

Raport ESG EY Polska

Rok finansowy 2024

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

EY

Shape the future
with confidence

Spis *treści*

List Partnera Zarządzającego	04
1. EY Polska	06
EY Polska, dzień dobry	08
Nowa globalna strategia EY „All in”	12
Jakość zarządzania	14
Standardy na co dzień - zgodność i etyka	16
2. Klienci	20
Usługi EY	22
Usługi Sustainability	24
Edukacja rynku	26
Perspektywa klientów	28
3. Pracownicy	30
Wyjątkowe doświadczenie pracowników	32
Rozwój pracowników	44
Inkluzywne miejsce pracy	50
4. Wpływ na otoczenie	52
Dialog z interesariuszami	54
Wspieranie przedsiębiorców	56
Wpływ na społeczność	60
Wpływ na planetę	68
5. O Raporcie	72

List Partnera *Zarządzającego*



Jacek Kędzior

Partner Zarządzający
EY Polska

Szanowni Państwo,

w raporcie globalnym EY za rok finansowy 2024 część opisująca nową strategię naszej organizacji „All in” zaczyna się od pytania: „Czy Ty ukształtujesz swoją przyszłość, czy przyszłość ukształtuje Ciebie?”.

Chciałbym zatrzymać się chwilę na tym pytaniu, bo myślę, że znakomicie oddaje podejście EY - również w Polsce - do sposobu, w jaki myślimy o biznesie naszym i naszych klientów. Powiedzieć, że współczesny świat jest skomplikowany, to nic nie powiedzieć. Aspekty społeczne, środowiskowe, finansowe, technologiczne i geopolityczne przeplatają się i wiążą ze sobą jak nigdy wcześniej w historii. Chcąc odnaleźć właściwy kierunek w tej niezwykle złożonej rzeczywistości, planować działania i wdrażać średnio- oraz długoterminowe strategie trzeba mieć unikalne umiejętności. Wierzę, że w EY mamy takie umiejętności. Pracują dla nas prawie cztery tysiące wyjątkowych osób, które dzięki wyjątkowej wiedzy i wysokiej specjalizacji potrafią nie tylko wyjaśnić „tu i teraz”, ale przede wszystkim wskazywać trendy i najlepsze sposoby dostosowania się do nich. Nasze doświadczenie, a także naszych klientów, wskazuje, że biznesową przyszłość nadal można kształtować, choć z pewnością jest to bardziej skomplikowane niż kiedykolwiek i wymaga nie tylko zadawania odpowiednich pytań, ale również znajdowania rzetelnych odpowiedzi.

O tym, jak w EY Polska ukształtowaliśmy swoją przyszłość w roku finansowym 2024 przeczytaj Państwo w niniejszym raporcie. Z dumą oddaję go w Państwa ręce, będąc głęboko przekonany, że ścieżka zrównoważonego rozwoju, którą w EY podążamy od lat, prowadzi nas w dobrym kierunku. Z sukcesem łączymy dobre wyniki finansowe z równie

dobrymi wynikami niefinansowymi, troszcząc się o społeczny i środowiskowy wpływ naszego biznesu.

Szanowni Państwo, fundamentem naszej pracy niezmiennie pozostaje niezależne, rzetelne i kompleksowe wsparcie klientów. Zakres usług EY jest szeroki i różnorodny, tak jak różnorodni są nasi klienci i ich potrzeby. Myślę jednak, że w liście otwierającym raport ESG warto skupić się przede wszystkim na usługach związanych z wdrażaniem zrównoważonych zmian w przedsiębiorstwach. Na rynku coraz bardziej widać, jak potrzebne jest profesjonalne doradztwo w zakresie zmian klimatu i ESG - zrównoważenie działalności i coroczna sprawozdawczość w tym zakresie stały się dla wielu firm tak samo ważne, jak raportowanie wyników finansowych. Dyrektywa CSRD stawia przed przedsiębiorstwami nowe wyzwania, na które bez eksperckiego wsparcia trudno odpowiedzieć - w EY pomagamy włączyć kwestie ESG w strategię biznesową i przygotowujemy organizacje do działania zgodnie z nowymi regulacjami.

O tym, że robimy to skutecznie niech świadczy niedawna informacja od Verdantix, niezależnej firma badawczej, która ogłosiła EY rynkowym liderem w zakresie doradztwa w dziedzinie ESG, podkreślając nasze umiejętności efektywnego zarządzania złożonymi procesami w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Po więcej szczegółów na temat oferowanych przez nas usług, wewnętrznych i zewnętrznych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz zaangażowania w rozwój ludzi oraz ochronę środowiska odsyłam Państwa do niniejszego raportu. Życzę miłej lektury.

Z wyrazami szacunku,





EY *Polska*

W EY świadczymy profesjonalne usługi dla tysięcy małych i wielkich firm w Polsce i za granicą. Praca, którą z nimi i dla nich wykonujemy, jest tak różnorodna jak nasi klienci. Nasza oferta to m.in. badanie sprawozdań finansowych oraz doradztwo podatkowe, prawne, w obszarze zarządzania ryzykiem, biznesowe, transakcyjne, technologiczne i strategiczne. Usługi EY wzmacniają małe startupy i globalne korporacje.

Doradzamy, jak spełniać wymogi regulacyjne i oczekiwania interesariuszy oraz zbudować trwałą przewagę konkurencyjną. Audyty wykonywane przez EY są wysoko oceniane przez rynek i wspierają prawidłowe funkcjonowanie gospodarki.

Każdy nasz klient zawsze może liczyć na uczciwość, najwyższą staranność, obiektywizm i niezależność konsultantów EY. Poprzez rzetelne doradztwo i jego wpływ na ludzi oraz gospodarkę chcemy budować lepiej funkcjonujący świat - dla klientów, zespołów i społeczności, w których działamy. Dzięki wiedzy naszych ekspertów i globalnemu doświadczeniu EY zapewniamy realne wsparcie w szybko zmieniającym się świecie, które tworzy solidne fundamenty pod długofalowy wzrost w przyszłości.

EY Polska, dzień dobry

EY w Polsce działa w ramach globalnej sieci EY, dzięki czemu specjaliści w Polsce mogą liczyć na wsparcie globalnych zasobów, doświadczenia i wiedzę kolegów z ponad 150 krajów. Globalnie w EY pracuje prawie 400 tys. osób. Pod marką EY działają firmy członkowskie Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny.

Nasza organizacja jest polską firmą zarządzaną przez Partnerów i działającą na podstawie polskich przepisów prawa.

Ze względu na wymogi regulacyjne oraz efektywność operacyjną nasze usługi oferujemy za pośrednictwem spółek świadczących na rzecz klientów kompleksową obsługę w zakresie doradztwa i badań sprawozdań finansowych.

Działamy w zgodzie z polskimi i międzynarodowymi regulacjami zawodowymi obejmującymi m.in. biegłych rewidentów i firmy audytorskie, doradców podatkowych, radców prawnych i adwokatów.

Biura EY Polska zlokalizowane są w ośmiu miastach – Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie, Wrocławiu i Rzeszowie, ale naszą działalność prowadzimy w całym kraju.

We Wrocławiu i w Warszawie mamy także Centrum Usług Wspólnych EY, które wspiera naszą praktykę doradczą realizując projekty zarówno dla EY Polska, jak i dla innych firm w sieci EY.



■ ■ ■ Biura EY Polska zlokalizowane są w ośmiu miastach – Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie, Wrocławiu i Rzeszowie, ale naszą działalność prowadzimy w całym kraju.



*W EY Polska pracuje blisko **4000**
wyjatkowych osób, które uczestniczą
w wymianie wiedzy i doświadczeń
z ekspertami EY ze **150 krajów.***

Wpływ EY na gospodarkę

W 2024 przy wykorzystaniu autorskiej metodyki oraz modelu EY Spectrum przeprowadziliśmy analizę naszego wpływu na gospodarkę w Polsce. Na wygenerowane przez naszą organizację 1,5 mld PLN wartości dodanej, składa się 971 mln PLN w ramach efektów bezpośrednich, 204 mln PLN w ramach efektów pośrednich oraz 319 mln PLN w ramach efektów indukowanych. Wartości te można w przybliżeniu traktować jako kontrybucję EY Polska do polskiego PKB.

1,5 mld PLN

wyniosła wartość dodana powstała w wyniku działalności EY Polska w roku finansowym 2024.

7121

wyniosła liczba miejsc pracy wspieranych dzięki działalności EY Polska.

756 mln PLN

wyniosły dochody sektora finansów publicznych w wyniku działalności EY Polska.

Wybrane sektory obsługiwane przez EY Polska

Telekomunikacja,
media i technologia

Bankowość
i ubezpieczenia

Produkcja przemysłowa

Inwestycje strukturalne

Motoryzacja i transport

Produkty konsumenckie
i handel detaliczny

Ochrona zdrowia

Energetyka, ropa naftowa,
gaz i chemia

Administracja publiczna

Nieruchomości

Nowa *globalna* *strategia* EY „All in”

Jako EY Polska jesteśmy częścią globalnej organizacji i realizujemy wspólną dla wszystkich podmiotów EY na świecie strategię **All in** wraz z jej wiodącym hasłem **Shape the future with confidence**. Strategia ogłoszona w 2024 roku to odpowiedź organizacji na ciągle zmiany dotyczące wszystkich obszarów życia i biznesu oraz podkreślenie aktywności EY w kreowaniu nowej rzeczywistości, wspólnie z klientami i na ich rzecz. **All in** definiuje również sposób, w jaki chcemy jako EY realizować misję naszej firmy, czyli **Building a better working world**.



Shape the future with confidence

Klienci

Wspieranie klientów w ich ścieżce rozwoju w roli zaufanego partnera strategicznego

Pracownicy

Odpowiedź na przyszłe potrzeby i oczekiwania zawodowe, która umożliwi rozwiązywanie najbardziej złożonych wyzwań klientów

EY

Budowa organizacji gotowej na przyszłość i wyznaczającej standardy w branży

Społeczeństwo

Pozytywny wpływ dostosowany do zmieniających się potrzeb

Drive purposeful growth

Świadome

decyzje inwestycyjne w odniesieniu do portfolio EY

Dążenie

do wiodącej pozycji i wiodąca pozycja w wybranych segmentach rykowych

Wzrost,

któremu towarzyszy jakość i rentowność

Maksymalizacja

tworzenia wartości dla pracowników, klientów, społeczeństwa oraz EY

Together

Kultura

współpracy

Głównie

najbardziej zintegrowana organizacja usług profesjonalnych

Współpraca z klientami EY,

partnerami strategicznymi oraz wszystkimi interesariuszami

Wspólne działanie

w oparciu o wartości EY, etykę i odpowiedzialne praktyki biznesowe

Jakość zarządzania

Pracami Zarządu naszej organizacji kieruje Partner Zarządzający EY Polska. Wśród kryteriów jego wyboru znajdują się kompetencje zawodowe istotne dla organizacji oraz doświadczenie, w tym w szczególności w wymiarze przywództwa. Zarząd spełnia wymogi prawne nałożone na podmioty świadczące regulowane usługi profesjonalne.

Do kompetencji Zarządu należy m.in. kierowanie zrównoważonym rozwojem EY Polska. Zarząd uczestniczy w aktualizacjach strategii ESG, wyznacza i zatwierdza kierunki zrównoważonego rozwoju. Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ESG przewodniczy zespołowi, który przygotował strategię ESG dla EY Polska. Zespół ds. Zrównoważonego rozwoju spotyka się cyklicznie. Przyjęta strategia wraz z jej celami jest realizowana przez wyznaczonych Partnerów. Każdego roku Zarząd ocenia wyniki ich działań, natomiast Partner Zarządzający EY Polska ocenia nadzór nad obszarem ESG, prowadzony przez Członka Zarządu odpowiedzialnego za obszar ESG.

Zarząd EY uczestniczy również w końcowej weryfikacji i zatwierdzaniu zakresu ujawnień w raportach niefinansowych firmy. Członkowie Zarządu

regularnie pogłębiają swoją wiedzę w obszarze zrównoważonego rozwoju poprzez udział w różnorodnych seminariach, konferencjach oraz międzynarodowych spotkaniach, co pozwala im stale poszerzać kompetencje biznesowe. Struktura i skład Zarządu odpowiada strukturze spółek tworzących EY Polska. Na dzień 30 czerwca 2024 r. w skład Zarządu wchodziło następujących członków: Jacek Kędzior, Jarosław Kosiński, Jacek Hryniuk, Paweł Bukowiński, Kazimierz Klonecki, Mateusz Pociąg, Mikołaj Rytel, Paweł Tyneł, Elżbieta Buczek i Łukasz Żalicki.

Ciałem doradczym dla Partnera Zarządzającego EY Polska jest Rada Partnerów. W jej skład wchodzi 10 Partnerów, wybieranych na 3-letnią kadencję spośród wszystkich osób pełniących tę funkcję.

W naszej strukturze zarządzania, za procesy dotyczące ryzyka prawnego i regulacyjnego oraz innych wrażliwych obszarów niezwiązanych bezpośrednio z jakością wykonywanych usług odpowiedzialny jest Lider ds. Zarządzania Ryzykiem. Współpracuje on ściśle z wewnętrznym zespołem prawnym, zespołem ds. niezależności oraz Liderami ds. Zarządzania ryzykiem jakości.

Zasady podejmowania współpracy z klientami zdefiniowaliśmy w EY w Globalnej polityce akceptacji klientów. Jej zapisy pozwalają organizacji dbać o niezależność, jakość obsługi, odpowiednie zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwo pracowników. Polityka zapewnia też wypełnianie przez EY Polska wymogów prawnych i pozwala zidentyfikować potencjalne konflikty interesów. Zlecenia niezgodne z jej zasadami nie mogą być akceptowane.

