



Raport ESG EY Polska

Rok finansowy 2025



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



Shape the future
with confidence

Spis *treści*

List Partnera Zarządzającego	04
1. EY Polska	06
EY Polska, siła kompetencji	08
Odpowiedzialne przywództwo	14
Etyka w praktyce	16
2. Klienci	18
Rozwiązania dla odporności i wzrostu	20
Usługi dla zrównoważonego świata	24
Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem	26
Satysfakcja klientów	29
3. Pracownicy	30
Wyjątkowe doświadczenie pracowników	32
Miejsce rozwoju talentów	40
Przestrzeń otwarta na wszystkich	46
4. Wpływ na otoczenie	48
Dialog z interesariuszami	50
Przedsiębiorcy w centrum uwagi	52
Wpływ na społeczność	54
Wpływ na planetę	62
5. O raporcie	66

List Partnera *Zarządzającego*



Jacek Kędzior

Partner Zarządzający
EY Polska

Szanowni Państwo,

w EY Polska patrzymy w przyszłość i wiemy, że chcąc ją kształtować, musimy działać odważnie, konsekwentnie i odpowiedzialnie. Mamy świadomość, że nasz wpływ sięga daleko poza ramy organizacji.

Globalna strategia All in oznacza spójność działania na całym świecie i wykorzystanie potencjału 400 tys. osób w blisko 150 krajach, aby dostarczać naszym klientom rozwiązania najwyższej jakości. W centrum zawsze stawiamy ludzi: klientów, pracowników i społeczności, z którymi współpracujemy. Inwestujemy w obszary, które definiują przyszłość: transformację technologiczną, sztuczną inteligencję, cyberbezpieczeństwo, zrównoważony rozwój, ekspertyzę sektorową.

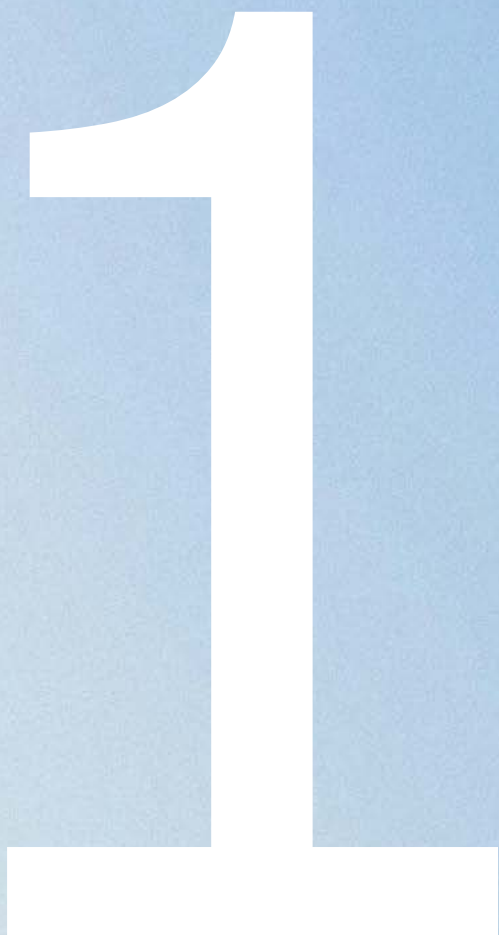
Dla tysięcy firm w Polsce byliśmy w roku finansowym 2025 partnerem pierwszego wyboru: skutecznie wspieraliśmy ich wszędzie tam, gdzie zaufanie, bezpieczeństwo, innowacja, transformacja i przewaga konkurencyjna były kluczowe. Dostarczane przez EY Polska rozwiązania - wspierały ich strategię rozwojową, wzmacniały efektywność i odporność operacyjną, przyspieszały zrównoważoną transformację.

Jako EY jesteśmy głęboko przekonani, że efektywna organizacja nie tylko odnosi sukcesy, ale także potrafi dzielić się nimi z innymi - od lat angażujemy się w projekty, które mają trwały wpływ na przyszłe pokolenia. Dzięki Fundacji EY wyrównujemy szanse dzieci i młodzieży, wspieramy rodzicielstwo zastępcze i budujemy kompetencje opiekunów. Nasze projekty wolontariackie to setki godzin pracy, które również wpływają na życie innych.

Raport ESG, który trzymają Państwo w rękach, to dowód, że jesteśmy gotowi na jutro. EY to ludzie, technologie i wartości, które codziennie pozytywnie kształtują nasze otoczenie.

Z wyrazami szacunku

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of EY.



EY Polska

Budujemy lepiej funkcjonujący świat, pomagając firmom rosnąć odpowiedzialnie i odważnie.

EY Polska, *siła kompetencji*

W EY Polska wierzymy, że przyszłość należy kształtować odpowiedzialnie i mądrze. **Shape the future with confidence** – to codzienne zobowiązanie zespołów EY, by tworzyć konkretne rozwiązania, które przekładają się na rozwój, zrównoważony wzrost gospodarczy i poprawę jakości życia. Łączymy głębokie rozumienie współczesnych wyzwań z najlepszymi kompetencjami na rynku i tworzymy usługi, które pomagają organizacjom odnaleźć się w dynamicznie zmieniającym się świecie – od transformacji technologicznej, przez zmiany klimatyczne, po turbulencje geopolityczne.

EY Polska to partner w rozwoju. Wspieramy firmy w budowaniu trwałej przewagi konkurencyjnej, spełnianiu wymogów regulacyjnych i zarządzaniu złożonymi wyzwaniami. Doradzamy w obszarach podatków, prawa, strategii, ryzyk, transakcji i technologii. Nasza oferta obejmuje również kompleksowe usługi audytorskie – w zakresie sprawozdań finansowych i sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Nasze zespoły są integralną częścią globalnej organizacji, która zatrudnia ponad 400 tys. osób. Dzięki tej współpracy zapewniamy naszym klientom dostęp do wiedzy i doświadczenia całej międzynarodowej sieci EY.

Na co dzień działamy, bazując na wartościach EY, które stanowią fundament naszej kultury organizacyjnej: uczciwości, szacunku, odwadze i pracy zespołowej. Rozwijamy liderów, którzy nie tylko przewodzą zmianie, lecz także inspirują do działania – wspólnie, odpowiedzialnie i z myślą o dobru wspólnym.

*W roku finansowym 2025
świadczyliśmy usługi dla
6188 klientów, w tym dla
ponad **60% firm z Listy 2000**
i **40% spółek z GPW**.*



Pod marką EY działają firmy członkowskie sieci Ernst & Young Global Limited w ponad 150 krajach. Każda firma stanowi osobny podmiot prawny. Podmioty wchodzące w skład polskiej sieci zarządzane są przez Partnerów i funkcjonują na podstawie polskich przepisów prawa. Prowadzi działalność w całym kraju, ale jej biura zlokalizowane są w ośmiu miastach. Dodatkowo we Wrocławiu i w Warszawie działają Centra Usług Wspólnych EY, które realizują projekty dla EY Polska i innych firm sieci.

Wartość dla rynku

Działalność EY Polska realnie wpływa na krajową gospodarkę, co systematycznie mierzymy za pomocą autorskiego narzędzia **EY Spectrum**. Umożliwia ono precyzyjną ocenę wpływu firm, branż i inwestycji na rozwój gospodarczy z unikalnym uwzględnieniem efektów na poziomie województw, regionów i powiatów. EY Spectrum pozwala dostrzec rzeczywiste znaczenie działalności biznesowej dla lokalnych rynków pracy i dochodów samorządów. Model analizuje wpływ na PKB, zatrudnienie i dochody podatkowe, obejmując cały łańcuch wartości, także ten niewidoczny w tradycyjnych raportach finansowych. Dzięki EY Spectrum interesariusze otrzymują pogłębiony obraz wartości, jaką przedsiębiorstwo tworzy dla gospodarki.

Wpływ EY na polską gospodarkę w roku finansowym 2025

1,3 mld zł

wartość dodana powstała w wyniku działalności spółek z Grupy EY

7029

liczba miejsc pracy wspieranych dzięki działalności spółek Grupy EY

742 mln zł

dochody sektora finansów publicznych powstałe w wyniku działalności spółek z Grupy EY

Nasze usługi świadczymy m.in. w następujących sektorach:

Produkcja przemysłowa,
energetyka, ropa naftowa i gaz

Bankowość i ubezpieczenia

Telekomunikacja, media
i technologia

Produkty konsumenckie
i ochrona zdrowia

Sektor rządowy i inwestycje
infrastrukturalne

Private Equity

Nagrody i wyróżnienia

W roku finansowym 2025 nasza działalność została doceniona przez polskie i zagraniczne niezależne instytucje i media branżowe. Wyróżnienia te traktujemy jako potwierdzenie nie tylko eksperckiej pozycji w obszarach doradztwa, audytu i prawa, lecz także jako podkreślenie odpowiedzialności, etyki i profesjonalizmu naszych konsultantów oraz dobrych warunków pracy, jakie zapewnia nasza organizacja.

Nagrody i wyróżnienia dla EY Polska w roku finansowym 2025



Nagrody otrzymane w roku finansowym 2025

Nagroda	Obszar	Opis
Ranking „Rzeczpospolitej”	Doradztwo podatkowe	Pierwsze miejsce w rankingu firm doradztwa podatkowego - wyróżnienie za najwyższy poziom doradztwa podatkowego w Polsce
Ranking „Dziennika Gazety Prawnej”	Doradztwo podatkowe	Zwycięstwo w Rankingu Firm i Doradców Podatkowych - potwierdzenie eksperckiej pozycji i jakości usług podatkowych
Ranking audytorów „Rzeczpospolitej”	Audyt	Nagrody w kluczowych kategoriach XXIV Rankingu audytorów „Rzeczpospolitej” za silną pozycję rynkową i zaufanie klientów w obszarze audytu
Women in Business Law (WIBL)	Doradztwo prawne/ DEI	Nagroda za działania wspierające rozwój kobiet w sektorze prawniczym i za promowanie równości
The Legal 500 EMEA	Doradztwo prawne	Wyróżnienie w międzynarodowym rankingu The Legal 500 EMEA za świadczenie usług prawniczych na najwyższym europejskim poziomie
Real Estate Impactor „Rzeczpospolitej”	Nieruchomości	Nagroda za znaczący wpływ na rozwój sektora nieruchomości w Polsce
Diamenty Zrównoważonej Gospodarki	ESG/Etyka	Wyróżnienie w konkursie Diamenty Zrównoważonej Gospodarki w kategorii „Lider Etyki w Biznesie” za spójne i odpowiedzialne działania ESG
Dream Employer 2025	HR/DEI	Tytuł Dream Employer 2025 w kategorii DEI za długofalowe działania wspierające różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy
Polskie Nagrody Różnorodności 2025	HR/DEI	Wyróżnienie w Polskich Nagrodach Różnorodności 2025 za konsekwentne budowanie kultury opartej na szacunku i integracji
Pracodawca Roku® 2025	HR	Badanie organizowane przez AIESEC Polska
Firma Konsultingowa Roku 2025	HR	Konkurs organizowany przez Studenckie Koło Naukowe Konsultingu SGH

Odpowiedzialne przywództwo

Naszą organizacją kieruje Partner Zarządzający EY Polska, wybierany na podstawie kompetencji zawodowych istotnych dla organizacji oraz doświadczenia, w szczególności w wymiarze przywództwa i zarządzania strategicznego. Partner Zarządzający jest wspierany przez Executive Team, który według stanu na dzień 30 czerwca 2025 r. tworzyli: Jacek Kędzior, Mateusz Pociask, Jarosław Kozirski, Iwona Kozera, Paweł Bukowiński, Mikołaj Rytel, Paweł Tynel, Anna Sirocka, Elżbieta Buczek i Łukasz Zalicki.

Partnerowi Zarządzającemu doradza Rada Partnerów. Tworzy ją 10 Partnerów, wybieranych na trzy lata spośród grona wszystkich osób pełniących tę funkcję.

W raportowanym okresie prace Executive Team były wspierane przez wewnętrzne komitety. Ich członkowie wypracowują rozwiązania pomagające członkom Executive Team w podejmowaniu najważniejszych decyzji.

- **Komitet ds. rynku** skupia swoje prace na kwestiach gospodarczych i monitorowaniu zmian na rynku. Jego kompetencje obejmują rozwój naszych usług oraz przegląd ofert i realizowanych projektów.
- **Komitet ds. pracowników** odpowiada za rekomendacje dotyczące kwestii społecznych oraz relacji pracowniczych. Eksperti Komitetu analizują kluczowe obszary, takie jak rekrutacja, rozwój kompetencji, polityka wynagrodzeń i dobrostan zespołu. Inicjują również zmiany w regulacjach wewnętrznych oraz usprawnienia w procesach operacyjnych, dostosowując je do potrzeb pracowników i organizacji.

- **Komitet ds. operacyjnych** zajmuje się procesami wsparcia biznesu, procesami compliance i zarządzania ryzykiem, kwestiami ESG, procesami i zasobami IT oraz zasobami fizycznymi EY.

Ze względu na specyfikę naszych usług w sposób szczególnie uregulowaliśmy w EY Polska kwestie ryzyka prawnego i regulacyjnego. W strukturze organizacyjnej powołaliśmy stanowisko Lidera ds. Zarządzania Ryzykiem, który ściśle współpracuje z zespołem prawnym, zespołem ds. zgodności (Compliance), zespołem ds. niezależności oraz Liderami ds. Zarządzania Ryzykiem Jakości.

