

Sprawozdanie z przejrzystości
działania za rok obrotowy
zakończony 30 czerwca 2025

Ernst & Young Audyt Polska spółka
z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

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



Shape the future
with confidence

Spis treści

List Prezesa Zarządu Komplementariusza	3
O nas	6
System zarządzania jakością	11
Elementy systemu zarządzania jakością.....	15
Proces szacowania ryzyka w systemie zarządzania jakością	16
Zarządzanie i przywództwo	17
Istotne wymogi etyczne i prawne	18
Akceptacja oraz kontynuacja zlecenia i współpracy z klientem	20
Realizacja zleceń audytowych	22
Zasoby	25
Informowanie i komunikowanie	31
Działania monitorujące i naprawcze systemu zarządzania jakością	32
Infrastruktura wspierająca jakość	35
Polityka niezależności	41
Przychody i zasady wynagradzania	45
Informacje finansowe	46
Wynagrodzenia partnerów (kluczowych biegłych rewidentów)	46
Załącznik 1: Lista JZP	48
Klienci EY Audyt będący JZP	49
Załącznik 2: Lista firm członkowskich EY	51



List Prezesa Zarządu Komplementariusza

Informacje o niniejszym sprawozdaniu z przejrzystości

Z przyjemnością prezentujemy Państwu sprawozdanie Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (EY Audit) z przejrzystości działania za rok 2025. Niniejsze sprawozdanie służy nam jako istotne narzędzie komunikacji z inwestorami badanych przez nas jednostek, przewodniczącymi i członkami komitetów audytu oraz organami regulacyjnymi i innymi interesariuszami.

Przestrzegamy wymogów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 (Rozporządzenie). Raport z przejrzystości działania EY Audit 2025 jest zgodny z Rozporządzeniem i obejmuje rok obrotowy zakończony dnia 30 czerwca 2025 roku, jak również wszelkie istotne wydarzenia ostatniego okresu.

Niniejszy raport prezentuje nasze inwestycje w jakość i kulturę EY, nasze dążenie do ciągłego ulepszania oraz przygotowania na przyszłość, aby niezmiennie oferować audyty i usługi atestacyjne na najwyższym poziomie.

Nasze zaangażowanie w jakość audytów

Świat biznesu opiera się na zaufaniu, a nasza praktyka audytowa odgrywa kluczową rolę w ochronie zaufania publicznego, co z kolei napędza inwestycje i wzrost gospodarczy. Dostarczanie wysokiej jakości usług audytorskich i atestacyjnych jest naszym głównym celem i sposobem realizacji misji EY, do której należy budowanie lepiej funkcjonującego świata.

Przeprowadzanie wysokiej jakości audytów jest priorytetem dla EY Audit i opiera się na niezależności, obiektywizmie i uczciwości. Wymaga to profesjonalnego sceptycyzmu, przestrzegania standardów zawodowych oraz należytej staranności. Liderzy EY Audit szczegółowo oceniają kwestie poruszone podczas wewnętrznych i zewnętrznych inspekcji, aby wyłonić obszary, w których jakość audytu może zostać ulepszona. Podstawą procesu poprawy jakości w EY jest analiza pierwotnych przyczyn, zarówno w skali całej organizacji, jak i w ramach poszczególnych projektów.

Podejmujemy szereg działań mających na celu poprawę jakości audytów, w tym kontynuujemy standaryzację naszych procesów, modernizujemy nasze podejście z wykorzystaniem kierowanych przepływów pracy i najnowocześniejszych technologii oraz centralizujemy wsparcie dla zespołów audytowych EY w złożonych kwestiach, przy jednoczesnym zachowaniu naszych wartości w ramach odpowiedzialności. Nieustannie doskonalimy również nasz proces określania i reagowania na pierwotne przyczyny ustaleń w ramach kontroli wewnętrznych i zewnętrznych oraz monitorowania naszego systemu zarządzania jakością w celu zidentyfikowania obszarów, w których jakość audytu może ulec poprawie.

