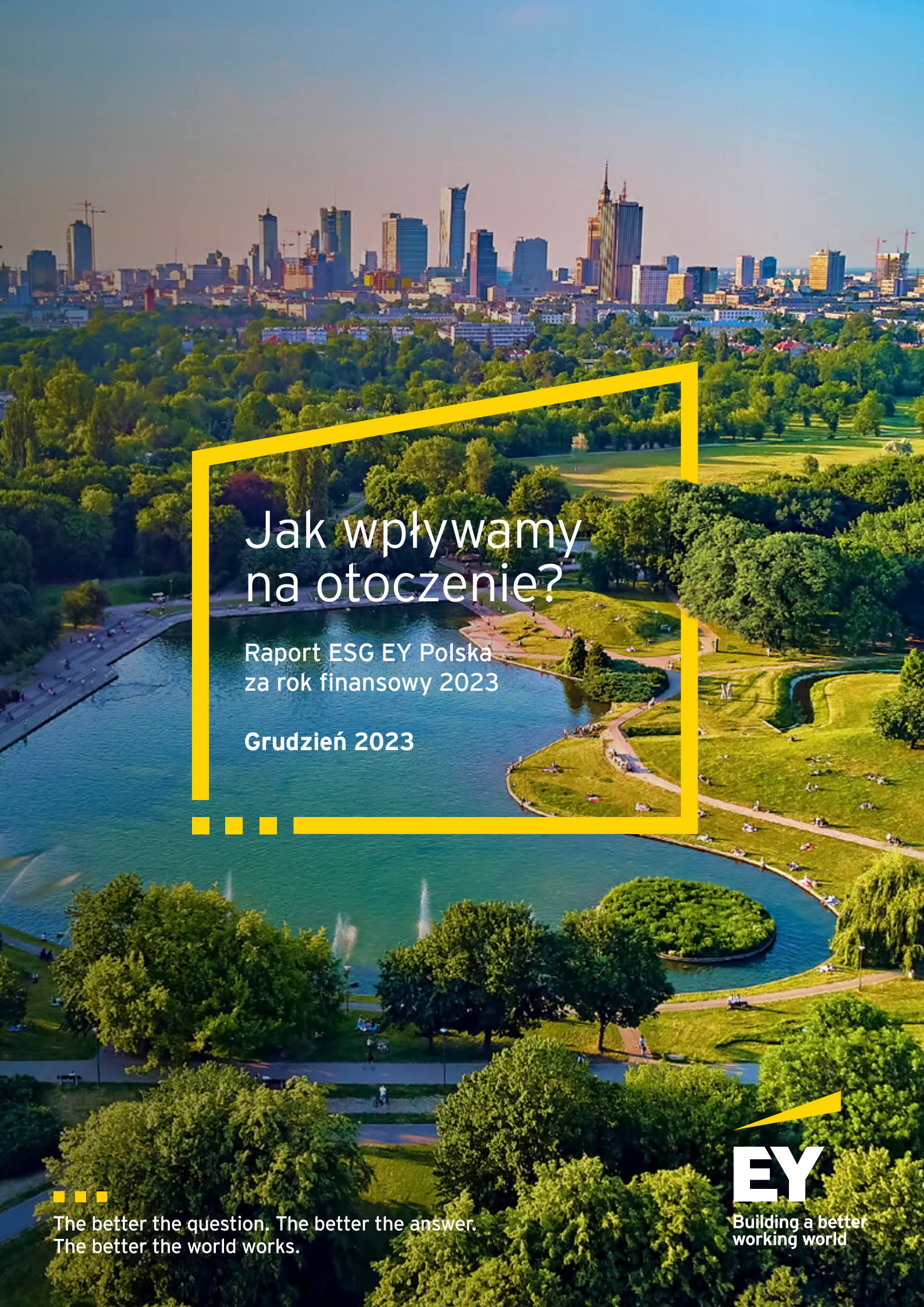


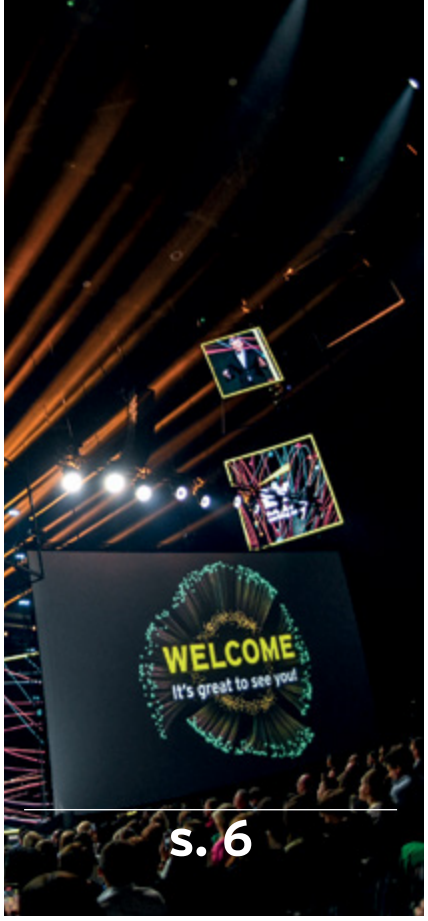
Jak wpływamy na otoczenie?

Raport ESG EY Polska za rok finansowy 2023

Grudzień 2023

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

Building a better working world



s. 6

s. 22

s. 32

1. Jak działamy

1.1 EY w Polsce 7

1.2 Nasza strategia 12

1.3 Zarządzanie 14

1.4 Etyka i przeciwdziałanie korupcji 17

1.5 Zgodność (Compliance) 20

2. Koncentracja na potrzebach klienta

2.1 Wsparcie klientów w tworzeniu wartości i optymalizacji działalności 23

2.2 EY Sustainability 25

2.3 Inżynierowie przyszłości 29

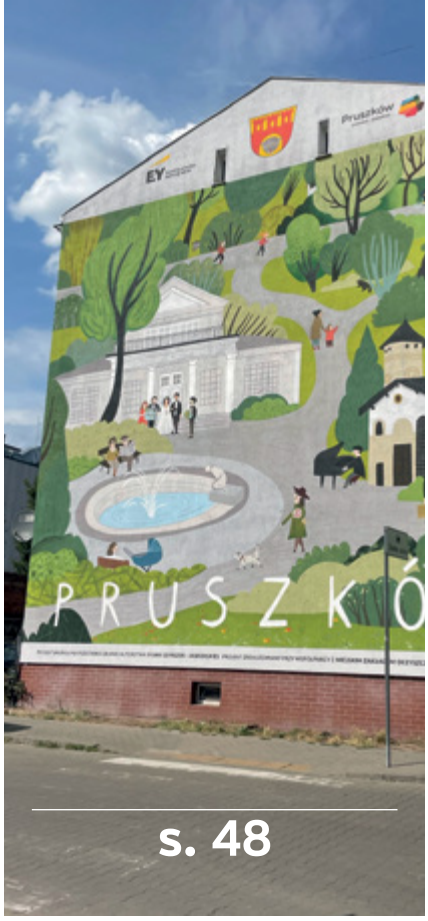
3. Wyjątkowi i różnorodni ludzie

3.1 Wyjątkowe doświadczenie pracowników 33

3.2 Miejsce rozwoju talentów 42

3.3 Różnorodność i inkluzywność 45

Spis treści



s. 48

s. 66

4. Wpływ na społeczności

4.1 Relacje z interesariuszami 49

4.2 Wspieranie przedsiębiorców 51

4.3 Pozytywny wpływ na społeczności 54

4.4 Pozytywny wpływ na planetę 60

5. O raporcie

[...] - odniesienie w treści do wskaźników w standardzie GRI, pełny wykaz znajduje się na końcu raportu.

List Partnera Zarządzającego

Szanowni Państwo,

praca EY w Polsce i na całym świecie opiera się na zaufaniu. Nasi klienci ufają naszej niezależności, ekspertyzie i analizom. Pomagamy klientom w wypracowaniu skutecznej odpowiedzi na zmieniający się świat, będąc przewodnikiem w ich podróży przez transformacje, które dzieją się na naszych oczach. Na zaufanie klientów, pracowników, rynków finansowych pracowaliśmy w EY przez dekady i jest ono naszym największym kapitałem. Profesjonalne, kompleksowe, a przede wszystkim niezależne wsparcie klientów traktujemy jako naszą najważniejszą odpowiedzialność. Jest to fundament naszej pracy, na którym budujemy i realizujemy naszą misję EY – Building a better working world.

W EY wiemy, że w XXI wieku odpowiedzialny biznes generuje nie tylko dobre wyniki finansowe, ale również wartości niefinansowe - pozytywny wpływ społeczny i ochronę środowiska. W dzisiejszym, zmieniającym się geopolitycznie otoczeniu skupiamy się na tworzeniu długoterminowej wartości dla naszych klientów i pracowników. Bardziej niż kiedykolwiek wcześniej widzimy, że inwestycje w wartości mogą być motorem napędowym dla firm na całym świecie. Tę wiedzę przekazujemy klientom przygotowując przedsiębiorstwa do spełniania najwyższych standardów ESG, a w rezultacie budując lepszy świat dla wszystkich.

Nie bylibyśmy jednak wiarygodnym doradcą, czy wnikliwym audytorem gdybyśmy nie przestrzegali w naszej organizacji promowanych standardów, a budowy lepszego świata nie zaczęli od siebie. W raporcie znajdą Państwo komplet informacji, w jaki sposób EY w Polsce wdraża wewnętrznie zasady ESG. Opisujemy co zrobiliśmy, aby przeciwdziałać zmianom klimatu, jak chronimy środowisko i na czym opieramy nasze podejście zarządcze w tym obszarze. EY globalnie - podobnie jak wielu naszych klientów – podjęło ambitne zobowiązania klimatyczne. W 2022 roku nasza organizacja ponownie osiągnęła ujemny poziom emisji dwutlenku węgla, a do 2025 r. zamierzamy osiągnąć zerowy poziom emisji netto.

Kolejny rok z rzędu nasze wysiłki zostały docenione przez prestiżową organizację Verdantix w raporcie Green Quadrant: Climate Change. EY jako globalna firma została wyróżniona za wiodące na rynku usługi w zakresie zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju. Raport podkreśla nasze szerokie spektrum usług, międzynarodowy zespół ds. zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju założony ponad 25 lat temu, autorskie rozwiązania cyfrowe i programy podnoszenia kwalifikacji.

Dużo miejsca w raporcie poświęcamy również tematowi odpowiedzialnego wpływu społecznego EY, a w szczególności naszym programom skierowanym do młodych przedsiębiorców oraz programom prowadzonym przez Fundację EY, która w 2023 roku obchodzi 25-lecie działalności. Po szczegóły z przyjemnością odsyłam Państwa do treści raportu.

Szanowni Państwo, sukces EY opiera się na ludziach. Zatrudniamy prawie 4000 wyjątkowych specjalistów w swoich dziedzinach. Tworzymy różnorodny zespół i w różnorodności widzimy naszą siłę i przewagę konkurencyjną. EY to miejsca pracy dla osób uczciwych, kompetentnych, pełnych wiedzy, zapału i profesjonalnego podejścia do obowiązków – takich osób szukamy oraz usuwamy bariery, które mogłyby im przeszkodzić w karierze. Więcej na ten temat przeczytają Państwo w raporcie, pozwolę sobie tutaj jedynie zwrócić Państwa uwagę na program EY Neurodiversity Center of Excellence.

Na zakończenie chciałbym dodać, że nie pozostajemy obojętni na sytuację w Ukrainie. Od początku wybuchu wojny angażujemy się w szereg działań mających na celu wsparcie naszych sąsiadów. Z mojej strony chciałem ogromnie podziękować wszystkim naszym pracownikom, którzy w ramach wolontariatu pracowniczego wspierają osoby, które ucierpiały w skutek wojny.

Szanowni Państwo, z dumą oddaję w Państwa ręce pierwszy raport ESG EY w Polsce. Życzę Państwu ciekawej lektury.

Z wyrazami szacunku

Jacek Kędzior
Partner Zarządzający
EY Polska

[2-22]

1

Jak działamy

1.1 EY w Polsce

[2-1]

EY w Polsce jest liderem wśród firm świadczących usługi z zakresu badania sprawozdań finansowych, doradztwa podatkowego, biznesowego, transakcyjnego oraz technologicznego. Wiedza naszych ekspertów i jakość naszych usług wspierają budowanie zaufania interesariuszy i stabilność na rynkach kapitałowych. Dodatkowo wysokiej jakości audyty EY mają kluczowe znaczenia dla prawidłowo funkcjonującej gospodarki. Wszystkie nasze usługi pomagają organizacjom poprawić ich wyniki i budować wzrost gospodarczy, przeciwdziałając tym samym wykluczeniu społecznemu. Współpracujemy z ustawodawcami, organami regulacyjnymi i inwestorami w obszarze zmian regulacyjnych. W ten sposób uczestniczymy w tworzeniu lepiej funkcjonującego świata dla naszych klientów, zespołów i społeczności, w których działamy.

Nasze wartości określają, kim jesteśmy:

1

Profesjonalistami, dla których najważniejsze są: uczciwość, szacunek i praca zespołowa.

2

Jesteśmy pełni energii i entuzjazmu. Mamy odwagę wskazywać innym właściwą drogę.

3

Budujemy relacje w oparciu o przekonanie, że to co robimy jest właściwe.

Ponad

12 000

osób będących obecnie motorem polskiej gospodarki zdobywało swoje doświadczenie zawodowe w EY.

Ponad

100 000

osób ukończyło szkolenia organizowane przez EY Academy of Business - lidera na rynku szkoleń biznesowych w Polsce.

EY w Polsce doradza ponad:

60%

największych firm w Polsce*

40%

firm notowanych na GPW**

* Na podstawie listy klientów EY Polska w latach 2020-2023.

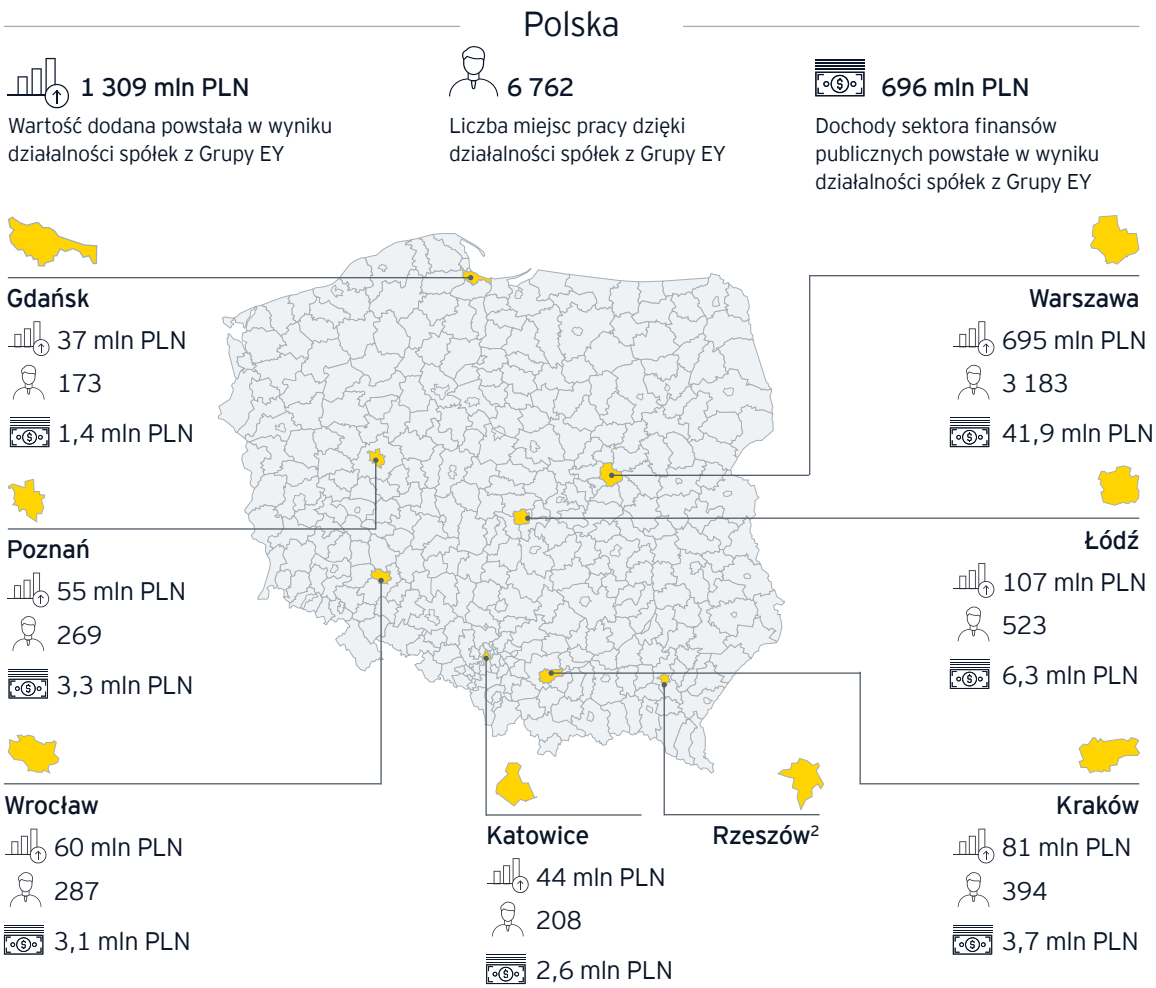
** Na podstawie listy 500 Rzeczypospolitej (XXV edycja rankingu, 2023 r.).