Z klientami EY Polska współpracujemy zgodnie ze ściśle określonymi i rygorystycznie przestrzeganymi zasadami, które zapewniają naszą niezależność, wysoką jakość obsługi, skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz bezpieczeństwo pracowników. Zasady te są określone w *Globalnej Polityce Akceptacji Klientów i Zleceń*. Jej stosowanie gwarantuje spełnienie wszystkich wymogów prawnych i regulacyjnych, a zlecenia sprzeczne z *Polityką* nie są przyjmowane do realizacji.

Co roku weryfikujemy możliwość kontynuowania współpracy z klientami, dla których badamy sprawozdania finansowe lub świadczymy inne usługi. Ocena obejmuje niezależność, jakość dotychczasowej pracy oraz zdolność do utrzymania wymaganych standardów.



Executive Team EY Polska (od lewej): Paweł Tynel, Elżbieta Buczek, Anna Sirocka, Mateusz Pociask, Jacek Kędzior, Mikołaj Rytel, Iwona Kozera, Łukasz Zaliński, Jarosław Kosiński, Paweł Bukowiński

W organizacji wdrożyliśmy również *Globalną politykę w zakresie konfliktu interesów*, która precyzyjnie definiuje obowiązujące wszystkich pracowników i firmy członkowskie zasady unikania poszczególnych kategorii konfliktu interesów oraz zasady umożliwiające identyfikację tego rodzaju przypadków. Dokument wskazuje, jak skutecznie radzić sobie z potencjalnym konfliktem interesów – dzięki wdrożeniu odpowiednich rozwiązań reagowanie odbywa się szybko i efektywnie.

Zrównoważony rozwój naszej organizacji realizowany jest zgodnie ze strategią ESG – dokument został przygotowany przez specjalny zespół, którego pracami kierował członek Executive Team odpowiedzialny za ten obszar. Realizację strategii i jej celów powierzono wyznaczonym Partnerom oraz liderom w dziale Core Business Services (CBS) EY Polska.

Executive Team co roku ocenia podejmowane działania oraz wyznacza i zatwierdza kierunek zrównoważonego rozwoju. Ponadto Partner Zarządzający EY Polska ocenia nadzór nad realizacją strategii ESG, sprawowany przez członka Executive Team odpowiedzialnego za ten obszar. Do zadań Executive Team należą również weryfikacja i zatwierdzanie zakresu ujawnień w raportach niefinansowych.

Jednocześnie dbamy o rozszerzanie wiedzy osób zasiadających w Executive Team na temat kwestii zrównoważonego rozwoju. Członkowie Executive Team regularnie biorą udział w konferencjach, biznesowych wydarzeniach oraz międzynarodowych spotkaniach, na których poruszane są kwestie ESG.

Etyka w praktyce

Zasady etyczne są głęboko wpisane w codzienne funkcjonowanie EY Polska i stanowią punkt odniesienia dla podejmowanych decyzji, sposobu działania i budowanych relacji. Kwestie te są w szczególności opisane przez regulacje wewnętrzne.

Nasze wartości – uczciwość, szacunek, inkluzywność, pracę zespołową i przywództwo – definiuje *Globalny Kodeks Postępowania EY*. Dokument ustanawia ramy, które pomagają nam podejmować codzienne decyzje, wspierają etyczne postawy i zachęcają do dialogu, gdy wymaga tego sytuacja. Kodeks podkreśla wagę przestrzegania prawa, wewnętrznych procedur i wspólnych standardów EY. Dokument obejmuje pięć kluczowych obszarów:

- współpracę wewnątrz organizacji,
- relacje z klientami i innymi podmiotami,
- działanie w sposób uczciwy,
- zachowanie obiektywizmu i niezależności,
- szacunek dla kapitału intelektualnego.

Jednocześnie działamy w ścisłym poszanowaniu praw człowieka. Kwestię tę w EY na całym świecie reguluje *Global Human Rights Statement* – zbiór zasad dotyczących przestrzegania i promowania praw człowieka, praw pracowniczych oraz wspierania różnorodności. Treść dokumentu opiera się m.in. na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.

Nasi pracownicy regularnie odbywają obowiązkowe szkolenia z zakresu:

- etyki,
- niezależności,
- poufności informacji i ochrony danych,
- przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy,
- przeciwdziałania przestępstwom finansowym.

Bliskie nam zasady etyczne przekładamy również na relacje z dostawcami. W EY Polska stosujemy *Kodeks Postępowania Dostawców EY*, który wyznacza standardy w obszarach etyki, środowiska i warunków pracy. Ich naruszenie może skutkować zakończeniem współpracy. Wymagamy m.in.:

- działań ograniczających wpływ na środowisko, m.in. oszczędności energii, wody, kontroli emisji i zarządzania odpadami,
- bezwzględnego przestrzegania zakazu pracy przymusowej, handlu ludźmi oraz zatrudniania dzieci,
- bezpiecznych i sprawiedliwych warunków pracy oraz wynagrodzenia zgodnego z przepisami,
- przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, orientację, pochodzenie czy niepełnosprawność,
- uczciwości w działalności gospodarczej,
- przestrzegania przepisów celnych i handlowych.

W roku finansowym 2025 100% zatrudnionych potwierdziło znajomość Globalnego Kodeksu Postępowania EY oraz gotowość do działania zgodnie z jego wytycznymi.

EY jest sygnatariuszem inicjatywy Partnerstwa Przeciw Korupcji Światowego Forum Ekonomicznego (PACI). Obowiązująca w firmie *Globalna polityka antykorupcyjna* zobowiązuje pracowników do działania zgodnie z przepisami antykorupcyjnymi i zgłaszania wszelkich nieprawidłowości, zarówno wewnętrznych, jak i dotyczących klientów. W roku finansowym 2025 w EY Polska nie odnotowaliśmy żadnego przypadku korupcji, nie zostaliśmy objęci prawomocnymi sankcjami sądowymi ani administracyjnymi. Nie toczyły się wobec nas postępowania związane z naruszeniem zasad konkurencji czy regulacji antymonopolowych.

Ścisłe przestrzegamy również *Globalnych wytycznych dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy*. Zasady te opierają się na międzynarodowych rekomendacjach Financial Action Task Force (FATF). W Polsce dodatkowo wdrożyliśmy procedury określające zasady oceny ryzyka związanego z praniem pieniędzy i finansowaniem terroryzmu, a także proces identyfikacji i weryfikacji klientów oraz rzeczywistych beneficjentów.

W raportowanym okresie 100% członków Executive Team oraz 84% pracowników EY Polska ukończyło szkolenie z zakresu przeciwdziałania przestępstwom finansowym.

Dobra praktyka

W roku finansowym 2025 zaktualizowaliśmy [Program kontroli wewnętrznej](#) EY, informujący naszych interesariuszy o podejmowanych przez nas działaniach oraz obowiązujących w EY regulaminach i politykach, które dotyczą m.in.: przeciwdziałania oszustwom, korupcji, przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy, zarządzania ryzykiem i zapewnienia naszej niezależności i transparentności, ochrony informacji poufnych, ochrony danych osobowych, ochrony i przechowywania dokumentów.

Uczciwość pod ochroną

Pracownicy i dostawcy EY Polska mają możliwość zgłaszania sytuacji, które mogą świadczyć o naruszeniu prawa lub o innych nieprawidłowościach. Kwestię tę reguluje *Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych*. Dokument określa, w jaki sposób należy informować m.in. o podejrzeniu korupcji, praniu pieniędzy, szkodach dla środowiska czy naruszeniach wewnętrznych regulacji. Procedura jest zgodna z ustawą o ochronie sygnalistów oraz przepisami dotyczącymi przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Zgłoszenia od sygnalistów przyjmuje my anonimowo lub imiennie. Informacje można przekazać ustnie, pisemnie, za pośrednictwem linii etyki lub bezpośrednio do wyznaczonych osób.

W EY Polska sygnalistom zapewniamy pełną ochronę, co oznacza, że osoby zgłaszające nie mogą być narażone na takie działania odwetowe jak zwolnienie czy odsunięcie od obowiązków bądź inne formy represji.

Wszystkie zgłoszenia trafiają do specjalnej komisji i są analizowane w sposób poufny oraz zgodny z obowiązującym prawem.

W roku finansowym 2025 odnotowaliśmy 10 zgłoszeń przez linię etyki oraz innymi kanałami. Jedno ze zgłoszeń w części zostało uznane za zasadne i w konsekwencji wdrożono działania naprawcze.



Klienci

Jesteśmy partnerem w realizacji transformacji, która daje przewagę konkurencyjną na lata.

Rozwiązania dla odporności i wzrostu

W centrum naszej działalności są klienci - ich potrzeby, cele oraz wyzwania, z którymi mierzą się w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym. Dzięki multidyscyplinarnemu zespołom i szerokim kompetencjom pomagamy organizacjom przeprowadzać strategiczne transformacje, usprawniać procesy biznesowe oraz spełniać wymogi regulacyjne i raportowe.

EY Polska zajmuje wiodącą pozycję na rynku usług audytorskich oraz doradczych - podatkowych, prawnych, consultingowych i transakcyjnych. Wspieramy zarówno międzynarodowe, jak i lokalne firmy, zapewniając im kompleksowe i dostosowane do potrzeb rozwiązania.

Ekspertskie webcasty EY Polska dla klientów i partnerów

Praktyczne implikacje propozycji pakietu Omnibus



Humans@Center: Transparentność wynagrodzeń w praktyce



Miesiąc Cyberbezpieczeństwa EY 2024



e-Faktura - KSeF w praktyce w świetle najnowszych zmian



Wiodące usługi świadczymy w następujących obszarach:

Strategia i transformacja

Finanse przedsiębiorstw

Zrównoważony rozwój i ESG

Łańcuch dostaw

Transakcje

Doradztwo podatkowe

Zarządzanie ryzykiem

Cyberbezpieczeństwo

Audyt

Doradztwo technologiczne

Doradztwo prawne

HR

Wyceny

Doradztwo księgowe

Audyty śledcze (Forensic)

Outsourcing

Dbamy o bezpieczeństwo naszych klientów

Inwestujemy w technologie, rozwój kompetencji oraz systemy zabezpieczeń, które odpowiadają na coraz bardziej złożone wyzwania związane z ochroną danych osobowych i informacji poufnych, zapobieganiem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz z budowaniem odporności organizacji na zagrożenia hybrydowe.

Wspieramy klientów w zabezpieczaniu infrastruktury krytycznej, zarządzaniu ryzykiem oraz budowaniu trwałych mechanizmów reagowania na incydenty. Nasze zespoły uważnie śledzą zmiany w otoczeniu regulacyjnym i wspólnie z klientami projektują strategie zapewniające ciągłość działania i zgodność z krajowymi oraz międzynarodowymi wymogami w zakresie bezpieczeństwa.

Laboratorium Cyberbezpieczeństwa OT/IoT EY w warszawskim biurze EY to unikalna w skali Europy przestrzeń testowa, w której eksperci EY symulują cyberataki, testują architektury bezpieczeństwa i tworzą dopasowane rozwiązania dla przemysłu i infrastruktury krytycznej. Nasz zespół posiada unikalne doświadczenia w realizowaniu projektów transformacji automatyki przemysłowej dla największych firm przemysłowych świata.

Bezpieczeństwo cyfrowe i odporność operacyjna mają kluczowe znaczenie dla sektorów wrażliwych, takich jak bankowość i finanse. EY Polska wspiera instytucje finansowe w przygotowaniu do rosnących zagrożeń hybrydowych i zmian regulacyjnych. We wrześniu 2024 r. współorganizowaliśmy ćwiczenia **Cyber-EXE Polska**, inicjatywę wzmacniającą odporność cyfrową, szczególnie istotną w kontekście wprowadzenia rozporządzenia DORA i dyrektywy NIS2.

W ćwiczeniach wzięło udział 18 instytucji, w tym największe banki. Przetestowano dwa realistyczne scenariusze oparte na działaniach grup APT i przestępczości zorganizowanej, koncentrując się na reakcji na incydenty, a także na współpracy z administracją i minimalizowaniu skutków ataków.

W październiku 2024 r. po raz kolejny zorganizowaliśmy **Miesiąc Cyberbezpieczeństwa EY**, inicjatywę skierowaną do sektora MŚP, której celem było wzmocnienie odporności cyfrowej firm. Przygotowaliśmy cykl siedmiu webcastów, poświęconych m.in. zarządzaniu zasobami cybernetycznymi, budowie odporności infrastruktury krytycznej, informatyce śledczej oraz wymogom wynikającym z dyrektywy NIS2 i rozporządzenia DORA.

Wspieramy specjalistów IT, dzieląc się wiedzą ekspercką w obszarze bezpieczeństwa informacji, ciągłości działania i zarządzania kryzysowego. W EY Polska przygotowaliśmy raport *Trendy i wyzwania w cyberbezpieczeństwie*, który opisuje rosnące znaczenie odporności organizacyjnej, współpracy wewnętrznej i roli zespołów ds. ciągłości działania. Raport identyfikuje kluczowe problemy i zawiera praktyczne zalecenia – od integracji działań technicznych i organizacyjnych po rozwój kultury reagowania i podnoszenie kompetencji zespołów.