EY Audit nieustannie identyfikuje obszary do ciągłego doskonalenia, aby podnieść jakość świadczonych usług na wyższy poziom.

Wnioski z oceny rocznej EY Audyt na dzień 30 czerwca 2025 roku wskazują, że system zarządzania jakością daje racjonalną pewność, że cele systemu zarządzania jakością są osiągalne. Więcej szczegółów na ten temat znajduje się w sekcji **System zarządzania jakością** niniejszego raportu.

All In to globalna strategia i ambicja EY, polegająca na wspólnym kształtowaniu przyszłości i napędzaniu świadomego wzrostu firmy. Globalna strategia stworzy nową wartość dla interesariuszy i umocni pozycję EY jako lidera na rynku usług profesjonalnych. Więcej informacji na temat globalnej strategii i wieloletniej transformacji audytu można znaleźć w sekcji **Infrastruktura wspierająca jakość**. W sekcji tej znajdują się informacje, jak nasze zespoły zmieniają sposób świadczenia usług audytorskich, by sprostać stale zmieniającym się potrzebom biznesowym i oczekiwaniom interesariuszy.

Jakość napędzana przez ludzi i kulturę EY

Jesteśmy niezmiennie zaangażowani w tworzenie środowiska, w którym pracownicy EY Audyt mogą się rozwijać. Obejmuje to rekrutację, szkolenie i wsparcie naszych pracowników, ale także budowanie umiejętności i doświadczeń skoncentrowanych na przyszłości. Więcej informacji o inwestycjach w dobrostan i rozwój pracowników EY znajduje się w sekcji **Zasoby**. Wierzymy, że inwestycje te, realizowane poprzez coaching, szkolenia i dodatkowe wsparcie, pomogą pracownikom EY Audyt zdobyć i rozwijać umiejętności niezbędne do przeprowadzania audytów.

Jakość nie jest kształtowana wyłącznie poprzez aspekty techniczne, ale również przez podejmowane działania – EY dąży do podtrzymania kultury integralności i odpowiedzialności, gdzie każdy jest odpowiedzialny za dążenie do osiągnięcia najwyższych standardów. Kultura EY jest oparta na wartościach wyznawanych przez pracowników, którzy:

- Kierują się uczciwością i szacunkiem. Grają zespołowo i cenią różnorodność.
- Są pełni energii, entuzjazmu i odwagi, by wskazywać właściwą drogę.
- Budują relacje opierając się na etycznym działaniu.

Podstawą naszych działań jest jasne stanowisko przywódcze. W sekcji **Zarządzanie i przywództwo** znajduje się więcej informacji o kulturze integralności w EY i zasadach określonych w Globalnym Kodeksie Postępowania EY.

W całym raporcie odnosimy się do wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników w kwietniu 2025 roku (ang. *Employee Listening Survey*) oraz ankiety jakości z 2025 roku (ang. *Global Quality Survey*), które zostały udostępnione do wypełnienia globalnie. Ankieta *Global Quality Survey* dostarcza informacji o postrzeganiu przez pracowników EY kultury jakości, w tym o podejściu kierownictwa, a także w kontekście wykonywania codziennych zadań. Ankieta *Employee Listening Survey* daje wgląd w doświadczenia pracowników EY oraz wskazuje potencjalne obszary przyszłych inwestycji, które mogą poprawić warunki i środowisko pracy.

Wizja EY dotycząca społeczeństwa i planety

Sposób, w jaki przedsiębiorstwa podchodzą do kwestii zrównoważonego rozwoju jest kluczowy dla ich zdolności do przetrwania i adaptacji w zmieniających się warunkach, co przekłada się na tworzenie długoterminowej wartości dla kluczowych interesariuszy. Reakcja firm na te zagadnienia oraz sposób ich raportowania są istotne dla budowania zaufania i pewności wobec spółki. EY angażuje się w zrównoważony rozwój poprzez zmniejszenie śladu węglowego oraz wsparcie klientów w ich dążeniach do zrównoważonego rozwoju. Więcej na temat tego, w jaki sposób zespoły EY mogą pomóc organizacjom w radzeniu sobie ze złożonością raportowania z zakresu

środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego (ang. *environmental, social and governance reporting ESG*), znajduje się w sekcji **Raportowanie niefinansowe**.