Nasze usługi świadczymy m.in. dla sektorów
Ochrony zdrowia
Bankowości i ubezpieczeń
Inwestycji infrastrukturalnych
Nieruchomości
Produkcji przemysłowej
Motoryzacji i transportu
TMT - Telekomunikacji, Mediów i Technologii
AD
Produktów konsumenckich i handlu detalicznego
Energetycznego, ropy naftowej, gazu oraz chemii
Administracji publicznej

Wpływ EY na polską gospodarkę

W 2023 roku przy wykorzystaniu autorskiej metodyki oraz modelu EY Spectrum przeprowadziliśmy analizę naszego wpływu na gospodarkę w Polsce. Wartość dodana powstała w wyniku działalności spółek z Grupy EY w roku finansowym 2023[1] wyniosła 1,3 mld PLN. Wsparliśmy prawie 6,8 tysiąca miejsc pracy, a dochody sektora finansów publicznych zwiększyły się w wyniku działalności naszej Grupy o blisko 700 mln PLN.

Wpływ EY na gospodarkę Polski z uwzględnieniem efektów regionalnych



Na wygenerowane przez naszą organizację 1,3 mld PLN wartości dodanej, składa się 851 mln PLN w ramach efektów bezpośrednich, 179 mln PLN w ramach efektów pośrednich oraz 280 mln PLN w ramach efektów indukowanych. Wartości te można w przybliżeniu traktować jako kontrybucję EY do polskiego PKB.

1 Tj. w okresie od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r.

2 Wyniki analizy dla powiatu miasta Rzeszowa nie zostały zaprezentowane ze względu na niepełny rok działalności operacyjnej biura EY w Rzeszowie.

Nasza historia

2013
Rebranding Ernst & Young na EY

2002
Ernst & Young wzmacniają specjaliści z polskiego oddziału Arthur Andersen.

1989
Ernst & Whinney łączy się z Arthur Young tworząc Ernst & Young. Ze wzmocnionym kapitałem intelektualnym i doświadczeniem Ernst & Young wraca do Polski.

1945-1989
W czasach PRL działalność w Polsce nie była możliwa. Whinney Murray & Co. rozwijała się na rynkach międzynarodowych, łącząc się w 1971 roku z firmą Ernst & Ernst i tworząc Ernst & Whinney.

1932
Nasza poprzedniczka, firma Whinney Murray & Co. otworzyła swoje biuro w Warszawie.

Nasza organizacja jest polską firmą zarządzaną przez Partnerów i działającą na podstawie polskich przepisów prawa. Ze względu na wymogi regulacyjne oraz efektywność operacyjną nasze usługi oferujemy za pośrednictwem spółek świadczących na rzecz naszych klientów kompleksową obsługę w zakresie doradztwa i badań sprawozdań finansowych. Główne obszary działalności EY w Polsce to usługi audytowe, podatkowe i prawne, doradztwa biznesowego i technologicznego oraz doradztwa strategicznego i transakcyjnego.

Działamy w zgodzie z polskimi i międzynarodowymi regulacjami zawodowymi, przewidzianymi m.in. dla biegłych rewidentów i firm audytorskich, doradców podatkowych czy radców prawnych i adwokatów.

[2-1] [2-6]

Nasze biura zlokalizowane są w ośmiu miastach: w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie, Wrocławiu i Rzeszowie, ale działalność prowadzimy na terenie całego kraju. We Wrocławiu mamy także Centrum Usług Wspólnych EY, które wspiera naszą praktykę doradczą, realizując projekty zarówno dla EY Polska, jak i dla innych firm w sieci EY.

8

miast, w których pracują doradcy, audytorzy i księgowi: Warszawa, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Wrocław i Rzeszów

EY w Polsce działa w ramach globalnej sieci EY. Działalność specjalistów EY w Polsce wspierana jest przez globalne zasoby, doświadczenie i wiedzę EY w innych krajach. Ten wewnętrzny transfer wiedzy z całego świata, dostęp do ekspertyzy i rozwiązań z innych rynków to unikalna przewaga konkurencyjna EY i dodatkowa wartość dla naszych klientów. Możemy dzięki temu zapewnić najwyższą jakość doradztwa biznesowego opartego na doświadczeniu zdobywanym w wielu miejscach na świecie.

Ernst & Young Global Limited (EYG) jest jedną z wiodących firm w zakresie usług audytorskich, doradztwa podatkowego i prawnego, doradztwa biznesowego oraz doradztwa strategicznego i transakcyjnego. Na całym świecie prawie 400 tys. pracowników firm członkowskich w ponad 150 krajach zjednoczyło się dzięki wspólnym wartościom, niezmiennemu przywiązaniu do wysokiej jakości świadczonych usług, uczciwości i zawodowego sceptycyzmu oraz dążeniu do budowania lepszego otoczenia, w którym pracują. W czasach istnienia globalnego rynku zintegrowane podejście jest wyjątkowo ważne, gdyż dzięki znajomości wielu jurysdykcji prawnych jesteśmy w stanie obsługiwać międzynarodowych klientów.

EY na świecie

Prawie

400 000

specjalistów

Ponad

700

biur

w ponad

150

krajach

1.2 Nasza strategia

Najnowsze technologie, postępująca globalizacja, dynamiczne zmiany demograficzne i budzące obawy zmiany środowiskowe zmieniają krajobraz biznesowy i społeczeństwa. Naszą globalną odpowiedzią jest strategia NextWave wprowadzona na całym świecie w 2019 roku. Strategia jest wyrazem naszej ambicji tworzenia długoterminowej wartości dla klientów, pracowników i społeczeństw, łącząc je z wartością finansową naszej organizacji.

01

Długoterminowa wartość dla klientów EY to pomoc w rozwoju, optymalizacji i ochronie wartości tak, aby mogli sprostać wyzwaniom i przygotować swoje organizacje do zmian.

02

Długoterminowa wartość dla pracowników to możliwość zdobywania nowych doświadczeń i doskonalenie umiejętności przywódczych, których potrzebują klienci EY.

03

Długoterminowa wartość dla społeczeństwa to dalsze wspieranie zaufania do światowych rynków kapitałowych i biznesu połączone z pozytywnym wpływem środowiskowym.

04

Długoterminowa wartość finansowa EY oznacza dążenie do biznesowego rozwoju naszej organizacji.

Strategia ESG

W EY Polska realizujemy strategię ESG, która jest częścią strategii biznesowej NextWave i jest spójna z globalnymi celami i zobowiązaniami klimatycznymi naszej organizacji. Strategia ESG wspiera realizację misji EY „Building a better working world" i uwzględnia polski kontekst, a także krajową specyfikę regulacyjną. Strategia ESG dla EY Polska dostępna jest na naszej stronie internetowej.

Strategia ESG i zobowiązania na lata 2023-2025:

Nasze ambicje

Wartość dla klientów Wpływ na środowisko (E) i kwestie społeczne (S)	Wartość dla pracowników Wpływ na kwestie społeczne (S)	Wartość dla społeczeństwa Wpływ na środowisko (E) i kwestie społeczne (S)	Wartość finansowa Ład korporacyjny (G)
Wspieramy klientów w transformacji na rzecz zrównoważonego rozwoju	Tworzymy przyjazne miejsce pracy dla wyjątkowych i różnorodnych ludzi	Mamy pozytywny wpływ na społeczeństwo i planetę	Siła finansowa organizacji jest kluczem do realizacji i rozwoju celów ESG

Kluczowe działania

Klienci

- Wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych oraz partnerstw wspierających zieloną transformację klientów
- Publikacja nowych raportów/opracowań wspierających klientów w przygotowaniu się do raportowania zgodnie z przyszłymi obowiązującymi regulacjami (dyrektywa CSRD, regulacja CBAM)

Pracownicy

- Dalszy rozwój działalności Fundacji EY oraz inicjatyw opartych na zaangażowaniu pracowników
- Wdrożenie wielowymiarowej strategii Wellbeing wzmacniającej pozytywne doświadczenie pracowników w EY
- Rozwój Neurodiversity Centre of Excellence
- Co najmniej dwukrotne podniesienie odsetka zatrudnionych pracowników z niepełnosprawnościami

Społeczeństwo

- Dalszy rozwój wielotorowych działań społecznych na rzecz inkluzywności i różnorodności oraz opartych na wolontariacie pracowniczym
- Zbieranie danych dotyczących własnego miksu energetycznego
- Obliczenie i monitorowanie emisji gazów cieplarnianych we wszystkich zakresach
- Korzystanie z energii ze źródeł odnawialnych we wszystkich biurach w Polsce
- Redukcja emisji z podróży zgodnie z globalną polityką klimatyczną EY w celu osiągnięcia neutralności klimatycznej w 2025

1.3 Zarządzanie

[2-9] [2-10] [2-11]

Zarząd EY spełnia wymogi prawne dla podmiotów świadczących regulowane usługi profesjonalne i jest kierowany przez Partnera Zarządzającego EY Polska. Przy wyborze Partnera Zarządzającego brane są pod uwagę kompetencje zawodowe istotne dla naszej organizacji oraz doświadczenie, w tym szczególnie w wymiarze przywództwa.

[2-12] [2-13] [2-18]

Zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju w EY leży w kompetencjach Zarządu - członkowie Zarządu cyklicznie biorą udział w procesie aktualizacji strategii ESG, wyznaczania kierunków w kwestiach zrównoważonego rozwoju oraz są odpowiedzialni za ich zatwierdzenie. Wdrażanie przyjętej strategii i realizacja jej celów jest odpowiedzialnością wyznaczonych Partnerów, a Zarząd nadzoruje ten proces. Wyniki działania Partnerów, także w zakresie zarządzania wpływem podlegają corocznej ocenie dokonywanej przez Zarząd, a w stosunku do członków Zarządu przez Partnera Zarządzającego EY Polska.

[2-14] [2-17]

Zarząd EY dokonuje również ostatecznej weryfikacji i akceptacji treści przygotowywanych do raportu niefinansowego i jest aktywnie zaangażowany w walidację kwestii istotnych z punktu widzenia EY. Specjalistyczna wiedza biznesowa osób zasiadających w Zarządzie EY jest również regularnie aktualizowana i poszerzana w zakresie zrównoważonego rozwoju, dzięki udziałowi w seminariach, konferencjach oraz międzynarodowych spotkaniach.

[2-9] [2-13]

Rada Partnerów funkcjonuje w EY Polska jako ciało doradcze dla Partnera Zarządzającego EY Polska i składa się z Partnerów wybieranych okresowo spośród grona wszystkich Partnerów.

W EY Polska za wypracowanie rozwiązań do decyzji Zarządu odpowiadają trzy komitety:

Komitet ds. rynku, wypracowuje rekomendacje dla Zarządu dotyczące rozwoju usług dla klientów, dokonują przeglądu bieżących projektów oraz omawiają najnowsze trendy rynkowe.

Na spotkaniach **Komitetu ds. pracowników** wypracowywane są decyzje w zakresie najważniejszych decyzji związanych z obszarem HR oraz relacji pracowniczych w organizacji. Prace komitetu dotyczą m.in. rekomendacji dotyczących polityki wynagrodzeń, wewnętrznych regulaminów oraz wellbeingu pracowników, budowy zaangażowania i najlepszych doświadczeń pracowniczych, rekrutacji i modeli oraz procesów operacyjnych.

Komitet ds. operacyjnych, do którego zakresu prac należą m.in. kwestie zrównoważonego rozwoju w EY, organizacja Działu Wsparcia Biznesu i jego współpraca z liniami biznesowymi, systemy IT oraz prowadzenie projektów specjalnych.

1	1	1
Komitet ds. rynku	**Komitetu ds. pracowników**	**Komitet ds. operacyjnych**
Liczba komitetów odpowiedzialnych za wypracowywanie decyzji w kwestiach gospodarczych istniejących w organizacji	Liczba komitetów odpowiedzialnych za przygotowanie rekomendacji w kwestiach społecznych istniejących w organizacji	Liczba komitetów odpowiedzialnych za wypracowywanie decyzji w kwestiach środowiskowych istniejących w organizacji

[2-1] [2-2]

EY w Polsce składa się z następujących firm członkowskich EYG[3]:

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

3 [2-6] W raportowanym okresie nie zaszły znaczące zmiany dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości EY w Polsce.

Odpowiedzialność za procesy zarządzania ryzykiem prawnym, regulacyjnym oraz innymi wrażliwymi obszarami, które nie wiążą się bezpośrednio z jakością wykonywanych usług spoczywa na Liderze ds. Zarządzania Ryzykiem, z którym współpracuje wewnętrzny zespół prawny, zespół ds. niezależności oraz Liderzy ds. Jakości funkcjonujący w ramach linii biznesowych.

[2-15] [3-3] [EY-2]

W EY obowiązuje Polityka akceptacji klientów i zleceń, która określa zasady podejmowania współpracy z klientami – kluczowe z punktu widzenia niezależności, jakości obsługi, zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa pracowników oraz spełniania obowiązujących wymogów prawnych. Polityka pomaga m.in. ocenić ryzyko współpracy z klientem i określić wymogi w zakresie zachowania niezależności. Dodatkowo dzięki Polityce identyfikowane są potencjalne konflikty interesów. Bez zakończenia tego procesu żadne nowe zlecenie nie może zostać zaakceptowane.

W wypadku usług badania sprawozdania finansowego oraz niektórych innych usług, w ramach corocznej weryfikacji kontynuacji współpracy, dokonujemy oceny jakości naszych usług oraz możliwości ich dalszego świadczenia na odpowiednim poziomie. W tym procesie potwierdzamy także zobowiązania klienta do przestrzegania standardów jakości i przejrzystości w obszarze sprawozdawczości finansowej, które warunkują kontynuację współpracy.

Zarządzamy ryzykiem konfliktu interesów poprzez Globalną politykę w zakresie konfliktu interesów. Dokument określa standardy dotyczące unikania poszczególnych kategorii potencjalnego konfliktu interesów oraz sposób identyfikacji tego rodzaju przypadków. Polityka formułuje zasady zarządzania potencjalnym konfliktem interesów efektywnie i bez zbędnej zwłoki, dzięki wdrożeniu odpowiednich rozwiązań.

1.4 Etyka i przeciwdziałanie korupcji

[2-23] [2-24]

Standardy naszej działalności w Polsce – podobnie jak w EY na całym świecie – opisuje Globalny Kodeks Postępowania EY (Kodeks). Dokument nakreśla ramy, które stanowią podstawę naszych codziennych decyzji. Opiera się na wartościach EY i pomaga pracownikom odpowiednio reagować i dokonywać właściwych wyborów w trudnych sytuacjach. Działania zgodnego z Kodeksem wymagamy od wszystkich pracowników – każda osoba zatrudniona w EY musi corocznie potwierdzić na piśmie, że zna i rozumie zasady w nim zawarte oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania. Obowiązkowe jest również uczestnictwo w corocznym szkoleniu dotyczącym treści Kodeksu.

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

- Praca z innymi
- Praca z klientem i innymi osobami
- Uczciwość w działaniu
- Obiektywizm i niezależność
- Szacunek dla kapitału intelektualnego

Kodeks jest dokumentem jawnym, dostępnym na naszej stronie internetowej.

W EY w Polsce obowiązują nas również zapisy Global Human Rights Statement, wspólnego dla całego EY na świecie zbioru zasad regulujących m.in. kwestie przestrzegania i promowania praw człowieka, praw pracowniczych oraz wspierania różnorodności. Dokument oparty jest m.in. na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka wraz z powiązanymi z nią traktatami.

Naszą odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka rozszerzamy na nasz łańcuch dostaw. Weryfikujemy, czy dostawcy przestrzegają praw człowieka i wspieramy działania wzmacniające tę ochronę oraz zmniejszanie negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Pełna treść Global Human Rights Statement dostępna jest tutaj.

Dobra praktyka

[2-25] [2-26] [2-16]

Do dyspozycji pracowników, współpracowników, klientów oraz osób spoza firmy jest Infolinia ds. etycznych. To specjalna linia, gdzie anonimowo można zgłaszać przypadki postępowania niezgodnego z prawem lub Globalnym Kodeksem Postępowania EY, nieetycznego lub w inny sposób niewłaściwego. Infolinię obsługuje wyspecjalizowana firma zewnętrzna.

Każde zgłoszenie dokonane za pośrednictwem infolinii (telefonicznie lub online) zostaje niezwłocznie przeanalizowane. W zależności od treści zgłoszenia, informacja o sprawie jest przesyłana do wyznaczonych osób w zespole zarządzania ryzykiem, zespole Talent, zespole prawnym lub innych działów. Procedura ta ma również zastosowanie do wszystkich informacji o nieetycznym zachowaniu, które trafiają do nas za pośrednictwem innych kanałów komunikacji niż infolinia. O wszystkich zgłoszeniach niezwłocznie informowani są drogą mailową Partner Zarządzający EY Polska oraz liderzy odpowiedniego szczebla.

W raportowanym okresie za pośrednictwem obydwu powyższych kanałów otrzymaliśmy pięć sygnałów o potencjalnych nieprawidłowościach. Wszystkie przypadki zostały zbadane, trzy ze zgłoszeń uznane zostały za bezpodstawne lub zgłaszane naruszenie zostało ocenione jako nieistotne. W pozostałych podjęto stosowne działania i podjęto środki zapobiegawcze w celu uniknięcia podobnych zdarzeń w przyszłości.

