



Informe de sostenibilidad

FY2021

EY México



EY

Building a better
working world

Informe de sostenibilidad

FY2021

EY México

**Elaborado por el área de
Responsabilidad Corporativa de
EY México.**

Agradecimiento especial a las áreas de
CBS y a los socios que colaboraron con
su desarrollo.

Diseño y diagramación

Adriana Chavero Albor
Creative Services, BMC México
Adriana.Chavero@mx.ey.com

**Responsabilidad Corporativa
EY México**

Maria del Carmen Egremy Hernández
Líder de Responsabilidad Corporativa
Mary-Carmen.Egremy@mx.ey.com



pag. seis



pag. dieciocho



pag. veintiseis



pag. treinta y ocho



pag. cuarenta y seis



pag. setenta y ocho



pag. noventa y seis



pag. ciento catorce



Es un orgullo presentar el primer informe de sostenibilidad de EY México de conformidad con los estándares de GRI, con el objetivo de confirmar nuestro compromiso de presentar a nuestros grupos de interés las actividades que se llevaron a cabo durante el año fiscal 2021.

En un año donde la pandemia por Covid-19 revolucionaba al mundo entero, los retos de las empresas se incrementaron en muchos sentidos y sus liderazgos replantearon sus estrategias para poner a las personas en el centro de la transformación empresarial y enfocarse en la creación de valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

EY no fue la excepción y frente a desafíos urgentes como el que menciono y que invariablemente están interconectados a otros como el cambio climático y la desigualdad social, creemos que las empresas deben ir más allá y de forma más rápida para construir un mejor mundo de negocios, uno que sea socialmente justo, económicamente inclusivo y ambientalmente regenerativo.

Con la ambición de impactar de manera positiva a mil millones de vidas para 2030, el programa **EY Ripples** materializa nuestra búsqueda por liderar a las personas y redes de la firma para acelerar el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al reunir las habilidades, el conocimiento y la experiencia de nuestros profesionales y compartiéndolos con las comunidades en las que operamos con un enfoque en el desarrollo de nuevas generaciones de talento, en apoyar a emprendedores de impacto y en acelerar la sostenibilidad ambiental en beneficio de las siguientes generaciones.

Aunado a ello, las acciones para minimizar la crisis mundial por el calentamiento global son hoy, más que nunca, un elemento prioritario en nuestra agenda diaria, integrada en todas nuestras operaciones para lograr la ambición de seguir siendo carbono neutral y, para 2025, carbono negativo.

Mientras damos vuelta a la página en uno de los años más desafiantes de la época reciente, las experiencias y los aprendizajes vividos nos impulsan a seguir adelante. Los valores, la ética y el camino que seguimos para hacer lo correcto nos mueven hacia nuevos retos, a evolucionar para ofrecer mejores e innovadoras soluciones a nuestras partes interesadas, así como a hacer alianzas que suman hacia acciones a favor de lograr un mejor desempeño económico, medioambiental y social.

Todavía falta mucho por hacer y muchas historias que escribir, mientras tanto, los invito a conocer el contenido de esta memoria, que no solo retrata la actuación de la firma, sino que muestra un punto de partida para una mejora constante hacia el bien común.

Cordialmente,
Víctor Soulé
Presidente y Director General EY México

1 Perfil de EY

EY es una firma global, líder en 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 líneas de servicio integradas:



Auditoría y finanzas



Consultoría



Fiscal/Legal, Estrategia

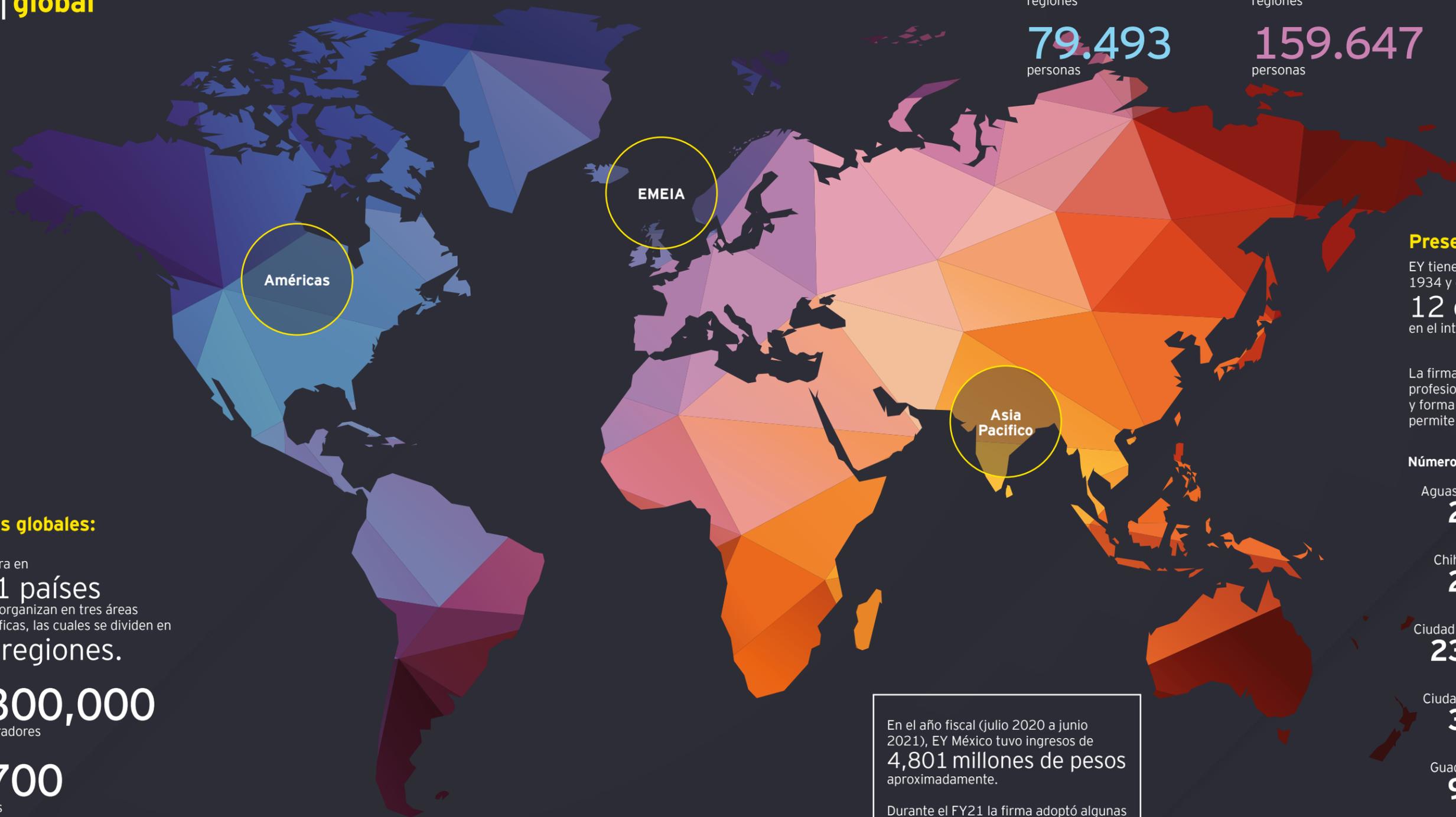


Transacciones y Servicios Financieros

Sumadas al profundo conocimiento de la industria que tienen sus equipos multidisciplinarios, EY 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 contribuyen sin duda a generar un crecimiento económico, sostenible e inclusivo que resulta en una fórmula ganadora para la sociedad.

Presencia global



Américas

8 regiones

79.493 personas

EMEIA

(Europa Medio Oriente, India y África)

8 regiones

159.647 personas

Asia - Pacífico

6 regiones

63.580 personas

Cifras globales:

EY opera en **151 países** que se organizan en tres áreas geográficas, las cuales se dividen en **22 regiones**.

+300,000 colaboradores

+700 oficinas

Presencia en México

EY tiene operaciones en México desde 1934 y cuenta con **12 oficinas** en el interior del país.

La firma tiene más de **3,144** profesionales de diferentes disciplinas y forma parte de una red global que le permite proveer soluciones integrales.

Número de profesionales:

Aguascalientes	Mexicali
26	28
Chihuahua	Puebla
26	74
Ciudad de México	Querétaro
2370	98
Ciudad Juárez	San Luis Potosí
37	23
Guadalajara	San Pedro Garza García
99	261
León	Tijuana
42	60

En el año fiscal (julio 2020 a junio 2021), EY México tuvo ingresos de **4,801 millones de pesos** aproximadamente.

Durante el FY21 la firma adoptó algunas medidas financieras y administrativas como consecuencia del COVID-19 con el fin de mitigar los impactos en sus operaciones y en la situación financiera, lo que al finalizar el período le permitió mantener resultados favorables.



Líneas de servicio

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



Consultoría

En EY la transformación digital es una realidad. Impulsados por el poder de los datos y de las innovaciones digitales, EY brinda soluciones que ayudan a los líderes de negocio a evolucionar sus empresas potencializando su talento humano por medio de tecnología y procesos de innovación con la finalidad de ser más resilientes, eficientes y humanos para así 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 (Internet de las cosas, Inteligencia Artificial, Blockchain, Robótica, etc.)
 - Ciberseguridad

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 ampliado su portafolio de servicios al incluir nuevas áreas de trabajo que respondan a los actuales retos económicos, sociales y ambientales.

Servicios:

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



Fiscal/Legal

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 estén 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, gestionar los riesgos para generar valor a sus empresas y mantener relaciones efectivas con las autoridades.

Servicios:

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



Estrategia y Transacciones

Con una asesoría integral, EY ayuda a los clientes a reimaginar sus ecosistemas, a replantear sus portafolios y a reinventarse para asumir los retos del futuro. Además, brinda servicios a la medida 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



Servicios Financieros

Ayudamos a nuestros clientes a crear servicios financieros más sólidos y sostenibles. Así es como participamos en la construcción de un mejor mundo de negocios.

Ahora más que nunca, mientras planificamos un mundo posterior a COVID-19, los servicios financieros tendrán que aprovechar el poder de la tecnología para transformarse y crecer, satisfaciendo al mismo tiempo las futuras expectativas de los clientes.

La fuerza de EY reside en el poder demostrado a su personal, en la tecnología y en las posibilidades que surgen cuando convergen para reformular el futuro. Nuestro profundo conocimiento del sector, combinado con un punto de vista holístico, ofrece un verdadero valor desde la estrategia hasta la implementación. Y sea que su desafío empresarial sea sencillo o complejo, pequeño o grande, pueden confiar en nosotros para ofrecer soluciones que funcionen hoy y mañana.

EY wavespace

wavespace™

Es el epicentro donde se crea el futuro uniendo a los mejores profesionales, la última tecnología y los retos de negocios. En colaboración con las líneas de servicio y sus clientes cocreamos soluciones y experiencias innovadoras y disruptivas.

wavespace™ Latinoamérica Norte es el espacio que acerca a las personas con los resultados de los negocios. El diseño centrado en la persona y la colaboración están en el corazón de nuestras metodologías porque creemos que la gente apoya lo que ayuda a crear. Trabajamos con agilidad, más allá de las fronteras y pensamos, diseñamos y construimos con creatividad y velocidad.

Ayudamos a diseñar para su gente, clientes y grupos de interés para que puedan entender cómo adoptar la tecnología con rapidez e impulsar programas de innovación a escala. Diseñamos programas de inmersión que reúnen a las personas adecuadas dándoles la mentalidad y las herramientas de colaboración para pensar de forma diferente.

En wavespace™ ofrecemos un servicio integral. Nos apoyamos de *Design Studio* y *Tech Studio* para cocrear nuevos modelos de negocio, experiencias, servicios y productos que los hagan posibles y a una velocidad inigualable en el mercado.

Contamos con el siguiente tipo de experiencias dentro de nuestro portafolio de wavespace workshop experiences:

- ▶ *Ambition, vision & purpose*
- ▶ *Discover Day*
- ▶ *Business Case*
- ▶ *Trends and Insights*
- ▶ *Business Development*

Todas nuestras experiencias se pueden realizar en tres modalidades:

Presencial: en este modelo vivimos la experiencia de nuestro wavespace™ ubicado en la Ciudad de México.

Virtual: utilizamos herramientas virtuales que permitirán facilitar una experiencia como si fuera presencial.

wavespace pop up: Llevamos la experiencia hasta las oficinas de nuestros clientes.



EY-Parthenon

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



EY Design Studio¹

En el FY21 se lanzó el EY Design Studio de Latinoamérica Norte²; un equipo especializado que combina la empatía y la tecnología para diseñar experiencias transformadoras. Profesionales de todas las ramas del diseño comprenden a profundidad a los usuarios para luego diseñar y hacer realidad soluciones de servicios, productos y experiencias:

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

EY Seed

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

¹ Estudio de diseño.

² Para EY, esta región comprende los siguientes países: Bolivia, Centro América, Panamá, República Dominicana, Colombia, Ecuador, México, Perú y Venezuela.

Cadena de valor EY

Propósito: construir un mejor mundo de negocios



Áreas operativas y de soporte

- ▶ Talento humano
- ▶ Equipos diversos y trabajo en equipo
- ▶ Tecnología
- ▶ Innovación
- ▶ Compromiso con la calidad
- ▶ Servicio excepcional



Respuesta a COVID-19:

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

Nos propusimos a continuar ofreciendo las mejores soluciones y a construir estrategias para fortalecer a las compañías con experiencias diferenciadas que les permitan transformarse a la velocidad que requiere esta nueva normalidad de trabajo, así como cumplir con los requerimientos regulatorios. En este sentido, vale la pena destacar los siguientes desarrollos:



Physical Return to Work³: se trata de una iniciativa que pone a la disposición de los clientes y de sus industrias toda la tecnología y el conocimiento de EY mediante herramientas, protocolos y manuales específicos para cada negocio, las cuales les permiten adaptar y transformar sus lugares de trabajo.



EY Safe Return⁴: es una aplicación digital (*app*) desarrollada para que las organizaciones en Latinoamérica puedan mantener un balance entre la salud de su fuerza laboral y su estabilidad financiera, cumpliendo con las regulaciones establecidas por los diferentes gobiernos.



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



Podcast Heads Up: en este programa en formato de audio, diversos profesionales de EY analizan los puntos clave de la pandemia y su impacto en los negocios. Además, comparten acciones para construir resiliencia durante la emergencia sanitaria y más allá de ella. Esta iniciativa es parte importante de nuestra estrategia informativa sobre COVID-19.



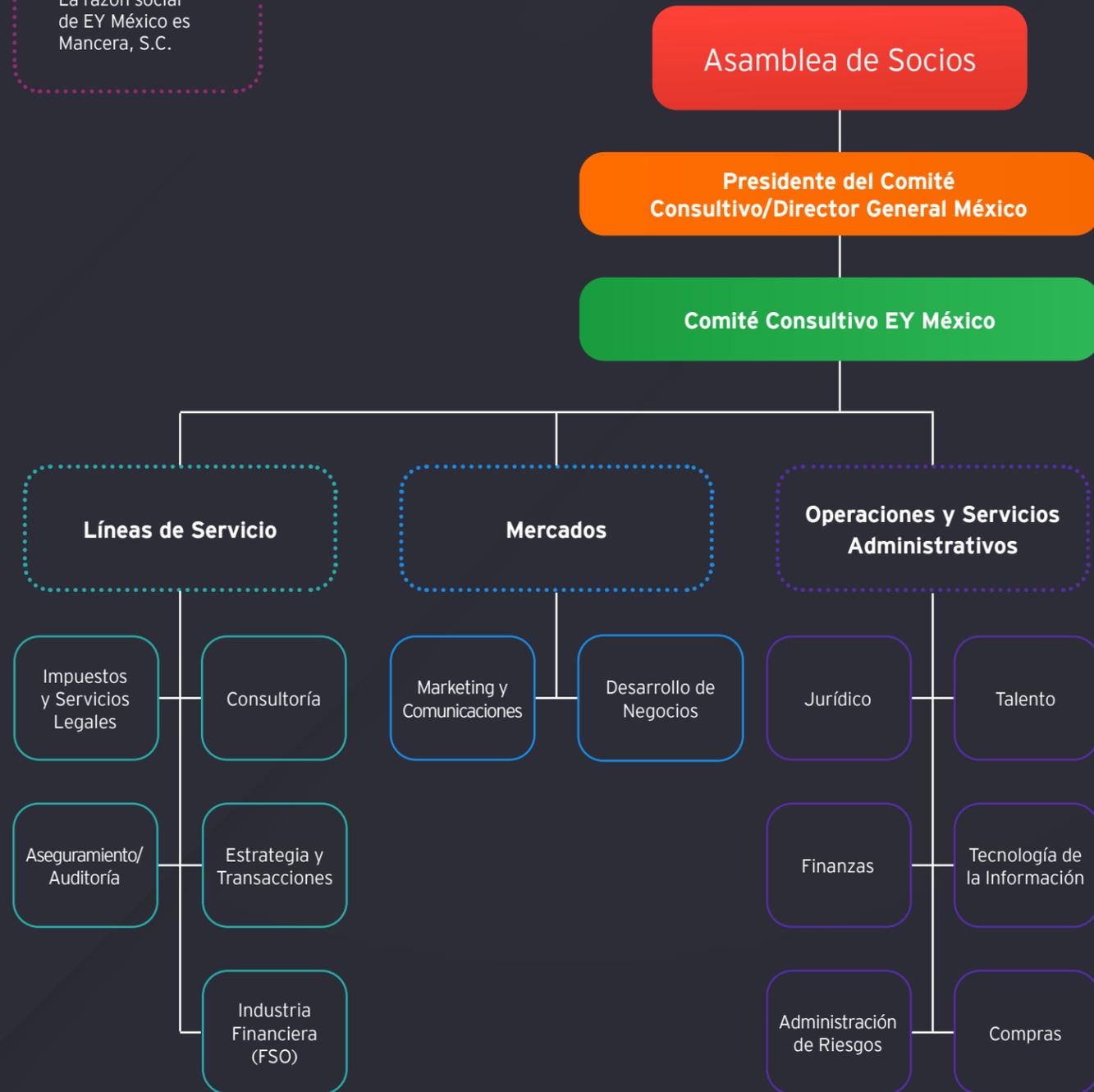
Página web "COVID-19 Resiliencia de la empresa": basados en las perspectivas de nuestros líderes creamos un espacio que reúne los aspectos más importantes que las empresas pueden abordar para desarrollar un enfoque integral para la gestión de la crisis y así construir resiliencia empresarial.

³ Regreso físico al trabajo.
⁴ EY Retorno Seguro

La organización

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

La razón social de EY México es Mancera, S.C.



Espacios de participación

EY México mantiene alianzas con las siguientes asociaciones, gremios y organizaciones:

- American Chamber of Commerce of Mexico A.C.
- Cámara de Comercio Británica A.C.
- Cámara Mexicana Alemana de Comercio e Industria A.C.
- Confederación Patronal de la República Mexicana.
- Unión Social de Empresarios de México A.C.
- Asociación de Ejecutivos de Innotec S.C.
- Cámara Franco Mexicana de Comercio e Industria A.C.
- Cámara Japonesa de Comercio e Industria de México A.C.
- Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas A.C.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.



El objetivo de la firma es comunicar a sus diferentes grupos de interés los asuntos relevantes en materia económica, social y ambiental que reflejan su firme compromiso con la sostenibilidad. Este ha sido un ejercicio valioso que ha permitido a EY México recopilar las acciones que realizó en el año, así como identificar nuevas oportunidades para crear valor a la sociedad en diferentes frentes. Este es el primer año que la firma reporta bajo los Estándares *GRI (Global Reporting Initiative)*, opción esencial “de conformidad”.

Esta memoria será anual y elaborada por el área de Responsabilidad Corporativa. En el proceso participan los más altos directivos de la firma, así como los equipos de CBS⁵ que facilitan la información de sus respectivas áreas.

⁵ Core Business Services: áreas operativas de la firma.



2 Acerca de este informe

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

EY México 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 las Naciones Unidas hasta 2030, la cual propone 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta es la contribución de EY México a los ODS que se relacionan en cinco ejes denominados las '5P'⁶:



⁶ 5P por las iniciales en inglés (People, Planet, Prosperity, Peace y Partnerships).

⁷ Incluye los ODS 1, 2, 3, 4 y 5.

⁸ Este componente también incluye los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento) y 14 (Vida submarina).

⁹ Este componente también incluye el ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).

¹⁰ Hace referencia únicamente al ODS 16.

¹¹ Hace referencia únicamente al ODS 17.