W czerwcu 2024 r. byliśmy partnerem **Kongresu Bezpieczeństwa Polski**, jednego z najważniejszych wydarzeń poświęconych bezpieczeństwu w kontekście zmieniającego się otoczenia geopolitycznego i technologicznego. Kongres to przestrzeń dla dialogu przedstawicieli administracji publicznej z biznesem. Nasi eksperci uczestniczyli w dwóch panelach dyskusyjnych dotyczących bezpieczeństwa technologicznego i cyberbezpieczeństwa oraz infrastruktury krytycznej jako fundamentu bezpieczeństwa narodowego.

We współpracy ze Związkiem Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce przygotowaliśmy raport *Nadużycia w sektorze finansowym 2024*, w którym przeanalizowaliśmy najnowsze zagrożenia i wyzwania w obszarze bezpieczeństwa sektora. Ponad 37% badanych instytucji wskazało na nasilenie nadużyć w ostatnim roku, a w sektorze bankowym odsetek ten wyniósł 56%. Zidentyfikowaliśmy także najbardziej powszechne zagrożenia, w tym działalność fałszywych platform inwestycyjnych, które manipulują zaufaniem klientów.

Od danych do decyzji - jak wykorzystujemy AI

W naszej codziennej pracy z odpowiedzialnością wykorzystujemy sztuczną inteligencję. Łączymy analitykę danych z praktycznym zastosowaniem AI, dzięki czemu oferujemy klientom innowacyjne, skalowalne i bezpieczne narzędzia cyfrowe.

Rozwiązania te pomagają m.in. w usprawnianiu procesów raportowania ESG, oceny zgodności, analizy danych i automatyzacji powtarzalnych procesów. Wdrażamy też narzędzia, takie jak Smart Search czy AI Factory, które umożliwiają tworzenie i skalowanie rozwiązań opartych na uczeniu maszynowym.

Rozwijamy zaawansowaną architekturę AI, przykładając ogromną wagę do bezpieczeństwa danych oraz zgodności z regulacjami. Powołaliśmy również interdyscyplinarne zespoły ekspertów uczenia maszynowego, inżynierów danych oraz specjalistów od automatyzacji procesów i środowisk IT. Do ich zadań należą projektowanie, rozwijanie i utrzymywanie rozwiązań AI w środowiskach chmurowych.

Dobra praktyka

EY Virtual Compliance Officer to innowacyjne narzędzie wspierające firmy w aktualizacji i skutecznym wdrażaniu wewnętrznych regulacji. Zostało stworzone z myślą o organizacjach, które muszą szybko reagować na zmiany przepisów prawa i potrzebują bezpiecznego, zintegrowanego systemu dystrybucji polityk i procedur oraz monitorowania ich wdrożenia. Dzięki integracji z technologią generatywnej sztucznej inteligencji EY Virtual Compliance Officer oferuje dostęp do firmowych regulacji za pośrednictwem przyjaznego chatbota, który pomaga pracownikom zrozumieć zasady compliance. System funkcjonuje w bezpiecznym środowisku chmurowym, zapewniając poufność dokumentów i pełną zgodność z wymogami RODO.

*W roku finansowym 2025 wykorzystywaliśmy
25 autorskich aplikacji bazujących na sztucznej
inteligencji.*

Usługi dla zrównoważonego świata

W EY Polska wspieramy organizacje w realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Nasze usługi obejmują strategiczną transformację w kierunku zrównoważonego rozwoju, doradztwo prawne i podatkowe oraz atestację danych ESG. Pomagamy klientom definiować ambitne cele, identyfikować ryzyka i szanse, projektować zmiany w całym łańcuchu wartości, a także w przejrzysty sposób raportować postępy.

W roku finansowym 2025 kontynuowaliśmy rozwój **EY Green Deal Center of Excellence**, jednostki wspierającej sektor prywatny i publiczny w dostosowaniu do wymogów Europejskiego Zielonego Ładu. Nasi eksperci oceniają poziom gotowości firm na zmiany regulacyjne, pomagają w integracji celów UE ze strategią biznesową oraz identyfikują możliwości wynikające z nowych przepisów. Działania te wzmacniają odporność organizacji i wspierają w lepszym zarządzaniu ryzykiem regulacyjnym i środowiskowym.

W EY Polska pomagamy organizacjom skutecznie przeprowadzić transformację energetyczną i dekarbonizację. Zmieniające się otoczenie regulacyjne, presja rynkowa i rosnące oczekiwania interesariuszy wymagają od firm nie tylko ambicji klimatycznych,

lecz także konkretnych działań i mierzalnych efektów. Nasz zespół, złożony z ponad 50 specjalistów, łączy kompetencje strategiczne, finansowe i techniczne, aby pomóc przedsiębiorstwom w redukcji emisji, zwiększaniu efektywności energetycznej i wdrażaniu rozwiązań wspierających długofalowe cele ESG.

Pomagamy klientom m.in. w:

- obliczaniu śladu węglowego,
- definiowaniu długoterminowych strategii przejścia na OZE,
- opracowywaniu efektywnych modeli zakupu i pozyskiwaniu energii odnawialnej,
- realizacji inwestycji w źródła własne lub zakupie gotowych projektów,
- zawieraniu kontraktów typu PPA (Corporate Power Purchase Agreement),
- analizach finansowych i podatkowych związanych z transformacją energetyczną,
- implementowaniu innowacyjnych technologii wspierających dekarbonizację,
- osiągnięciu neutralności klimatycznej, w tym poprzez offsetowanie i usuwanie emisji.

Dobra praktyka

W roku finansowym 2025 EY po raz kolejny został uznany przez niezależną organizację Verdantix za lidera w dziedzinie zrównoważonego rozwoju. Wyróżnienie to odzwierciedla zaangażowanie zespołów EY, w tym ekspertów w Polsce, w rozwój usług związanych ze zmianami klimatycznymi i zrównoważonym rozwojem. W raporcie Verdantix szczególną uwagę zwrócono na doświadczenie EY w zakresie atestacji danych ESG – usługi zyskującej na znaczeniu w kontekście rosnących oczekiwań interesariuszy oraz walki z greenwashingiem. Podkreślono również rozwój kompetencji zespołów oraz inwestycje w narzędzia wspierające analizę danych i automatyzację procesów, co przekłada się na większą efektywność i jakość współpracy z klientami.

Usługi EY Polska w obszarze ESG:

Strategie ESG
i ich wdrożenia

Wsparcie przy raportowaniu
zrównoważonego rozwoju (CSRD)

Doradztwo prawne
w zakresie ESG

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

Doradztwo w zakresie energetyki
odnawialnej i gospodarki
niskoemisyjnej

Zrównoważone
finanse

Wsparcie w zakresie
taksonomii UE

Usługi ESG
Tech & Data

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

Due dilligence
i modelowanie ESG

Zrównoważony rozwój
przestrzeni miejskich

Audyt raportów
zrównoważonego rozwoju

Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem

Regularnie organizujemy wydarzenia, które pozwalają interesariuszom na pogłębianie wiedzy, wymianę doświadczeń i wzmacnianie kompetencji. Nasze konferencje, spotkania i materiały online obejmują szeroki zakres tematów – od ESG, przez podatki, prawo, po sprawozdawczość i rynek kapitałowy. Promujemy odpowiedzialny biznes, nowe technologie, etyczne przywództwo oraz transparentną komunikację. Tworzone przez nas inicjatywy stanowią platformę współpracy i dialogu w kluczowych tematach wpływających na przyszłość firm, pracowników i klientów.

Dobra praktyka

EY Polska przygotowuje cykliczne, bezpłatne newslettery dla wszystkich zainteresowanych.

Sustainability Flash to źródło rzetelnych analiz i komentarzy ekspertów, które dotyczą budowania oraz transformacji strategii zrównoważonego rozwoju. Poruszamy kluczowe zagadnienia związane z ESG – zielone regulacje, dekarbonizację, odnawialne źródła energii, raportowanie niefinansowe oraz innowacje technologiczne.

Newsletter **Compliance Express** wspiera organizacje w monitorowaniu najnowszych zmian w obszarze zarówno przeciwdziałania nadużyciom, korupcji, praniu pieniędzy, jak i szeroko pojętego compliance. Subskrybenci otrzymują dostęp do aktualnych analiz i artykułów eksperckich, a także zaproszenia na webcasty i wydarzenia poświęcone zarządzaniu ryzykiem nadużyć.

W roku finansowym 2025 zorganizowaliśmy m.in.:

- **EY Corporate Reporting Forum 2024** – skierowane do specjalistów odpowiedzialnych za sprawozdawczość finansową i raportowanie zrównoważonego rozwoju, które zgromadziło przedstawicieli biznesu, regulatorów, inwestorów i audytorów.
- **Kongres Teraz Podatki 2025** – poświęcony najważniejszym wyzwaniom podatkowym na nadchodzący rok, podczas którego eksperci EY podzielili się wiedzą m.in. o JPK_CIT, Krajowym Systemie e-Faktur, podatku wyrównawczym i cenach transferowych.
- **EY Tax Summit 2024** – wydarzenie online dotyczące nowych regulacji podatkowych oraz prawnych, w trakcie którego omówiono m.in. rozporządzenie EUDR (deforestacja) i raportowanie CBAM.
- **M&A Forum 2024** – zgromadziło właścicieli firm, osoby odpowiedzialne za strategię i procesy M&A oraz przedstawicieli funduszy Private Equity. Dyskusje w ramach trzech ścieżek tematycznych koncentrowały się na korzyściach, barierach i sposobach maksymalizacji wartości transakcji w zgodzie z zasadami ładu korporacyjnego i ESG.
- **Kongres Prawny EY Law 2025** – poświęcony najnowszym wyzwaniom prawnym, regulacjom technologicznym oraz strategiom dla przyszłości biznesu; program kongresu objął panele eksperckie z zakresu compliance, prawa pracy, transformacji cyfrowej i ESG.
- **Sustainability Open Day w EY** – warsztaty dotyczące transformacji klimatycznej, wyceny wpływu ESG i budowy strategii zrównoważonego rozwoju, w trakcie których eksperci EY zaprezentowali narzędzia i podejścia wspierające decyzje zarządów oraz komunikację z interesariuszami.

W roku finansowym 2025 w **281 wydarzeniach** stacjonarnych i online zorganizowanych przez EY Polska uczestniczyło ponad **41 tys. osób**.

Eksperci EY uczestniczyli w panelach i debatach podczas najważniejszych konferencji i wydarzeń poświęconych tematyce ESG:

- PRECOP 29,
- Energy Days 2024,
- GREENPACT European ESG Summit 2024,
- Polski Kongres Klimatyczny 2025,
- TOGETAIR 2025,
- XVII Europejski Kongres Gospodarczy,
- XV Europejski Kongres Finansowy.

Organizujemy cykle spotkań tematycznych, również w formie nagrań wideo dostępnych na żądanie.

- **Przerwa na Trendy** - rozmowy ekspertów EY z praktykami z wiodących organizacji. Podczas spotkań poruszane są kluczowe tematy z obszaru biznesu, nowych technologii i ESG.
- **Humans@Center** - cykl webcastów poświęcony roli pracowników w organizacji. Eksperci omawiają m.in. zmiany na rynku pracy, dyskutują o wpływie technologii na środowisko pracy, a także podpowiadają, jak tworzyć strategię uwzględniającą zarówno perspektywę pracownika, jak i zrównoważony rozwój.

Od 2024 r. działamy też w ramach **Programu Partnerstwa Forum Odpowiedzialnego Biznesu**, ogólnopolskiej platformy dialogu i współpracy w obszarze ESG. Nasi eksperci dzielą się doświadczeniem i wiedzą w gronie liderów rynku, przedstawicieli administracji publicznej, organizacji społecznych i środowisk akademickich, wspierając tym samym rozwój kultury odpowiedzialnego biznesu w Polsce. W 2025 r. zostaliśmy Partnerem Głównym jubileuszu 25-lecia Forum. Z tej okazji

zorganizowaliśmy m.in. wspólny warsztat dotyczący zmian do dyrektywy CSRD (pakiet Omnibus) i ich wpływu na polskie organizacje.

W 2025 r. zostaliśmy **partnerem Listków ESG POLITYKI** - prestiżowego zestawienia firm organizowanego przez tygodnik „Polityka”. W ostatniej edycji konkursu zaproponowaliśmy zmianę formuły zestawienia, by wyróżniono w nim firmy, które najlepiej i najbardziej kompleksowo zarządzają kwestiami ESG. Dla zapewnienia najwyższej obiektywności, rzetelności i wiarygodności konkursu wszystkie pytania miały charakter zamknięty, a każda twierdząca odpowiedź wymagała potwierdzenia i udokumentowania.

M&A Forum 2024



30 lat EY Academy of Business

W **EY Academy of Business** wierzymy, że rozwój kompetencji to klucz do budowania lepszej przyszłości – zarówno dla organizacji, zespołów, jak i każdego z nas. Naszą misją jest wspieranie klientów w odkrywaniu i wzmacnianiu umiejętności, które pozwalają odnosić sukcesy w dynamicznie zmieniającym się świecie. Jako jedyna w Polsce firma szkoleniowa kompleksowo wspieramy rozwój kompetencji, opierając się na autorskich programach szkoleń oraz nowoczesnych ścieżkach rozwojowych.