[2-23] [3-3]

Jesteśmy przekonani, że w EY pracują ludzie, którym korupcja w jakiejkolwiek formie jest obca ze względów moralnych i światopoglądowych. Tę wewnętrzną etykę wzmacniamy obowiązującą we wszystkich spółkach EY na całym świecie Globalną Polityką Antykorupcyjną oraz regulacjami dotyczącymi zgodności z przepisami antykorupcyjnymi.

W EY nie tolerujemy żadnych przypadków nieuczciwości – zasadę „zero tolerancji dla korupcji" wdrażamy w formie obowiązujących w spółce procedur i polityk opartych na obowiązującym w Polsce prawie i wytycznych międzynarodowych. Szeroko definiujemy zakres znaczeniowy terminu „korupcja", a nasza Globalna Polityka Antykorupcyjna określa obowiązki pracowników w zakresie zgłaszania takich zachowań. Każdy pracownik EY ma obowiązek corocznie potwierdzać swoje zobowiązanie do przestrzegania polityki antykorupcyjnej.

[3-3]

Zasady dotyczące korupcji są – obok Globalnej Polityki Antykorupcyjnej – zawarte również w Globalnym Kodeksie Postępowania EY. Kodeks podkreśla, że EY odrzuca i piętnuje wszelkie nieetyczne lub niezgodne z prawem działania niezależnie od okoliczności, a jako organizacja działamy zawsze zgodnie z zasadą uczciwości zawodowej – przestrzegamy przepisów ustaw i rozporządzeń oraz standardów mających zastosowanie do prowadzonej przez nas działalności i nie oferujemy żadnych korzyści osobistych w celu zagwarantowania zlecenia.

EY Polska akcentuje także konieczność przestrzegania przez naszych klientów przepisów antykorupcyjnych oraz wdrażania procedur antykorupcyjnych due diligence w stosunku do dostawców.

Dobra praktyka

Zjawiska korupcyjne godzą w wartości stojące u podstaw naszej działalności. Dlatego EY jest sygnatariuszem „Inicjatywy partnerstwa przeciw korupcji Światowego Forum Ekonomicznego" (PACI).

[205-3] [2-27]

W raportowanym okresie w żadnej ze spółek EY Polska nie odnotowano ani jednego przypadku korupcji. Na naszą organizację nie nałożono prawomocnym wyrokiem sądu ani żadnym innym prawomocnym rozstrzygnięciem lub decyzją kar finansowych z tytułu braku zgodności naszych działań z przepisami prawa.

Dobra praktyka

Jako dostawcy usług audytowych oraz usług doradztwa podatkowego i prawnego, stosujemy lokalną politykę i specjalne procedury AML w celu zapobiegania wykorzystywaniu świadczonych przez nas usług do prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu. Procedury AML (Anti-Money Laundering) stanowią źródło informacji na temat obowiązków EY w zakresie przeciwdziałania wprowadzaniu do obrotu środków pochodzących z nielegalnych źródeł. Wymaga ona od nas przeprowadzania procesu identyfikacji klienta. Ponadto, jeśli ktokolwiek w EY podejrzewa, że klient obraca środkami pochodzącymi z działalności przestępczej, przypadek taki podlega zgłoszeniu zgodnie z wewnętrzną procedurą AML.

[206-1]

W raportowanym okresie nie odnotowaliśmy żadnych postępowań prawnych dotyczących potencjalnych zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych.

1.5 Zgodność (Compliance)

[2-24]

Ze względu na specyfikę usług EY, wdrożyliśmy rozbudowany i kompleksowy system compliance, który zapewnia zgodność naszego działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi, dobrymi praktykami i Globalnym Kodeksem Postępowania EY. W firmie działa Wewnętrzny System Kontroli EY, którego celem jest zapobieganie wszelkim zachowaniom, które miałyby charakter nieetyczny lub naruszający prawo albo mogłyby prowadzić do naruszenia obowiązujących zasad w ramach EY. Każda osoba, która ma wiedzę lub podejrzenia dotyczące zachowań naruszających zasady etyczne lub prawo powinna zawiadomić o tym przedstawiciela kierownictwa EY lub zespół prawny EY.

Wewnętrzny System Kontroli oraz inne polityki przyjęte przez EY są wiążące dla całego zespołu EY.

Wybrane procedury i polityki obowiązujące w EY:

Globalna polityka niezależności EY

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

Globalny System Monitoringu

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

Globalna polityka w zakresie zachowania poufności

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

Globalna polityka gościnności

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

Globalna polityka ochrona danych osobowych

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

Polityka ochrony i przechowywania dokumentów

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

W raportowanym okresie EY Polska zakończył wdrażanie Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością 1 – MSZJ1 (ang. International Standard on Quality Management, ISQM1) oraz wydanego przez Polską Agencję Nadzoru Audytowego (PANA) Krajowego Standardu Kontroli Jakości 1 w brzmieniu MSZJ1 – „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych". Wdrożony zgodnie z powyższymi standardami system zarządzania jakością obejmuje następujące elementy: proces oceny ryzyka w systemie zarządzania jakością, zarządzanie i przywództwo, istotne wymogi etyczne i prawne, akceptacja oraz kontynuacja zlecenia i współpracy z klientami, realizacja zadań audytowych, zasoby, informacje i komunikacja oraz działania monitorujące i naprawcze systemu zarządzania jakością.

Polityka dotycząca pełnienia funkcji kierowniczych i nadzorczych

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

Ochrona środowiska

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

2

Koncentracja na potrzebach klienta

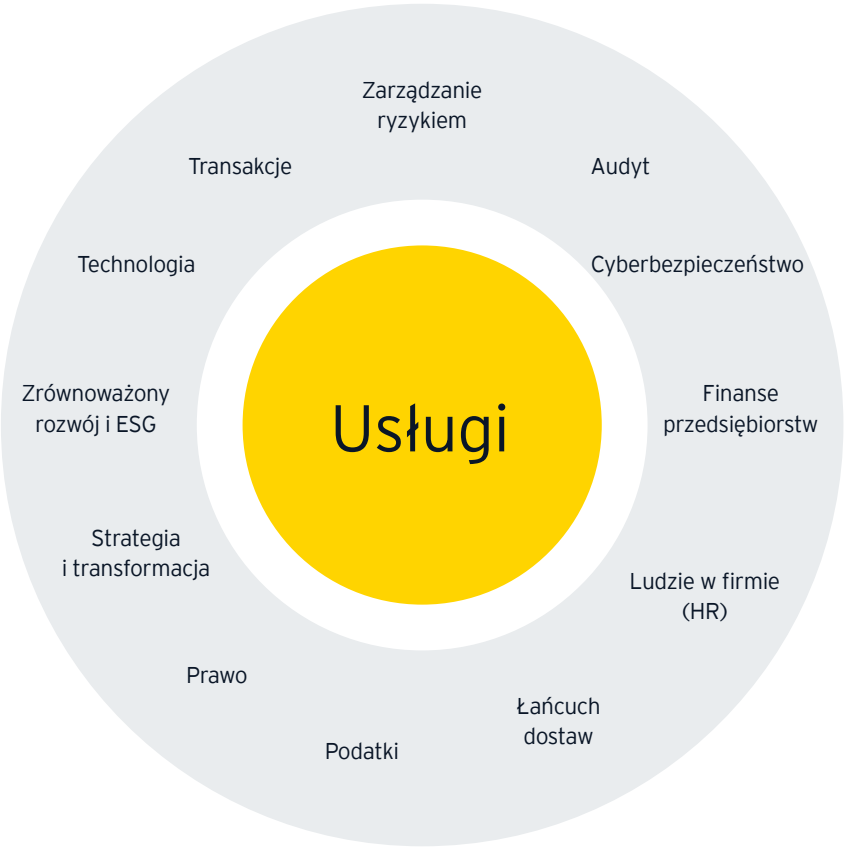
2.1 Wsparcie klientów w tworzeniu wartości i optymalizacji działalności

W EY dokładamy wszelkich starań, aby wspierać wszystkich klientów. Zarówno startupy, jak i największe, międzynarodowe korporacje. Praca, którą z nimi i dla nich wykonujemy jest tak różnorodna jak sami nasi usługobiorcy. Świadczymy usługi w ramach:

- Audytu
- Doradztwa biznesowego i technologicznego
- Doradztwa podatkowego i prawnego
- Doradztwa strategicznego i transakcyjnego

Doradzamy organizacjom jak efektywnie wykorzystywać ich rynkowe możliwości oraz osiągnąć przewagę konkurencyjną. Pomagamy im spełniać wymogi regulacyjne, informować inwestorów i zaspokajać potrzeby ich interesariuszy. W szybko zmieniającym się świecie zapewniamy im realne wsparcie, którego potrzebują, aby będąc skutecznymi dzisiaj, jednocześnie tworzyć fundamenty pod długofalowy wzrost w przyszłości.

We wszystkich swoich działaniach eksperci EY korzystają z różnorodności wzajemnych doświadczeń, a w swoich opiniach kierują się uczciwością, najwyższą starannością, obiektywizmem i niezależnością. Niezależnie od miejsca, w którym prowadzimy działalność pomagamy naszym klientom sprostać najtrudniejszym wyzwaniom i przygotować ich firmy na cyfrową przyszłość.



Stawiamy klientów w centrum uwagi, skupiając się na zapewnieniu pozytywnych doświadczeń w relacjach z EY. Stworzyliśmy specjalny, oparty na globalnej metodologii program Client Experience / Assessment of Service Quality (CX/ASQ), służący monitorowaniu jakości świadczonych usług.

W ramach programu CX/ASQ nasi klienci mają możliwość omówienia z doświadczonymi, niezależnymi Partnerami EY mocnych i słabych stron naszych usług lub zespołów oraz przedstawienia swoich oczekiwań.

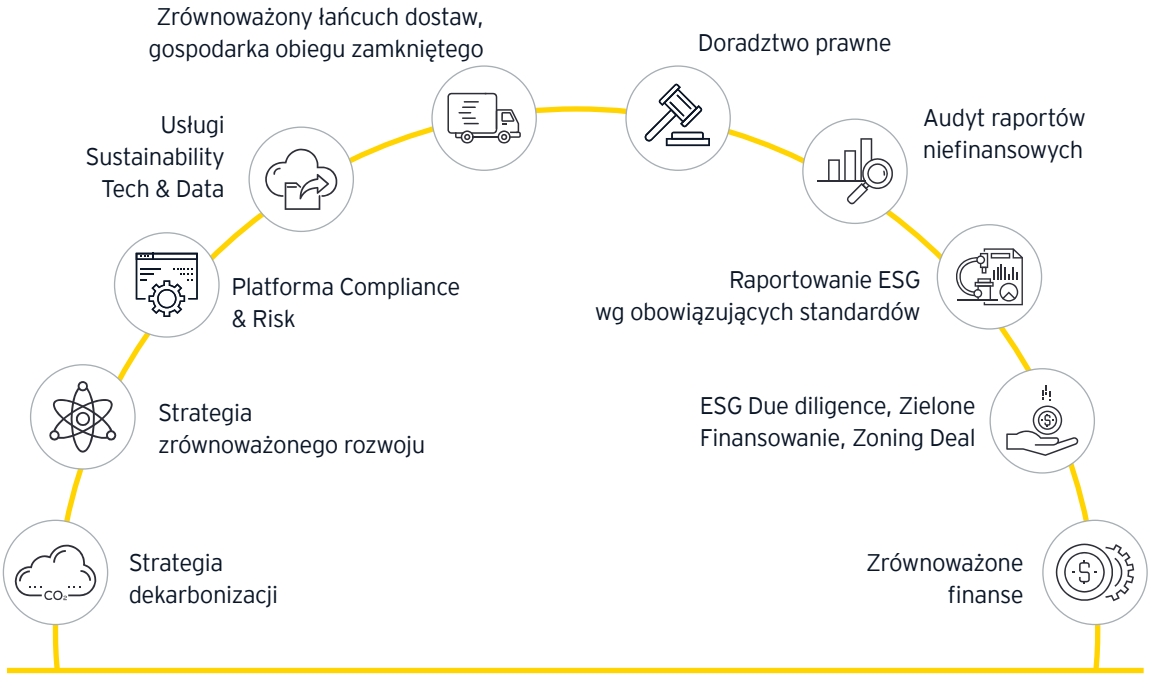
2.2 EY Sustainability

[3-3] [EY-3]

Wspieramy klientów w osiąganiu długoterminowej wartości przy minimalizowaniu negatywnego wpływu działalności na środowisko i społeczeństwo. Usługi z obszaru zrównoważonego rozwoju to jeden z głównych obszarów kompetencyjnych EY, który rozwijamy w ramach multidyscyplinarnego zespołu EY Sustainability.

Pomagamy klientom zweryfikować pojawiające się szanse oraz zagrożenia wynikające ze zmian klimatycznych i kwestii dotyczących zrównoważonego rozwoju. Przygotowujemy organizacje klientów do wypełnienia regulacji, oczekiwań konsumentów, dostawców oraz pracowników, a także analizujemy wpływ zmian klimatycznych na infrastrukturę i łańcuchy dostaw. Nasze zespoły skupiają specjalistów z doświadczeniem w dziedzinie biznesu, finansów, prawa, technologii i działalności operacyjnej. Dzięki efektywnemu łączeniu kompetencji wszystkich naszych linii biznesowych, pomagamy klientom znaleźć skuteczne rozwiązania dla każdego wyzwania w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W czerwcu 2023 roku Verdantix, niezależna firma badawcza, w swoim prestiżowym raporcie Green Quadrant: Climate Change Consulting 2023 wskazała EY jako lidera sektora usług doradczych w obszarze zmian klimatycznych. Firma przeanalizowała 15 przedsiębiorstw świadczących usługi doradcze. W raporcie podkreślono silne, cyfrowe kompetencje EY w obszarze dekarbonizacji, oparte na stabilnych partnerstwach i własnych narzędziach.



Usługi EY Polska w obszarze ESG

Wspieramy transformacje energetyczne polskich przedsiębiorstw, a nasze usługi w tym zakresie to m.in.:

- Doradztwo strategiczne w zakresie zmian klimatycznych, rynku praw do emisji dwutlenku węgla i energii odnawialnej
- Opracowywanie strategii i procesów adaptacyjnych
- Doradztwo w zakresie ustalania KPI i celów związanych ze zmianą klimatu
- Pomoc klientom w obliczaniu potencjalnego wpływu rynków emisji dwutlenku węgla na wycenę aktywów, w tym uprawnień do emisji dwutlenku węgla
- Opracowanie lub ocenę strategii i programów optymalizacji energetycznej
- Tworzenie lub ocenę krzywych krańcowych kosztów redukcji emisji
- Prowadzenie monitoringu i ocen energetycznych
- Ocenę emisji gazów cieplarnianych z produktów lub usług
- Wsparcie w prowadzeniu polityki dotyczącej zmian klimatu i energii odnawialnej oraz oceny programów dla sektora publicznego i prywatnego
- Wsparcie w pozyskiwaniu energii ze źródeł odnawialnych
- Doradztwo w zakresie rozwoju zielonych obligacji, w tym kryteriów i struktury obligacji.

Dobra praktyka

Do analizy ryzyka związanego z klimatem korzystamy z **EY Climate Analytics Platform (CAP)**. Narzędzie pomaga organizacjom w spełnianiu wymagań regulacyjnych i rynkowych oraz w optymalnym zabezpieczeniu zasobów i działalności w świetle zmian klimatycznych. EY CAP umożliwia ocenę zarówno ryzyka fizycznego, jak i ryzyka przejściowego. Opiera się na uznanych scenariuszach klimatycznych IPCC oraz zapewnia wybiegające w przyszłość oceny ryzyka do 2100 roku.

Stworzyliśmy również **Climate Risk and Opportunity Universe** – bazę zagrożeń i szans klimatycznych opartą na rzetelnej literaturze i doświadczeniu EY, która umożliwia identyfikację najistotniejszych zagrożeń i szans klimatycznych dla różnych sektorów gospodarki.

W EY Polska pomagamy również klientom z Polski i innych krajów odpowiedzieć na wyzwania Europejskiego Zielonego Ładu (EZŁ). **EY Green Deal Center of Excellence** to interdyscyplinarna, międzynarodowa grupa ekspertów prawnych, dysponująca zasobami i możliwościami, aby pomagać klientom zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego we wszystkich zapytaniach związanych z EZŁ.

EY Green Deal Center of Excellence oferuje zestaw rozwiązań, które kompleksowo wspierają przedsiębiorstwa m.in. w ocenie wpływu EZŁ na biznes, włączeniu celów Ładu do strategii korporacyjnych oraz opracowaniu odpowiednich metod zarządzania. Nasi eksperci oceniają poziom przygotowań firm do regulacji Europejskiego Zielonego Ładu, opracowują sposoby mitygacji ryzyk i maksymalizacji możliwości związanych z regulacjami. Oferujemy również monitoring legislacyjny EZŁ wraz z warsztatami aktualizującymi zmiany w przepisach. EY Green Deal Center of Excellence wspiera również przedsiębiorstwa w prezentowaniu i promowaniu ich stanowiska w procesach konsultacji legislacyjnych oraz na forach przeznaczonych dla branży.