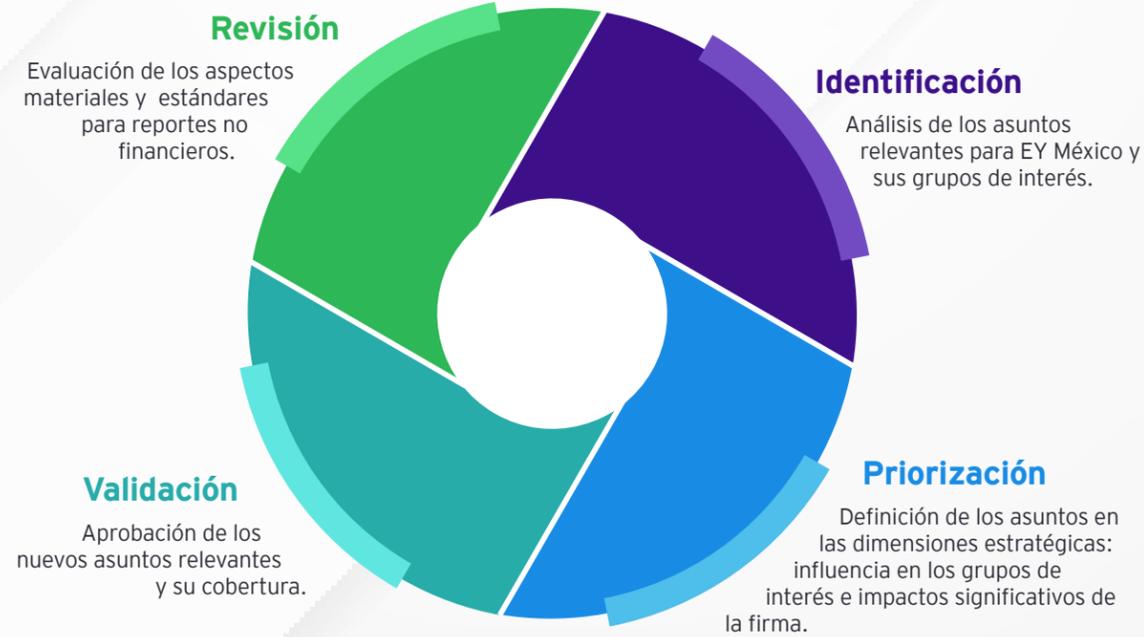
Contenido del informe

El contenido del informe se definió a partir de los resultados del análisis de materialidad y de su cobertura, teniendo en cuenta los asuntos de mayor relevancia para la firma, las partes interesadas y el contexto de sostenibilidad. De esta forma se aplicaron los principios establecidos por el GRI para la elaboración del informe, relativos a la definición del contenido y de la calidad.

Matriz de materialidad EY México

La materialidad de la firma se definió de acuerdo con los asuntos que se abordan desde las cuatro dimensiones principales de la estrategia corporativa. Estos fueron validados y priorizados por las directivas.

Proceso para la definición de la materialidad

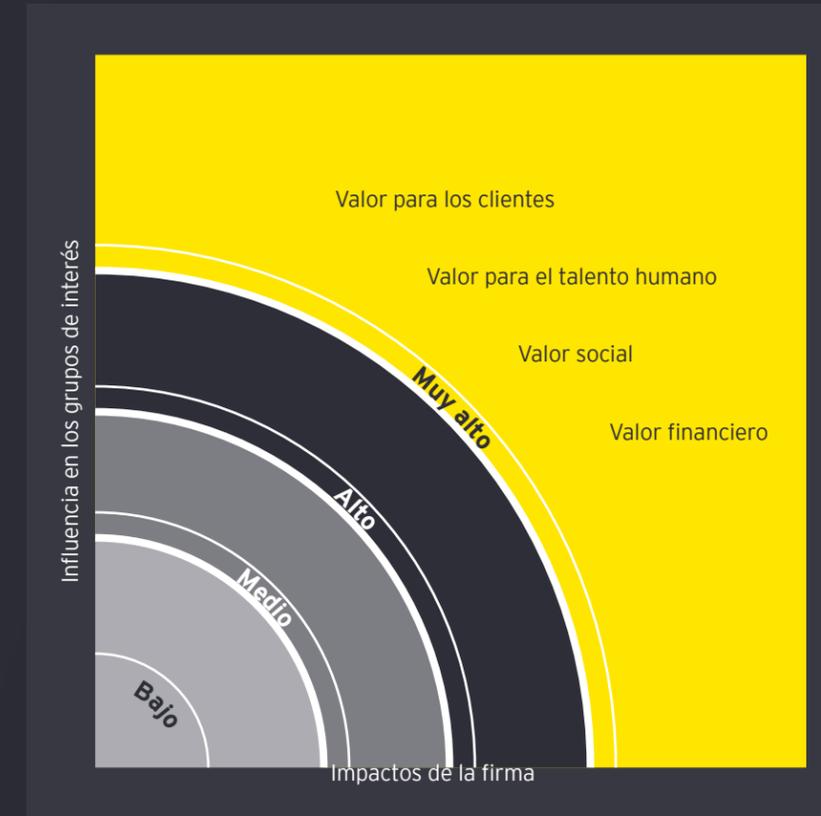


Estas fueron las fuentes en las que se basó la identificación de los aspectos materiales de EY México:

- ▶ Estrategia corporativa: NextWave
- ▶ Sistemas de gestión
- ▶ Políticas internas
- ▶ Programas internos
- ▶ Diálogos con grupos de interés
- ▶ Sesiones de trabajo con equipos de Responsabilidad Corporativa y de Servicios para el cambio climático y la sostenibilidad de Latinoamérica
- ▶ Evaluación comparativa de estándares para reportes no financieros¹²
- ▶ Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

¹² Indicadores Estándares GRI; métricas Foro Económico Mundial; estándares de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB); servicios profesionales y comerciales; Evaluación corporativa de sostenibilidad (CSA) del Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI); servicios profesionales.

Matriz de materialidad: creación de valor a largo plazo



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

Asuntos de materialidad

Valor para los clientes	Valor para el talento humano	Valor social	Valor financiero
- Servicio excepcional	- Derechos humanos	- Empleo digno	- Gobierno corporativo
- Calidad	- Diversidad, Equidad e Inclusión	- Aporte a las comunidades	- Ética e integridad
- Innovación y tecnología	- Compensación y beneficios	- Evaluación de proveedores	- Desempeño económico
- Seguridad y confidencialidad de la información	- Desarrollo de carrera	- Contribución al medioambiente:	- Marca, reputación y presencia en el mercado
	- Cultura y clima organizacional	• Energía	
	- Salud y seguridad en el trabajo	• Agua	
		• Residuos	
		• Huella de carbono	



Participación de los grupos de interés

Para EY México 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.

Así se comunica EY México con sus grupos de interés:

Empresarios	Página <i>web</i> , redes sociales, publicaciones, podcasts, blogs, reuniones, eventos, contacto telefónico, <i>webinars</i> y a través de las diferentes asociaciones.
Emprendedores	Espacios de formación, mentorías, publicaciones, eventos (presenciales y virtuales), página <i>web</i> , redes sociales, podcasts, comunicaciones digitales, contacto telefónico, encuestas y <i>webinars</i> .

Comunidades	Voluntariados, espacios de formación, visitas, redes sociales y eventos (presenciales y virtuales).
Entidades sin fines de lucro	Reuniones, comunicaciones digitales, redes sociales, contacto telefónico, eventos (presenciales y virtuales) y encuestas de satisfacción.

Sociedad

Grupos de interés

Socios

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

Colaboradores

Sesiones de inducción, reuniones de consejería, *webcasts*, encuestas de clima laboral y de satisfacción, sondeos, boletines, revista trimestral, pantallas, comunicaciones vía correo electrónico, plataformas digitales, campañas sobre beneficios y compensaciones; eventos virtuales, entrevistas de salida y programas de aprendizaje continuo.

Clientes

Propuestas, reuniones, comités, comunicaciones escritas, boletines informativos, contacto telefónico, eventos (presenciales y virtuales), encuestas de satisfacción, *webinars*, página *web*, redes sociales, podcasts y WhatsApp.

Medios de comunicación

Comunicados de prensa, estudios, publicaciones, comunicaciones digitales, redes sociales, entrevistas, eventos, talleres, ruedas de prensa y contacto telefónico.

Universidades y estudiantes

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

Proveedores

Reuniones, comunicaciones digitales, concursos, contacto telefónico y formato de registro.

Gobierno y entidades regulatorias

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

Cámaras y asociaciones

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

Excolaboradores

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



3 Las bases de la esencia EY

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



*NextWave*¹³, la estrategia global de EY, parte del compromiso de llevar a cabo su propósito y crear valor a largo plazo para los colaboradores, clientes, comunidades y la sociedad en general. Está inspirada en las oleadas de innovación que conectan a sus profesionales para responder con agilidad a los desafíos y necesidades del mundo actual que cambia a una velocidad sin precedentes.

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

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

¹³ Siguiente ola.

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, al ser personas que:



Demuestran integridad, respeto, inclusión y trabajo en equipo.



Cuentan con la energía, el entusiasmo y el valor para liderar.



Construyen relaciones basadas en hacer lo correcto.



Diez principios del Risk Management

EY cumple la promesa de brindar a sus clientes servicios profesionales y de calidad para ayudarlos a alcanzar el éxito bajo la premisa de proteger a la firma de cualquier situación de riesgo.

Nuestros diez principios fundamentales son:

- 1 Aceptar a los clientes correctos.
- 2 Elegir los proyectos y compromisos adecuados.
- 3 Usar los contratos aprobados por la firma para amparar nuestros servicios.
- 4 Mantener la independencia y objetividad.
- 5 Cumplir con las regulaciones y los estándares de calidad de la firma.
- 6 Documentar nuestro trabajo de manera adecuada.
- 7 Respetar la confidencialidad del cliente.
- 8 Mantener nuestro conocimiento actualizado.
- 9 Siempre consultar.
- 10 Vivir los valores EY.

Compromiso con la transparencia de la firma

En EY trabajamos con un marco de políticas, guías y herramientas que nos permitan gestionar riesgos para garantizar que la prestación de servicios sea la adecuada para cada cliente y satisfaga sus necesidades más complejas sin comprometer nuestras obligaciones de cumplimiento, para así crear valor en un mundo que evoluciona rápidamente y mantener intacta nuestra reputación, a la vez que generamos confianza. De esta manera nos alineamos con la estrategia global de la firma. El área de Risk Management (RM) supervisa las actividades de la firma y verifica el cumplimiento de las políticas y los procedimientos internos -globales, regionales y locales- que guían a los colaboradores para que cumplan con su obligación de administrar el riesgo en todas sus actividades diarias. Contamos con un marco de políticas, guías y herramientas que nos permiten gestionar el riesgo y consolidarnos como un cinturón de seguridad que protege a la firma. Estas directrices se convierten en mecanismos que hacen posible la identificación, evaluación y gestión de los diferentes riesgos que surgen de la práctica profesional. Nuestro Asistente Personal de Risk Management se ha convertido en una herramienta muy útil que permite a los colaboradores realizar consultas de manera ágil y sencilla sobre las políticas y procedimientos que deben seguir.

Código Global de Conducta | Políticas y procedimientos

Código de Global de Conducta: durante el FY21, nuestro Código fue actualizado con la finalidad de responder a los constantes desafíos y circunstancias que presenta el entorno globalizado en el que vivimos. Este sigue siendo el pilar que guía nuestro actuar como profesionales de EY y en el que se definen nuestros valores, nuestra ambición y nuestro propósito. El cumplimiento de estos elementos es de carácter obligatorio, por ello estamos sujetos a la confirmación anual.

El Código Global de Conducta a su vez respalda cada una de las disposiciones incluidas en el resto de las políticas que existen dentro de EY.

Política Antisoborno y Anticorrupción:

en línea con el Código Global de Conducta, nuestra política prohíbe el soborno en todas sus formas, incluyendo los pagos de facilitación. Todos los colaboradores estamos obligados a cumplir con estos lineamientos y a reportar las prácticas indebidas de las que tengamos conocimiento, ya sea por parte del personal, clientes o terceros.

Política de Hospitalidad y Regalos:

esta define los lineamientos permitidos para poder ofrecer hospitalidad y entregar o recibir regalos por parte de terceros sin que esto sea un elemento que menoscabe nuestra objetividad y afecte nuestra independencia.

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 intereses¹⁴.

Proceso de Aceptación de Clientes y

Proyectos: esta política respalda el principio de aceptar a los clientes correctos y define los lineamientos que se tienen que considerar al realizar la evaluación integral de riesgo de un cliente potencial o la reevaluación de un cliente existente para identificar oportunamente situaciones de riesgo y asuntos de independencia que puedan poner en riesgo nuestro trabajo. Dicha política respalda el proceso de evaluación a través de la herramienta PACE¹⁵.

La protección de la información interna y de nuestros clientes se ha convertido en una de nuestras prioridades, sobre todo en un mundo más conectado y remoto. Para garantizar la seguridad de la información, 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 a la que tenemos acceso como parte de nuestro trabajo, ya sea información interna, de clientes o de terceros.
- ▶ **Política de Protección de Datos Personales:** en cumplimiento con la legislación mexicana y con las políticas globales de EY, contamos con esta política local que establece los lineamientos a seguir en la gestión y manejo de datos personales de los colaboradores y de terceros.
- ▶ **Política de Uso de Información Privilegiada:** define las restricciones aplicables al personal de EY con relación al uso de información confidencial.

A raíz de la pandemia, la firma optó por la modalidad de trabajo remoto para seguir adelante con todos los proyectos pactados, brindando el mismo servicio de calidad de manera ininterrumpida a los clientes para ayudarlos a sobrellevar estos tiempos difíciles. Sin embargo, la virtualidad también nos impuso nuevos desafíos como los riesgos cibernéticos y el manejo de la información, por lo cual se reforzaron algunas iniciativas:

- ▶ **El uso de DRIVE¹⁶, la herramienta para gestionar incidentes de datos:** facilita el procedimiento oportuno para reportar un incidente de pérdida de datos confidenciales.
- ▶ **“El guardián”:** en el FY21 se lanzó esta campaña en materia de protección de datos en México para promover un trabajo remoto seguro mediante el uso adecuado de las herramientas tecnológicas y la adopción de buenas prácticas cibernéticas.

¹⁴ Data Incident Response, Incident Verification and Evidence tool.

¹⁵ 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.

¹⁶ Process for Acceptance of Clients and Engagements.



Cumplimiento

Durante el FY21 se implementó la **Confirmación Anual de las Políticas de Risk Management¹⁷** en la que todos los colaboradores confirmamos el pleno conocimiento y cumplimiento de cada una de las políticas de la firma en materia de administración del riesgo y cuyo cumplimiento fue monitoreado por el área de RM.



Línea de Ética

Los colaboradores, proveedores y terceras partes tienen disponible 24/siete la Línea de Ética para denunciar conductas indebidas que podrían considerarse 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.



Nuevas herramientas

Como parte de la continua transformación en la que nos encontramos, nuestras herramientas han ido evolucionando para hacer frente a los retos que vamos encontrando, haciendo más fácil la gestión del riesgo y la accesibilidad para cada uno de los colaboradores.

En el FY21 se creó el nuevo equipo de *Third Parties Risk Control* para liderar la estrategia de subcontrataciones, con la cual se automatizaron los trámites de registro y evaluación de terceros. De esta forma se apoya a los profesionales con el cumplimiento de las diferentes políticas en materia de riesgos, independencia, entre otras, con el fin de fortalecer los controles y disminuir los riesgos para la firma.

La **Plataforma Analítica de Gestión de Terceros** se implementó el pasado seis de julio de 2020 con el fin de automatizar los procesos para evaluación de riesgos, lo cual permite que todas las áreas interactúen de forma más eficiente.

El apego y el cumplimiento a este proceso fortalecerá nuestros controles y disminuirá los riesgos para la firma, a la vez que cumplimos con nuestro propósito de construir un mejor mundo de negocios.



Buenas prácticas:

- ▶ **Nuevo newsletter.** Como parte de una de las iniciativas para reforzar elementos clave en nuestras políticas y procedimientos con todos los colaboradores, lanzamos un nuevo canal de comunicación en el que cada semana se envían notas sencillas con un contenido de información importante sobre diversos temas para manejar el riesgo de manera adecuada.
- ▶ **Capacitaciones continuas a los colaboradores.**

17 Gestión de riesgos.



Proveedores: relaciones a largo plazo

Para EY sus proveedores son aliados estratégicos que contribuyen en la ejecución de las tareas del negocio y con quienes se busca lograr un alto estándar de calidad.

Como en cualquier relación, la confianza y la transparencia son fundamentales, así como el compromiso que permita el crecimiento de ambas partes. Por ello, el interés de EY ha sido buscar y contratar a las mejores organizaciones, consolidar relaciones de 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. Asimismo, deben cumplir sin excepción alguna con el Código de Conducta para proveedores con el que 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; 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.

La estructura del área de *Supply Chain Services*¹⁸ se basa en un enfoque por categoría, permitiendo traer mejores prácticas y especialización de los profesionales en: *Real Estate y Workplace Services; Travel Meetings & Events y Procurement Services (Talent, Marketing y Technology)*.

A través del uso de herramientas corporativas se formaliza el proceso de evaluación del proveedor, tanto para reunir su información por ser una compañía como para recibir sus propuestas, cotizaciones e incluso para subastas electrónicas, garantizando equidad de condiciones entre todos los participantes.

Adicionalmente como parte del proceso de compra de productos o servicios, se reúne la documentación de los proveedores para validación del proceso de independencia y verificación de listas negras públicas.

La relación con proveedores se acuerda mutuamente a través de contratos de servicios o compra de productos en total acuerdo con los aspectos jurídicos, comerciales y laborales vigentes.

Durante la ejecución de los contratos para proveedores clave en la firma, se establece el modelo de monitoreo de la cuenta, en el que en conjunto con los solicitantes internos de servicios se promueve el cumplimiento de los acuerdos de ambas partes y se monitorean las condiciones de negocio para gestionar los ajustes correspondientes.

De igual forma, al ser parte de una firma global, continuamente buscamos sinergias con otros países en productos o servicios que comúnmente se adquieren, promoviendo así un mejor posicionamiento de EY con proveedores de servicios.

Buenas prácticas

- ▶ En EY, nuestro compromiso para promover los principios de sustentabilidad y responsabilidad -incluyendo lo relacionado a derechos humanos y laborales- se extiende más allá de nuestra propia organización. Esto incluye esfuerzos continuos para promover los más altos estándares de ética dentro de la cadena de suministro de EY para mantener y engrandecer una base de proveedores diversos que reflejen los mercados, clientes y comunidades a los que servimos.
- ▶ Así como el Código de Conducta global de EY establece los parámetros de ética que se esperan de cada empleado, el **Código de Conducta de Proveedores** hace lo mismo para los proveedores de productos y/o servicios. Su desempeño se visualiza como parte integral de la cadena de valor de EY y espera que todos los proveedores cumplan con los estándares legales, de ética, de medio ambiente y de empleo. El Código de conducta es un documento que forma parte de los contratos con los proveedores.
- ▶ El contenido del Código de conducta se confirma con el 100% de los proveedores al inicio de la relación, en cada orden de compra o en la renovación de sus contratos.
- ▶ Los procedimientos como validación de aspectos de independencia y la revisión de antecedentes y riesgos para evitar cualquier tipo de conflicto de interés o acto de corrupción, son fundamentales.
- ▶ Se tienen controles estrictos para proteger y asegurar el adecuado tratamiento de datos personales.
- ▶ Se continúa trabajando en acuerdos a mediano y largo plazo que promuevan relaciones de negocio fructíferas para ambas partes.
- ▶ El nuevo equipo de *Third Parties Risk Control*¹⁹ fue creado para liderar y fortalecer el proceso de relación con proveedores de servicios y productos en toda la firma. Con este equipo se automatizaron²⁰ los trámites de registro y la 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.

- ▶ **EY cuenta con un equipo dedicado dentro de la función de *Supply Chain Services*²¹ que se enfoca en Sostenibilidad.** Como parte del objetivo de EY de construir un mejor entorno de negocios, el área de ESGS por sus siglas en inglés (*Environmental Social Governance Services*), está liderando una mentalidad inclusiva y sustentable dentro de EY a través de una estrategia de compra. Este equipo se enfoca a mejorar las prácticas con enfoque ambiental y social (incluido el tema de proveedores diversos) a través de los equipos de *Supply Chain Services*. ESGS trabaja para promover prácticas de *Supply Chain Services* sustentables en aspectos sociales y ambientales, para promover el uso de proveedores que apoyan la diversidad y para apoyar a los equipos del cliente y la subcontratación. El equipo de ESGS genera estrategias y objetivos relacionados al uso de proveedores diversos y sustentables.

El compromiso de EY en temas de sustentabilidad ambiental se enmarca en el mensaje global ambiental. Nuestro compromiso refuerza que todas las firmas de EY están a su vez comprometidas a construir un mejor entorno de negocios y a procurar un crecimiento sustentable junto con una economía inclusiva. EY reconoce que nuestra responsabilidad para minimizar el impacto ambiental de la operación del negocio se extiende a las comunidades de los empleados, clientes y otras comunidades. La posición global provee guía a las firmas miembro para progresar en las siguientes áreas operacionales:

- **Viajes de negocios:** explorar iniciativas para entregar un servicio excepcional al cliente que minimice el impacto ambiental.
- **Uso de oficinas:** implementar mejoras operacionales que promuevan el uso eficiente de los recursos naturales.
- El equipo de *Supply Chain Services* promueve el uso de proveedores diversos y comparte los estándares ambientales que EY tiene como objetivo.
- Mejora continua y reportes: mejorar el desempeño ambiental y ser transparentes al reportar el progreso y retos enfrentados durante el desarrollo de estos.

La firma global de EY estableció un objetivo de ser emisor neutral de carbono en 2020, el cual se cumplió recientemente. Este año la firma anunció su objetivo de lograr la cero emisión de carbono para el 2025.

Actualmente se están revisando las actualizaciones del comunicado global de ambiente para reflejar los objetivos y compromisos.

¹⁹ Control de riesgos de terceras partes.

²⁰ Plataforma Analítica de Gestión.

²¹ Cadena de suministros.

¹⁸ Cadena de suministros.

Conocimiento para la sociedad

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

Publicaciones FY21



Barómetro de Confianza del Capital Global de EY

La pandemia ocasionada por COVID-19 tuvo un impacto negativo en la economía de México y esta situación se reflejó en los resultados del último Barómetro de Confianza del Capital Global de EY. Ante este panorama generamos un resumen de las perspectivas económicas, las tendencias y las prácticas más destacadas sobre la gestión de las agendas de capital en México.