Nasza oferta obejmuje szkolenia i programy z wielu tematów, m.in.:

- zarządzania, przywództwa, HR-u,
- nowych technologii, AI, ESG,
- finansów, audytu, rachunkowości,
- kompetencji menedżerskich i osobistych,
- projektów rozwojowych, mentoringu, coachingu,
- produkcji e-learningów.

Stawiamy na transparentność, efektywność i realny wpływ na rozwój kompetencji, budując społeczność osób zaangażowanych w rozwój i wymianę wiedzy. Dzięki temu EY Academy of Business jest miejscem, gdzie inspiracja przekłada się na konkretne działania i trwałą zmianę w organizacjach.

Nasza misja „rozwijamy kompetencje, które pomagają kształtować przyszłość” to nie tylko deklaracja, ale konkretne zobowiązanie wobec klientów.

Łączymy globalne doświadczenie EY z lokalną ekspertyzą i najwyższą jakością usług. Stawiamy na innowacyjne metody nauczania oraz współpracę z najlepszymi trenerami, by realnie wspierać rozwój kompetencji kluczowych dla zrównoważonego biznesu.

EY Academy of Business w liczbach:

21 tys.+

absolwentów
szkoleń rocznie

500+

szkoleń
i programów
w ofercie

270+

trenerów

Dobra praktyka

Nasze działania obejmują pełny cykl rozwoju – od inspiracji, przez diagnozę i wdrożenie, aż po budowanie społeczności i długofalową pomoc w rozwoju kompetencji. Dzięki temu skutecznie wspieramy organizacje w realizacji celów i budowaniu kultury odpowiedzialnego przywództwa.

Satysfakcja klientów

Miarą naszej pracy są nie tylko biznesowe wskaźniki, lecz także satysfakcja klientów. Systematycznie oceniamy nasze usługi – zarówno te świadczone dla klientów z Polski, jak i prowadzone w skali międzynarodowej. Korzystamy z programu **Client Experience/Assessment of Service Quality**, który umożliwia m.in.:

- dokładne poznanie perspektywy klientów,
- otwartą rozmowę z niezależnymi Partnerami EY o tym, co wymaga potencjalnej poprawy,
- wspólne definiowanie oczekiwań wobec przyszłej współpracy.

Wyniki badania Client Experience/Assessment of Service Quality

Lata finansowe

2023	2024	2025	
78%	75%	82%	klientów to zwolennicy/promotorzy marki (odpowiedzi 9 lub 10 w badaniu NPS).
98%	97%	94%	klientów EY Polska uważa, że spełniliśmy lub przekroczyliśmy ich oczekiwania.
99%	94%	98%	klientów uważa, że ich relacje z EY poprawiły się lub pozostały na takim samym poziomie w porównaniu z rokiem poprzednim.



Pracownicy

Ludzie są naszą największą siłą –
to ich energia i odwaga tworzą
przyszłość EY Polska.

Wyjątkowe *doświadczenie* pracowników

Siłą EY Polska są ludzie – to ich wiedza, pasja i zaangażowanie kształtują sukces firmy. Nasza codzienna praca opiera się na wzajemnym szacunku i współpracy. Inwestujemy w talenty, wspieramy różnorodność oraz budujemy kulturę zaufania i odpowiedzialności. Stawiamy na dialog – regularnie badamy satysfakcję zespołów i wsłuchując się w ich głos, wprowadzamy zmiany, które wzmacniają relacje i zwiększają poczucie sprawczości w całej organizacji.

W sposób szczególny dbamy o dobrostan i możliwości rozwoju naszych pracowników. Dzięki programom mentoringowym, szkoleniowym i wellbeingowym wspieramy budowanie ścieżek kariery dopasowanych do indywidualnych potrzeb i ambicji, a także troszczymy się o dobre samopoczucie i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Kultura organizacyjna EY Polska opiera się na trzech wzajemnie wspierających się filarach:

Integracja

Oznacza u nas realne uwzględnianie perspektyw wszystkich pracowników, niezależnie od zawodowej roli czy stażu pracy. Dzięki temu budujemy środowisko, w którym każdy głos jest słyszany, a różnorodność poglądów przekłada się na lepsze decyzje, skuteczniejsze działania i większą lojalność zespołów.

Rozwój

To nie tylko szkolenia, lecz także kompleksowe podejście oparte na modelu 70/20/10: codzienne doświadczenia, nauka od innych oraz programy edukacyjne. Wierzymy, że taki model wspiera długofalowy rozwój zawodowy i umożliwia świadczenie usług na najwyższym poziomie.

Zaangażowanie

Budujemy je poprzez atmosferę współpracy i zaufania. Chcemy, aby nasi pracownicy tworzyli wartościowe relacje, dobrze czuli się w zespołach, mieli przestrzeń do swobodnego wyrażania swoich poglądów i postaw i tym samym mogli w pełni wykorzystać swój potencjał.

Dbamy o każdy etap doświadczenia zawodowego – od pierwszego kontaktu firmy z nowo zatrudnioną osobą, przez jej rozwój w strukturach organizacji, aż po utrzymanie relacji z byłymi pracownikami. Nasze działania wspierają szybkie wdrożenie do pracy oraz wzmacniają zaangażowanie i umożliwiają budowanie długofalowych, wartościowych więzi, niezależnie od etapu kariery.

Nowi pracownicy

- Przejrzysty i profesjonalny proces rekrutacyjny
- Program Buddy – indywidualne wsparcie w pierwszym okresie pracy
- Spójny firmowy proces wdrożeniowy
- Coroczne wydarzenie „Welcome to EY” dla nowo przychodzących pracowników
- Comiesięczne spotkania onboardingowe Meet&Greet dla doświadczonych pracowników

Obecni pracownicy

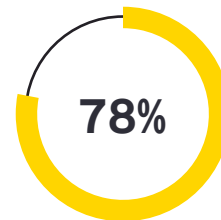
- Stałe wsparcie Counselorów w planowaniu ścieżki kariery
- Regularne rozmowy rozwojowe w ramach systemu LEAD
- Spotkania integracyjne i podsumowujące – na poziomie całej firmy i w poszczególnych zespołach

Byli pracownicy

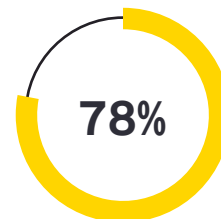
- Rozmowa końcowa z odchodzącym pracownikiem – przestrzeń na feedback
- Program Alumni – cykliczne spotkania networkingowe z byłymi pracownikami EY

Uważnie słuchamy naszych pracowników. Trzy razy w roku realizujemy badanie **EY People Pulse**, które pozwala nam zrozumieć, co motywuje zespoły i buduje ich zaangażowanie. Dzięki uzyskanym danym jesteśmy w stanie skutecznie reagować na potrzeby i oczekiwania naszej społeczności.

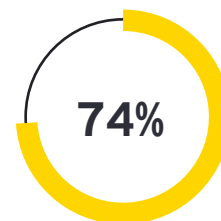
Wyniki badania zrealizowanego w kwietniu 2025 r. wskazują, że:



badanych uważa, że ich zadania zawodowe stanowią wyzwanie i umożliwiają im stały rozwój,



respondentów czuje się częścią zespołu oraz otrzymuje wsparcie od współpracowników,



badanych uznało, że EY Polska tworzy środowisko pracy sprzyjające autentyczności i swobodzie bycia sobą.

Dane dotyczące zatrudnienia w EY Polska

Na koniec roku finansowego 2025 (tj. 30.06.2025 r.) zatrudnialiśmy na umowę o pracę 2839 osób, o 108 mniej 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 na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

	Warszawa	Gdańsk	Katowice	Kraków	Łódź	Poznań	Rzeszów	Wrocław	Suma
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na pełny etat									
Kobiety	901	81	78	180	248	88	22	118	1716
Mężczyźni	616	52	50	87	78	67	6	78	1034
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na niepełny etat									
Kobiety	46	1	7	4	8	2	0	5	73
Mężczyźni	10	0	1	2	1	1	0	1	16
SUMA	1573	134	136	273	335	158	28	202	2839
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony									
Kobiety	891	78	82	174	240	89	16	113	1683
Mężczyźni	594	48	49	84	73	65	5	73	991
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony									
Kobiety	56	4	3	10	16	1	6	10	106
Mężczyźni	32	4	2	5	6	3	1	6	59
SUMA	1573	134	136	273	335	158	28	202	2839
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy B2B									484
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy-zlecenia									64
Liczba stażystów									263
SUMA									811

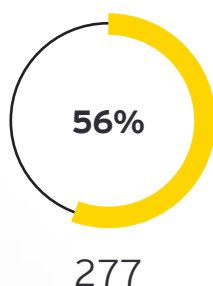
Dane wyrażone w liczbie osób, pobrane z systemu SAP Success Factors na dzień 30.06.2025 r.

Kobiety

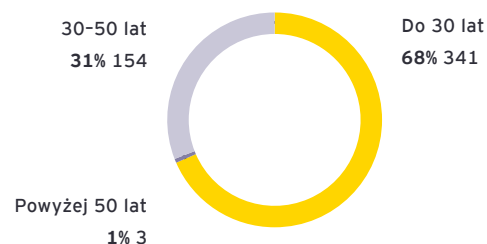
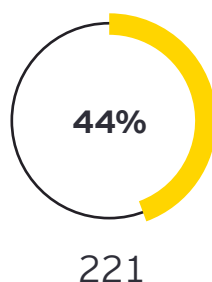
Mężczyźni

Wiek

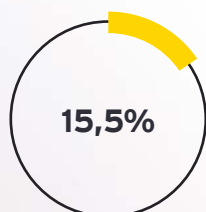
Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie



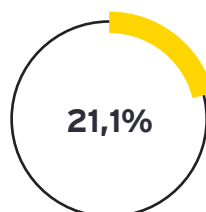
498



Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników



17,5%



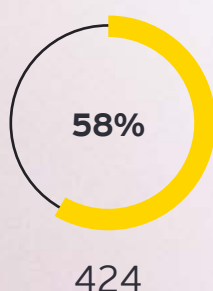
Powyżej 50 lat	0,1%
----------------	------

30-50 lat	5,4%
-----------	------

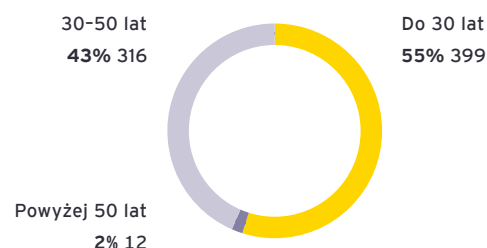
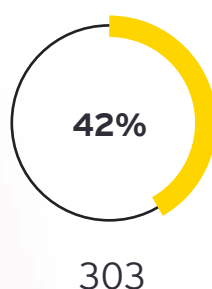
Do 30 lat	12%
-----------	-----

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

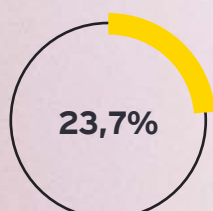
Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie



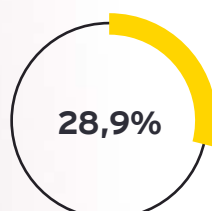
727



Wskaźnik rotacji pracowników



25,6%



Powyżej 50 lat	0,4%
----------------	------

30-50 lat	11,1%
-----------	-------

Do 30 lat	14,1%
-----------	-------

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

GRI [401-1]

Benefits pracownicze

W EY proponujemy atrakcyjną ofertę dla zatrudnionych, obejmującą zróżnicowane i liczne benefits i świadczenia pozapłacowe. Tworzymy środowisko, w którym cele zawodowe można realizować w sposób zrównoważony – z poszanowaniem czasu wolnego i potrzeb pozazawodowych. To nie tylko wyraz naszej odpowiedzialności jako pracodawcy, lecz także realny czynnik wpływający na retencję talentów, innowacyjność i zdrową kulturę pracy.

W roku finansowym 2025 kontynuowaliśmy współpracę z **Wellbee**, platformą oferującą profesjonalne wsparcie psychologiczne, w ramach której nasi pracownicy mogli odbyć trzy bezpłatne wizyty u wszystkich dostępnych specjalistów. Ekspertki Wellbee zorganizowali także dziewięć webinarów wellbeingowych – w każdym z nich uczestniczyło

kilkuset naszych pracowników. Zakończyliśmy również (z ponad 80-proc. uczestnictwem) szkolenie **Mental Power** dla Partnerów EY Polska. Program skupiał się na wykorzystaniu inteligencji emocjonalnej w codziennym zarządzaniu, na technikach radzenia sobie ze stresem, a także odpowiedniej regeneracji.

W roku finansowym 2025 stworzyliśmy nową przestrzeń **Community Space**, która wspiera codzienny komfort pracy oraz integrację zespołów. Miejsce to łączy funkcje coworkingowe, strefę wspólnych posiłków i przestrzeń do organizacji spotkań zespołowych. Community Space zapewnia także codzienny dostęp do świeżych posiłków od sprawdzonych dostawców oraz do kawy przygotowywanej przez profesjonalnego baristę.

Dobra praktyka

Wszyscy pracownicy EY Polska otrzymali w roku finansowym 2025 dostęp do 123 szkoleń online z zakresu różnorodności, równości i włączenia oraz wellbeingu. W sumie uczestniczyły w nich 2992 osoby.