Dobra praktyka

Innowacyjność i najnowsze technologie wykorzystujemy również do wspierania odpowiedzialnych zmian klimatycznych. EY EU Green Deal Center of Excellence opracowało dla eksporterów i importerów rozwiązanie technologiczne pozwalające ocenić wpływ finansowy europejskich regulacji CBAM na ich biznes. CBAM, czyli Carbon Border Adjustment Mechanism, to mechanizm wyrównania szans europejskiego przemysłu, który nakłada opłaty za „import emisji" na teren UE.

Dynamic 3D CBAM Impact Assessment Solution to specjalny panel kontrolny, który pozwala kadrze zarządzającej konstruować własne scenariusze w oparciu o polityki, zmieniające się przepływy handlowe i modele biznesowe. W wymiarze strategicznym narzędzie pomaga w planowaniu i zarządzaniu skutkami wdrożenia CBAM.

[3-3]

W EY wspieramy klientów w opracowywaniu strategii lub polityki ESG i towarzyszymy im na każdym etapie zidentyfikowania wymogów regulacyjnych i standardów zrównoważonego rozwoju oraz wdrażania nowych rozwiązań. Weryfikujemy dostosowanie spółki do obecnych i przyszłych standardów raportowania ESG, norm zrównoważonego finansowania, zrównoważonych łańcuchów dostaw, ładu korporacyjnego czy przygotowania dojścia do neutralności klimatycznej firmy.

Nasze usługi obejmują m.in.

- Przygotowanie raportów ESG
- Pomoc w spełnieniu wymogów raportowania niefinansowego według m.in. Global Reporting Initiative (GRI), Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD), The International Integrated Reporting Framework (<IR> Framework), European Sustainability Reporting Standards (ESRS), The Science Based Targets initiative (SBTI)
- Wsparcie w przeprowadzeniu analizy istotności
- Wsparcie w opracowaniu wewnętrznych struktur raportowania ESG
- Wsparcie w zakresie ESG w procesie IPO.

Oferujemy strategiczne doradztwo prawne w zakresie dostosowania się do obowiązujących lub przyszłych przepisów dotyczących ESG. Prowadzimy przegląd wewnętrznej dokumentacji prawnej ESG dotyczącej polityk i regulacji przedsiębiorstwa w zakresie m.in. praw człowieka, dyskryminacji, zrównoważenia środowiskowego, etyki czy zrównoważonego zarządzania zasobami.

Prowadzimy audytorską ocenę raportów oraz innych danych ESG. Zapewniamy niezależną weryfikację raportu ESG, ocenę wybranych danych ESG, atestację dotyczącą emisji gazów cieplarnianych oraz weryfikację zielonych obligacji (green bonds) przed (pre-issuance) i po emisji (post-issuance).

W ramach transakcji kapitałowych przeprowadzamy ESG due diligence ukierunkowane na identyfikację i analizę ryzyk ESG.

Naszym doświadczeniem i wiedzą z zakresu ESG dzielimy się z rynkiem. Cyklicznie przygotowujemy Barometr Ujawnień Ryzyka Klimatycznego, który prezentuje stan informowania o kwestiach klimatycznych przez liderów polskiej gospodarki. Eksperci EY analizują kilkadziesiąt raportów największych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, należących do sektorów najbardziej narażonych na skutki zmian klimatu.

Przygotowaliśmy również kompleksowe EY Badanie zrównoważonej wartości 2023, prezentujące, jakie działania podejmują firmy, by przeciwdziałać zmianom klimatycznym.

Wraz z firmą Hynfra przygotowaliśmy raport „Zielony wodór – rewolucja czy przejściowa moda?", prezentujący analizę stanu rozwoju gospodarki wodorowej oraz przewidywalnych kierunków jej rozwoju.

Zorganizowaliśmy debatę przedstawicieli największych polskich firm, moderowaną przez Prof. dr hab. Bolesława Roka z Akademii Leona Koźmińskiego, eksperta w dziedzinie zrównoważonego rozwoju i etyki biznesu: Sustainability matters: aktualne wyzwania klimatyczne. Board of Directors Roundtable: Kryzys energetyczny to zagrożenie czy szansa dla zrównoważonego rozwoju?

Nasi przedstawiciele wzięli udział w konferencji PRECOP 27 organizowanej przez United Nations Global Compact Network Poland oraz Grupę PTWP. Celem spotkania było przygotowanie wspólnego stanowiska różnych środowisk na Szczyt Klimatyczny w Egipcie COP27.

Ewa Mochocka - Partnerka w dziale Strategii i Transakcji EY, Dariusz Kryczka - Lider Centrum Kompetencyjnego Europejskiego Zielonego Ładu EY

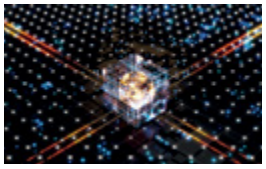
2.3 Inżynierowie przyszłości

W EY wierzymy, że w najbliższej przyszłości firmy muszą przygotować się na fundamentalną transformację technologiczną. Zespół Technology Consulting w EY tworzy długoterminową wartość dla swoich klientów poprzez przekazywanie naszym klientom wiedzy i zapewnianie profesjonalnego, multidyscyplinarnego wsparcia w najtrudniejszych problemach, z jakimi się mierzą w pełnym zakresie działalności firmy: od pozyskania klienta, przez sprzedaż, łańcuch dostaw i budowę sieci usługowych, po utrzymanie operacji i infrastruktury IT, w tym chmurowej. Zapewniamy klientom kompleksowe wsparcie w całym procesie: od wypracowania strategii, wyboru technologii i dostawcy, poprzez fazę discovery oraz wdrożenie, aż po usługi utrzymaniowe. Nieustannie rozwijamy silny ekosystem globalnej, a także lokalnej współpracy: zarówno w ramach EY, jak i wspólnie z ponad 30 partnerami, w tym m.in.: Microsoft, SAP, SAS, ServiceNow. Tworzymy usługi oraz narzędzia kierowane do poszczególnych sektorów.

Wybrane partnerstwa technologiczne

SAP
Microsoft
sas
GUIDEWIRE
BLACKLINE
servicenow
PEGA
EISA
snowflake
unqork
IBM

Produkty i usługi technologiczne oferowane przez EY to m.in.:



Cyfrowa transformacja sektora finansowego

Cyfrowa transformacja przemysłu w obszarze OT

Doradztwo w zakresie cyberbezpieczeństwa IoT

Kompleksowe transformacje systemów SAP

Rozwiązania chmurowe

Architektura i zarządzanie danymi

Testy strategiczne i inżynieria jakości

Inteligentna automatyzacja

Nad innowacyjnymi rozwiązaniami i produktami przyszłości pracujemy w EY wavespace Warszawa. W tej unikatowej przestrzeni dajemy klientom możliwość spojrzenia na ich biznes z zupełnie innej perspektywy. Łączymy nowe technologie, angażujące, otwarte podejście oraz wiedzę i doświadczenia z wielu dziedzin i rynków. W projekty w EY wavespace zaangażowani są doradcy EY, doświadczeni projektanci rozwiązań i usług (UX designers), facylitatorzy oraz specjaliści od nowych technologii lub zaawansowanej analityki. Zespoły są komponowane w oparciu o analizę potrzeb biznesowych, a praca nad projektem odbywa się z użyciem metod design thinking. EY wavespace Warszawa tworzy nowe rozwiązania i doświadczenia dla klientów w obszarach takich jak Internet Rzeczy (IoT), cyberbezpieczeństwo, inteligentna automatyka i otwarta innowacja.

EY wavespace Warszawa
jest częścią globalnej sieci EY wavespace, którą tworzy ponad

50
centrów innowacji i doświadczeń klienta

+130
warsztatów strategicznych i kreatywnych zorganizowanych w EY wavespace Warszawa w roku finansowym 2023.

wavespace

3

Wyjątkowi i różnorodni ludzie

3.1 Wyjątkowe doświadczenie pracowników

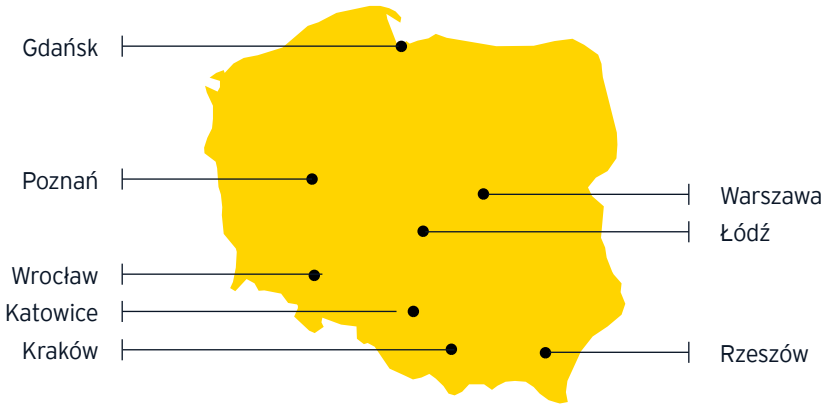
EY w Polsce to prawie 4 000 specjalistów pracujących i współpracujących w ośmiu biurach. Wszystkim zatrudnionym osobom zapewniamy warunki i możliwości zawodowego rozwoju. Rozwijamy wyjątkowe umiejętności pracowników i pozwalamy zdobywać doświadczenie. Zdajemy sobie sprawę, że zdolność do uczenia się z różnych źródeł jest kluczem do zapewnienia korzyści naszym klientom – dlatego EY na całym świecie tworzy globalną sieć wzajemnych powiązań, a prawie 400 tys. pracowników inspiruje się wzajemnie podczas pracy.

Większość osób pracujących w naszej organizacji jest zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony.

[2-30]

W EY Polska nie funkcjonuje układ zbiorowy pracy.

[2-7] Liczba pracowników w podziale na miejsce, płeć i kategorię zatrudnienia



	Warszawa	Gdańsk	Katowice	Kraków	Łódź	Poznań	Rzeszów	Wrocław	Suma
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na pełny etat									
Kobiety	928	72	79	149	236	80	5	103	1 652
Mężczyźni	718	44	42	80	85	61	2	67	1 099
Liczba pracowników zatrudnionych na umowie o pracę na niepełny etat									
Kobiety	44	1	3	6	4	3	0	5	66
Mężczyźni	12	3		4	1	0	0	2	22
SUMA	1702	120	124	239	326	144	7	177	2 839
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony									
Kobiety	925	69	75	147	220	79	4	105	1 624
Mężczyźni	696	42	39	80	69	58	2	61	1 047
Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony									
Kobiety	47	4	7	8	20	4	1	3	94
Mężczyźni	34	5	3	4	17	3	0	8	74
SUMA	1 702	120	124	239	326	144	7	177	2 839

Dane wyrażone w liczbie osób, pobrane z systemu SAP Success Factors na dzień 30.06.2023 r.

[2-8]

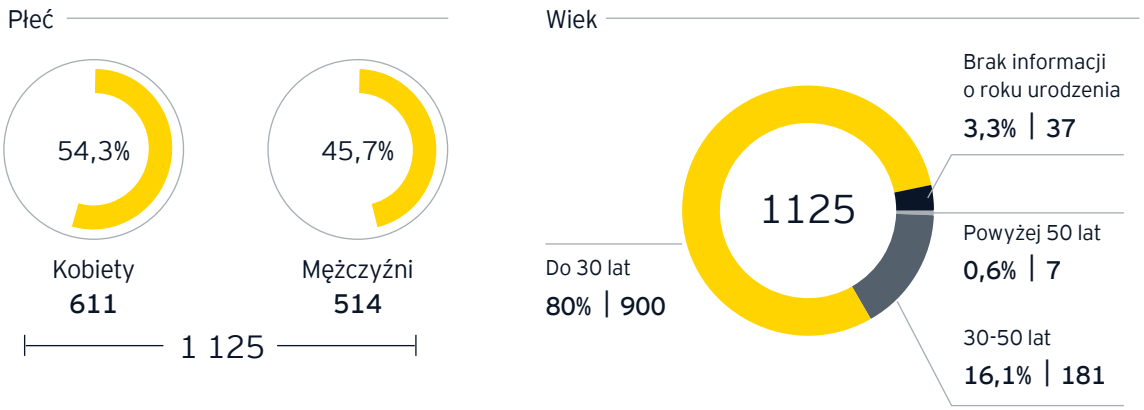
Na dzień 30 czerwca 2023 roku na innych warunkach niż umowa o pracę współpracowało z naszą organizacją 1148 osób. Najliczniejszą grupą były osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

	FY23	FY22
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy o współpracy	490	409
Liczba osób współpracujących na podstawie umowy zlecenia	658	629
RAZEM	**1 148**	**1 038**

Dane wyrażone w liczbie osób, pobrane z systemu SAP Success Factors na dzień 30.06.2022 r. oraz 30.06.2023 r.

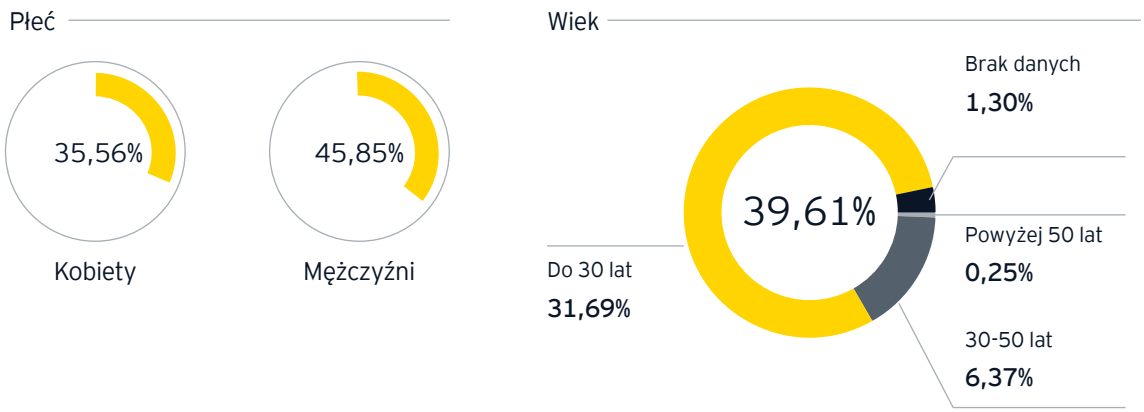
[401-1]

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie



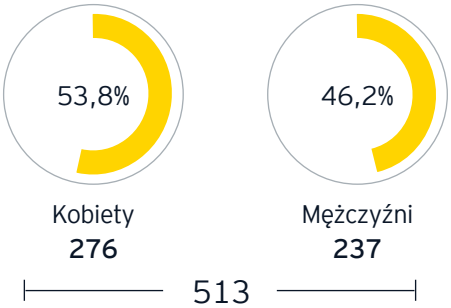
Brak danych dotyczy form zatrudnienia, w stosunku do których EY nie może wymagać ujawnienia informacji o płci lub wieku.

Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników (%)

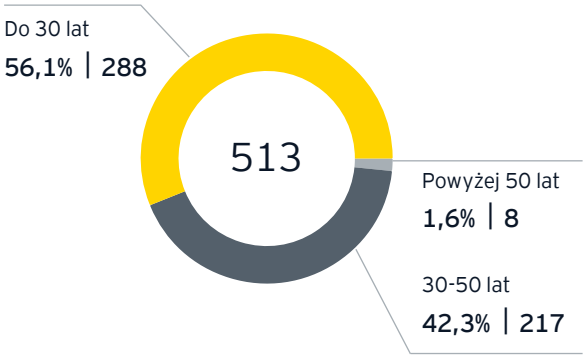


Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie

Płeć

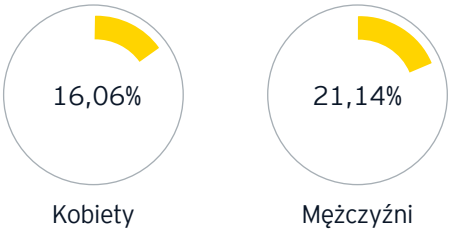


Wiek

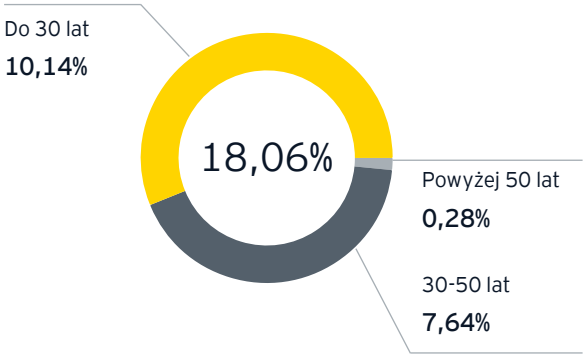


Wskaźnik rotacji (%)

Płeć

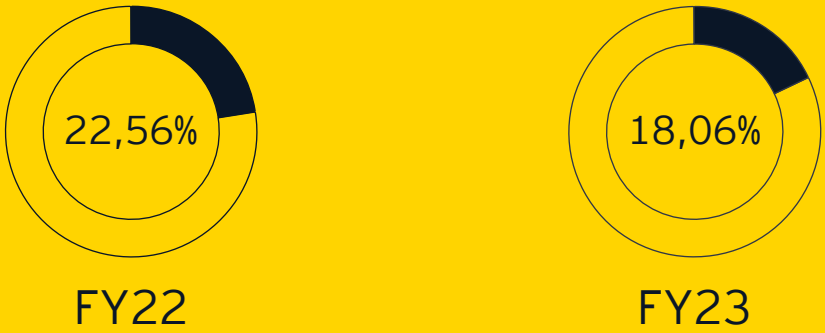


Wiek



W porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym wskaźnik rotacji pracowników obniżył się o ponad 4 pp.

