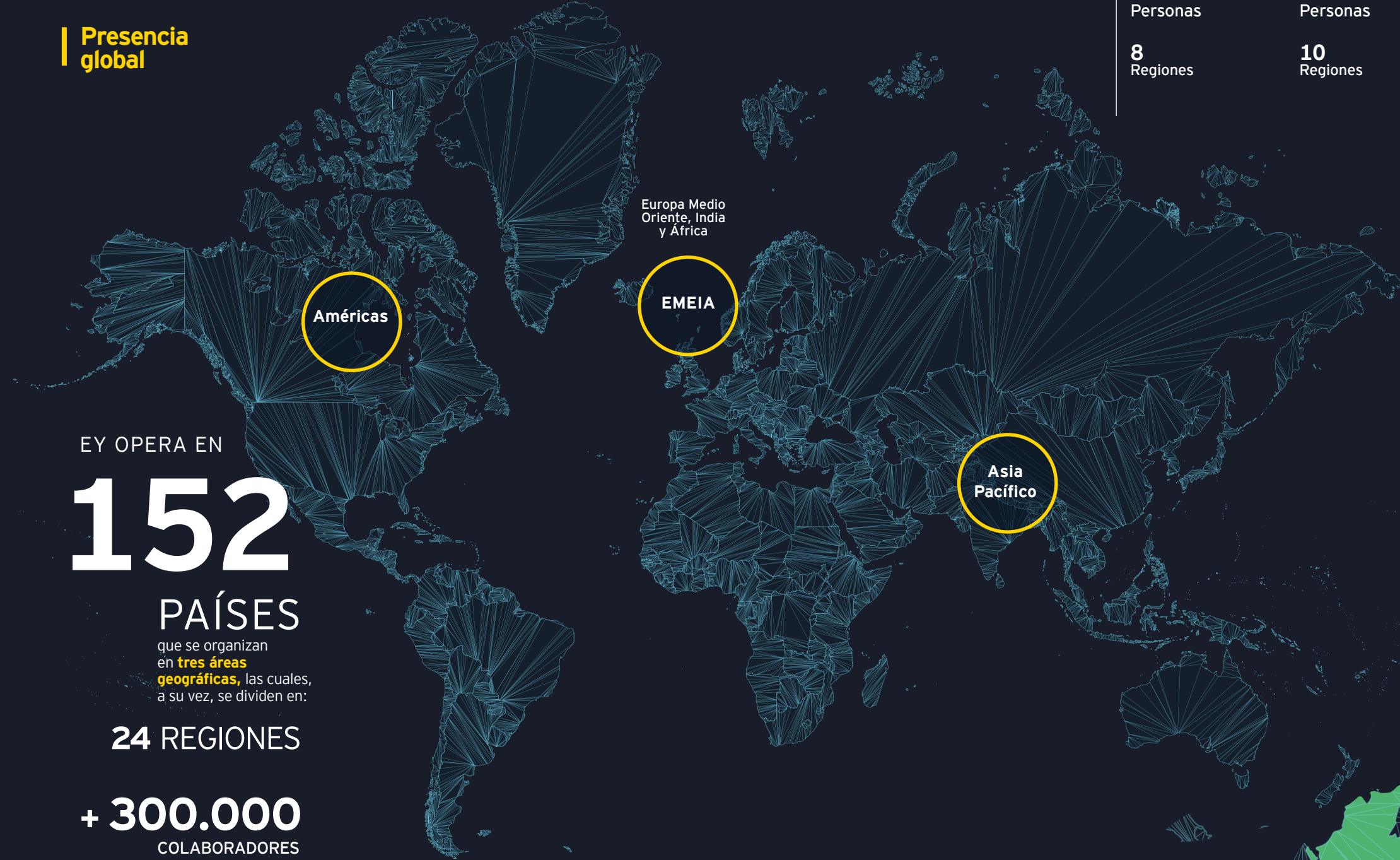
Impuestos y servicios legales

Estrategia y transacciones

Sumadas al profundo conocimiento de la industria que tienen sus equipos multidisciplinarios, 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



Américas	EMEIA	Asia - Pacífico
<b>81.200</b> Personas	<b>156.600</b> Personas	<b>63.700</b> Personas
<b>8</b> Regiones	<b>10</b> Regiones	<b>6</b> Regiones

En el año calendario 2019, EY Colombia tuvo **ingresos de 298.793 millones de pesos** (5 % más que en el año anterior). La Firma ha tenido un crecimiento de 25 % en los últimos cinco años.

EY OPERA EN

# 152

## PAÍSES

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

### 24 REGIONES

### + 300.000 COLABORADORES

# + 700 OFICINAS

### 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

# 1.640

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

<b>1.395</b> Bogotá	<b>57</b> Cali
<b>149</b> Medellín	<b>39</b> Barranquilla

## LÍNEAS DE SERVICIO

En un mundo que cambia a gran velocidad, EY guía a las empresas, emprendedores y países para resolver sus principales desafíos. Es así como el trabajo diario en sus cuatro líneas de servicio cobra un mayor significado.

### Consultoría<sup>1</sup>

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
- ▶ **Consultoría en tecnología**
  - Transformación en tecnología
  - Soluciones tecnológicas
  - Datos y analítica
  - Tecnología digital y emergente
  - Ciberseguridad

1. El nombre de esta línea de servicio cambió (antes Asesoría de negocios y consultoría) a partir de las olas de innovación que llegaron con *Next Wave*, la nueva estrategia corporativa de EY. El cambio de nombre responde a transformaciones alineadas a las nuevas necesidades de los mercados.

### 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
- ▶ Servicios de consultoría en contabilidad financiera
- ▶ Consultoría en cambio climático y sostenibilidad
- ▶ Asesoría forense y de integridad

### Estrategia y transacciones<sup>2</sup>

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 reestructura
- ▶ **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

### Impuestos y servicios legales

El cumplimiento de las normas y el adecuado reporte de la información son las bases de una exitosa función tributaria. Con estrategias que aprovechan el potencial de cambio y están en línea con las necesidades de los diferentes negocios, 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)
- ▶ 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*<sup>3</sup> tributario
- ▶ *Outsourcing* contable y reporte financiero
- ▶ *Outsourcing* de nómina
- ▶ Tecnología y transformación tributaria

2. El nombre de esta línea de servicio también cambió (antes Asesoría en transacciones, fusiones y adquisiciones).  
3. Tercerización.



### EY-Parthenon

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.

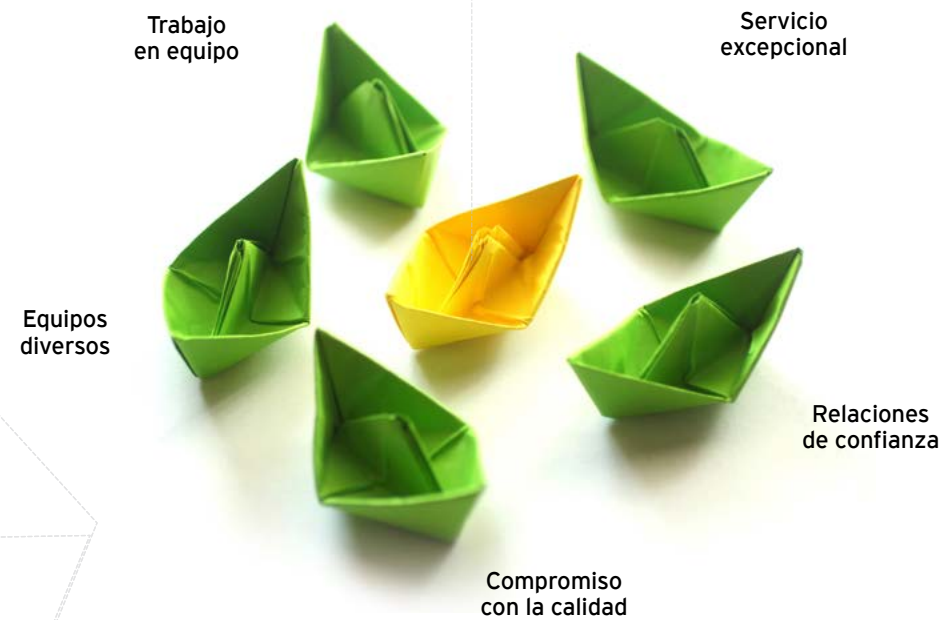


### EY Seeds

Se trata de una asesoría especializada para el ecosistema emprendedor, y las empresas jóvenes, ambiciosas y con alto potencial que cambiarán el mercado. Con servicios diseñados a la medida, EY acompaña el crecimiento sostenible de estos negocios en el mercado local e internacional.

### Cadena de valor EY

Propósito: construir un mejor mundo de negocios



### Respuesta a la COVID-19

A pesar de lo difícil que ha resultado la pandemia en todos los ámbitos, EY ha demostrado ser una firma dinámica y en constante evolución, que busca nuevas formas para generar cambios positivos, brindar un servicio excepcional y continuar desarrollando a los profesionales del futuro.

La Firma se propuso continuar ofreciendo las mejores soluciones y construir estrategias para fortalecer a las compañías, con experiencias diferenciadas que les permita transformarse a la velocidad que requiere esta nueva normalidad de trabajo y cumplir con los requerimientos regulatorios del Gobierno. En este sentido, vale la pena destacar los siguientes desarrollos:



**Physical Return to Work<sup>4</sup>:** se trata de una iniciativa que pone a la disposición de los clientes y sus industrias toda la tecnología y conocimiento de EY, mediante herramientas, protocolos y manuales<sup>5</sup> específicos para cada negocio que les permita adaptar y transformar sus lugares de trabajo.

**EY Safe Return<sup>6</sup>:** es una aplicación digital (*app*) que se desarrolló para que las organizaciones en Latinoamérica pudieran mantener un balance entre la salud de su fuerza laboral y su estabilidad financiera, cumpliendo con las regulaciones establecidas por los diferentes gobiernos.

**Auditoría a sistemas de votación electrónica:** servicio orientado a la independencia en la evaluación de los procesos electorales, al fortalecimiento del control interno y a la visibilidad oportuna de los riesgos que impacten la confianza en los mismos.

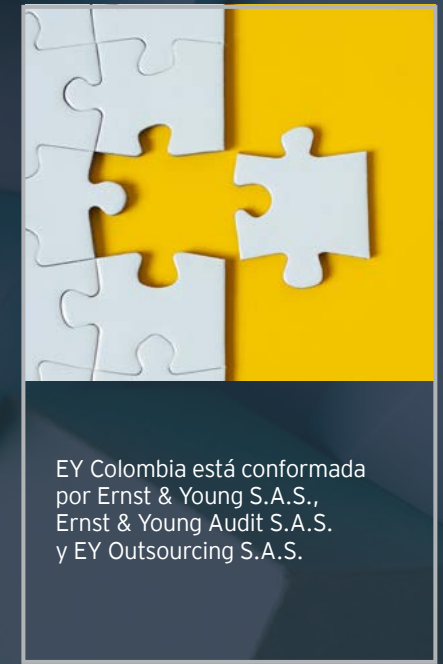
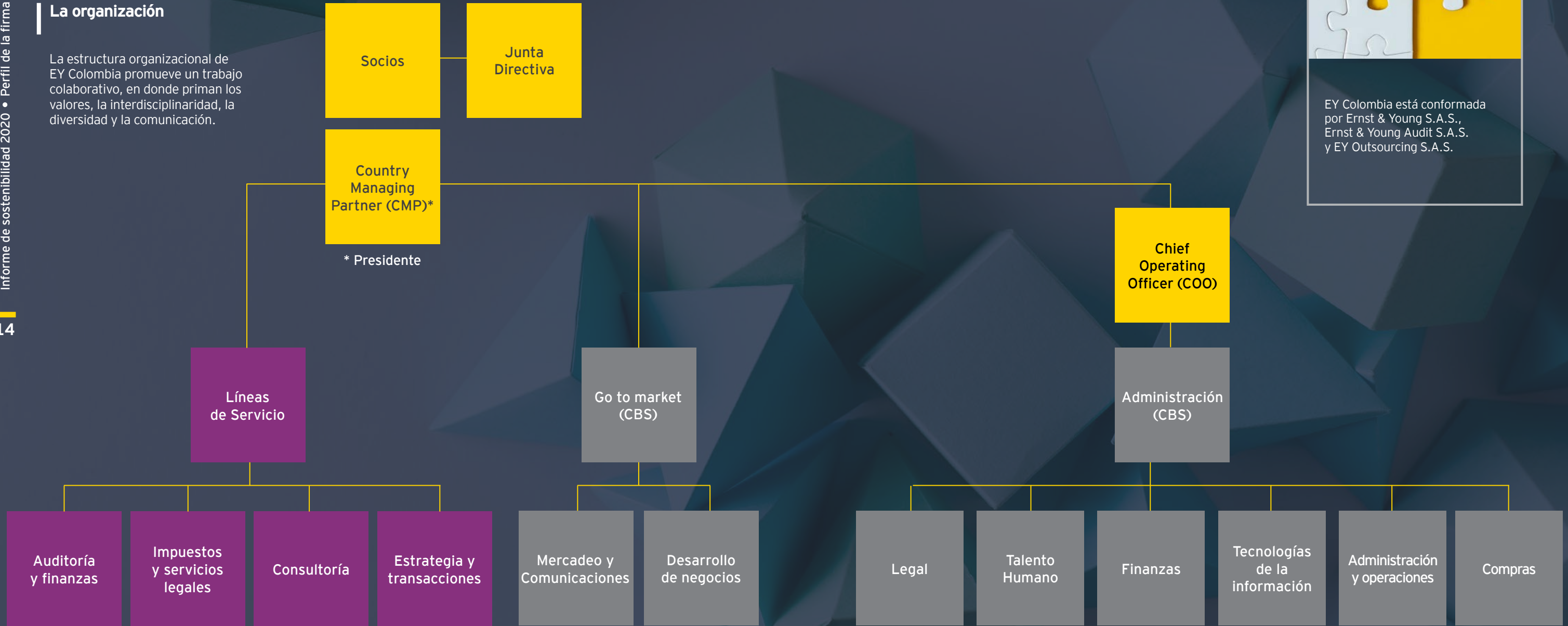
**Soluciones tecnológicas:** se lanzaron nuevos servicios basados en tecnologías innovadoras, relacionados con el capital humano, manejo de nómina, creación de valor a largo plazo, experiencia del cliente, transformación, estrategias digitales, ciberseguridad, cumplimiento regulatorio, control tributario, entre otros.

4. Regreso físico al trabajo.  
5. Playbooks.  
6. EY Retorno seguro.



## La organización

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

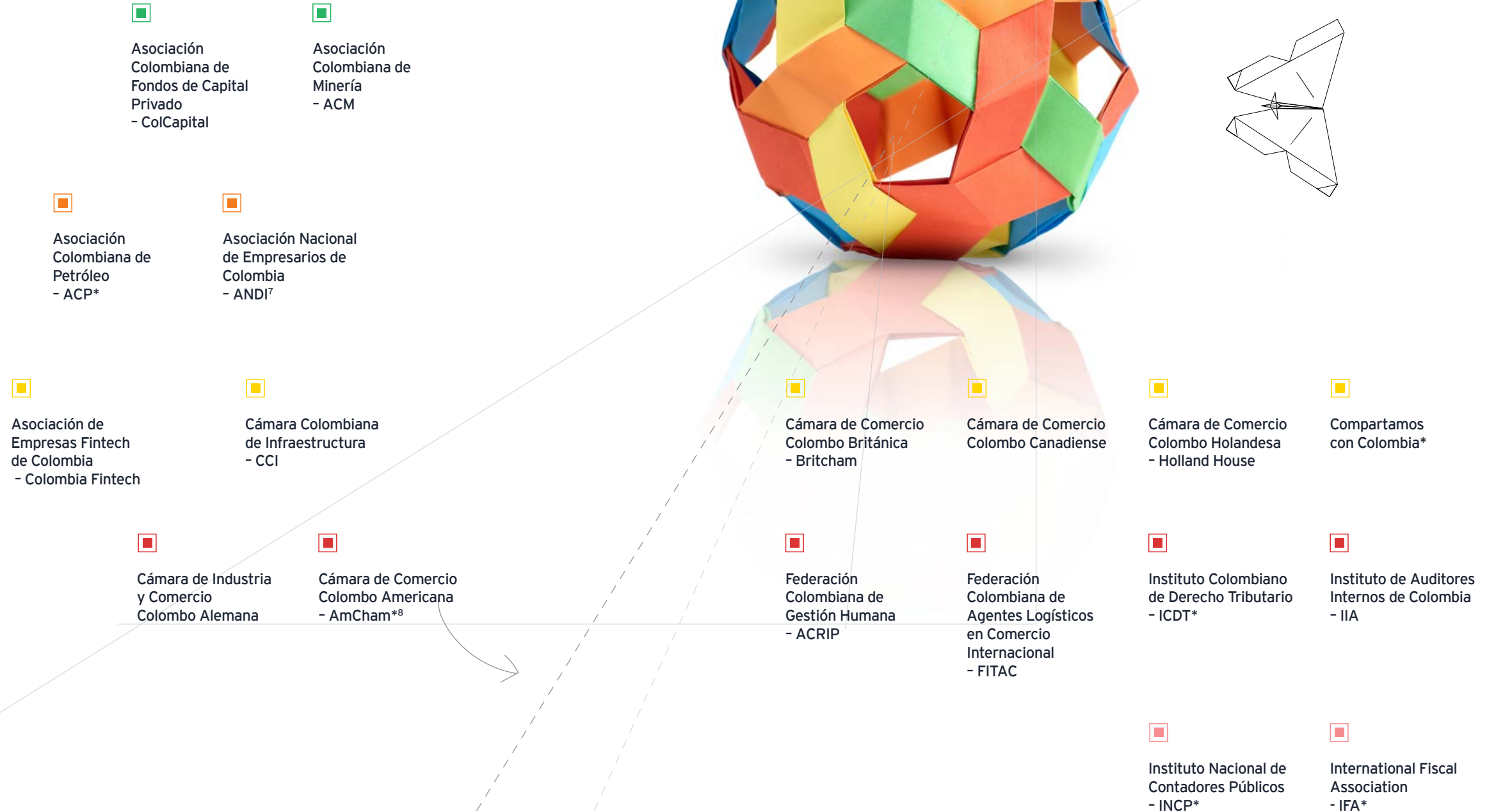


EY Colombia está conformada por Ernst & Young S.A.S., Ernst & Young Audit S.A.S. y EY Outsourcing S.A.S.



## Espacios de participación

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



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

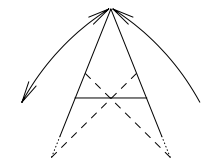
8. Regionales Antioquia, Atlántico, Bogotá y Valle del Cauca.

\* Participación en la Junta Directiva.

Acerca de este informe

# dos

EY Colombia presenta su quinto Informe de sostenibilidad, el cual corresponde al último año fiscal, 2020 (FY20), que comprende el periodo del 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020, retomando su periodicidad anual.



A lo largo del informe, se les comunican a los diferentes grupos de interés los asuntos relevantes en materia económica, social y ambiental, que reflejan el firme compromiso de la Firma con la sostenibilidad. Así, durante seis años, este ha sido un ejercicio valioso que ha permitido a EY recopilar las acciones que realiza cada año, así como identificar nuevas oportunidades para generar continuamente valor a la sociedad. Desde hace tres años, la Firma reporta bajo los estándares GRI y mantiene la opción esencial “de conformidad”.

La memoria 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 CBS<sup>9</sup>, que facilitan la información de sus respectivas áreas.

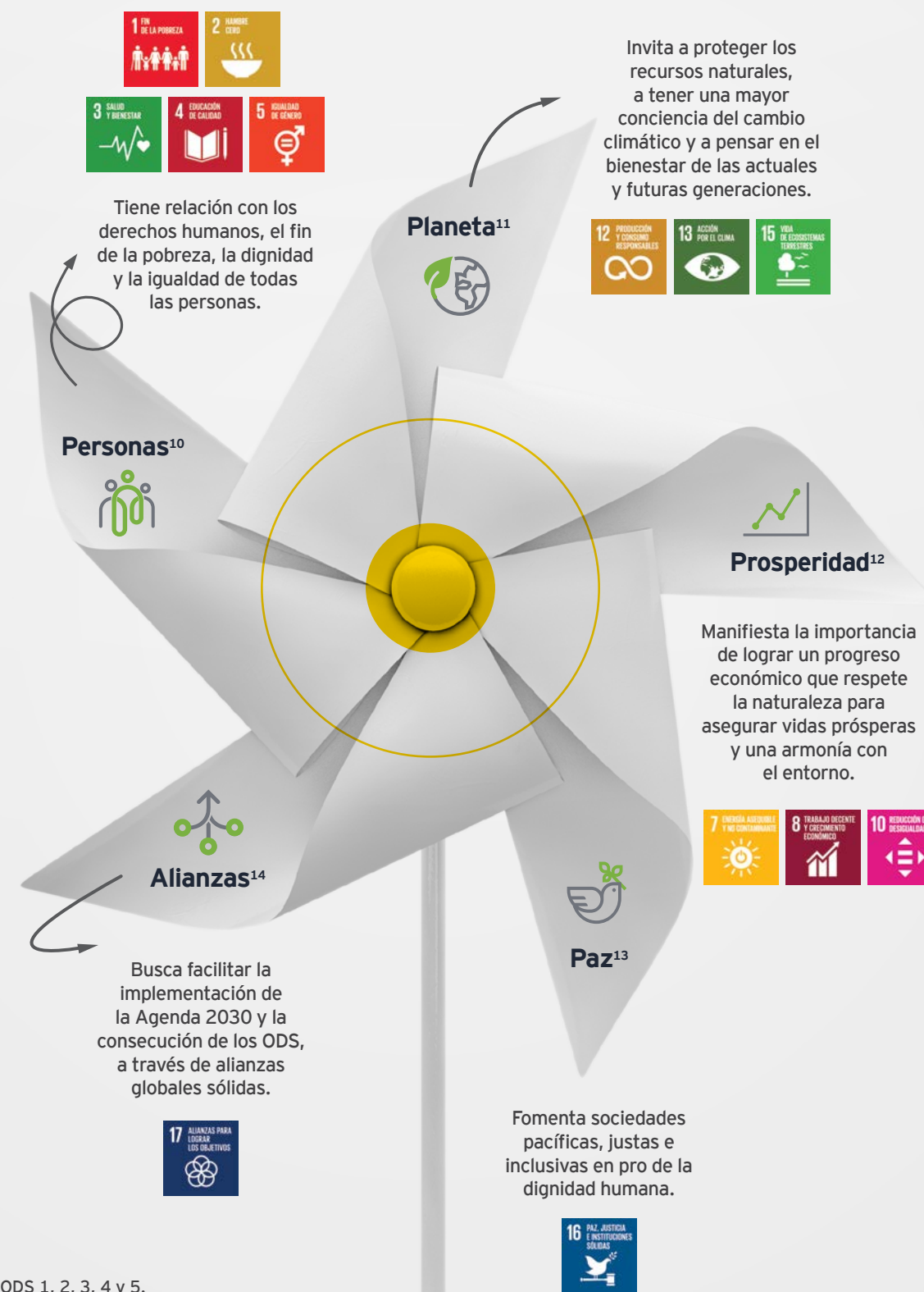
9. Core Business Services: áreas operativas de la Firma.