Educación básica, media superior y superior en Colombia, México y Perú un año después de la pandemia.

Para entender mejor la forma en la que COVID-19 ha afectado al sector educativo en Latinoamérica, EY-Parthenon encuestó a más de 1,660 padres cuyos hijos asisten a escuelas de nivel básico y más de 1,100 estudiantes de educación superior en Colombia, México y Perú. Los resultados actualizados revelaron perspectivas significativas sobre la satisfacción de los estudiantes con respecto a las clases en línea, la incipiente relevancia de los programas mixtos y las expectativas post pandemia.



¿Damos un mayor uso a la banca digital? COVID-19 Financial Sector Perspective: el panorama de los servicios financieros en Latinoamérica

El sector financiero en Latinoamérica se ha visto drásticamente impactado por la crisis sanitaria. En ese contexto, EY-Parthenon publicó los resultados de la segunda edición de COVID-19 Financial Sector Perspective, un estudio aplicado a más de 3,000 usuarios del sector financiero en Colombia, México y Perú para reunir sus perspectivas sobre la pandemia y analizar el cambio en el uso y la popularidad de las plataformas bancarias en línea, así como los programas de asistencia financiera.



¿Cuál será la nueva normalidad a partir de la crisis de COVID-19?

A raíz de la pandemia resulta relevante medir el impacto de las empresas en el ambiente y en la sustentabilidad a largo plazo sobre sus actividades económicas para asegurar que generen valor a sus clientes, accionistas, colaboradores, proveedores y a la comunidad. En ese sentido, se identificaron cinco áreas principales en las que se han generado cambios importantes que siguieron evolucionando a lo largo de la pandemia.



Segmentos de clientes:



Clientes G360: compañías que son o serán globales por su escala y alcance.



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



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

4 Relaciones de confianza con clientes

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

Especialización por sectores

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

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

Sector	Industrias que incluye
Energía	Petróleo y gas; minería y metales; energía y servicios públicos.
Gobierno y sector público	Entidades gubernamentales, de desarrollo internacional y entidades sin ánimo de lucro.
Bienes raíces	Empresas y fondos inmobiliarios.
Hospitalidad y turismo	Hoteles, restaurantes y compañías de juegos de azar.
Infraestructura y construcción	Compañías de infraestructura y constructoras.
Consumo	Fabricación y venta al por mayor y al por menor de productos de consumo y agrícolas.
Manufactura avanzada y movilidad	Industria manufacturera, transformación de materias primas, industria automotriz, aeronáutica y de transporte.
Salud, ciencias de la vida y bienestar	Salud, bienestar e industria farmacéutica.
Financiero	Banca y mercados de capital, <i>Fintech</i> , aseguradoras y administradores de activos de inversión.

Adicionalmente EY cuenta con profesionales a nivel regional y global especializados en todas las industrias y sectores económicos que brindan un servicio específico y soluciones a la medida de cada cliente.



Especialización por geografía

Al tener oficinas en doce ciudades clave del país, EY México logra una mayor cobertura atendiendo a los clientes regionales desde sus diferentes oficinas:

Las oficinas de EY se localizan en las siguientes direcciones:

Región Norte

Chihuahua
Ciudad Juárez
Mexicali
Monterrey
Tijuana

Región Centro Oeste

Aguascalientes
Guadalajara
León
Querétaro
San Luis Potosí

Región Centro

Ciudad de México

Región Centro Sur

Puebla

Aguascalientes
Blvd. Luis Donaldo Colosio No. 645, local 5 PB, Col. Fraccionamiento Jardines de la Concepción, 2a Sección, Aguascalientes 20120.
Tel. directo: + 52 44 9912 8201
Tel. directo: + 52 44 9912 8301
Fax: + 52 44 9912 8204

Chihuahua
Av. Valle Escondido No. 5500 Fracc. Desarrollo El Saucito, Centro Ejecutivo Punto Alto II, piso 3, Chihuahua 31125.
Tel. directo: + 52 61 4425 3570
Fax: + 52 61 4425 3580

Ciudad de México
Av. Ejército Nacional No. 843-B Torre Paseo, Piso 3 A, Antara Polanco, Col. Granada, Ciudad de México 11520.
Tel. directo: + 52 55 5283 1300
Fax: + 52 55 1101 8461

EY-Parthenon Mexico City
Av. Ejército Nacional 843-B Torre B, Piso 3, Antara Polanco, Mexico City, Ciudad de México 11520.
Tel. directo: +52 5283 1300
Fax: +52 5283 8490

EY Wavespace
Av. Ejército Nacional No. 843-B Torre Paseo, Piso 3-B, Antara Polanco, Col. Granada, Ciudad de México, Ciudad de México 11520.
Tel. directo: +52 55 4186 5076
Fax: +52 55 1101 8461

Ciudad Juárez
Paseo de la Victoria No. 4150, Edif. A, Fracc. Misión de los Lagos, Ciudad Juárez 32668.
Tel. directo: + 52 65 6648 1610
Fax: + 52 65 6648 1615

Guadalajara
Av. Patria No.2085 Corporativo Andares Piso 2, Col. Puerta de Hierro, Guadalajara 45116.
Tel. directo: + 52 33 3884 6100
Fax: + 52 33 3884 6111

León
Blvd. Paseo de los Insurgentes 3356, Torre 2, nivel 3, Col. San José de Piletas, León 37330.
Tel. directo: + 52 47 7717 7062
Fax: + 52 47 7718 7533

Mexicali
Av. Gómez Farías No. 2079 esq. Justo Sierra Col. Nueva, Mexicali 21100.
Tel. directo: + 52 68 6568 4553/55
Fax: + 52 68 6568 4585

Monterrey
Equus 335 piso 12, 14 Av. Ricardo Margain Zozaya #335 Col. Valle del Campestre San Pedro Garza García, Nuevo León, México C.P., Monterrey 66265.

Puebla
Boulevard de los Reyes No 6431, Complejo Natyvo, San Bernardino Tlaxcalancingo, Puebla 72820.
Tel. directo: + 52 22 2237 9922
Fax: + 52 22 2237 9926

Querétaro
Localidad El Marqués Autopista KM 206 Col. Fracc. Monte Miranda Nº Exterior 5 Int, Torre, Complejo Nouvalia, Piso 8 Municipio El Marqués, Querétaro QRO 76246.
Tel. directo: +52 44 2216 6429
Fax: +52 44 2 216 6749

EY Cybersecurity Operations Center
Localidad El Marqués Autopista KM 206 Col. Fracc. Monte Miranda Nº Exterior 5 Int, Torre, Complejo Nouvalia, Piso 5 Municipio El Marqués, Querétaro QRO 76246.
Tel. directo: +52 44 2216 6429
Tel. directo: +52 44 2 216 6749

San Luis Potosí
Altus Corporate Center & Plaza - Av. Sierra Leona 360 Piso 9 (Suites 901, 902, 904 y 905), Villantigua, San Luis Potosí 78214.
Tel. directo: + 52 44 4825 7275
Fax: + 52 44 4825 7277

Tijuana
Blvd. Agua Caliente No. 4558-704 Col. Aviación, Tijuana 22014.
Tel. directo: + 52 66 4681 7844
Fax: + 52 66 4686 6666

Respuesta a COVID-19:

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

La crisis retó a EY a pensar de manera más estratégica e innovadora para buscar y proponer nuevas soluciones para su gente, sus clientes y el mercado.

A continuación, se enlistan algunas de las acciones que se llevaron a cabo para hacer frente a COVID-19:

- ▶ La firma realizó 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 los retos que los clientes enfrentaban.
- ▶ Se creó a principios de abril un sitio *web* para compartir con los clientes y el público en general la información más relevante del impacto del COVID-19. Desde entonces 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 a 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 a continuar ofreciendo las mejores soluciones y a 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 así cumplir con los requerimientos regulatorios del gobierno.

Centrados en el cliente

Para EY México 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*²², un sistema de evaluación que comprende tres dimensiones:



▶ **Connected**²³: expectativas del cliente, comunicación asertiva, capacidad de los equipos, relacionamiento y servicio excepcional.



▶ **Responsive**²⁴: proactividad de los equipos, cumplimiento de plazos, entregas y respuestas oportunas.



▶ **Insightful**²⁵: entrega de soluciones efectivas, habilidades, experiencia técnica, conocimiento del negocio y del equipo.

Lo que más valoran los clientes de la firma es:

- ▶ El conocimiento técnico, el profesionalismo, el buen servicio, el acompañamiento y la atención que los socios les proporcionan.
- ▶ El que entiendan sus necesidades, expectativas y que cumplan con los objetivos del proyecto crea una relación de confianza y óptima la comunicación y la apertura.
- ▶ La experiencia, la proactividad y las recomendaciones de valor brindadas para el desarrollo adecuado de sus proyectos.

22 Experiencia del cliente.

23 Conexión

24 Receptividad.

25 Conocimiento.

Resultados de satisfacción

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

FY21
253 ASQs

8.9

Calificación de clientes que recomiendan a EY (escala del uno al diez)

4.5

Connected

(escala del uno al cinco)

4.5

Responsive

(escala del uno al cinco)

4.5

Insightful

(escala del uno al cinco)

¿Qué opinan los clientes de la experiencia con EY?

“

He tenido una buena experiencia. Nos han resuelto lo que les hemos solicitado, siempre están disponibles y si en el momento están ocupados, luego nos regresan la llamada. No tengo comentarios negativos.”

Gerente en empresa de manufactura y movilidad.

“

Son excelentes profesionales con los que tenemos la confianza de poder buscarlos para la asesoría oportuna. Además, buscan estar cerca de lo que nuestros negocios demandan. No dudaría en recomendarlos.”

CFO en empresa de consumo.

“

El servicio que recibimos por parte de EY es excelente y su tiempo de respuesta es en términos generales excepcional. Una mención especial para la atención y soporte que nos brindan los equipos, su proactividad, apoyo, conocimiento de nuestro negocio, conocimiento técnico y calidad de los resultados. Son excelentes y siempre tenemos la respuesta correcta a nuestras inquietudes y consultas”

Gerente de impuestos en empresa de energía.

“

Siempre ha sido excelente la relación con EY. Es gente con conocimiento que brinda desde el inicio un buen trato, una excelente atención al cliente y muestran su compromiso, prontitud y profesionalismo cada vez que se necesita su apoyo.”

Coordinador actuarial en aseguradora.

“

Al ser EY una Big Four, yo esperaba que fueran más cuadrados y me ha sorprendido que se ve que traen muchas ganas de crecer y se adaptan a las propuestas. Me gusta la buena capacidad individual del equipo, pues veo que cuentan con gente muy buenay talentosa, lo cual me da mucha tranquilidad.”

Director de *Business Units*, empresa de salud.

“

El servicio fue muy bueno. Son personas capacitadas, con conocimiento, una buena forma de trabajar y con muy buen desempeño. El equipo de EY fue abierto y flexible para encontrar un punto y una buena comunicación. No tienen una visión cerrada.”

Fiscal en empresa de embalaje.

5 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. EY ha logrado conformar equipos diversos y de alto desempeño gracias a que les brinda una experiencia excepcional que les permite sobresalir en el mercado.

EY en cifras:

99.5 %

de los colaboradores tienen un contrato de término indefinido.

45.8 %

de la plantilla total son mujeres de las cuales

58.2 %

son menores de 30 años.

En FY21 hubo:

1,092

nuevos ingresos.

392

ascensos.

178,852

horas de formación.



Equipo EY México

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

Descripción de la plantilla

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

Contrato laboral y género

Tipo de contrato	Mujeres FY21	Hombres FY21	Total FY21
Término indefinido	1440	1704	3144
Término fijo/temporales	0	0	0
Total	1440	1704	3144

Ciudad, género y tipo de contrato laboral

Ciudad	Mujeres FY21 indefinido	Hombres FY21 indefinido
Aguascalientes	16	10
Chihuahua	17	9
Ciudad de México	1,080	1,290
Ciudad Juárez	23	14
Guadalajara	43	56
León	21	21
Mexicali	13	15
Puebla	45	29
Querétaro	44	54
San Luis Potosí	12	11
San Pedro Garza García	99	162
Tijuana	27	33
Grand total	1,440	1,704

Categoría profesional,
género y edad

Menores de 30 años

Entre 30 y 50 años

Mayores de 50 años

FY21

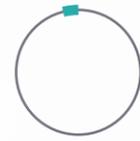
54.8%



41.3%



3.9%



Líneas de servicio:

	Total	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total	M	H	Total
		M	H	M	H	M	H				
Partners	187	-	-	-	117	26	143	40	4	44	
Associate Partners	78	-	-	-	41	23	64	9	5	14	
Senior Managers	220	2	1	3	140	73	213	1	3	4	
Managers	379	45	29	74	176	126	302	2	1	3	
Seniors	937	349	305	654	149	126	275	3	5	8	
Staff	879	425	416	841	23	12	35	2	1	3	
Interns	19	9	7	16	1	2	3	-	-	-	
Total	2,699	1,588		1,035		76					

Área de soporte
administrativo (CBS):

	Total	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total	M	H	Total
		M	H	M	H	M	H				
Directors	14	-	-	-	6	7	13	1		1	
Associate Directors	30	-	-	-	11	13	24	2	4	6	
Assistant Directors	54	3	1	4	14	34	48	1	1	2	
Supervising Associates	86	2	14	16	24	43	67	2	1	3	
Seniors Associates	118	20	46	66	14	28	42	5	5	10	
Associates	88	28	19	47	20	11	31	7	3	10	
Administratives	55	1	2	3	7	30	37	2	13	15	
Total	445	136		262		47					

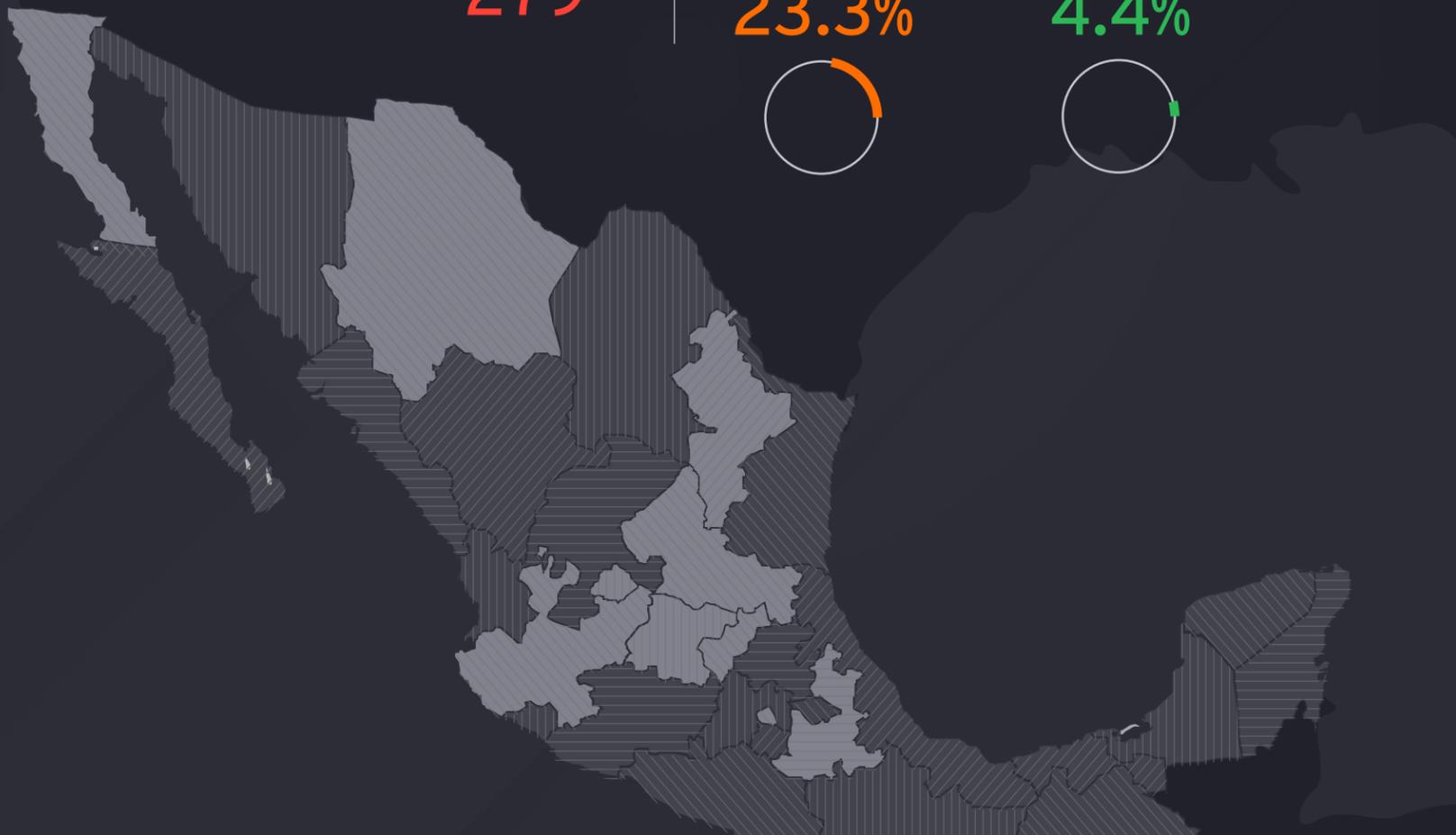
Altos directivos

Los altos directivos son los Socios, Directores Ejecutivos y Directores²⁶.

altos directivos
279

65 son mujeres
23.3%

12 son extranjeros
4.4%



Directivos originarios de:

CDMX 222 directivos: 217 de CDMX 10 extranjeros de: EE. UU., Francia, Gran Bretaña, España, Brasil y Alemania	Monterrey 29 directivos: 27 de Monterrey 2 de EE. UU.	Aguascalientes 1 directivo	Chihuahua 1 directivo	Ciudad Juárez 2 directivos	Guadalajara 6 directivos	León 4 directivos
	Mexicali 1 directivo	Puebla 4 directivos	Quéretaro 6 directivos	San Luis Potosí 1 directivo	Tijuana 2 directivos	

²⁶ Partners, Associate Partners and Directors.

Crecimiento del equipo de trabajo

Ingresos en el FY21:

Edad	Mujeres			Hombres			Total
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Aguascalientes	5	-	-	7	-	-	12
Chihuahua	9	-	-	4	1	-	14
Ciudad de México	265	60	2	305	114	13	759
Ciudad Juárez	9	1	-	5	1	-	16
Guadalajara	19	-	-	23	2	-	44
León	13	-	-	6	1	-	20
Mexicali	7	-	-	7	1	-	15
Puebla	14	-	-	10	1	-	25
Quéretaro	13	-	-	13	-	-	26
San Luis Potosí	7	-	-	13	-	-	20
San Pedro Garza García	37	1	-	69	10	-	117
Tijuana	10	-	-	12	2	-	24
Total	408	62	2	474	133	13	1092

La tasa de contratación en el **FY21** fue de:



¡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.



Beneficios que ofrece la firma

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

Beneficios extralegales

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

- ▶ Póliza de Seguro de Gastos Médicos Mayores
- ▶ Seguro de vida
- ▶ Bono de desempeño para todas las líneas de servicio
- ▶ Estudios de posgrado desarrollados por la firma con validez oficial
- ▶ Reconocimiento por antigüedad (Bono por Lealtad)
- ▶ Un día hábil con goce de sueldo por contraer matrimonio civil
- ▶ Dos días hábiles con goce de sueldo por presentación de examen profesional
- ▶ Convenios con diferentes empresas para obtener descuentos en productos y servicios

Retiros en el FY21:

Edad	Mujeres			Hombres			Total
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Aguascalientes	6	-	-	7	-	-	13
Chihuahua	11	1	-	13	1	-	26
Ciudad de México	226	116	5	276	177	25	825
Ciudad Juárez	8	1	-	12	3	-	24
Guadalajara	17	3	-	18	8	-	46
León	8	1	-	20	1	-	30
Mexicali	6	-	-	4	2	-	12
Puebla	11	4	-	12	1	-	28
Querétaro	15	6	-	7	1	-	29
San Luis Potosí	6	1	-	12	-	-	19
San Pedro Garza García	25	7	-	60	19	-	111
Tijuana	11	3	-	6	3	-	23
Total	350	143	5	447	216	25	1186

La tasa de retención en el **FY21** fue de:



Balance de vida

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



Días extralegales de vacaciones



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 con sus responsabilidades laborales.



Trabajo a distancia: permite a los colaboradores llevar a cabo sus actividades laborales desde casa, promoviendo un balance vida-trabajo.

¿Y cuando la carga sube?

- ▶ Durante la temporada de mayor carga laboral, la firma cuenta con un programa de bienestar que promueve espacios de esparcimiento, hábitos saludables y diferentes servicios que compensan el esfuerzo, dedicación y compromiso de sus colaboradores.
- ▶ La campaña del FY21 *Wellbeing Fest*, estuvo diseñada con base en la estrategia global de *Wellbeing* y tuvo como objetivo promover entre los colaboradores un bienestar integral y espacios de esparcimiento durante la temporada de mayor carga laboral.



Bienestar en tiempos de pandemia

Desde que comenzó la pandemia la prioridad de EY ha sido la seguridad y el bienestar de sus colaboradores, lo cual ha guiado todas sus decisiones y esfuerzos realizados.

EY México creó el Comité de crisis COVID-19, encargado de revisar y gestionar los temas asociados a la pandemia y su efecto en la operación.

A nivel global y como medidas de prevención y protección, se restringieron los viajes de los profesionales, así como la organización y asistencia a eventos para cuidar la salud de todos.