Wskaźnik rotacji (%)



[3-3]

Nasza kultura organizacji oparta jest na trzech filarach:

Integracja

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

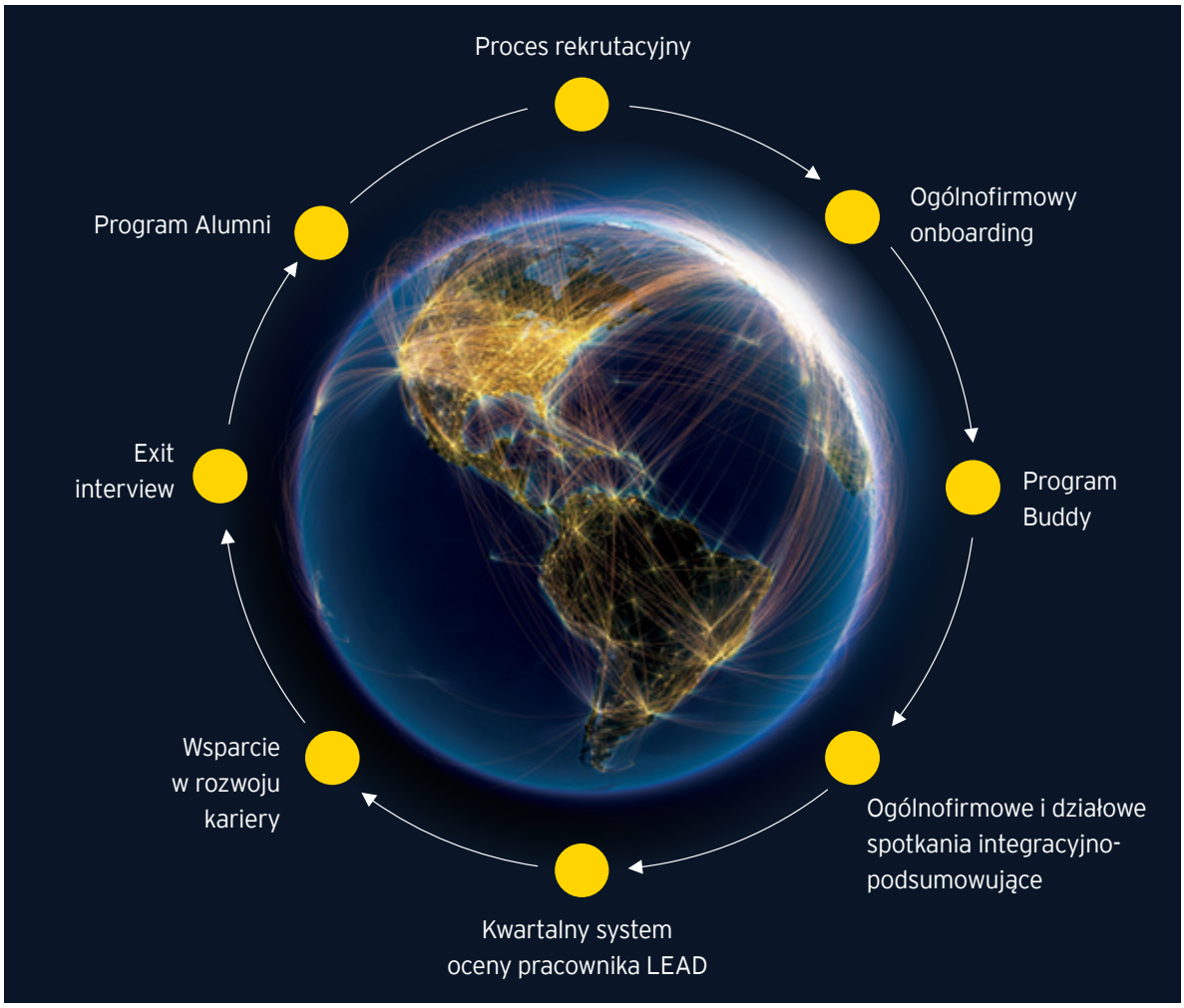
Rozwój

Nasze podejście do rozwoju opiera się na edukacji, zdobywaniu doświadczenia i szkoleniu naszych pracowników. Te elementy warunkują budowanie ich kariery zawodowej i świadczenia najwyższej jakości usług dla klienta.

Zaangażowanie

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

Od decyzji o aplikowaniu do naszej firmy do relacji po zmianie pracy w EY budujemy kompleksowe doświadczenie pracownika.



[3-3]

Dbamy o zaangażowanie i satysfakcję z pracy w EY i chcemy zrozumieć zmieniające się perspektywy oraz doświadczenia pracowników naszej firmy. Dlatego trzy razy w roku przeprowadzamy badanie EY People Pulse. Jego celem jest otrzymanie informacji zwrotnej na temat kluczowych elementów wpływających na zaangażowanie osób zatrudnionych.

2 648 osób
osób wzięło udział w marcu 2023 roku udział w badaniu EY People Pulse

84%
naszych pracowników twierdzi, że EY pozwala im „być sobą" w pracy

83%
pracowników czuje wsparcie od osób, z którymi współpracuje na co dzień

78%
pracowników ocenia jako „wyjątkowe" doświadczenie z pracy w EY

Dobra praktyka

Wzmacniamy dobre relacje pomiędzy pracownikami i pomagamy rozwijać kariery poprzez program Counselingu – regularne spotkania Counselorów, doświadczonych pracowników z Counselees, czyli osobami z krótszym stażem w EY. Formalne i nieformalne rozmowy oparte na zaufaniu i otwartości wspierają Counselees w budowie kompetencji, motywacji i pewności siebie. Program uzupełnia Counseling Academy – warsztaty i webinary zarówno dla Counselorów, jak i Counselees.

W raportowanym okresie:

1 020
naszych pracowników pełniło rolę Counselorów.

5 792
spotkania wzmocniły relacje Counselor - Counselee

Dobra praktyka

Wspieramy kulturę innowacyjności w naszej firmie. Obecnie wdrażanych jest ponad 100 rozwiązań, zgłoszonych przez naszych pracowników, które finansowane są z wewnętrznego funduszu inwestycyjnego. W maju 2022 roku zorganizowaliśmy pierwszy HackEYton – wewnętrzny hackathon EY Polska, który wspiera tworzenie prototypów innowacyjnych rozwiązań w kluczowych obszarach stanowiących wyzwania dla naszej organizacji.

Do udziału w I edycji programu zgłosiło się 30 zespołów. Finalnie do udziału w 5-dniowym EY Hackathonie zostało zaproszonych 11 z nich. W październiku 2023 została zrealizowana II edycja HackEYtonu.

Na dobrostan pracowników chcemy patrzeć całościowo. W EY w Polsce realizujemy globalne cele związane z wellbeingiem osób zatrudnionych - zachęcamy do dokonywania zdrowych wyborów, traktujemy troskę o dobre samopoczucie jako ważną kompetencję zawodową i szkolimy liderów, aby wspierali pracowników w tym zakresie.

Zdajemy sobie sprawę jak ważna jest równowaga między pracą a życiem osobistym i wiemy jednocześnie, jak dużym wyzwaniem jest to we współczesnym, dynamicznym środowisku biznesowym. Chcemy, aby sfera zawodowa współgrała ze sferą prywatną, korzystnie wpływając na efektywność, kreatywność i wydajność w pracy. Dlatego dla wszystkich pracowników przygotowaliśmy programy zrównoważonego rozwoju zawodowego i prywatnego.

Dobra praktyka

Od kilku lat bierzemy udział w inicjatywie „Dwie Godziny dla Rodziny" organizowanej przez Instytut Humanites. W 2021 roku rozszerzyliśmy założenia akcji i zgodnie z mottem „Cały dzień dla Człowieka", zaoferowaliśmy pracownikom pełny, wolny dzień na wzmocnienie relacji z rodziną, przyjaciółmi lub znajomymi. Dodatkowo 1 lipca świętujemy EY Day, który od dwóch lat również jest dniem wolnym dla pracowników EY.

[401-2]

Pracownicy EY, bez względu na rodzaj umowy o pracę, mają dostęp do szerokiej gamy benefitów pracowniczych.

Zdrowie i sport

- Firmowa drużyna EY Biega, EY Runmageddon oraz program sportów drużynowych
- Karty sportowe
- Opieka medyczna w ogólnopolskiej sieci usług medycznych
- Program wellbeingowy (platforma psychoterapii oraz rozwoju osobistego Wellbee)
- Grupowe ubezpieczenie na życie

Dofinansowania i refundacje

- Dofinansowanie studiów podyplomowych
- Dofinansowanie nauki języków obcych
- Refundacja okularów
- Dofinansowanie biletów do kina i teatru
- Wsparcie pracowników w trudnej sytuacji życiowej

Biuro

- Świeże owoce dwa razy w tygodniu
- Relax room

Dodatkowe benefity

- Platforma kafeteryjna
- Nagrody jubileuszowe
- Pikniki rodzinne
- Upominek dla dziecka
- Program poleceń pracowniczych

Dobra praktyka

W 2022 roku rozpoczęliśmy projekt EY Runmageddon – integrację pracowników poprzez wspólne treningi oraz uczestnictwo w wymagających biegach Runmageddon.

Od lipca 2022 do czerwca 2023:

Zorganizowaliśmy blisko

160

treningów w 4 miastach.

Wystartowaliśmy w

12

zawodach Runmageddon, odbierając 340 pakietów startowych.

W sumie przebiegliśmy

2500 km

Ważnym elementem programu work-life balance w EY jest wsparcie oferowane rodzicom. Każdy pracownik, któremu rodzi się dziecko, otrzymuje kartę przedpłaconą o wartości 200 PLN. Dodatkowo podczas urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego pracownik zachowuje dotychczasowe benefity – m.in. służbowy telefon, samochód (jeśli przysługuje) oraz dostęp do szkoleń.

Staramy się zapewnić jak najlepsze warunki pracy osobom, które mają dzieci. Rodzice zatrudnieni w EY otrzymali w firmowym intranecie dostęp do szeregu formalnych informacji związanych z powrotem do pracy po urlopie rodzicielskim, prawami i obowiązkami rodziców. Dla dzieci pracowników organizowany jest Rodzinny Piknik z okazji Dnia Dziecka i inne wydarzenia angażujące całe rodziny, np. regularne warsztaty w Muzeum Sztuki Współczesnej, którego EY Polska jest Mecenasem.

W FY23 roku z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich skorzystały 393 osoby. Cieszymy się, że 82% pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego lub macierzyńskiego wraca do pracy w EY.

[401-3]

Urlopy rodzicielskie

Osoby, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego

Kobiety
332

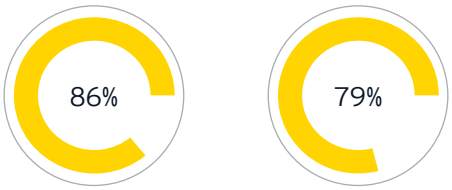
Mężczyźni
61

Pracownicy, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim

Kobiety
91

Mężczyźni
43

Wskaźnik powrotu do pracy



Kobiety Mężczyźni

Pandemia COVID-19 przyspieszyła trend, który już wcześniej był obecny w EY Polska. Wdrożyliśmy – i pozostawiliśmy po minięciu zagrożenia epidemicznego - elastyczne sposoby pracy na wszystkich stanowiskach, na których jest to możliwe. Nowoczesne technologie połączyliśmy ze zwiększeniem nacisku na zdalną współpracę zespołów i poprawę komunikacji wewnętrznej nie tylko w EY Polska, ale również pomiędzy zespołami w globalnej sieci EY.

Jednocześnie wdrożyliśmy skuteczne metody przeciwdziałania pojawiającym się zagrożeniom cybernetycznym - zorganizowaliśmy dla pracowników szkolenia zwiększające ich świadomość związaną z bezpieczną komunikacją online.

Bezpieczeństwo naszych pracowników nie podlega kompromisom. Wszystkie osoby zatrudnione w EY Polska objęte są systemem bezpieczeństwa określonym przez przepisy prawa BHP i wewnętrzne regulacje. Ze względu na specyfikę pracy, nasi pracownicy nie są narażeni na choroby zawodowe. Ściśle przestrzegamy wszystkich wymaganych przepisów dotyczących bezpieczeństwa. W EY działa wyspecjalizowana komórka zajmująca się kwestiami BHP. Do jej zadań należy m.in. przygotowanie oceny ryzyka zawodowego dla wszystkich występujących w firmie stanowisk pracy.

W opracowaniu oceny ryzyka zawodowego biorą udział specjaliści ds. BHP oraz pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach, dla których dokonywana jest ocena ryzyka zawodowego, a także ich przełożeni. Na podstawie wyników wprowadzamy działania poprawiające stan bezpieczeństwa.

W przypadku wystąpienia zagrożenia każdy pracownik ma prawo zgłosić sytuację do swojego przełożonego lub specjalisty ds. BHP. Informacje te przekazywane są do kadry zarządzającej. Zgłoszenie wypadku następuje w oparciu o procedurę pierwszej pomocy. Każdy wypadek jest dokładnie badany przez naszych specjalistów, którzy ustalają jego okoliczności i przyczyny. Podczas postępowania powypadkowego badamy także możliwości zmian w procedurach, aby podobne sytuacje nie zdarzały się w przyszłości.

Prowadzimy regularne inspekcje pomieszczeń i posiadanego sprzętu BHP. W naszym biurze wśród pracowników są osoby przeszkolone do udzielania pierwszej pomocy, dostępne są również defibrylatory AED.

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy organizujemy szkolenie wstępne BHP. Zgodnie z przepisami nasi pracownicy okresowo – co 3 lata lub co 5 lat – uczestniczą w szkoleniach aktualizujących wiedzę dotyczącą kultury bezpieczeństwa.

Zdrowotne badania wstępne, okresowe oraz kontrolne pracownicy mogą odbyć w placówkach medycznych, z którymi zawarliśmy stosowne umowy. Organizujemy programy szczepień ochronnych dla naszych pracowników. Jednocześnie surowo przestrzegamy obowiązku zachowania poufności posiadanych informacji o stanie zdrowia pracowników. Do danych o stanie zdrowia pracownika ma dostęp ograniczona liczba osób.

3.2 Miejsce rozwoju talentów

[3-3] [404-2]

System rozwoju kariery zapewnia każdemu pracownikowi EY możliwość zdobywania doświadczenia i uczenia się. Chcemy pomóc naszym pracownikom rozwijać siebie i swój potencjał.

Podstawa programowa szkoleń w EY Polska jest spójna z globalnym systemem szkoleń w organizacji. Proces wspierany jest przez szkolenia krajowe prowadzone przez doświadczonych specjalistów, które pomagają dostosować nabytą wiedzę do specyfiki polskich warunków.

W EY rozumiemy i cenimy aspiracje zawodowe naszych pracowników. Chcemy, aby mogły zostać zaspokojone. Dlatego zbudowaliśmy procesy pozwalające na planowanie indywidualnej kariery w ramach naszej organizacji – awanse uzależniamy od umiejętności i zaangażowania pracowników, a nie od liczby lat spędzonych na danym stanowisku.

201 929
godzin szkoleniowych zrealizowali nasi pracownicy w FY23

Jest to o ponad
36 000
godzin więcej niż w FY22

[3-3] [404-1]

Liczba godzin szkoleniowych w roku, przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia

Kobiety
61

Mężczyźni
61

Kategoria zatrudnienia	Godziny szkoleń
Intern CBS / Intern CS	60
Staff/Assistant & Associate	65
Administrative Entry / Intermediate / Advanced / Lead	13
Senior / Senior Associate / Supervising Associate	62
Manager / Assistant Director Senior Manager / Associate Director	52
Director / Non-Equity Partner / Partner	54

Dane obejmują osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz osoby współpracujące na innych warunkach niż umowa o pracę.

Oceny pracy osób zatrudnionych przekazywane są w EY na bieżąco. Swoje spostrzeżenia młodszym stażem pracownikom przekazują ich doświadczeni koledzy i koleżanki (tzw. Counselorzy). Prowadzimy również rozmowy rozwojowe, w czasie których wyznaczane są cele na kolejne okresy oraz planowany rozwój kariery w EY. Informacje zwrotne zbierane w cyklu rocznym są agregowane i stanowią jeden z elementów do ustalania wynagrodzeń i nagród, a także awansów.

W raportowanym okresie

100% pracowników EY

kwalifikujących się do procesu końcoworocznego otrzymało ocenę swojej pracy.

[404-3]

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

Kobiety Mężczyźni

Dane dotyczą osób zatrudnionych na umowie o pracę. W roku finansowym 2023 ocenie rocznej podlegali pracownicy, którzy mieli co najmniej 3-miesięczny staż pracy. W przypadku pracowników nieaktywnych na dzień 30 czerwca 2023, ocenie podlegały osoby, które przepracowały minimum 6 miesięcy w okresie raportowym.