Co roku weryfikujemy możliwość kontynuacji współpracy z klientami, którym badamy sprawozdania finansowe oraz świadczymy niektóre inne usługi. Oceniamy jakość naszej pracy oraz możliwości jej kontynuacji na odpowiednim poziomie. Jednym z warunków podtrzymania współpracy jest zobowiązanie klienta do przestrzegania standardów jakości i przejrzystości w obszarze sprawozdawczości finansowej.

W EY Polska obowiązuje również Globalna polityka w zakresie konfliktu interesów, która jasno określa zasady unikania poszczególnych kategorii konfliktu interesów i pozwala efektywnie identyfikować takie sytuacje.



Zarząd uczestniczy w aktualizacji strategii ESG, wyznacza i zatwierdza kierunki zrównoważonego rozwoju.

Trzy komitety są odpowiedzialne za wypracowanie rozwiązań koniecznych do podejmowania przez Zarząd decyzji:

Komitet ds. rynku

Wypracowuje rekomendacje w kwestiach gospodarczych, w tym m.in. związane z rozwojem usług dla klientów. Członkowie komitetu zajmują się też przeglądem bieżących ofert, projektów oraz monitorują trendy rynkowe.

Komitet ds. pracowników

Przygotowuje rekomendacje w kwestiach społecznych i zajmuje się najważniejszymi kwestiami HR oraz relacjami pracowniczymi w EY. Tematami prac są m.in. proces rekrutacji, rozwój kompetencji pracowników, polityka wynagrodzeń, wewnętrzne regulaminy organizacji, dobrostan pracowników, budowa zaangażowania oraz poprawa procesów operacyjnych.

Komitet ds. operacyjnych

Prace komitetu skupiają się na zagadnieniach związanych z procesami wsparcia biznesu, procesami Compliance i zarządzania ryzykiem, kwestiami ESG, procesami i zasobami IT, zasobami fizycznymi EY oraz projektami specjalnymi.

Standardy na co dzień – zgodność i etyka

Etyka jest fundamentem EY, na którym budujemy pozycję rynkową. Standardy etyczne obowiązujące na całym świecie opisuje Globalny Kodeks Postępowania EY. Dokument podkreśla podstawowe wartości firmy – uczciwość, szacunek, inkluzywność, pracę zespołową oraz przywództwo – i jest wyrazem zaangażowania firmy w budowanie lepszego świata poprzez tworzenie przejrzystego ładu korporacyjnego.

Kodeks to ramy podejmowania codziennych decyzji i kształtowania zachowań w zespołach EY. Pomaga pracownikom poruszać się w złożonych sytuacjach, zachęca do konsultacji i współpracy między sobą oraz podkreśla wagę, jaką przykładamy do przestrzegania przepisów prawa, regulacji i wewnętrznych polityk EY.

Globalny Kodeks Postępowania EY dzieli się na pięć kategorii odzwierciedlających obszary naszej pracy.

Są to:

- Współpraca w ramach firmy
- Współpraca z klientami oraz innymi podmiotami

- Uczciwość w działaniu
- Obiektywizm i niezależność
- Szacunek dla kapitału intelektualnego

W EY Polska działamy również zgodnie z Global Human Rights Statement, wspólnego dla całego EY na świecie zbioru zasad regulujących m.in. kwestie przestrzegania i promowania praw człowieka, praw pracowniczych oraz wspierania różnorodności. Dokument oparty jest m.in. na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Promujemy nasze wartości oraz misję w całym łańcuchu dostaw. W EY w Polsce wdrażamy Globalny Kodeks Postępowania Dostawców EY wspierający odpowiedzialne praktyki biznesowe i definiujący minimalne standardy etyczne, środowiskowe oraz pracownicze, których spełniania oczekujemy od głównych dostawców.

Dostawcy powinni prowadzić swoje działania w sposób odpowiedzialny środowiskowo, mieć polityki i pro-

cedury minimalizujące wpływ ich działalności na środowisko, w tym poprzez oszczędność energii, wody, surowców, oraz kontrolę emisji zanieczyszczeń i zarządzanie odpadami. Od dostawców oczekuje się także uwzględniania standardów środowiskowych w ich łańcuchach dostaw.

Firmy, które chcą współpracować z naszą organizacją nie mogą korzystać z pracy przymusowej, handlu ludźmi oraz pracy dzieci. Wynagrodzenia muszą być zgodne z przepisami prawa, a pracownicy muszą mieć prawo do bezpiecznych warunków pracy oraz sprawiedliwego traktowania. Kodeks promuje różnorodność oraz inkluzywność, a dostawcy są zobowiązani do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne czy niepełnosprawność.

EY wymaga też od dostawców najwyższych standardów integralności w działalności gospodarczej, zakazując wszelkich form korupcji, przekupstwa czy malwersacji. Dostawcy są także zobowiązani do przestrzegania przepisów dotyczących kontroli



Globalny Kodeks Postępowania EY podkreśla podstawowe wartości firmy: uczciwość, szacunek, inluzywność, pracę zespołową oraz przywództwo - i jest wyrazem zaangażowania firmy w budowanie lepszego świata poprzez tworzenie przejrzystego ładu korporacyjnego.

handlu i zgodności z przepisami celnymi. Wszelkie działania niezgodne z Kodeksem mogą prowadzić do zakończenia współpracy.

W EY jednoznacznie przeciwstawiamy się korupcji, co opisuje Globalna polityka antykorupcyjna. Wprowadza bezwzględny zakaz przekupstwa we wszelkich formach. Polityka szeroko definiuje pojęcie korupcji i zobowiązuje wszystkich pracowników EY do przestrzegania przepisów antykorupcyjnych. Globalna polityka antykorupcyjna określa również odpowiedzialność za raportowanie przypadków przekupstwa przez pracowników EY lub w sytuacji, gdy wykryjemy przekupstwo u naszych klientów.

W 2024 roku nie odnotowaliśmy w EY w Polsce ani jednego przypadku korupcji. Na naszą organizację nie nałożono też prawomocnym wyrokiem sądu ani żadnym innym prawomocnym rozstrzygnięciem lub decyzją kar finansowych z tytułu braku zgodności naszych działań z przepisami prawa. W EY Polska nie odnotowaliśmy również żadnych

postępowań prawnych dotyczących potencjalnych zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych.

W specjalnych procedurach uregulowaliśmy również kwestię przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Globalne wytyczne dotyczące przeciwdziałania praniu pieniędzy jednoznacznie zabraniają jakiegokolwiek zaangażowania pracowników naszej organizacji w takie praktyki oraz tolerowania takich praktyk u klientów. Wytyczne opierają się na zaleceniach Grupy Specjalnej ds. Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy (FATF) w zakresie zwalczania prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu, które odzwierciedlają standardy przyjęte na świecie.

Zapisy globalnej regulacji są uzupełnione przez EY w Polsce wewnętrzną procedurą w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu. Określa ona m.in.:

- Zasady oceny ryzyka związanego z praniem pieniędzy oraz finansowania

waniem terroryzmu związanego z określonymi stosunkami gospodarczymi lub transakcjami.

- Proces identyfikacji i weryfikacji klientów oraz rzeczywistych beneficjentów.

Dobra praktyka

EY jest sygnatariuszem inicjatywy Partnerstwa przeciw korupcji Światowego Forum Ekonomicznego (PACI).

Procedura poufnego przekazywania informacji

Umożliwiamy pracownikom oraz dostawcom zgłoszenie informacji o potencjalnych nieprawidłowościach lub przypadkach niezgodności z prawem.

Wdrożona i surowo przestrzegana w EY w Polsce Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych definiuje zasady, zgodnie z którymi można zgłaszać informacje m.in. o korupcji, naruszeniach związanych z zamówieniami publicznymi, praniu pieniędzy, zachowaniach przeciwko środowisku oraz naruszeniach Kodeksu Etyki EY. Procedura dokonywania zgłoszeń na-

ruszeń prawa i podejmowania działań następczych jest zgodna z ustawą o ochronie sygnalistów oraz przepisami dotyczącymi przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Sygnaliści mogą dokonać zgłoszenia

anonimowo lub jawnie, ustnie, pisemnie, przez linię etyki lub bezpośrednio do odpowiednich osób w EY. W EY chronimy sygnalistów. Gwarantujemy ochronę przed działaniami odwetowymi, takimi jak degradacja, wypowiedzenie pracy, czy inne formy dyskryminacji. Zgłoszenia są rozpatrywane przez specjalną

komisję, a postępowania muszą być prowadzone z zachowaniem poufności i zgodności z prawem. Sygnaliści mają także możliwość zgłaszania naruszeń bezpośrednio do organów publicznych, np. do Rzecznika Praw Obywatelskich, jeżeli naruszenie nie zostało odpowiednio rozpatrzone wewnątrz firmy.

W roku finansowym 2024 odnotowaliśmy 7 zgłoszeń przez linię etyki oraz innymi kanałami. Jedno zgłoszenie zostało uznane za zasadne i w efekcie wprowadzono działania naprawcze.

Dobra praktyka

Nasi pracownicy regularnie odbywają obowiązkowe szkolenia z zakresu:

- Etyki
- Niezależności
- Poufności informacji i ochrony danych
- Przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy
- Przeciwdziałania przestępstwom finansowym

Wybrane procedury i polityki obowiązujące w EY

Na straży zgodności naszego działania z prawem i regulacjami wewnętrznymi stoi kompleksowy system zgodności (compliance).

Polityka EY w zakresie ochrony środowiska

Określa ogólne ramy naszego podejścia do ochrony środowiska oraz stanowi podstawę do formułowania celów EY w tym obszarze.

Globalna polityka gościnności

Dotyczy wydatków reprezentacyjnych oraz wręczania lub przyjmowania zwyczajowych upominków w ramach czynności wykonywanych w imieniu EY.

Globalny System Monitoringu

To narzędzie globalnie wykorzystywane przez EY do identyfikowania papierów wartościowych objętych restrykcjami wynikającymi z zasad niezależności oraz innych niedozwolonych inwestycji finansowych.

Globalna polityka ochrona danych osobowych

Określa zasady wykorzystywania i ochrony danych osobowych, w tym danych dotyczących obecnych, byłych i przyszłych pracowników, klientów, dostawców i współpracowników firmy.

Polityka dotycząca pełnienia funkcji kierowniczych i nadzorczych

Zakazuje pełnienia przez Partnerów i pracowników EY funkcji w zarządach, radach nadzorczych i innych organach klientów audytowych oraz podmiotów, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu publicznego.

Polityka ochrony i przechowywania dokumentów

Wprowadza wynikające m.in. z polskich przepisów i regulacji konkretnych zawodów obowiązki w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentacji wykonywanych prac.

Globalna polityka niezależności EY

Określa wymogi niezależności obowiązujące spółki EY, pracowników merytorycznych oraz osoby współpracujące z nami w różnych formach. Jest to zbiór rygorystycznych zasad sformułowanych na bazie Kodeksu etycznego IESBA (Rady Międzynarodowych Standardów Etyki dla Księgowych) uzupełniony o kryteria wynikające z polskiego porządku prawnego.

Globalna polityka w zakresie zachowania poufności

Ochrona informacji poufnych jest elementem Globalnego Kodeksu Postępowania EY. Globalna polityka zachowania poufności doprecyzowuje obowiązujące zasady oraz stanowi podstawę dla stanowienia szczegółowych reguł w kwestiach takich jak informacje przekazywane za pośrednictwem mediów społecznościowych, wymogi w zakresie przechowywania informacji oraz zasady ochrony danych i informacji.

Dobra praktyka

W EY Polska działa system zarządzania jakością obejmujący proces oceny ryzyka w zakresie:

- Zarządzania i przywództwa
- Istotnych wymogów etycznych i prawnych
- Akceptacji oraz kontynuacji zleceń i współpracy z klientami
- Realizacji zadań audytowych
- Zarządzania zasobami, informacją, szkoleniami i komunikacją
- Działań monitorujących i naprawczych systemu zarządzania jakością

System jest zgodny z Międzynarodowym Standardem Zarządzania Jakością 1 (MSZJ 1) oraz Krajowym Standardem Kontroli Jakości 1 (KSKJ 1).

Zapobieganie działaniom niezgodnym z naszymi zasadami oraz przepisami prawa to zadanie Wewnętrznego Systemu Kontroli EY. Każda osoba, która ma wiedzę lub podejrzenia dotyczące zachowań naruszających zasady etyczne bądź prawo powinna zawiadomić o tym przedstawiciela kierownictwa EY lub zespół prawny EY. Wewnętrzny System Kontroli oraz inne polityki przyjęte przez EY są wiążące dla całego zespołu EY.



Klienci

Zaufanie klientów to fundament naszej działalności. W EY Polska każdego dnia wspieramy organizacje w ich rozwoju, odpowiadając na wyzwania związane z transformacją biznesu, regulacjami oraz oczekiwaniami interesariuszy.

Naszą ambicją jest nie tylko reagowanie na zmiany, lecz także ich współtworzenie. Dlatego intensywnie rozwijamy ofertę usług ESG, wspieramy zrównoważoną transformację biznesu oraz dzielimy się wiedzą z rynkiem. Budując trwałe relacje oparte na jakości, niezależności i etyce, dążymy do tego, by EY pozostawał partnerem pierwszego wyboru - dziś i w przyszłości.

Usługi *EY*

Globalnie EY oferuje usługi w 150 krajach i jest wiodącą organizacją na rynku usług profesjonalnych obejmujących m.in.: usługi audytorskie, doradztwo podatkowe i prawne, biznesowe, strategiczne i transakcyjne.

W Polsce jesteśmy liderem na rynku usług profesjonalnych, w tym w najważniejszych obszarach kompetencyjnych, co potwierdzają coroczne nagrody i czołowe miejsce w ogólnopolskich rankingach.