Bez względu na rodzaj umowy pracownicy mają dostęp do szerokiej gamy świadczeń pozapłacowych, które obejmują m.in. opiekę zdrowotną oraz system dofinansowań i refundacji.

Zdrowie	Dofinansowania i refundacje	Dodatkowe świadczenia
■ Dofinansowanie opieki medycznej w ogólnopolskiej sieci usług medycznych ■ Grupowe ubezpieczenie na życie ■ Platforma Wellbee ■ 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 ■ Boxy prezentowe z kartą płatniczą z okazji urodzin dziecka ■ Upominki z okazji świąt ■ Program poleceń pracowniczych



Drużyna EY Polska na Runmageddonie

Wspieramy sportowe pasje pracowników, zarówno te zespołowe, jak i indywidualne. W roku finansowym 2025 zaprosiliśmy naszych kolegów i koleżanki do wspólnej gry w siatkówkę, koszykówkę i piłkę nożną, a także na zajęcia z pływania, jogi i wspinaczki. Zorganizowaliśmy też kolejną edycję Ligi Szachowej EY.

Ważnym elementem naszej sportowej oferty jest inicjatywa **EY Biega**, czyli regularne, kilka razy w miesiącu, treningi biegowe, otwarte dla wszystkich, niezależnie od poziomu zaawansowania. W maju 2025 r. pięć drużyn biegaczy EY wystartowało w XIX Maratonie Sztafet Ekiden 2025 - w klasyfikacji Mistrzostw Sztafet Firmowych nasza drużyna zajęła drugie miejsce.

Dobra praktyka

Jak corocznie również w roku finansowym 2025 drużyna EY Polska wzięła udział w Runmageddonie, czyli największym w Polsce cyklu biegów z przeszkodami. Wszyscy chętni pracownicy mogli przygotować się do biegu podczas specjalnych treningów w Warszawie, Krakowie i we Wrocławiu.

Wystartowaliśmy w 13 biegach i odebraliśmy 230 pakietów startowych. W sumie przebiegliśmy 2172 km.

Pracownik rodzic

Staramy się zapewnić jak najlepsze warunki pracy rodzicom. Podczas urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego pracownicy zachowują dotychczasowe benefity, m.in. służbowy telefon, samochód (jeśli przysługuje) i dostęp do szkoleń. W firmowym intranecie publikujemy przydatne informacje na temat formalności związanych z powrotem do pracy po urlopie rodzicielskim oraz praw i obowiązków rodziców.

Dla dzieci pracowników organizowane są rodzinne pikniki z okazji Dnia Dziecka. Od wielu lat uczestniczymy w inicjatywie Instytutu Humanites – „Dwie Godziny dla Rodziny”.

	Kobiety	Mężczyźni	Wszyscy
Osoby, które skorzystały z płatnych uprawnień rodzicielskich	191	74	265
Pracownicy, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim	84	70	154
Pracownicy, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim i po 12 miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	39	71	110
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z płatnych uprawnień rodzicielskich ¹	44%	95%	58%
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z płatnych uprawnień rodzicielskich ²	38%	70%	45%

¹ Wskaźnik powrotu do pracy to całkowita liczba pracowników, którzy w raportowanym okresie wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim / całkowita liczba pracowników, którzy powinni wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim x 100.

² Wskaźnik zatrzymania pracowników to liczba pracowników zatrudnionych w organizacji po 12 miesiącach od powrotu z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego / całkowita liczba pracowników, którzy wrócili po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim w poprzednim okresie x 100.

Bezpieczeństwo na co dzień

W EY Polska dbamy, aby środowisko pracy było bezpieczne. Nasz system zarządzania bezpieczeństwem opiera się na przepisach Kodeksu pracy, odpowiednich aktach prawnych oraz wewnętrznych regulacjach, które obejmują wszystkich pracowników i współpracowników, niezależnie od formy zatrudnienia.

Zespół specjalistów ds. BHP, we współpracy z przełożonymi i pracownikami, regularnie identyfikuje i ocenia ryzyka zawodowe dla wszystkich stanowisk. Wyniki tych ocen są podstawą do podejmowania działań zapobiegawczych i poprawiających warunki pracy. W roku finansowym 2025 nie odnotowano przypadków chorób zawodowych.

W strukturach EY działa Komisja BHP – zespół doradczy i opiniujący, w którego skład wchodzi m.in. przedstawiciele pracowników, inspektor BHP oraz lekarz medycyny pracy. Zadania Komisji obejmują przeglądy warunków pracy, ocenę stanu BHP, opiniowanie proponowanych środków zapobiegających wypadkom oraz formułowanie rekomendacji dotyczących poprawy bezpieczeństwa. Spotkania Komisji odbywają się raz na kwartał.

Wszyscy zatrudnieni mają dostęp do procedury awaryjnej, która określa sposób postępowania m.in. w sytuacjach zagrożenia pożarowego, alarmu bombowego, agresywnych zachowań osób z zewnątrz czy konieczności udzielenia pierwszej pomocy. Dokument zawiera również dane kontaktowe do wewnętrznego zespołu ds. sytuacji kryzysowych oraz instrukcję użycia defibrylatora.

Pracownicy i współpracownicy wykonujący zadania w siedzibach klientów stosują się do lokalnych, obowiązujących w danym miejscu procedur BHP. Ewentualne zdarzenia wypadkowe – także te w drodze do lub z pracy – należy zgłaszać zgodnie z obowiązującą procedurą, która przewiduje niezwłoczne przekazanie informacji do działu personalnego oraz inspektora BHP. Każde takie zdarzenie jest analizowane pod kątem możliwości wprowadzenia zmian ograniczających ryzyko podobnych incydentów w przyszłości.

Nowo zatrudnieni pracownicy i współpracownicy odbywają obowiązkowe szkolenie wstępne z zakresu BHP, a ich wiedza jest cyklicznie aktualizowana. Pracownicy EY mają również zapewniony dostęp do badań lekarskich (wstępnych, okresowych i kontrolnych) w placówkach medycznych, z którymi firma podpisała umowy. Dodatkowo osoby zatrudnione na umowę o pracę korzystają z dofinansowania do prywatnej opieki medycznej oraz mogą wziąć udział w programach szczepień ochronnych.

Dobra praktyka

EY Polska ogromną wagę przywiązuje do bezpieczeństwa swoich danych oraz danych klientów. Każdy pracownik otrzymuje 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.

Miejsce rozwoju *talentów*

EY Polska swoją siłę czerpie z wysoko rozwiniętych kompetencji pracowników - ich wiedzy, umiejętności i gotowości do rozwoju. Dlatego konsekwentnie inwestujemy w rozbudowany system wspierania ich karier. Każda osoba z zespołu otrzymuje dostęp do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, szkoleń oraz szytych na miarę programów rozwojowych. Budowanie nowych kompetencji pracowników

to odpowiedź na dynamicznie zmieniające się potrzeby rynku, a rozwój zawodowy i osobisty każdej osoby zatrudnionej w EY Polska traktujemy jako proces ciągły, wspierany mentorskimi relacjami, otwartą komunikacją i przestrzenią do zdobywania doświadczeń, które realnie wpływają na jakość świadczonych usług i satysfakcję z pracy.

Uczestnicy programu New Manager & Assistant Director



*W roku finansowym 2025 w EY Polska zrealizowano **210 tys. godzin szkoleniowych.***

Liczba godzin szkoleniowych w roku finansowym 2025

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę

66

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na:

Płeć		Kategorie zatrudnienia	
Kobiety	66	Kadra wyższego i średniego szczebla	78
Mężczyźni	66	Specjaliści	63
		Pozostali pracownicy	64

Dobra praktyka

W EY Polska działa specjalny program **EY Badges** - jego uczestnicy po ukończeniu wybranych ścieżek szkoleniowych otrzymują cyfrowe odznaki potwierdzające zdobyte umiejętności i wiedzę. Osobom zainteresowanym pogłębionym kształceniem oferujemy dostęp do bezpłatnych, prestiżowych studiów **EY Degrees**, realizowanych we współpracy z Hult International Business School. W ramach programu dostępne są m.in. następujące kierunki: EY Tech MBA, EY Masters in Sustainability oraz EY Masters in Business Analytics.

W roku finansowym 2025 pracownicy zdobyli w sumie **434 EY Badges**.

W roku finansowym 2025 zaoferowaliśmy pracownikom szeroki zakres programów rozwojowych, w tym m.in.:

New Senior Program

Intensywne, trzydniowe szkolenie przygotowane z myślą o osobach awansowanych na stanowisko Seniora. Program szkoleń wsparł 217 uczestników w wejściu w nową rolę oraz budowaniu pewności siebie w codziennej pracy z zespołem i klientami.

New Manager Program

Trzydniowe wydarzenie rozwojowe, w którym wzięło udział 77 osób z grona nowo awansowanych Managerów. Program został zaprojektowany tak, aby wspierać uczestników w skutecznym wejściu w nową rolę, rozwijać kompetencje liderskie oraz wzmocnić ich gotowość do zarządzania zespołami i budowania relacji z klientami.

New Senior Manager Program

Trzydniowe szkolenie dla nowo promowanych Senior Managerów. Program koncentrował się na rozwijaniu strategicznych kompetencji przywódczych, budowaniu wpływu w organizacji oraz skutecznym zarządzaniu złożonymi relacjami z klientami i zespołami. W programie wzięło udział 48 osób.

Program Go-To-Client

Kompleksowa inicjatywa wspierająca rozwój kompetencji sprzedażowych oraz budowanie trwałych, wartościowych relacji z klientami. Program obejmuje szkolenia online i stacjonarne, inspirujące podcasty oraz tematyczny newsletter.



Rozwijamy kompetencje przyszłości

W roku finansowym 2025 uruchomiliśmy **AI Challenge**, program wspierający tworzenie innowacji i odpowiedzialne wykorzystanie sztucznej inteligencji w organizacji. Zaprosiliśmy pracowników na ekskluzywne webinary z ekspertami w dziedzinie AI, praktyczne szkolenia i warsztaty. Szkoleniom towarzyszyły quizy wiedzy, a na najbardziej aktywnych uczestników czekały atrakcyjne nagrody. Program zakończył **Prompt Lab**, całodniowy maraton promptowy, podczas którego międzyczespołowe drużyny z różnych linii serwisowych zmierzyły się z rzeczywistymi wyzwaniami biznesowymi zgłoszonymi przez naszych liderów.

AI Challenge to:

2340

uczestników ze wszystkich szczebli i linii biznesowych

12 tys.+

godzin szkoleniowych

6

webinarów z zewnętrznymi ekspertami

27

praktycznych szkoleń

4

„demo days” dotyczące wdrożeń AI w projektach

3

AI Jam Sessions, czyli wspólne sesje pisania promptów

Dobra praktyka

Umiejętność wykorzystywania w pracy sztucznej inteligencji to w EY Polska jedna z istotniejszych kompetencji. Co roku pracownicy EY z Europy Środkowej i Wschodniej mogą uczestniczyć w wewnętrznym konkursie innowacji technologicznych. Edycja 2025 - AI Hunter - skupiała się na rozwiązaniach, które wykorzystują AI i przynoszą realną wartość organizacji i klientom. Spośród 82 zgłoszeń z 15 krajów jury wybrało 16 finalistów - aż 7 z Polski.

Program Counselingu

Szczególną formą rozwoju kariery w EY Polska jest prowadzony od lat program Counselingu, oparty na regularnych, formalnych i nieformalnych rozmowach między doświadczonymi pracownikami – Counselorami – a Counselees.

Rola Counselora w EY to nie tylko wsparcie merytoryczne, ale także okazja do inspirowania innych, przewodzenia i aktywnego działania na rzecz rozwoju zespołu. Counselorzy mają możliwość nieustannego doskonalenia własnych umiejętności, jednocześnie budując kompetencje, motywację i pewność siebie swoich Counselees. Counseling to jedna z najważniejszych relacji jakie budujemy w EY.

Ważnym elementem programu jest **Counseling Academy** – cykl warsztatów i webinarów, które rozwijają praktyczne umiejętności prowadzenia wspierających i efektywnych rozmów. Szkolenia są prowadzone przez doświadczonych ekspertów i praktyków, którzy dzielą się najlepszymi praktykami w zakresie prowadzenia rozmów rozwojowych, udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej oraz budowania relacji opartych na zaufaniu i wsparciu. Uczestnicy mają okazję rozwijać swoje kompetencje w zakresie aktywnego słuchania, zadawania pytań pogłębiających oraz motywowania swoich Counselees do podejmowania nowych wyzwań. W raportowanym okresie w 10 sesjach szkoleniowych wzięło udział 207 Counselorów.

Counselorzy odgrywają istotną rolę również w procesie ocen pracowniczych – dzielą się obserwacjami i opiniami, a także pomagają Counselees w wyznaczaniu celów zawodowych. Zbierane w ramach spotkań informacje zwrotne wykorzystywane są przy podejmowaniu decyzji dotyczących wynagrodzeń, awansów i nagród.

797

Counselorów
wykorzystało karty na
posiłki counselorskie.

6359

posiłków zostało
sfinansowanych
z kart counselorskich.