EY konsekwentnie realizuje swoje zobowiązanie do osiągnięcia neutralności klimatycznej („net zero”) i obecnie pracuje nad kolejnym etapem planu dekarbonizacji, opracowanego zgodnie z wytycznymi naukowymi. EY Audyt aktywnie wspiera te działania wnosząc swój wkład w realizację globalnych celów. Szczegółowe informacje na temat kierunku rozwoju firmy oraz jej długoterminowej wizji można znaleźć w raporcie rocznym [EY Value realized 2025](#). Zachęcamy wszystkich interesariuszy EY – klientów, inwestorów, członków komitetów audytu oraz przedstawicieli organów regulacyjnych – do dalszego dialogu na temat strategii EY oraz tematów poruszonych w niniejszym raporcie.

Mikołaj Ryteł

Prezes Zarządu Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o.
Komplementariusz Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.



O nas

O nas



Forma organizacyjno-prawna, struktura własnościowa i struktura zarządzania

Ernst & Young Audyty Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (wpisana na listę firm audytorskich w dniu 16 lutego 1995 roku pod nr 130) jest spółką komandytową, z siedzibą w Warszawie oraz firmą członkowską Ernst & Young Global Limited (EYG), brytyjskiej spółki z odpowiedzialnością wspólników ograniczoną do wysokości gwarancji (ang. *company limited by guarantee*). W tym sprawozdaniu będziemy się odwoływać do nas samych jako „EY Audyty”, „firma” lub „my”. EY odnosi się do globalnej sieci firm członkowskich EYG.

Wspólnikami Ernst & Young Audyty Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. są: Ernst & Young Audyty Polska sp. z o.o. wpisana na listę firm audytorskich pod nr 3822 (Komplementariusz) oraz Ernst & Young Usługi Finansowe Audyty spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Polska sp.k. (Komandytariusz). Struktura taka zapewnia zgodność funkcjonowania EY Audyty z polskimi przepisami o firmach audytorskich.

EY Audyty prowadzi Zarząd Komplementariusza. Zarząd Komplementariusza (poszczególni jego członkowie) są także uprawnieni do reprezentacji EY Audyty. Skład Zarządu Komplementariusza w okresie objętym sprawozdaniem z przejrzystości działania był następujący:

- Mikołaj Rytel – Prezes Zarządu
- Artur Żwak – Wiceprezes Zarządu (Biegły Rewident nr 9894) – ustąpił ze stanowiska 30 czerwca 2025 roku
- Rafał Hummel – Członek Zarządu (Biegły Rewident nr 12455)
- Piotr Kuźniar – Członek Zarządu (Biegły Rewident nr 12386)

W skład Rady Nadzorczej Komplementariusza wchodzi:

- Iwona Kozera (Biegły Rewident nr 9528)
- Jarosław Dac (Biegły Rewident nr 10138)
- Przemysław Orlonek (Biegły Rewident nr 10059)

EY Audyty spełnia wynikające z przepisów polskiego prawa obowiązki o charakterze korporacyjnym. Z uwagi na formę prawną spółki komandytowej, w której to Komplementariusz prowadzi sprawy spółki i działa w jej imieniu, potwierdzamy również, iż organy korporacyjne Komplementariusza EY Audyty spełniają obowiązki korporacyjne, wynikające z przepisów polskiego prawa, w tym w szczególności kodeksu spółek handlowych i ustawy o rachunkowości.

W ramach EY w Polsce działają następujące firmy członkowskie EYG:

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

Firmy członkowskie EYG zorganizowane są w trzech obszarach geograficznych: Ameryki; Azja i Pacyfik oraz Europa, Bliski Wschód, Indie i Afryka (ang. *Europe, Middle East, India & Africa, EMEIA*). Obszary geograficzne składają się z wielu Regionów. Regiony to zgrupowania firm członkowskich wzdłuż linii geograficznych. Z dniem 1 lipca 2025 roku EY przeprowadził reorganizację swojej struktury regionalnej. Obecnie funkcjonuje dziesięć Regionów, co jest efektem konsolidacji wybranych wcześniej istniejących jednostek regionalnych.