### 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 a los ODS, los cuales se relacionan en cinco ejes que se denominan las '5P'.



10. Incluye los ODS 1, 2, 3, 4 y 5.  
 11. Incluye los ODS 6, 12, 13, 14 y 15.  
 12. Incluye los ODS 7, 8, 9, 10 y 11.  
 13. Hace referencia únicamente al ODS 16.  
 14. Hace referencia únicamente al ODS 17.

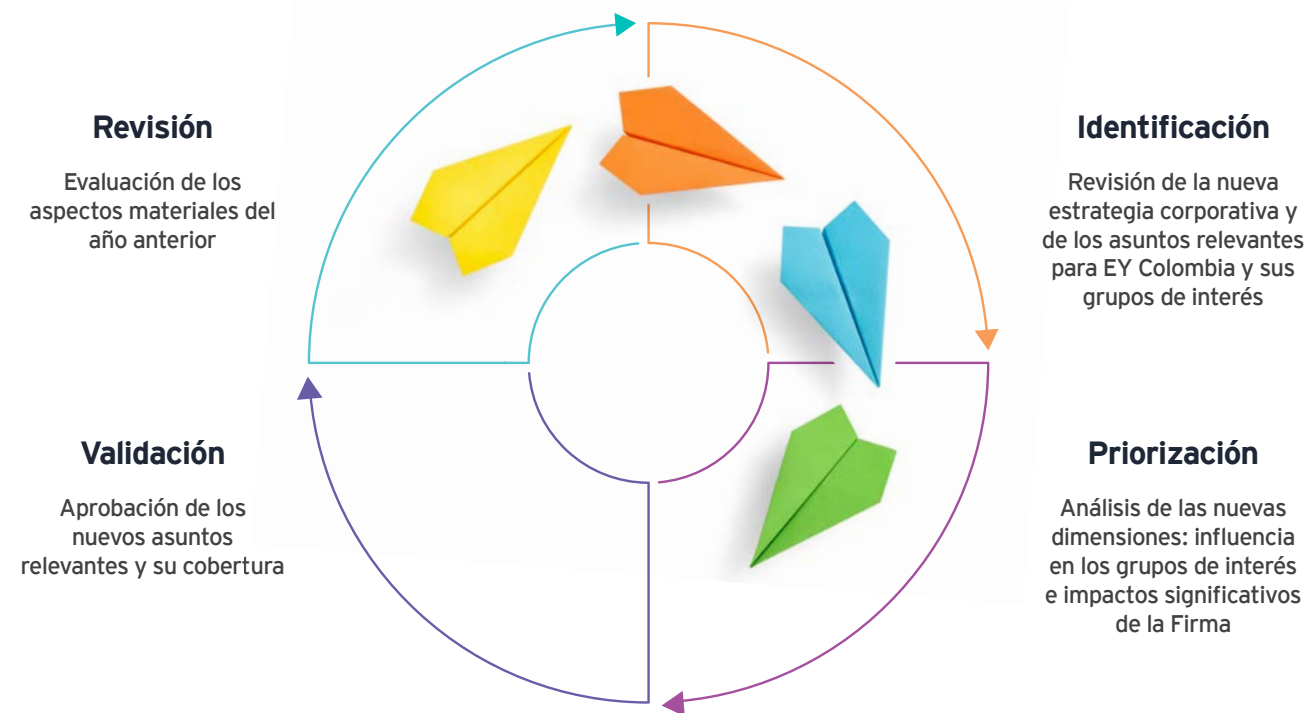
### Contenido del informe

Se definió el contenido del informe para responder a los resultados del nuevo análisis de materialidad y de su cobertura, teniendo en cuenta la nueva estrategia global y los asuntos de mayor relevancia para la Firma y sus grupos de interés. Se aplicaron todos los principios de elaboración y de calidad establecidos por el GRI.

### Matriz de materialidad EY Colombia

La materialidad de la Firma se replanteó, respecto al informe anterior, de acuerdo con la nueva estrategia corporativa. Los asuntos fueron nuevamente validados y priorizados por las directivas.

### Proceso para la definición de la materialidad



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

- Propósito: construir un mejor mundo de negocios (*Building a Better Working World*)
- Nueva estrategia corporativa: *NextWave*
- Nueva estrategia global de Responsabilidad Corporativa: *EY Ripples*
- Sesiones de trabajo con equipos de Responsabilidad Corporativa EY Global
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Políticas internas
- Sistemas de gestión
- Diálogos con grupos de interés
- Indicadores Estándares GRI

### Matriz de materialidad: creación de valor a largo plazo

Influencia en los grupos de interés



Impactos de la Firma

## 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*.

### Sociedad



#### 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.



Generación de valor

# tres

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.

Este año fiscal, EY lanzó *NextWave*<sup>15</sup>, la nueva estrategia global que comienza con 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 para hacer realidad las transformaciones que el mundo actual necesita.

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.

Carmine Di Sibio, presidente y CEO de EY<sup>16</sup>, lideró un evento virtual, en el que por primera vez todos los profesionales de la Firma se unieron a nivel mundial para conocer la nueva estrategia y así poder llevarla a la realidad.

Con este nuevo rumbo, EY demuestra nuevamente 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.

15. Siguiente ola.

16. Carmine Di Sibio fue nombrado como nuevo presidente y CEO de la Firma, en reemplazo de Mark Weinberger. Carmine comenzó su carrera en EY hace más de 35 años, en donde ha ocupado diferentes cargos.

### 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 futuro.



Personas que demuestran integridad, respeto y trabajo en equipo.



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)**<sup>17</sup> 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.

En el año fiscal 2020, se implementó el **Asistente personal de Risk Management** para brindar a los colaboradores respuestas a las consultas relacionadas con los códigos y políticas internas, de manera más ágil y sencilla, y dirigirlos al experto indicado en la materia.

17. Risk Management and Independence.





## Códigos, políticas y procedimientos



### Código de conducta

Constituye el marco ético que guía el comportamiento y la toma de decisiones de los colaboradores de la Firma. Todas las personas deben conocerlo, practicarlo y vivirlo día a día<sup>18</sup>. Su cumplimiento es de carácter obligatorio. Este año fiscal, fue actualizado con el fin de responder a los constantes desafíos del entorno globalizado en el que vivimos. Define el propósito y ambición de EY, y refuerza el cumplimiento de las políticas internas, procedimientos, reglamentos, leyes y normas.



### 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 se han actualizado con base en las recientes modificaciones<sup>19</sup> a las reglas de independencia de los auditores de la SEC<sup>20</sup>.



### 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 interés<sup>21</sup>.



### Política antisoborno y anticorrupción

En línea con el Código de conducta, se rechaza y se prohíbe el soborno y la corrupción en todas sus formas, y 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 terceros.



### 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.



### Proceso de aceptación de clientes y compromisos (PACE)<sup>22</sup>

Corresponde al análisis y evaluación integral de un cliente, actual o potencial, para identificar oportunamente situaciones de riesgo y asuntos de independencia que deban gestionarse.



### Política de autocontrol y gestión del riesgo LA/FT

Contiene las medidas y procedimientos para mitigar el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT) en las operaciones, negocios o contratos que efectúe.



### Proceso de relación de negocios, evaluación y seguimiento (BRET)<sup>23</sup>

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.

Anualmente, el 100 % de los colaboradores debe completar el entrenamiento y actualización de estas políticas, cuyo cumplimiento es monitoreado por el área de RM&I.

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

19. Diciembre de 2020.

20. United States Securities and Exchange Commission.

21. 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.

22. *Process for Acceptance of Clients and Engagements.*

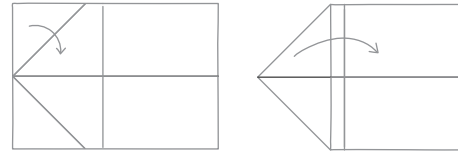
23. *Business Relationship Evaluation Tool - Herramienta de evaluación de relaciones de negocio.*

## 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 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.



### 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.



### 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 (PIA<sup>24</sup>, por su nombre en inglés).



### 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.

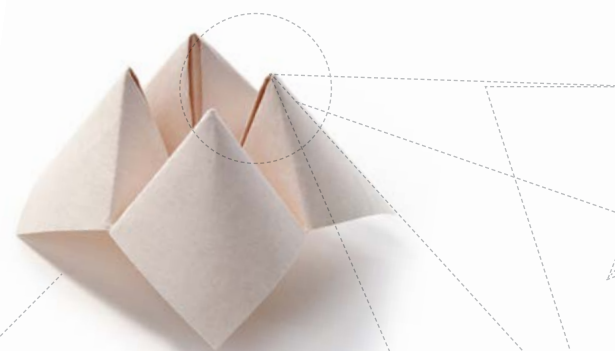


### Binding Corporate Rules<sup>25</sup>

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

24. Global Privacy & Confidentiality Impact Assessment.

25. Normas corporativas vinculantes.



## Respuesta a la COVID-19

A raíz de la pandemia, la Firma optó por la modalidad de trabajo remoto para seguir adelante con los proyectos y compromisos, brindando el mismo servicio de calidad y de manera ininterrumpida a los clientes. Sin embargo, la virtualidad también impone nuevos desafíos, como los riesgos cibernéticos y del manejo de la información (especialmente en lo relacionado con datos personales), por lo cual se reforzaron algunas iniciativas.



**DRIVE<sup>26</sup>**, la nueva herramienta para gestionar incidentes de datos: facilita el procedimiento oportuno para reportar un incidente de pérdida de datos confidenciales derivado del extravío o robo del computador o celular.



**'El guardián'**: en el FY20, se continuó esta campaña de concientización para promover un trabajo remoto seguro, mediante el uso adecuado de las herramientas tecnológicas y la adopción de buenas prácticas cibernéticas. Igualmente, se invitó a los colaboradores a proteger la información, como parte de la responsabilidad que tienen de implementar las medidas necesarias de acuerdo con la ley y las políticas de EY.



*el guardián*

26. 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 son evaluados y cumplen un proceso de registro que asegura su independencia.

FY20

416  
proveedores

96%  
de ellos, locales

La Firma ha definido más de 25 categorías para clasificar a sus proveedores y ha fidelizado a aquellos que son estratégicos, con el fin de mitigar riesgos y lograr sinergias.

Así mismo y 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.

### 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 FY20, se continuó con la evaluación del 100 % de los proveedores y se sistematizó este proceso con el fin de determinar con cuáles de ellos se debe seguir trabajando.



Los procedimientos (como el BRET, y la revisión de antecedentes y riesgos) para evitar cualquier tipo de conflicto de interés o acto de corrupción son clave.



Se tienen controles estrictos para proteger y asegurar el adecuado tratamiento de datos personales.



El nuevo equipo de *Third Parties Risk Control*<sup>28</sup> fue creado para liderar la estrategia de subcontrataciones, con la cual se automatizaron<sup>29</sup> los trámites de registro y evaluación de los subcontratistas y proveedores. De esta forma, se apoya a los profesionales con el cumplimiento de las diferentes políticas en materia de riesgos, independencia, ABC y LAFT, entre otras, con el fin de fortalecer los controles y disminuir los riesgos para la Firma.



Se continúa trabajando en acuerdos a mediano plazo (de dos a tres años), que ayuden a los proveedores a mantener un flujo de caja constante para su proyección.



El trabajo con HSEQ<sup>27</sup> es crucial para que todos los proveedores cumplan con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

**Criterios de evaluación y selección ambientales:** en la relación contractual con los proveedores y contratistas, el equipo de HSEQ 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 FY20, la Firma evaluó a 233 proveedores y contratistas<sup>30</sup>. A su vez, el 16,3 % de estos fueron evaluados en cuanto al cumplimiento legal en materia ambiental<sup>31</sup>.



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

27. Health, Security, Environment & Quality.

28. Control de riesgos de terceras partes.

29. Plataforma Analítica de Gestión.

30. Apoyo interno de las operaciones y ejecución de tareas específicas para el servicio al cliente.

31. Durante el FY20, se terminó la relación con uno de los proveedores de servicios de fumigación, debido a la no entrega oportuna de los soportes (certificados de disposición) y de la información sobre los productos químicos utilizados (cantidad y generación de residuos).

## 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 FY20



Hacer clic sobre las carátulas para descargar las publicaciones.

#### ■ Potenciando la economía colombiana

EY Colombia y ColCapital presentaron la más reciente edición del estudio de la industria de fondos de capital privado en el país. Durante cinco años, este se ha posicionado como una herramienta de información valiosa para el mercado, al exponer cómo esta industria continúa potenciando el crecimiento y desarrollo de la economía nacional.

#### ■ Barómetro de la confianza en el capital

Estas dos nuevas ediciones (vigésima primera y vigésima segunda) miden el pulso de los altos ejecutivos en materia de fusiones y adquisiciones, crecimiento corporativo e inversiones de capital. Así mismo, muestran las tendencias y expectativas a futuro en los negocios, con el fin de entender las prioridades de las juntas directivas, y las estrategias para las transacciones y el manejo de las inversiones.

Ambas publicaciones se desarrollaron junto con *Euromoney Institutional Investor Thought Leadership (EIITL)*.

#### ■ Los instrumentos de promoción al comercio exterior

Esta publicación de Gustavo Lorenzo, *associate partner* de EY, profundiza en los instrumentos para atraer inversión nacional y extranjera al país. También explica cómo los tratados de libre comercio logran importantes sinergias entre los países miembro y aumentan la capacidad de atender a los mercados externos con mejores ofertas. El libro, publicado con Legis, es el primero de este tema en Colombia.

#### ■ Guía de inversión extranjera de Bogotá

EY fue una de las diez empresas que participó en el desarrollo de esta nueva guía de Invest in Bogotá, la cual busca mostrar el potencial de la capital en términos de emprendimiento, ciencia, tecnología e innovación, para atraer inversión extranjera. Los capítulos Régimen migratorio y Régimen impositivo fueron liderados por Carlos Mario Sandoval y Luis Orlando Sánchez, socios de la Firma.



# cuatro

## Relaciones de confianza con 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

Compañías que son o serán globales por su escala y alcance.

#### Cuentas Core

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

## 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 ha actualizado la clasificación de las industrias dentro de seis sectores estratégicos:

**Energía**  
Petróleo y gas, minería y metales, energía y servicios públicos

**Gobierno, infraestructura y real estate**  
Entidades gubernamentales, fundaciones, compañías de infraestructura, entidades educativas, cajas de compensación y negocios inmobiliarios

**Manufactura avanzada y movilidad**  
Industria manufacturera, automotriz y de transporte

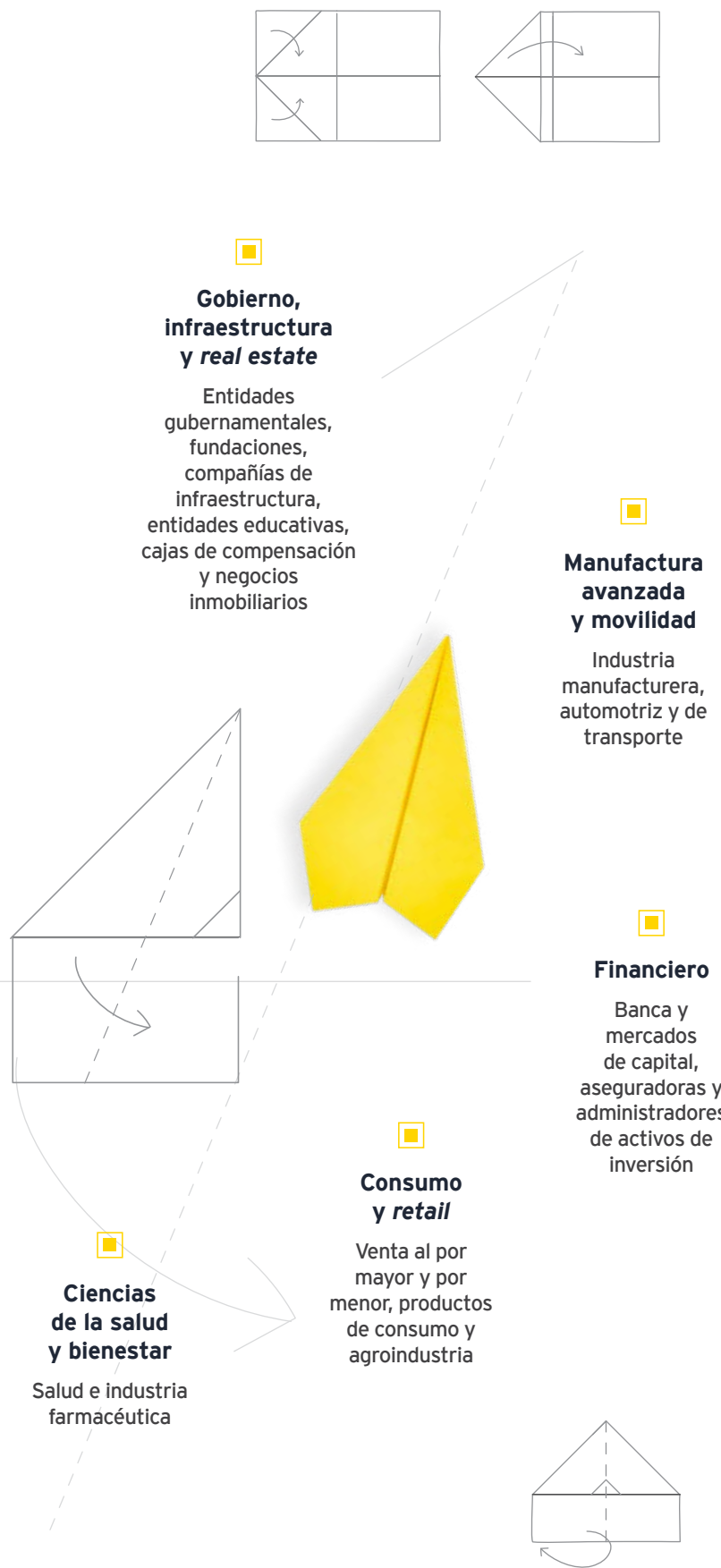
**Financiero**  
Banca y mercados de capital, aseguradoras y administradores de activos de inversión

**Consumo y retail**  
Venta al por mayor y por menor, productos de consumo y agroindustria

**Ciencias de la salud y bienestar**  
Salud e industria farmacéutica

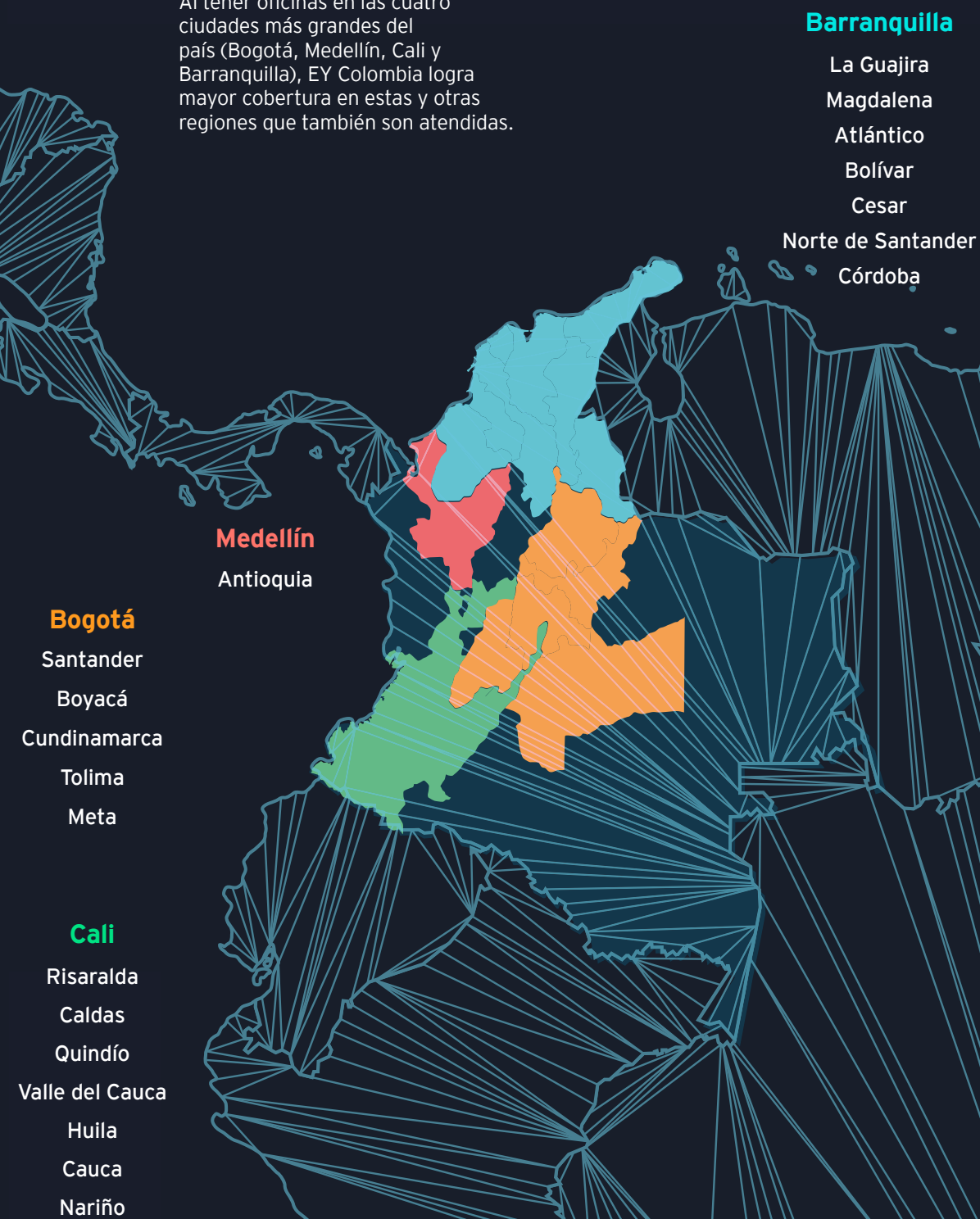


Adicionalmente, a niveles regional y global, EY cuenta con expertos en todas las industrias y sectores económicos, que brindan un servicio especializado y soluciones a la medida de cada cliente.