Dobra praktyka

W roku finansowym 2025 zrealizowaliśmy pilotaż programu promującego kulturę doceniania. Zachęciliśmy pracowników do przysyłania sobie nawzajem **wirtualnych podziękowań** – tzw. kudosów – jako wyrazu uznania za codzienną współpracę, wsparcie i zaangażowanie. Każdy pracownik mógł przekazać kudos, w tym w formie wirtualnej kartki, korzystając z platformy benefitowej.

Oceny pracownicze

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

92%³

Kobiety

89%⁴

Mężczyźni

98%⁵

Kategoria zatrudnienia

Staff/Assistant & Associate

92%

Administrative Entry / Intermediate / Advanced / Lead

85%

Senior / Senior Associate / Supervising Associate

92%

Manager / Assistant Director

92%

Senior Manager / Associate Director

90%

Director

100%

³ Dotyczy stanowisk od Asystenta do Senior Managera. Powody wyłączenia z procesu ocen to: krótki staż pracy (poniżej sześciu miesięcy), długie nieobecności w trakcie okresu podlegającego ocenie, okres wypowiedzenia, zmiana stanowiska lub zespołu w trakcie okresu podlegającego ocenie.

⁴ Odsetek liczony jako stosunek ocenionych kobiet do całej liczby kobiet podlegających ocenie.

⁵ Odsetek liczony jako stosunek ocenionych mężczyzn do całej liczby mężczyzn podlegających ocenie.

Przestrzeń otwarta na wszystkich

Różnorodność to kluczowy element naszej organizacyjnej tożsamości. Zatrudniamy osoby z różnych krajów, środowisk i kultur i każdego dnia przekonujemy się, że odmienne perspektywy wspierają kreatywność i podnoszą jakość usług. Zapewniamy równy dostęp do możliwości rozwoju, nie akceptujemy żadnej formy dyskryminacji – w roku finansowym 2025 nie odnotowaliśmy żadnego przypadku nierównego traktowania.

Od 2017 r. jesteśmy sygnatariuszem **Karty Różnorodności** – promujemy inkluzywność i przeciwdziałamy wykluczeniu. Wspieramy także osoby wracające do pracy po dłuższej nieobecności, np. z powodu urlopów rodzicielskich czy choroby, oferując im m.in. indywidualny proces ponownego wdrożenia oraz aplikację **Miło Cię widzieć**, która ułatwia kontakt z organizacją i dopełnienie formalności po powrocie.

W maju 2025 r. w EY Polska obchodziliśmy **Miesiąc Różnorodności**. Z tej okazji udostępniliśmy pracownikom webcasty, w których poruszaliśmy m.in. zagadnienie ukrytych wymiarów różnorodności i jej znaczenia w codziennych interakcjach, rozwoju przywództwa, siły relacji mentorskich oraz neuroatypowości.

W raportowanym okresie znaleźliśmy się w gronie firm wyróżnionych w badaniu **Diversity IN Check 2024** jako jeden z najbardziej zaawansowanych pracodawców w Polsce w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzji. Wyróżnienie poprzedziła szczegółowa weryfikacja, obejmująca m.in. działania angażujące pracowników oraz audyt. Tegoroczna edycja cieszyła się rekordową liczbą zgłoszeń (104 firmy). Diversity IN Check to narzędzie diagnostyczne oceniające dojrzałość organizacji w budowaniu środowiska pracy opartego na równości i włączeniu. Organizatorem badania jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Od 2018 r. realizujemy także program **Poziom Wyżej Bez Barier**, którego celem jest tworzenie przyjaznych

i dostosowanych warunków pracy dla osób z wyzwaniami zdrowotnymi. Zespół ekspertów pomaga m.in. w uzyskaniu orzeczenia o niepełnosprawności oraz w adaptacji środowiska pracy. Uczestnicy programu otrzymują m.in. bezpłatny pakiet medyczny w opcji premium, ubezpieczenie na życie oraz kartę przedpłaconą, którą można wykorzystać np. na cele rehabilitacyjne.

W EY Polska dążymy do pełnej równości szans kobiet – od pierwszego etapu kariery aż po stanowiska kierownicze. W roku finansowym 2025 kontynuowaliśmy program **Building a Better Me**, cykl szkoleń i wydarzeń wspierających dobrostan, pewność siebie i rozwój zawodowy kobiet w zgodzie z ich indywidualnymi potrzebami.

Dobra praktyka

W ramach działań na rzecz Karty Różnorodności wraz z Forum Odpowiedzialnego Biznesu zorganizowaliśmy warsztat **Neuroróżnorodność w miejscu pracy**. Spotkanie zgromadziło blisko 40 uczestników i koncentrowało się na wyzwaniach i dobrych praktykach związanych z neuroróżnorodnością. Zewnętrzni eksperci oraz przedstawiciele EY Polska podzielili się doświadczeniami m.in. z rekrutacji i budowy różnorodnych zespołów w ramach EY Neurodiversity Center of Excellence.

EY Neurodiversity Center of Excellence

to globalny program, którego celem jest tworzenie przyjaznego i dopasowanego środowiska pracy dla osób neuroróżnorodnych. Program umożliwia pełne wykorzystanie ich unikalnych talentów i kompetencji. W trakcie dwóch tur naboru do polskiego NCoE do zespołów dołączyło 15 osób, które wspierają projekty z zakresu doradztwa technologicznego i biznesowego. Ważnym elementem inicjatywy jest także taki rozwój kompetencji Managerów i zespołów, który zapewni efektywną i świadomą współpracę.

W EY Polska w roku finansowym 2025:

58%

wszystkich awansów przypadło kobietom⁶,

56%

zatrudnionych pracowników to kobiety,

29%

wszystkich Partnerów to kobiety,

50%

stanowisk menedżerskich zajmują 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 firmy, co zapewnia równą płacę kobietom i mężczyznom pełniącym te same lub podobne role w organizacji. Zapewniamy szanse awansu, dostęp do zasobów i benefitów pozapłacowych, 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 zatwierdzana przez Executive Team.

Monitorujemy lukę płacową - w roku finansowym 2025 w EY Polska wyniosła ona 2,56%. Do wyliczenia luki płacowej w Polsce wykorzystujemy wystandaryzowaną metodologię stosowaną również w innych praktykach EY⁷.

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, odzwierciedlające globalne i lokalne priorytety w ramach pięciu wymiarów, których istotną częścią są: niezależność, zarządzanie ryzykiem, etyka, compliance i jakość realizowanych usług.

W roku finansowym 2025 stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika w EY w Polsce do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyższej opłacanej osoby) wyniósł 5,5⁸. Rozpiętość wynagrodzeń w EY Polska utrzymuje się na stabilnym poziomie, co wynika z jednolitego tempa wzrostu wynagrodzeń na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej.

⁶ Versus 2019 r. - 49%.

⁷ Analiza została przeprowadzona na podstawie median wynagrodzeń zasadniczych. Uwzględniono wyłącznie stanowiska, na których zatrudniono co najmniej cztery kobiety i czterech mężczyzn. Dane opracowano dla poziomu Service Line + Rank. W zestawieniu ujęto jedynie osoby aktywne zatrudnione na umowę o pracę. Z analizy wyłączono Partnerów, Executive Directorów, praktykantów oraz pracowników nearshoringowych.

⁸ W ramach wskaźnika uwzględniono wszystkich pracowników (z wyłączeniem Partnerów) zatrudnionych 30 czerwca 2025 r., którzy przepracowali pełne 12 miesięcy. Wskaźnik został wyliczony na bazie list płac i uwzględnia wszystkie składniki płac, w tym wynagrodzenia, premie, nagrody pieniężne i rzeczowe (brutto razem).



Wpływ na otoczenie

Angażujemy się w działania, które wnoszą trwałą wartość do naszego otoczenia.

Dialog *z interesariuszami*

W EY Polska relacje z interesariuszami opieramy na otwartej komunikacji, wzajemnym szacunku i uważności na potrzeby drugiej strony. Transparentną współpracę postrzegamy jako filar odpowiedzialnego biznesu. Naszą wiedzę i doświadczeniem aktywnie dzielimy się w ramach współpracy z organizacjami branżowymi i poprzez angażowanie się w inicjatywy eksperckie.

EY Polska należy m.in. do:

- Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (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 Gospodarczej,
- Pracodawców RP,
- Skandynawsko-Polskiej Izby Gospodarczej,
- Polsko-Kanadyjskiej Izby Gospodarczej,
- Polskiego Stowarzyszenia Inwestorów Kapitałowych.

Ponadto nasi Partnerzy i pracownicy pracujący w obszarach usług podlegających 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).

Najważniejsze grupy dostawców EY Polska to:

- zarządcy powierzchni biurowej,
- agencje eventowe,
- dostawcy wyposażenia budynków,
- firmy szkoleniowe,
- dostawcy benefitów pracowniczych,
- hotele,
- agencje filmowe,
- producenci upominków (gadżetów),
- dostawcy sprzętu komputerowego i oprogramowania,
- agencje rekrutacyjne.

Interesariusze EY Polska

Formę i częstotliwość kontaktu z interesariuszami dostosowujemy do specyfiki każdej grupy. Reagujemy na sygnały zwrotne i w miarę możliwości uwzględniamy je w codziennym funkcjonowaniu organizacji. Identyfikacja kluczowych interesariuszy EY w Polsce opiera się na analizie zarówno wpływu, jaki na nich wywieramy, jak i poziomu ich zaangażowania w naszą działalność.

Grupa interesariuszy	Forma zaangażowania	Częstotliwość
Executive Team	Spotkania Executive Team	Raz na tydzień
Pracownicy	Badanie satysfakcji pracowników EY Pulse, spotkania	Trzy razy w roku
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 na LinkedInie, Facebooku, YouTube oraz Instagramie - treści biznesowe oparte na naszej wiedzy, własne, cykliczne formaty, employer branding	Na bieżąco
Interesariusze programów CSR-owych prowadzonych przez EY	EY Przedsiębiorca Roku - wiodący konkurs promujący przedsiębiorczość Specjalne programy wsparcia - edukacyjne, szkoleniowe i rzeczowe	Na bieżąco
Otoczenie instytucjonalne	Dostarczanie wymaganych regulacjami raportów/ sprawozdań/dokumentów	Na bieżąco

Przedsiębiorcy w centrum uwagi

Od lat aktywnie wspieramy rozwój polskiej przedsiębiorczości. Każdego roku udostępniamy bezpłatnie dziesiątki raportów, analiz, przewodników i poradników, które pomagają firmom lepiej odnajdywać się w zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Prowadzimy otwarte wydarzenia – konferencje, spotkania i webcasty – dzięki którym budujemy platformę dialogu z biznesem.

Organizowany od 2003 r. program EY Przedsiębiorca Roku – polska edycja międzynarodowego konkursu EY Entrepreneur Of The Year – wyróżnia liderów biznesu, którzy łączą wizję, odwagę i odpowiedzialność w budowaniu wartościowych firm prywatnych.

Przez ponad 20 lat w konkursie udział wzięło ponad 1,6 tys. przedsiębiorców, z których 298 zostało finalistami, a 22 otrzymało prestiżowy tytuł EY Przedsiębiorca Roku. To jedyna inicjatywa o tak szerokim, globalnym zasięgu, której celem jest promowanie przedsiębiorczości w ponad 60 krajach, reprezentujących łącznie 94% światowego PKB. Zwycięzca polskiej edycji co roku reprezentuje nasz kraj podczas światowego finału konkursu, rywalizując o tytuł EY World Entrepreneur Of The Year.

O wyborze finalistów i laureatów decyduje niezależne od EY Polska jury. W skład 12-osobowego gremium wchodzi naj-
lepsi praktycy biznesu w Polsce, w tym poprzedni zwycięzcy konkursu. Pod uwagę brane są takie kryteria, jak: duch przedsiębiorczości, wizja, rozwój i cel. Zgłoszenia oceniane są w trzech kategoriach: Produkcja i Usługi, Nowe Technologie/ Innowacyjność oraz Nowy Biznes.

Proces analizy kandydatur jest kompleksowy i prowadzony z najwyższą starannością. Eksperti EY spotykają się z każdym kandydatem, poznają historię firmy, sposób zarządzania oraz plany na przyszłość. W ubiegłorocznej edycji w proces konkursowy zaangażowanych było ponad 150 pracowników EY, którzy odbyli ok. 400 godzin spotkań z kandydatami. Analiza nadesłanych aplikacji zajęła kolejne 300 godzin.

Konkurs to nie tylko wyróżnienia. To również społeczność. Organizujemy regularne spotkania EY Roundtables, w których uczestniczą finaliści i laureaci wszystkich edycji. Co roku inicjatywa gromadzi ponad 100 przedsiębiorców, tworząc przestrzeń do dyskusji na temat kluczowych wyzwań – od transformacji rynku pracy, przez zarządzanie majątkiem, po zrównoważony rozwój.



**EY Entrepreneur
Of The Year™**

Przedsiębiorca Roku



Laureaci i wręczający nagrody na 22. Gali EY Przedsiębiorca Roku, 7.03.2025

Finaliści 22. edycji EY Przedsiębiorca Roku 2024

EY Przedsiębiorca Roku 2024

i zwycięzczy kategorii
Produkcja i Usługi

**dr n. med. Małgorzata
Adamkiewicz**

Przewodnicząca Rady Nadzorczej
Adamed Pharma

Zwycięzcy kategorii
Nowe Technologie/ Innowacyjność

**Tomasz, Marcin i Rafał
Młodzcy**

Założyciele PhotoAid

Zwycięzcy kategorii
Nowy Biznes

**Grzegorz Gawroński
i Kacper Pupin**

Twórcy firmy Redegate

Nagrody specjalne otrzymali: **Władysław Grochowski**, Prezes ARCHE i **Patrycja Strzelecka**, współzałożycielka CashDirector.