Nasi klienci to małe i duże firmy z wielu sektorów. Ciągłe udoskonalamy naszą ofertę, aby najlepiej odpowiadała na różnorodne potrzeby – codzienne, długoterminowe i strategiczne.

Wiodące usługi świadczymy w obszarach

Strategii i transformacji

Finansów przedsiębiorstw

Sustainability i ESG

Ludzi w firmie (HR)

Transakcji

Łańcuchów dostaw
i operacji

Zarządzania ryzykiem

Podatków

Audytu

Cyberbezpieczeństwa

Prawnym

Technologii

Więcej informacji o zakresie każdego z obszarów usług oraz szczegółowe informacje o oferowanym przez EY wsparciu znajduje się na naszej stronie internetowej https://www.ey.com/pl_pl/services

Usługi Sustainability

Dobra praktyka

W 2024 roku Forum Odpowiedzialnego Biznesu zorganizowało Targi Idei ESG, w trakcie których ogłoszono wyniki corocznego raportu Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki. W publikacji znalazły się 3 praktyki zgłoszone przez EY Polska: Gra o klimat, EY Volunteers Challenge, EY Neurodiversity Center of Excellence.

Od lat w EY Polska kompleksowo wspieramy organizacje w ich drodze do zrównoważonego rozwoju. Wykorzystując nasze kompetencje pomagamy opracować i wdrożyć strategię ESG, tym samym przyczyniając się do budowania lepiej funkcjonujących gospodarek i społeczeństw.

W roku finansowym 2024 kontynuowaliśmy prace w ramach **EY Green Deal Center of Excellence**, które tworzy grupa ekspertów EY wspierających klientów w przygotowaniu się do wyzwań Europejskiego Zielonego Ładu (EZŁ). Centrum pomaga firmom prywatnym oraz podmiotom sektora publicznego w ocenie ich przygotowania do EZŁ i wpływu regulacji oraz włączeniu celów EZŁ do strategii. Eksperti EY Green Deal Center of Excellence opracowują też m.in. sposoby ograniczenia rodzajów ryzyka i maksymalizacji możliwości związanych z przepisami EZŁ.

W 2024 roku dołączyliśmy do **Programu Partnerstwa Forum Odpowiedzialnego Biznesu** - platformy umożliwiającej wymianę wiedzy, rozszerzanie kompetencji w dziedzinie ESG oraz wspólną

realizację działań wspierających zrównoważoną transformację biznesu. Program angażuje liderów polskiej gospodarki oraz m.in. administrację publiczną, środowiska naukowe i organizacje pozarządowe, a dzięki dołączeniu EY nasi eksperci będą mogli dzielić się swoim doświadczeniem podczas wydarzeń FOB.

Niezależna firma badawcza **Verdantix**, w raporcie „Green Quadrant: Climate Change Consulting 2024” kolejny rok z rzędu ogłosiła EY rynkowym liderem w zakresie doradztwa w dziedzinie ESG. Firma oceniła siedemnastu wyselekcjonowanych dostawców usług konsultingowych, a EY wyprzedził swoją konkurencję, w tym inne firmy z „Wielkiej Czwórki”, pod względem umiejętności efektywnego zarządzania złożonymi procesami w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Także **IDC MarketScape** w swoim zestawieniu zaklasyfikowało EY do kategorii liderów oceniając m.in. na podstawie opinii klientów jedenastu globalnych dostawców usług zarządzania programami ESG w latach 2023-2024.



Niezależna firma badawcza Verdantix, w raporcie „Green Quadrant: Climate Change Consulting 2024” kolejny rok z rzędu ogłosiła EY rynkowym liderem w zakresie doradztwa w dziedzinie ESG.

Usługi EY Polska w obszarze ESG

Strategie ESG
i ich wdrożenia

Doradztwo prawne
w zakresie ESG

Doradztwo w zakresie energetyki
odnawialnej i gospodarki
niskoemisyjnej

Wsparcie w zakresie
taksonomii UE

Wsparcie we wdrażaniu procesów
należytej staranności (CSDDD)
w łańcuchach wartości

Zrównoważony rozwój
przestrzeni miejskich

Wsparcie przy raportowaniu
zrównoważonego rozwoju (CSRD)

Doradztwo związane m.in. z klimatem,
bioróżnorodnością i gospodarką obiegu
zamkniętego

Zrównoważone
finanse

Usługi ESG
Tech & Data

Due dilligence
i modelowanie ESG

Audyt raportów
zrównoważonego rozwoju

Edukacja rynku

Obok działań związanych ze zrównoważonym rozwojem EY Polska od lat promuje najlepsze praktyki biznesowe we wszystkich obszarach kompetencji. Nasi specjaliści regularnie uczestniczą w konferencjach i spotkaniach branżowych w Polsce dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem z przedsiębiorcami.

W 2024 roku przygotowaliśmy także cykl filmów edukacyjnych „Przerwa na Trendy”, którego pierwszy sezon poświęcony był ESG.

Nasi eksperci rozmawiali z praktykami z największych, polskich przedsiębiorstw o kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem. Materiały zostały obejrzane ponad 178 tysięcy razy, a łączny czas oglądania przekroczył 21 tysięcy godzin.

W roku finansowym 2024 eksperci EY uczestniczyli w panelach i debatach dotyczących zagadnień z obszaru ESG na wszystkich najważniejszych konferencjach biznesowych w Polsce:

- XI Europejskie Forum Nowych Idei
- PRECOP 28 w Katowicach
- ToGetAir
- XVI Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach
- XIV Europejski Kongres Finansowy w Sopocie

Temat zrównoważonego rozwoju na stałe zagościł też w agendach wydarzeń corocznie organizowanych przez EY Polska:

- Konferencję „EY Corporate Reporting Forum. Dlaczego raportowanie to ciągle wyzwanie?” otworzyła sesja plenarna pt. „Przyszłość raportowania – sprawozdawczość finansowa a raportowanie w obszarze zrównoważonego rozwoju”. Uczestnicy mieli możliwość uczestnictwa w trzech sesjach poświęconych zagadnieniom raportowania niefinansowego
- Na konferencji „EY Transactions Forum 2023” jednym z tematów był ESG due dilligence
- Na „III Kongresie Prawnym EY Law 2024” w ramach modułu: „Zrównoważona przyszłość” odbyła się prelekcja i panel dyskusyjny
- W trakcie Kongresu „Teraz Podatki 2024” została poruszona tematyka aspektów podatkowych ESG oraz rozporządzenia CBAM
- W trakcie HR Excellence Forum 2023 poruszono temat roli funkcji HR w transformacji ESG

*W roku finansowym 2024 w **113 wydarzeniach** stacjonarnych i online zorganizowanych przez EY uczestniczyło ponad **30 000 osób**.*

Dobra praktyka

Dla kadry zarządzającej oraz specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju zorganizowaliśmy w 2024 roku EY Sustainability Open Days poświęcone integracji zasad ESG w biznesie. Warsztaty prowadzone przez naszych ekspertów dotyczyły m.in.

- Raportowania i atestacji raportów zgodnych z CSRD
- Zarządzania ryzykiem ESG
- ESG due diligence
- Raportowania środowiskowego
- Zarządzania i budowania efektywnych struktur w zakresie kompetencji ESG
- Sposobów zabezpieczenia firmy przed zarzutami greenwashingu

Perspektywa *klientów*



O naszym sukcesie decydują klienci. Dlatego ich potrzeby i oczekiwania zawsze są dla nas najważniejsze. Jakość współpracy EY z klientami, zaufanie, jakim cieszymy się na rynku oraz reputacja naszej marki są dla nas najcenniejszym kapitałem – każdego dnia pracujemy nad tym, aby go powiększać.

Efekty tej pracy mierzymy wykorzystując specjalny, oparty na globalnej metodologii, program Client Experience/ Assessment of Service Quality (CX/ASQ).

CX/ASQ pozwala precyzyjnie monitorować opinie klientów na temat jakości świadczonych usług, zaś klientom umożliwia omówienie z doświadczonymi, niezależnymi Partnerami EY mocnych i słabych stron EY Polska oraz dokładnego przedstawienia oczekiwań.

Oprócz pracy z krajowymi klientami, po raz pierwszy pracę zespołów naszych ekspertów oceniano również w odniesieniu do międzynarodowych projektów.

Wyniki badania Client Experience/ Assessment of Service Quality

Rok finansowy

2022

2023

2024

94%

98%

97%

klientów EY Polska uważa, że
spełniliśmy lub przekroczyliśmy
ich oczekiwania

69%

78%

75%

klientów to zwolennicy/
promotorzy marki (odpowiedzi
9 lub 10 w badaniu NPS)

92%

99%

94%

klientów uważa, że ich relacje
z EY poprawiły się lub pozostały
na takim samym poziomie



Pracownicy

W EY Polska wierzymy, że kluczem do sukcesu są ludzie – ich zaangażowanie, kompetencje i poczucie przynależności. Dlatego konsekwentnie budujemy środowisko pracy, które sprzyja integracji, otwartej komunikacji oraz indywidualnemu rozwojowi. Chcemy być organizacją, która nie tylko wspiera kariery zawodowe, ale też wzmacnia dobrostan, różnorodność i wzajemny szacunek – każdego dnia i na każdym etapie współpracy.

Nasze podejście opiera się na przekonaniu, że doświadczenie pracownicze to coś więcej niż suma benefitów i programów – to kultura organizacyjna, która daje przestrzeń do rozwoju, uczy odpowiedzialności i docenia wysiłek. Od onboardingu po budowanie kompetencji przyszłości, od polityk bezpieczeństwa po wspólne inicjatywy społeczne – tworzymy miejsce, w którym każdy może być sobą i realnie wpływać na kształt organizacji.

Wyjątkowe doświadczenie *pracowników*

EY w Polsce to grupa blisko czterech tysięcy niezwykłych osób. Dla każdej z nich dążymy do bycia preferowanym miejscem pracy, które wykracza poza standardy i utarte praktyki, oferując od pierwszych dni w naszej organizacji spójne, satysfakcjonujące i wyjątkowe doświadczenia.

Trzy filary kultury w EY Polska

Integracja

Integracja oznacza w praktyce, że uwzględniamy i cenimy opinie wszystkich naszych pracowników. Takie podejście nie tylko ułatwia pozyskanie i zatrzymanie w firmie najlepszych ludzi, ale zapewnia też możliwość wypracowania lepszych rozwiązań dla naszych klientów i naszej firmy.

Rozwój

Nasze podejście do rozwoju opiera się na modelu 70/20/10: zdobywanie doświadczenia, uczenie się od innych oraz edukacja/szkolenia. Te elementy warunkują budowanie kariery zawodowej i świadczenie klientom najwyższej jakości usług.

Zaangażowanie

Chcemy, by wszyscy nasi pracownicy budowali pozytywne relacje ze swoimi kolegami i czuli się dobrze w firmie.

Onboarding, rozwój, relacja po zakończeniu pracy

Nowi pracownicy

- Proces rekrutacyjny
- Program Buddy
- Ogólnofirmowy proces wdrażania do pracy
- Coroczne wydarzenie „Welcome to EY” dla nowo przychodzących pracowników
- Comiesięczne spotkania onboardingowe „Meet&Greet” dla doświadczonych pracowników, które mają na celu poznanie struktury organizacyjnej oraz networking

Obecni pracownicy

- Wsparcie Counselora w rozwoju kariery
- Kwartalny system oceny pracownika LEAD
- Ogólnofirmowe i działowe spotkania integracyjno-podsumowujące

Byli pracownicy

- Wywiad z odchodzącym pracownikiem
- Program Alumni, w ramach którego organizujemy cykliczne spotkania networkingowe z byłymi pracownikami EY



Uczestnicy wydarzenia „Welcome to EY” w 2024 r.

Wybrane działania Talent Team w roku finansowym 2024 w EY Polska

90% *partnerów*

zostało przeszkolonych w programie szkoleniowym z obszaru Mental Power. Agenda programu obejmuje wykorzystywanie inteligencji emocjonalnej w codziennym zarządzaniu, praktyczne techniki walki ze stresem, a także regeneracji.

70 *raportów*

ze wskaźnikami hr jest dostępnych dla menadżerów w ekosystemie dashboardów.

2 000 *pracowników*

skorzystało z nowej platformy kafeteryjno-benefitowej. Na platformie znajdują się spersonalizowane informacje o przysługujących benefitach oraz możliwość elektronicznych zapisów na wybrane świadczenia.

1 100 *counselorów*

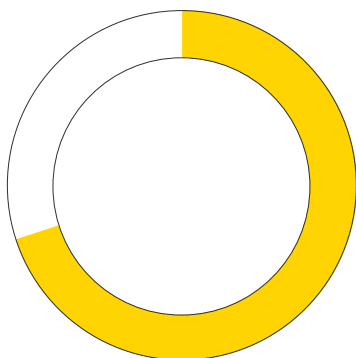
wykorzystało karty na posiłki counselorskie.

9 200 *posiłków*

zostało sfinansowanych z kart counselorskich.

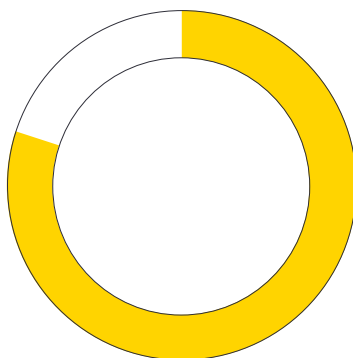
- ■ ■ Perspektywy i opinie pracowników oraz współpracowników są dla nas ważne. Poznajemy je organizując trzy razy w roku badanie EY People Pulse – dzięki niemu wiemy, co w największym stopniu wpływa na zaangażowanie osób pracujących w naszej firmie.