## 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

Para EY Colombia, es fundamental conocer la experiencia integral de los clientes, su grado de satisfacción y su percepción respecto a los servicios brindados en cada uno de los proyectos. Escucharlos siempre será la mejor forma para identificar las posibles oportunidades de mejora y compartir internamente las fortalezas como buenas prácticas.

Para ello, la Firma cuenta con *Client Experience*<sup>32</sup>, un sistema de evaluación que comprende tres dimensiones:



Lo que más valoran los clientes de la Firma es:

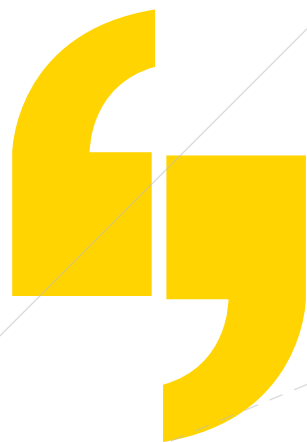
- La seguridad que genera EY por su conocimiento, experiencia, cercanía y actitud en el servicio.
- La alta calidad profesional y humana.
- La buena relación y el entendimiento de las expectativas y necesidades del cliente.
- El cumplimiento de los alcances, objetivos y cronograma de tiempos.

32. Experiencia del cliente  
33. Conexión  
34. Receptividad  
35. Conocimiento

### Resultados de satisfacción

Los valores a continuación corresponden al promedio de calificación de los clientes encuestados en el año fiscal.





### ¿Qué opinan los clientes de la experiencia con EY?

“EY ha buscado ser aliado de la compañía, entregando todo su conocimiento, tiempo y recursos. El equipo es comprometido e incluso supera las expectativas”.

Gerente de Estrategia, compañía líder del sector agroindustrial.

“EY entendió el reto y asignó un equipo capaz de acoplarse al nuestro para definir la estrategia de ejecución. Lograron el entendimiento de los clientes y aportaron, de forma contundente, al planteamiento de las ofertas de valor y a la evolución de los portafolios de productos y servicios”.

Director de Producto, compañía líder como proveedora tecnológica de transferencias digitales.

“En EY son muy cercanos, entienden nuestras necesidades y siempre están dispuestos. Tienen buen conocimiento y actitud de servicio. En nuestro caso, el líder y todo su equipo nos dieron acompañamiento, siempre hubo respuesta y mucho apoyo”.

Jefe de Contabilidad, empresa del sector Mining & Metals.

“Como clientes, estamos muy tranquilos con nuestra operación. Nos parece que EY es una empresa seria y comprometida con todos nuestros requerimientos, el equipo es muy profesional y debo decir, sin riesgo a equivocarme, que hicimos la mejor elección, por la calidad y profesionalismo del personal que tienen. La experiencia con el trabajo de EY ha sido fenomenal”.

Coordinador administrativo, agencia de viajes y turismo.

“Hubo un aprendizaje importante tanto para la organización como para el equipo de trabajo de EY. Consideramos que los integrantes del equipo son personas con alta calidad profesional, humana, con actitud de cambio, abiertas, propositivas, que buscan alternativas para ver las cosas de una manera distinta y proponer nuevas formas de hacer las cosas. Me siento satisfecho con el aporte de todo el equipo, desde el socio hasta los profesionales que participaron en la ejecución del mismo. Son personas íntegras y comprometidas, que generaron un valor agregado a la organización con la curva de aprendizaje”.

Oficina de Control Interno, compañía de seguros.

### Respuesta a la COVID-19

A pesar de los desafíos, EY Colombia continuó brindando a sus clientes su reconocido servicio de calidad y ejecutando de manera exitosa e ininterrumpida los proyectos, gracias a su infraestructura tecnológica y a una cultura de resiliencia y trabajo en equipo que facilitaron la modalidad de trabajo remoto.



Como era de esperarse, y al igual que a todas las empresas, la crisis retó a EY a pensar de manera más estratégica e innovadora para buscar y proponer nuevas soluciones, tanto para su gente como para sus clientes y el mercado.



A finales de marzo, la Firma comenzó a realizar *webinars* o eventos virtuales para responder desde diferentes perspectivas a las necesidades de los clientes.



Se redefinió el plan de ejecución de servicios vendidos, con el objetivo de atender las necesidades y retos que los clientes estaban enfrentando.

Ante los procesos de cambio e incertidumbre que golpearon fuertemente al sector empresarial del país, EY Colombia creó, a principios de abril, un sitio web para compartir con clientes y el público en general la información más relevante del impacto de la COVID-19. Desde entonces, con contenido actualizado y de interés, se ha ido respondiendo en las diferentes fases de la crisis a las necesidades y retos de los grupos de interés externos.

A nivel global, EY diseñó el enfoque *Now, Next and Beyond* (ahora, lo que sigue y más allá) para ayudar a los clientes a adaptarse y superar los retos inmediatos de la crisis, a fortalecer su capacidad de resiliencia para facilitar una transición segura hacia la “nueva normalidad” y a transformarse de cara al futuro para crear valor a largo plazo, más allá de la pandemia.



Adicionalmente, EY se propuso continuar ofreciendo las mejores soluciones y construir estrategias para fortalecer a las compañías, con experiencias diferenciadas que les permitan transformarse a la velocidad que requiere esta nueva normalidad de trabajo y cumplir con los requerimientos regulatorios del Gobierno. Para conocer los servicios destacados, ver el capítulo Perfil de la Firma.



# cinco

## 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

**97,5 %**  
de los colaboradores  
tienen contrato a  
término indefinido.

**59,8 %**  
de la plantilla son  
mujeres, y

**60,1 %**  
son menores de  
30 años.

En el último  
año fiscal

**398**

nuevos ingresos

**324**

ascensos

**108.219**

horas de formación



### EQUIPO EY COLOMBIA

A continuación, se describe cómo estuvo conformada la plantilla de EY, en el FY20, en términos de género, edad, ubicación, tipo de contratación y cargo que ocupan los colaboradores.



### Descripción de la plantilla

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

### Contrato laboral y género

Tipo de contrato <sup>36</sup>		Término indefinido	Término fijo/temporales	Total
Mujer	FY20	971	16	987
	FY19	926	21	947
Hombre	FY20	638	26	664
	FY19	629	13	642
<b>TOTAL</b>	<b>FY20</b>	<b>1.609</b>	<b>42</b>	<b>1.651</b>
TOTAL	FY19	1.555	34	1.589

36. EY Colombia tiene cuatro empleados contratados a media jornada (dos hombres y dos mujeres).

### Ciudad, género y tipo de contrato laboral

#### Barranquilla

FY20	FY20
<b>19</b>	<b>18</b>
Total	Total
<b>19</b>	<b>18</b>
Indefinido	Indefinido
-	-
Término fijo	Término fijo
FY19	FY19
16	17

#### Medellín

FY20	FY20
<b>84</b>	<b>59</b>
Total	Total
<b>83</b>	<b>59</b>
Indefinido	Indefinido
<b>1</b>	-
Término fijo	Término fijo
FY19	FY19
75	47

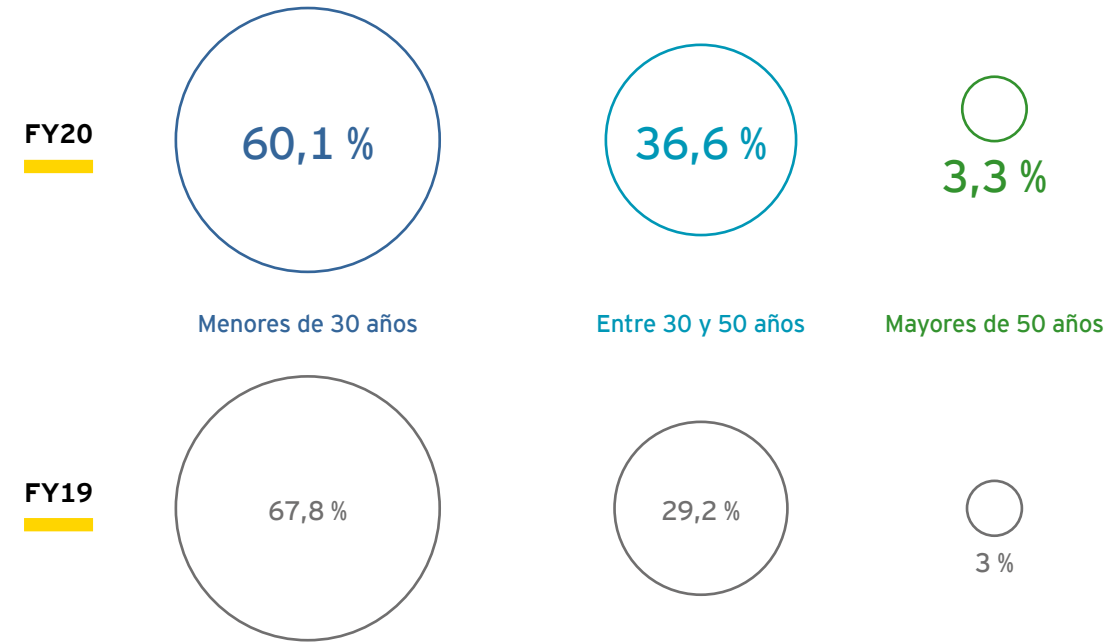
#### Cali

FY20	FY20
<b>37</b>	<b>20</b>
Total	Total
<b>37</b>	<b>20</b>
Indefinido	Indefinido
-	-
Término fijo	Término fijo
FY19	FY19
38	19

#### Bogotá

FY20	FY20
<b>847</b>	<b>567</b>
Total	Total
<b>832</b>	<b>541</b>
Indefinido	Indefinido
<b>15</b>	<b>26</b>
Término fijo	Término fijo
FY19	FY19
818	559

**Categoría profesional, género y edad**

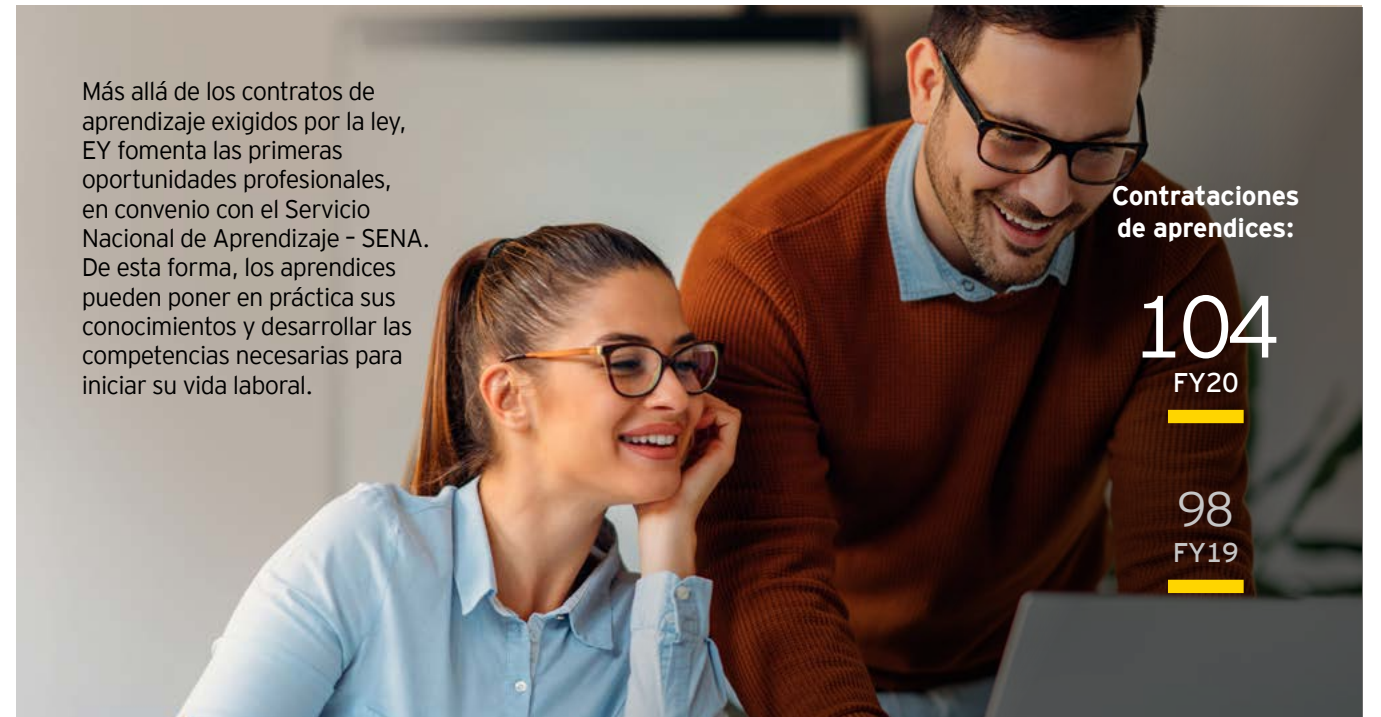


**Líneas de servicio:  
1.435**

	Total	Menores de 30 años			Entre 30 y 50 años			Mayores de 50 años		
		F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Partners	45	-	-	-	7	23	30	6	9	15
Associate Partners	29	-	-	-	11	9	20	6	3	9
Senior Managers	65	-	-	-	32	30	62	2	1	3
Managers	143	7	2	9	79	55	134	-	-	-
Seniors	443	128	91	219	129	90	219	4	1	5
Staff	542	312	187	499	29	14	43	-	-	-
Interns	168	83	78	161	2	5	7	-	-	-
		<b>888</b>			<b>515</b>			<b>32</b>		

**Área de soporte administrativo (CBS):  
216**

	Total	Menores de 30 años			Entre 30 y 50 años			Mayores de 50 años		
		F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Partners	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3
Directors	3	-	-	-	1	1	2	-	1	1
Associate Directors	4	-	-	-	2	1	3	-	1	1
Assistant Directors	12	-	-	-	8	4	12	-	-	-
Supervising Associates	15	-	-	-	9	4	13	2	-	2
Seniors Associates	26	7	3	10	11	5	16	-	-	-
Associates	42	23	10	33	7	2	9	-	-	-
Interns	14	4	10	14	-	-	-	-	-	-
Administratives	97	34	13	47	28	7	35	14	1	15
		<b>104</b>			<b>90</b>			<b>22</b>		



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:**

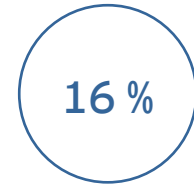
**104**  
FY20

**98**  
FY19

## ALTOS DIRECTIVOS

Los altos directivos son los socios, directores ejecutivos y directores<sup>37</sup>.

**40,7 %**  
33 son mujeres



13 son extranjeros

**59,3 %**

48 son hombres

### Barranquilla

**1**  
directivo de Bogotá

### Medellín

**8**  
directivos

**4**  
de Antioquia

**2**  
de otras regiones del país

**2**  
extranjeros de Brasil y Países Bajos

### Bogotá

**70**  
directivos

**39**  
de Cundinamarca

**21**  
de otras regiones del país

**10**  
extranjeros de Argentina, Brasil, Italia, Inglaterra y Venezuela

### Cali

**2**  
directivos

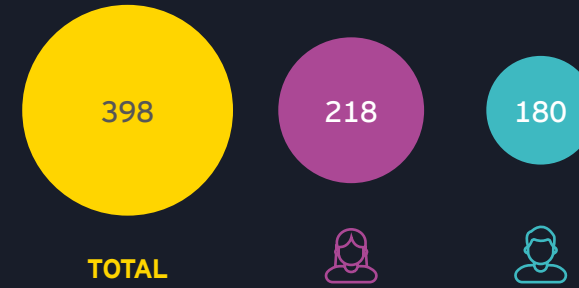
**1**  
del Valle del Cauca

**1**  
de Argentina

37. Partners, Associate Partners y Directores.

## Crecimiento del equipo de trabajo

Ingresos en el FY20:



**24%**

Tasa de contratación en el FY20

### ¡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.



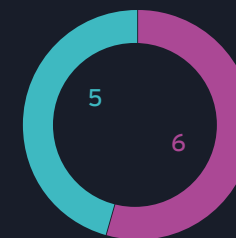
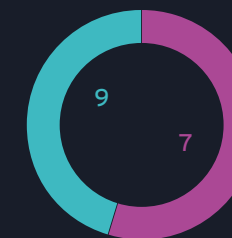
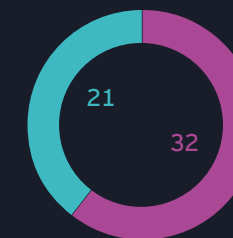
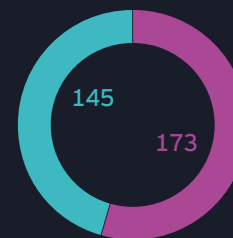
### Bienvenida a los Interns

La Firma ofrece un evento de bienvenida a los nuevos practicantes y a sus padres. Algunos directivos son los anfitriones.

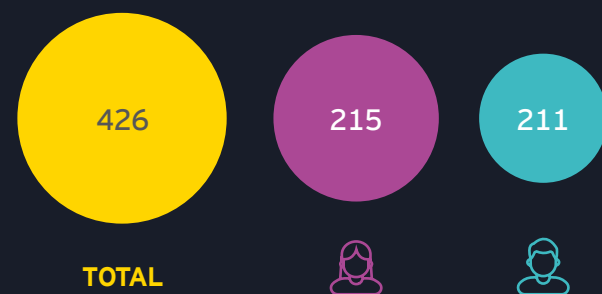
### Buddy EY

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.

	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla
<30	135	28	4	5
30-50	37	4	3	1
>50	1	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<30	112	11	7	4
30-50	32	10	2	1
>50	1	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>5</b>
<30	247	39	11	9
30-50	69	14	5	2
>50	2	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>11</b>



Retiros en el FY20:



76%

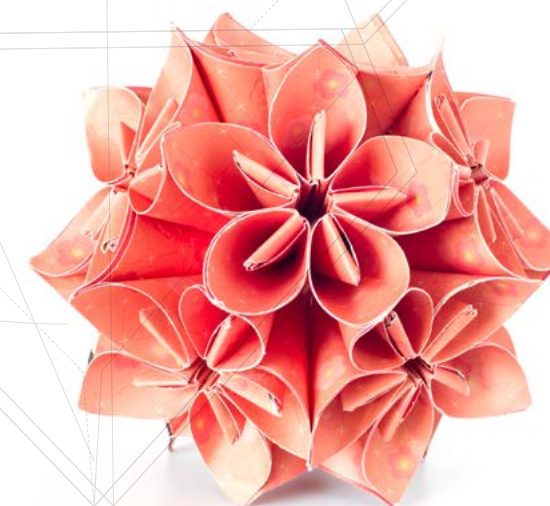
Tasa de retención en el FY20

	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla
<30	121	21	5	5
30-50	50	6	3	1
>50	3	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<30	120	12	5	4
30-50	57	7	4	-
>50	2	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
<30	241	33	10	9
30-50	107	13	7	1
>50	5	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>10</b>



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 69 % de los colaboradores que actualmente hacen parte del fondo y las cifras presentadas a continuación demuestran la importancia que este tiene para la Firma y sus asociados.


	Créditos otorgados	Nuevos asociados	Total asociados <sup>38</sup>
<b>FY20</b>	2.238 por un valor de COP 4.470.379.105	251	1.130
<b>FY19</b>	2.890 por un valor de COP 5.342.331.000	378	1.144


38. Esta cifra también contempla el número de asociados retirados en el año.


## Beneficios extralegales


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


 Auxilio de telefonía celular.


 Póliza de salud de medicina prepagada para el colaborador y su núcleo familiar<sup>39</sup>.


 Seguro de vida.


 Reconocimiento por antigüedad (quinquenos).

 Bonificación de acuerdo con las definiciones anuales que establezca la Firma.

 Estudios de posgrado: la Firma apoya financieramente a quienes deseen realizar especializaciones, diplomados, maestrías o similares<sup>40</sup>.