Nagrodę specjalną za rozwój firmy rodzinnej otrzymała **Magdalena Kwiatkiewicz**, Przewodnicząca Rady Nadzorczej YES Biżuteria.

Wpływ *na społeczność*

Naszą wiedzę, kompetencje i zasoby angażujemy we wspieranie lokalnych społeczności. Skupiamy się m.in. na młodych ludziach rozpoczynających karierę zawodową, na promowaniu różnorodności i inkluzywności, a także działaniach wspierających kulturę i rozwój przedsiębiorczości.

Na pomoc najmłodszym – Fundacja EY

Jesteśmy świadomi, jakie znaczenie dla przyszłości młodych ludzi ma dobry start w dorosłe życie. Wyrównywanie szans, zwłaszcza w przypadku dzieci i młodzieży wychowujących się poza rodziną biologiczną, to dla nas nie tylko kwestia społecznej odpowiedzialności, lecz także realna inwestycja w lepiej funkcjonujące społeczeństwo. Dlatego zapewniamy wsparcie edukacyjne, rozwój kompetencji oraz tworzenie warunków, które pozwalają młodym ludziom budować niezależność, poczucie sprawczości i zaufanie do własnych możliwości – niezależnie od punktu wyjścia.

W EY Polska wspieramy ideę rodzicielstwa zastępczego. Misję tę od dekad realizuje **Fundacja EY**, finansowana głównie przez Partnerów EY w Polsce, którzy regularnie przekazują 1% swojego wynagrodzenia netto na realizację programów wsparcia.

Ponad 20 inicjatyw Fundacji EY daje realne wsparcie 1300 rodzinom zastępczym rocznie.

01. Wsparcie rozwoju i edukacji dzieci oraz młodzieży z rodzin zastępczych

■ Program Skrzydła Samodzielności

Dwuletni cykl warsztatów, obozów i staży zawodowych przygotowujący młodzież do samodzielnego życia i pracy zawodowej.

■ Program Klucz do jutra

Bezpłatne korepetycje dla uczniów z trudnościami w nauce, prowadzone przez wolontariuszy w kilku miastach Polski

50 par
korepetytor - uczeń.

03. Pomoc finansowa i rzeczowa

■ Program terapii MNRI

Fundacja EY zapewnia indywidualną terapię neurorozwojową dla dzieci oraz szkolenia dla opiekunów rodzin zastępczych w ramach turnusów MNRI®..

■ Wsparcie zimowych i wakacyjnych wyjazdów

Poprzez konkursy grantowe - Akademia Letniej Przygody, Wygraj Rodzinne Wakacje i Ferie z Pasją - Fundacja dofinansowuje wypoczynek dzieci i rodzin zastępczych.

■ Akcja „Zostań Świętym Mikołajem”

Co roku pracownicy EY przygotowują paczki dostosowane do potrzeb i marzeń dzieci z rodzin w trudnej sytuacji.

220
przekazanych paczek.

02. Wsparcie rodziców zastępczych i specjalistów poprzez szkolenia i rozwój kompetencji

■ Akademia Świadomego Rodzica

Program wspiera opiekunów w rozwijaniu umiejętności wychowawczych oraz budowaniu relacji z dziećmi po traumie. W raportowanym okresie rozpoczęła się 14 edycja programu.

■ Program Zrozumieć dziecko

Cykl praktycznych warsztatów dla opiekunów zastępczych koncentrujący się na wyzwaniach wychowawczych, FASD i traumie relacyjnej.

■ Wsparcie Koordynatora

Specjalistyczne warsztaty dla koordynatorów nadzorujących opiekę w rodzinach zastępczych.

10 stacjonarnych
warsztatów.

04. Promocja rodzicielstwa zastępczego i udział w procesach legislacyjnych

■ Udział w procesach legislacyjnych

Fundacja aktywnie uczestniczy w pracach nad nowelizacją ustawy o wspieraniu rodziny i systemu pieczy zastępczej.

■ Przewodnik prawny dla opiekunów

Przygotowano przystępny przewodnik wyjaśniający prawa i obowiązki rodziców zastępczych, wspierający obecnych i przyszłych opiekunów.

■ Lokalne kampanie społeczne - Dzień Rodzicielstwa Zastępczego

Fundacja EY zorganizowała 5. edycję konkursu na kampanie społeczne promujące rolę opiekunów zastępczych i przeciwdziałające uprzedzeniom wobec nich.

10 dofinansowanych
kampanii.

Kampania społeczna:

Ludzie, którzy mogą wiele zmienić

Kampania oparta na prawdziwych historiach rodzin zastępczych – ukazanych w reportażowych kadrach fotografa Artura Wesołowskiego – pokazuje zwykłych ludzi podejmujących niezwykle wysiłek zmiany na lepsze życia dzieci, które nie mogą wychowywać się w rodzinie biologicznej. To opowieść o odpowiedzialności, bliskości i sile codziennych decyzji.

Kluczowym elementem projektu była wystawa fotograficzna złożona ze zdjęć wykorzystanych w kampanii. Ekspozycja miała charakter mobilny i dotarła do zróżnicowanych środowisk:

- w budynku warszawskiego i gdańskiego biura EY,
- na uczelniach w Gdańsku, Wrocławiu i Bydgoszczy,
- w Fabryce Norblina w Warszawie,
- podczas kluczowych wydarzeń, m.in. Kongresu Rodzicielstwa Zastępczego w Gdańsku, V Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej na rzecz Rozwoju Rodzicielstwa Zastępczego na SWPS we Wrocławiu.

Szczególnym momentem kampanii było zaprezentowanie wystawy w gmachu Sejmu RP. W uroczystym wernisażu wzięli udział prezes Fundacji EY Jacek Hryniuk oraz Marszałek Sejmu, który objął wystawę Patronatem Honorowym. Dzięki inicjatywie Fundacja EY mogła bezpośrednio zaprezentować parlamentarzystom wyzwania, z jakimi mierzą się rodziny zastępcze, oraz działania podejmowane na rzecz poprawy ich sytuacji.





Wzrost społeczny i polityczny społeczeństwa
to a przede wszystkim do niego należy ograniczenie
- zarówno w sferze politycznej,
jak i finansowej.



Obecnie ponad 1800 dzieci z postanowieniami
o umieszczeniu w pieczy zastępczej czeka na miłość
w nowej rodzinie lub placówce.

EY Volunteers Challenge

Od lat realizujemy program **EY Volunteers Challenge** – inicjatywę, która daje pracownikom EY przestrzeń do realnego wpływu na otoczenie. To nie tylko wsparcie finansowe dla projektów społecznych zgłaszanych przez nasze zespoły, lecz także ich osobiste zaangażowanie poprzez wolontariat.

Blisko 200 wolontariuszy EY poświęciło na realizację swoich działań ponad 1,4 tys. godzin, korzystając m.in. z możliwości przeznaczenia ośmiu godzin pracy na aktywność społeczną w ramach firmowej strategii wspierania wolontariatu. Każdy projekt kończy się sprawozdaniem przygotowanym przez lidera inicjatywy, pozwalającym na ocenę skuteczności i dokumentowanie efektów działań.

*W 6. edycji programu zrealizowano **34 projekty**, dzięki którym pomoc dotarła do blisko **600 osób** i ponad **300 zwierząt**.*

Dobra praktyka

W odpowiedzi na skutki powodzi, które dotknęły Polskę jesienią 2024 r., EY Polska i Fundacja EY reaktywowały program **Wspieramy Pomagamy**, zapoczątkowany w 2020 r. w czasie pandemii COVID-19. Inicjatywa ponownie stała się narzędziem szybkiego, bezpośredniego wsparcia finansowego dla najbardziej potrzebujących.

Pomoc otrzymało 18 beneficjentów, a łączna wartość przekazanych darowizn przekroczyła 700 tys. zł. O przekazanie dofinansowania mogli wnioskować pracownicy EY, wskazując konkretne potrzeby i lokalne inicjatywy. Środki przeznaczono m.in. na remonty i doposażenie placówek edukacyjnych i kulturalnych, zakup sprzętu dla klubów sportowych i jednostek OSP oraz bezpośrednie wsparcie rodzin zastępczych dotkniętych skutkami żywiołu.

Transparentność filantropii

EY Polska wspiera ogólnopolskie inicjatywy i konkursy, dbając o ich transparentność oraz prawidłowy przebieg. W roku finansowym 2025 pełniliśmy rolę audytora w prestiżowych wydarzeniach o zasięgu krajowym:

- **Dobroczyńca Roku** – konkurs organizowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce, promujący działania społeczne i dobroczynność,
- **Najlepszy Sportowiec Polski 2024** – 90. edycja plebiscytu „Przeglądu Sportowego”,
- **TOP CHARITY 2025** – Wielka Aukcja Charytatywna zorganizowana przez Rafał Brzoska Foundation.

Wspieramy młodych liderów

Jako EY chcemy wspierać młodych ludzi w świadomym planowaniu ścieżki zawodowej i podejmowaniu pierwszych decyzji na rynku pracy. Jesteśmy partnerem kluczowych uczelni w kraju - Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Akademii Leona Koźmińskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Gdańskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu - a także organizacji studenckich AIESEC i ELSA. Każdego roku współpracujemy z kilkunastoma kołami naukowymi w całej Polsce, dzielimy się wiedzą ekspercką i pokazujemy praktyczne zastosowanie zagadnień omawianych na studiach.

Szczególnym przykładem naszego zaangażowania jest program mentoringowy **EY Future Female Club**, skierowany do studentek zainteresowanych rozwojem w obszarach strategii, consultingu, technologii, prawa, podatków czy audytu. W 13. edycji programu wzięło udział 45 par mentorskich, które przez trzy miesiące wspólnie pracowały nad rozwojem osobistym i zawodowym uczestniczek.

Organizujemy także cykliczne konkursy studenckie, które dają możliwość praktycznego sprawdzenia się w roli doradcy podatkowego, strategicznego czy audytora. Zwycięzcy otrzymują nie tylko nagrody finansowe, lecz także oferty kariery z EY.

Od lat rozwijamy także autorski program **EY Certified**, który umożliwia studentom poszerzanie wiedzy z wybranych obszarów biznesu, poznanie własnych mocnych stron i uzyskanie certyfikatu potwierdzającego zdobyte kompetencje. Od początku działania programu skorzystało z niego ponad 9 tys. studentów.

Pasjonatów technologii zapraszamy co roku na **EY Tech Bootcamp**. To unikalny na rynku program, łączący zdobywanie praktycznego doświadczenia z cyklem merytorycznych szkoleń. W jego 5. edycji 18 uczestników przez trzy miesiące płatnych praktyk poznawało technologię SAP oraz opracowywało biznesowe rozwiązania oparte na AI.

Wspieramy talenty także poza granicami kraju. Jesteśmy partnerem Fundacji GPW w projekcie **Go4Poland**, który zachęca polskich studentów uczelni zagranicznych do rozwijania kariery w Polsce. Od początku angażujemy się w prestiżowy program **Queen Hedvig Scholarship**, który oferuje najlepszym licealistom z Polski stypendium - tygodniowy pobyt w USA. Program obejmuje wizyty w siedzibach wiodących firm - w tym EY - w Dolinie Krzemowej oraz na renomowanych uczelniach, takich jak Stanford University.

*W ostatnich edycjach konkursów **Audit OdysseY**, **EYe on Tax** i **EY Financial Challenger** wzięło udział ponad **6 tys.** studentów z całej Polski.*

Fundacja Liderów Biznesu

EY Polska od lat jest partnerem Fundacji Liderów Biznesu, która wspiera rozwój karier kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz promuje różnorodność i równość szans w biznesie. W roku finansowym 2025 fundacja kontynuowała największy **cross-biznesowy program mentoringowy** w Polsce, wspierający uczestników w świadomym kształtowaniu kariery zawodowej i doskonaleniu kompetencji przywódczych.

W raportowanym okresie Fundacja Liderów Biznesu kontynuowała współpracę z Ministerstwem Aktywów Państwowych przy tworzeniu wytycznych w zakresie wdrażania dyrektywy **Women on Boards**. Efektem współpracy była publikacja dokumentu *Rozwój zawodowy kobiet oraz praktyczne wskazówki w zakresie implementacji Dyrektywy WoB dla spółek z udziałem Skarbu Państwa*.

Ważnym elementem działalności Fundacji Liderów Biznesu są także liczne inicjatywy edukacyjne i networkingowe, które wspierają rozwój kobiet na różnych etapach kariery. Fundacja regularnie organizuje webinaria z cyklu **#FLBTalks**, podczas których eksperci i ekspertki dzielą się wiedzą na temat nowych technologii, przywództwa czy trendów rynkowych. Spotkania **#HR4Diversity** to przestrzeń do rozmów o różnorodności i włączaniu w środowisku pracy, a także o roli mentoringu w budowaniu nowoczesnych zespołów.