EY Audyty jest częścią obszaru EMEIA. Do 1 lipca 2025 roku obszar ten był podzielony na osiem Regionów. W wyniku restrukturyzacji ich liczba została zmniejszona do pięciu. EY Audyty, który wcześniej był częścią regionu centralna, wschodnia i południowowschodnia Europa i Azja Środkowa, od 1 lipca 2025 funkcjonuje w ramach regionu Europy Centralnej.

Ernst & Young (EMEIA) Limited (EMEIA Limited) jest angielską spółką z odpowiedzialnością wspólników ograniczoną do wysokości gwarancji. EMEIA Limited koordynuje współpracę między firmami członkowskimi EYG w EMEIA, ale ich nie kontroluje. EMEIA Limited jest firmą członkowską EYG, ale nie świadczy żadnych usług dla klientów.

Każdy Region wybiera Regionalne Forum Partnerów (ang. *Regional Partner Forum, RPF*), którego przedstawiciele działają jako ciało doradcze dla

Zarządu Regionalnego. Partner wybrany na Przewodniczącego RPF jest również przedstawicielem danego Regionu w Globalnej Radzie Doradczej (patrz strona 9).

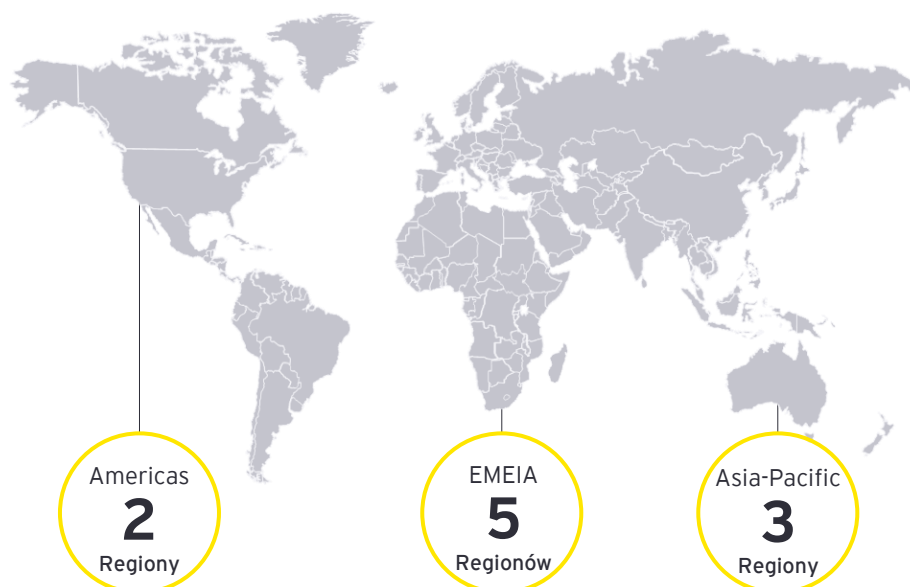
W Europie współpracę firm członkowskich EYG koordynuje EY Europe SRL (EY Europe), spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Belgii. Jest to spółka audytorska, zarejestrowana w Instytucie Biegłych Rewidentów w Belgii, która nie przeprowadza audytów, ani nie świadczy żadnych profesjonalnych usług dla klientów.

Kontrolę nad EY Audyt sprawuje, poprzez firmy audytorskie Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt Sp. z o.o. i Ernst & Young Audyt Polska Sp. z o.o., grupa partnerów EY w Polsce, z których większość

stanowią biegli rewidenci. Współpraca EY Audyt i innych firm członkowskich EYG w Polsce z globalną siecią EY jest oparta na wzajemnych umowach i nie opiera się na posiadaniu udziałów czy głosów ani na żadnych innych relacjach polegających na sprawowaniu kontroli.