Wyniki badania z marca 2024 wskazują, że:



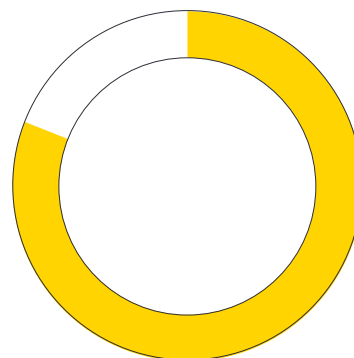
70%

badanych osób czuje dumę,
że pracuje w EY.



80%

badanych osób twierdzi,
że EY pozwala im „być sobą”
w pracy.



81%

badanych osób czuje wsparcie
ze strony osób, z którymi
współpracuje na co dzień.

Dane dotyczące zatrudnienia w EY Polska

Na koniec roku finansowego 2024 roku (tj. 30.06.2024 r.) zatrudnialiśmy na umowę o pracę 2947 osób, 108 więcej niż rok wcześniej. Zdecydowana większość pracowników EY w Polsce to osoby zatrudnione na pełny etat na czas nieokreślony.

W EY Polska nie funkcjonuje układ zbiorowy pracy. Umowy o pracę tworzone są w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.

	Warszawa	Gdańsk	Katowice	Kraków	Łódź	Poznań	Rzeszów	Wrocław	Suma
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na pełny etat									
Kobiety	964	80	87	180	266	93	12	115	1797
Mężczyźni	664	46	47	79	88	61	5	74	1064
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na niepełny etat									
Kobiety	47	0	5	3	5	2	0	7	69
Mężczyźni	10	0	0	2	2	1	0	2	17
SUMA	1685	126	139	264	361	157	17	198	2947
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony									
Kobiety	963	77	83	165	249	87	10	110	1744
Mężczyźni	641	44	41	76	81	60	4	69	1016
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony									
Kobiety	48	3	9	18	22	8	2	12	122
Mężczyźni	33	2	6	5	9	2	1	7	65
SUMA	1685	126	139	264	361	157	17	198	2947

Dane wyrażone w liczbie osób, pobrane z systemu SAP Success Factors na dzień 30.06.2024 r.

Liczba współpracowników EY w Polsce	FY24
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy B2B	512
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy zlecenia	537
SUMA	1049

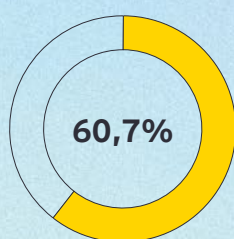
Dane wyrażone w liczbie osób, pobrane z systemu SAP Success Factors na dzień 30.06.2024 r.

Kobiety

Mężczyźni

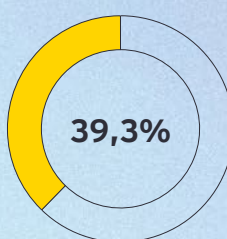
Wiek

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie

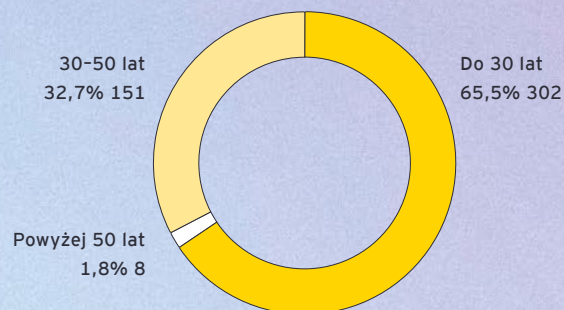


461

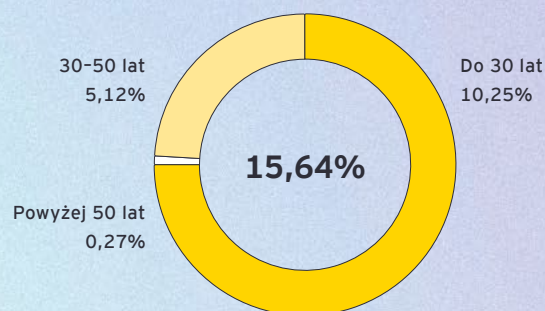
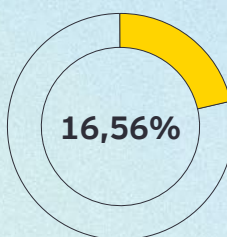
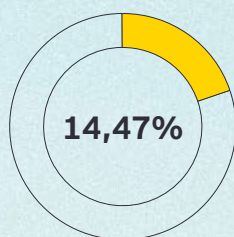
280



181

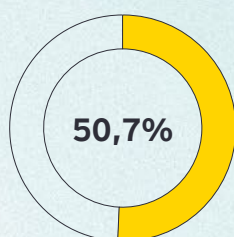


Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników (%)



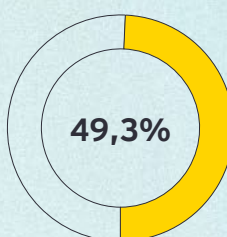
Wskaźnik obliczony na bazie danych o liczbie pracowników ujawnionych we wskaźniku 2-7.

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie

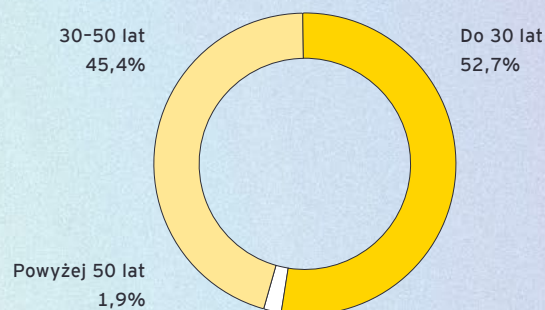


575

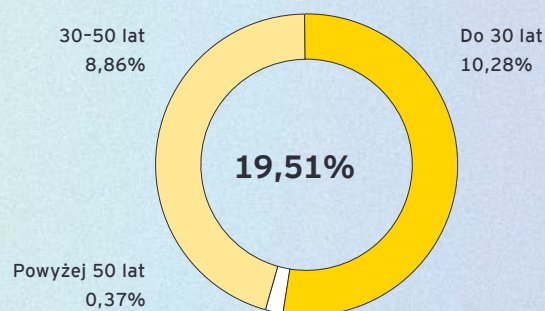
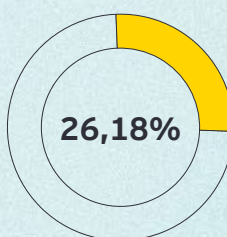
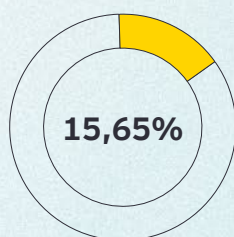
292



283



Wskaźnik rotacji pracowników (%)



Wskaźnik obliczony na bazie danych o liczbie pracowników ujawnionych we wskaźniku 2-7.

Benefits pracownicze

Jesteśmy świadomi wyzwania, jakim w naszej branży i dynamicznym świecie biznesu jest zachowanie równowagi pomiędzy obowiązkami, ambicjami zawodowymi, a życiem prywatnym. Wiemy jednocześnie, że równowaga ta jest w długiej perspektywie niezbędna do zachowania efektywności, zaangażowania i kreatywności osób pracujących w EY. Dlatego dla wszystkich pracowników przygotowaliśmy programy rozwoju zawodowego i prywatnego.

Realizujemy też globalne cele związane z dobrostanem osób zatrudnionych zachęcając do zdrowych wyborów. Samopoczucie pracowników traktujemy jako ważną kompetencję zawodową i tak szkolimy liderów, aby wspierali członków swoich zespołów.

W roku finansowym 2024 zaoferowaliśmy m.in.:

- Dostęp do platformy **Wellbee** oferującej profesjonalne wsparcie psychologiczne – nasi pracownicy mogli zrealizować 3 bezpłatne wizyty u wszystkich dostępnych specjalistów.
- **10 wewnętrznych webinarów** poprowadzonych przez ekspertów z Wellbee na temat zdrowia psychicznego, neuroróżnorodności, doceniania, empatycznej komunikacji, w których udział wzięło łącznie **5 102 uczestników**
- **Serię edukacyjnych filmów** przygotowanych przez dostawców świadczeń zapewniających dobrostan
- Specjalną, **wewnętrzną stronę internetową** z poradami dotyczącymi dobrostanu

W raportowanym okresie 419 pracowników skorzystało ze wsparcia psychologicznego dostępnego na platformie Wellbee

Dobra praktyka

Na szczególne wsparcie mogą liczyć rodzice pracujący w EY. Podczas urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego pracownicy zachowują dotychczasowe benefity w tym służbowy telefon, samochód (jeśli przysługuje) i możliwość szkoleń. W intranecie publikujemy przydatne informacje o formalnościach związanych z powrotem do pracy po urlopie rodzicielskim oraz prawach i obowiązkach rodziców.

Dla dzieci pracowników organizujemy m.in. Rodzinny Piknik z okazji Dnia Dziecka. Od wielu lat uczestniczymy też w akcji Dwie Godziny dla Rodziny organizowanej przez Instytut Humanites, a 1 lipca świętujemy EY Day, który od dwóch lat jest dniem wolnym dla pracowników EY.

	Kobiety	Mężczyźni	Wszyscy
Osoby, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego	220	57	277
Pracownicy, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim	186	56	242
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, i po 12 miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	143	39	182
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego ¹	85%	98%	87%
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego ²	54%	55%	55%

1 Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim/ całkowita liczba pracowników, którzy powinni wrócić do pracy po urlopie rodzicielskim x100.

2 Liczba pracowników zatrudnionych w organizacji po 12 miesiącach od powrotu z urlopu rodzicielskiego/ całkowita liczba pracowników, którzy wrócili po urlopie rodzicielskim w poprzednim okresie x100.

Integrujemy się również poprzez sport. Każda zatrudniona w naszej organizacji osoba może skorzystać z szerokiej oferty sportowej – zarówno drużynowo z kolegami oraz koleżankami z EY, jak i indywidualnie.

W roku finansowym 2024 roku zaprosiliśmy pracowników do wspólnej gry w siatkówkę, koszykówkę i piłkę nożną.

Zorganizowaliśmy zajęcia dla miłośników pływania, jogi i wspinaczki oraz dwa turnieje Ligi Szachowej EY.

Szczególne miejsce na naszej sportowej mapie zajmują biegacze – w ramach EY Biega oferujemy regularne treningi biegowe kilka razy w tygodniu, a nasza drużyna startuje w **Runmageddonie**, czyli wymagającym biegu z przeszkodami.

Bez względu na rodzaj umowy o pracę pracownicy mają dostęp do szerokiej gamy świadczeń pozapłacowych

Zdrowie	Dofinansowania i refundacje	Dodatkowe benefity
■ Dofinansowanie opieki medycznej w ogólnopolskiej sieci usług medycznych ■ Program obejmujący dobrostan (platforma psychoterapii oraz rozwoju osobistego Wellbee) ■ Grupowe ubezpieczenie na życie ■ Dodatkowy pakiet benefitów dla pracowników z niepełnosprawnościami	■ Dofinansowanie studiów podyplomowych ■ Dofinansowanie nauki języków obcych ■ Dofinansowanie biletów do kina i teatru ■ Wsparcie pracowników w trudnej sytuacji życiowej	■ Platforma kafeteryjna ■ Nagrody jubileuszowe ■ Pikniki rodzinne ■ Upominek dla dziecka ■ Upominki dla pracowników z okazji świąt ■ Program poleceń pracowniczych

Od lipca 2023 do czerwca 2024
*wzięliśmy udział w **17 zawodach***
Runmageddon, w których
*wystartowało prawie **400 osób**.*

Bezpieczeństwo pracy

Praca w EY w Polsce to praca bezpieczna.

Nasz system bezpieczeństwa pracy opiera się na przepisach Kodeksu pracy, wszystkich dodatkowych aktach prawnych obowiązujących naszą organizację oraz wewnętrznych regulacjach, a objęci są nim wszyscy pracownicy oraz osoby współpracujące z EY Polska na podstawie innych rodzajów umów.

Specjaliści ze specjalnej komórki BHP, we współpracy z pracownikami i ich przełożonymi, regularnie określają ryzyko zawodowe dla wszystkich stanowisk występujących w firmie. Wyniki tych ocen są podstawą do wprowadzanie działań poprawiających stan bezpieczeństwa. W raportowanym okresie w EY Polska nie zostało odnotowane żadne zgłoszenie choroby zawodowej.

W firmie działa też Komisja BHP, która jest organem doradczym i opiniotwórczym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi m.in. przedstawiciele pracowników, Inspektor BHP oraz lekarz medycyny pracy. Do zadań Komisji należą:

- Kwartałne przeglądy warunków pracy
- Okresowe oceny stanu BHP w firmie

- Opiniowanie podejmowanych w EY środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym
- Formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy

Spotkania Komisji odbywają się co najmniej raz na kwartał.

Dbamy też, aby pracownicy wiedzieli, jak prawidłowo zachować się w przypadku zdarzeń nietypowych. Udostępniona wszystkim zatrudnionym Procedura postępowania w sytuacjach awaryjnych precyzyjnie określa prawidłowe zachowania w przypadku:

- Alarmu bombowego
- Pożaru
- Porwania
- Nietypowego zachowania intruza
- Konieczności udzielenia pierwszej pomocy przy m.in. omdleniach, ataku serca, epilepsji, oparzeniach, złamaniach czy zadławieniach

Procedura zawiera także kontakty do wewnętrznego zespołu zarządzania sytuacjami kryzysowymi oraz przypomina zasady użycia defibrylatora. W przypadku wykonywania zadań służbowych w siedzibie klienta, nasi pracownicy i współpracownicy podlegają procedurom BHP obowiązującym na terenie siedziby klienta oraz innych lokalizacji operacyjnych.