A mediados del mismo mes, EY México 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 los clientes.

Posteriormente y a partir de la cuarentena nacional que comenzó el 24 de marzo hasta el cierre del año fiscal, los colaboradores continuaron trabajando de forma remota.

La infraestructura tecnológica ha facilitado el trabajo a distancia, el cual se fortaleció gracias a la adaptabilidad, resiliencia y compromiso de los colaboradores con el negocio.

La firma implementó diversas estrategias con el fin de mantener la plantilla y los salarios para incentivar una recuperación económica.



Priorizando siempre la salud y seguridad de los colaboradores y sus familias, la firma ha mantenido la flexibilidad para continuar con el trabajo remoto, permitiendo que las actividades presenciales en las instalaciones se den de manera voluntaria para aquellos colaboradores que deseen asistir, a pesar de que las autoridades sanitarias y el Gobierno Federal hayan autorizado la total apertura de los corporativos.

Se implementó la entrega mensual de un apoyo económico para el pago de energía eléctrica y servicio de internet para realizar el trabajo remoto.

Iniciativas:

- **Wellbeing Fest:** es la campaña interna que promueve hábitos saludables, el ejercicio físico y el cuidado de la salud mental y emocional de los colaboradores mediante charlas de bienestar, actividades semanales y clases lúdicas. Durante el FY21, se realizaron 13 *webinars* sobre diversos temas que abarcan los cuatro pilares del programa, cuatro cápsulas de cocina, cuatro retos de agilidad mental, cuatro tutoriales de masaje y nueve sesiones de *Sound Healing*.



- **EY SafeReturn:** 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 Federal y a las entidades reguladoras.



- **Servicios de salud:** El servicio médico interno de la firma continúa operando vía *online* desde el inicio de la pandemia, en conjunto con la línea telefónica de GNP para dar orientación médica. Asimismo, se cuenta con la Línea de Apoyo EY 24/7 para orientación psicológica, alimentaria, legal, financiera y de *Wellness coaching*. Además, la firma tiene a disposición de sus colaboradores un convenio con especialistas en psicoterapia que brindan consultas virtuales con un costo preferencial.
- Se crearon **protocolos de comunicación** para mantener informados a los colaboradores acerca de los avances de la emergencia y hacer recomendaciones en materia de prevención, autocuidado y retorno seguro a las instalaciones ante la nueva normalidad.
- Se llevaron a cabo **encuestas** para actualizar la información de los colaboradores y para conocer su situación al trabajar desde casa.
- **Política de subsidio ergonómico:** La firma otorgó un subsidio económico por única ocasión a los colaboradores que así lo solicitaron para la compra de mobiliario ergonómico, con la finalidad de adaptar su espacio de trabajo en casa para un mayor confort y prevención de lesiones musculares y articulares durante su jornada laboral. Durante el FY21, 18 % de los colaboradores que calificaron este beneficio señalaron haberlo disfrutado.



Formación y desarrollo

La firma cuenta con 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 paralelamente 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 virtuales²⁷.

²⁷ Los entrenamientos virtuales (*e-learning*) se realizan a través de la herramienta global *Success Factors* (que ofrece una gran variedad de cursos), *Microsoft Teams* y otras plataformas autorizadas.

Programas principales de formación

- ▶ **Welcome to EY²⁸**: inducción de dos días para los nuevos colaboradores en temas generales de la firma, la cual se complementa con cursos virtuales de autoestudio.
- ▶ **Malla de entrenamientos en habilidades técnicas y no técnicas**: refuerzan el conocimiento y las habilidades de los profesionales según su categoría y su rol.
- ▶ **EY Badges²⁹**: programa que ofrece la posibilidad de obtener credenciales en temas específicos al cumplir con una serie de requisitos establecidos a nivel mundial. Existen cinco niveles (*Learning*, bronce, plata, oro y platino) que se pueden compartir en redes sociales e incluir en el currículum.
- ▶ **Programa para altos profesionales - HIPRO³⁰**: entrenamientos, charlas y herramientas para fortalecer las habilidades comerciales y no técnicas de los Senior de la firma para potencializar su proyección de carrera en EY.
- ▶ **Senior Manager Development Program³¹**: 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).

Como parte de la estrategia NextWave, EY cuenta con un **Máster en Administración (MBA) de Tecnología**. El *EY Tech MBA* es un título en línea otorgado por la *Hult International Business School*, 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.

Adicional al MBA y como parte de la estrategia global NextWave de EY, la firma lanzó un **Máster en Análítica de Negocios (MBAN)**. El *EY Master in Business Analytics* con especialización en Inteligencia Artificial, es un *Master* también respaldado por la *Hult International Business School* cuya finalidad es ofrecer una opción de posgrado a todos los colaboradores de EY de forma gratuita, que les permita desarrollar los *skills* que serán demandados en el futuro. Actualmente y como parte de la titulación, la firma solicita que los colaboradores trabajen en proyectos que tengan un impacto social.

28 Bienvenido a EY.

29 Insignias EY.

30 *High Professionals Program*.

31 Programa de desarrollo para *Senior Managers*.



Herramientas complementarias

- ▶ **SAP Success Factors Learning**: esta plataforma ofrece a los colaboradores una oferta variada de entrenamientos en línea en temas técnicos y no técnicos con el propósito de mejorar su experiencia de aprendizaje.
- ▶ **Udemy for Business³²**: EY cuenta con una licencia global para acceder ilimitadamente a una variada oferta de cursos virtuales, técnicos y no técnicos. Cabe resaltar que algunos de estos permiten obtener certificaciones.
- ▶ **Get Abstract**: resúmenes ejecutivos de libros y charlas TED³³ en diversos temas de interés.
- ▶ **Skillsoft**: cursos, libros y videos educativos con más de 180.000 herramientas disponibles en 29 idiomas.

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.

- ▶ **Cursos de inglés virtuales**: con profesores nativos que dictan diferentes niveles para desarrollar o reforzar las habilidades en este idioma³⁴.
- ▶ **Apoyo económico en clases de inglés virtuales**: dependiendo de la asistencia y del rendimiento académico mensual, la firma aporta un porcentaje del valor del curso.
- ▶ **GoFluent**: portal de entrenamiento virtual que afianza, fortalece y desarrolla habilidades en diferentes idiomas.

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

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

34 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.

- ▶ Programas para nuevos Socios, Directores Ejecutivos, Gerentes, Gerentes *Senior* y *Seniors*
- ▶ Escuela de Gerentes

Otros:

- **Train the trainers:** entrenamientos que forman a futuros instructores para que repliquen los conocimientos técnicos y no técnicos desarrollados por la firma.

Tiempo de formación

Durante el **FY21** los colaboradores recibieron **178,852 horas** de formación. Estas se dictaron de la siguiente manera:

Categoría ³⁵	FY21		Total
	Mujeres	Hombres	
Partner	2.974	5.882	8.866
Associate Partner	4.380	2.993	7.373
Senior Manager	7.912	6.062	13.974
Manager	16.400	10.947	27.347
Senior	37.188	25.601	62.789
Staff	35.508	22.995	58.503
Total FY21	104.372	74.480	178.852

³⁵ La información de las líneas de servicio y de CBS está consolidada en estas tablas.

³⁶ Entrenamientos virtuales con instructores en vivo.

³⁷ Educación a distancia.

EY tiene dos tipos de entrenamientos:

- ▶ **Sincrónicos:**
VILT (*Virtual Instructor-Led Training*)³⁶.
- ▶ **No sincrónicos:**
*e-Learnings*³⁷: plataforma global.

Debido a la pandemia ocasionada por 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 en el último año se realizaron de manera 100% virtual.

Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional

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

El modelo de evaluación de desarrollo y desempeño de la firma (LEAD³⁸) tiene un enfoque de carrera basado en la retroalimentación continua y en mantener conversaciones significativas e inspiradoras por parte de todos los colaboradores con sus consejeros.

En este proceso de evaluación participa el **100%** de los colaboradores³⁹.



La calificación *Gold Standard*⁴⁰ en EY reconoce un desempeño excepcional y 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.

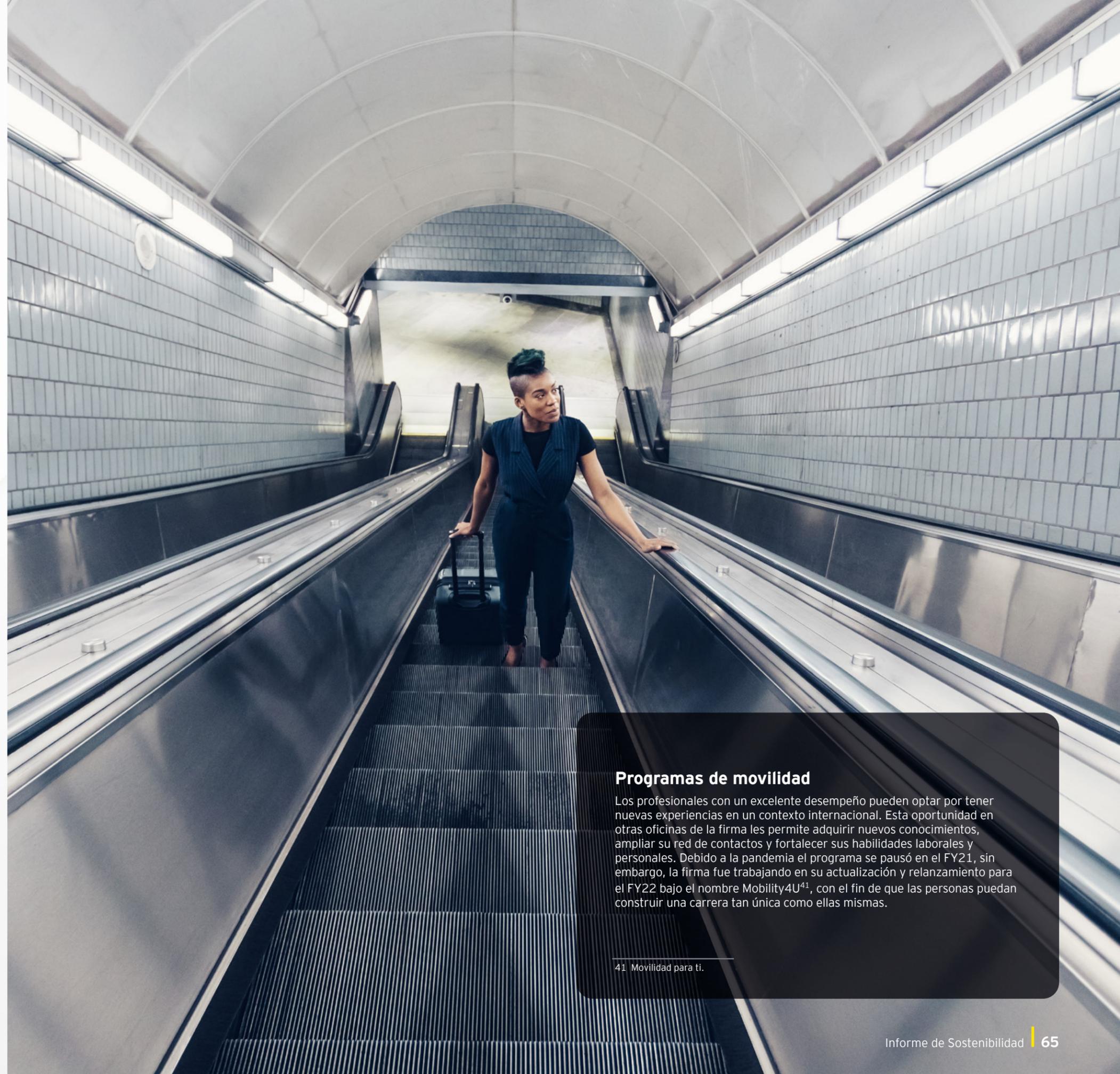
EY introdujo a nivel global el nuevo Modelo de liderazgo transformacional que comprende tres niveles: *Better Me* (cómo ser un mejor yo), *Better Us* (cómo ser mejores juntos) y *Building a Better Working World* (cómo se puede ayudar a construir un mejor mundo juntos). Con experiencias excepcionales, la firma busca desarrollar líderes con propósito que logren sacar lo mejor de sí mismos y de los demás para generar valor a la firma, a los clientes y a la sociedad. 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* con el objetivo de que las carreras sean únicas y diversas.



³⁸ Leadership Evaluation and Development.

³⁹ Fueron susceptibles de evaluación las personas que ingresaron a la firma antes del 30 de enero de 2021.

⁴⁰ Estándar de oro.



Programas de movilidad

Los profesionales con un excelente desempeño pueden optar por tener nuevas experiencias en un contexto internacional. Esta oportunidad en otras oficinas de la firma les permite adquirir nuevos conocimientos, ampliar su red de contactos y fortalecer sus habilidades laborales y personales. Debido a la pandemia el programa se pausó en el FY21, sin embargo, la firma fue trabajando en su actualización y relanzamiento para el FY22 bajo el nombre *Mobility4U*⁴¹, con el fin de que las personas puedan construir una carrera tan única como ellas mismas.

⁴¹ Movilidad para ti.

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.

Nota: se pueden consultar otros espacios de comunicación en el capítulo **Acerca de este Informe**.



► **Town Hall Meetings:** los líderes comparten con los colaboradores de todas las ciudades el balance general del año fiscal que termina y el direccionamiento estratégico que da a conocer las expectativas y metas para el siguiente.



► **EY Circles:** todos los colaboradores pertenecen a un grupo liderado por un alto directivo de su línea de servicio. Mediante reuniones cada tres o cuatro meses, generan conexiones más cercanas entre sus miembros y llevan a cabo conversaciones abiertas que les ayudan a construir una experiencia excepcional en la firma.

¿A tomar el pulso!

Como parte de la estrategia global *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.



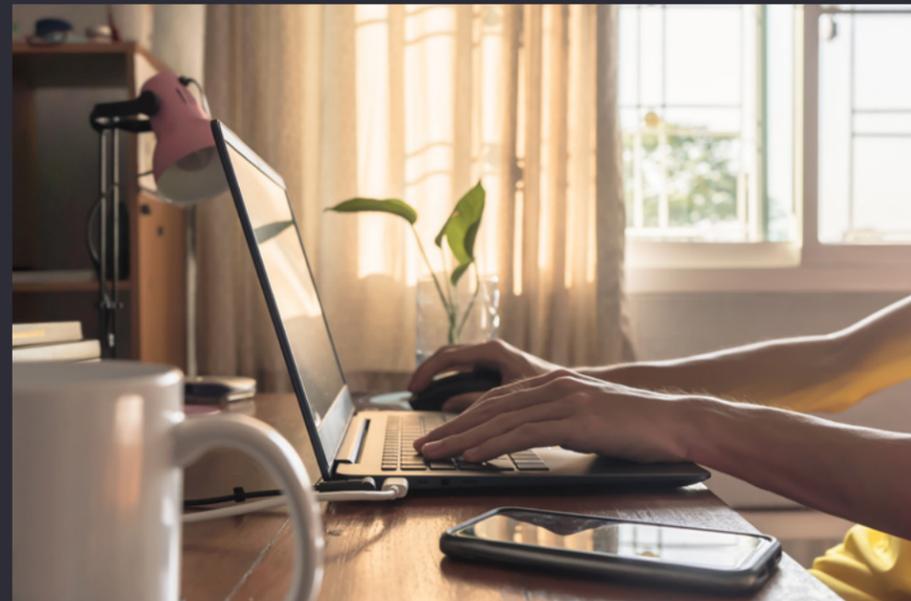
► **Culture Fitness Diagnostic⁴³:** esta encuesta confidencial y aleatoria busca comprender mejor la cultura que las personas viven a diario y así identificar las fortalezas y áreas de mejora para poder moldearla.



► **Leadership Feedback & Development⁴⁴:** 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.



► **EY People Pulse:** es nuestra nueva encuesta para todas las personas, es corta, se aplica cada tres o cuatro meses e incluye preguntas y temas alineados a las prioridades de la estrategia global *NextWave*.



Respuesta a 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 *webcasts* regionales en los que los directivos también se han propuesto a escuchar las inquietudes y sugerencias de los diferentes rangos de la organización mediante la realización de una serie de *focus groups*⁴².

42 Grupos focales.



EY impulsa tu carrera

NextWave Careers es una iniciativa que tiene como objetivo proporcionar a nuestros colaboradores carreras únicas y diversas para mejorar su experiencia en EY. También permite a nuestros líderes comprender las habilidades que se necesitan para dirigir y hacer crecer a nuestro negocio. El *Technology Career Framework* es la primera de nueve *Business Capabilities* que se irán detallando a lo largo del tiempo. Este *framework* es un catálogo de perfiles, habilidades y destrezas relevantes para el mercado que sienta las bases de nuestra nueva propuesta de valor y para *NextWave Careers* en EY.

43 Diagnóstico cultural.

44 Retroalimentación a líderes.

Más allá de lo laboral

EY México 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: con motivo de la pandemia no se realizaron actividades de integración de manera presencial, sin embargo, fue una práctica común en toda la firma realizar cafés virtuales entre los equipos de trabajo donde compartían de manera informal temas de la vida cotidiana, con el objeto de fortalecer el compañerismo y las relaciones humanas.

Día de los niños: la firma cuenta con la iniciativa EY Peques, en la que se celebra a los hijos de los colaboradores a través de diferentes dinámicas que invitan a la participación e integración de los miembros más jóvenes de la familia EY.



Concurso de dibujo: cada año se abre este concurso para los hijos de los colaboradores que envían sus dibujos en conmemoración del Día de la Tierra. Como parte de las acciones se llevó a cabo una sesión de cuentacuentos con el objetivo de fomentar el hábito de la lectura entre los pequeños. Los ganadores fueron elegidos por votación general y posteriormente se les reconoció y premió su esfuerzo.

Fiesta de fin de año: en esta gran celebración todos los colaboradores festejaron los logros obtenidos durante el año. Debido a la pandemia se llevó a cabo de manera virtual a través de una plataforma, en la cual los colaboradores disfrutaron creando su propio avatar para integrarse a la celebración y convivir con sus compañeros a nivel Latam Norte, mientras participaban en diversas dinámicas y conciertos.



Ergonomía e Higiene postural: como parte de los esfuerzos de la firma por garantizar el bienestar y la salud integral de sus colaboradores, se implementó una campaña de comunicación sobre Higiene postural y Ergonomía en la que se compartieron consejos e información importante sobre cómo cuidar la columna, articulaciones y músculos durante la jornada laboral y en el día a día. Dicha campaña se reforzó con la difusión semanal de Ergo cápsulas de un minuto para que los colaboradores aprendieran ejercicios muy sencillos para preservar una adecuada función de su sistema osteomioarticular.



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.

FY21: Participación en **39** ferias laborales en universidades.

Realización de **5** assessments de selección en universidades. Este espacio busca dar la oportunidad a los estudiantes de participar directamente en un proceso de evaluación por competencias con los reclutadores de EY.

Realización de **36** actividades de campus en universidades enfocadas a trabajar habilidades blandas.

23 webinars de conocimiento para nuestra comunidad EY.



En busca de los mejores talentos

La firma realiza charlas de alcance a nivel Latinoamérica en las cuales, a partir de la participación de un líder experto, se abordan las competencias blandas requeridas para crecer y desarrollarse profesionalmente a la vez que se comparten temáticas técnicas de interés profesional. Durante el FY21 se realizaron las siguientes charlas:

- ▶ **Una carrera exitosa como consultor SAP**, en la que se contó con una participación total de 189 inscritos, 80 de ellos mexicanos.
- ▶ **Los nuevos retos y el futuro de la Auditoría Interna**, en la que se contó con una participación total de 450 personas, 200 de ellos mexicanos.
- ▶ **Sororidad: Porque juntas llegamos más alto y más lejos. Carolina Orjuela: Una mujer que rompe esquemas**. En esta plática se contó con una participación total de 432 personas, 230 de ellos mexicanos.
- ▶ **Ciberseguridad LATAM** con una participación de 55 personas, 20 de ellos mexicanos.

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



Corporate Finance Woman of the Year Competition

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 la carrera. Un jurado conformado por mujeres líderes de la firma fue el encargado de evaluar sus conocimientos financieros además de diferentes habilidades en: comunicación, trabajo en equipo, planeación y capacidad analítica.



Robotón UNIDOS

Este es un proyecto de atracción de talento para el área de Consulting y en el cual se contó con la participación de estudiantes de Ingeniería de México y Colombia para que conocieran sobre temas de *Robotic Process Automation* en nuestra firma. En conjunto, los equipos de *Talent Attraction* e *Intelligent Automation* (IA), generaron tres sesiones informativas con las principales universidades de ambos países para hacer eco de esta estrategia y buscar a los nuevos talentos interesados en programación, quienes además son estudiantes o recién egresados de esta área de estudio.

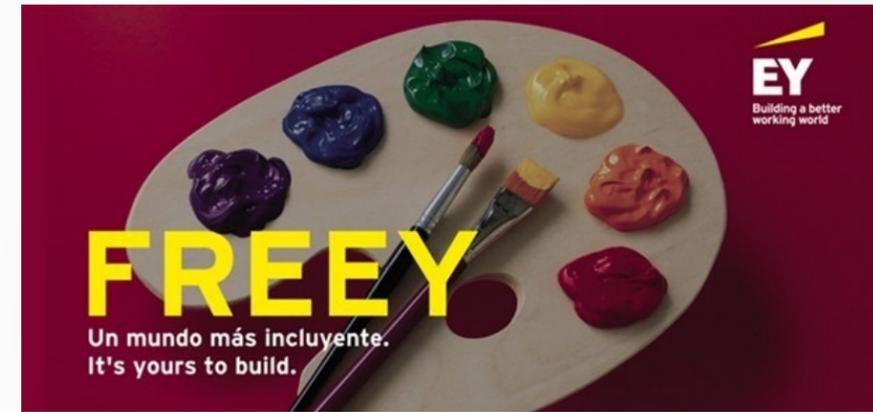
Con una campaña en *social media* y esfuerzos informativos presenciales, logramos que más de 33 mil personas supieran de esta estrategia. Se seleccionaron a ocho equipos de cinco personas para participar en el proyecto que constaba de 18 horas de capacitación en automatización de procesos, las cuales fueron lideradas por miembros del equipo de IA.