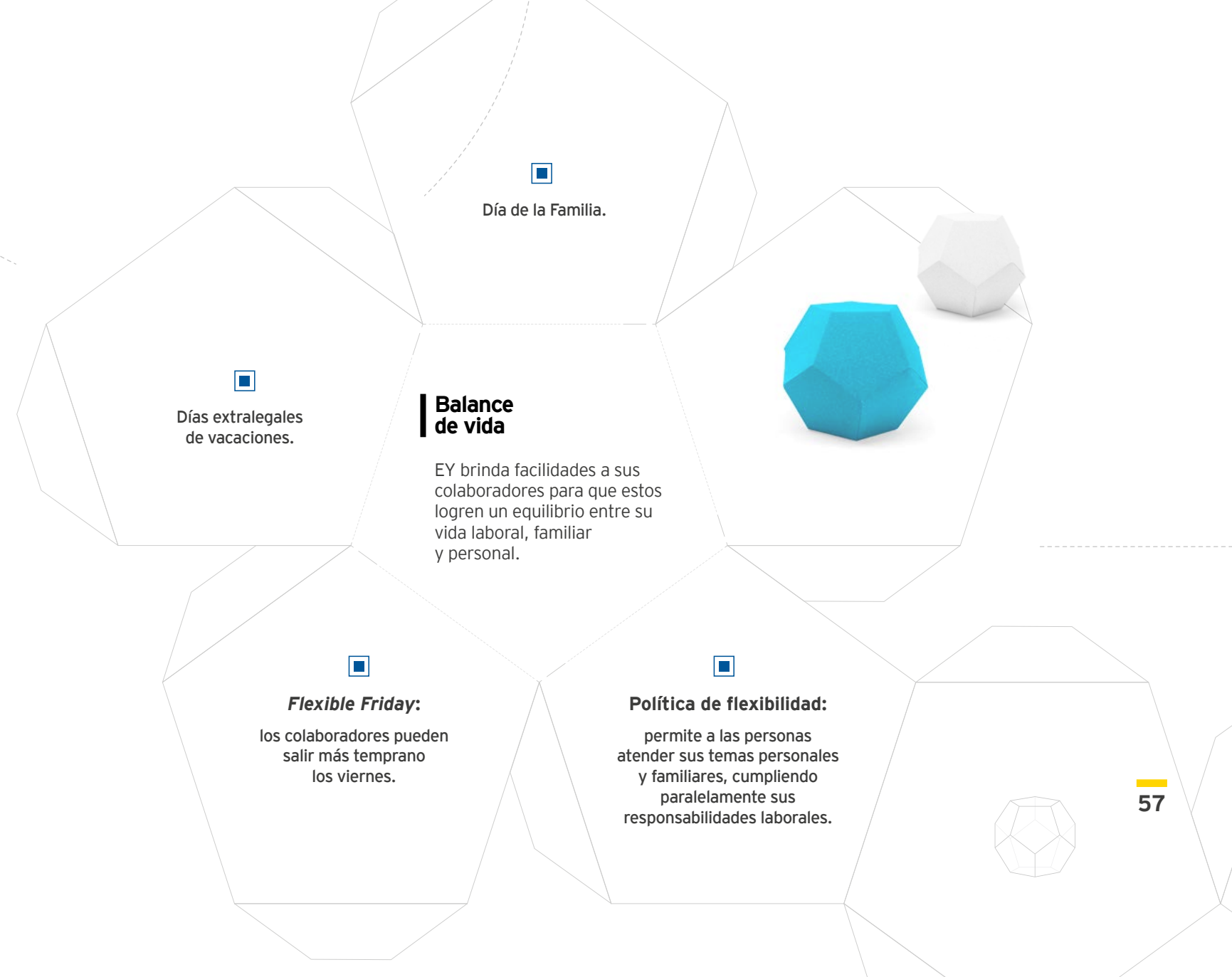
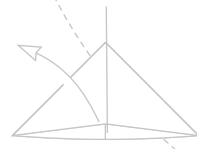
 Celebración de fechas especiales (matrimonio y nacimiento de hijos).

 Convenios con diferentes empresas para obtener descuentos en productos o servicios, por medio de la plataforma GOIntegro.

 Obsequio de cumpleaños para el colaborador y sus hijos.


39. Cónyuge e hijos. El colaborador también tiene la opción de afiliarse a sus padres u otros familiares.

40. 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.

 Día de la Familia.

 **Flexible Friday:** los colaboradores pueden salir más temprano los viernes.

 **Política de flexibilidad:** permite a las personas atender sus temas personales y familiares, cumpliendo 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 FY20, *OurWave*<sup>41</sup>, estuvo relacionada con la estrategia global de *NextWave* e invitó a los colaboradores a sumarse a la curva del éxito para alcanzar las metas propuestas. Igualmente, se dio continuidad a AmariYO, que en el FY19 recordó la importancia de apropiarse y vivir los valores de EY.

41. Nuestra ola.

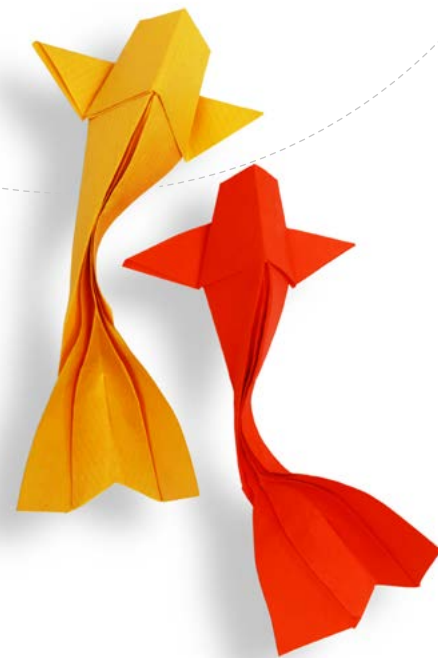
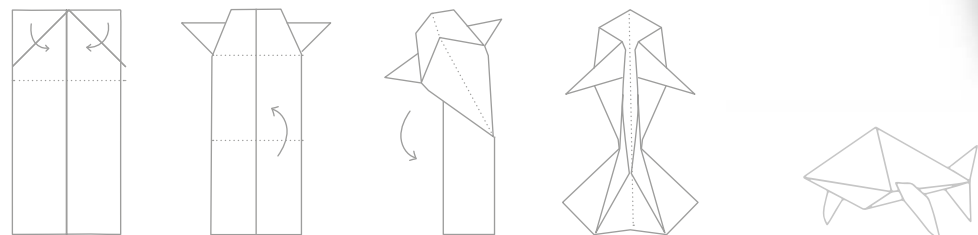
<p><b>Bienestar en tiempos de pandemia</b></p> <p>Desde que comenzó la pandemia, <b>la prioridad de EY ha sido la seguridad y el bienestar de sus colaboradores</b>, y esta ha guiado todas las decisiones y esfuerzos realizados.</p>	<p>A finales de febrero de 2020, EY Colombia creó el Comité de crisis COVID-19, encargado de revisar y gestionar los temas asociados a la pandemia y su efecto en la operación.</p> <p>→</p>	
<p>A principios de marzo, a nivel global y como medida de prevención y protección, se restringieron los viajes de los profesionales, así como la organización y asistencia a eventos para <b>cuidar la salud de todos</b>.</p> <p>→</p>		<p>A mediados del mismo mes, EY Colombia anunció la implementación de una estrategia de autoaislamiento preventivo, respaldada por su robusta infraestructura tecnológica y por su política de trabajo remoto, que permitieron priorizar el cuidado de la salud y responder simultáneamente a los compromisos con clientes.</p>
	<p>Posteriormente y a partir de la cuarentena nacional que comenzó el 24 de marzo, hasta el cierre del año fiscal, los colaboradores continuaron trabajando remotamente.</p>	<p>La infraestructura tecnológica ha facilitado el trabajo remoto, no obstante, la coyuntura ha representado también un reto profesional y personal para todos los colaboradores, que han demostrado adaptabilidad, resiliencia y compromiso con el negocio.</p>
<p>La continuidad de este, a su vez, ha permitido a la Firma emprender diferentes acciones y esfuerzos encaminados a brindar una <b>estabilidad económica</b> a su gente, manteniendo la plantilla, los salarios y el pago normal de la prima en el mes de junio.</p>		<p>Igualmente, con miras a generar un alivio en el flujo de caja de los colaboradores y mantener la solidez financiera, la Firma optó por acoger la medida temporal autorizada por el Gobierno nacional<sup>42</sup> de suspender los aportes de pensión durante los meses de abril y mayo.</p> <p>42. Decreto legislativo 558 de 2020.</p>

<p><b>Iniciativas</b></p>		<p><b>#EYenCasa:</b> es la campaña interna que promueve 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 FY20, se realizaron 53 actividades de este tipo.</p> <p>←</p>
	<p><b>EY SafeReturn:</b> desde el inicio de la pandemia, la Firma desarrolló esta aplicación móvil que permite conocer en tiempo real el estado de salud de los colaboradores. Se ha ido actualizando, de acuerdo con las necesidades de cada momento, y está alineada con la información que se debe reportar al Gobierno y a las entidades reguladoras.</p> <p>←</p>	<p><b>Servicios de salud:</b> para todos los colaboradores, se habilitaron dos líneas de atención, una médica y psicológica, y otra exclusivamente psicológica. Adicionalmente, los afiliados a la póliza de salud de medicina prepagada tienen a su disposición una línea de atención médica sin salir de casa.</p>
<p>Se crearon <b>protocolos de comunicación</b><sup>43</sup> para mantener informados a los colaboradores acerca de los avances de la emergencia y hacer recomendaciones en materia de prevención y autocuidado.</p>		<p><b>Aplicación Thrive:</b> se facilitó este entrenador de cambio de comportamiento, que inspira y ofrece herramientas para adoptar pequeños hábitos que tengan un impacto positivo en la salud y bienestar.</p>
<p><b>Encuestas</b> para actualizar la información de los colaboradores y para conocer su situación al trabajar desde casa.</p>	<p><b>Política de subsidio ergonómico:</b> 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. Al corte del FY20, 82 % de los colaboradores recibieron este beneficio.</p>	<p>43. Según la Resolución 666 del 24 de abril de 2020, la Firma reforzó las comunicaciones a sus colaboradores para recordar el deber de cumplir los protocolos de autocuidado y así ayudar a disminuir la expansión del virus.</p>



## 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 virtuales<sup>44</sup>.

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

## Programas principales de formación



### Como parte de la estrategia NextWave, EY lanzó el 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. Es la primera vez que una organización global ofrece este tipo de certificación a todo su equipo. El programa no tiene costo alguno y representa una gran oportunidad para acelerar la transformación digital de la Firma.

iNuevo!

### 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.

iNuevo!

### Welcome to EY<sup>45</sup>:

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

**Senior Manager Development Program<sup>48</sup>:** se evalúan las capacidades de liderazgo y el potencial de los *senior managers* para apoyar su desarrollo en la Firma, fortaleciendo sus competencias (con base en los indicadores de desempeño actuales y los retos profesionales futuros).



### EY Badges<sup>46</sup>

programa que ofrece la posibilidad de obtener credenciales en temas específicos, al cumplir con una serie de requisitos establecidos a nivel mundial. Existen cuatro niveles (bronce, plata, oro y platino) que se pueden compartir en redes sociales e incluir en el currículo. Este año fiscal, se lanzaron 34 nuevas insignias en liderazgo transformador, finanzas, sostenibilidad, estrategia y otras áreas, que permiten fortalecer diferentes habilidades.

### Programa para altos profesionales - HIPRO<sup>47</sup>

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.

### Malla de entrenamientos en habilidades técnicas y no técnicas

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

45. Bienvenido a EY.

46. Insignias EY.

47. High Professionals Program.

48. Programa de desarrollo para Senior Managers.





**Herramientas complementarias**



**Skillsoft:** cursos, libros y videos educativos con más de 180.000 herramientas en 29 idiomas.



**Udemty for Business<sup>49</sup>:** EY 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.



**Get Abstract:** resúmenes ejecutivos de libros y charlas TED<sup>50</sup> de diversos temas de interés.



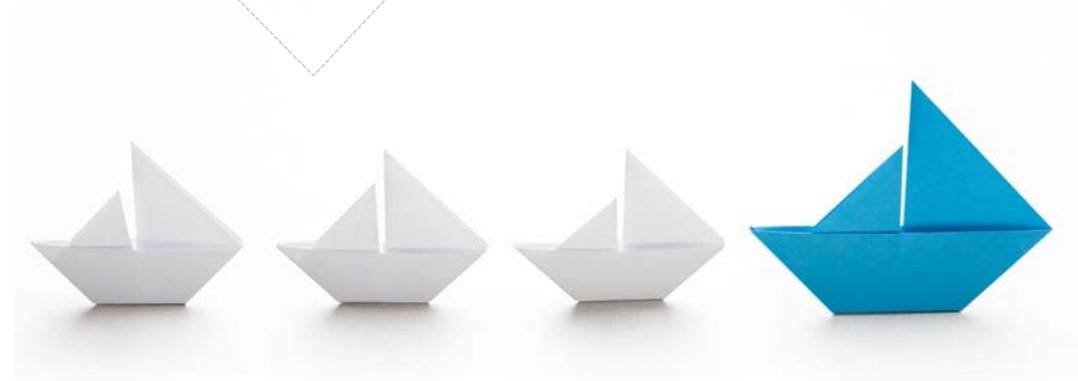
**iNuevo!**  
**SAP Success Factors Learning:** en el FY20 se implementó esta plataforma, que ofrece a los colaboradores una oferta variada de entrenamientos en línea (en temas técnicos y no técnicos), con el propósito de mejorar su experiencia de aprendizaje.

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

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

**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 presenciales:** profesores nativos dictan diferentes niveles para desarrollar o reforzar las habilidades en este idioma<sup>51</sup>.

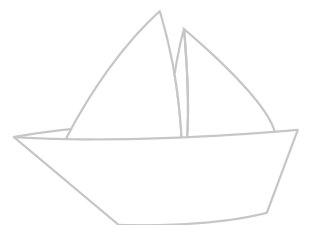
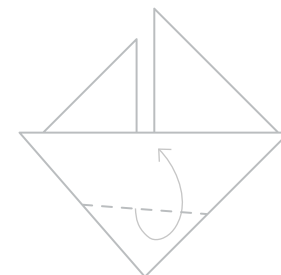
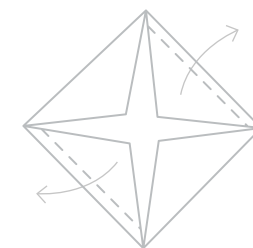
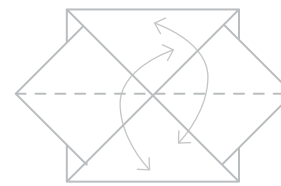
**Auxilio clases de inglés presenciales:** dependiendo de la asistencia y del rendimiento académico mensual, la Firma aporta un porcentaje del valor del curso.

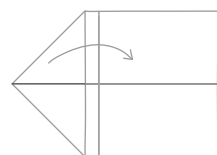
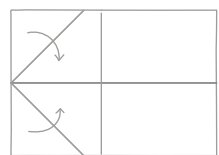
**Estudios en el exterior:** licencias y préstamos con posibilidad de reembolso<sup>52</sup>.

**GoFluent:** portal de entrenamiento virtual que afianza, fortalece y desarrolla habilidades en diferentes idiomas.

51. Aplican algunas condiciones.

52. Aplican algunas condiciones.





## Entrenamientos nacionales e internacionales 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 con un buen desempeño.

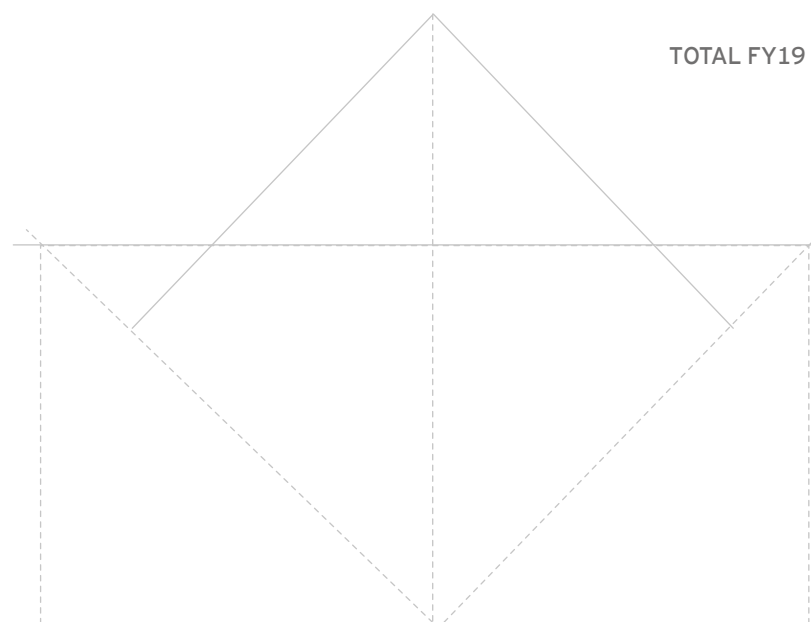
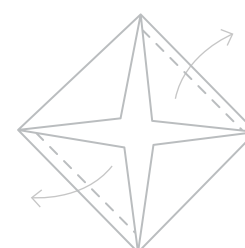


## Tiempo de formación

Durante el FY20, los colaboradores recibieron **108.219 horas** de formación. Estas horas se dictaron de la siguiente manera:

Categoría <sup>53</sup>			Total
Partners	951	1.875	<b>2.826</b>
Associate Partners	1.396	954	<b>2.350</b>
Senior Managers	3.183	2.439	<b>5.622</b>
Managers	8.647	5.772	<b>14.419</b>
Seniors	22.525	15.507	<b>38.032</b>
Staff	22.968	14.874	<b>37.842</b>
Interns	3.059	4.069	<b>7.128</b>
<b>TOTAL FY20</b>	<b>62.729</b>	<b>45.490</b>	<b>108.219</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>64.168</b>	<b>42.217</b>	<b>106.385</b>

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



EY tiene dos tipos de entrenamientos:

### Virtuales

E-learning<sup>54</sup> - plataforma global

VILT (Virtual Instructor-Led Training)<sup>55</sup>

### Presenciales

Tipo conferencias (más cortos)

En aula de clase

## Horas por tipo de entrenamiento:

			Total
Virtual	23.311	18.333	<b>41.644</b>
Presencial	39.418	27.157	<b>66.575</b>
<b>TOTAL FY20</b>	<b>62.729</b>	<b>45.490</b>	<b>108.219</b>
<b>TOTAL FY19</b>	<b>64.168</b>	<b>42.217</b>	<b>106.385</b>

Debido a la pandemia de la COVID-19, los entrenamientos presenciales se adaptaron y migraron a la virtualidad para continuar aportando al desarrollo profesional de los colaboradores. De esta forma, los entrenamientos virtuales aumentaron un 14,8 % respecto al año fiscal anterior.

54. Educación a distancia.

55. Entrenamientos virtuales con instructores en vivo.



### Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional

Como parte del desarrollo de sus colaboradores, EY evalúa periódicamente el 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, LEAD<sup>56</sup>, tiene un enfoque de carrera basado en la retroalimentación continua y en conversaciones significativas e inspiradoras de todos los colaboradores con sus consejeros.

**100 %**  
de los colaboradores<sup>57</sup>  
participa en este  
proceso de evaluación.

En 2020, EY introdujo a nivel global el nuevo Modelo de liderazgo transformacional, que comprende tres niveles: *Better Me* (cómo ser un mejor yo), *Better Us* (cómo ser mejores juntos) y *Building a Better Working World* (cómo se puede ayudar a construir un mejor mundo juntos). Con experiencias excepcionales, la Firma busca desarrollar líderes con propósito, que sacan lo mejor de sí mismos y de los demás, para generar valor a la Firma, a los clientes y a la sociedad. Igualmente, como parte de este modelo y en el marco de la estrategia *NextWave*, se lanzó la nueva propuesta de valor para los colaboradores, *It's yours to build*<sup>59</sup>, con el objetivo de que las carreras sean únicas y diversas.