Kwestię zgłaszania ewentualnych zdarzeń wypadkowych uregulowaliśmy w Procedurze postępowania w przypadku powstania wypadku przy pracy, w drodze do pracy (z pracy). Zgodnie z nią zgłoszeniom podlegają wszystkie zdarzenia mające wpływ na utratę zdrowia przez pracowników, a informacje o wypadkach należy przekazywać niezwłocznie do działu personalnego oraz Inspektora BHP. W czasie postępowań powypadkowych sprawdzamy m.in. możliwości takich zmian w naszych procedurach, aby ograniczyć ryzyko powtórzenia się zdarzeń w przyszłości.

Wszyscy pracownicy i współpracownicy EY w Polsce brali udział w szkoleniu wstępnym BHP, a ich wiedza na temat bezpiecznej pracy jest aktualizowana zgodnie z wymogami prawa. Badania wstępne, okresowe oraz kontrolne pracownicy mogą odbyć w placówkach medycznych, z którymi zawarliśmy stosowne umowy. Firma dofinansowuje osobom zatrudnionym na umowę o pracę dostęp do prywatnej opieki medycznej. Dodatkowo organizujemy programy szczepień ochronnych dla naszych pracowników.

Dobra praktyka

Ściśle dbamy o bezpieczeństwo danych naszej firmy oraz klientów. Każdy pracownik otrzymał materiały zawierające szczegółowe standardy bezpieczeństwa opisujące m.in.:

- Kwestie dostępu do biura
- Zasady organizacji spotkań w biurach EY z osobami spoza organizacji
- Metody zabezpieczania i transferu danych z komputerów i telefonów pracowników
- Sposoby bezpiecznej komunikacji
- Zasady korzystania z mediów społecznościowych

Rozwój *pracowników*

Wiedza i doświadczenie pracowników EY są fundamentem naszej oferty i usług świadczonych klientom. Dlatego rozwój kompetencji osób zatrudnionych w EY w Polsce traktujemy jako rozwój kompetencji całej firmy i element niezbędny do rozwoju oraz utrzymania przewagi konkurencyjnej na rynku.

Nasza oferta szkoleniowa opiera się na globalnym systemie szkoleń EY, a lokalnie wspierana jest przez

szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne dostosowane do polskich warunków.

Chcemy, aby osoby zatrudnione w EY na długie lata wiązały z naszą organizacją swoją karierę zawodową. Zatrudniamy ambitnych specjalistów i cenimy ich aspiracje - dlatego każdemu umożliwiamy planowanie indywidualnej kariery w EY. Kryteria awansów są jasne, transparentne i oparte przede wszystkim na umiejętnościach oraz osiągnięciach.

*W roku finansowym 2024
zrealizowano w EY Polska **229 224**
godzin szkoleniowych. To o ponad
27,2 tysięcy godzin więcej niż w
poprzednim raportowanym roku.*



Zatrudniamy ambitnych specjalistów i cenimy ich aspiracje – dlatego każdemu umożliwiamy planowanie indywidualnej kariery w EY.

Liczba godzin szkoleniowych w roku finansowym 2024

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę

57

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na:

Płeć		Kategorię zatrudnienia	
Kobiety	57	Kadra wyższego szczebla	63
Mężczyźni	56	Kadra średniego szczebla	56
		Specjaliści	54
		Pozostali pracownicy	60

Wybrane szkolenia w roku finansowym 2024

CESA New Senior Program

Szkolenia i warsztaty dotyczące m.in. delegacji zadań, kultury feedbacku oraz TRACOM Social Styles & Versatility. W programie wzięło udział **219 osób**.

New Manager and Assistant Director Program (NMADP)

Program dla pracowników, którzy zostali awansowani na stanowiska Menedżera lub Assistant Director. W programie udział wzięły **92 osoby**.

Programy Rozwojowe dla Partnerów

Specjalne programy rozwojowe dla Partnerów dotyczące m.in. przywództwa, relacji z klientami, technologii i compliance.

Akademia Audytu

realizująca podstawowe szkolenia audytowe. Szkolenia są aktualizowane i dostosowane do zmian zasad rachunkowości, standardów sprawozdawczości finansowej, standardów niezależności oraz zawodowych.

Kwalifikacje zawodowe

W ramach naszego zaangażowania w rozwój pracowników współfinansujemy lub w pełni finansujemy **zdobywanie przez nich kwalifikacji zawodowych**. Dodatkowo po uzyskaniu odpowiednich certyfikatów pokrywamy koszty składek członkowskich w organizacjach branżowych.

Budujemy kompetencje przyszłości

Inwestycje globalne EY w rozwój narzędzi Artificial Intelligence (AI), wynoszące ponad 1,4 miliarda USD w ciągu ostatnich pięciu lat, podkreślają zaangażowanie firmy w rozwijanie kompetencji przyszłości swoich pracowników. sztucznej inteligencji. Kulminacją było uruchomienie narzędzia **EYQ**, czyli wewnętrznego rozwiązania z zakresu Large Language Model (LLM) jesienią 2023 roku. EYQ jednoczy działania EY w zakresie generatywnej AI, traktując firmę jako „klienta zero”, co podnosi wewnętrzną świadomość na temat tej technologii oraz umiejętności pracowników w jej wykorzystywaniu. Na koniec roku finansowego 2024 ponad **2300 pracowników** EY Polska odbyło szkolenie z AI (eLearning, szkolenie stacjonarne, online itp.).

Dobra praktyka

Motywujemy pracowników do dodatkowych szkoleń dotyczących technologii, przywództwa i biznesu poprzez program EY Badges. Osoby, które ukończą szkolenia, otrzymują cyfrowe „odznaki” poświadczające zdobytą wiedzę. Uzupełnieniem EY Badges są bezpłatne dla wszystkich studia EY Degree, które organizujemy wspólnie z uczelnią Hult International Business School. Do wyboru są m.in. kierunki EY Tech MBA, EY Masters in Sustainability oraz EY Masters in Business Analytics.

203 naszych pracowników zdobyło łącznie **180 AI Badge'y** a kolejne **175 osób** rozpoczęło szkolenie w celu ich uzyskania. W roku finansowym 2024 nasi pracownicy zdobyli **655 EY Badges**, **7 osób** ukończyło programy MBA i Masters.



Lauretki nagrody Jury CESA Ideation Lab 2024

Dobra praktyka

Reprezentacja EY Consulting Polska – zespół Digital Engineering & TSD – zajęła drugie miejsce w EY Open Data Challenge 2024, globalnym konkursie dla studentów i profesjonalistów na początku kariery w EY oraz osób spoza organizacji.

Nasi pracownicy odnieśli także sukces podczas finału CESA Ideation Lab 2024, międzynarodowego konkursu EY, którego celem jest wyłonienie innowacyjnych rozwiązań dla klientów EY, możliwych do wdrożenia

w całym regionie CESA (Środkowa, Wschodnia i Południowo-Wschodnia Europa oraz centralna Azja). W edycji 2024 zgłoszono 59 projektów z 15 krajów. Na najwyższych stopniach podium stanęły dwa zespoły z EY Polska.

Dodatkowo reprezentacja EY Academy of Business uzyskała najwięcej punktów w głosowaniu uczestników i zdobyła Nagrodę Publiczności.

Program Counseling w EY

Rozwój karier w EY Polska wspiera program Counseling, czyli cyklicznych spotkań doświadczonych pracowników – Counselorów z Counselees. Wspólne rozmowy pomagają mniej doświadczonym pracownikom w zdobywaniu kompetencji, budowaniu

motywacji i pewności siebie. Częścią programu jest też Counseling Academy – warsztaty i webinary zarówno dla Counselorów, jak i Counselees. Counselorzy uczestniczą także w procesie ocen pracowniczych przekazując na bieżąco swoje opinie.

Ponadto w firmie prowadzone są regularne rozmowy rozwojowe, które pomagają wyznaczać cele i ścieżkę kariery w EY. Informacje zwrotne z tych spotkań są agregowane i stanowią jeden z elementów ustalania wynagrodzeń, nagród i awansów.

Oceny pracownicze

Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

89%³

Kobiety

86%⁴

Mężczyźni

94%⁵

Kategoria zatrudnienia

Staff/Assistant & Associate

90%

Administrative Entry / Intermediate / Advanced / Lead

81%

Senior / Senior Associate / Supervising Associate

88%

Manager / Assistant Director

90%

Senior Manager / Associate Director

90%

3 Dotyczy pracowników od asystenta do Senior Managera. Powody wyłączenia z procesu ocen:

- krótki staż pracy (poniżej 6 miesięcy),
- długie nieobecności w trakcie okresu podlegającego ocenie,
- pracownik w trakcie okresu wypowiedzenia,
- zmiana stanowiska lub zespołu w trakcie okresu podlegającego ocenie.

4 Odsetek liczony jako stosunek ocenionych kobiet do wszystkich kobiet podlegających ocenie

5 Odsetek liczony jako stosunek ocenionych mężczyzn do wszystkich mężczyzn podlegających ocenie

Inkluzywne miejsce pracy

Doświadczenia EY na całym świecie pokazują, jak ogromny potencjał drzemie w różnorodności zespołów, punktów widzenia, przekonań i potrzeb. W Polsce stworzyliśmy i utrzymujemy otwartą kulturę firmy. W organizacji pracują osoby z wielu krajów, różnych kultur i środowisk – różnice te traktujemy nie jako przeszkodę, ale szansę na zwiększenie kreatywności i tym samym świadczenie wyższej jakości usługi klientom.

Nie akceptujemy żadnej formy dyskryminacji, a każdy z pracowników może liczyć na równy dostęp do zasobów i możliwości, których potrzebuje. Równość traktujemy także jako zobowiązanie do usunięcia barier, które mogą prowadzić do nierównych

wyników. W roku finansowym 2024 nie odnotowaliśmy w EY żadnego przypadku dyskryminacji.

Od 2017 roku jesteśmy sygnatariuszem i przestrzegamy **Kartę Różnorodności**, czyli międzynarodowej inicjatywy pod patronatem Komisji Europejskiej, która zobowiązuje do promowania różnorodności i wprowadza zakaz dyskryminacji.

Ułatwiamy pracownikom powrót do pracy po dłuższym okresie nieobecności związanym m.in. z urlopami rodzicielskimi lub chorobą poprzez:

Wprowadzenie formularza, w którym można określić preferowany sposób komunikacji podczas nieobecności.

Proces ponownego wdrożenia do EY w zależności od długości absencji.

Przygotowanie podręcznika dla Counselorów, których Counselees są dłużej nieobecni w pracy. Zawiera on szereg przydatnych informacji dotyczących m.in. przeprowadzania rozmów counselingowych oraz innych form wsparcia Counselees.

Wdrożenie nowej aplikacji Miło Cię widzieć, w której dostępne są m.in. dane kontaktowe Counselora, CFT Leadera i HR Business Partnera, a także szablony dokumentów przydatnych po powrocie do pracy, m.in.: dotyczących opieki nad dzieckiem, przystąpienia dziecka do firmowej, prywatnej opieki medycznej i ubezpieczenia.

68 lat

lat ma nasz najstarszy pracownik.

25 narodowości

pracuje w EY w Polsce.

22 lata

lat ma nasz najmłodszy pracownik.

48% osób

na stanowiskach kierowniczych stanowią kobiety

Polityka wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń w EY Polska jest dostępna dla wszystkich pracowników i nie zawiera żadnych zapisów różnicujących wysokość wynagrodzenia w zależności od płci. Monitorujemy płace na każdym poziomie naszej firmy, co zapewnia równą płacę dla kobiet i mężczyzn pełniących te same lub podobne role w organizacji. Zapewniamy szanse awansu, zasobów oraz innych korzyści nie dyskryminując finansowo pracowników pod żadnym względem. Przy kształtowaniu wynagrodzeń pod uwagę brane są benchmarki rynkowe, plany związane z rozwojem organizacji oraz możliwości finansowe EY. Polityka wynagrodzeń jest wypracowywana przez Komitet ds. pracowników i zatwierdzana przez Zarząd.

Monitorujemy i zmniejszamy lukę płacową w organizacji. W roku finansowym 2024 została zmniejszona w prawie wszystkich liniach biznesowych. W całym EY Polska luka płacowa wyniosła 2,1% na korzyść mężczyzn i była o 29% mniejsza niż w roku finansowym 2023. Do policzenia luki płacowej w Polsce wykorzystujemy wystandaryzowaną metodologię wykorzystywaną w EY na całym świecie⁶.

Wynagrodzenia członków Zarządu i Partnerów – uregulowane osobnymi przepisami – składają się z części stałej i zmiennej, w tym z udziału w zyskach. Wysokość zmiennego wynagrodzenia zależy od realizacji stawianych celów obejmujących wszystkie obszary działalności EY w Polsce. Każdy z naszych Partnerów ma indywidualnie wyznaczone roczne cele, które odzwierciedlają globalne i lokalne priorytety w ramach pięciu wymiarów, których podstawą są: niezależność, zarządzanie ryzykiem, etyka, compliance i jakość realizowanych usług.

W roku finansowym 2024 stosunek rocznego, całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika w EY w Polsce do mediany rocznego, całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyższej opłacanej osoby) wyniósł 5,6⁷. Rozpiętość wynagrodzeń w EY Polska utrzymuje się na stabilnym poziomie, co wynika z jednolitego tempa wzrostu wynagrodzeń na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej.

Aktywnie działamy na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Od 2018 roku prowadzimy program **Poziom Wyżej Bez Barrier**, którego celem jest budowa kultury różnorodności poprzez stworzenie jak najlepszych warunków pracy dla osób z wyzwaniami zdrowotnymi. Multidyscyplinarny zespół składający się z konsultantów EY People Consulting oraz przedstawicieli zespołu Talent Team pomaga w przejściu przez całą procedurę uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności oraz udziela pełnego wsparcia w dostosowaniu warunków pracy do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Od momentu uruchomienia programu liczba osób z niepełnosprawnościami pracujących w EY podwoiła się.