Tres equipos se convirtieron en finalistas y con soluciones orientadas a mejorar el entorno de negocios concursaron por la plaza ganadora.

D2XP Evolution se convirtió en el equipo ganador al presentar una solución que se componía de la lectura y el almacenamiento de datos a través de la imagen, lo cual tiene aplicación en diferentes industrias. Los miembros del equipo eran estudiantes del Tecnológico de Monterrey.

Martín Soubelet, Socio Director de Consulting en LAN, Alejandra Robles, *Manager* de IA, el equipo de IA y Martha Cook, Directora de *Automation Anywhere México*, fueron los encargados de deliberar y nombrar al equipo ganador.

Yukiko Tellaheche fue la ganadora y representó a EY México en la competencia internacional que se realizó al inicio del 2021.



Contamos con la asistencia de más de **100 personas** y la participación de **10 líderes** que apoyaron esta iniciativa.

FreEY "Un mundo más incluyente"

FreEY es un evento con el cual buscamos generar un espacio de diálogo para fomentar la inclusión de personas de distintos grupos poblacionales, así como compartir buenas prácticas para todos aquellos interesados en conocer más sobre las acciones e iniciativas que realiza EY para propiciar espacios donde todas las personas puedan desarrollar su potencial.

EY Alumni⁴⁵: ¡Porque la experiencia EY dura toda la vida!

Con este programa EY busca mantener la conexión con sus antiguos colaboradores, pues ellos forman 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.

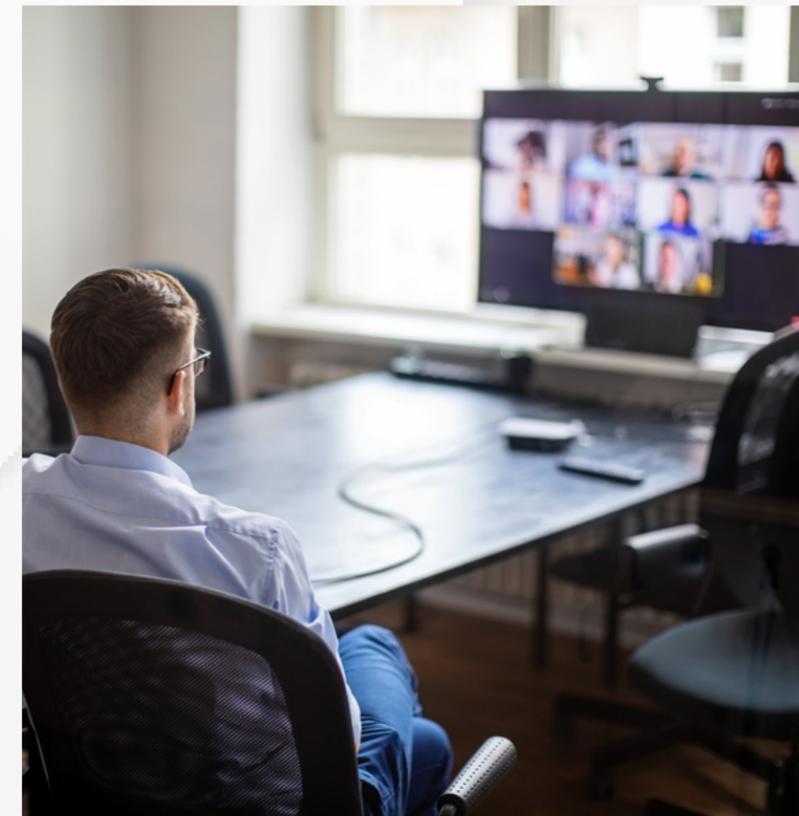
Durante la Semana EY Alumni⁴⁶2021 se llevaron a cabo *webcasts* y dinámicas en redes sociales a través de las cuales los excolaboradores de EY compartieron experiencias y conocimientos que les permitieron reconectar con antiguos amigos, colegas y mentores.

La encuesta de registro reportó:



⁴⁵ Antiguos colaboradores.

⁴⁶ 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 por medio de exigentes estándares, políticas y programas a nivel nacional.

En el marco legal, EY cumple con los requerimientos aplicables a través de la STPS y SEMARNAT a través de procedimientos y políticas locales y globales. EY ofrece servicios de excelencia que generan valor a las partes interesadas. Además, trabaja por la seguridad y salud de sus colaboradores y preserva el medioambiente.

Condiciones de trabajo seguras y saludables

EY cumple los requerimientos de seguridad locales aplicables a su actividad manteniendo un espacio de trabajo seguro para 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).

La firma realiza las siguientes acciones que controlan los riesgos, disminuyen las tasas de accidentes y promueven la salud en el trabajo:

- ▶ Consultas médicas virtuales para diagnóstico y tratamiento de los padecimientos que se llegan a presentar entre los colaboradores.
- ▶ Programas de promoción a la salud (campañas de estilo de vida saludable y prevención de enfermedades).
- ▶ Inspecciones a las condiciones de trabajo en la firma y en las instalaciones del cliente.
- ▶ Formación general de la salud y la seguridad a todos los colaboradores al momento de su ingreso a la firma y de manera periódica⁴⁷.
- ▶ Formación a algunos trabajadores en aspectos específicos relacionados con la labor que realizan.
- ▶ Gestión de los riesgos e incidencias reportados por los colaboradores.
- ▶ Sistemas de vigilancia epidemiológica, de desórdenes musculoesqueléticos y de riesgo psicosocial.
- ▶ Inspecciones a las instalaciones, a los elementos y a los equipos de emergencia y contra incendios.
- ▶ Análisis de la calidad fisicoquímica y microbiológica del agua potable.
- ▶ Mediciones higiénicas para los riesgos físicos: ruido, iluminación y temperatura.
- ▶ Procedimientos de atención y respuesta ante emergencias.

⁴⁷ Temas como políticas, peligros y riesgos, condiciones y actos inseguros, indicaciones a seguir en caso de accidentes laborales y respuesta ante emergencias, entre otros.



Respuesta a COVID-19:

Diseño del Protocolo de Seguridad para el Retorno Seguro a las instalaciones en EY México que dicta las medidas de prevención, de acuerdo con la normativa emitida por el Gobierno Federal.

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, toma de temperatura al ingresar a las instalaciones, aplicación de alcohol en gel y validación de riesgo acorde al estado de salud a través de la aplicación *Safe Return*).

Consultas médicas *online* por parte del servicio médico interno de la firma para dar seguimiento a la evolución de los colaboradores afectados por COVID-19.

Pausas activas virtuales dirigidas por la fisioterapeuta.

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



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

EY realiza revisiones en las instalaciones una vez cada tres meses o antes, si es que se llega a presentar un incidente en cualquier oficina, con la finalidad de identificar probables riesgos de trabajo o condiciones inseguras. El resultado es el seguimiento de medidas de seguridad implementadas en cada oficina.

Participación de los colaboradores

Comisión de Seguridad e Higiene

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

Conformado por:
22 miembros
a nivel nacional.

Frecuencia de reuniones:
cada tres meses.

Toma de decisiones: se determinan acciones necesarias a las que se les asigna un responsable para su seguimiento⁴⁸.

Brigada de emergencias

Identifica y atiende las situaciones de emergencia y primeros auxilios que se puedan presentar en las instalaciones de la firma, al mismo tiempo que promueve comportamientos adecuados.

Conformado por:
87 miembros
a nivel nacional.

Frecuencia de reuniones:
cada tres meses.

Capacitación y entrenamiento anual en tres módulos: evacuación, conrainscendios y primeros auxilios.

⁴⁸ 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 capacitación, entre otros.

Accidentes de trabajo y enfermedades laborales

A continuación, se reportan los casos que se presentaron en el FY21, los cuales fueron evaluados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a los que se les dio seguimiento a través del servicio médico interno de la firma, con la finalidad de determinar las acciones de mejora a implementar de acuerdo con la revisión de cada caso:

	Número de lesiones por accidente laboral [1]		Número de casos de consultas laborales [2]		Total
	M	H	M	H	
Aguascalientes	0	0	0	0	0
Chihuahua	0	0	0	0	0
Ciudad de México	0	0	643	449	1092
Ciudad Juárez	0	0	0	1	1
Guadalajara	0	0	1	2	3
León	0	0	0	0	0
Mexicali	0	0	0	1	1
Monterrey	0	0	3	5	8
Puebla	0	0	1	0	1
Querétaro	0	0	0	0	0
San Luis Potosí	0	0	0	0	0
Tijuana	0	0	0	0	0
Total FY21	0	0	648	458	1106

Lesiones por accidentes laborales

Durante el FY21 no se reportó ningún accidente de trayecto o riesgo de trabajo, por lo que únicamente se reforzaron las medidas de higiene postural y ergonomía mediante una campaña de comunicación que incluyó postales electrónicas y videos de máximo un minuto de duración sobre cómo cuidar la salud y el buen funcionamiento del sistema osteomioarticular.

Consultas laborales virtuales

Entre los diagnósticos principales se encontraron: enfermedades de vías respiratorias altas, padecimientos gastrointestinales, cefalea tensional, sobrepeso, dermatitis atópica y padecimientos osteomioarticulares. Estos hallazgos concuerdan con el contexto de la pandemia que estamos viviendo, ya que han aumentado el sedentarismo por el confinamiento, el distanciamiento social y los niveles de estrés a los que los colaboradores se encuentran expuestos, tanto por los cambios laborales como por los psicosociales.

En respuesta a ello, durante el FY21 se implementaron campañas de comunicación enfocadas a temas de ergonomía y salud emocional. Asimismo, se llevaron a cabo diversos webinars sobre alimentación saludable y actividad física; manejo del estrés y emociones y se dio seguimiento a la NOM-035-STPS-2018: factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, con la aplicación de los cuestionarios correspondientes en todas las oficinas a nivel nacional, así como un seguimiento puntual a los casos de aquellos colaboradores que reportaron haber estado en algún acontecimiento traumático severo.

Distintivos EY México

Los profesionales de la firma trabajan duro cada día para ayudar a construir un mejor mundo de negocios para los clientes, la gente de EY y nuestras comunidades. Es una cuestión de orgullo cuando organizaciones respetadas hacen mención a estos esfuerzos. A continuación, presentamos una colección de premios y reconocimientos recientes para la firma:



Great Place to Work México - 2020

Hemos sido seleccionados como una de las Mejores Empresas para Trabajar® en México.



Great Place to Work México - 2020

También hemos sido reconocidos como uno de Los Mejores Lugares para Trabajar® en Diversidad e Inclusión 2020.



World's Best Workplaces - 2020

EY está posicionado en el top diez del ranking *World's Best Workplaces™* 2020.



Súper Empresas Expansión - 2020

En EY reafirmamos nuestro compromiso con la calidad, la ética y la responsabilidad social al formar parte de la prestigiosa lista de *Las Súper Empresas 2020*, publicada por la revista Expansión.



Mejor Empresa de Consultoría - 2020

EY fue nombrado la mejor empresa de Consultoría en la premiación *Ranking PAR LATAM 2020*.



Empresa Socialmente Responsable - 2021

EY ha sido reconocido por más de 15 años consecutivos con el distintivo ESR, el cual nos califica como Empresa Socialmente Responsable. Este distintivo es otorgado anualmente por el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. (CEMEFI).



Organización Responsablemente Saludable

EY México es reconocida como una Organización Responsablemente Saludable por sus prácticas relacionadas a la promoción de la salud ya la generación de bienestar en el lugar de trabajo.



Most Attractive Employer - 2021

EY fue clasificado como uno de los lugares más atractivos para trabajar, de acuerdo con las respuestas de 50,583 estudiantes universitarios provenientes de las 165 universidades más importantes del país.



Empresa Incluyente

Este reconocimiento se otorga a aquellas compañías comprometidas con la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, como: personas con discapacidad, con VIH y adultos mayores.



Empresa Familiarmente Responsable

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha reconocido a EY México desde 2007 como una Empresa Familiarmente Responsable.



Human Right Campaign - Equidad MX - 2021

Este distintivo reconoce a EY México, con un puntaje del 100%, como uno de los mejores lugares para trabajar por temas como: equidad, adopción de políticas de no discriminación, creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión y por su participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.



Brand Strength del ranking Brand Finance Global 500 - 2021

Por primera vez EY se posicionó entre los diez primeros lugares de la categoría *Brand Strength* del ranking *Brand Finance Global 500*. Al entrar en el codiciado *Brand Strength Top 10* (en el puesto número diez) y recibir la calificación de élite AAA+ de *Brand Finance*, lo cual le permitió situarse junto a marcas como Coca Cola, Lego, Amazon, Disney y Ferrari.



ITR Americas Tax Awards - 2021

Esta prestigiosa publicación especializada en temas fiscales, nombró a EY como ganadora de la categoría *Latin America Tax Firm of the Year 2020*. Este premio se otorga a la firma de servicios fiscales más reconocida en la región. Además, EY Colombia, EY Ecuador e EY Perú fueron nombradas ganadoras de la categoría *Transfer Pricing Firm of the Year*.



ITR World Tax Guide - 2021

Este ranking internacional califica la experiencia tributaria que se ofrece en varias jurisdicciones, brindando a los ejecutivos información completa sobre el mercado de asesoramiento en temas de impuestos.

6 El valor de la diferencia



Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

¿Qué es la DEI para EY?

La Diversidad es todo lo que nos distingue como personas en términos de género, nacionalidad, edad, etnia, orientación sexual, discapacidades, identidad de género, estilos de liderazgo, formas de trabajar, etc. Mientras que la Inclusión se entiende como la acción de aprovechar esas diferencias en pro del éxito de la organización.

Nuestro enfoque integral sobre la Diversidad e Inclusión es un aspecto que consideramos en los servicios a nuestros clientes, en el desarrollo de la gente y en la posición de liderazgo en el mercado.

En EY estamos convencidos de que las diferencias, además de unirnos, nos hacen más fuertes y competitivos frente al cambiante entorno de negocios. Por ello, incluir diferentes puntos de vista y perfiles hace que nuestros equipos sean más efectivos, pues construimos un entorno de inclusión en donde las personas son valoradas por quienes son y por sus aportes individuales a la firma. Así, construimos experiencias para nuestra gente en donde puedan desarrollar su carrera a su máximo potencial. Las conductas inclusivas conllevan un impacto importante en la movilidad social y en nuestro entorno.

Declaratoria de Diversidad e Inclusión EY Latam Norte

Cambio de paradigma de la Inclusión al reconocimiento de la Equidad.

“

No basta con solo reconocer a la Diversidad como si fueran grupos homogéneos con las mismas necesidades, retos y características. Es imperativo que para que cualquier estrategia tenga éxito contemple el enfoque de la Equidad, el cual es el reconocimiento de nuestras diferencias particulares y de los contextos que atravesamos como personas. No todas las mujeres enfrentamos los mismos retos ni tampoco las personas que viven con algún tipo de discapacidad o provienen de alguna comunidad. Para entender el concepto de “discapacidad” es necesario hilarlo con el enfoque de la interseccionalidad, de tal forma que podamos reconocer que las personas no nos limitamos a una identidad o a un grupo poblacional, sino que tenemos muchos elementos en común, los cuales hay que considerar en nuestras estrategias de Inclusión.”

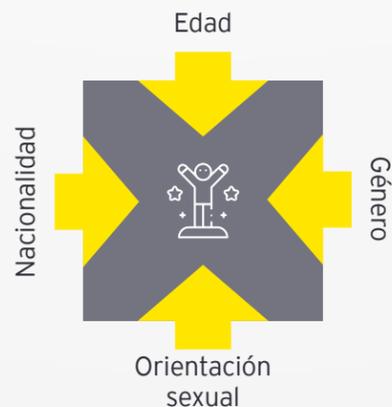
Abril Rodríguez

Líder de Diversidad, Equidad e Inclusión para EY Latam Norte

Con este paradigma hemos revisado nuestras estrategias de Inclusión para garantizar la representatividad y Diversidad que convergen en todas las personas.

Así, cada día EY reafirma que la Diversidad, la Equidad y la Inclusión no son opcionales o accesorios para las organizaciones, sino que son un imperativo de negocios y ética.

Con este enfoque trabajamos con una categoría analítica que se conoce como la interseccionalidad, acuñada por la abogada estadounidense Kimberlé Brenshaw a finales de la década de los ochentas y que refiere a que las personas tenemos muchas categorías que nos entrelazan:



Con este paradigma hemos revisado nuestras estrategias de Inclusión para garantizar la representatividad y Diversidad que convergen en todas las personas.

Así, cada día EY reafirma que la Diversidad, la Equidad y la Inclusión no son opcionales o accesorios para las organizaciones, sino que son un imperativo de negocios y ética.

Si quieres conocer más sobre este tema escucha a Abril Rodríguez, Líder de Diversidad, Equidad e Inclusión y a Carolina González, Líder de *People Advisory Services*, en la emisión del podcast *HeadsUp!*, un espacio para discutir los temas de mayor relevancia en temas de negocios, en la entrega [“Diversidad, Equidad e Inclusión: cambiar de mindset⁴⁹ no es opcional”](#).

49 Mentalidad.





Pasos estratégicos por la Diversidad, Equidad e Inclusión

EY México está comprometido 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 con la convicción de trabajar para asegurar que todas las personas puedan desarrollar al máximo su potencial.

Durante el periodo que abarca este informe fortalecimos nuestras estrategias para construir una cultura en donde se valoren y respeten las diferencias. También revisamos programáticamente nuestras políticas y procesos para que se enriquezcan con la perspectiva de DEI.

En el ámbito laboral la DEI ayuda a conformar equipos de alto desempeño en los que prima la colaboración, la motivación y el compromiso. Consciente de ello, la firma promueve ambientes seguros donde las personas puedan mostrarse tal y como son, desarrollar su máximo potencial y gozar de un mayor bienestar físico, emocional y mental.

Ser parte de EY significa pertenecer a un lugar donde el talento es altamente valorado y libre de 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 valore y respete a cada individuo. Establece una posición clara de cero tolerancia a la discriminación, al acoso, al *bullying* o a la 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 y acoso.
- ▶ EY invita a sus colaboradores a **alzar la voz** para denunciar cualquier conducta de discriminación sin miedo a tener represalias.
- ▶ La firma se ha propuesto a **sensibilizar y formar** a sus colaboradores con charlas y entrenamientos para abordar los diferentes componentes del mundo de la diversidad. En este FY21 se ofrecieron más de 20 horas de formación (en eventos presenciales, conferencias, *e-learning*s y *webcasts*) en temas como: el empoderamiento femenino, el apoyo a la comunidad LGBTI+, el lenguaje inclusivo, entre otros.

Política para prevenir, atender y sancionar el acoso, hostigamiento y presuntos actos de discriminación

EY México publicó este documento que establece los lineamientos para ayudar a generar entornos libres de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento.

Como parte de la entrada en vigor de dicha política, la firma, en colaboración con **ReconciliaDH**, generó la **Guía para identificar la violencia y la discriminación en el espacio laboral**, con el objetivo de brindar las herramientas suficientes para identificar las acciones u omisiones que califiquen como violencia laboral en el espacio de trabajo (incluido el acoso y el hostigamiento sexual); para detallar pautas de acción que ayuden a prevenir y mitigar posibles riesgos de incurrir en actos de violencia o discriminación laboral y finalmente propiciar recomendaciones puntuales sobre lo que se debe hacer si se llega a presenciar o a experimentar alguna situación de esta naturaleza.

Elementos generales

¿Qué es la violencia?

La violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra uno mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, o físicos, que afecten a una o más personas. Puede tener lugar en todos los ámbitos incluyendo el contexto laboral.

¿A quiénes afecta la violencia?

La violencia no afecta de la misma forma a todas las personas que la experimentan. Si bien cualquier persona puede experimentar algún tipo de violencia, lo cierto es que ciertos grupos poblacionales como mujeres, población LGBT+, personas con discapacidad, o personas racializadas la sufren de manera desproporcionada.

Violencia de género

La **violencia de género** se refiere, a la agresión, discriminación que sufren las personas debido a su género; en el caso de las mujeres, es la violencia que se experimentan por ser mujeres.

¿Sabías qué?

A nivel mundial, el 35% de las mujeres han experimentado algún tipo de violencia física o sexual¹. En algunos países, hasta un 70% de las mujeres experimentan violencia física o sexual en algún momento.

• Extracto de la Guía

Asimismo, se lanzó la campaña "**¿Qué es la violencia en el noviazgo?**", en la que se instruyó a los participantes en el uso del **violéntometro**, una herramienta desarrollada por el Instituto Politécnico Nacional que sirve como escala para medir la gravedad de las violencias experimentadas:

Violencia es...

El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (OJIS)

¿Conoces el Violéntometro?

Es una herramienta útil que permite estar alerta, para detectar y atender este tipo de prácticas.

Se divide en tres escalas o niveles de diferentes colores y, a cada uno, corresponde una situación de alerta o foco rojo.