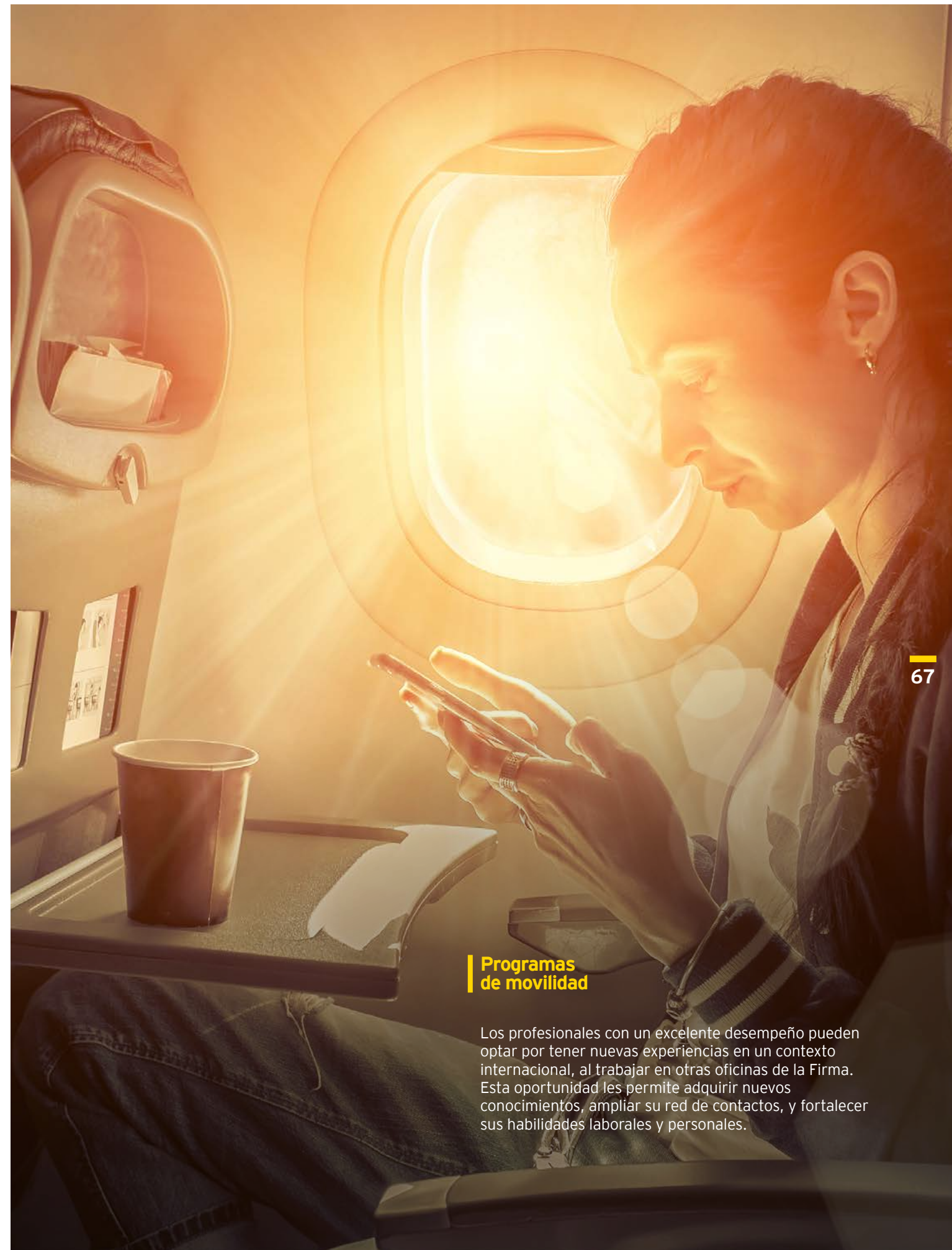
La calificación Gold Standard<sup>58</sup> en EY reconoce un desempeño excepcional que representa los estándares más altos en términos de calidad, excelencia operativa y liderazgo. Esta figura aspiracional guía y reta a las personas para ser las mejores.

56. *Leadership Evaluation and Development*.

57. Fueron susceptibles de evaluación las personas que ingresaron a la Firma antes del 30 de enero de 2020.

58. Estándar de oro.

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



### Programas de movilidad

Los profesionales con un excelente desempeño pueden optar por tener nuevas experiencias en un contexto internacional, al trabajar en otras oficinas de la Firma. Esta oportunidad les permite adquirir nuevos conocimientos, ampliar su red de contactos, y fortalecer sus habilidades laborales y personales.

## 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.**



### EY Circles

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



### Town Hall Meetings

Los líderes comparten con los colaboradores de todas las ciudades el balance general del año fiscal que termina<sup>60</sup>, y el direccionamiento estratégico que da a conocer las expectativas y metas para el siguiente año.



## Respuesta a la COVID-19

La comunicación ha cobrado una mayor relevancia en este tiempo de pandemia, siendo los altos directivos quienes han asumido un rol fundamental para dar a conocer de primera mano las decisiones corporativas, las iniciativas de bienestar y los avances en los protocolos de bioseguridad. En este sentido, los boletines y correos han estado acompañados por unos *webcasts* regionales en los que las directivas también se han propuesto escuchar las inquietudes y sugerencias de los diferentes rangos de la organización, mediante la realización de una serie de *focus groups*<sup>61</sup>.

60. En el FY20 se hizo el cierre oficial del FY19.

61. Grupos focales.

## ¡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 nuevas herramientas de escucha que permitirán a la Firma tener información completa para implementar estrategias efectivas.



### Global People Survey<sup>65</sup>

dada la coyuntura de la pandemia, en el FY20, no se realizó esta encuesta anual de clima laboral, pues se identificó la oportunidad de replantear su periodicidad y enfoque, y complementarla con las encuestas anteriormente mencionadas



En 2019 y por quinto año consecutivo, EY fue incluida dentro de los 25 mejores lugares para trabajar en el mundo<sup>66</sup>, según *Great Place to Work*. Y, por primera vez, la Firma entró al 'top 10' de este ranking, en la séptima posición.

62. Diagnóstico cultural.

63. Seguimiento al estado de ánimo.

64. Retroalimentación a líderes. Este año se hizo únicamente con los socios.

65. Esta buscaba medir el nivel de satisfacción de los colaboradores, de acuerdo con su experiencia personal y profesional en la Firma.

66. Las organizaciones del listado oficial son incluidas por tener excelentes políticas y prácticas que fomentan una cultura de confianza.



### Culture Fitness Diagnostic<sup>62</sup>

esta encuesta, 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.

¡Nuevo!



### Mood tracker<sup>63</sup>

se implementó este sondeo en varios momentos para comprender mejor el ambiente laboral y saber cuánto disfruta la gente trabajar en la Firma.

¡Nuevo!



### Leadership Feedback<sup>64</sup>

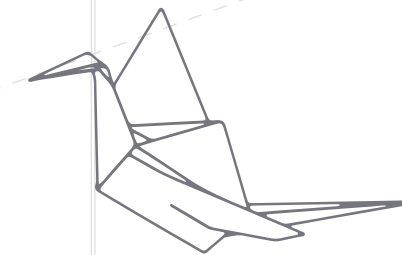
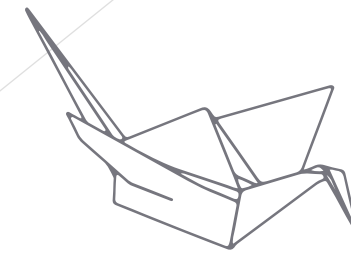
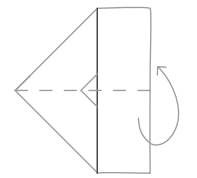
esta iniciativa permite a los colaboradores evaluar anónimamente a sus líderes y calificar en qué medida demuestran los comportamientos clave del modelo de liderazgo transformacional.

¡Nuevo!



### EY People Pulse

en el FY21, llegará esta encuesta para tomar el pulso de la gente, con preguntas específicas que respondan a diferentes momentos.



## 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.

### Jornadas de integración

Anualmente, cada línea de servicio celebra un día especial para integrarse y conocer los objetivos que tienen como equipo.



### Fiesta de fin de año

En esta gran celebración, todos los colaboradores festejaron los logros obtenidos durante el año. Como es tradición, se reconoció a las personas que cumplieron quinquenios, con un detalle conmemorativo.



### Torneo de bolos

En el FY20, participaron 90 equipos en este torneo de integración y compitieron por ser los mejores.



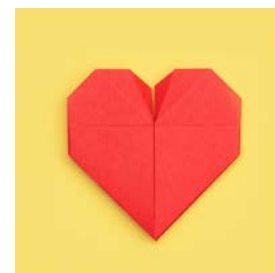
### Día de los niños

Para celebrar esta fecha, se invita a los niños y niñas a conocer el lugar de trabajo de sus padres. Con sus disfraces, recorren las oficinas y luego disfrutaban diferentes actividades.



### Novenas EY

En esta Navidad, la Firma invitó a 230 niños y niñas de diferentes fundaciones a sus oficinas en todas las ciudades, para entregarles regalos y compartir esta fecha especial con ellos.



### Concurso de dibujo

Cada año, se abre este concurso para los hijos de los colaboradores que envían sus dibujos alusivos a un tema específico. Los ganadores son elegidos por votación general, y posteriormente son reconocidos y premiados.



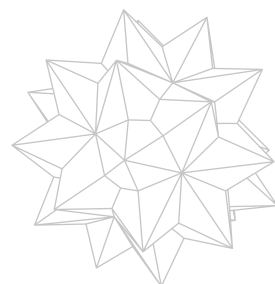
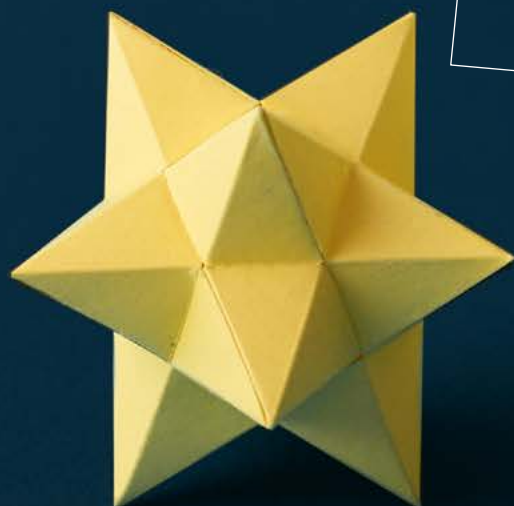
### EY CAMPUS: MÁS CERCA DE LOS FUTUROS PROFESIONALES

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.

**FY20**  
**10**  
ferias laborales en universidades

**3**  
webinars enfocados en habilidades blandas

**501**  
personas participaron



### En busca de los mejores talentos

La Firma tiene diferentes iniciativas dirigidas a los estudiantes universitarios<sup>67</sup> que desean iniciar su vida laboral en la Firma. Se trata de experiencias novedosas que retan sus conocimientos, habilidades y relaciones personales.

<p>110 estudiantes convocados</p> <p><b>Rocket by EY</b></p> <p>este año fiscal se lanzó este evento para estudiantes de carreras financieras.</p>	<p><b>110</b> estudiantes convocados</p> <p><b>65</b> estudiantes participantes</p> <p><b>7</b> estudiantes contratados</p>
--	---

### Corporate Finance Woman of the Year Competition<sup>68</sup>

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 fue el encargado de evaluar los conocimientos financieros, además de diferentes habilidades como comunicación, trabajo en equipo, planeación y capacidad analítica.

**65** participantes

**4** finalistas

67. Debido a la emergencia sanitaria, este año no se alcanzaron a realizar los Retos EY para estudiantes de contaduría.

68. Competencia mujer del año en finanzas corporativas.

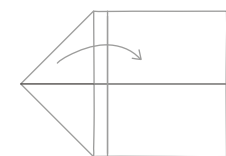
69. Participan países como Bahréin, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, India, Irlanda, Japón, México, Países Bajos, Noruega, Australia, Nueva Zelanda, Arabia Saudita, Singapur, España, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos de América.

Alejandra Quevedo fue la ganadora y representó a EY Colombia en la competencia internacional<sup>69</sup>, que se realizó en Roma (Italia) a comienzos de 2020.





Por cuarto año consecutivo, en la clasificación anual World's Most Attractive Employer (WMAE)<sup>70</sup>, de Universum, estudiantes de todo el mundo eligieron a EY como el mejor empleador en el ámbito de los servicios profesionales y el segundo más atractivo en la categoría de negocios<sup>71</sup>.



### EY Alumni<sup>72</sup>: ¡Porque la experiencia EY dura toda la vida!

Con este programa<sup>73</sup>, EY busca mantener la conexión con sus antiguos colaboradores, pues ellos hacen parte de la historia de la Firma y son 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.

Debido a la COVID-19, este año fiscal no se pudo realizar la Semana Alumni<sup>74</sup>; sin embargo, ante la situación, se invitó a los excolaboradores a los diferentes *webinars* que organizó la Firma para brindar información valiosa a sus diferentes grupos de interés en materia legal, tributaria, cibernética, laboral y financiera, entre otros.

**1.291**  
miembros  
FY20

**578**  
miembros  
FY19



70. Encuesta Universum: Empleador más atractivo del mundo 2019.

71. Después de Google.

72. Antiguos colaboradores.

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

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



### 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.

En el marco del Sistema integrado de gestión y de la Política de gestión de calidad, seguridad, salud en el trabajo y medioambiente, EY ofrece servicios de excelencia que generan valor a las partes interesadas, trabaja por la seguridad y salud de sus colaboradores y de quienes laboran en la Firma, y preserva el medioambiente.

#### Condiciones de trabajo seguras y saludables

EY ha implementado un sistema de seguridad y salud en el trabajo, certificado bajo la norma OHSAS 18001:2007<sup>(75)</sup>, que cubre a todos los colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación, así como a los visitantes y a las instalaciones del cliente (cuando allí trabajan los profesionales).

75. Está sujeto a auditoría interna y externa, y se encuentra en proceso de migración a la norma ISO 45001:2018, para su certificación en el FY21.

La Firma realiza las siguientes acciones que controlan los riesgos, disminuyen las tasas de accidentes y promueven la salud en el trabajo<sup>76</sup>:

- |   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p>■ Diagnóstico y seguimiento (presencial y virtual) de las condiciones de salud de los trabajadores, entrega de recomendaciones y exámenes médicos ocupacionales.</p> | <p>■ Programas de promoción de salud (campañas de estilo de vida saludable y prevención de enfermedades).</p>          | <p>■ Inspecciones a las condiciones de trabajo en la Firma y en las instalaciones del cliente.</p> | <p>■ Entrega de equipos o elementos de protección personal (EPP), según las actividades a realizar<sup>77</sup>.</p> |
| <p>■ Formación general de salud y seguridad a todos los colaboradores a su ingreso a la Firma y de manera periódica<sup>78</sup>.</p>                                   | <p>■ Formación a algunos trabajadores en aspectos específicos relacionados con la labor que realizan<sup>79</sup>.</p> | <p>■ Gestión de los riesgos e incidencias reportados por los colaboradores<sup>80</sup>.</p>       | <p>■ Sistemas de vigilancia epidemiológica, de desórdenes musculoesqueléticos y de riesgo psicosocial.</p>           |
| <p>■ Análisis de la calidad fisicoquímica y microbiológica del agua potable.</p>  | <p>■ Inspecciones a las instalaciones, y a los elementos y equipos de emergencia y contraincendios.</p>                | <p>■ Mediciones higiénicas para los riesgos físicos: ruido, iluminación y temperatura.</p>         | <p>■ Procedimientos de atención y respuesta ante emergencias.</p>  |

76. 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.

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

78. Temas como políticas, peligros y riesgos, condiciones y actos inseguros, indicaciones a seguir en caso de accidentes laborales y respuesta ante emergencias, entre otros.

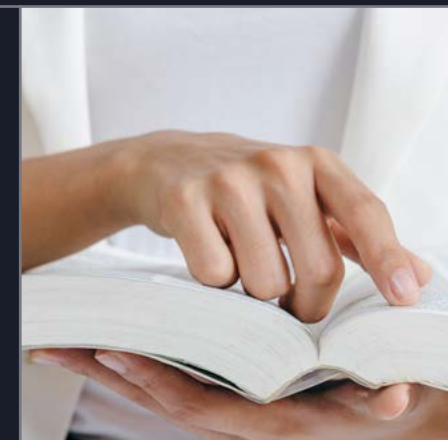
79. Temas como higiene postural y levantamiento de cargas, manipulación de herramientas manuales, uso correcto de los EPP, manejo seguro de sustancias químicas, manejo de residuos aprovechables y no

aprovechables, trabajo seguro en alturas, entre otros.

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

## Respuesta a la COVID-19

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



Adecuación de las instalaciones a nivel nacional (zonas de lavado y desinfección, señalética, contenedores de residuos biológicos, puestos de trabajo y espacios colaborativos con distanciamiento físico, mediciones higiénicas para garantizar el intercambio de aire requerido).



Identificación y control de los riesgos asociados con el trabajo en casa. Como se indicó anteriormente, con la Política de subsidio ergonómico, la Firma otorgó una ayuda económica a los colaboradores que 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.



Seguimientos virtuales por parte de un médico y una fisioterapeuta a la salud y a las condiciones del puesto de trabajo en casa de los colaboradores que lo requirieron.

Pausas activas virtuales dirigidas por la fisioterapeuta.

Charlas y actividades virtuales para el manejo de los riesgos psicosociales, ergonómicos y biológicos.



En el FY21, se implementará el Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biológico, el cual ya está en desarrollo.



## Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

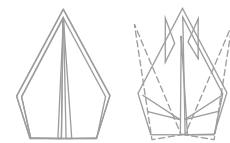
EY Colombia cuenta con un proceso para gestionar las condiciones que puedan incidir en la seguridad y en la salud de los colaboradores o de las personas que realizan actividades bajo su control, el cual es realizado por profesionales de la Firma y por expertos con licencia en la materia. Este se actualiza 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 pueden 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 tomadas<sup>81</sup>.



Se implementan nuevas acciones correctivas hasta alcanzar el objetivo planteado.

La mejora continua del Sistema de seguridad y salud en el trabajo se logra mediante

la evaluación de las estrategias definidas para controlar los peligros y riesgos identificados.

Cuando el resultado obtenido no es el deseado

## PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

### Comité de Convivencia Laboral - CCL

Previene las conductas de acoso laboral y mitiga los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud de los colaboradores en el ambiente laboral.

- **Conformado por** 16 miembros.
- **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 y las acciones necesarias en los casos de posible acoso laboral, para una intermediación eficaz.

82. 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.

### Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copsast)<sup>82</sup>

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

- **Conformado por** 24 miembros a nivel nacional.
- **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 de gestión de seguridad y salud en el trabajo<sup>83</sup>.

83. 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.

### Brigada de emergencias

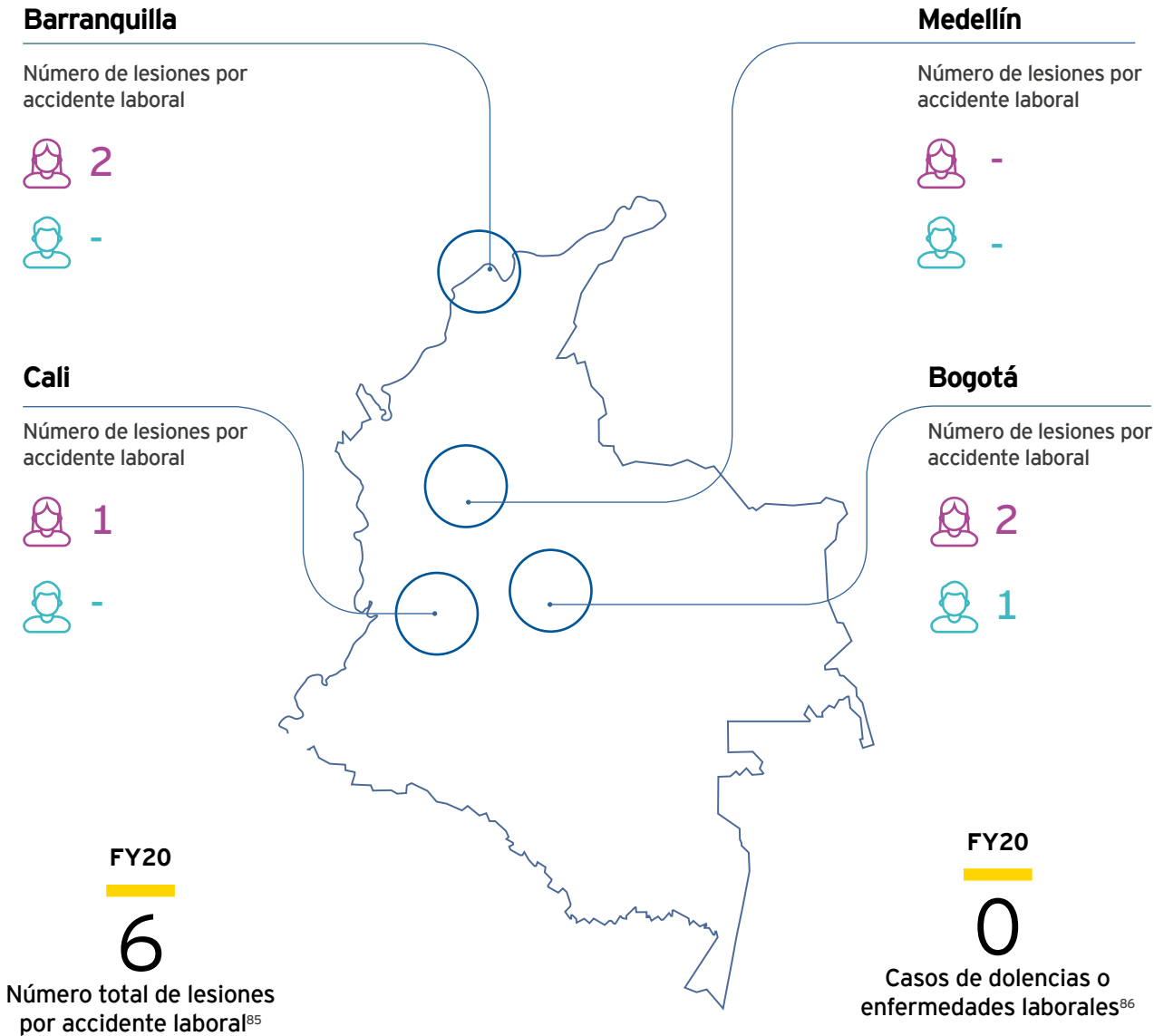
Identifica y atiende las situaciones de emergencia (primeros auxilios<sup>84</sup>) que se puedan presentar en las instalaciones de la Firma, y promueve comportamientos adecuados.

- **Conformado por** 46 miembros a nivel nacional.
- **Capacitación y entrenamiento mensual en tres módulos:** evacuación, contraincendios y primeros auxilios. En el FY20, se incluyó la formación de respuesta a la emergencia de la COVID-19.
- **Frecuencia de reuniones:** mensualmente.

84. En el FY20, se actualizó el Procedimiento Operativo Normalizado (PON) de primeros auxilios, al incluir la atención de casos sospechosos de COVID-19.