Rada Dyrektorów, składająca się z doświadczonych partnerów firm członkowskich w Europie, jest odpowiedzialna za wdrażanie strategii oraz zarządzanie EY Europe. Partnerzy firm członkowskich EY w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) oraz w kilku innych krajach posiadają udziały w EY Europe.

Obszary geograficzne i Regiony



*Dane na dzień 1 lipca 2025 roku



Organizacja sieci

EY jest globalnym liderem w zakresie usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa biznesowego i doradztwa transakcyjnego. Na całym świecie, ponad 400,000 pracowników EY w ponad 150 krajach, zjednoczyło się dzięki wspólnym wartościom, niezmiennemu przywiązaniu do wysokiej jakości świadczonych usług, uczciwości i zawodowego sceptycyzmu oraz dążeniu do budowania lepiej funkcjonującego świata. W czasach istnienia globalnego rynku nasze zintegrowane podejście jest

wyjątkowo ważne, gdyż dzięki znajomości wielu jurysdykcji prawnych jesteśmy w stanie obsługiwać międzynarodowych klientów. Podejście to pozwala firmom członkowskim EY opracowywać i korzystać z licznych doświadczeń na potrzeby przeprowadzania zróżnicowanych i skomplikowanych audytów.

EYG jest głównym podmiotem sieci EY i koordynuje różne działania oraz współpracę między firmami członkowskimi. EYG nie świadczy usług. Celem EYG jest promowanie wśród firm członkowskich na całym świecie idei świadczenia najwyższej jakości usług. Z punktu widzenia formalno-prawnego, każda firma członkowska jest odrębnym podmiotem. Obowiązki i odpowiedzialność każdej firmy członkowskiej jako członka EYG podlegają regulacjom EYG oraz różnym innym wymogom.

W ramach strategii **All in**, EY zreorganizował strukturę regionalną, zmniejszając liczbę Regionów z osiemnastu do dziesięciu, począwszy od 1 lipca 2025 roku. Nowy model organizacyjny wspiera strategiczne inwestycje, w tym te związane z transformacją usług audytorskich. Dla klientów EY Audyt oznacza to wzmocnienie kompleksowego podejścia do realizacji audytów, opartego na połączeniu wiedzy i doświadczenia z różnych obszarów specjalistycznych. Zmiana struktury zapewnia dostęp do spójnych, wysokiej jakości usług w zakresie audytu oraz pozostałych linii serwisowych EY, niezależnie od lokalizacji. Z perspektywy zespołu EY Audyt, reorganizacja otwiera szersze możliwości rozwoju zawodowego i mobilności w ramach większego obszaru geograficznego, co sprzyja pozyskiwaniu nowych talentów oraz wzmocnianiu zaangażowania obecnych pracowników.

Struktura globalnej organizacji, opisana poniżej, odzwierciedla zasadę, że EY jako organizacja globalna, ma jedną wspólną strategię.

Jednocześnie analogiczna struktura działa również na poziomie Regionu w poszczególnych obszarach geograficznych. Taki model operacyjny pozwala lepiej koncentrować się na relacjach z interesariuszami w regionach oraz budować bliższe relacje z klientami i innymi podmiotami, co umożliwia lepsze dostosowanie się do lokalnych potrzeb.



Globalna Rada Doradcza

Globalna Rada Doradcza (ang. *Global Governance Council, GGC*) jest kluczowym organem zarządzającym EYG. Składa się z jednego lub kilku przedstawicieli każdego Regionu, innych przedstawicieli z każdej firmy członkowskiej na zasadzie wolnego wyboru oraz niezależnych przedstawicieli, nieposiadających władzy wykonawczej (ang. *Independent Non-Executive Representatives, INEs*). Przedstawiciele Regionów, którzy poza tym nie pełnią funkcji kierowniczych wyższego szczebla, są wybierani przez RPF na trzyletnią kadencję z możliwością ponownego powołania na jedną dodatkową trzyletnią kadencję. Przedstawiciele GGC z EY US są członkami wybranej Rady Zarządzającej. Globalna Rada Doradcza doradza EYG w procesie podejmowania decyzji w kwestiach polityki, strategii oraz aspektów interesu publicznego. Niekiedy część spraw, które mają wpływ na EY, wymaga akceptacji Globalnej Rady Doradczej po uprzedniej rekomendacji Zarządu Globalnego.