Las manifestaciones de violencia que se muestran en el material no son necesariamente consecutivas, sino que pueden ser experimentadas de manera intercalada. También pueden presentarse todas para hablar de violencia.

Referencias:
¹Organización mundial de la salud (OMS). (2018). Violencia. Recuperado de: <https://www.who.int/es/topics/violence/>
²Instituto Politécnico Nacional (IPN). Violéntometro. Recuperado de: <https://www.ipn.mx/genera/materiales/2018/09/01/violentometro.html>

Lo que el confinamiento no puede ocultar

"Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer".
25 de noviembre

Debido a la situación de confinamiento provocada por la pandemia del COVID-19, la violencia de género está incrementando de manera dramática en muchos hogares.

A continuación te brindamos algunos puntos importantes a considerar en este tema:

- La violencia contra las mujeres es toda acción u omisión motivada en razón del género y que puede ser de cinco tipos: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Las modalidades por su parte comprenden: familiar, laboral, docente, comunitaria e institucional.
- A muchas mujeres que han experimentado algún episodio de violencia se les culpabiliza por ella. Recuerda que en ningún momento la revictimización es aceptable.
- La violencia puede ser sutil o abierta y cíclica, que responde a la teoría de Lenore Walker del "círculo de la violencia" y sus tres fases: acumulación de tensión, episodio agudo y luna de miel.
- Muchos hombres y agresores se escudan con la falsa idea de que los hombres son "agresivos por naturaleza" idea errónea.
- Los efectos de la violencia se pueden manifestar en síntomas como depresión, ansiedad, estrés post-traumático, entre otros.

Existen instituciones, grupos de apoyo y mecanismos para romper el círculo de la violencia.

Guía de Lenguaje Asertivo e Incluyente para EY Latam Norte

Se hizo una primera publicación para fomentar una cultura de Inclusión al comunicarnos entre equipos, con clientes y con actores estratégicos a fin de desarrollar y fortalecer habilidades de comunicación escritas, verbales y no verbales de una manera incluyente y asertiva en torno a los siguientes grupos poblacionales:

- ▶ Mujeres
- ▶ Población LGBTI+⁵⁰
- ▶ Personas que viven con algún tipo de discapacidad

Como parte de estas acciones, Mauricio Ariza Barile, Gerente de DEI de EY México, participó en **MyGwork**, una red de la comunidad LGBTI+ en el panel "[Lenguaje inclusivo en el ámbito del trabajo](#)".



Además, DEI invitó a los colaboradores de EY a incluir dentro de su firma de correo electrónico el uso de pronombres y el hipervínculo en materia de accesibilidad digital con el que cuenta la firma:

Diversidad, Equidad e Inclusión | We support inclusion
Accessibility opens doors for everyone
I stand against racism
Sharepoint Interno DEI

Mancera S.C.
Ejército Nacional 843 - B, colonia Granada, Miguel Hidalgo Mexico City, Mexico
Office: + 52 55 52831300 Ext. 1581 | diversidad@ey.com
Website: <http://www.ey.com>
Visit ey.com/differencesmatter to find out how diverse and inclusive teams make the working world better

A continuación, presentamos los programas e iniciativas de EY México para abordar integralmente la Diversidad y la Inclusión.

⁵⁰ 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.

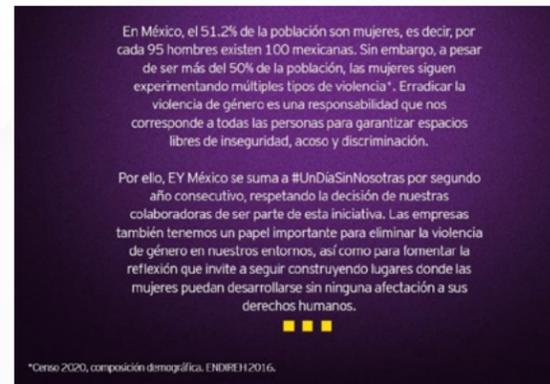
La igualdad de género: un imperativo para nuestra organización

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

En EY México estamos convencidos que la igualdad de género es fundamental para alcanzar nuestros objetivos como firma y hacer frente a los retos compartidos.

Las acciones destacadas que se llevaron a cabo durante el FY21 son:

Iniciativa “UnDíaSinNosotras”: acción para condenar la epidemia de violencia de género que se vive en México mediante el apoyo a nuestras colaboradoras que voluntariamente deciden formar parte del paro nacional. La firma es la primer *Big Four*⁵¹ en sumarse públicamente y la única que lo realizó durante dos años consecutivos.



Taller Power UP: dirigido a mujeres líderes con el objetivo de ampliar su red de relaciones, proporcionarles acceso a contenido único sobre el empoderamiento femenino y encaminarlas hacia la reflexión, el aprendizaje y el compromiso. Las participantes adquieren conciencia de las habilidades y comportamientos esenciales para su éxito, encuentran caminos más claros hacia su visión individual de éxito y mejoran su capacidad de liderazgo en la empresa. Este taller se llevó a cabo de forma interna, con clientes y se impartió en el marco del *Renaissance Executive Forum*, impactando a audiencias en: México, Ecuador, Colombia, América Central, España, entre otras. Se contó con la participación de Carolina González, Socia de People Advisory Services de EY México, Abril Rodríguez, Líder de DEI de EY México, [Hanne Jesca Bax](#), EY EMEA Markets & Accounts Leader, Paula Tashima, Socia de EY Brasil y Líder de la *Professional Womens Network* de LAS⁵², Tatiana Ponte, Socia de EY Brasil y Kelly Grier, EY US Chair and Americas Managing Partner.

Consulta más información del taller en este [enlace](#).

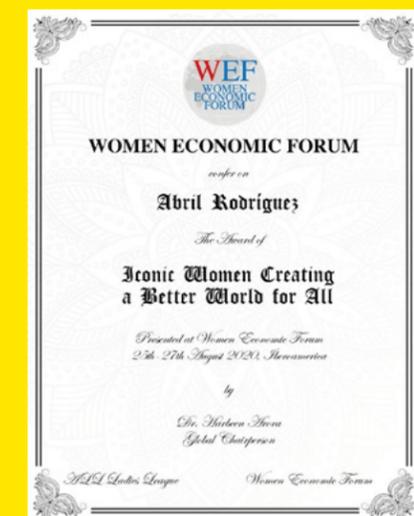
51 Las cuatro grandes firmas
52 Latinoamérica Sur

Webinars: sesiones online que trataron temas de empoderamiento femenino, equidad de género e igualdad. Da clic en cada imagen para conocer más sobre cada uno:

Mujeres en el Liderazgo Global de EY: en este evento [Karyn Twaronite](#), *Global Chair* de Diversidad, Equidad e Inclusión de EY Global, [Kate Barton](#), *Global Vice Chair* de TAX y Ana Mingramm *Global Desk Leader*, conversaron con los colaboradores de EY Latam Norte sobre su experiencia para alcanzar puestos de liderazgo global en la firma.



Por todas estas acciones, Abril Rodríguez, Líder de DEI para EY Latam Norte recibió por parte del *Women Economic Forum*⁵³ el reconocimiento *Iconic Women Creating a Better World for all*⁵⁴:



53 Foro Económico de Mujeres.
54 Mujeres icónicas creando un mundo mejor para todos.



Una remuneración salarial justa y competitiva

Los salarios de los profesionales en EY se definen de acuerdo con su perfil de ingreso a la firma, el cual es evaluado con base en las aptitudes del cargo que ocuparán, adicional a su desempeño, factores del mercado salarial y equidad interna. De tal forma que la variación salarial entre los profesionales se encuentre estrechamente relacionada con sus resultados y no al género al que pertenecen.

Las siguientes tablas muestran la relación de los ingresos entre hombres y mujeres. Para su lectura se deben considerar las siguientes premisas:

Si el porcentaje es...

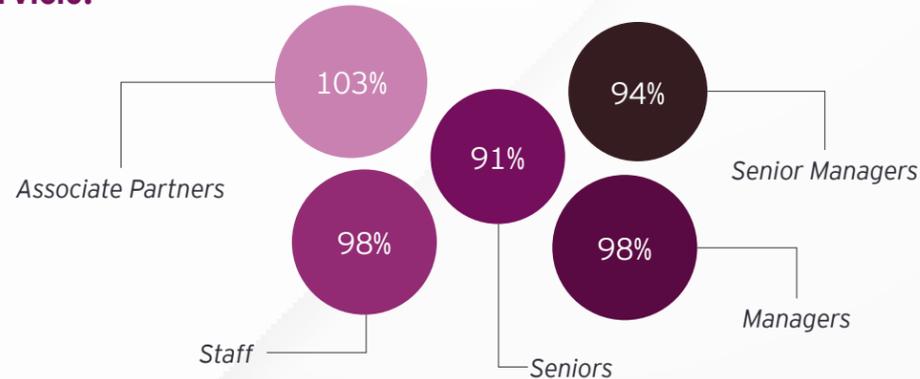
Menor que 100 %: significa que los hombres tienen un salario más alto.

Igual a 100 %: hay igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

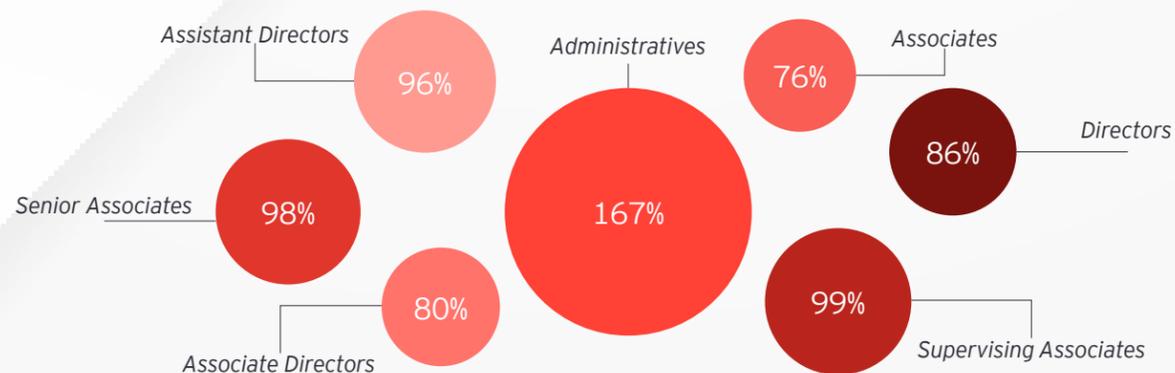
Mayor que 100 %: las mujeres tienen un salario más alto.

Las diferencias que llegan a resaltar se deben a factores inherentes a los profesionales como lo son la antigüedad y una evaluación de desempeño favorable.

Líneas de servicio:

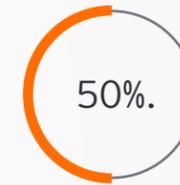


Área de soporte administrativo (CBS):



Mujeres que obtuvieron un ascenso de la totalidad de promovidos:

FY21:



Mujeres que fueron ascendidas a cargos directivos:

FY21:



(Siete de cada 14 ascensos).

Licencias de maternidad y paternidad

Licencias FY21	
Maternidad	37
Paternidad	27
Total	64

Reincorporaciones FY21	
Mujeres	35
Hombres	27
Total	62



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 ofrece cada vez más opciones que ayudan a los padres de familia a tener un mayor equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal al implementar acciones como los horarios flexibles y el trabajo remoto.



Sala de lactancia



En la oficina de Ciudad de México se cuenta con un espacio privado y destinado exclusivamente para que las colaboradoras que se encuentran en periodo de lactancia puedan extraerse leche materna y resguardarla de manera segura para poder llevársela al final de su jornada laboral. En el resto de las oficinas a nivel nacional se proveen espacios privados que se adaptan para este fin, siempre que las colaboradoras lo soliciten.



Todas las voces, todas las identidades

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



Unity México

EY México forma parte de la red *Unity Global* desde 2017. Su red local de colaboradores reúne a aquellas personas de la comunidad LGBTI+ y a los aliados⁵⁵ que ayudan a generar un ambiente sano e incluyente con una conducta íntegra. Esta red propone diferentes iniciativas que van desde la sensibilización hasta la creación de acciones a largo plazo para fortalecer una cultura de respeto y aceptación a las diferencias. Actualmente esta red está conformada por 200 colaboradores aproximadamente.



EY se viste de morado

EY México conmemora el Spirit Day⁵⁷ para declarar su compromiso con la defensa de los derechos de las personas de la comunidad LGBTI+ y así reafirmar una cultura de respeto por la pluralidad de las ideas y la cero tolerancia al bullying o al acoso.

Cada año⁵⁸ la firma invita a sus 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 LGBTI+ suelen vivir algún tipo de acoso en su lugar de trabajo o estudio. #SpiritDay



Pride Connection⁵⁶

Y México forma parte de un grupo de organizaciones y aliados cuyo objetivo es compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas de inclusión laboral para la comunidad LGBTI+. Conjuntamente se ha dado a la tarea de fomentar una cultura corporativa que conlleve cambios significativos en el entorno empresarial.

⁵⁵ Los aliados se asumen a sí mismos como heterosexuales, pero están comprometidos con la inclusión de las personas LGBTI+. ⁵⁶ Entidad que agrupa empresas multinacionales interesadas en apoyar la diversidad con un enfoque especial en la comunidad LGBTI+. ⁵⁷ En 2010, la adolescente canadiense Brittany McMillan creó este movimiento que invita a la gente a usar el color morado para mostrar su apoyo a la juventud LGBTI+ que ha sido víctima del acoso escolar. ⁵⁸ El tercer jueves de octubre.

Mes del orgullo

Se llevaron a cabo diferentes eventos, entre los que destacan:

Storytelling: moderados por Abril Rodríguez, Mauricio Ariza y Laura Gómez, equipo de DEI, quienes abordaron los siguientes temas:

- Personas LGBTI+ que marcaron un cambio en la historia y Breve recorrido y evolución sobre el movimiento LGBTI+ en América Latina, a cargo de Luis de Pablo de Hammeken.
- Sistema Nacional de Investigadores, a cargo de Jordi Díez de la Universidad de Guelph en Ontario Canadá y Bryan Fonseca, creador de *Historia para no historiadores*.



Líderes externos LGBTI+ y Aliados: panel conducido por Manuel Perdigón y Abril Rodríguez, en el que participaron Jorge de Lara, *General Manager & VP GCS Latam* en American Express; Edurne Balmori, *Directora general* de METCO y Adriana Gamboa, *Partner & Director* de IBM Costa Rica.



Conversatorio en torno a inclusión LGBTI+ en diferentes oficinas de EY en América Latina: el cual contó con la participación de [Víctor Soulé](#) Socio Director General de EY México; [Edgar Sánchez](#), Socio Director General de EY Colombia y Líder de Talento de Latam Norte; [Carlos Quirós](#) *Chairman* EY Centroamérica y [Macarena Navarrete](#), Socia Directora General de EY Chile. En este espacio la bienvenida corrió a cargo de [Manuel Solano](#), *Regional Managing Partner* de EY Latam Norte y fue moderado por [Abril Rodríguez](#), *Líder de DEI*

Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia (IDAHOT)

EY Latam Norte participó en el maratón de actividades globales que se llevaron a cabo. En este evento destacaron los siguientes conversatorios:

Ser LGBTI+ en ciudades no capitales de América Latina, donde Mauricio Ariza, Gerente de DEI, moderó una sesión con colegas de EY en oficinas León, México; Medellín, Colombia y Curitiba, Brasil.

Connecting with clients: sesión conjunta con EY EE. UU. en la cual [Abril Rodríguez](#), Líder de DEI, entabló una conversación con nuestros líderes y clientes, entre los que destacaron Jorge Guevara, Vicepresidente de American Express en México y Cristina Ocaña, Directora en 3M.

Espacio de reflexión con líderes y aliados de la región: participaron [Edgar Sánchez](#), Socio Director General de EY Colombia y Líder de Talento Latam Norte; Enrique Pérez Grovas, Socio de Impuestos; Abril Rodríguez, Líder de DEI; [Paulo Espindula](#), Chief Learning Officer Latam Norte; Manuel Perdigón, Consulting Associate Partner; Rossette Pelayo, Senior de Consulting y Rodrigo Paula, Socio de EY Brasil.

Abrir una red Unity en tu país o ciudad: en esta sesión se habló sobre cómo crear la red de Unity en los países de LAN que aún no tienen Comunidad LGBTI+. Contó con la participación de Laura Gómez, DEI EYCA⁵⁹ y Juan García, Senior Associate de EY Mexico, con la colaboración de Marcos Villarreal, Líder de Unity México.

59 EY Centro América.



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, el cual representa una oportunidad para demostrar que la integración social y laboral de las personas con discapacidad genera valor a la organización.

Para confirmar esto, en el FY21 se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Guía de etiqueta y entrevistas vinculadas a personas que viven con algún tipo de discapacidad: se creó este documento enfocándonos en una Inclusión efectiva en los procesos de Reclutamiento y Selección. Además, se complementó con la capacitación de colaboradores de la firma, en especial a los equipos de Talento y Reclutamiento y Selección en estrategias de entrevistas incluyentes, otorgándoles herramientas para saber de manera asertiva y efectiva cómo llevar a cabo estas actividades evitando sesgos con personas que vivan con una discapacidad y que busquen incorporarse a EY.

Modificación al Código de Vestimenta: se adaptó nuestro código para que de manera expresa sea incluyente con la comunidad trans.

¿Y si lo que consideras un obstáculo es tu mayor fortaleza?

Arthur Young, uno de nuestros fundadores, vivía con discapacidad auditiva y tenía baja visión. Nada lo detuvo y eso lo llevó a convertirse en un emprendedor que ayudó a revolucionar el mundo de los negocios.

The better the question. The better the answer. The better the world works.



Alianzas estratégicas: sumando esfuerzos por la inclusión

El equipo de DEI logró reforzar diferentes alianzas con actores de todos los sectores para fortalecer la cultura de igualdad e inclusión, entre ellas:

Alianza con	Rol EY
Cámara Americana de Comercio (Amcham)	Se suman como integrantes del Comité de Diversidad e Inclusión: Abril Rodríguez, Líder de DEI de EY México y Mauricio Ariza, Gerente de DEI de EY México.
Organización de las Naciones Unidas	Líder del subgrupo de Diagnóstico de los Grupos de Trabajo de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas inclusión LGBTI+, a cargo de Mauricio Ariza, Gerente de DEI de EY México.



Presencia en Medios

Durante estos últimos meses el equipo de DEI tuvo presencia en diferentes medios y en distintas empresas e instituciones como: [El Financiero](#), 3M, la Oficina de las Naciones Unidas para la Droga y el Delito, WorkPride by mygwork, American Chamber Mexico y Aequales, [Universidad Autónoma de San Luis Potosí](#), Universidad Nacional Autónoma de México, [CACECA](#), [Newsweek México](#).



Distintivos

Por cuarto año consecutivo EY México fue reconocida como una de las mejores empresas para trabajar LGBTI+, de acuerdo con HRC Equidad MX, por haber obtenido la máxima calificación en el índice HRC Equidad MX 2021.

Finalmente, durante el 2021 EY México publicó con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, Amcham y Racismo MX, la primera encuesta sobre la erradicación de la discriminación por motivo de raza, etnia y tono de piel.



7 El efecto multiplicador que cambia vidas

Tenemos 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. Asimismo, los programas de voluntariado fortalecen el liderazgo inclusivo y transformador que se convierte en experiencias efectivas de aprendizaje y de desarrollo para nuestros colaboradores.

EY Ripples⁶⁰, la estrategia de Responsabilidad Corporativa de la firma prioriza tres áreas clave o ejes estratégicos para generar un efecto multiplicador:

Trabajo con emprendedores de impacto.

Apoyo a las futuras generaciones.

Aceleración de la sostenibilidad ambiental.

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

⁶⁰ Ondas.

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



Al ser el conocimiento y la experiencia de los profesionales los mayores activos 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. De igual forma, el trabajo con diferentes organizaciones es fundamental debido al conocimiento que estas tienen de los contextos y de las comunidades en las que se va a impactar.

FY21

15
iniciativas

236
voluntarios

1,180
horas de dedicación
(aproximadamente)

La participación de voluntarios no se detuvo a causa de la pandemia. Las iniciativas que se desarrollaron a lo largo del año fiscal fueron bajo la modalidad virtual, lo que permitió continuar con 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 se encaminan hacia el avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).



EY presente en el ecosistema de emprendimiento

EY México participó en diferentes escenarios en los que ratificó su compromiso con el emprendimiento de todos los niveles.

Gala Endeavor México 2021

Como parte de nuestro compromiso con el emprendimiento formamos parte de la Gala Endeavor México 2021, evento que reunió a una destacada red de líderes de negocio para reconocer a los emprendedores de alto impacto que trabajan para combatir los rezagos culturales y económicos de nuestro país. La ceremonia celebrada en el Estadio Azteca contó con la participación de Víctor Soulé, Presidente y Director General de EY México.

Asimismo, Oscar Santos, Socio de People Advisory Services y Líder del área de Servicios Migratorios para EY México, colaboró en *El fenómeno de la migración de emprendimiento a México*, un estudio sobre el impacto de los emprendedores extranjeros y las razones por las que nuestro país se ha convertido en un *hub* de emprendimiento.

Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias

Guadalupe Castañeda, Socia Líder del programa EY Entrepreneur Of The Year™ México, presidirá el Capítulo Ciudad de México del Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias (CCME) para el bienio 2022-2024, donde también Diana Díaz, Executive Management de Latam Norte, formará parte de la mesa directiva como parte del Comité Estratégico - Comunidad. El CCME es un organismo que promueve el desarrollo económico de México con perspectiva de género, fomentando la participación de las mujeres en la vida económica del país.