W EY Polska prowadzimy specjalne programy rozwojowe dla Partnerów. Wszyscy Partnerzy mogą i są zobowiązani uczestniczyć w intensywnych szkoleniach dotyczących m.in. przywództwa w relacjach z klientami, przełomowych technologii czy compliance. Każdy z naszych Partnerów ma indywidualnie wyznaczone cele roczne, które odzwierciedlają globalne i lokalne priorytety w ramach sześciu wymiarów, wśród których filarem jest jakość (obejmująca niezależność, zarządzanie ryzykiem, etykę, compliance i jakość realizowanych usług).

Dobra praktyka

Podstawowe szkolenia audytowe EY są dostępne w Akademii Audytu, która łączy modułowe szkolenia e-learningowe z interaktywnymi symulacjami oraz studiami przypadków. Szkolenia są aktualizowane w odpowiedzi m.in. na zmiany zasad rachunkowości, standardów sprawozdawczości finansowej, standardów niezależności oraz standardów zawodowych.

Nasi audytorzy muszą poświęcić co najmniej 20 godzin rocznie (i co najmniej 120 godzin w okresie 3 lat) na doskonalenie zawodowe. Z tej puli 40% czasu (8 godzin co roku oraz 48 godzin w ciągu trzech lat) musi obejmować tematykę z dziedziny zarówno rachunkowości, jak i rewizji finansowej.

[404-2]

Zachętą do zdobywania nowych umiejętności uzupełniających szkolenia obowiązkowe w organizacji jest program EY Badges, który koncentruje się na trzech filarach - technologii, przywództwie i biznesie. „Odznaki" zdobywane w programie są przyznawane w oparciu o globalnie spójne kryteria i działają jako cyfrowe poświadczenie, które odbiorca może umieścić w swoim CV, niezależnie od tego, dokąd zaprowadzi go późniejsza kariera. Tematy objęte programem to m.in.:

- Analityka
- Transformacyjne przywództwo
- Zrównoważony rozwój
- Sztuczna inteligencja
- Blockchain
- Automatyzacja procesów robotycznych
- Innowacje
- Cyberbezpieczeństwo i umiejętności cyfrowe

Rozwinięciem programu EY Badges są bezpłatne programy EY Degree, organizowane we współpracy z renomowaną Hult International Business School. Na studia mogą zapisać się wszyscy pracownicy EY Polska. Po sukcesie pionierskiego EY Tech MBA, zostały również uruchomione EY Masters in Sustainability oraz EY Masters in Business Analytics. Osoby studiujące tworzą własny program nauczania, poprzez samodzielny wybór wymaganej liczby EY Badges na danym kierunku.

421

zdobytych EY Badges przez pracowników EY Polska w FY23

Wśród naszych pracowników jest jeden absolwent programu EY Tech MBA,

a **3 kolejnych**
jest aktualnie w tym programie.

3.3 Różnorodność i inkluzywność

[3-3] [406-1]

W EY wierzymy, że idee i talenty nie mają granic geograficznych, rasy, wieku, wykształcenia, płci – to również nie stanowi naszych ograniczeń. Kultura pracy w EY opiera się na szanowaniu i celebrowaniu różnic. Jesteśmy przekonani, że różne punkty widzenia prowadzą do dobrych pytań i jeszcze lepszych odpowiedzi. To właśnie wtedy pojawiają się kreatywne pomysły, które dają początek innowacjom i najlepszym rozwiązaniom. W FY23 roku nie odnotowaliśmy w naszej organizacji ani jednego przypadku dyskryminacji.

Od 2017 roku jesteśmy sygnatariuszem i przestrzegamy Karty Różnorodności, czyli międzynarodowej inicjatywy pod patronatem Komisji Europejskiej, która zobowiązuje do wprowadzenia zakazów dyskryminacji i promowania różnorodności.

Dbamy o różnorodność w wielu wymiarach. Działając globalnie i otwierając się na nowe rynki, klienci oczekują od nas wszechstronności. Żeby sprostać tym wymogom jako organizacja, budujemy zespoły, które są różnorodne i wzbogacają nas o wiele nowych perspektyw. Zatrudniamy ludzi z różnych środowisk i kultur, posiadających unikalny punkt widzenia oraz odmienne kompetencje biznesowe. Podstawą jest budowanie otwartej kultury organizacyjnej.

EY od szeregu lat wspiera działalność Fundacji Liderek Biznesu. Kluczowym, wspólnym przedsięwzięciem jest partnerstwo przy Programie Mentoringowym Fundacji Liderek Biznesu, największym cross-biznesowym programie mentoringowym w Polsce. Program jest kompleksowym projektem wspierającym zarówno kobiety, jak i mężczyzn w świadomym rozwoju i kształtowaniu kariery zawodowej oraz doskonaleniu kompetencji przywódczych. Mentees uzyskują całościowe wsparcie w ciągu dziewięciu miesięcy trwania programu, w skład którego wchodzą sesje indywidualne z mentorem, warsztaty rozwojowe, podręczniki i dokumenty procesowe oraz sesje networkingowe. W program angażują się też pracownicy EY w roli zarówno mentorów, jak i mentee. Od początku działania Programu Mentoringowego zaangażowało się w niego ponad 800 mentorów, a skorzystało 3 000 osób. Prowadzone po programie ankiety ewaluacyjne pokazały, że 80% uczestników zrealizowało podczas programu założone cele.

Anna Sirocka - Prezeska Zarządu Fundacji Liderek Biznesu, Iwona Kozera - Fundatorka Fundacji Liderek Biznesu, Monika Jezierska - Członkini Zarządu Fundacji Liderek Biznesu.

Dobra praktyka

Dla kobiet zatrudnionych w EY prowadzimy program rozwoju **„Building a better me"**. Jego celem jest budowa sieci relacji kobiet w EY Polska poprzez ich aktywizację i zaangażowanie w swój merytoryczny rozwój. Inicjatywa jest platformą regularnych wydarzeń, mających u swoich podstaw ideę wzmacniania pozycji kobiet w EY poprzez uwzględnienie ich specyficznych potrzeb, a także aktywne budowanie i prowadzenie wydarzeń przez osoby chętne do wzięcia udziału w programie.

Przygotowaliśmy również program mentoringowy **„Dziewczyny Poziom Wyżej"** dla studentek, które chciałyby rozpocząć pracę w obszarze konsultingu, strategii i transakcji. W programie na uczestniczki czekają, oprócz spotkań z mentorkami z EY, certyfikowane szkolenia, dzięki którym mogą wzbogacić swoją wiedzę oraz formalne i nieformalne spotkania tworzące społeczność kobiet w branży doradczej.

1125
osób przyjęliśmy do pracy w roku finansowym 2023

80 lat
ma nasz najstarszy pracownik

19 lat
ma nasz najmłodszy pracownik

25
narodowości pracuje w EY w Polsce

47%
osób na stanowiskach kierowniczych stanowią kobiety

[3-3]

EY w Polsce aktywnie działa także na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Prowadzimy program **„Poziom wyżej bez barier"**, którego celem jest budowa kultury różnorodności poprzez stworzenie jak najlepszych warunków pracy dla osób z wyzwaniami zdrowotnymi. Multidyscyplinarny zespół składający się z konsultantów People Advisory Services oraz przedstawicieli zespołu Talent Team pomaga w przejściu przez całą procedurę uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności oraz udziela pełnego wsparcia w dostosowaniu warunków pracy do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Pracownicy EY z niepełnosprawnościami otrzymują również cyklicznie doładowywaną kartę przedpłaconą do wykorzystania np. w celach rehabilitacyjnych. W ramach programu edukujemy również rynek, organizując ogólnodostępne konferencje, spotkania i webcasty.

Program „Poziom wyżej bez barier" ma dwa wymiary. Pierwszy to komunikacja zewnętrzna – chcemy zwiększyć świadomość możliwości kariery w EY wśród osób z niepełnosprawnościami. Zachęcanie tej grupy do aplikowania na nasze oferty pracy zaczyna się już podczas ich tworzenia i publikowania. Sygnalizujemy, że jesteśmy dla nich przyjaznym pracodawcą. Organizujemy także wydarzenia przeznaczone dla osób z niepełnosprawnościami. Tego typu spotkania dają naszym przyszłym kandydatom i pracownikom szansę na poznanie organizacji i pracujących w niej osób oraz przekonanie się, jak w praktyce wygląda otwartość w EY.

W wymiarze fizycznym tworzymy miejsca pracy przystosowane do potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawności. Po biurze można poruszać się na wózku, a także otrzymać specjalny fotel lub biurko.

Dobra praktyka

EY Neurodiversity Center of Excellence zostało utworzone w Warszawie 2021 roku, jako pierwszy tego typu ośrodek EY w Europie. Aktualnie w sieci EY funkcjonuje 19 ośrodków NCoE w 8 krajach. We współpracy z Fundacją asperIT, pracownicy EY w ramach pilotażowego wdrożenia opracowali kompleksowy proces rekrutacji i onboardingu dostosowany do potrzeb osób neuroróżnorodnych. Dodatkowo przeszkolono ponad 50 pracowników EY w zakresie przejrzystej i efektywnej komunikacji.

Podczas pilotażu programu zatrudniono sześć osób, które przeszły okres próbny i z sukcesem wdrożyły się do pracy w zespole cyberbezpieczeństwa EY. Kolejne rekrutacje planujemy w FY24.

[2-20]

Nasza Polityka wynagrodzeń jest jawna i dostępna dla wszystkich pracowników organizacji. Chcemy tworzyć kulturę, w której wszyscy czują się równi i cenieni. Zapewniamy równe szanse awansu, zasobów i innych korzyści nie dyskryminując finansowo pracowników pod żadnym względem. Przy kształtowaniu wynagrodzeń pod uwagę brane są benchmarki rynkowe, plany związane z rozwojem organizacji oraz możliwości finansowe EY. Polityka wynagrodzeń jest wypracowywana przez Komitet ds. pracowników i jest zatwierdzana przez Zarząd.

Kwestią priorytetową dla EY Polska jest struktura wynagrodzeń niezróżnicowana ze względu na płeć. EY monitoruje płace na wszystkich poziomach organizacji, co gwarantuje, że mężczyzna lub kobieta pełniący tę samą lub podobną rolę otrzymają jednakowe wynagrodzenie.

W raportowanym okresie, w EY Polska różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wyniosła 2,95%* na korzyść mężczyzn. Do policzenia luki płacowej została wykorzystana wystandaryzowana metodologia wykorzystywana w praktykach EY na całym świecie.

[2-19]

Stosowana w spółkach EY polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Partnerów wspiera realizację celów biznesowych. Zapewnia długoterminową realizację strategii i stabilność wyników. Integruje kluczową kadrę kierowniczą, przynosząc wzrost wartości dla współwłaścicieli.

Systemy wynagradzania najwyższej kadry kierowniczej opierają się o składniki stałe i zmienne, w tym udział w zyskach. Stawiane cele dotyczą wszystkich obszarów działalności i wymiarów strategii NextWave.

Wynagrodzenia Partnerów odpowiadających za obszar zrównoważonego rozwoju w wymiarze rynkowym i wewnętrznym są powiązane z realizacją celów ESG.

[2-21]

Stosunek rocznego, całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznego, całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyżej opłacanej osoby) wynosi 5,5**. Stosunek procentowego wzrostu całkowitego, rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznej sumy wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyłączeniem najwyżej opłacanej osoby) wynosi 0,24%**.

* Wskaźnik został wyliczony w oparciu o mediany wynagrodzeń zasadniczych. Uwzględnione zostały stanowiska, na których są minimum 4 kobiety i 4 mężczyzn.

** W ramach wskaźnika uwzględnieni zostali wszyscy pracownicy wykazani we wskaźniku 2-7 (czyli zatrudnieni na dzień 30 czerwca 2022 oraz 30 czerwca 2023), którzy przepracowali pełne 12 miesięcy. Wskaźnik został wyliczony uwzględniając wszystkie składniki płac, w tym wynagrodzenia, premie, nagrody pieniężne i rzeczowe (brutto razem).

4

Wpływ na społeczności

4.1 Relacje z interesariuszami

[2-29]

W EY Polska budujemy trwałe i transparentne relacje z interesariuszami, a opinie kluczowych interesariuszy traktujemy jako ważny głos, który uwzględniamy w naszych działaniach. Chcąc najlepiej zarządzać relacjami, stworzyliśmy w EY Polska listę naszych kluczowych grup interesariuszy. Ich istotność została zweryfikowana m.in. na podstawie wewnętrznej analizy grup i środowisk, z którymi współpracujemy. Zbadaliśmy wpływ, który wywiera nasza organizacja na daną grupę interesariuszy oraz zainteresowanie, jakie usługi EY Polska wzbudzają u interesariuszy. Rezultatem analizy jest mapa Interesariuszy EY Polska.

Formę i częstotliwość naszych kontaktów z interesariuszami dostosowujemy do konkretnych grup i ich potrzeb.

Grupa Interesariuszy	Forma zaangażowania	Częstotliwość
Zarząd/y	Spotkania Zarządu - Executive Team.	Raz na tydzień
Pracownicy	Badanie satysfakcji pracowników EY Pulse. Spotkania.	Kwartalnie
Pracownicy - alumni	Spotkanie świąteczne dla alumnów + spotkania dla alumnów w poszczególnych liniach biznesowych.	Raz w 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	Dostarczenie eksperckiej wiedzy w formie pisanej lub wypowiedzi ekspertów w programach telewizyjnych, radiowych, online'owych oraz podcastach.	Na bieżąco
Media społecznościowe	Posty w social media – LinkedIn, Facebook, YouTube i Instagram - treści biznesowe, oparte na naszej wiedzy, własne, cykliczne formaty, employer branding.	Na bieżąco
Interesariusze programów CSR prowadzonych przez EY	Specjalne programy wsparcia: edukacyjne, szkoleniowe i rzeczowe. EY Przedsiębiorca Roku - wiodący konkurs promujący przedsiębiorczość.	Na bieżąco EOY – cykl całoroczny
Otoczenie instytucjonalne	Dostarczanie wymaganych regulacjami raportów/sprawozdań/dokumentów.	W zależności od potrzeb

[2-28]

Dzielimy się wiedzą i promujemy najlepsze praktyki EY w środowisku biznesowym. EY Polska należy m.in. do:

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

Laureaci jubileuszowej, 20. Gali EY Przedsiębiorca Roku.

4.2 Wspieranie przedsiębiorców

Wspieramy polskich przedsiębiorców co roku udostępniając bezpłatnie i publicznie dziesiątki przewodników, kompendiów, analiz, poradników i raportów z badań. Organizujemy też wiele otwartych wydarzeń - konferencji, spotkań i webcastów. Od ponad 20 lat organizujemy wiodący w Polsce konkurs EY Przedsiębiorca Roku, promując polskich przedsiębiorców i nagradzając najlepsze standardy w biznesie.

Rozwijamy ekosystem startupów poprzez program EYnovation.

EY Przedsiębiorca Roku

Doceniamy polskich przedsiębiorców i organizujemy od 2003 roku prestiżowy konkurs EY Przedsiębiorca Roku, polską edycję międzynarodowego konkursu na najlepszego przedsiębiorcę EY Entrepreneur Of The Year. Przez dwie dekady w EY Przedsiębiorca Roku wzięło udział ponad 1500 osób. Wyłoniliśmy 272 finalistów, spośród których 20 otrzymało prestiżowy tytuł.

EY Przedsiębiorca Roku to jedyna na tak dużą skalę międzynarodowa inicjatywa promująca najlepszych przedsiębiorców na świecie. Konkurs wypełnia misję wspierania, rozwoju i promocji najbardziej wartościowych firm prywatnych.

Jury konkursu, niezależne od EY, tworzą osoby z doświadczeniem w budowaniu i prowadzeniu firmy odnoszącej sukcesy. W skład 11-osobowego gremium wchodzą najlepsi praktycy biznesu w Polsce, w tym poprzedni zwycięzcy konkursu. Kryteriami oceny zgłoszeń są Duch Przedsiębiorczości, Wzrost, Cel i Wpływ. Przedsiębiorcy mogą zostać zgłoszeni w trzech kategoriach - Produkcja i Usługi, Nowe Technologie/Innowacyjność oraz Nowy Biznes. Co roku jury wyłania finalistów, zwycięzców każdej z tych kategorii, oraz decyduje o przyznaniu głównego tytułu konkursu - EY Przedsiębiorca Roku.

W jubileuszowej, 20. edycji tytuł EY Przedsiębiorca Roku 2022 otrzymał Paweł Jarski, twórca i prezes zarządu Elemental Holding. Jest on również zwycięzcą kategorii Produkcja i Usługi. W kategorii Nowe Technologie/Innowacyjność nagrodę otrzymał Paweł Kluczyński, założyciel firmy Airtopic, natomiast w kategorii Nowy Biznes – Magdalena Górska-Warchoł, Andrzej Jacek Szlendak, Tomasz Kwaśniewski i Robert Ołtarzewski, założyciele firmy Health Labs Care. Przez lata zmieniła się skala firm zarządzanych przez finalistów konkursu. W pierwszej edycji w 2003 r. suma ich przychodów nieznacznie przekraczała 1 mld PLN, a w dwudziestej edycji 2022 roku jest to już 8,5 mld PLN.