Niezależni przedstawiciele nieposiadający władzy wykonawczej (INEs)

Nie więcej, niż sześciu INEs jest powoływanych spoza EY. Globalni INEs są doświadczonymi menadżerami zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, i

pochodzą z różnych środowisk zawodowych i geograficznych. Stanowią oni dla globalnej organizacji oraz dla Globalnej Rady Doradczej źródło zróżnicowanej wiedzy i niezależnego spojrzenia na najważniejsze kwestie. Tworzą większość w Podkomisji Zainteresowania Publicznego, która zajmuje się kwestiami budzącymi zainteresowanie publiczne, takimi jak: aspekty procesów decyzyjnych i dialogu z interesariuszami, zagadnienia podnoszone w ramach polityki i procedur informowania o nieprawidłowościach, oraz zaangażowanie w dyskusje na temat jakości i zarządzania ryzykiem. Globalni INEs są nominowani przez specjalnie wyznaczoną komisję, zatwierdzani przez Zarząd Globalny oraz ratyfikowani przez Globalną Radę Nadzorczą.



Zarząd Globalny (ang. *Global Executive, GE*)

Zarząd Globalny łączy w sobie trzy elementy EY: funkcje lidera, usługi oraz strukturę geograficzną. Przewodniczy mu Prezes oraz Dyrektor Generalny EYG. Ponadto w skład Zarządu wchodzi:

- Globalni Partnerzy Zarządzający ds. Obsługi Klienta, Wsparcia Biznesu, Wzrostu i Innowacji oraz Administracji Biznesowej i Ryzyka
- Partnerzy Zarządzający Obszarami Geograficznymi
- Globalny Wiceprzewodniczący ds. talentów
- Globalny Wiceprzewodniczący ds. rynków
- Globalny Wiceprzewodniczący ds. strategii
- Globalny Wiceprezes ds. partnerstw i ekosystemów
- Liderzy globalnych linii usług audytu, doradztwa biznesowego, strategicznego, transakcyjnego i podatkowego
- Przewodniczący Komitetu ds. rynków wschodzących

Zarząd Globalny oraz Globalna Rada Doradcza akceptują nominacje na Przewodniczącego, Dyrektora Generalnego EYG, a następnie dokonują wyboru Globalnych Partnerów Zarządzających. Zarząd akceptuje również wybór zastępców, będących członkami GE. Globalna Grupa Doradcza zatwierdza wybór zastępcy, który jest jednocześnie członkiem Zarządu Globalnego.

Zadania Zarządu Globalnego obejmują promowanie globalnych celów, rozwój EY oraz zatwierdzanie i realizację (jeśli dotyczy):

- Globalnych strategii i planów,
- Wspólnych standardów, metod i zasad, które mają być przestrzegane przez firmy członkowskie,
- Inicjatyw w obszarze zasobów ludzkich, w tym kryteriów i procedur przyjmowania pracowników, ich oceny, rozwoju i wynagradzania oraz emerytur partnerów,

- Programów poprawy jakości i ochrony,
- Propozycji dotyczących spraw regulacyjnych i porządku publicznego,
- Polityk i wytycznych odnoszących się do usług firm członkowskich świadczonych międzynarodowym klientom, rozwoju biznesu i rynków oraz budowania marki,
- Funduszy rozwojowych i priorytetów inwestycyjnych EY,
- Rocznych sprawozdań finansowych i budżetów EYG,
- Rekomendacji Globalnej Rady Doradczej w niektórych przypadkach.

Zarząd Globalny jest również regularnie informowany o priorytetach związanych z systemem zarządzania jakością oraz o kwestiach, które mogą wymagać ich uwagi.