## Accidentes de trabajo y enfermedades laborales

A continuación, se reportan los casos que se presentaron en el año fiscal 2020, los cuales fueron evaluados permanentemente, de acuerdo con la Política integral de gestión, y se determinaron las acciones de mejora a implementar.



85. La Firma no tuvo lesiones con consecuencias graves por accidentes laborales.

86. 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 objetos asociados a condiciones de seguridad (riesgo locativo) y seguridad vial.

Los seis accidentes que se presentaron en el FY20 estuvieron relacionados con los siguientes riesgos: locativos (tres), de seguridad vial (dos) y factores humanos (uno). Para el primer riesgo, se implementó un programa de mitigación, con acciones como mantenimientos preventivos e inspecciones físicas, entre otras, y para los otros dos, se desarrolló un programa de formación y sensibilización dirigido a los colaboradores.

## Dolencias y enfermedades de origen común

De acuerdo con el informe de condiciones de salud de 2019, las principales dolencias de los colaboradores estuvieron relacionadas con contracturas musculares de origen común, las cuales responden a los movimientos repetitivos y a las posturas mantenidas y prolongadas (peligro biomecánico<sup>87</sup>). La Firma ha tomado diferentes medidas para minimizar este riesgo, como el Sistema de vigilancia epidemiológica de desórdenes musculoesqueléticos, exámenes médicos ocupacionales con énfasis osteomuscular, pausas activas (presenciales y virtuales, tanto en las oficinas, como en las instalaciones del cliente), suministro de kits ergonómicos, inspecciones de los puestos de trabajo y campañas de sensibilización.

Así mismo, otra de las afecciones más frecuentes fue la alteración de la agudeza visual, siendo esta una condición personal. En los exámenes médicos periódicos, aquellos que requieren corrección visual son remitidos a la EPS para valoración de optometría. Posteriormente, se hace seguimiento a las recomendaciones y se realizan campañas internas para promover el cuidado de la visión (consejos, pausas activas visuales y seguimiento de las condiciones ergonómicas, como ubicación de la pantalla y su distancia).

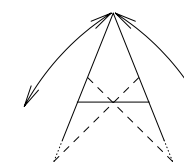
87. Estos peligros se han determinado mediante una metodología desarrollada por la Firma basada en la GTC-45 (Guía Técnica Colombiana), que incluye el análisis de las actividades que desarrollan los colaboradores.



# seis

## 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 e Inclusión (D&I) 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 pertenecer a un lugar donde el talento es altamente valorado y sin etiquetas.

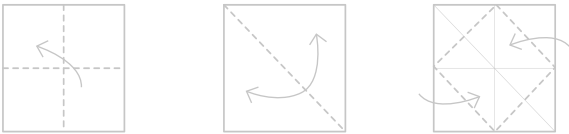
**Acciones para destacar:**

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.

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

EY se ha propuesto **sensibilizar y formar** a sus colaboradores con charlas y entrenamientos para abordar los diferentes componentes que conforman el mundo de la diversidad. Este año fiscal, se dedicaron más de 600 horas de formación (en espacios presenciales, conferencias, *e-learning* y *webcasts*) a temas como el empoderamiento femenino, el apoyo a la comunidad LGTB+ y el lenguaje inclusivo, entre otros.



Este año fiscal, se lanzó la **Guía de lenguaje asertivo e incluyente** para promover una comunicación más clara, efectiva, poderosa e inclusiva a todo nivel. Contiene conceptos y terminología clave, y las mejores prácticas de creación de contenido (palabras, imágenes, etc.).

**iNuevo!**

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

**Comité de Diversidad e Inclusión**

**iNuevo!**

La Firma lanzó oficialmente este comité, al que se postularon 24 colaboradores interesados en ser parte de un equipo multidisciplinario para fortalecer la cultura interna. En el FY20, cinco grupos generaron propuestas en torno a los siguientes pilares y objetivos:

**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 LGTB+<sup>88</sup> se sientan seguras de ser sí mismas en el ámbito laboral.

**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.

**Líderes en la diversidad**  
lograr el firme compromiso de los líderes de la Firma con este tipo de iniciativas, para permear a los equipos de toda la organización y promover un liderazgo más inclusivo.

**Educación**  
gestionar el conocimiento dentro del comité y apalancar las acciones de los otros pilares con programas de sensibilización.



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



En 2020, EY Colombia participó por primera vez en el **Ranking Par de Aequales**<sup>89</sup>, 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.

### CON PASO FIRME EN EL CAMINO DE LA EQUIDAD

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.

### 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 a continuación, que 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.

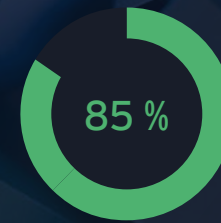
**Cuando el porcentaje es:**  
**Igual a 100 %**,  
significa que hay igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

**Cuando el porcentaje es:**  
**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.

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

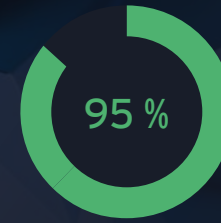
#### Líneas de servicio



Associate Partners



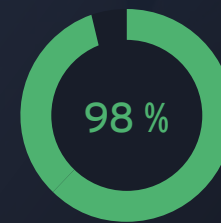
Senior Managers



Managers



Seniors



Staff

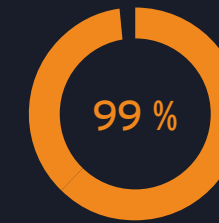


Interns

#### Área de soporte administrativo (CBS):



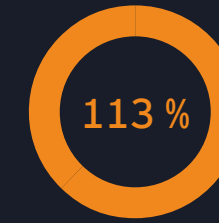
Directors



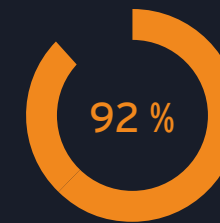
Associate Directors



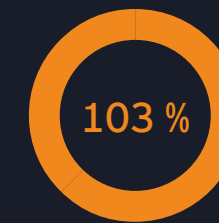
Assistant Directors



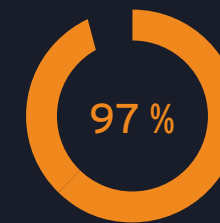
Supervising Associates



Senior Associates



Associates



Interns



Administratives



### Licencias de maternidad y paternidad

	Maternidad	Paternidad	Total licencias
<b>FY20</b>	30	7	37
FY19	50	16	66

### Reincorporaciones

	Mujeres	Hombres	Total
<b>FY20</b>	22	7	29
FY19	40	14	54

**FY20:**  
se reincorporó el **73 %** de las madres y el **100 %** de los padres.

**FY19:**  
se reincorporó el **80 %** de las madres y el **87,5 %** de los padres.



Las cifras reflejan que la tasa de reincorporación de las mujeres luego de disfrutar su licencia de maternidad sigue siendo menor que la de los hombres. De igual forma, es importante destacar que, en ambos casos, el índice que tiene EY en este sentido es bastante positivo. La Firma revisa cada vez más opciones que ayudan a los padres de familia a tener un mayor equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal, como horarios flexibles y trabajo remoto.



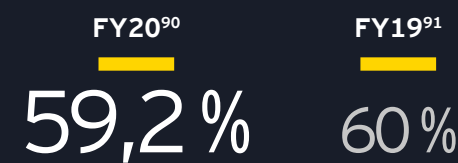
### Sala de lactancia

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 maternidad<sup>92</sup>.

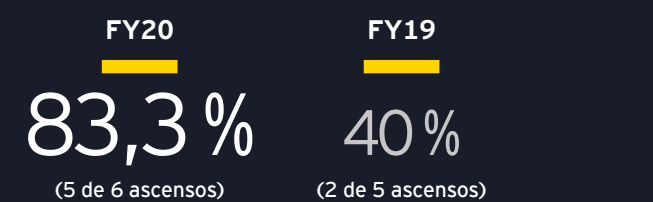


92. La Ley 1823 de 2017 busca un avance en el bienestar de las madres trabajadoras. Según esta norma, las organizaciones con más de 50 empleadas deben adecuar este tipo de espacios.

### Mujeres que obtuvieron un ascenso



### Mujeres que fueron ascendidas a cargos directivos



90. De 324 ascensos en el FY20, 192 correspondieron a mujeres.

91. De 200 ascensos en el FY19, 120 correspondieron a mujeres.

## CONCIENCIA PARA CERRAR BRECHAS

¡Nuevo!

### ¡Un paso adelante con Power Up!

Carolina González, socia de EY México, entrenó con la metodología *Power Up* a algunos socios y colaboradores<sup>93</sup> para dictar estos talleres de empoderamiento femenino, los cuales buscan acelerar los procesos de equidad de género como estrategia para la transformación de los negocios. Posteriormente, se realizaron talleres internos (dirigidos a socios, directores ejecutivos y gerentes senior) y externos (clientes).



Este año, la periodista Claudia Palacios fue invitada a dar su charla 'HemBRujas: muchas voces de una lucha en la que faltan hombres', en la que enfatizó la importancia del apoyo masculino y presentó varios testimonios de mujeres que aparecen en su libro, el cual lleva el mismo nombre.

### Día Internacional de la Mujer<sup>94</sup>

EY conmemora especialmente 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 asumir una posición frente a esta realidad y a tomar acciones concretas que aceleren la reducción de las brechas de género. *#WomenFastForward*<sup>95</sup> *#PressForProgress*<sup>96</sup> *#SheBelongs*<sup>97</sup> *#EllasOn*

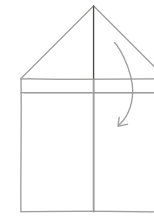
93. *Train the Trainers*

94. 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.

95. *Campaña: Aceleración del avance de las mujeres.*

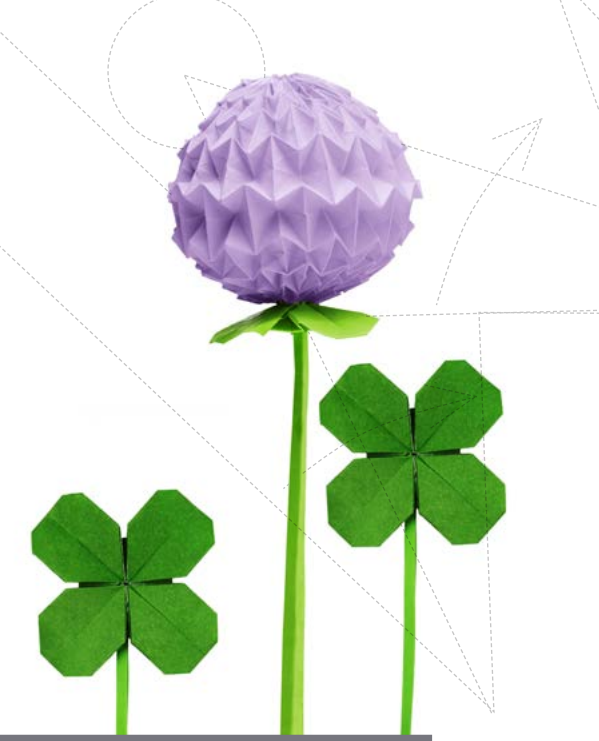
96. *Campaña: Presionar por el progreso.*

97. *Campaña: Ella pertenece.*



### Día Internacional de la Niña<sup>98</sup>

La Firma está convencida de que, si se quiere disminuir la brecha de género, es fundamental empezar con una educación temprana que inspire a las futuras generaciones a reconocer y descubrir sus diversos talentos, mientras se cuestionan los estereotipos sociales que han encasillado a las mujeres desde la niñez. Al empoderar a las niñas y brindarles las herramientas necesarias, será posible que sueñen en grande para desempeñar cualquier rol que se propongan y se conviertan en agentes de cambio, líderes, empresarias y promotoras de movimientos globales.



### Premio Cafam a la Mujer 2020

EY se unió a la versión número 32 de este evento que anualmente rinde homenaje a las mujeres que lideran acciones humanitarias para ayudar a familias y comunidades a superar las difíciles situaciones que viven. La ganadora fue Johana Bahamón, quien fue reconocida por su liderazgo y éxito en la labor social de Fundación Acción Interna, a favor de la población carcelaria femenina en el país.

98. En 2011, la Asamblea General de las Naciones Unidas promulgó esta fecha (11 de octubre) para reconocer los desafíos que enfrentan las niñas alrededor del mundo, proteger y cumplir sus derechos, y promover su empoderamiento.





## 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 LGBT+.

### ¡Nuevo!

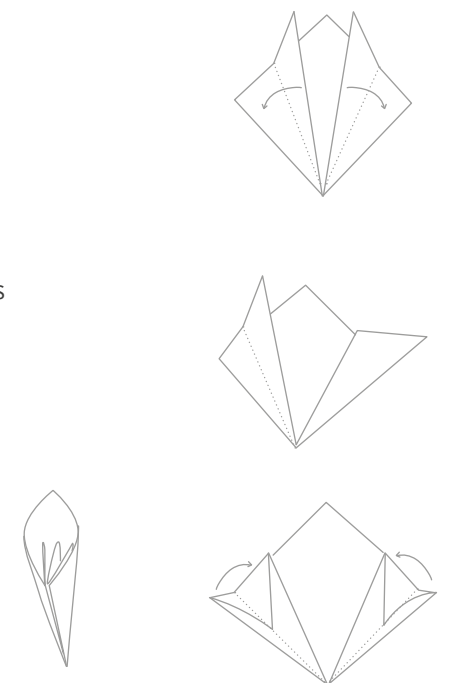
Este año, Édgar Sánchez, presidente de EY Colombia, firmó la adhesión a los Principios de conducta para las empresas, para luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI+), que promueve la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.



## Unity Colombia

EY Colombia hace parte de la red Unity Global, desde 2017. Su red local de colaboradores Unity reúne a aquellas personas que hacen parte de la comunidad LGBT+ y también a los aliados<sup>99</sup>, 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 72 colaboradores.

Como parte de las iniciativas de la red, en el FY20, se lanzó la nueva **Guía global de inclusión bisexual BI+**, la cual servirá como recurso para apoyar a esta comunidad. Localmente, se realizó una charla para presentar la guía, en la que los instructores de EY compartieron estadísticas y acciones específicas para este fin.



## Pride Connection<sup>100</sup>

EY Colombia hace parte de un grupo de 35 organizaciones y 6 aliados, cuyo objetivo es compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas de inclusión laboral de la comunidad LGBT+. Conjuntamente, se han dado a la tarea de fomentar una cultura corporativa que introduzca cambios significativos en el entorno empresarial.

En 2020, se realizó virtualmente el **3.er Summit<sup>101</sup> de Pride**

**Connection Colombia: aliados de la diversidad**, en el cual las organizaciones involucradas ratificaron su compromiso de crear espacios libres de discriminación y unir esfuerzos para educar en la diferencia, cerrar brechas, y fomentar oportunidades de empleo y negocios para quienes hacen parte de la comunidad LGBT+. Abril Rodríguez, socia líder de Diversidad e Inclusión de EY Latinoamérica Norte, participó como panelista.

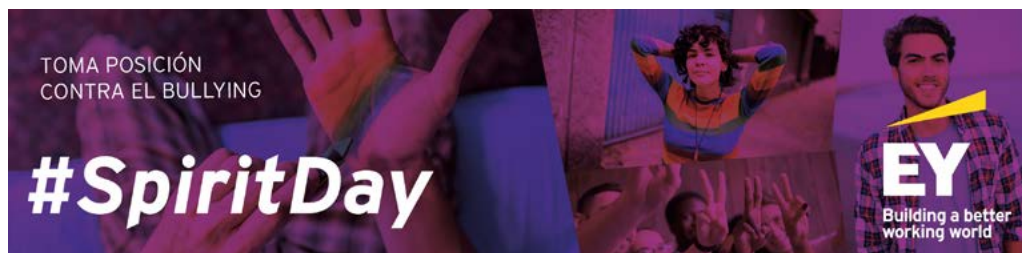


99. Los aliados se asumen a sí mismos como heterosexuales, pero están comprometidos con la inclusión de las personas LGBT+.

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

101. Conferencia.





## EY se viste de morado

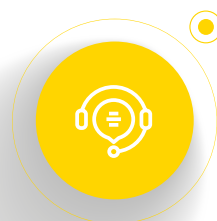
EY Colombia conmemora el *Spirit Day*<sup>102</sup> como declaración de su compromiso para defender los derechos de las personas de la comunidad LGBT+ y reafirmar una cultura de respeto por la pluralidad de las ideas y de cero tolerancia al *bullying* o acoso.

Cada año<sup>103</sup>, la Firma invita a los colaboradores a usar alguna prenda o distintivo de color morado como símbolo de solidaridad, y a enviar mensajes de apoyo en redes sociales, pues en todo el mundo los miembros de la comunidad LGBT+ suelen vivir algún tipo de acoso en su lugar de trabajo o estudio. *#SpiritDay*

## Mes del orgullo de la diversidad sexual

Para conmemorar este mes<sup>104</sup>, EY realizó diferentes actividades como *webinars* y campañas a favor de la inclusión LGBT+ en el espacio laboral.

## Ally2Advocate



¡Nuevo!

EY lanzó su **plataforma global, Ally2Advocate**<sup>105</sup>, que brinda a los aliados de la comunidad LGBT+ o a quienes quieran expresar su compromiso con esta, una serie de recursos para avanzar hacia la construcción de un entorno más incluyente.



Como parte de su programa de capacitación, la Firma invitó al **conversatorio 'Líderes y Aliados LGBT+ en EY'**, en el que algunos líderes compartieron su experiencia y desarrollo de carrera.



En los últimos años, EY ha participado activamente en la **Marcha del Orgullo LGBT+ en Bogotá**; sin embargo, debido a la pandemia, en 2020, esta no se llevó a cabo.

102. 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 LGBT+ que ha sido víctima del acoso escolar.

103. El tercer jueves de octubre.

104. 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 LGBT+ 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.

105. Aliados que apoyan.

## Congreso anual Out & Equal<sup>106</sup>

EY participó en este evento y lideró un panel<sup>107</sup>, en el que se mostraron los avances de las iniciativas que se han puesto en marcha a favor de la equidad laboral de la comunidad LGBT+ y el impacto que han tenido

en los diferentes países de Latinoamérica. En este encuentro, la Firma identificó la oportunidad de adherirse a los Principios de conducta para las empresas, para luchar contra la discriminación de las personas LGBTI+ de la ONU.



## EN EY, LOS LÍMITES NO EXISTEN

EY reconoce el aporte excepcional de cada colaborador que vive con algún tipo de discapacidad e invita a tomar conciencia frente a este tema, que representa una oportunidad para demostrar que la integración social y laboral de las personas con discapacidad genera valor a la organización.

Después de casi tres años de haber comenzado el programa 'Amigos del alma', la percepción de la discapacidad intelectual ha cambiado en EY. Las dos personas que están vinculadas laboralmente, en convenio con Best Buddies Colombia<sup>110</sup>, tienen un desempeño excepcional, y siguen creciendo personal y profesionalmente.

EY conmemora el Día Internacional de las Personas con Discapacidad<sup>111</sup> y celebra con orgullo su contribución a los avances de integración e inclusión laboral efectiva de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Este año, la Firma reforzó en sus comunicaciones la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo.

## Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia<sup>108</sup>

En este día<sup>109</sup>, EY celebró los éxitos en torno a la inclusión de la comunidad LGBT+ y el papel estratégico de los aliados (que marcan la diferencia al facilitar la inclusión en la Firma), e invitó a hacer una reflexión acerca de los retos que aún se tienen por delante. La Firma insistió en el rechazo a cualquier tipo de discriminación motivada por la orientación sexual o identidad de género de cualquier colaborador, y en la importancia de conocer las guías que ha desarrollado frente a este tema.

106. Es la principal organización sin ánimo de lucro a nivel global dedicada a lograr la equidad laboral de la comunidad LGTB+. Brinda formación y programas de desarrollo a altos ejecutivos para fomentar liderazgos y ambientes laborales inclusivos.

107. *A Case Study - Employee Resource Groups (ERG) Impacts in Latin America*. Septiembre 2019, Washington D.C.

108. IDAHOT, por su sigla en inglés.

109. 17 de mayo.

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

111. 3 de diciembre.

El efecto multiplicador que cambia vidas

# siete

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 Ripples*<sup>112</sup>, la estrategia de Responsabilidad Corporativa de la Firma prioriza tres áreas clave o ejes estratégicos para generar un efecto multiplicador:



De esta forma, hacemos realidad nuestro propósito de construir un mejor mundo de negocios.

112. 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 proyectos y actividades a lo largo del año. Así mismo, el trabajo con diferentes organizaciones es fundamental, por el conocimiento que estas tienen de los contextos y de las comunidades que se van a impactar.

	Iniciativas	Voluntarios	Horas de dedicación	Vidas impactadas <i>iNuevo!</i>
<b>FY20</b>	13	289	3.216	5.377
<b>FY19</b>	16	315	3.441	

Aunque la participación de voluntarios se vio disminuida a causa de la pandemia, la dedicación en términos de horas no se afectó en la misma proporción por la exigencia de los proyectos que se desarrollaron a lo largo del año fiscal.

Es importante destacar que la Firma logró migrar sus iniciativas de voluntariado a una modalidad cien por ciento virtual, lo que permitió dar continuidad a los compromisos adquiridos, generar nuevas propuestas y mantener un alto impacto.

### Enfoque EY



### TRABAJO CON EMPRENDEDORES DE IMPACTO

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

Durante 12 años, este programa ha reconocido en Colombia<sup>113</sup> 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.

Los ganadores de las cinco categorías en 2019 fueron:



Este año se introdujo un cambio importante a nivel nacional, al haber eliminado la competencia pública en todas las categorías y dando a conocer únicamente el nombre de los ganadores que fueron elegidos por un jurado independiente.