Wybrane benefity w programie Poziom Wyżej Bez Barrier:

- Bezpłatny pakiet Luxmed Premium
- Bezpłatne ubezpieczenie na życie
- Specjalna karta płatnicza zasilana kwotą tysiąca PLN co pół roku – pieniądze można wykorzystać m.in. na rehabilitację

W roku finansowym 2024 w ramach programu zorganizowano szereg webinarów i spotkań dotyczących potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wraz z **Fundacją TAKpełnosprawni** zaprosiliśmy pracowników na spotkanie „Fakty i mity o niepełnosprawności”, w którym udział wzięło około **500 osób**.

⁶ Wskaźnik został wyliczony w oparciu o mediany wynagrodzeń zasadniczych. Uwzględniono stanowiska, na których są minimum 4 kobiety i 4 mężczyzn – pod uwagę wzięto tylko osoby aktywne, zatrudnione na umowę o pracę i kontraktorów (z wyłączeniem m.in. Partnerów i stanowisk executive director)

⁷ W ramach wskaźnika zostali uwzględnieni wszyscy pracownicy, z wyłączeniem Partnerów, zatrudnieni 30 czerwca 2024, którzy przepracowali pełne 12 miesięcy. Wskaźnik został wyliczony na bazie list płac, uwzględniając wszystkie składniki płac w tym wynagrodzenia, premie, nagrody pieniężne i rzeczowe (brutto razem).



Kobiety pracujące w EY w Polsce

mogą wziąć udział w programie **Building a Better Me**, który wspiera ich rozwój zawodowy poprzez m.in. warsztaty i spotkania networkingowe. Prowadzimy program mentoringowy **Dziewczyny Poziom Wyżej** dla studentek, które chcą związać swoją karierę z konsultingiem lub pracować w działach strategii i transakcji. Uczestniczki mogą liczyć na spotkania z mentorkami z EY oraz certyfikowane szkolenia.

Od lat wspieramy wiodącą na polskim rynku **Fundację Liderów Biznesu**, której misją jest wsparcie kobiet w wykorzystaniu ich pełnego potencjału tak, aby służył on im samym, jak i społeczności, którą współtworzą.

Prowadzimy w Polsce globalny program EY Neurodiversity Center of Excellence

koncentrujący się na **wspieraniu osób neuroróżnorodnych w miejscu pracy**. Program pozwala budować środowisko pracy dla osób w spektrum autyzmu, dzięki któremu unikalne talenty osób neuroróżnorodnych mogą być w pełni wykorzystane. NCoE w Polsce zatrudnia 11 osób pracujących w doradztwie technologicznym i biznesowym. Kluczowym elementem programu jest rozwijanie kompetencji neuroróżnorodnych pracowników oraz ich menedżerów, by zapewnić optymalne warunki pracy i współpracy.



4

Wpływ *na* *otoczenie*

W EY Polska jesteśmy przekonani, że odpowiedzialny biznes to taki, który potrafi w sposób trwały i autentyczny oddziaływać na swoje otoczenie – zarówno lokalne, jak i globalne. Działając na styku wielu sektorów, staramy się wzmacniać relacje z interesariuszami, promować przedsiębiorczość oraz angażować się w inicjatywy społeczne i środowiskowe, które odpowiadają na realne wyzwania współczesnego świata.

Zrównoważony rozwój postrzegamy jako proces wspólnego budowania wartości – opartego na zaufaniu, empatii i odpowiedzialności. To podejście znajduje odzwierciedlenie w naszym codziennym działaniu: w pracy z klientami, w relacjach z partnerami społecznymi, a także w sposobie, w jaki kształtujemy nasze otoczenie. Wierzymy, że dzięki współpracy, otwartości i dzieleniu się wiedzą możemy realnie wpływać na przyszłość – nie tylko biznesu, lecz także społeczeństwa i środowiska.

Dialog *z interesariuszami*

Rzetelne, oparte na dialogu oraz zrozumieniu wzajemnych potrzeb relacje z interesariuszami traktujemy w EY Polska jako ważny element prowadzenia biznesu.

Ekspertyzą oraz najlepszymi praktykami biznesowymi dzielimy się z rynkiem poprzez organizacje branżowe. EY Polska należy m.in. do:

- AHK Polska
- American Chamber Of Commerce in Poland
- Business Centre Club
- Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej/ CCI France Pologne
- Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej
- Polskiej Rady Centrów Handlowych
- Polsko-Szwajcarskiej Izby Handlowej
- Pracodawców RP
- Skandynawsko-Polskiej Izby Gospodarczej
- Polsko-Kanadyjskiej Izby Gospodarczej
- Polskiego Stowarzyszenia Inwestorów Kapitałowych

Ponadto, nasi Partnerzy i pracownicy pracujący w obszarach usług podlegającym regulacjom oraz standardom profesjonalnym są członkami:

- Polskiej Izby Biegłych Rewidentów
- Krajowej Izby Doradców Podatkowych
- Krajowej Izby Radców Prawnych
- Adwokatury
- Instytutu Audytorów Wewnętrznych
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)

Dostosowujemy formę i częstotliwość kontaktów z interesariuszami do wymagań konkretnych grup i zawsze z uwagą analizujemy, czy możliwe jest uwzględnienie w codziennej działalności docierających do nas opinii kluczowych interesariuszy. Lista interesariuszy EY w Polsce opiera się na szczegółowej analizie wpływu, który wywieramy na daną grupę oraz zainteresowania, jakie wzbudza nasza działalność.

Interesariusze EY Polska

Grupa Interesariuszy	Forma zaangażowania	Częstotliwość
Executive Team	Spotkania Executive Team.	Raz na tydzień
Pracownicy	Badanie satysfakcji pracowników EY People Pulse. Spotkania.	Kwartalnie
Pracownicy – alumni	Spotkanie świąteczne dla alumnów oraz spotkania dla alumnów poszczególnych linii biznesowych.	Dwa razy do roku
Klienci	Praca projektowa, rozwój nowych obszarów współpracy.	Na bieżąco, współpraca projektowa
Konkurenci	Współpraca w organizacjach branżowych.	W zależności od potrzeb
Dostawcy	Zapytania ofertowe, negocjacje, reklamacje.	W zależności od potrzeb
Otoczenie biznesowe	Współpraca projektowa, wdrażanie nowych rozwiązań, konferencje, seminaria.	Na bieżąco
Media	Dzielenie się ekspercką wiedzą w formie artykułów, komentarzy lub wypowiedzi w programach telewizyjnych, radiowych, online oraz podcastach.	Na bieżąco
Media społecznościowe	Posty w social media – LinkedIn, Facebook, YouTube oraz Instagram – treści biznesowe oparte na naszej wiedzy, własne komentarze, cykliczne formaty, employer branding.	Na bieżąco
Interesariusze programów ESG prowadzonych przez EY	Specjalne programy wsparcia: edukacyjne, szkoleniowe i rzeczowe. EY Przedsiębiorca Roku – wiodący konkurs promujący przedsiębiorczość.	Na bieżąco EOY – cykl całoroczny
Otoczenie instytucjonalne	Dostarczanie wymaganych regulacjami raportów/sprawozdań/dokumentów.	W zależności od potrzeb

Wspieranie przedsiębiorców

Pomagamy małym firmom, jak i dużym polskim oraz międzynarodowym korporacjom w codziennej działalności udostępniając od lat cykliczne przewodniki, analizy, poradniki oraz raporty z naszych badań, a także zapraszając na otwarte konferencje, spotkania i webcasty. Dostarczamy unikalne, ilościowe analizy relacji między przedsiębiorstwami, a gospodarką, w tym oceny wpływu ekonomicznego przedsiębiorstw, inwestycji, branż i regulacji. Od wielu lat badamy szarą strefę gospodarki oraz opracowujemy metody jej zapobiegania.

Dodatkowo umożliwiamy kadrze kierowniczej, przedsiębiorcom,

specjalistom oraz osobom rozpoczynającym zawodową ścieżkę wsparcie w rozwoju i zdobywaniu nowych umiejętności. Oferujemy ponad 400 kursów i programów szkoleniowych z zakresu zarządzania strategicznego, przywództwa, umiejętności menedżerskich, finansów i rachunkowości, zarządzania projektami, prawa i podatków, cyberbezpieczeństwa, IT, zarządzania danymi oraz sztucznej inteligencji.

Promujemy najlepsze biznesowe standardy i wyróżniających się polskich przedsiębiorców organizując od ponad dwóch

dekad wiodący w Polsce konkurs EY Przedsiębiorca Roku.

EY Przedsiębiorca Roku to polska edycja międzynarodowego konkursu EY Entrepreneur Of The Year – jedynej na tak dużą skalę, międzynarodowej inicjatywy promującej najlepszych przedsiębiorców na świecie. Od 2003 roku niezależne od EY Polska Jury nagradza przedsiębiorców wyróżniających się wizją, innowacyjnym myśleniem i sukcesami biznesowymi. Każdego roku zwycięzca reprezentuje Polskę podczas światowego finału konkursu w Monte Carlo mierząc się z najlepszymi przedsiębiorcami z ponad 60 krajów.

Dobra praktyka

W ramach programu EY Przedsiębiorca Roku organizujemy cykliczne spotkania EY Roundtables, w których biorą udział uczestnicy dotychczasowych edycji konkursu. Dyskutują o najaktualniejszych tematach, takich jak: transformacja rynku pracy, zarządzanie majątkiem osobistym czy ESG.

*W 2023 roku w polską edycję konkursu zaangażowało się **150 pracowników**, którzy poświęcili **300 godzin** na weryfikację danych w nadesłanych aplikacjach. **400 godzin** trwały łącznie spotkania z kandydatami.*

Finaliści 21. edycji EY Przedsiębiorca Roku 2023

Przedsiębiorca Roku 2023

i zwycięzca kategorii
Nowe Technologie/Innowacyjność

Przemysław Gacek

założyciel Pracuj, jednej z największych firm z obszaru technologii HR w Europie.

Nagrodę otrzymał za bycie przedsiębiorcą kompletnym, który zmienia świat swoich klientów, pracowników i otoczenia na lepsze.

Zwycięzca kategorii
Produkcja i Usługi

Paweł Marchewka

założyciel firmy Techland, renomowanego dewelopera gier AAA.

Nagrodę otrzymał za skuteczne przejście od firmy rodzinnej do giganta międzynarodowego.

Zwycięzcy kategorii
Nowy Biznes

Karol Gawęł, Adam Kowalczyk

założyciele firmy Smart Kids Planet, pierwszej przestrzeni edukacyjnej stworzonej w duchu „edutainment”, czyli edukacji poprzez rozrywkę.

Nagrodę otrzymali za stworzenie firmy, która zarabia, bawi i uczy.

Laureaci i wręczający nagrody na 21. Gali Przedsiębiorcy Roku



21 lat konkursu EY Przedsiębiorca Roku



1 600+

uczestników

284

finalistów

21

nagrodzonych

12

osób w jury

3kategorie zgłoszeń: Produkcja i Usługi, Nowe Technologie/Innowacyjność, Nowy Biznes

Zwycięzcy konkursu EY Przedsiębiorca Roku

- | | |
|--|---|
| ■ 2023 - Przemysław Gacek, Grupa Pracuj | ■ 2012 - Ewald Raben, Grupa Raben |
| ■ 2022 - Paweł Jarski, Elemental Holding | ■ 2011 - Krzysztof Pawiński, Grupa Maspex Wadowice |
| ■ 2021 - Rafał Brzoska, InPost | ■ 2010 - Ryszard Florek, FAKRO |
| ■ 2020 - Igor Klaja, OTCF | ■ 2009 - Piotr Mikrut, FFIL Śnieżka |
| ■ 2019 - Artur Rytel, Green Holding | ■ 2008 - Marcin Iwiński i Michał Kiciński, CD Projekt |
| ■ 2018 - Filip Granek, XTPL | ■ 2007 - Dariusz Miłek, CCC |
| ■ 2017 - Piotr Krupa, KRUK | ■ 2006 - Maciej Duda, PKM DUDA |
| ■ 2016 - Marcin Grzymkowski, Eobuwie.pl | ■ 2005 - Tadeusz Winkowski, Quad/Graphics |
| ■ 2015 - Paweł Buszman, American Heart of Poland | ■ 2004 - Zbigniew Sosnowski, Kross |
| ■ 2014 - Adam Krzanowski, Grupa Nowy Styl | ■ 2003 - Krzysztof Pawłowski, Wyższa Szkoła Biznesu National-Louis University |
| ■ 2013 - Andrzej Wiśniowski, Wiśniowski | |

Wpływ *na społeczność*

Firmową misję budowy lepiej funkcjonującego świata postrzegamy szerzej niż tylko biznesowe doradztwo i pomoc w rozwoju przedsiębiorstw. Naszą wiedzę i zasoby wykorzystujemy do bezpośredniego wsparcia lokalnych społeczności.

Angażujemy się w pomoc dzieciom i młodzieży wchodzącej na rynek pracy, w promowanie różnorodności i inkluzywności, a także we wsparcie kultury i przedsiębiorców.

Dobra praktyka

W działaniach wspierających społeczność uczestniczą wolontariusze EY. Jako firma zapewniamy im dodatkowy dzień wolny od pracy na działania wolontariackie i prowadzimy EY Volunteers Challenge, czyli program zapewniający finansowanie społecznych inicjatyw pracowników.

W roku finansowym 2024 otrzymaliśmy od pracowników rekordową liczbę 41 wniosków, a finansowanie otrzymało 36 projektów w obszarach: wsparcie dorosłych oraz dzieci i młodzieży zagrożonych wykluczeniem społecznym, wsparcie młodzieży w odnalezieniu się na rynku pracy oraz pomoc zwierzętom.