GE posiada również prawo do mediacji i rozstrzygnięcia sporów między firmami członkowskimi.



Globalna Grupa ds. praktyki

Globalna Grupa ds. praktyki składa się z członków Zarządu Globalnego, Komisji Zarządu Globalnego, liderów Regionów oraz liderów poszczególnych linii serwisowych. Jej zadaniem jest zapewnienie jednolitego zrozumienia celów strategicznych wśród wszystkich firm członkowskich EYG oraz pomoc w ich spójnej realizacji.



Firmy członkowskie EYG

Zgodnie z przepisami EYG, firmy członkowskie zobowiązują się dążyć do realizacji celów EY, w tym przede wszystkim dążyć do świadczenia najwyższej jakości usług na całym świecie. W tym celu, firmy członkowskie zobowiązują się wdrażać globalne strategię i plany oraz zapewnić świadczenie określonego zakresu usług. Muszą przestrzegać powszechnych standardów, metodyki oraz polityk, w tym metodyki audytu, systemu zarządzania jakością, zarządzania ryzykiem, niezależności, dzielenia się wiedzą, zarządzania talentami oraz technologiami.

Przed wszystkim jednak firmy członkowskie EYG zobowiązują się do prowadzenia swoich praktyk zawodowych zgodnie z prawem i obowiązującymi standardami zawodowymi i etycznymi. To zobowiązanie do uczciwości oraz właściwego postępowania jest wzmacniane Globalnym Kodeksem Postępowania oraz wartościami EY (patrz strona 17).

Poza przyjmowanymi regulacjami EYG, firmy członkowskie zawierają szereg umów dotyczących ich członkostwa w organizacji EY i obejmujących prawa oraz zobowiązania do używania nazwy EY oraz do dzielenia się wiedzą wśród firm członkowskich.

Firmy członkowskie EY podlegają przeglądom, które mają na celu ocenę przestrzegania wymogów EYG oraz polityk dotyczących takich kwestii jak: niezależność, zarządzanie ryzykiem, metodyka audytu oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Firmy członkowskie niewypełniające zobowiązań dotyczących jakości oraz innych wymagań członkowskich EYG mogą zostać wyłączone z organizacji EY.



System Zarządzania Jakością

System Zarządzania Jakością

Na dzień 30 czerwca 2025 roku, firmy członkowskie EY przeprowadziły trzecią coroczną ocenę funkcjonowania swojego systemu zarządzania jakością zgodnie z wymogami Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (ISQM 1).

System ten odzwierciedla zaangażowanie EY w przejrzystość, ciągłe doskonalenie oraz utrzymanie najwyższych standardów w realizacji audytów.

Jednocześnie wzmacnia kulturę jakości w organizacji, precyzyjnie definiując zakres odpowiedzialności kadry zarządzającej w obszarze nadzoru nad jakością.

Za rozwój i doskonalenie Systemu Zarządzania Jakością w EY odpowiada Globalny Lider Operacyjny. Jego zadaniem jest tworzenie rozwiązań, które firmy członkowskie mogą wdrażać i dostosowywać do lokalnych uwarunkowań. Choć odpowiedzialność za ustanowienie i utrzymanie systemu jakości spoczywa na firmach członkowskich, funkcja globalna aktywnie wspiera je w tym procesie, m.in. poprzez:

- Opracowywanie polityk i procedur zgodnych z aktualnymi regulacjami dotyczącymi zarządzania jakością,
- Aktualizację podstawowych celów jakościowych, identyfikację ryzyk oraz określanie reakcji (np. mechanizmów kontrolnych),
- Udostępnianie rocznego modelu oceny ryzyka, wspierającego firmy członkowskie w określaniu dodatkowych, specyficznych dla danej jednostki celów jakościowych, ryzyk oraz działań zaradczych,
- Określanie metodologii oceny skuteczności systemu,
- Tworzenie i aktualizację narzędzi, wytycznych oraz szkoleń wspierających realizację kluczowych działań w ramach systemu.