Dla osób pracujących w międzynarodowym środowisku szczególnie wartościowe są spotkania społeczności **Women Expatriate in Poland**, umożliwiające wymianę doświadczeń i wzajemne wsparcie. Z kolei formaty **Lead&Share** oraz **Szkoła Mentorów Biznesu** pozwalają na rozwijanie kompetencji leaderskich i mentoringowych w praktyce – poprzez zarówno warsztaty, certyfikacje, jak i wymianę dobrych praktyk.

Od lewej: Monika Jezierska, Członkini Zarządu Fundacji Liderów Biznesu, Iwona Kozera, Fundatorka FLB, Mateusz Pociąg, Członek Rady Programowej FLB, Anna Sirocka, Prezeska Zarządu FLB, Jacek Kędzior, Członek Rady Programowej FLB



Sztuka zaangażowania

W EY Polska od lat angażujemy się w projekty artystyczne i społeczne, które rozwijają wrażliwość, skłaniają do refleksji i integrują ludzi wokół wspólnych wartości.

Od dekady jesteśmy Patronem Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, wspierając tę instytucję w kluczowych momentach jej rozwoju. Nasza działalność w tym obszarze umożliwia rozwój programów łączących działania artystyczne z edukacją i aktywizacją społeczności. Dzięki partnerstwu i wkładowi m.in. EY kolekcja muzeum wzbogaciła się o ok. 1 tys. dzieł sztuki.

Zbigniew Libera *Inwazja na muzeum* 2024



Muzeum Sztuki Nowoczesnej

Wspólna historia EY i Muzeum Sztuki Nowoczesnej to nie tylko sponsoring. To współtworzenie inicjatyw, które budują świadomość, otwartość i zaangażowanie społeczne poprzez kulturę. We wrześniu 2024 r. pracownicy EY mieli okazję uczestniczyć w unikalnym projekcie artystycznym. Przed otwarciem drzwi muzeum dla publiczności 10 miłośników sztuki z EY znalazło się w jego wnętrzu, by uczestniczyć w sesji fotograficznej organizowanej przez wybitnego polskiego artystę Zbigniewa Liberego.

Galeria Plakatu AMS

Od lat wspieramy też konkurs Galeria Plakatu AMS, największy w Polsce konkurs dla młodych grafików, poruszający tematy ważne społecznie. Nasz udział obejmuje audyt konkursu oraz koordynację prac jury. Zwycięskie plakaty można oglądać w przestrzeni publicznej – na przystankach autobusowych w całym kraju – a także w warszawskim biurze EY, gdzie eksponowane są jako część przestrzeni codziennej pracy.

Krupa Art Foundation

Jesteśmy również partnerem Krupa Art Foundation, która wspiera młodych artystów poprzez zakup prac, organizację wystaw oraz tworzenie sieci kontaktów z krytykami i środowiskiem sztuki. Dwanaście dzieł współczesnych artystów prezentujemy obecnie w przestrzeni spotkań z klientami w warszawskim biurze EY, a kolejna wystawa zostanie zaprezentowana w naszej gdańskiej siedzibie.

Wpływ na planetę

EY Polska, będąc częścią światowej sieci EY, aktywnie wspiera realizację celów środowiskowych organizacji. Na początku 2025 r. firma ogłosiła zaktualizowaną globalną strategię środowiskową. Dokument, który ją opisuje, prezentuje środowiskowe ambicje EY i sposób zarządzania wpływem na środowisko na lata 2025-2030. Prace nad strategią obejmowały m.in. przegląd i ocenę ambicji naszej organizacji w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych.

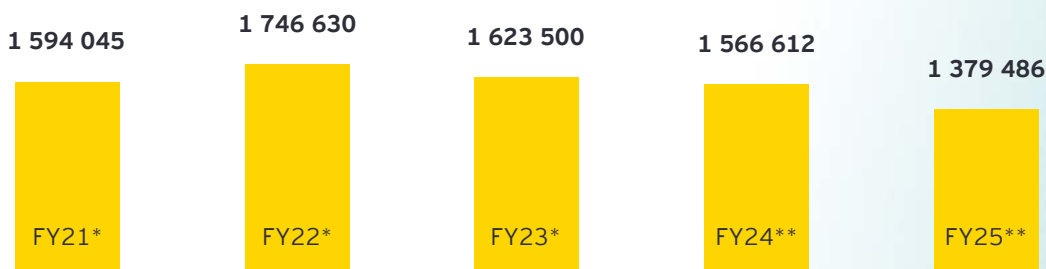
W raportowanym okresie wszystkie biura EY w Polsce zużyły 2936 GJ energii cieplnej³. W swojej działalności operacyjnej firma nie zużywa chłodu ani pary.

Ambicja EY w zakresie neutralności klimatycznej:

do 2030 r. redukcja emisji gazów cieplarnianych o 50%¹

do 2050 r. osiągnięcie neutralności węglowej, czyli redukcja emisji gazów cieplarnianych o 90%²

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



1 Względem roku bazowego 2019.

2 Względem roku bazowego 2019.

3 Wartość zużytej energii cieplnej została wyliczona na podstawie udokumentowanych danych zużycia energii cieplnej z sześciu biur EY w Polsce oraz na podstawie szacunkowego zużycia bazującego na wskaźniku ciepła w pozostałych trzech biurach.

* Dane dotyczące zużycia energii elektrycznej pochodzą z siedmiu biur EY Polska.

** Dane dotyczące zużycia energii elektrycznej pochodzą z dziewięciu biur EY Polska. Wartości za FY24 zostały skorygowane względem danych opublikowanych w Raporcie ESG EY Polska za rok finansowy 2024.

Emisje gazów cieplarnianych (GHG) w EY Polska (tCO₂e)*

	FY24	FY25
Wszystkie emisje (location-based)	7186	7545
Wszystkie emisje (market-based)	5547	6080
Zakres 1	942	1095
Zakres 2 (location-based)	2518	2227
Zakres 2 (market-based)	879	762
Zakres 3	3726	4223
Kat. 3 - Inne emisje zw. z paliwami i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	268	474
Kat. 5 - Zagospodarowanie odpadów	137	134
Kat. 6 - Podróże służbowe	1829	2265
Kat. 7 - Dojazdy pracowników	484	300
Kat. 7 - Praca zdalna	1008	1050

* Na zestawieniu zaprezentowano - dla wybranych kategorii - porównanie emisji w EY Polska za rok finansowy 2024 i 2025. Po raz pierwszy w roku finansowym 2025 obliczono również emisje w zakresie 3 kategorii 1 - Zakupione towary i usługi. Jest to efekt przyjętych globalnie przez EY celów dotyczących redukcji emisji w oparciu o standard SBTi. Łączna wartość emisji EY Polska w tej kategorii wyniosła 2 619 tCO₂e.

EY Polska oblicza emisje gazów cieplarnianych zgodnie z globalną metodyką EY, która odpowiada standardowi 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:

- podejścia location-based, uwzględniającego emisje związane z lokalnymi źródłami energii,
- podejścia market-based, uwzględniającego energię zakupioną z odnawialnych źródeł, które pozwala na lepsze odzwierciedlenie wpływu działań EY na redukcję emisji.

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

współczynniki emisji GHG. Emisje w kategoriach: dobra kapitałowe, transport i dystrybucja upstream nie zostały policzone ze względu na brak dostępnych danych. Emisje z 3. zakresu niższego szczebla (downstream), z takich kategorii, jak: transport i dystrybucja, przetwarzanie sprzedanych produktów czy użytkowanie sprzedanych produktów, nie zostały 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.

Naturalnie efektywnie

W EY Polska konsekwentnie wdrażamy działania wspierające globalne cele środowiskowe EY, integrując zrównoważony rozwój z codziennym funkcjonowaniem naszych biur.

Staramy się rozsądnie gospodarować zasobami, również w obszarze wyposażenia biur. Zamiast inwestować w nowe meble, odnawiamy i przetwarzamy już istniejące elementy wyposażenia, dzięki czemu ograniczamy zużycie surowców i ilość odpadów.

W pierwszym półroczu 2025 r. w naszych biurach zmieniliśmy część wyposażenia. Tam gdzie było to możliwe, ponownie wykorzystaliśmy istniejące meble – stoły zostały przerobione lub zyskały nowe blaty, a krzesła i hokery odświeżono dzięki nowej tapicerce, w tym wykonanej z materiałów pochodzących z recyklingu.

Jak redukujemy nasz ślad węglowy:

100%

energii elektrycznej wykorzystywanej w naszych biurach (Warszawa, Gdańsk, Kraków, Katowice, Wrocław, Łódź, Poznań) posiada **gwarancje pochodzenia z odnawialnych źródeł energii (OZE)**.

97%

faktur wystawionych w roku finansowym 2025 nie zostało wydrukowanych. Od 2018 r. pozwoliło to uratować ponad **2,4 tys. drzew**.

87%

powierzchni biurowej EY Polska posiada certyfikaty **LEED** lub **BREEAM**, potwierdzające jej efektywność środowiskową.

1%

podróży lotniczych odbytych w roku finansowym 2025 stanowiły podróże jednodniowe.



Odrestaurowane meble w Community Space w warszawskim biurze EY Polska



O raporcie

EY Polska raportuje dane dotyczące zrównoważonego rozwoju w cyklu rocznym uwzględniającym rok finansowy organizacji. Niniejszy *Raport ESG EY Polska* za rok finansowy 2025 jest trzecią tego typu publikacją organizacji. 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 2024 r. do 30 czerwca 2025 r., stanowiący w EY Polska rok finansowy. W tym czasie w EY Polska nie zaszły istotne zmiany dotyczące struktury czy formy działalności. Raport nie podlega zewnętrznej weryfikacji, jego treść

i zakres zostały zaakceptowane przez Zarząd firmy. Do określenia najważniejszych tematów zawartych w raporcie za rok finansowy 2025 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 podczas badania istotności 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. Pytania i uwagi związane z raportem ESG lub kwestiami ESG w EY Polska można zgłaszać do Bogny Czepulkowskiej, Sustainability Coordinator, bogna.czepulkowska@pl.ey.com.

Najważniejsze tematy ESG dla EY Polska

Temat	Rozdział w raporcie
Przeciwdziałanie korupcji	Etyka w praktyce
Emisje	Wpływ na planetę
Zatrudnienie	Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Relacje pracownicze/zarządcze	Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Szkolenia i edukacja	Miejsce rozwoju talentów
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji	Przestrzeń otwarta dla wszystkich
Społeczności lokalne i otoczenie	Wpływ na społeczność
Ład korporacyjny	Odpowiedzialne przywództwo
Zrównoważona transformacja klientów	Usługi Sustainability

Oświadczenie o zastosowaniu	EY Polska przygotował raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu od 1 lipca 2024 r. do 30 czerwca 2025 r.
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	8, 9	-	-	-
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	68	-	-	-
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	68	-	-	-
	2-4 Korekty informacji	62, 68	-	-	-
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	68	-	-	-
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	8, 11, 21, 50	-	-	-
	2-7 Pracownicy	34	-	-	-
	2-8 Współpracownicy niebędący pracownikami	34	-	-	-
	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	15	-	-	-
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	14, 15	-	-	-
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	15	-	-	-

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia Wymagania (pominięte)/ Powody / Wyjaśnienie		
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021 c.d.	2-15 Konflikt interesów	15	-	-	-
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	17	-	-	-
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	15	-	-	-
	2-18 Ewolucja wyników najwyższego organu zarządczego	15	-	-	-
	2-19 Polityka wynagradzania	47	-	-	-
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	47	-	-	-
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	47	-	-	-
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	5	-	-	-
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	14, 16, 17	-	-	-
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	14, 16, 17	-	-	-
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	17	-	-	-
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	17	-	-	-
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	17	-	-	-
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	50	-	-	-
	2-29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	51	-	-	-
	2-30 Układy zbiorowe pracy	34	-	-	-
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	68	-	-	-
	3-2 Lista istotnych tematów	68	-	-	-
Przeciwdziałanie korupcji					
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	14, 16	-	-	-
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-1 Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka		-	Informacja poufna	-
	205-2 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	17	-	-	-
	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 206: Zachowania antykonkurencyjne 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	62	-	-	-
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	62	-	-	-
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	63	-	-	-
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	63	-	-	-
	305-3 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	63	-	-	-
Zatrudnienie i relacje pracownicze					
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32	-	-	-
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	35	-	-	-
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	36, 37	-	-	-
	401-3 Urlopy rodzicielskie	38	-	-	-
Bezpieczeństwo i higiena pracy					
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	39	-	-	-
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	39	-	-	-
	403-3 Medycyna pracy	39	-	-	-
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	39	-	-	-
	403-5 Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	39	-	-	-
	403-6 Promocja zdrowia pracowników	36, 39	-	-	-
	403-10 Zły stan zdrowia związany z pracą	39	-	-	-

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia Wymagania (pominięte) / Powody / Wyjaśnienie		
Szkolenia i edukacja					
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	41	-	-	-
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	41	-	-	-
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	42, 43	-	-	-
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci	45	-	-	-
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji					
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	46	-	-	-
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	46	-	-	-
Społeczności lokalne					
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	54, 55	-	-	-
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	413-1 Operacje angażujące lokalną społeczność, ocena wpływu, programy rozwoju	54, 55	-	-	-
Wskaźniki własne EY	EY-1 Wolontariat pracowniczy	58	-	-	-
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	-	-	-

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje podano w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu ani 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