Por otra parte, se brindó apoyo a las mujeres emprendedoras de esta red a través de mentorías virtuales mensuales de una hora y media de duración, utilizando la plataforma *Guider Mentoring*. El objetivo fue compartir conocimientos, experiencias y consejos para ayudarlas a enfrentar sus principales desafíos operativos y de crecimiento.

Semana EY Alumni 2021

Del 14 al 18 de junio celebramos la Semana EY Alumni 2021. Durante este evento realizamos webcasts y dinámicas en redes sociales a través de las cuales los excolaboradores de EY compartieron experiencias y conocimientos que les permitieron reconectar con antiguos amigos, colegas y mentores. La encuesta de registro reportó 334 nuevos contactos, de los cuales 43 corresponden a roles ejecutivos.

EY Entrepreneur Of The Year™ 2021 México

Desde hace más de diez años, EY México asumió el compromiso de reconocer a los líderes que apuestan por sus sueños, que generan fuentes de trabajo, que mantienen el pulso de la economía y dan forma a la innovación.

Durante el 2021 retomamos el programa EY Entrepreneur Of The Year™ México con el objetivo de reafirmar nuestro compromiso con los emprendedores que están transformando los mercados y las industrias de nuestro país. Con la decimoprimer edición de esta iniciativa en México suman 365 emprendedores que han encontrado una plataforma para impulsar el desarrollo de sus proyectos y han tenido impactos significativos en la sociedad por ser referentes de pasión, perseverancia, integridad personal, liderazgo con propósito, espíritu emprendedor, direccionamiento estratégico e innovación. Este programa representa 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 el 2021 fueron:

Ganador Nacional: Bernardo Lozano de Avimex

Toda una vida: Arnoldo De la Rocha de Pollo Feliz

En desarrollo: Juan Carlos Martínez de Creatio Entornos

En aceleración: Fernando Orta de Podemos Progresar

Impacto social: Eugenio Cárdenas de Silvana

Emprendimiento Emergente: Gerardo Soto de *BrandMe*

Como Ganador Nacional, Bernardo Lozano representará a nuestro país en EY World Entrepreneur Of The Year™ 2022, que se celebrará en Mónaco y que reunirá a los ganadores de casi 60 países en donde EY lleva a cabo este programa. Ahí compartirá su historia de éxito y su modelo de negocio.

EY World Entrepreneur Of The Year™ 2021

EY World Entrepreneur Of The Year™ celebra la visión, la perspectiva y la determinación de los emprendedores de todo el mundo, convirtiéndose en la competencia global por excelencia para los líderes de negocio.

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.

El ganador de 2021 fue el empresario surcoreano JungJin Seo, Honorary Chairman de *Celltrion Group*, quien fue elegido por un panel de jueces independientes. Xavier López Ancona, Presidente y Director General de Kidzania y Ganador Nacional de EY Entrepreneur Of The Year™ 2019 México, representó al talento empresarial de nuestro país.

Victoria 147

Por medio de eventos y actividades de mentoría, nos involucramos con una sólida comunidad de emprendedoras mexicanas con el objetivo de potenciar el crecimiento de sus empresas. Además, EY participa como patrocinador de *La Concentradora*, un escaparate digital de emprendimientos liderados por mujeres que consta de seis categorías y que a la fecha cuenta con más de 130 proyectos inscritos en la plataforma.

Nexus BP

Nexus BP es un grupo propulsor del crecimiento de empresarios y empresas para que generen desarrollo económico y social de manera sostenida. EY participó en tres sesiones enfocadas al diálogo sobre temas estratégicos y de relevancia para los emprendedores. El objetivo fue que los integrantes expusieran temas de negocios para intercambiar perspectivas y acciones claras para ejecutar a corto plazo.

Innovation, Incubation and Acceleration Landscape in Mexico

EY formó parte de este estudio que muestra la situación actual y las tendencias en México en materia de innovación a nivel Federal y Estatal, así como en las instituciones académicas y privadas. El informe identificó diferentes organizaciones, principalmente incubadoras y aceleradoras con las cuales existe potencial para establecer alianzas que puedan apoyar a las *startups* y PyMes canadienses en los esfuerzos de expansión de mercado en nuestro país.

Red de consejeras y Expertas México

EY colaboró con el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE), Cemex y *Credit Suisse* para crear la Red de Consejeras y Expertas México, la cual es una plataforma que busca incrementar la presencia femenina en los Consejos de Administración y crear un vínculo entre las consejeras y las empresas.

Women, Talent and Development 2021

Participamos en la Iniciativa de Mujeres del Instituto Tecnológico Autónomo de México a través de actividades para estudiantes de secundaria, seminarios para exalumnos del ITAM y sesiones de networking.

ISTMO Magazine

Algunos de los integrantes de nuestra red EOY Alumni participaron en la tercera temporada de seminarios *web* y *podcasts* de la revista *ISTMO*, una publicación del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa. Esta iniciativa ofrece herramientas para optimizar los roles de gestión y cuenta con la participación de Guadalupe Castañeda en el Consejo Editorial.

Posible

Esta es una iniciativa de Fundación Televisa que brinda apoyo para crear una empresa escalable, de alto impacto y que genere un beneficio a la sociedad. EY participa en este programa a través de mentorías especializadas de acuerdo con las necesidades de los emprendimientos en los siguientes temas: Legal, Fiscal, Gobierno corporativo, *User experience*, Innovación, Finanzas, Capital Humano y Estrategia de ventas.

Wadhvani Foundation

La misión principal de *Wadhvani Foundation* es acelerar el desarrollo de las economías emergentes y motivar la creación de empleos de alto valor a través del impulso al emprendimiento, la innovación y el desarrollo de habilidades. EY forma parte del Consejo Consultivo para *Wadhvani Advantage*, iniciativa que trabaja con *startups* y PyMEs para establecer un plan de transformación que le permita a la empresa seleccionada crecer aceleradamente sus ventas mediante un esquema de consultoría y asesoría estratégica con *coaches*, consultores y otros integrantes de la red.

TechnoServe

TechnoServe ayuda a las personas a salir de la pobreza aprovechando el poder del sector privado. Como organización sin fines de lucro que opera en casi 30 países, trabaja con mujeres y hombres en el desarrollo de granjas, empresas e industrias competitivas. Al poner en contacto a las personas con la información, el capital y los mercados, han ayudado a millones de personas a crear una prosperidad duradera para sus familias y comunidades. EY forma a partir de este año parte de su *Global Advisory Council*.

Immersive Projects⁶¹: oportunidades internacionales con sentido social

Este programa global permite a todos los colaboradores de EY postularse para trabajar apoyando a 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.

61 Proyectos de inmersión o trabajo en campo con una duración de dos a seis semanas.



Apoyo a las futuras generaciones

EY México 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 a fortalecer sus capacidades, pues son ellos la base de un futuro más prometedor.

EY Connect Day⁶²

Las oficinas de EY México se conectaron al voluntariado más importante de la región de América para trabajar en pro de la educación.

Con el apoyo de la organización sin fines de lucro *Junior Achievement México*, una de las ONG's más importantes del mundo dedicadas al beneficio social de jóvenes, los voluntarios apoyaron a estudiantes de bachillerato a desarrollar un modelo de negocios basado en las metodologías *design thinking*, *canvas* y *elevator pitch*.

Los mejores proyectos fueron seleccionados para competir en el evento de cierre donde un jurado integrado por representantes de JA y EY eligieron a los equipos que obtuvieron el primero, segundo y tercer lugar.

El *Connect Day*, ofreció también microvoluntariados virtuales en temas medioambientales, con las cuales se envió un mensaje inspirador a los colaboradores para cuidar su entorno y convertirse en científicos ciudadanos. La plataforma que se utilizó en estos fue Zooniverse, con los proyectos *Weather Rescue*, *Penguin Watch* y *Air Quality Challenge*, en los que se les pidió a los voluntarios ingresar información para digitalizar datos recopilados en diferentes lugares del mundo y generar acciones para proteger a los pingüinos de la Antártida, completar los mapas climáticos de los principales océanos y medir la percepción de la calidad del aire en nuestro país.

El resultado fue:

125
voluntarios
participantes

437
horas de
dedicación

172
estudiantes
beneficiados

100mentors: ¡100 segundos para inspirar a jóvenes de todo el mundo!

Los voluntarios de EY México participaron como mentores en la plataforma de la aplicación *100mentors*, su labor fue responder a través de videos cortos a las preguntas de jóvenes estudiantes de varios países con diferentes temas y materias, todas enfocadas al desarrollo profesional.

El resultado fue:

11
voluntarios
participantes

55
horas de
dedicación

60
estudiantes
beneficiados
aproximadamente



⁶² 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.

Feria EDUCA, Ahorra y Emprende

Este evento organizado por la Fundación EDUCA México, A.C., tiene la misión de consolidar comunidades educativas a través del diseño, incubación, implementación y evaluación de proyectos innovadores que promuevan la calidad educativa. Está dirigido a impulsar la educación de niños de escasos recursos.

La Feria EDUCA, Ahorra y Emprende en su versión virtual se llevó a cabo del 8 al 16 de junio de 2021 y contó con la participación de aproximadamente 684 niñas, niños y jóvenes de nivel primaria a preparatoria para compartir sus experiencias como emprendedores y generar propuestas para mejorar nuestro mundo.

Los voluntarios de EY México participaron de manera virtual como mentores de los proyectos de emprendimiento presentados por los alumnos, brindando retroalimentación para ayudarlos a mejorar. Otro grupo de voluntarios participó como jurado del concurso de dibujo donde 146 estudiantes y maestros enviaron dibujos y videos para compartir estrategias de ahorro y cuidado del medio ambiente desde casa.

El resultado fue:



Programa Mentores voluntarios EY-Inroads

Directores, Socios, Gerentes y Supervisores de EY participaron como mentores del grupo de formación de líderes de *Inroads* de México S.C., organización sin fines de lucro que identifica a estudiantes de alto desempeño académico, pero con escasos recursos económicos con el objetivo de capacitarlos en habilidades blandas que les permitan desarrollar su potencial. Los voluntarios de EY impactaron positivamente en la vida de los estudiantes asignados, con los que se reunieron mensualmente durante medio año, para compartir sus experiencias profesionales para ayudar a las nuevas generaciones de talento.

El resultado fue:



Programa Ser Emprendedor

A través de esta iniciativa realizada en colaboración con *Junior Achievement*, los voluntarios de EY impartieron por parejas cinco módulos a estudiantes de bachillerato para ayudarles a desarrollar competencias emprendedoras, impulsarlos a generar una propuesta de negocio o de valor que solucionara algún problema social de su comunidad y a diseñar un modelo de negocios rentable y sustentable bajo la metodología *CANVAS*.

El resultado fue:





Aceleración de la sostenibilidad ambiental

La firma es consciente de la importancia de adoptar y promover comportamientos, tecnologías, prácticas y modelos comerciales que mitiguen el cambio climático y preserven el medio ambiente 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 al momento de abordar los retos ambientales y pensar en el futuro de las próximas generaciones.

Más cerca de ser neutrales en la emisión de carbono

El cambio climático es uno de los problemas que define nuestro tiempo y sabemos que se necesita una acción urgente. Las empresas son una fuente emisora de altas cantidades de carbono para el mundo y creemos que tenemos la responsabilidad de actuar ahora y hacerlo juntos. Hemos establecido objetivos para reducir significativamente nuestras emisiones absolutas, así como eliminar y compensar aún más carbono del que emitimos.

También invertiremos en servicios para ayudar a nuestros clientes a descarbonizar y cumplir con sus planes de sostenibilidad.

A principios de 2020, Carmine Di Sibio, presidente y CEO de EY a nivel global, anunció en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, el compromiso de la firma de ser neutra en su emisión de carbono para finales de ese mismo año. Además de cumplir con esa promesa, confirmó que para fines del año 2021 EY se convertiría en carbono negativo y señaló que para el 2025 logrará su objetivo de ser cero neto.

EY Earthwatch Ambassador Program

Anualmente diez profesionales *junior* de EY de diferentes países tienen la oportunidad de viajar a México o a Perú durante una semana para participar en una expedición que ayuda 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 dos profesionales de México fueron elegidos para participar. Sin embargo, por la crisis de COVID-19 se aplazaron las fechas del programa.

⁶³ Declaración ambiental.

⁶⁴ Insignia académica que se obtiene virtualmente.

Día de la Tierra: actividad de dibujo infantil

Para fomentar una cultura verde con motivo del Día de la Tierra, EY México y EY Colombia realizaron en conjunto una actividad de dibujo en el que los hijos, sobrinos o nietos de nuestros colaboradores comunicaron a través de dibujos diferentes maneras de cuidar al planeta.

En esta actividad participaron 34 niños de México y 14 de Colombia. Los dibujos estuvieron disponibles en la intranet para compartir con los colaboradores las ideas propuestas por los participantes.

Hacia un cambio transformador

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:

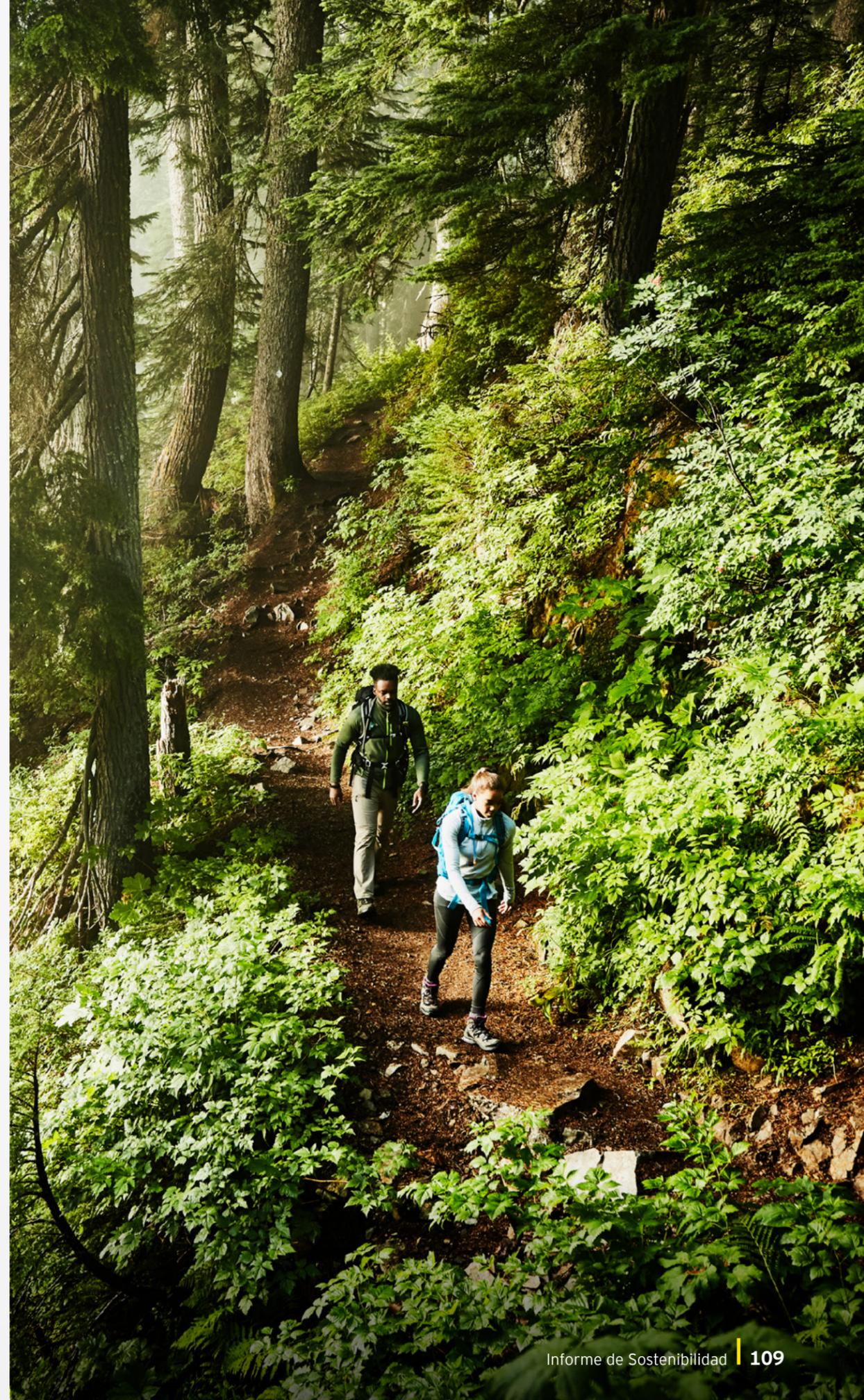
Primer vicepresidente global de sostenibilidad: Steve Varley lidera la estrategia global en esta materia que busca crear políticas y programas propios e impulsar a los clientes a innovar y adoptar tecnologías que puedan crear valor a largo plazo.

Global Environmental Statement⁶³: este documento recopila las acciones más significativas que se están tomando a nivel global en la firma para proteger el medio ambiente.

Aumento en el uso de la tecnología: se promueve la conexión virtual con los clientes y la disminución de los viajes de negocios, 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 badge⁶⁴ de sostenibilidad y otros contenidos que se encuentran en desarrollo.





Aporte social en cuentas pro-bono

EY México brinda sus servicios con la más alta calidad y de manera gratuita a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro. Durante el FY21 cinco organizaciones sin fines de lucro recibieron este beneficio.



Causas solidarias

Donativo de colaboradores por huracán Eta

Con la intención de apoyar a las familias damnificadas por las inundaciones de Tabasco y Chiapas provocadas por el huracán Eta en el mes de diciembre de 2020, se invitó a los colaboradores a hacer un donativo navideño directamente a la Cruz Roja para ser destinado a esta causa de ayuda humanitaria.

19 colaboradores generosamente se solidarizaron con la causa e hicieron su donativo en efectivo.

Donativo de mobiliario a organizaciones

En febrero del 2021 EY México donó mobiliario de segunda mano, pero en muy buenas condiciones, que dejó de utilizar en algunas de las oficinas, beneficiando con este donativo en especie a tres organizaciones sin fines de lucro.



Mochila completa

Este programa de Responsabilidad Corporativa que se lleva a cabo de la mano de la Institución sin fines de lucro Dignifica tu vida I.A.P., busca que la niñez indígena acceda y concluya la educación primaria en condiciones de igualdad, con los recursos básicos indispensables para un buen aprovechamiento escolar y con las condiciones que contribuyan a la defensa y puesta en práctica de sus derechos.

A través de esta iniciativa EY México convocó a sus colaboradores a donar una mochila completa para cada uno de los niños que toman clase en comunidades indígenas de Tlaxcala, Hidalgo, Estado de México y Puebla. Cada mochila incluía útiles escolares, zapatos o tenis, una chamarra, ropa interior, artículos de higiene personal incluyendo cubrebocas y gel antibacterial, entre otros. Adicionalmente a la entrega de las mochilas, se impartieron a los niños y a sus familias talleres con los temas de ahorro, derechos de los niños, derechos humanos e igualdad de género.

Este año EY y Dignifica tu vida celebraron seis años de colaborar juntos por obtener mochilas completas, lo cual significa que han apoyado ya a una generación de niños que han contado con su material desde que iniciaron primero de primaria hasta terminar sexto grado. En el FY21 se logró reunir un total de 267 mochilas.



Banco de Tapitas

En el FY21, los contenedores de tapas ubicados en la oficina de CDMX continuaron disponibles para seguir ayudando a financiar el tratamiento médico y psicológico de niños, niñas y adolescentes con cáncer. Debido a que los colaboradores trabajaron desde casa, el llenado de estos contenedores ha sido lento y no se han entregado, sin embargo, seguimos esforzándonos para lograr llenarlos como se ha hecho en años anteriores.

Las tapitas son entregadas al Banco de Tapitas A.C.