El evento de premiación hizo honor a 'Los imparables', concepto con el cual se quiso resaltar la resiliencia natural que tienen los emprendedores para superar cualquier prueba y también la capacidad de trazarse metas que parecerían imposibles de alcanzar.

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



↓  
Beatriz Fernández y Eduardo Macías

↓  
Juan Luis Botero, María Eugenia Rey, Édgar Sánchez, Beatriz Fernández, Eduardo Macías, Álvaro Hincapié, Gonzalo Úcar, Oscar Peña y Matteo Cera.

→ Kiran Mazumdar-Shaw

## Emprendedor Mundial del Año EY

Anualmente, el Principado de Mónaco se convierte en el epicentro del emprendimiento mundial, con un evento que reúne a los representantes de más de 45 países en una competencia internacional en la que, junto con líderes de opinión y medios de comunicación, disfrutan de una agenda académica del más alto nivel, así como de diferentes celebraciones sociales. Esta semana culmina con la gala de premiación, en la que se elige al Emprendedor Mundial del Año.

Este año, debido a la COVID-19, la ceremonia se celebró por primera vez de manera virtual, al haber superado todos los obstáculos para reconocer a 'Los imparables'. Con un despliegue técnico sin precedentes y en una emotiva transmisión desde los estudios de CNBC en Londres, también por primera vez en la historia del certamen, fue galardonada una mujer con el título Emprendedora Mundial del Año. La doctora Kiran Mazumdar-Shaw, directora ejecutiva de Biocon<sup>114</sup>, fue reconocida por su importante labor científica, que ha beneficiado a miles de millones de pacientes alrededor del mundo con medicamentos de calidad y a precios asequibles para el grueso de la población.

Beatriz Fernández y Eduardo Macías mantendrán el título nacional hasta 2021, cuando representen a Colombia en la competencia internacional. Sin duda, iunos imparables que dejarán en alto el nombre de nuestro país!

114. La compañía farmacéutica y de biotecnología más grande de la India.



**Endeavor<sup>115</sup>: más de una década de trabajo conjunto**

Desde 2009, EY Colombia trabaja de la mano de Endeavor con el fin de apoyar el emprendimiento de alto impacto en el país, por medio de mentorías, charlas, talleres y generación de contenido. Juntos suman esfuerzos para fomentar y promover una cultura que fortalece el ecosistema empresarial del país.

<p><b>11</b> voluntarios (4 de ellos son altos directivos)</p>	<p><b>Investor Network</b> En este evento presencial, los socios Ximena Zuluaga y Gabriel Gerenstein dictaron el taller 'ABC para levantar capital', en el que explicaron a los más de 30 asistentes cómo prepararse para recibir inversión. Bryan Pearce, exdirector global de emprendimiento de EY, también presentó su libro <i>Daring to Compete</i><sup>116</sup> y los siete impulsores de crecimiento<sup>117</sup> de la Firma.</p>			<p><b>Lanzamiento Scale Up</b> Este programa de aceleración en Medellín comenzó con la presentación de la herramienta de autodiagnóstico, EY Velocity<sup>120</sup>. Con base en los resultados, en el FY21 se darán mentorías a seis emprendedores en asuntos legales, financieros, de tecnología, <i>data analytics</i> y talento humano a cargo de siete altos directivos, dos <i>senior managers</i> y tres <i>managers</i>.</p>
<p><b>5</b> altos directivos como parte de la red de mentores Endeavor</p>			<p><b>Webinar<sup>119</sup>: Rol de la junta directiva</b> Jorge Piñeiro, socio de la Firma, y Kenneth Mendiwelson, presidente de Refinancia y Referencia, compartieron con 175 emprendedores conectados la importancia de tener un buen gobierno corporativo para el diseño y ejecución de su estrategia.</p>	
<p><b>258</b> horas de dedicación</p>	<p><b>Open House de temas legales</b> Cinco emprendimientos digitales del programa de aceleración de Endeavor y Apps.co de MinTIC<sup>118</sup> recibieron mentorías como parte del proceso de preparación para recibir inversión.</p>		<p><b>Estrategia de precios en tiempos de crisis</b> James Edsberg, socio de la Firma, realizó tres cápsulas (que tuvieron 267 reproducciones) para aconsejar a los emprendedores en tácticas comerciales que les permitieran responder ágilmente a la situación de la COVID-19.</p>	<p>“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”.</p> <p><b>Camila Salamanca</b>, directora ejecutiva, Endeavor Colombia</p>
<p><b>488</b> emprendedores beneficiados</p>				

115. Endeavor es una red global que busca impactar el desarrollo económico local, al promover la creación de empleos y transformar emprendedores en líderes empresariales exitosos.  
116. Atreverse a competir.  
117. 7 Drivers of Growth.

118. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.  
119. Conferencia gratuita y en línea.  
120. 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/>





## Diez años de apoyo a las start-ups del país

El Centro de Desarrollo Empresarial EY (CDE) es un espacio de formación gratuita del más alto nivel, que responde a las necesidades de los emprendimientos en etapas tempranas que tienen un alto potencial de crecimiento. 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 para responder a las necesidades y sugerencias de los emprendedores que participan en los ciclos anteriores<sup>121</sup>.

FY20

27

voluntarios

199

horas de dedicación

65

emprendedores beneficiados

98%

de satisfacción

¡Nuevo!

### Módulos de formación

Mejoramiento del negocio y gestión del valor

Planeación tributaria

Planeación financiera y contable

Gestión legal de controles y riesgos

- En 2020, debido a la pandemia de la COVID-19, EY transformó el CDE para continuar con su programación anual de manera virtual, logrando una asistencia bastante alta.



“Un agradecimiento especial a los tutores del Centro de Desarrollo Empresarial EY por todo el apoyo, la disposición y el aprendizaje que nos brindaron. Como emprendedora, realmente agradezco y considero muy valiosas cada una de las sesiones que tuve y espero volver pronto para seguir aprendiendo”.

**Karen Piñeros**, fundadora Black Click<sup>122</sup> y asistente ciclo 2020

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

122. Empresa digital con experiencia en el desarrollo y potencialización de marcas.

COMPARTAMOS CON COLOMBIA



## Asesorías con impacto social

Como una de las firmas socias de Compartamos con Colombia<sup>123</sup>, 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.

FY20

9

voluntarios

2

altos directivos hacen parte del Consejo Directivo

470

horas de dedicación

4

organizaciones beneficiadas

### Proyectos



**NAB Colombia**<sup>124</sup> se desarrolló este proyecto que busca el fortalecimiento del ecosistema de inversión de impacto en el país.



**Corporación Red Somos**<sup>125</sup> se diseñó la estrategia de sostenibilidad financiera.



**Titanes Caracol**<sup>126</sup> se apoyó a John Berrío, fundador de 'Botellas de amor', que se dedica a la transformación de envases plásticos en madera plástica, la cual se utiliza en la construcción de viviendas y parques.



**Dejusticia**<sup>127</sup> se brindó asesoría en el rediseño de la estructura organizacional y del modelo de gobierno corporativo.



“Queremos darles las gracias desde Compartamos a todos los profesionales de EY que han acompañado, junto con nosotros, iniciativas de alto impacto social y ambiental, y que comparten nuestro propósito de acelerar la transformación del país. Esperamos seguir contando con ustedes y con su talento”.

**Susana Yepes**, directora ejecutiva, Compartamos con Colombia

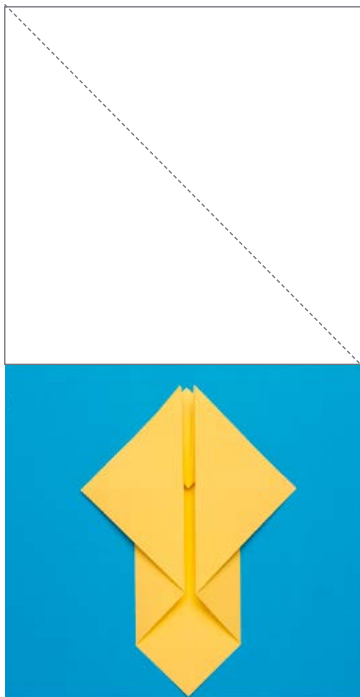
123. Compartamos con Colombia es una entidad sin ánimo de lucro que actúa como vehículo para conectar talentos y fortalecer capacidades en líderes, organizaciones y comunidades, con el propósito de acelerar la transformación del país.

124. National Advisory Board (Junta Nacional Asesora de Inversión de Impacto).

125. Corporación Red Somos es una organización social que trabaja por el reconocimiento de la diversidad, los derechos humanos, el bienestar, y la salud sexual y reproductiva, a través del fortalecimiento comunitario, la investigación social, la participación y la incidencia política.

126. Titanes Caracol, de Caracol Televisión S.A., es un concurso que tiene como fin hacer un reconocimiento a aquellas personas que, desde el anonimato, contribuyen significativamente al desarrollo del país.

127. Dejusticia es un centro de estudios jurídicos y sociales dedicado al fortalecimiento del Estado de derecho y a la promoción de los derechos humanos en Colombia.



## EY presente en el ecosistema de emprendimiento

EY Colombia participó en diferentes escenarios en los que ratificó su compromiso con el emprendimiento a todo nivel.



### ↓ Ventures Summit<sup>128</sup> 2019

En este evento de gran formato, EY lideró el entrenamiento práctico 'Estrategia y modelo de negocio', y participó en el panel 'El futuro de la educación', en el cual se abordó, desde una perspectiva de innovación, la importancia de romper con los esquemas tradicionales educativos y de forjar una mentalidad emprendedora y un pensamiento disruptivo.



### ↓ Rally de emprendimiento

En el marco de la Semana Global de Emprendimiento, EY se unió a otras 11 organizaciones en esta iniciativa organizada por The Biz Nation<sup>129</sup>, con la misión de empoderar a cientos de jóvenes en Bogotá. La competencia retó a los participantes a recorrer seis estaciones<sup>130</sup>, en las que tuvieron la oportunidad de fortalecer sus habilidades blandas, mientras proponían soluciones innovadoras a los desafíos planteados.

128. La Corporación Ventures es una entidad sin ánimo de lucro que busca promover la creación y crecimiento de negocios sostenibles en el país, mediante el fortalecimiento de habilidades, la atracción de capital semilla y la articulación de los sectores público, privado y social.

129. The Biz Nation es una plataforma de educación en línea, con cursos en temas como emprendimiento, tecnología y educación financiera. Con la venta de sus cursos, también financia el acceso a la plataforma de usuarios provenientes de comunidades vulnerables y víctimas del conflicto armado colombiano.

130. La estación de EY evidenció la importancia de la comunicación efectiva para trabajar en equipo.



## EY del lado de las mujeres emprendedoras

A nivel global, EY es miembro de WEConnect International<sup>131</sup>. 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 permitan acelerar la inclusión de las mujeres empresarias en las cadenas de valor de las grandes compañías.

131. WEConnect es una red global que identifica, capacita, registra y certifica empresas pertenecientes y manejadas por una o más mujeres para conectarlas con compradores corporativos multinacionales.

## Immersive Projects<sup>132</sup>: 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 Colombia:



Lavanya Thomas, natural de la India y con base en Nueva York, viajó a Bucaramanga para trabajar con Agromovij<sup>133</sup> en el diseño de su modelo de negocio y en el desarrollo de su aplicación móvil. Así, contribuyó a resolver el mayor desafío que tienen los agricultores en Colombia: el 30 % de sus cosechas no logran llegar al mercado, lo que representa una pérdida de más de USD 150 mil millones anualmente.

“Pude aplicar mi experiencia de EY para ayudar a estructurar el negocio, lo cual el fundador valoró y agradeció muchísimo. Y mi mayor aprendizaje fue tener una mentalidad ‘orientada a la innovación a prueba de fallas’, que quisiera mantener al trabajar con clientes más grandes”.

Lavanya Thomas.



Tyler Clason y Kimmie Lützhøft, ambos de Estados Unidos, asesoraron presencial y virtualmente a Platzj<sup>134</sup> en la metodología para consolidar la información financiera de sus diferentes razones sociales, de acuerdo con el marco regulatorio y los estándares de reportes financieros de los Estados Unidos, lo que permitió a la empresa tener claro su desempeño y buscar financiación de inversores en este país.

132. Proyectos de inmersión o trabajo en campo con una duración de dos a seis semanas. Este año, tuvo un cambio de nombre (antes *Ripples Project*) para diferenciarlo del nombre de la estrategia general.

133. Es una plataforma digital que busca conectar directamente a los pequeños agricultores con los compradores (grandes cadenas o consumidores finales), logrando un transporte más eficiente y oportuno para la venta directa de sus

productos, lo que se traduce en menos desperdicios y más ganancias para ellos.

134. Es una plataforma de educación en línea que busca transformar la economía de países en desarrollo formando a la próxima generación de emprendedores y profesionales en tecnología. Platzj ofrece programas efectivos, asequibles y de la más alta calidad para cerrar la brecha digital y permitir a los jóvenes ocupar los empleos que requiere el actual y futuro mercado laboral.

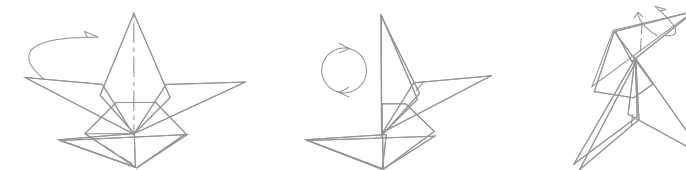


Carolina Orjuela, de Colombia, y Marta Snopek, natural de Polonia y con base en Alemania, ayudaron remotamente a RETOS<sup>135</sup>, ante la coyuntura de la COVID-19, a reevaluar su modelo de operaciones y redefinir su estrategia comercial para crear una oferta de valor sólida que les permitiera ampliar 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.

135. Esta plataforma de inteligencia artificial presenta diferentes retos sociales y ambientales que tienen las comunidades rurales del país y conecta a estudiantes universitarios que pueden ayudar a cocrear soluciones e historias de éxito.



↓

### Respuesta a la COVID-19

En el segundo semestre del año fiscal, estos proyectos se ejecutaron globalmente de manera virtual debido a la pandemia.





## 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.

Dividendo por Colombia



### EY Connect Day<sup>136</sup>

Por quinto año consecutivo, todas las oficinas de EY Colombia se conectaron, en dos jornadas simultáneas, al voluntariado más importante de la región de América para trabajar en pro de la educación.

Con el apoyo de la fundación United Way Colombia<sup>137</sup>, los voluntarios de Bogotá, Cali, Barranquilla y Medellín dedicaron una jornada completa para transformar algunos espacios al aire libre de cuatro colegios públicos, lo cual incide directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y evita la deserción escolar.

Este año, el *Connect Day*, nuevamente, ofreció diferentes actividades basadas en habilidades y enfocadas, en su mayoría, en temas medioambientales, con las cuales se envió un mensaje inspirador a los alumnos para cuidar su entorno.



FY20  
204 voluntarios

1.836 horas de dedicación  
4.578 niños y niñas beneficiados

136. El *EY Connect Day* es una iniciativa de EY Américas, que busca conectar a los colaboradores de la Firma con las comunidades, a través de diferentes actividades que generan un impacto social positivo.

137. United Way Colombia 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.



“Cuando una persona emprende una acción voluntaria a favor de alguien que lo necesita, el mundo cambia. Y eso es lo que desde United Way nos gusta tanto de EY: sus colaboradores siempre están con la camiseta puesta en los *Connect Days*. Gracias a todos ellos. La mejor convocatoria de las empresas para estas actividades sucede con EY; un gran aporte que permite lograr las transformaciones que la educación de nuestro país necesita”.

**Abelardo Velásquez**, jefe de comunicaciones y marketing social, United Way





### Respuesta a la COVID-19

#### EY se suma a la alfabetización digital

Como respuesta directa a la crisis de la COVID-19 y de la mano de United Way Colombia, 10 voluntarios EY apoyaron a 30 maestros de colegios públicos en su tarea de continuar educando en la virtualidad con clases para enseñarles a utilizar plataformas digitales como Zoom, Microsoft Teams, Google Classrooms y Webex.

Es importante señalar que con la pandemia se ha ampliado aún más la brecha digital en el país, pues si bien para algunos sectores sociales esta ha sido una oportunidad para acelerar la educación digital, la realidad de los colegios públicos es muy diferente. En estos meses, más de 102.000 niños, niñas y adolescentes abandonaron sus estudios por la falta de dispositivos tecnológicos y de conectividad a internet para estudiar desde casa<sup>138</sup>.

138. Ministerio de Educación Nacional, octubre de 2020.



### Ciberhéroes EY 2.0

EY Colombia lanzó la segunda versión del programa Ciberhéroes, de la mano de Junior Achievement<sup>139</sup>, con el que voluntarios de Bogotá y Medellín regresaron a las aulas para enseñar habilidades y conocimientos tecnológicos a los niños, niñas y jóvenes de dos colegios públicos. Aunque las clases presenciales no pudieron completarse debido a la pandemia, los voluntarios y los estudiantes finalizaron los programas sacándole provecho a la tecnología y demostraron que es posible seguir aprendiendo, a pesar de los momentos difíciles.

FY20

52

voluntarios

210

niños y niñas beneficiados

**Inteligencia digital:** busca prevenir, inspirar y empoderar digitalmente a estudiantes (entre los 11 y 12 años que cursan sexto grado) susceptibles al ciberacoso por el tiempo que duran en pantalla y el mal uso que dan a sus redes sociales.

**Ciberseguridad:** semillero profesional orientado a formar a jóvenes (entre los 15 y 16 años que cursan décimo y undécimo grado) en habilidades cibernéticas certificadas que les permitan vincularse al mundo laboral.

113

139. Junior Achievement Colombia hace parte de una organización global que inspira y empodera a niños, jóvenes y mujeres para la vida laboral, mediante experiencias de aprendizaje relevantes, auténticas y experienciales.



“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



## ACCELERACIÓN 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.



114

### Más cerca de ser carbono neutral

Cada año, de la mano de CO<sub>2</sub>Cero<sup>140</sup>, EY Colombia compensa su huella de carbono<sup>141</sup> (del año fiscal anterior), correspondiente a su impacto ambiental más significativo: los viajes aéreos nacionales e internacionales.

A principios de 2020, Carmine Di Sibio, presidente y CEO de EY a nivel mundial, anunció, en el Foro Económico Mundial (Davos, Suiza), el compromiso

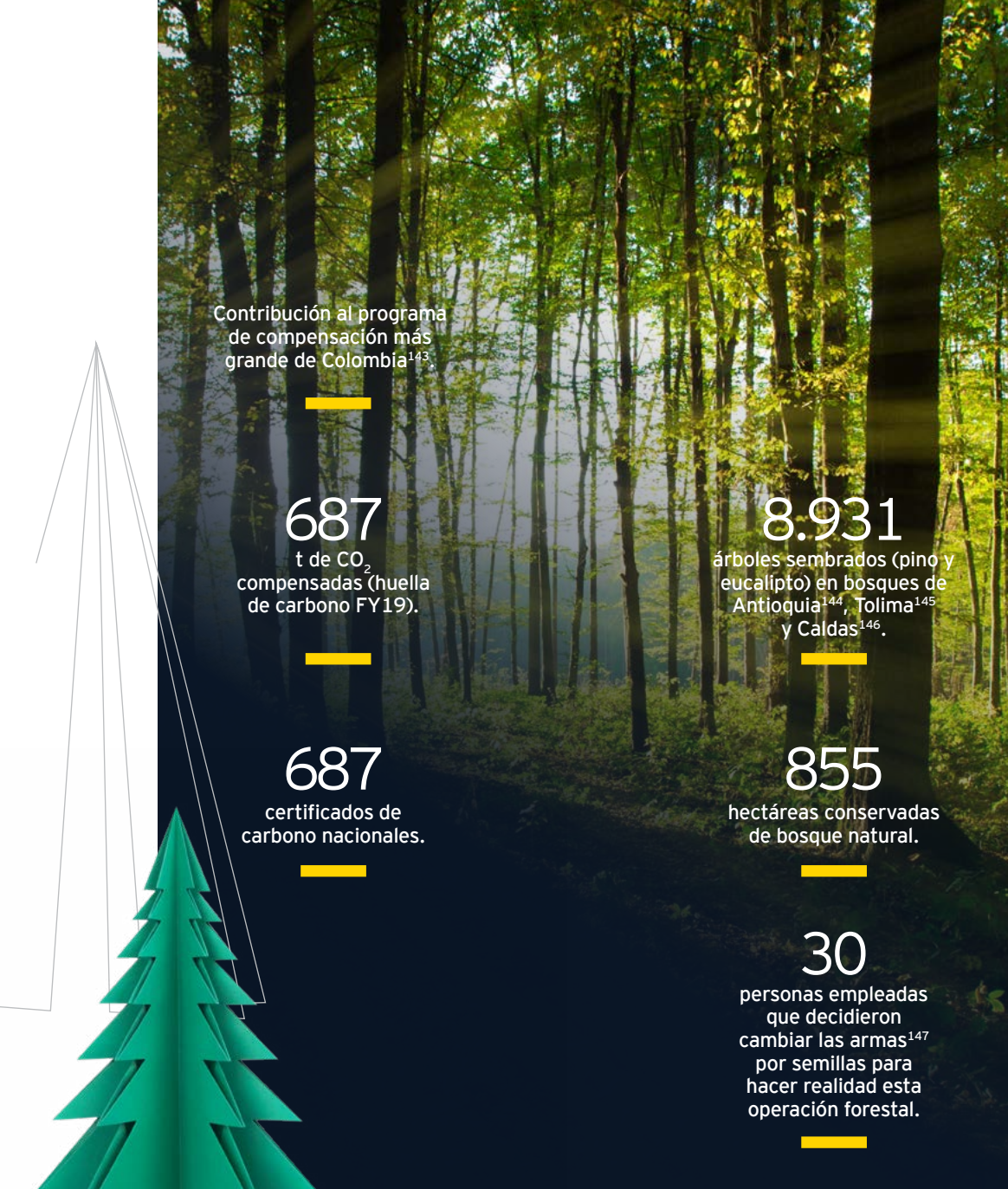
de la Firma de ser neutra en carbono para finales de este mismo año. En línea con este compromiso, EY Colombia dio un paso contundente. En el año fiscal 2020, por primera vez, incluyó en su medición el consumo energético de las cuatro oficinas y compensó la totalidad de su huella mediante la compra de certificados de carbono nacionales<sup>142</sup> para la siembra de árboles nativos en diferentes regiones del país.