W EY przykładamy ogromną wagę do zbierania rzetelnych informacji o kandydatach, aby umożliwić niezależnemu jury rzetelne dokonanie wyboru zwycięzcy. Nasi eksperci spotykają się ze wszystkimi kandydatami i prowadzą rozmowy o historii przedsiębiorstwa, jego funkcjonowaniu oraz wizji rozwoju. W 2022 roku w polską edycję konkursu zaangażowanych było 150 pracowników EY, którzy poświęcili łącznie około 400 godzin na spotkania z kandydatami. Weryfikacja danych w nadesłanych aplikacjach zajęła dodatkowo ponad 300 godzin.

Konkurs EY Entrepreneur Of The Year funkcjonuje w blisko 60 państwach, które łącznie odpowiadają za 94% światowego PKB. Co roku zwycięzca krajowej edycji reprezentuje Polskę na światowym finale konkursu. Tytuł EY Entrepreneur Of The Year jest rozpoznawalny na całym świecie, co czyni go niepowtarzalnym certyfikatem najwyższej klasy przedsiębiorczości.

Jesteśmy dumni, że program EY Przedsiębiorca Roku stał się dla twórców polskich firm platformą, dzięki której mogą nawiązać bezcenne relacje i wymienić się poglądami oraz spostrzeżeniami w swoim gronie. Organizujemy cykliczne spotkania EY Roundtables, w których biorą udział uczestnicy dotychczasowych edycji konkursu. Dyskutują na najbardziej aktualne tematy, takie jak transformacja rynku pracy, zarządzanie majątkiem osobistym czy ESG.

EYnovation

Od lat pomagamy w rozwoju ekosystemu innowacji w polskiej gospodarce. Stworzyliśmy program EYnovation promujący nowatorskie narzędzia i platformy wśród przedsiębiorstw. Oferujemy im dostęp do szeregu prominentnych rozwiązań i usług tworzonych przez młodych, polskich przedsiębiorców. Dla startupów i scaleupów organizujemy sesje mentoringowe, demo prezentacje, szkolenia oraz świadczymy usługi doradztwa biznesowego, między innymi w zakresie prawno-podatkowym, skalowania biznesu czy ekspansji międzynarodowej. Program EYnovation łączy różnych graczy rynkowych i wspiera naszych klientów w pozyskiwaniu cennych informacji o lokalnie dostępnych usługach bądź rozwiązaniach technologicznych. Realizacja spotkań z klientami EY nie tylko umożliwia startupom prezentację ich narzędzi przed potencjalnymi sponsorami czy inwestorami, ale pozwala również na wspólne wypracowanie nowych produktów i usług.

Przy współpracy z EY Academy of Business zostały wypracowane autorskie programy szkoleniowe założycieli startupów dla klientów EY. W oparciu o ich osobiste doświadczenia i wiedzę wyniesioną z realizacji wielu projektów wdrożeniowych dla obecnych klientów startupu, prowadzone są szkolenia m.in. ze sprzedaży, robotyzacji procesów czy wizualizacji danych finansowych.

Dobra praktyka

Wspieramy startupy w aplikowaniu do międzynarodowych programów EY, m.in. EY Przedsiębiorca Roku, EY Foundry, EY Startup Academy.

EYnovation to także bezpłatne wydarzenia w formule podcastów i webcastów, z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw i startupów. Zaproszeni goście, z perspektywy dwóch różnych organizacji, opowiadają o ich wpływie na efektywność i jakość funkcjonowania organizacji. Wskazują nie tylko na korzyści płynące z wdrażania technologii zakupionej od startupu, ale także opowiadają o napotkanych wyzwaniach. Dodatkowo raz na kwartał organizujemy wydarzenia EY Demo Day, w czasie których wybrane startupy i scaleupy mogą zaprezentować swoje rozwiązania szerokiemu gronu potencjalnych klientów.

Program EYnovation w FY23

Współpraca z **45** startupami

7 odcinków podcastu EY Startup Talk

8 wydarzeń Tech Hour Show

3 edycje wydarzeń EY Demo Day

2 spółki zakwalifikowane do zagranicznego programu dla startupów EY Startup Academy

11 autorskich ścieżek szkoleniowych prowadzonych przez założycieli startupów w EY Academy of Business

Zasięg newslettera „Startupy i innowacje" to ponad **8,000** adresatów

Współpraca z:

Microsoft: realizacja wydarzenia Demo Day dla uczestników kolejnej edycji programu akceleracyjnego, adresujących wzywania zrównoważonego rozwoju

InCredibles Sebastiana Kulczyka: mentoring startupów; zaproszenie startupów do uczestnictwa w wybranych, darmowych szkoleniach

SGH: finansowe wsparcie studentów kierunku 'MBA for startups' poprzez fundusz stypendialny

GPW: współrealizacja debat z przedstawicielami przedsiębiorstw i startupów

4.3 Pozytywny wpływ na społeczności

W EY każdego dnia realizujemy naszą misję budowania lepiej funkcjonującego świata poprzez rzetelne doradztwo tysiącom firm, wspieranie ich w rozwoju, przeprowadzanie audytów, które zwiększają zaufanie na rynkach. To jest nasz kluczowy wpływ na ludzi i gospodarkę. Podejmujemy również wiele inicjatyw wspierających społeczności.

[3-3]

Nasze zaangażowanie społeczne koncentruje się na kilku głównych obszarach: wsparcie edukacji dzieci oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy, promowanie różnorodności i inkluzywności na rynku pracy, wsparcie kultury, wspieranie polskich przedsiębiorców.

W EY promujemy również działalność wolontariacką oraz angażujemy się w pomoc w nagłych sytuacjach kryzysowych.

Wsparcie edukacji dzieci oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy

Fundacja EY

[3-3]

W obszarze wsparcia dzieci i młodzieży sztandarowym projektem EY jest Fundacja EY, która od **25 lat** wspiera kompleksowo dzieci i młodzież z rodzin zastępczych oraz ich opiekunów. Co roku prowadzi ponad 20 projektów, pomagając ponad 1300 rodzinom zastępczym rocznie.

Stałe, kontynuowane od wielu lat programy Fundacji EY to m.in.:

Akademia Świadomego Rodzica, która poszerza wiedzę rodziców zastępczych na temat efektywnego wspierania przyjętych dzieci w ich rozwoju intelektualnym i emocjonalnym. Uczestnicy podczas 10 zjazdów zapoznają się m.in. z teorią przywiązania, określają styl przywiązania swój i przyjętych dzieci, wpływu traumy na funkcjonowanie człowieka, poszerzają wiedzę w zakresie edukacji seksualnej, FAS – Zespołu Alkoholowo-Płodowego i innych czynników wpływających na rozwój człowieka w okresie prenatalnym oraz tuż po narodzinach, a także metod rozwiązywania kryzysów w związku.

Warsztaty psychoedukacyjne Zrozumieć dziecko, w czasie których poruszane są najbardziej istotne kwestie dla opiekunów dzieci.

Turnus terapeutyczny MNRI dla dzieci z FASD. W czterech edycjach Fundacja sfinansowała 2050 godzin terapii MNRI dla dzieci z zaburzeniami neurorozwojowymi, w tym z Zespołem Alkoholowo Płodowym (FASD), ADHD, opóźnionym rozwojem psychomotorycznym lub umysłowym, autyzmem lub spektrum autyzmu, zespołem Aspergera, specyficznymi trudnościami w nauce i innymi zaburzeniami neurorozwojowymi.
Turnusy są organizowane we współpracy z Międzynarodowym Instytutem dr Svetlany Masgutovej.

Program Skrzydła Samodzielności, który pomaga młodzieży w wieku od 16 do 20 lat z rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka zdobyć praktyczną wiedzę z obszaru rynku pracy, służby zdrowia i przepisów prawa. Program buduje poczucie własnej wartości młodych ludzi i pomaga odnaleźć wizję swojej przyszłości. W jego ramach grupa podopiecznych spotyka się co dwa tygodnie na warsztatach przygotowujących do samodzielnego życia. Uzupełnieniem regularnej pracy grupowej są gry symulacyjne oraz wyjazd letni. We współpracy z Fundacją Samodzielni Robinsonowie młodzież ma również możliwość odbycia stażu w firmach podczas przerwy letniej lub zimowej.

Akcja Świąteczna „Zostań Świętym Mikołajem" skierowana jest do rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka oraz rodzin naturalnych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. W ramach akcji pracownicy firmy EY przygotowują paczki świąteczne dla dzieci - w grudniu 2022 r. prezenty trafiły do 176 najmłodszych.

Wsparcie młodzieży w odnalezieniu się na rynku pracy

[3-3]

Wspieramy młodzież w odnalezieniu się na rynku pracy. EY Polska jest partnerem organizacji studenckich AIESEC i ELSA oraz współpracuje z wieloma kołami naukowymi. Prowadzimy program mentoringowy dla studentek „Dziewczyny Poziom Wyżej" oraz cyklicznie organizujemy konkursy dla studentów i studentek, w których do wygrania są m.in. nagrody finansowe oraz oferty kariery w naszej organizacji. Prowadzimy też program EY Certified, w którym studenci mogą zweryfikować swoją wiedzę z wybranych biznesowych obszarów i otrzymać certyfikat potwierdzający ich umiejętności.

6000
studentów wzięło udział w programie EY Certified od początku jego istnienia

Ponad 5000
studentów wzięło udział w poprzedniej edycji Konkursów EY:

Audit OdyssEY

EYe on Tax

EY Financial Challenger

Jesteśmy również obecni na uczelniach wyższych, współtworząc studia MBA, podyplomowe i magisterskie. Współpracujemy m.in. z Uniwersytetem Warszawskim, Akademią Leona Koźmińskiego, Szkołą Główną Handlową w Warszawie, Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu oraz Akademią WSB w Dąbrowie Górniczej.

Kampania Ostrożni w sieci

Naszą ekspertyzą dotyczącą cyberbezpieczeństwa dzielimy się na co dzień z największymi firmami na świecie. Zdajemy sobie jednak sprawę, że zagrożenia ze strony wirtualnego świata dotyczą każdego użytkownika internetu, a szczególnie narażone są na nie dzieci i młodzież.

Na zlecenie EY firma Kantar Polska przeprowadziła badanie reprezentatywnej grupy Polaków w wieku 10-17 lat. Okazało się, że jedna czwarta wszystkich respondentów natknęła się na negatywne treści w internecie, a jedna trzecia młodzieży (14-17 lat) na treści niepożądane. Jednocześnie tylko 7% dzieci i młodzieży zawsze weryfikuje informacje znalezione w sieci, a 31% w ogóle tego nie robi.

Dlatego wiosną 2023 roku rozpoczęliśmy wraz z Państwowym Instytutem Badawczym NASK ogólnopolską kampanię „Ostrożni w sieci" skierowaną do rodziców i opiekunów oraz młodzieży, a także najmłodszych użytkowników. Pakiet napisanych przystępnym językiem materiałów jasno pokazuje niebezpieczeństwa w wirtualnym świecie, ale przede wszystkim prezentuje sposoby zapobiegania ryzykom. Szczegółowo poruszamy m.in. kwestie zainstalowanych programów i aplikacji oraz podpowiadamy, jak ograniczyć czas spędzany przez dzieci w sieci. Przedstawiamy również objawy uzależnienia od internetu. Materiały są bezpłatne i dostępne na naszej stronie korporacyjnej.

Promowanie inicjatyw z zakresu różnorodności i inkluzywności

W EY wiemy, że różnorodne zespoły działają lepiej, a jako odpowiedzialna firma dbamy o to, aby być pracodawcą równych szans. Dlatego od lat realizujemy programy na rzecz różnorodności i inkluzywności oraz promujemy takie podejście na rynku pracy.

Wolontariat pracowniczy

[3-3] [EY-1]

W EY prowadzimy program wolontariatu pracowniczego. Globalną ambicją naszej organizacji jest wywarcie do 2030 roku pozytywnego wpływu na miliard osób. Jedną z dróg realizacji tego planu jest globalny program zaangażowania społecznego EY Ripples. Wszyscy pracownicy EY na całym świecie mogą zgłosić się do jednego z kilkudziesięciu projektów realizowanych zarówno globalnie, jak i lokalnie. Proponowane inicjatywy wspierają młodych ludzi w odnalezieniu się na rynku pracy, dotyczą ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju.

Każdy nasz pracownik może rocznie przeznaczyć 8 godzin z czasu pracy na wybrane przez siebie działania wolontariackie. Realizacja części z prowadzonych co roku przez Fundację EY projektów nie byłaby możliwa, gdyby nie zaangażowanie wolontariuszy. Jednym z takich projektów jest program korepetycji „Klucz do jutra". Beneficjentami programu są dzieci i młodzież z rodzin zastępczych, a w rolę korepetytorów wcielają się wolontariusze, w tym pracownicy EY. Wolontariusze z EY pomagają również w przeprowadzeniu gier symulacyjnych „Skrzydła samodzielności" oraz co roku przed Świętami angażują się w Akcję „Zostań Świętym Mikołajem" - Fundacja EY zbiera zapotrzebowanie na prezenty z rodzin zastępczych, a pracownicy EY przygotowują dla nich świąteczne paczki.

Dobra praktyka

Cyklicznie organizujemy konkurs EY Volunteers Challenge, w którym osoby zatrudnione w naszej organizacji mogą uzyskać dofinansowanie na realizację własnej inicjatywy prospołecznej. W piątej edycji EY Volunteers Challenge w maju 2023 roku wyłoniliśmy 29 projektów społecznych poświęconych m.in. wsparciu edukacji dzieci i młodzieży, wsparciu osób dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz pomocy zwierzętom.

Co roku w ramach EY Volunteers Challenge wspieramy zarówno naszą pracą, jak i finansowo kilkanaście organizacji pozarządowych, działających głównie w obszarze wsparcia dzieci i młodzieży, wspierania dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz schroniska dla zwierząt.

Więcej o wolontariacie pracowniczym w EY:

https://www.ey.com/pl_pl/corporate-responsibility/wolontariat-pracowniczy-w-ey

Wsparcie kultury

Mecenat nad Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie

EY Polska jest od wielu lat Mecenasem Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie. W ramach tej współpracy EY patronuje wszystkim wydarzeniom kulturalnym realizowanym przez Muzeum, jak również wspiera budowę nowej siedziby MSN.

Audyty pro bono Galeria Plakatu AMS

Prowadzimy bezpłatny audyt konkursu, który wyłania najlepsze plakaty promujące istotne społecznie postawy.

Konkurs o tytuł „Dobroczyńca Roku"

Od ponad 15 lat EY jest audytorem konkursu organizowanego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce, który promuje prospołeczne działania firm.

Dobra praktyka

Już od pierwszego dnia wojny w Ukrainie EY Polska włączył się w pomoc potrzebującym. Powołany został Zespół Wsparcia, który opracował i zrealizował szereg działań pomocowych. Wraz z Fundacją EY przeznaczyliśmy ponad 2 mln PLN na pomoc uchodźcom z Ukrainy.

Wsparciem zostali objęci również pracownicy EY Ukraina oraz ich rodziny oraz wszyscy pracownicy EY Polska pochodzenia ukraińskiego i ich rodziny. Pomoc EY Polska obejmowała organizowanie transportu, zapewnienie noclegu i wyżywienia, wsparcie finansowe i w procedurach imigracyjnych oraz pomoc psychologiczną. EY Polska zaoferował również wsparcie pracownikom EY Ukraina, którzy chcieliby kontynuować pracę z Polski. Mając na celu ułatwienie wejścia w nowe środowisko przydzielany był „buddy" zarówno z ukraińskiego środowiska EY w Polsce, jak i z danej linii biznesowej.

Dzięki działaniom EY Polska do naszego kraju przyjechało ponad 120 rodzin, łącznie to ponad 250 osób.

W pomoc Ukrainkom i Ukraińcom zaangażowali się pracownicy EY Polska. Chcąc ją ułatwić, w EY Polska wprowadzono dodatkowy, pełnopłatny dzień wolny na wolontariat. Powstała również wewnętrzna platforma, która umożliwiała wolontariuszom EY zgłaszanie się do działań pomocowych, jak i dodanie własnej inicjatywy. Wolontariusze EY Polska wspierali swoją pracą wiele organizacji pozarządowych, m.in. PAH, Caritas, Fundację EY oraz angażowali się w oddolne zbiórki i działania pomocowe. Łącznie na różnego rodzaju działania pomocowe przeznaczyliśmy ponad 2 200 godzin.

Jako EY staramy się nieść też pomoc w wyjątkowych sytuacjach. W momencie wybuchu pandemii prowadziliśmy program „Wspieramy, pomagamy", w ramach którego przeznaczyliśmy ponad 1,8 mln PLN na pomoc szpitalom, szkołom i organizacjom pozarządowym, a dla przedsiębiorców prowadziliśmy ponad 30 webinarów, które pomagały im odnaleźć się w nowej rzeczywistości.

4.4 Pozytywny wpływ na planetę

[2-25] [3-3]

Jako EY w Polsce współtworzymy ekosystem EY na całym świecie i tym samym wspieramy realizację globalnych zobowiązań klimatycznych EY. Ambicją naszej organizacji jest osiągnięcie zerowej netto wartości emisji CO_2 do 2025 roku. Aby to się udało chcemy zmniejszyć emisje bezwzględne o 40% wobec bazowego roku 2019 we wszystkich trzech zakresach. Zobowiązania są zgodne z naukowym celem ograniczenia ocieplenia klimatycznego o 1,5°C zatwierdzonym przez inicjatywę Science Based Targets (SBTi).