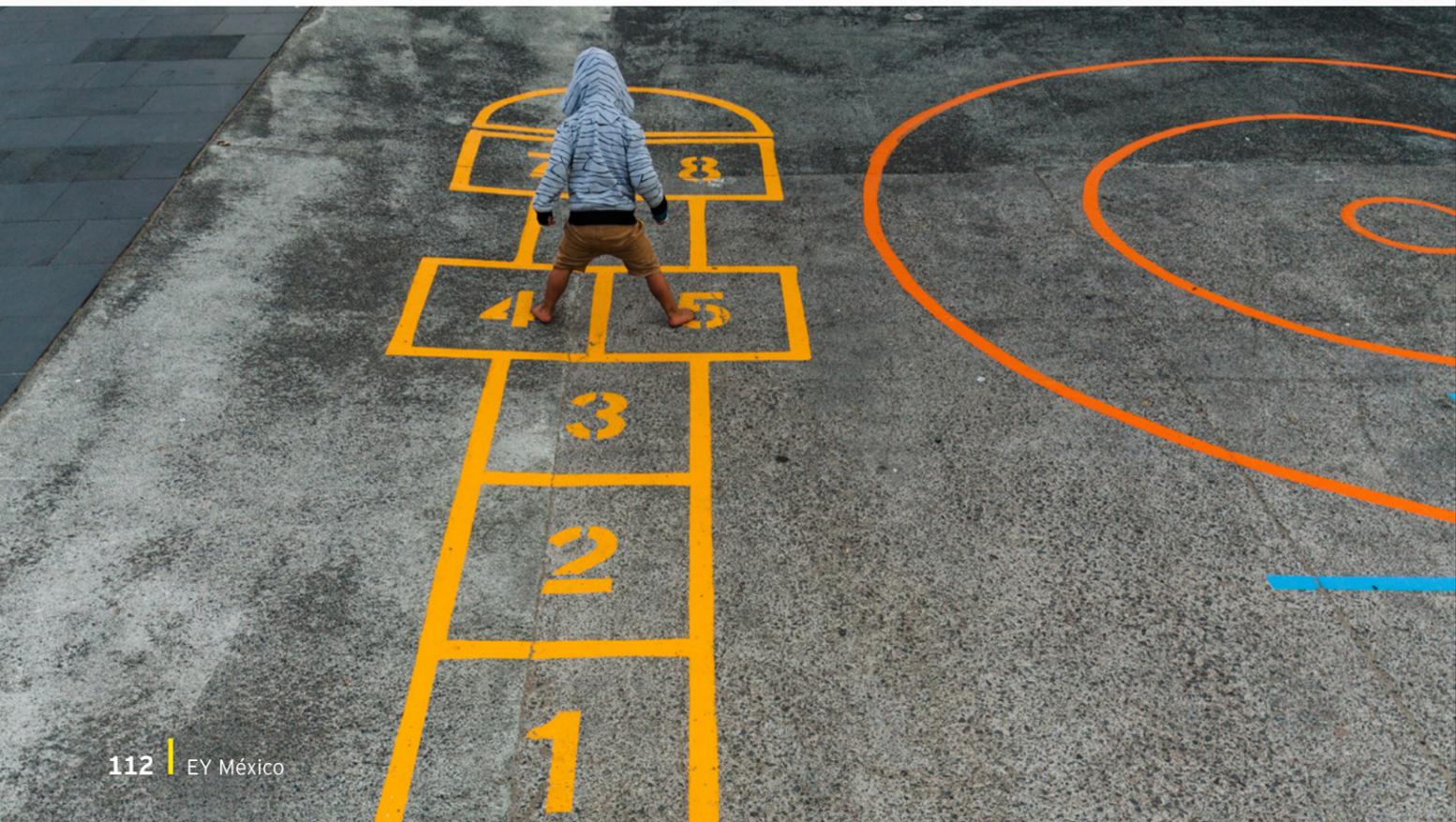


Todas las iniciativas de voluntariado debieron transformarse para ser 100% virtuales y continuar llegando a las comunidades con propuestas de valor que les permitieran sortear esta difícil situación.

Se logró inspirar y empoderar a la gente para participar activamente en las iniciativas sociales y hacer realidad el propósito de la firma de 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, así como 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. 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.



8 Desempeño ambiental

EY entiende que para construir un mejor mundo de negocios el punto de partida es proteger al 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.



La oficina de EY CDMX está ubicada en un edificio que actualmente está en proceso de certificación LEED⁶⁵, para lo cual EY proporcionó información e hizo adecuaciones en infraestructura, principalmente de HVAC, para dar cumplimiento a los requerimientos solicitados por el asesor.

⁶⁵ *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 con la finalidad de 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 05 12, 2021, de <https://new.usgbc.org/leed>.



Consumo de energía

	Energía (kW) ⁶⁶	CO ₂ generado ⁶⁷
	FY21	
México ⁶⁸	1,924,430	962.22 kg de CO ₂

Derivado de COVID-19, desde que inició el ejercicio no hubo asistencia de colaboradores en las oficinas, lo cual se refleja en una disminución significativa del consumo de energía en las oficinas de EY.

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

- ▶ El uso de tecnología de iluminación LED (iluminación ecológica) en los proyectos de remodelación de los pisos tres y seis.
- ▶ Un sistema de iluminación automático por medio de sensores de movimiento.
- ▶ Implementación de plataforma BMS⁶⁹, sistema de gestión de edificaciones basado en un software y un hardware de supervisión y control (SCADA) que se instala en los edificios.
- ▶ Captura de consumo de energéticos en la plataforma de Enablon de las oficinas más grandes por ser de más de 1,000 m² (CDMX y Monterrey).

⁶⁶ Este cálculo se basó en la facturación de la Comisión Federal de Electricidad.

⁶⁷ 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.

⁶⁸ Este cálculo incluye a México y a Monterrey por ser las oficinas más grandes.

⁶⁹ *Building Management System*.



EY compensa su huella de carbono

Anualmente la firma calcula su huella de emisión de carbono con la medición de su mayor impacto: los viajes nacionales e internacionales que realizan sus colaboradores. Este año se incluyó el consumo energético de las oficinas de EY México⁷⁰:

	FY21
Número de viajes aéreos	137
CO ₂ generado por viajes aéreos ⁷¹	210,338.95 kg de CO ₂
CO ₂ generado por consumo energético	962.22 kg de CO ₂
Total de CO₂ (huella de carbono)	211,301.17 kg de CO₂ (211.3 t)

La contingencia sanitaria causada por COVID-19 impactó directamente en la reducción de la huella de carbono junto con la disminución del consumo energético que se tiene en un año regular.

Este año fiscal el equipo de EY Global compensó la totalidad de la huella del ejercicio.

⁷⁰ Incluye Ciudad de México y Monterrey por ser de más de 1,000m².

⁷¹ Esta medición incluye las emisiones de dióxido de carbono (CO₂ kg) y los equivalentes (CH₄ y N₂O) de cada trayecto teniendo en cuenta la distancia recorrida, las escalas, el tipo de vuelo (la 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.



Consumo de agua

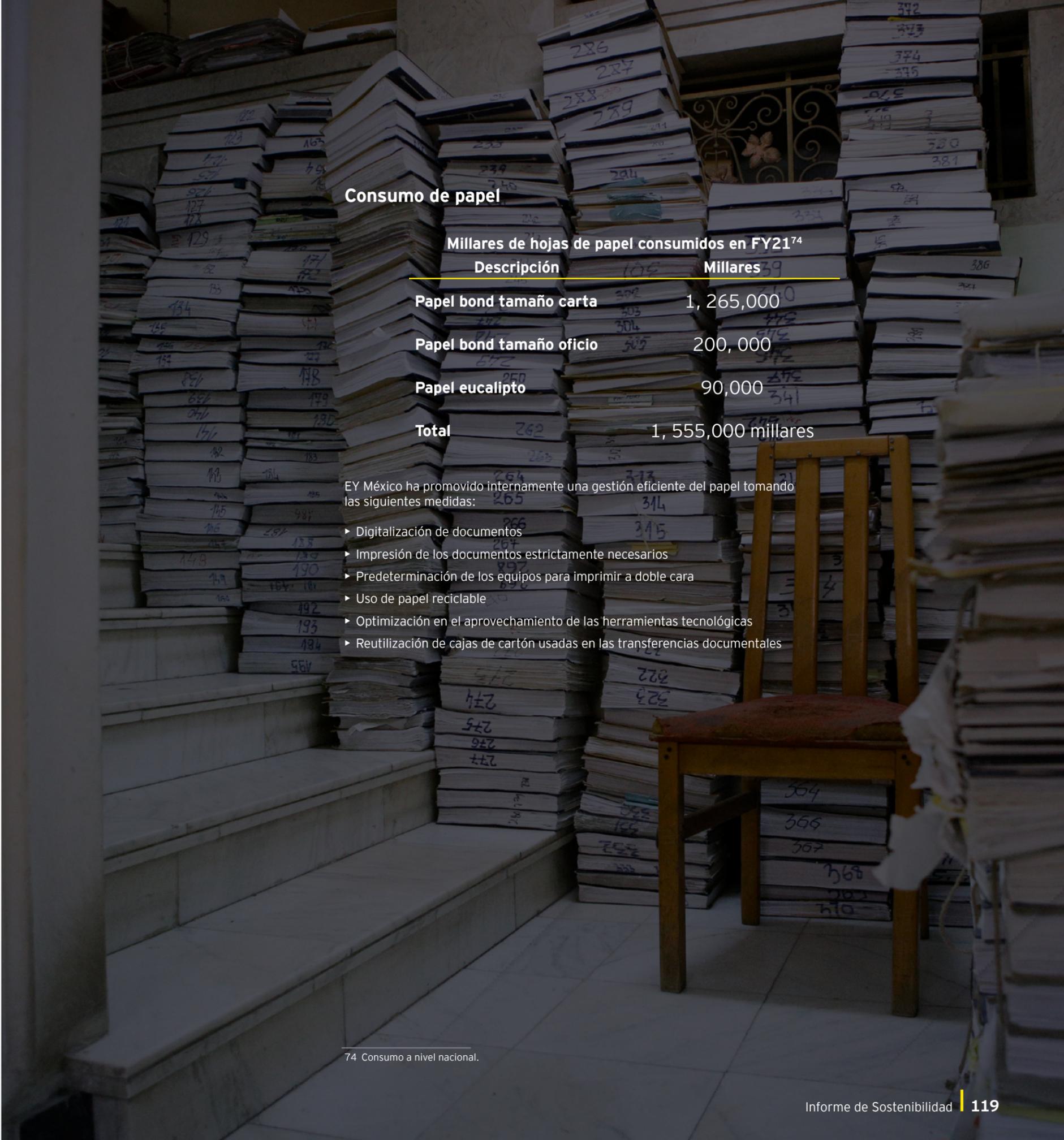
Agua (m ³) ⁷²	
México ⁷³	FY21
Agua Potable	3,132
Agua Tratada	5,488

Debido a COVID-19 el consumo de agua disminuyó en las oficinas de EY en comparación con un año regular.

Frente al recurso hídrico se destacan las siguientes acciones:

- ▶ Uso de agua tratada para el servicio de excusados y mingitorios en la oficina Ciudad de México.
- ▶ Implementación de sistemas ahorradores de agua (como los de descarga en los sanitarios y reductores de caudal en los grifos) en los nuevos espacios remodelados (Pisos 3 y 6).
- ▶ Aplicación de mantenimientos preventivos a las redes hidráulicas y limpieza de tanques de almacenamiento.
- ▶ Ejecución de campañas de sensibilización sobre el uso eficiente del agua.
- ▶ Elaboración de un sistema de reporte por parte de los colaboradores sobre posibles incidentes como fugas de agua, rotura de tuberías, etc., que puedan tener un impacto ambiental.
- ▶ Calibración anual de los sistemas de flujo en los lavamanos (*push* y sensor).

⁷² Este cálculo se basó en la facturación del Sistema de Aguas de la Ciudad de México.
⁷³ Este cálculo incluye a la Ciudad de México por ser la oficina más grande.



Consumo de papel

Millares de hojas de papel consumidos en FY21 ⁷⁴	
Descripción	Millares
Papel bond tamaño carta	1,265,000
Papel bond tamaño oficio	200,000
Papel eucalipto	90,000
Total	1,555,000 millares

EY México ha promovido internamente una gestión eficiente del papel tomando las siguientes medidas:

- ▶ Digitalización de documentos
- ▶ Impresión de los documentos estrictamente necesarios
- ▶ Predeterminación de los equipos para imprimir a doble cara
- ▶ Uso de papel reciclable
- ▶ Optimización en el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas
- ▶ Reutilización de cajas de cartón usadas en las transferencias documentales

⁷⁴ Consumo a nivel nacional.

Gestión de residuos

Tipo de residuos	Peso en kg. FY21 ⁷⁵
Aprovechables	13,116.50
No aprovechables	4,223
Peligrosos ⁷⁶	250

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.

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

- ▶ Campaña de Guante Blanco para retirar papeles y documentación dispersa en estaciones de trabajo.
- ▶ Colocación de recipientes para almacenar baterías usadas mediante la campaña Ponte las pilas.
- ▶ Retiro periódico de desecho electrónico (lámparas, balastras, etc.) y equipos de hardware de TI.
- ▶ Promoción de la separación adecuada de residuos en las oficinas y evidencia de los beneficios de facilitar un reciclaje efectivo, como: 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 encargado⁷⁷ de los residuos aprovechables (papel y cartón generados en la oficina de la Ciudad México). La implementación de Iniciativas como Ponte las pilas facilitan a los colaboradores la disposición de este tipo de residuos que generan en sus hogares.
- ▶ Dispensadores de agua con filtros biodegradables y reutilizables que disminuyen los residuos no aprovechables y evitan la compra recurrente de plástico (al no utilizar garrafones).

⁷⁵ Incluye Ciudad de México, por ser la oficina más grande y donde se generan la mayoría de los residuos.

⁷⁶ Residuos electrónicos y pilas.

⁷⁷ Green Protection, TBS Industries y Use of Waste son empresas especializada en servicios de recolección, traslado, aprovechamiento, confinamiento o destrucción de residuos peligrosos y de manejo especial.

Residuos tecnológicos

Al ser las computadoras la herramienta fundamental de trabajo para todos los colaboradores de 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:
 - **Venta:** aquellos equipos que se encuentran en óptimas condiciones son ofrecidos en venta por el proveedor de arrendamiento a los colaboradores, por lo cual no figuran como desechos.
 - **Entrega:** aquellos equipos que no se venden a los colaboradores son entregados al proveedor de arrendamiento, por lo cual no figuran como desechos.
- ▶ Reciclaje: los AEE usados que no están en condiciones de uso, venta o no cuentan con un mercado para su reventa, son enviados a reciclaje con dos proveedores⁷⁸. Los AEE que se envían a las empresas de reciclaje son: diademas, *tokens*, cargadores de corriente alterna, candados, aparatos telefónicos, servidores, cables, etc. Una vez que estos son destruidos recibimos un manifiesto o certificado de destrucción.

PRESTADOR DE SERVICIO EN MATERIA DE RECOLECCIÓN, TRASLADO, APROVECHAMIENTO Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS DE MANEJO ESPECIAL.

UOW
USE OF WASTE

MANIFIESTO DE APROVECHAMIENTO UOW/13-210759

GENERADOR

Datos generales de la empresa

Razón Social: MANCERA, S.C.
 Dirección: Blvd. Paseo de los Insurgentes 5366, Torre 2 Nivel 5, Col. San José de Plátano, 07500, San Mateo, México.
 Contacto: Ing. Juan A. Sánchez
 E-mail: ventas@mancera.com.mx Teléfono: 477 332 9007

Detalles del residuo

EQUIPO DE COMPUTO OBSOLETO.

PESO TOTAL EN KILOGRAMOS.

Instrucciones del manejo

DESMANTELAMIENTO, REUTILIZACIÓN, REUTILIZACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE CADA UNO DE SUS COMPONENTES.

Aprovechamiento de residuos de Manejo Especial.

de la mano con el medio ambiente

Certifica Residuos S7 Col. Guadalupe Pedregal, Ciudad de México CP 06706

tbs industries
computer recycling specialists

Certificate of Destruction
Global Asset Management Solutions

This document certifies that all Equipment included in the shipment listed below has been dismantled and destroyed based on the standards provided by the International agreements.

MANCERA, S.C.

Furthermore, we certify that the Equipment will not be resold in whole or in part, prior to or after its destruction, in any manner other than which recovers base commodity materials for recycling purposes.

The Process to recover base commodities utilizes various steps, including: sorting, dismantling, shredding, screening, and crushing. This Process will render the Equipment unusable in its original state. All base commodities are recycled by using environmentally sound methods and in accordance with all applicable Legislation and Environmental Standards.

TBS INDUSTRIES DE MEXICO

Kilograms Of Equipment: 735 kgs.

tbs industries
COMPUTER RECYCLING SPECIALISTS

24 DEC 2021
TBS Industries
CERTIFICATE OF DESTRUCTION

⁷⁸ TBS Industries y Use of Waste.

Índice de contenidos GRI

GRI 102		Contenidos Generales			
Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
..... Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización	Portada	Primera de forros		
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Perfil de EY	7, 10, 11, 12, 13		
102-3	Ubicación de la sede de la organización	Perfil de EY, Relaciones de confianza con clientes	9, 41	8	
102-4	Ubicación de las operaciones	Perfil de EY, Relaciones de confianza con clientes	9, 41	8	
102-5	Propiedad y forma jurídica	"Perfil de EY Índice de contenidos GRI"	16		EY está conformada por Mancera S.C.
102-6	Mercados servidos	Relaciones de confianza con clientes	41	8	
102-7	Tamaño de la organización	"Perfil de EY Talento Humano"	9, 48	8	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Talento Humano	48, 49, 50, 51, 52	5, 8	Los datos fueron proporcionados por el área de compensaciones con fecha de corte al 30 de junio de 2021.
102-9	Cadena de suministro	Perfil de EY	14	8	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro				No procede ya que es el primer informe de sostenibilidad.
102-11	Principio o enfoque de precaución				No procede. No hay peligro de daño grave en cuanto a la degradación del medio ambiente al ser una firma de servicios profesionales.
102-12	Iniciativas externas	El valor de la diferencia	90-92	10	
102-13	Afiliación a asociaciones	Perfil de EY, El valor de la diferencia, El efecto multiplicador que cambia vidas	17, 90, 94, 100, 101, 102	17	
..... Estrategia					
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		1, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
..... Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Las bases de la esencia EY	28, 29, 30	16	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Las bases de la esencia EY, El valor de la diferencia	29, 30, 31, 32, 34, 35, 80, 81	16	
..... Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza	Perfil de EY, Acerca de este informe, Talento Humano, El valor de la diferencia	16, 22, 52	3, 5, 8, 10, 16	

GRI 102		Contenidos Generales			
Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
..... Participación de los grupos de interés					
102-40	Lista de grupos de interés	Acerca de este informe	24		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Talento Humano			No procede, ver descripción de la plantilla.
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	23, 24		
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	A lo largo del informe			
..... Prácticas para la elaboración del informe					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros tomados en conjunto	Índice de contenidos GRI			Mancera, S.C.
102-46	Definición de los contenidos del informe y las coberturas del tema	Acerca de este informe	22, 23		
102-47	Lista de los temas materiales	Acerca de este informe	23		
102-48	Reexpresión de la información				No procede ya que es el primer informe de sostenibilidad.
102-49	Cambios en la elaboración del informe				No procede ya que es el primer informe de sostenibilidad.
102-50	Periodo objeto del informe	Acerca de este informe	19		
102-51	Fecha del último informe	Índice de contenidos GRI			Año fiscal 2021, que comprende del 1 de julio de 2020 al 30 de junio 2021, este es el primer informe de sostenibilidad.
102-52	Ciclo de elaboración del informe	Acerca de este informe	18		Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Índice de contenidos GRI			"María del Carmen Egremy Líder de Responsabilidad Corporativa Correo: mary-carmen.egremy@mx.ey.com"
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este informe	18		
102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de contenidos GRI	122 - 124		
102-56	Verificación externa				No procede.

GRI 200 Desempeño Económico

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
Desempeño Económico					
201-1	Valor económico directo generado	Perfil de EY	9	8	
Presencia en el mercado					
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Talento Humano	52	8	
Impactos económicos indirectos					
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	El efecto multiplicador que cambia vidas	96 - 113	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
Anticorrupción					
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Perfil de EY, Las bases de la esencia EY	8, 9, 26 - 35	12, 16	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Las bases de la esencia EY	30 - 35, 48 - 52	8, 12, 16	

GRI 300 Medio Ambiente

Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
Energía					
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Desempeño ambiental	116	7, 12, 13	
302-4	Reducción del consumo energético	Desempeño ambiental		7, 12, 13	No procede ya que es el primer informe de sostenibilidad.
Agua y efluentes					
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Desempeño ambiental	118	6, 12, 13	
303-3	Extracción de agua	Desempeño ambiental	118	12, 13	
303-5	Consumo de agua	Desempeño ambiental	118	6, 12, 13	
Emisiones					
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Desempeño ambiental	117	13, 15	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Desempeño ambiental			No procede ya que es el primer informe de sostenibilidad.
Residuos					
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño ambiental	119, 120, 121	12, 13	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Desempeño ambiental	119, 120, 122	12, 13	
306-3	Residuos generados	Desempeño ambiental	119, 120, 123	12, 13	
Evaluación ambiental de proveedores					
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Las bases de la esencia EY	35	12	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Las bases de la esencia EY	35	12	

GRI 400 Social					
Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
..... Empleo					
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Talento Humano	52, 54	5, 8	
401-2	Beneficios para los empleados de tiempo completo que no se dan a los empleados de tiempo parcial o temporales	Talento Humano	55 - 58	8	
401-3	Permiso parental	El valor de la diferencia	89	3, 5, 8	
..... Salud y seguridad en el trabajo					
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	56 - 58, 72, 73	3	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Talento Humano	74, 75	3	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Talento Humano	72, 73	3	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	67, 74	3	
403-5	Formación de trabajadores en temas de salud y seguridad en el trabajo	Talento Humano	72, 74	3	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Talento Humano	56 - 58	3	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Talento Humano	72	3	
403-9	Lesiones por accidente laboral	Talento Humano	75	3	
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Talento Humano	75	3	
..... Formación y enseñanza					
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Talento Humano	59	4	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	Talento Humano	60	4, 8	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Talento Humano	64	8	
..... Diversidad e igualdad de oportunidades					
405-1	Diversidad en empleados Talento Humano	El valor de la diferencia	48, 86 - 89	5, 8, 10	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	El valor de la diferencia	88	5, 8	

GRI 400 Social					
Indicador	Contenido	Capítulo	Página	ODS	Comentarios, descripción o razones de la omisión
..... Evaluación de derechos humanos					
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	El valor de la diferencia	91 - 93	4, 10	
..... Comunidades locales					
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	El efecto multiplicador que cambia vidas	96 - 113	1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 17	
..... Seguridad de los clientes					
416-1	Evaluación de los impactos en la seguridad de las categorías de servicios	Las bases de la esencia EY	26 - 37		

EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

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

Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a www.ey.com/es_mx

© 2022 Mancera S.C.

Integrante de Ernst & Young Global

Derechos Reservados



/EYMexico



@EYMexico



/EYMexicoOficial



company/ernstandyoung



ey_mexico



EY México