140. CO2Cero es una 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.

141. Desde hace cinco años consecutivos, la Firma ha calculado y compensado más de 2.400 toneladas de CO<sub>2</sub>.

142. Debido a la COVID-19, este año no se pudo realizar el voluntariado ambiental de siembra de árboles, en el que tradicionalmente participan los colaboradores y sus hijos.

143. Carvida Duratex.



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

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

145. Herveo y Fresno.

146. Aguadas y Pácora.

147. Personas desvinculadas del conflicto armado.



### iEY es Sello Verde de Verdad®<sup>148</sup>!

La Firma recibió este reconocimiento<sup>149</sup> de CO<sub>2</sub>Cero por ser una empresa 'Verde de Verdad', gracias a las acciones realizadas durante 2019 en materia de sostenibilidad.



115

### EY Earthwatch Ambassador Program

Anualmente, 10 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.

Este año, por primera vez, dos profesionales de Colombia fueron elegidos para participar. Sin embargo, por la crisis de la COVID-19, se aplazaron las fechas del programa.

148. Es una etiqueta ambiental voluntaria que reciben las organizaciones comprometidas con la mitigación del cambio climático. Los requisitos para que CO<sub>2</sub>Cero 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.

149. Evento Soluciones sostenibles desde la innovación (diciembre de 2019), en el que fueron reconocidas 22 empresas.

**iNuevo!**

### Hacia un cambio transformador

Este año fiscal, a nivel global, se hicieron varios anuncios que reafirman el compromiso de EY para reducir el impacto ambiental y promover un crecimiento sostenible entre sus grupos de interés.

#### Primer vicepresidente global de sostenibilidad:

Steve Varley fue nombrado en el nuevo cargo para liderar la estrategia global en esta materia, que buscará crear políticas y programas propios, e impulsar a los clientes a innovar y adoptar tecnologías que creen valor a largo plazo.

#### Declaración ambiental<sup>150</sup>:

este documento recopila las acciones más significativas que se están tomando, a nivel global en la Firma, para proteger el medioambiente.

#### Aumento en el uso de la tecnología:

se promueve la conexión virtual con los clientes y la disminución de los viajes de negocio, los cuales representan el impacto ambiental más significativo de la Firma.

#### Nuevas oportunidades con EY Ripples:

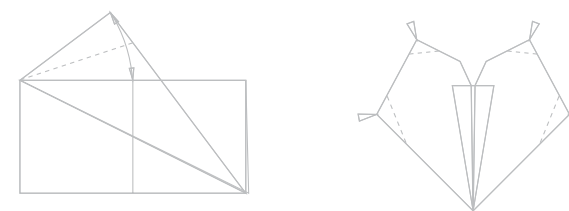
desarrollo de talleres de formación ambiental para las futuras generaciones y apoyo a los emprendedores de impacto en asuntos críticos de sostenibilidad.

#### Formación ambiental para los colaboradores:

se lanzó el *badge*<sup>151</sup> de sostenibilidad, y otros contenidos se encuentran en desarrollo.

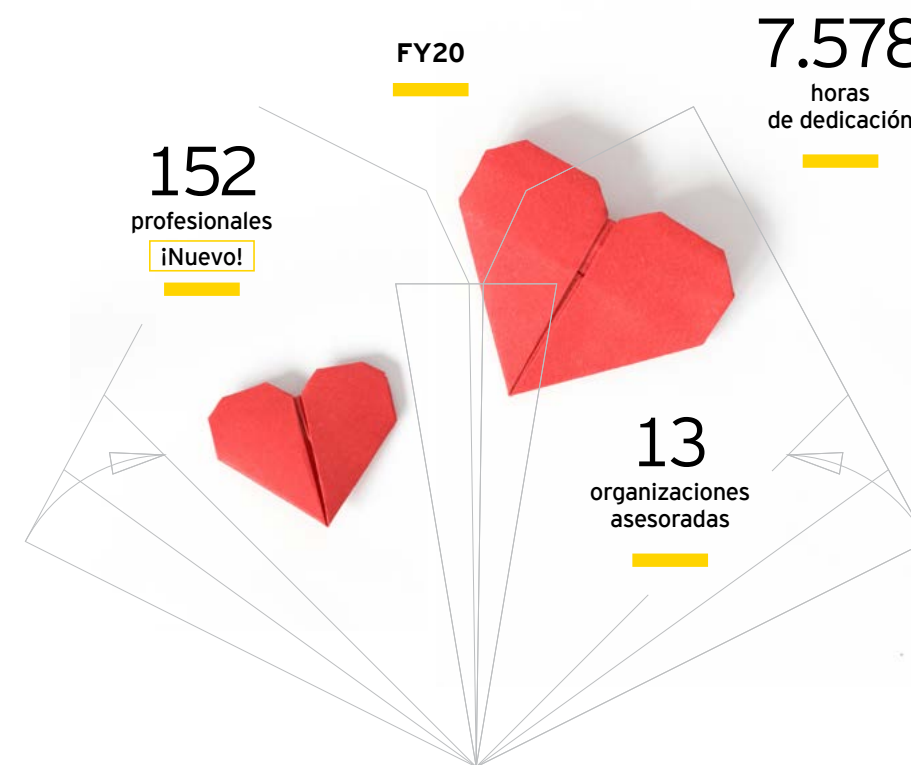
150. *Global Environmental Statement*.

151. Insignia académica que se obtiene virtualmente.



### APORTE SOCIAL EN CUENTAS PRO BONO

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



“La calidad del equipo humano de EY, la relación de amistad construida y el trabajo realizado con todo rigor le permitieron a la Fundación tener un norte claro y trabajar con mayor motivación para cumplir los objetivos propuestos. Tenemos el compromiso de seguir sirviendo con optimismo, amor y responsabilidad a tantas familias que se encuentran en condición de pobreza y que necesitan una oportunidad para nutrir la esperanza de una vida mejor”.

**Martha Ligia Martínez,** directora ejecutiva, Fundación Nutrinfantil<sup>152</sup>

152. Este proyecto pro bono tuvo como objetivo, en su primera fase, definir el propósito y alinear la misión, visión y valores de la Fundación. En la segunda fase, y dada la situación de la COVID-19, se rediseñaron los procesos y manuales internos, y se definieron programas específicos para los beneficiarios (250 familias y 500 niños y niñas).

## CAUSAS SOLIDARIAS



### ¡Tapas plásticas para Sanar!

En el FY20, los contenedores de tapas llegaron a Barranquilla, Cali y Medellín para seguir ayudando a financiar el tratamiento médico y psicológico de más de 500 niños, niñas y adolescentes con cáncer. A enero de 2020, se habían recolectado **71,7 kg**<sup>153</sup> de tapas plásticas que fueron donadas a la Fundación Sanar<sup>154</sup>. Sin embargo, debido a la pandemia, desde marzo, los colaboradores dejaron de ir a las oficinas y hubo tapas que se quedaron sin enviar<sup>155</sup>.



### ¡EY apoyó nuevamente las segundas oportunidades!

En el FY20, 106 corredores de las oficinas de Bogotá y Medellín, que participaron en la Media Maratón de Bogotá y la Maratón de las Flores, respectivamente, donaron el valor de su inscripción a la Fundación Acción Interna<sup>156</sup> para apoyar el proyecto Restaurante Interno, el primero en el mundo en ser atendido por mujeres privadas de la libertad. Este ha sido un caso de éxito ampliamente reconocido a nivel mundial por demostrar que es posible reunir a la población civil y carcelaria en un ambiente de reconciliación.



### Respuesta a la COVID-19

En 2020, las comunidades vulnerables se vieron altamente afectadas por la crisis de la COVID-19. EY Colombia se solidarizó con esta situación e invitó a sus profesionales a donar directamente a tres organizaciones<sup>157</sup> enfocadas en los siguientes frentes: alimentación para familias vulnerables, apoyo al personal o instalaciones médicas, y atención a la niñez en situación de riesgo.



### Alimenta un héroe

La Firma permitió a sus colaboradores proponer iniciativas que respondieran a la emergencia sanitaria. Dos profesionales presentaron la campaña #AlimentaUnHéroe, y 24 personas se unieron para donar almuerzos al personal médico de un hospital en Bogotá.

- 153. En el año fiscal 2019, se donaron 114,5 kg.
- 154. La Fundación Sanar es una organización sin ánimo de lucro que se dedica a apoyar a niños, niñas y jóvenes con cáncer, en el diagnóstico y cuidado integral de la enfermedad, y a acompañar a sus familias en este proceso.
- 155. Estas tapas se sumarán a aquellas que se entreguen en el año fiscal 2021, una vez los profesionales retornen a las oficinas.
- 156. La Firma asume el valor de las inscripciones de los corredores a la carrera.
- 157. Banco de Alimentos de Colombia, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y Save the Children Colombia.

## Respuesta a la COVID-19

Todas las iniciativas de voluntariado debieron transformarse para ser 100 % virtuales y continuar llegando a las comunidades con propuestas de valor que les permitieran sortear esta difícil situación.



Se logró inspirar y empoderar a la gente para participar activamente en las iniciativas sociales y hacer realidad el propósito de EY: construir un mejor mundo de negocios.



La respuesta de los voluntarios fue muy positiva, pues rápidamente se adaptaron a esta nueva modalidad y participaron activamente en los proyectos que se tenían planeados y en aquellos que se propusieron como respuesta a la coyuntura.

Esta situación representó muchos aprendizajes y una oportunidad importante para EY (que quiere darles cada vez más fuerza a los voluntariados basados en habilidades), pues pudo probar esta modalidad virtual que resultó exitosa. Y, si bien el objetivo no es mantenerla en un cien por ciento, sí puede ser una opción que se alterne con la presencialidad de cara a la nueva normalidad.



12 PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES13 ACCIÓN  
POR EL CLIMA

## Desempeño ambiental

# ocho



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.

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 LEED<sup>158</sup> Gold, categoría A+. El edificio donde se encuentra la oficina de Bogotá está en proceso de certificación LEED, para lo cual EY ha participado en capacitaciones y ha facilitado algunas mediciones al equipo certificador.

158. *Leadership in Energy & Environmental Design*: sistema de certificación creado por el Consejo Americano de Construcción Sostenible (USGBC), que reconoce a 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 08 12, 2019, de <https://new.usgbc.org/leed>.



## Consumo de energía

		Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla	Total
Energía (kW) <sup>159</sup>	FY20	366.725	48.780	65.182	43.985	524.672
	FY19	433.097	53.910	72.197	40.447	599.651
CO2 generado <sup>160</sup>	FY20	47.674	6.341	8.474	5.718	68.207
	FY19	56.303	7.008	9.386	5.258	77.955

**iNuevo!**

Debido a la COVID-19, desde marzo de 2020, no hubo presencialidad de colaboradores en las oficinas, lo cual se refleja en una disminución del consumo de energía en Bogotá (15,3 %), en Medellín (9,5 %) y en Cali (9,7 %). Por el contrario, este consumo aumentó un 8,7 % en Barranquilla, pues la empresa prestadora del servicio en la ciudad facturó el consumo promedio para el último trimestre del año fiscal.

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.

Cambio de agente de los equipos de extinción de incendio (para FY20, el 90 % de los extintores con agente HCFC-123 fueron reemplazados por equipos con agente CO<sub>2</sub>).

**iNuevo!**

Electrodomésticos con uso eficiente de energía.

159. Este cálculo se basó en la facturación de las empresas públicas de energía de cada ciudad (Codensa, EPM, Emcali y Electricaribe).

160. 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 (UMPE), que determina este factor de conversión.



## EY compensa su huella de carbono

Anualmente, la Firma calcula su huella de carbono, con la medición de su mayor impacto: los viajes nacionales e internacionales que realizan sus colaboradores. Este año, por primera vez, se incluyó el consumo energético de las cuatro ciudades en la medición.

	Número de viajes aéreos	CO <sub>2</sub> generado por viajes aéreos <sup>162</sup>	CO <sub>2</sub> generado por consumo energético	Total CO <sub>2</sub> (huella de carbono)
FY20	5.572	538.563 kg de CO <sub>2</sub>	68.207 kg de CO <sub>2</sub>	606.770 kg de CO <sub>2</sub> (606,7 t)
FY19	6.155 <sup>161</sup>	759.196 kg de CO <sub>2</sub>	77.955 kg de CO <sub>2</sub> <sup>163</sup>	837.151 kg de CO <sub>2</sub> (837,1 t)

La COVID-19 incidió directamente en la reducción de la huella de carbono, con la disminución del número de viajes y del consumo energético en las cuatro ciudades.

Cada año fiscal se compensa la totalidad de la huella del año fiscal anterior. Este año,

la Firma compensó su huella del FY19 mediante la compra de certificados de carbono nacionales. Ver capítulo **El efecto multiplicador que cambia vidas.**

El próximo año fiscal (FY21) se compensará la huella de carbono del FY20, reportada en este informe (606.770 kg de CO<sub>2</sub>).

161. Esta cifra fue corregida, ya que la agencia de viajes reportó únicamente el Top 100 de los viajes del FY19 y no la totalidad de los mismos. Con la redacción del presente Informe, EY identificó esta inconsistencia que se permite ajustar. Por tanto, también se corrige la cifra del CO<sub>2</sub> generado por los viajes y la totalidad de la huella de carbono.

162. Esta medición incluye las emisiones de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub> kg) y los equivalentes (CH<sub>4</sub> y N<sub>2</sub>O) 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.

163. En el informe anterior, no se reportó esta cifra total del CO<sub>2</sub> generado por el consumo energético; sin embargo, este cálculo se sumó a la medición de la huella de carbono del año fiscal 2019 e hizo parte de la compensación realizada en el año fiscal 2020.

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. Este año, por 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 (m <sup>3</sup> ) <sup>164</sup>	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla
<b>FY20</b>	1.482	89	262	27
<b>FY19</b>	4.362	112	275	31
Debido a la COVID-19, el consumo de agua disminuyó				
	66%	20,5%	4,7%	12,9%



## Consumo de papel

Número de resmas	Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla
<b>FY20</b>	2.161	194	101	81
<b>FY19</b>	3.784	299	248	143

Respecto al FY19, las cuatro ciudades presentaron una reducción importante en el consumo de resmas de papel debido a la COVID-19. Sin lugar a duda, esta situación aceleró la digitalización en el manejo de la documentación.

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



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 ECF<sup>165</sup> 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.

Frente al recurso hídrico, se destacan las siguientes acciones:

Disminución del uso de agua potable, mediante el tratamiento de agua lluvia en los sanitarios.	Implementación de sistemas ahorradores de agua (como los de descarga en los sanitarios y reductores de caudal en los grifos).	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.	Calibración anual de los sistemas de flujo en los lavamanos ( <i>push</i> ). <b>¡Nuevo!</b>

164. 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.).



## Gestión de residuos

Peso en kg		Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla
Aprovechables	FY20	4.276	267	147	42
	FY19	9.638	728	358	233
No aprovechables	FY20	11.387	548	123	85
	FY19	17.172	1.669	148	405
Peligrosos <sup>166</sup>	FY20	422	22	6	12
	FY19	537 <sup>167</sup>	116	10	2

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

- ↓ 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 encargado<sup>168</sup> 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 son utilizados en la misma oficina. Iniciativas (como *iPilas con el ambiente!*<sup>169</sup>) que facilitan a los colaboradores la disposición de este tipo de residuos que se generan en sus hogares.
- ↓ 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

**¡Nuevo!**

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, cumpliendo con el Sistema de Gestión de Hewlett Packard Colombia Ltda.<sup>170</sup>

170. Este sistema de gestión fue aprobado por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) el 25 de abril de 2012, a través de la Resolución 0255.

126

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.

166. 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.

167. Esta cifra de Bogotá fue corregida, ya que en el Informe de sostenibilidad FY18-FY19 no se tuvieron en cuenta los datos del segundo semestre del año fiscal 2019. Adicionalmente, se incluyó este dato de residuos peligrosos para cada una de las otras ciudades, lo cual no había sido reportado anteriormente.

168. 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.

169. 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.

# Índice de contenidos GRI

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
<b>GRI 102</b>	<b>CONTENIDOS GENERALES</b>				
	<b>Perfil de la organización</b>				
102-1	Nombre de la organización	Portada			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Perfil de la Firma	7, 10-11		
102-3	Ubicación de la sede de la organización	Perfil de la Firma	9	8	
102-4	Ubicación de las operaciones	Perfil de la Firma	8-9	8	
102-5	Propiedad y forma jurídica	Perfil de la Firma Índice de contenidos GRI	15		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	Relaciones de confianza con clientes	39-41	8	
102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la Firma Talento Humano	7-11, 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 2020.
102-9	Cadena de suministro	Perfil de la Firma	12	8	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Generación de valor	34-35, 48-49	8	
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.
102-12	Iniciativas externas	El valor de la diferencia	92	10	
102-13	Afiliación a asociaciones	Perfil de la Firma	16-17	17	
	<b>Estrategia</b>				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje del Presidente	5		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	A lo largo del Informe	5, 10-11, 13, 16-17, 23-25, 27-37, 39-45, 46-81, 82-95, 96-119, 120-127	1, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
	<b>Ética e integridad</b>				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Generación de valor	26-35	16	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Generación de valor	26-35	16	
	<b>Gobernanza</b>				
102-18	Estructura de gobernanza	Perfil de la Firma, Acerca de este informe, Talento Humano, El valor de la diferencia	14-15, 24, 58, 79, 85	3, 5, 8, 10, 16	

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
	<b>Participación de los grupos de interés</b>				
102-40	Lista de grupos de interés	Acerca de este informe	24-25		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Talento Humano	55		
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Acerca de este informe	22		
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Acerca de este informe	22, 24-25		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	A lo largo del informe	A lo largo del informe		
	<b>Prácticas para la elaboración del informe</b>				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros tomados en conjunto	Índice de contenidos GRI	129		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	22		
102-47	Lista de los temas materiales	Acerca de este informe	23		La materialidad cambió este año, de acuerdo con la nueva estrategia corporativa.
102-48	Reexpresión de la información	A lo largo del Informe	7-12, 14-15, 18, 23, 27, 35, 40, 69, 80-81, 97, 108-109, 114, 122-123	1, 4, 7, 8, 12, 13, 15, 17	
102-49	Cambios en la elaboración del informe	Acerca de este informe	23		El cambio más significativo consistió en la definición de la nueva estrategia corporativa, la cual determinó la nueva materialidad de la Firma.
102-50	Periodo objeto del informe	Acerca de este informe	18		
102-51	Fecha del último informe	Índice de contenidos GRI	129		Años fiscales 2018 y 2019, que juntos comprenden el periodo del 1 de julio de 2017 al 30 de junio de 2019.
102-52	Ciclo de elaboración del informe	Acerca de este informe	18		Este año se retomó la periodicidad anual.
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contraportada Índice de contenidos GRI	129		Melissa Urzola Guarín: Líder de Responsabilidad Corporativa Correo: melissa.urzola@co.ey.com
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este informe	19		
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI	128-131		
102-56	Verificación externa				No aplica.

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
<b>GRI 200</b>	<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>				
	<b>Desempeño económico</b>				
201-1	Valor económico directo generado	Perfil de la Firma	9	8	
	<b>Presencia en el mercado</b>				
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Talento Humano	52	8	
	<b>Impactos económicos indirectos</b>				
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	El efecto multiplicador que cambia vidas	96-119	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
	<b>Anticorrupción</b>				
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Perfil de la Firma, Generación de valor	8-9, 28-35	12, 16	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Generación de valor	30, 34-35, 48, 52	12, 16	

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
<b>GRI 300</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>				
	<b>Energía</b>				
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Desempeño ambiental	122	7, 12, 13	
302-4	Reducción del consumo energético	Desempeño ambiental	122	7, 12, 13	
	<b>Agua y efluentes</b>				
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	
	<b>Emisiones</b>				
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Desempeño ambiental	123	13, 15	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Desempeño ambiental	123	13, 15	
	<b>Residuos</b>				
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	
	<b>Evaluación ambiental de proveedores</b>				
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Generación de valor	35	12	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Generación de valor	35	12	

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de omisión
<b>GRI 400</b>	<b>SOCIAL</b>				
	<b>Empleo</b>				
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	89	3, 5, 8	
	<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>				
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	75	3	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Talento Humano	77-78	3	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Talento Humano	77-78	3	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Talento Humano	79	3	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Talento Humano	76-77, 79	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	75	3	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Talento Humano	80-81	3	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Talento Humano	80	3	
	<b>Formación y enseñanza</b>				
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Talento Humano	64-65	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	
	<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>				
405-1	Diversidad en empleados	Talento Humano El valor de la diferencia	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	86-87	5, 8	
	<b>Evaluación de derechos humanos</b>				
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	El valor de la diferencia	84	4, 10	
	<b>Comunidades locales</b>				
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	El efecto multiplicador que cambia vidas	96-119	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
	<b>Seguridad de los clientes</b>				
416-1	Evaluación de los impactos en la seguridad de las categorías de servicios	Generación de valor	29-33		





## 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](https://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](https://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](https://www.ey.com/es_co)

 [contactoey@co.ey.com](mailto:contactoey@co.ey.com)

 EY Colombia

 @EYColombia

 EY

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