Wsparcie dzieci i młodzieży

Wyjątkowe miejsce na mapie naszego zaangażowania społecznego od ćwierć wieku zajmuje Fundacja EY. Od 1998 r. wspiera rodziny zastępcze w Polsce, co roku prowadząc ponad 20 programów i pomagając dzieciom oraz ich opiekunom w czterech obszarach:

**Wsparcie
psychologiczne**

**Pomoc
finansowo-rzeczowa**

**Programy
edukacyjne**

**Promocja rodzinnej
opieki zastępczej**

25 lat Fundacji EY w liczbach

2 400

dzieci wyjechało na zimowe i letnie obozy oraz wakacje

17 000+

godzin specjalistycznej, indywidualnej terapii dla dzieci

25 500+

godzin szkoleń w ramach Akademii Świadomego Rodzica

2 000+

uczestników warsztatów
psychoedukacyjnych „Zrozumieć dziecko”

44 000

godzin korepetycji w ramach projektu „Klucz do jutra”

3 200+

dzieci otrzymało wymarzone prezenty
w ramach akcji na Święta Bożego Narodzenia

900+

pozytywnie rozpatrzonych próśb
indywidualnych o dofinansowanie

Wybrane programy Fundacji EY

Zostań Świętym Mikołajem

Co roku Fundacja EY przekazuje prezenty przygotowane przez pracowników EY w ramach akcji świątecznej.

Akademia Świadomego Rodzica

Projekt dla rodziców zastępczych dotyczący wspierania w rozwoju intelektualnym i emocjonalnym dzieci z dużym багаżem życiowych doświadczeń.

Turnusy terapeutyczne

Projekt dla dzieci z zaburzeniami neurorozwojowymi.

Zrozumieć dziecko

Jednodniowe warsztaty psychoedukacyjne dla opiekunów z rodzinnej pieczy zastępczej.

Dzień Rodzicielstwa Zastępczego

Kampania społeczna oraz konkurs na dofinansowanie kampanii społecznych promujących rodzicielstwo zastępcze w społeczności lokalnej.

Granty

Co kwartał Fundacja EY przyznaje środki finansowe w oparciu o indywidualne wnioski przesyłane przez opiekunów oraz organizacje pozarządowe.

Ludzie, którzy mogą wiele zmienić

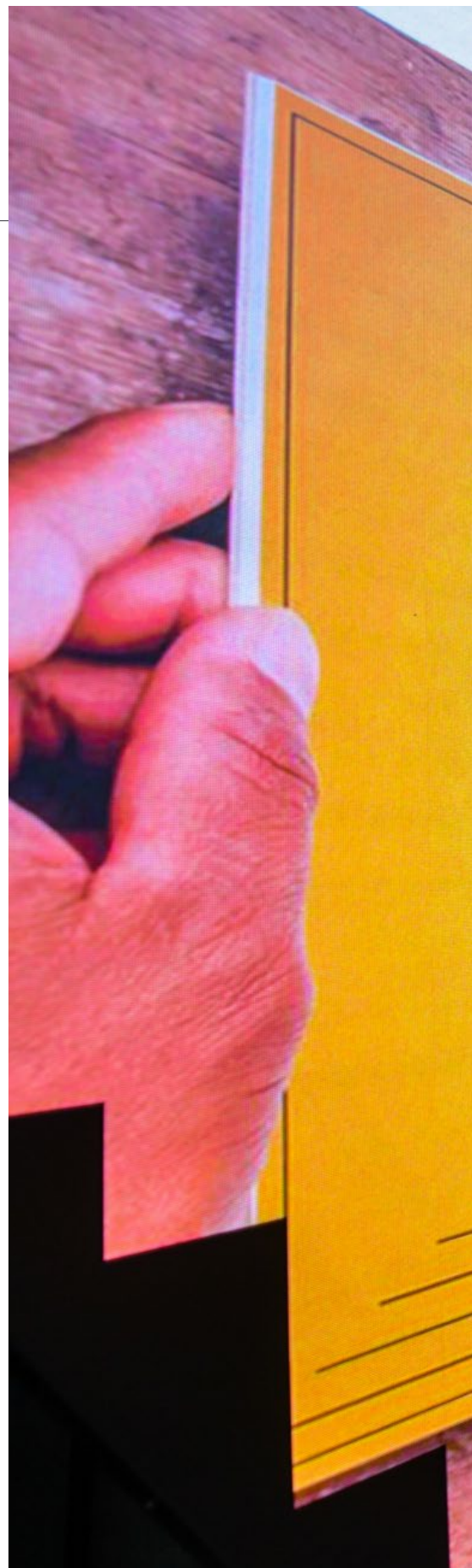
Celem kampanii społecznej "Ludzie którzy mogą wiele zmienić" jest pokazanie, jak ważna i potrzebna jest rola rodziców zastępczych oraz zachęcenie nowych osób, żeby stały się rodzicami zastępczymi. Patronat honorowy nad kampanią objęła Rzeczniczka Praw Dziecka.

Klucz do jutra

Program indywidualnych i grupowych korepetycji dla dzieci i młodzieży z rodzin zastępczych oraz rodzinnych domów dziecka, realizowany w Warszawie, Łodzi i Wrocławiu.

Skrzydła samodzielności

Dwuletni program wspierający młodzież w wieku 16-19 lat w procesie usamodzielniania się poprzez zdobywanie praktycznej wiedzy i umiejętności oraz kształtowanie postaw niezbędnych w samodzielnym życiu.





Wsparcie młodzieży wchodzącej na rynek pracy

Jako firma wspieramy młodzież w odnalezieniu się na rynku pracy, niezależnie od działań Fundacji. EY Polska jest partnerem organizacji studenckich AIESEC i ELSA oraz współpracuje z wieloma kołami naukowymi. Regularnie organizujemy konkursy dla studentów, w których do wygrania są m.in. nagrody finansowe oraz oferty kariery w naszej organizacji. Studenci, którzy chcą zweryfikować swoją biznesową wiedzę i otrzymać certyfikat potwierdzający umiejętności mogą też skorzystać z naszego programu EY Certified – od początku istnienia programu skorzystało z niego ponad 8000 osób.

Współpracujemy z najlepszymi uczelniami wyższymi w całej Polsce, wspólnie kreując studia MBA, podyplomowe i magisterskie czy wspierając studentów w świadomym

wyborze kariery. Jesteśmy Partnerem m.in. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu czy Akademii Leona Koźmińskiego, obejmując patronat merytoryczny nad dwoma kierunkami studiów.

Nasza firma jest również partnerem **Queen Hedvig Scholarship**, programu oferującego stypendium dla najlepszych licealistów z całej Polski. W ramach Queen Hedvig Scholarship nastolatkomie spędzają m.in. tydzień w USA odwiedzając biura firm w Dolinie Krzemowej oraz amerykańskie uczelnie. W roku finansowym 2024 stypendium otrzymało **41 licealistów** wybranych w wieloetapowych kwalifikacjach – w USA odwiedzili m.in. biuro EY w San Francisco, Stanford University, Uniwersytet w Berkeley, Microsoft Silicon Valley Campus oraz siedzibę firmy Meta.

Dobra praktyka

EY Polska jest partnerem Fundacji GPW w projekcie Go4Poland, skierowanego do polskich studentów uczelni zagranicznych. Celem projektu jest zachęcenie do powrotu do Polski po studiach na zagranicznych uczelniach i wskazanie możliwości karier czekających na młodych ludzi w kraju.

Ponad 5 000 studentów wzięło udział w konkursach EY Polska – Audit OdyssEY, EYe on Tax i EY Financial Challenge w roku finansowym 2024.

Promowanie różnorodności

W maju 2024 roku, z okazji Europejskiego Miesiąca Różnorodności, zaangażowaliśmy się w działania promujące różnorodność oraz integrację. W EY w Polsce przygotowaliśmy:

- Webcast o różnorodności w kontekście zrównoważonego rozwoju, w którym wzięli udział eksperci EY People Consulting
- Audiobook dla młodzieży o neuroróżnorodności przygotowany wspólnie z Fundacją Zaczytani i Fundacją JiM
- eBook „Neuroróżnorodność w miejscu pracy” współtworzony z fundacją Atypika
- Podcast NajlepiEY posłuchaj: Dlaczego firmy chcą być różnorodne?

Naszymi doświadczeniami zebranymi dzięki EY Neurodiversity Center of Excellence dzieliliśmy się w roku finansowym 2024 m.in. podczas konferencji NeuroShow i Women in Tech Summit.

Od lat jesteśmy także partnerem wiodącej na polskim rynku **Fundacji Liderów Biznesu**, której misją jest promowanie idei równości i różnorodności w zarządzaniu oraz równego dostępu do najwyższych stanowisk w firmach.

W 2024 roku Fundacja skoncentrowała swoje działania m.in. na jak najlepszym wdrożeniu w Polsce **Dyrektywy Women on Boards** i nawiązała współpracę z Ministerstwem Sprawiedliwości oraz Ministerstwem Aktywów Państwowych.

Pod egidą Fundacji odbyła się debata okrągłego stołu z organizacjami pozarządowymi i przedstawicielami biznesu - efektem było wypracowanie praktycznych rekomendacji dotyczących wdrożenia dyrektywy.

Fundacja prowadzi największy **cross-biznesowy program mentoringowy** wspierający kobiety i mężczyzn w świadomym rozwoju i kształtowaniu kariery zawodowej oraz doskonaleniu kompetencji przywódczych.

W 11. edycji cross-biznesowego programu mentoringowego wzięło udział 220 par mentoringowych.

Wsparcie dla kultury

Wspieramy kulturę - zarówno początkujących artystów, jak i uznane instytucje na rynku sztuki. Wierzymy, że sztuka inspiruje, jest motorem zmian, a bez inspiracji, przekraczania granic nie ma innowacyjnego biznesu.

Od 2017 r. jesteśmy partnerem Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie i sponsorujemy organizowane przez nie wystawy, publikacje oraz programy edukacyjne i badawcze. Zostaliśmy mecenasem pracy Zbigniewa Libery "Inwazja na Muzeum", która została przygotowana specjalnie na oficjalne otwarcie nowej siedziby Muzeum.

Jako EY Polska jesteśmy partnerem Fundacji Krupa Art, która kupuje prace młodych artystów, organizuje ich wystawy oraz pomaga nawiązać kontakty z krytykami i entuzjastami sztuki.

Wspieramy ogólnopolskie konkursy i inicjatywy społeczne czuwając nad przejrzystością i poprawnością ich przebiegu.

W roku finansowym 2024 byliśmy audytorem:

Konkurs Plakatu AMS

Konkurs na najlepsze plakaty społeczne organizowanego przez Galerię Plakatu AMS

„Dobroczyńca Roku”

Konkursu „Dobroczyńca Roku” organizowanego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce

Najlepszy Sportowiec Polski 2023

89 Plebiscytu Przeglądu Sportowego na Najlepszego Sportowca Polski 2023 roku

TOP CHARITY 2024

Wielkiej Aukcji Charytatywnej TOP CHARITY 2024 zorganizowanej przez Rafał Brzoska Foundation.



Wpływ na planetę

W Polsce konsekwentnie swoimi działaniami wspieramy realizację globalnych celów EY. W naszych biurach w Warszawie, Gdańsku, Krakowie, Katowicach i Poznaniu 100% zużywanej energii elektrycznej posiada gwarancje pochodzenia i jest to bezwzględnie wymagane przez nas kryterium przy wyborze nowych lokalizacji. Cały czas zmniejszamy emisje CO₂ związane z podróżami służbowymi - ze względu na charakter naszej pracy stanowią znaczący odsetek całkowitej emisji EY w Polsce.

W raportowanym okresie wszystkie biura EY w Polsce zużyły 2 884 GJ energii cieplnej⁸. W swojej działalności operacyjnej firma nie zużywa chłodu ani pary.

Jak redukujemy nasz ślad węglowy

2%

wszystkich podróży lotniczych w roku finansowym 2024 stanowiły podróże jednodniowe.

95%

faktur wystawionych w roku finansowym 2024 wysłaliśmy drogą elektroniczną.

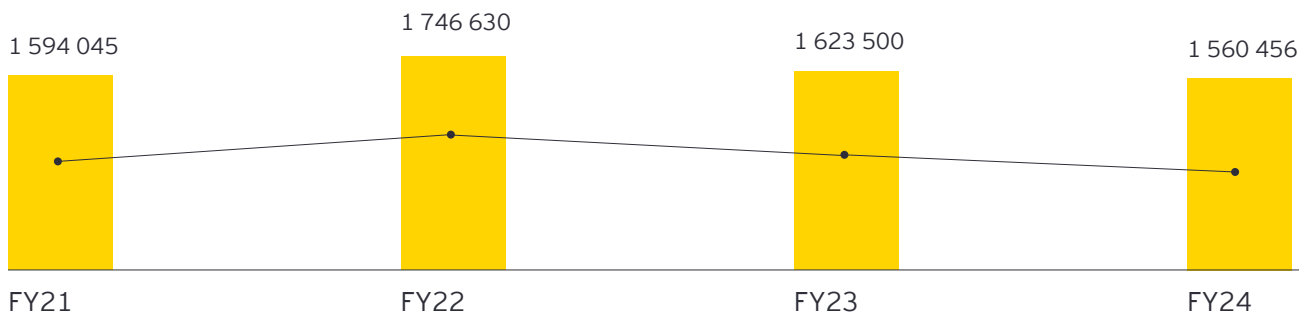
87%

powierzchni biurowej EY Polska ma certyfikat LEED/BREEAM.

2 200

drzew uratowaliśmy od 2018 roku, przekazując papier do recyklingu.

Całkowite zużycie energii elektrycznej we wszystkich biurach EY Polska (w kWh):



⁸ Wartość zużytej energii cieplnej została wyliczona na podstawie udokumentowanych danych zużycia energii cieplnej z czterech biur EY w Polsce oraz na podstawie szacunkowego zużycia w oparciu o wskaźnik ciepła w pozostałych czterech biurach.