Nasze działania skupiają się na:

- Redukcji emisji spowodowanych służbowymi podróżami o 35%
- Ograniczeniu zużycia energii elektrycznej i pozyskiwania energii ze źródeł w pełni odnawialnych. Jako organizacja chcemy do 2025 roku uzyskać członkostwo w RE100 – grupie wpływowych organizacji działających na rzecz odnawialnej energetyki
- Wdrożeniu nowej struktury umów na dostawy energii elektrycznej, poprzez wirtualne PPAs (power purchase agreements), aby zasilać wszystkie biura EY energią ze źródeł odnawialnych
- Wykorzystywaniu naturalnych rozwiązań i technologii ograniczających emisję, by każdego roku usuwać z atmosfery więcej dwutlenku węgla niż EY emituje lub równoważyć jego zużycie
- Zapewnieniu zespołom EY narzędzi, które umożliwią wyliczenie, a następnie redukcję emisji powstałych podczas pracy dla klientów
- Inwestycjach w usługi i rozwiązania, które pomogą naszym klientom z zyskiem dekarbonizować ich firmy
- Zwiększeniu do 2025 roku – do co najmniej 75% (wg wysokości wydatków) - liczby dostawców EY, którzy postawili sobie cele SBT.

W roku finansowym 2022 (1.07.2021 - 30.06.2022), drugi rok z rzędu, EY zrealizował plan ujemnej emisji dwutlenku węgla w skali całej organizacji.

[302-4]

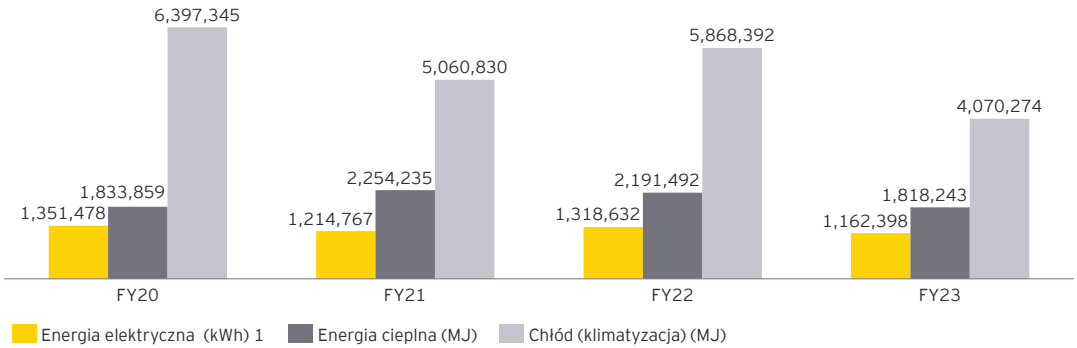
Konsekwentnie zmniejszamy zużycie energii elektrycznej. W naszym biurowcu Rondo 1 w Warszawie, gdzie zużycie było największe w naszej organizacji, wdrożyliśmy jesienią 2022 roku kompleksowy zestaw działań minimalizujących zapotrzebowanie energetyczne – automatycznie wyłączamy oświetlenie biura o godzinie 18.00, zmieniliśmy godziny świecenia naszego logotypu na budynku oraz zmniejszyliśmy zakresy działania klimatyzacji i podgrzewania wody.

Wszystkie te działania pozwoliły nam zmniejszyć od listopada 2022 roku do czerwca 2023 zużycie energii o **23%** w porównaniu do analogicznego okresu rok wcześniej.

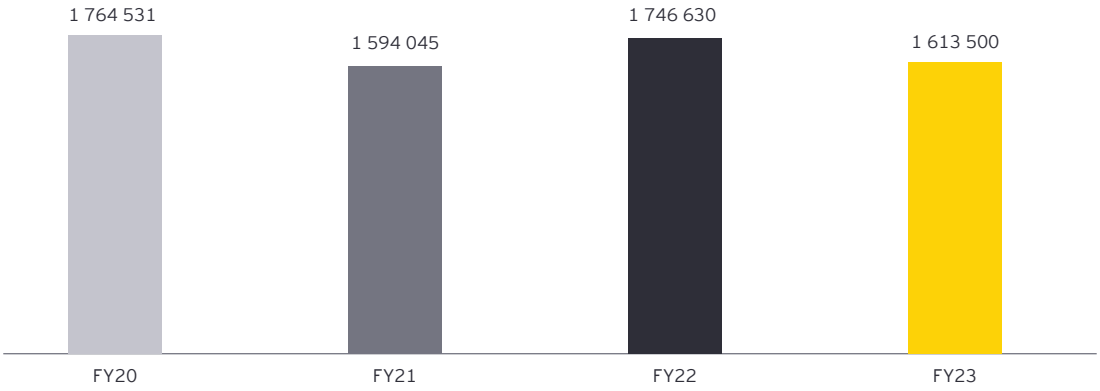
[302-1]

Analizujemy poziom emisji CO_2 związanych z naszą działalnością. Charakter naszej pracy sprawia, że największymi źródłami emisji EY Polska są podróże służbowe oraz wykorzystywana w biurach energia. W naszych biurach w Warszawie, Gdańsku i Krakowie, Katowicach i Poznaniu energia elektryczna w 100% pochodzi ze źródeł odnawialnych – jest to jedno z kryteriów wyboru nowych lokalizacji EY w Polsce.

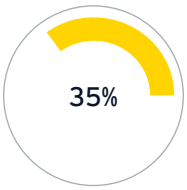
Całkowite zużycie energii w biurze w Warszawie (w kWh lub MJ)



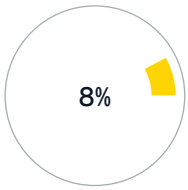
Całkowite zużycie energii elektrycznej we wszystkich biurach EY Polska (w kWh)



Zmniejszamy emisje CO_2 związane z podróżami służbowymi



Do 2025 roku ograniczymy o 35% liczbę naszych lotniczych podróży służbowych i o połowę liczbę podróży niezwiązanych z obsługą klienta.



Konsekwentnie redukujemy liczbę samochodów z silnikiem diesla - **w 2022 roku stanowiły one już tylko 8% naszej floty**.

Promujemy spotkania wirtualne i ograniczamy jednodniowe wyjazdy wewnętrzne pracowników.

Rekomendujemy pracownikom hotele mające certyfikaty i propagujące inicjatywy zrównoważonego rozwoju.

Zmniejszamy ślad ekologiczny naszych biur

Zrezygnowaliśmy z zakupu plastikowych naczyń – rocznie w naszej organizacji zużywaliśmy **384 tys. plastikowych sztućców, 107 tys. talerzy i 13 tys. kubków.**

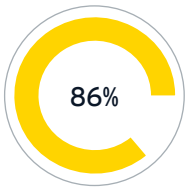
Nie kupujemy wody w plastikowych butelkach a dystrybutory do wody w biurach są podłączone do sieci wodociągowej - **zredukowaliśmy zużycie plastiku w EY o 6300 butelek oraz 5200 butli z wodą rocznie.**

Usunęliśmy kosze przy biurkach i wprowadziliśmy stanowiska segregacji śmieci – **zużywamy teraz rocznie o prawie 250 tysięcy mniej plastikowych worków na śmieci.**

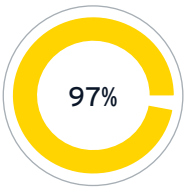
Zamontowaliśmy pojemniki na środki higieniczne z **automatycznym dozowaniem.**

Ograniczamy zużycie wody - zainstalowaliśmy krany z czujnikiem ruchu i perlatory.

Oszczędzamy energię – instalujemy oświetlenie LED, wymieniliśmy zmywarki na energooszczędne.



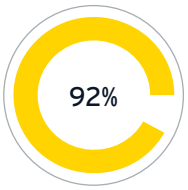
86% powierzchni biurowej EY posiada certyfikat LEED/BREEAM



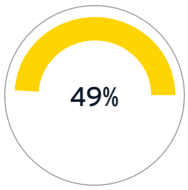
97% naszych mebli biurowych pochodzi od dostawców z wdrożoną polityką środowiskową.

Wprowadziliśmy efektywną politykę paperless

Od 2018 r. uratowaliśmy 2100 drzew, przekazując odzyskany papier do recyklingu.



Wprowadziliśmy e-Paski, e-PITy, a faktury wysyłamy elektronicznie **– nie wydrukowaliśmy 92% faktur wystawionych w 2022 roku.**



Dokumenty archiwizujemy elektronicznie – w latach 2018-2022 zmniejszyliśmy liczbę dokumentów papierowych w archiwach o **49%**.

Zrezygnowaliśmy z 80% papierowych prenumerat.

Eliminujemy papierowe flipcharty z sal konferencyjnych, zastępując je szklanymi tablicami.

Dobra praktyka

Wszystkie nasze biura przeszły analizę ryzyka wodnego, która nie odnotowała negatywnego wpływu na zasoby wodne i wody morskie.

W 2022 roku EY, wspólnie z 90 innymi przedsiębiorstwami i ich partnerami biznesowymi, dołączyło do Alliance to End Plastic Waste, inicjatywy skupiającej się na zakończeniu problemu plastikowych odpadów w środowisku naturalnym. Doświadczenie EY we współpracy z sektorem chemicznym, produkcyjnym oraz finansowym wesprze Alliance to End Plastic Waste w opracowywaniu mierzalnych kryteriów efektywności podejmowanych działań z obszaru ESG. Będzie to miało znaczenie w zbieraniu przez inicjatywę funduszy na rzecz realizowanych projektów. Jasno określone i zgodne z międzynarodowymi standardami kryteria będą stanowiły podstawę dla zrównoważonych, opłacalnych i skalowanych biznesowo działań niosących szerokie wsparcie.

[2-6]

W EY Polska odpowiedzialnie dobieramy partnerów biznesowych. Nasz „Supplier Code of Conduct" promuje wśród dostawców ograniczanie emisji CO_2, zmniejszanie wykorzystania minerałów i wody oraz prowadzenie odpowiedzialnej polityki zarządzania odpadami.

Współpracujemy z około 250 dostawcami, dla których jesteśmy odbiorcą finalnych produktów i usług. Nasi dostawcy zarządzają własnymi łańcuchami dostaw bez naszego zaangażowania.

Dobra praktyka

Wszystkich pracowników zaprosiliśmy w listopadzie 2022 roku do wspólnej „Gry o klimat" – projektu, w którym można było zgłaszać ekologiczne pomysły. Inicjatywy były poddawane pod ogólnofirmowe głosowanie, a EY wsparł realizację projektów, które zebrały największe uznanie wśród głosujących pracowników.

Osiągnięte efekty:

Otoczenie

Ponad 1 tonę rocznie
zanieczyszczeń pochłonie nasz mural antysmogowy w Pruszkowie

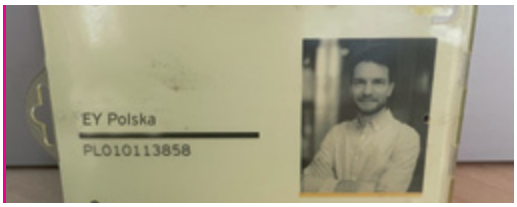
1 000
zasadzonych drzew na Mazowszu

21 000 km
przejechanych przez pracowników EY w ogólnofirmowym wyzwaniu rowerowym

4 nowe domy
dla pszczelich rodzin

Biuro

2 000 kg
fusów z kawy przekazanych do recyklingu



2 000
identyfikatorów z recyklingu dla nowych pracowników

200 kg
eleganckiej odzieży przekazanej m.in. usamodzielniającej się młodzieży

48 roślin
w pierwszym greenroomie

5

O raporcie

[2-2] [2-3] [2-4] [2-5] [2-25]

Niniejszy raport jest pierwszym raportem ESG EY Polska. Raport systematyzuje dane opisujące działalność organizacji i dotyczy spółek tworzących EY Polska. O ile w tekście nie jest zaznaczone inaczej, dane w raporcie dotyczą całości działalności.

Dokument został przygotowany zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards) i obejmuje okres od 1 lipca 2022 roku do 30 czerwca 2023 stanowiący w EY Polska rok finansowy. Ze względu na fakt, że jest to pierwszy otwierający raport prezentujemy również dane z lat wcześniejszych, co jest zaznaczone w materiale tekstowym. W okresie, którego dotyczy raport w EY Polska nie zaszły istotne zmiany dotyczące struktury czy formy działalności. Począwszy od raportu za okres 1.07.2022 – 30.06.2023 EY Polska będzie raportował w cyklu rocznym uwzględniającym rok finansowy organizacji.

Niniejszy raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

[3-1]

W przygotowaniu niniejszego raportu i identyfikacji najważniejszych tematów pomogła nam Ankieta Istotności EY, która została rozesłana do kluczowych grup interesariuszy EY[4] oraz zamieszczona w intranecie EY Polska. W ankiecie poprosiliśmy o ocenę istotności 18 tematów ESG dla EY. Dokument wypełniło 77 interesariuszy z dziewięciu kluczowych grup.

Jednocześnie badając istotność tematów dla EY Polska przeanalizowane zostały kluczowe dokumenty i standardy związane z kwestiami ESG, w tym m.in. Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zawierająca cele zrównoważonego rozwoju. W analizie uwzględniono zasadę podwójnej istotności przedstawioną w projekcie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), która identyfikuje istotne zagadnienia (społeczne, środowiskowe i gospodarcze), na które organizacja ma wpływ oraz/lub czynniki (społeczne, środowiskowe i gospodarcze), które mają wpływ na działania i wyniki finansowe organizacji. Chcąc uzupełnić proces, dodatkowo przeanalizowano działania z zakresu ESG firm konkurencyjnych wobec EY Polska, a także najnowsze trendy i wytyczne w zakresie zrównoważonego rozwoju. Rezultaty zostały skonfrontowane z globalną strategią EY NextWave.

4 Kluczowe grupy interesariuszy opisujemy w rozdziale Relacje z interesariuszami

[3-2]

Wszystkie te działania pozwoliły nam na identyfikację najważniejszych tematów ESG dla EY Polska. Ich zestawienie przedstawiamy w poniższej tabeli.

Istotne tematy	Rozdział w raporcie
Przeciwdziałanie korupcji	1.4. Etyka i przeciwdziałanie korupcji
Emisje	4.4. Pozytywny wpływ na planetę
Zatrudnienie	3.1. Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Relacje pracownicze/ zarządcze	3.1. Wyjątkowe doświadczenie pracowników
Szkolenia i edukacja	3.2. Miejsce rozwoju talentów
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji	3.3. Różnorodność i inkluzywność
Społeczności lokalne	4.3. Pozytywny wpływ na społeczności
Ład korporacyjny	1.3. Zarządzanie
Zrównoważona transformacja klientów	2.2. EY Sustainability

Oświadczenie o zastosowaniu	EY Polska złożył raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 1.07.2022 - 30.06.2023
Zastosowane GRI 1	GRI 1: Podstawy 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	7, 11, 15			
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	15, 67			
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	67			
	2-4 Korekty informacji	67			
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	67			
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	11, 64			
	2-7 Pracownicy	33			
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	34			
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	14			
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	14			
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	14			
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	14			
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	14			
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	14			

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021 c.d.	2-15 Konflikt interesów	16			
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	18			
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	14			
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	14			
	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	4			
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	17, 18			
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	17, 20			
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	18, 60, 67			
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	18			
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	19			
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	50			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	49			
	2-30 Układy zbiorowe pracy	33			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	67			
	3-2 Lista istotnych tematów	68			

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
Przeciwdziałanie korupcji					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	18			
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	19			
GRI 206: Zachowania antykon-kurencyjne 2016	206-1 Podjęte działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych	19			
Emisje					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	60			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	61			
	302-4 Ograniczenie zużycia energii	61			
Zatrudnienie i relacje pracownicze					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	36, 37			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	34, 35			
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	38			
	401-3 Urlopy rodzicielskie	40			
Szkolenia i edukacja					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	42			

Standard GRI/ inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	42			
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	42, 44			
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci	43			
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	45, 46			
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	45			
Społeczności lokalne					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	54, 55, 56, 58			
Wskaźniki własne EY	EY-1 Wolontariat pracowniczy	58			
Ład korporacyjny					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	16			
Wskaźniki własne EY	EY-2 Polityka akceptacji klientów i zleceń	16			
Zrównoważona transformacja klientów					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	25, 27			
Wskaźniki własne EY	EY-3 Usługi w zakresie transformacji energetycznej	25			

[2-3]

W przypadku pytań związanych z raportem lub kwestiami ESG w EY Polska zapraszamy do kontaktu:

Bogna Czepułkowska

Sustainability Coordinator

bogna.czepulkowska@pl.ey.com

Tomasz Bogusławski

Menedżer ds. komunikacji zewnętrznej

tomasz.boguslawski@pl.ey.com

EY | Building a better working world

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

Wspomagane przez dane i technologię, zróżnicowane zespoły EY działające w ponad 150 krajach, zapewniają zaufanie dzięki usługom audytorskim oraz wspierają klientów w rozwoju, transformacji biznesowej i działalności operacyjnej.

Zespoły audytorskie, consultingowe, prawne, strategiczne, podatkowe i transakcyjne zadają nieoczywiste pytania, by móc znaleźć nowe odpowiedzi na złożone wyzwania, przed którymi stoi dziś świat.

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

© 2023 EYGM Limited.
Wszelkie prawa zastrzeżone.
SCORE: 00803-162

ey.com