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) EY Polska (tCO₂e)

Rok Finansowy	FY24
Wszystkie emisje (Location based)	7 186
Wszystkie emisje (Market based)	5 547
Zakres 1	942
Zakres 2 (Location based)	2 518
Zakres 2 (Market based)	879
Zakres 3	3 726
Kat. 3 - Inne emisje zw. z paliwami i energią (nieujęte w zak. 1 lub 2)	268
Kat. 5 - Zagospodarowanie odpadów	137
Kat. 6 - Podróże służbowe	1829
Kat. 7 - Dojazdy pracowników	484
Kat. 7 - Praca zdalna	1 008

EY Polska oblicza emisje gazów cieplarnianych zgodnie z globalną metodyką EY, która jest zgodna ze standardem Protokołu GHG (Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard). Emisje są klasyfikowane w trzech zakresach:

Zakres 1: Emisje bezpośrednie pochodzące z działalności EY, w tym emisje związane z flotą samochodową oraz wykorzystaniem czynnika chłodniczego.

Zakres 2: Emisje pośrednie związane z zakupioną energią elektryczną i ciepłą. Obliczenia w tym zakresie są przeprowadzane przy użyciu dwóch podejść:

- **Podejście location-based:** uwzględnia emisje związane z lokalnymi źródłami energii.
- **Podejście market-based:** uwzględnia energię zakupioną z odnawialnych źródeł, co pozwala na lepsze odzwierciedlenie wpływu działań EY na redukcję emisji.

Zakres 3: Emisje pośrednie z łańcucha wartości wyższego szczebla (upstream), które obejmują pięć kategorii. Obliczenia w tym zakresie są oparte na danych dotyczących zrealizowanych podróży służbowych pracowników oraz skali działalności, pomnożonej przez odpowiednie współczynniki emisji GHG.

Emisje w kategoriach: Zakupione towary i usługi, Dobra kapitałowe, Transport i dystrybucja upstream nie zostały policzone ze względu na brak dostępnych danych. W przypadku kategorii emisji z zakresu 3 niższego szczebla (downstream), takich jak transport i dystrybucja, przetwarzanie sprzedanych produktów czy użytkowanie sprzedanych produktów, nie zostały one obliczone. EY działa głównie jako dostawca usług, co oznacza, że wielkość generowanych emisji w tych kategoriach jest nieistotna. Dodatkowo, EY nie prowadzi działalności franczyzowej ani inwestycyjnej, co przekłada się na brak emisji w tych obszarach.

Dostawcy EY Polska

Wśród naszych partnerów biznesowych promujemy praktyki odpowiedzialne środowiskowo.

Obowiązujący w EY Polska Supplier Code of Conduct motywuje dostawców do ograniczania emisji CO₂, zmniejszania wykorzystania minerałów i wody oraz prowadzenia odpowiedzialnej polityki zarządzania odpadami.

Najważniejsze grupy dostawców EY Polska:

Agencje eventowe

Firmy szkoleniowe

Hotele

Producenci upominków
(gadżetów)

Agencje rekrutacyjne

Dostawcy wyposażenia budynków

Dostawcy benefitów pracowniczych

Agencje filmowe

Dostawcy sprzętu komputerowego
i oprogramowania

Gra o klimat

Angażujemy naszych pracowników w działania na rzecz ochrony środowiska i klimatu. W roku finansowym

2024 po raz kolejny zaprosiliśmy ich do Gry o Klimat, czyli projektu, w którym finansujemy i realizujemy

te ekologiczne projekty osób pracujących w EY, które zdobywają najwięcej głosów w ogólnofirmowym głosowaniu.

Wdrożone projekty w ramach Gry o Klimat w roku finansowym 2024:



Projekt wdrożony w ramach programu Gra o klimat

W warszawskim biurze wdrożyliśmy obieg cyrkularny dla ręczników papierowych zużywanych w toaletach. Z przekazanych odpadów powstaje pulpa, z której produkowane są nowe produkty higieniczne.

Zaprosiliśmy pracowników na dwutygodniowe wyzwanie sportowe, w którym mogli wybrać jedną z trzech aktywności - jazdę na rowerze, bieg lub spacer. Pokonane kilometry były „zamieniane” na sadzonki drzew dla lasu w podwarszawskim Celestynowie. W sumie pracownicy przeszli, przejechali lub przebiegli **30 000 kilometrów**, co przełożyło się na **15 000 drzew**.

Zorganizowaliśmy **Dzień krwiodawstwa w EY pod hasłem „Pomagamy-Zalesiamy”**. Dzięki zaangażowaniu naszych pracowników przekazaliśmy **13 litrów krwi oraz zasadziliśmy 2 000 drzew**.

Oczyściliśmy brzegi Wisły w Warszawie i zebraliśmy **35** wielkich worków śmieci.

Wyposażyliśmy biura w Katowicach i Warszawie w rowery biurkowe z cichymi prądnicami, czyli rozwiązaniem pozwalającym połączyć ćwiczenia fizyczne z możliwością np. naładowania telefonu.

We współpracy ze środowiskiem akademickim w Rzeszowie zamontowaliśmy „hotele dla owadów”, w których bezpieczne miejsce lęgowe znalazło ponad **1 500** m.in. pszczoł, biedronek i motyli.

5

O raporcie

EY Polska raportuje dane dotyczące zrównoważonego rozwoju w cyklu rocznym uwzględniającym rok finansowy organizacji. Niniejszy Raport ESG EY Polska za rok finansowy 2024 jest drugą tego typu publikacją organizacji – poprzednia dotyczyła roku finansowego 2023 i została opublikowana w 2024 roku. Zakres i dane zaprezentowane w raporcie – o ile w treści nie zaznaczono inaczej – dotyczą całej organizacji i działalności spółek tworzących EY Polska.

Raport dla EY Polska obejmuje następujące podmioty będące firmami członkowskimi Ernst & Young Global Limited:

- Ernst & Young sp. z o.o.
 - Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Polska sp.k.
 - Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Operations sp. k.
 - EY Doradztwo Podatkowe Krupa sp. k.
 - Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Academy of Business sp. k.
 - Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Doradztwo Podatkowe sp. k.
 - Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.
 - Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Usługi Księgowe sp. k.
- Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o.
 - Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Corporate Finance sp. k.
 - Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Consulting sp.k.
 - Fundacja EY.
 - Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Finance sp. k.
 - Ernst & Young Law Zakrzewska i Wspólnicy sp. k.
 - Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt sp. z o.o.
 - EY Crowdsourcing sp. z o.o.
 - EY Polska sp. z o.o., EY Advantage Krupa sp.k.

Dane zawarte w raporcie nie uwzględniają Centrum Usług Wspólnych (GDS), ponieważ jest ono częścią odrębnej międzynarodowej organizacji. Dokument został przygotowany zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards) i obejmuje okres od 1 lipca 2023 roku do 30 czerwca 2024 stanowiący w EY Polska rok finansowy. W okresie tym nie zaszły w EY Polska istotne zmiany dotyczące struktury czy formy działalności. Raport nie został poddany

zewnętrznej weryfikacji. Do określenia najważniejszych tematów zawartych w raporcie za rok finansowy 2024 wykorzystano wyniki Ankiety Istotności EY opracowanej na potrzeby raportu za rok finansowy 2023 - jej wyniki zostały uznane za adekwatne również dla raportowanego w niniejszym dokumencie okresu. W ankiecie poprosiliśmy o ocenę istotności 18 tematów ESG dla EY. Dokument wypełniło 77 interesariuszy z dziewięciu kluczowych grup. Jednocześnie badając

istotność tematów dla EY Polska przeanalizowane zostały kluczowe dokumenty i standardy związane z kwestiami ESG, w tym m.in. Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zawierająca cele zrównoważonego rozwoju. Chcąc uzupełnić proces, dodatkowo przeanalizowano działania z zakresu ESG firm konkurencyjnych wobec EY Polska, a także najnowsze trendy i wytyczne w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Najważniejsze tematy ESG dla EY Polska

Temat	Rozdział w raporcie
Przeciwdziałanie korupcji	Standardy na co dzień - zgodność i etyka
Emisje	Wpływ na planetę
Zatrudnienie	Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Relacje pracownicze/ zarządcze	Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Szkolenia i edukacja	Rozwój pracowników
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji	Inkluzywne miejsce pracy
Społeczności lokalne i otoczenie	Wpływ na społeczność
Ład korporacyjny	Jakość zarządzania
Zrównoważona transformacja klientów	Usługi Sustainability

Oświadczenie o zastosowaniu	EY Polska przygotował raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 1.07.2023 - 30.06.2024
Zastosowane GRI 1	GRI 1: Podstawy 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte) / Powody / Wyjaśnienie		
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	7, 8	-	-	-
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	74	-	-	-
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	74, 79	-	-	-
	2-4 Korekty informacji	74	-	-	-
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	74	-	-	-
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	8, 11, 22, 23, 70	-	-	-
	2-7 Pracownicy	36	-	-	-
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	36	-	-	-
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	14	-	-	-
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych		-	Informacja poufna	-
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	14	-	-	-
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	14	-	-	-
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	15	-	-	-
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	14	-	-	-

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)/ Powody / Wyjaśnienie		
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021 c.d.	2-15 Konflikt interesów	14	-	-	-
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	18	-	-	-
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	14	-	-	-
	2-18 Ewolucja wyników najwyższego organu zarządczego	14	-	-	-
	2-19 Polityka wynagradzania	49	-	-	-
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	49	-	-	-
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	49	-	-	-
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	5	-	-	-
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	16,17	-	-	-
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	16, 19	-	-	-
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	18	-	-	-
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	18	-	-	-
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	17	-	-	-
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	55	-	-	-
	2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	54	-	-	-
	2-30 Układy zbiorowe pracy	36	-	-	-
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	74	-	-	-
	3-2 Lista istotnych tematów	74	-	-	-
Przeciwdziałanie korupcji					
GRI 3: Istotne Te- maty 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	16, 17	-	-	-
	205-1 Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka		-	Informacja poufna	-
GRI 205: Prze- ciwdziałanie korupcji 2016	205-2 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	18	-	-	-
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	17	-	-	-

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia Wymagania (pominięte) / Powody / Wyjaśnienie		
GRI 2016: Zachowania antykonkuren- cyjne 2016	206-1 Podjęte działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych	17	-	-	-
Emisje i Energia					
GRI 3: Istotne- Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	68	-	-	-
GRI 302: Ener- gia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	68	-	-	-
GRI: 305: Emi- sje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	69	-	-	-
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	69	-	-	-
	305-3 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	69	-	-	-
Zatrudnienie i relacje pracownicze					
GRI 3: Istotne- Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32, 42	-	-	-
GRI 401: Zatrud- nienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	37	-	-	-
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	40	-	-	-
	401-3 Urlopy rodzicielskie	39	-	-	-
Bezpieczeństwo i higiena pracy					
GRI 403: Bezpie- czeństwo i higiena pracy 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	41	-	-	-
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	41	-	-	-
	403-3 Medycyna pracy	41	-	-	-
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	41	-	-	-
	403-5 Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	41	-	-	-
	403-6 Promocja zdrowia pracowników	38, 41	-	-	-
	403-10 Zły stan zdrowia związany z pracą	41	-	-	-

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
Wymagania (pominięte) / Powody / Wyjaśnienie					
Szkolenia i edukacja					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	42	-	-	-
	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	43	-	-	-
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	44	-	-	-
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci	47	-	-	-
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	48	-	-	-
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	48	-	-	-
Społeczności lokalne					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	60	-	-	-
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	413-1 Operacje angażujące lokalną społeczność, ocena wpływu, programy rozwoju	61-62	-	-	-
Wskaźniki własne EY	EY-1 Wolontariat pracowniczy	60	-	-	-
Ład korporacyjny					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	14	-	-	-
Wskaźniki własne EY	EY-2 Globalna polityka akceptacji klientów i zleceń	14	-	-	-
Zrównoważona transformacja klientów					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	24-25	-	-	-
Wskaźniki własne EY	EY-3 Usługi w zakresie transformacji energetycznej	24-25	-	-	-

Pytania i uwagi związane z raportem lub kwestiami ESG w EY Polska można wysyłać do:



Bogna Czepulkowska

Sustainability Coordinator

bogna.czepulkowska@pl.ey.com



Tomasz Bogusławski

Menedżer ds. komunikacji zewnętrznej

tomasz.boguslawski@pl.ey.com

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu lub profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.

Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Korzystając z danych, sztucznej inteligencji oraz zaawansowanych technologii zespoły EY pomagają klientom odważnie kształtować przyszłość i znajdować odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania.

EY świadczy kompleksowe usługi w zakresie audytu, doradztwa, podatków, strategii i transakcji. Dzięki wiedzy sektorowej, globalnie połączonym, multidyscyplinarnym zespołom i różnorodnym partnerstwom EY może świadczyć usługi w ponad 150 krajach.

EY w Polsce to prawie 4000 specjalistów pracujących w 8 miastach: w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu i Rzeszowie. Działając na polskim rynku co roku EY doradza tysiącom firm, zarówno małym i średnim przedsiębiorstwom, jak i największym korporacjom. Tworzy unikatowe analizy, dzieli się wiedzą, integruje środowisko przedsiębiorców oraz angażuje się społecznie.

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów. Informacje na temat sposobu gromadzenia przez EY i przetwarzania danych osobowych oraz praw przysługujących osobom fizycznym w świetle przepisów o ochronie danych osobowych są dostępne na stronie ey.com/pl/pl/home/privacy. Firmy członkowskie EY nie prowadzą praktyki prawniczej, jeśli jest to zabronione przez prawo lokalne.

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na www.ey.com/pl

© 2025 EYGM Limited.
Wszelkie prawa zastrzeżone.
SCORE: 00907-162

ey.com