Globalna funkcja monitorowania i analiz jakości, kierowana przez dedykowanego lidera, wspiera firmy EY w proaktywnym zarządzaniu ryzykiem poprzez ocenę wyników działań monitorujących.

Globalni Liderzy Systemu Zarządzania Jakością koncentrują się na zgodności z międzynarodowymi standardami, przygotowując się obecnie do wdrożenia standardu jakości (QC) 1000 opracowanego przez Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), obowiązującego od 15 grudnia 2026 roku.

W kontekście ISQM 1 i corocznej oceny naszego systemu zarządzania jakością, EY Audyt odnosi się do firmy członkowskiej Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k przeprowadzającej badania i przeglądy sprawozdań finansowych oraz inne usługi atestacyjne lub pokrewne.

Zgodnie z wymogami art. 13 Rozporządzenia, na podstawie oceny rocznej na dzień 30 czerwca 2025 roku, stwierdzamy, że:

- ▶ jak opisano w sekcji **Oświadczenie dot. oceny rocznej** (patrz strona 14) nasz wewnętrzny system kontroli jakości jest odpowiednio zaprojektowany i działa skutecznie,
- ▶ polityka niezależności została prawidłowo opracowana i działa skutecznie oraz, że przeprowadziliśmy program testowania zgodności z wymogami potwierdzania osobistej niezależności (patrz strona 43),
- ▶ biegli rewidenci zatrudnieni w EY Audyt spełniają obowiązkowe wymogi dotyczące rozwoju zawodowego.



Nasza rola jako audytorów

Zaangażowanie firm członkowskich EY w świadczenie usług audytorskich najwyższej jakości stanowi fundament globalnej strategii „All in” i jest kluczowe dla naszej roli jako audytorów. Reputacja EY Audyt w zakresie świadczenia wysokiej jakości profesjonalnych usług audytorskich w sposób niezależny i obiektywny jest priorytetem i ma fundamentalne znaczenie dla naszego sukcesu jako niezależnych audytorów. Nieustannie inwestujemy w system zarządzania jakością, wspierając rozwój takich wartości jak obiektywizm, niezależność oraz profesjonalny sceptycyzm – które są nieodzowne dla realizacji audytów na najwyższym poziomie. Projektowanie, wdrażanie i skuteczne funkcjonowanie systemu zarządzania jakością stanowi kluczowy element działań w tym obszarze.

W EY Audyt naszą rolą, jako biegłych rewidentów, jest potwierdzenie, że sprawozdania finansowe badanych spółek są przedstawiane w sposób rzetelny. Tworzymy eksperckie zespoły audytorów znających różne sektory gospodarki i mających szeroką wiedzę z zakresu usług audytowych. Nieustannie dążymy do poprawiania procesów zarządzania jakością i ryzykiem badania, by jakość naszych usług pozostawała na najwyższym poziomie.

Rynek oraz interesariusze niezmiennie domagają się wysokiej jakości usług audytorskich, oczekując jednocześnie bardziej skutecznego i wydajnego sposobu świadczenia tych usług. EY nieustannie poszukuje sposobów na poprawę skuteczności i efektywności metodologii oraz procesów audytowych, przy zachowaniu ich wysokiej jakości.

EY uważnie analizuje przypadki, w których jakość jest na niższym poziomie niż oczekiwana przez firmy członkowskie EY lub interesariuszy, w tym regulatorów. Działania te obejmują wyciąganie wniosków z przeprowadzanych kontroli

zewnętrznych, wewnętrznych i innych działań monitorujących oraz identyfikowanie przyczyn, w celu ciągłej poprawy jakości oferowanych usług.



Projektowanie, wdrażanie i obsługa systemu zarządzania jakością (SZJ)

Międzynarodowy Standard Zarządzania jakością 1 opiera się na bardziej proaktywnym i opartym na ocenie ryzyka podejściu do zarządzania jakością, wymagając od firm członkowskich projektowania, wdrażania i obsługi systemu zarządzania jakością, w tym corocznego podsumowania jego skuteczności.

ISQM 1 zawiera wymogi dotyczące zarządzania, przywództwa i kultury profesjonalnych firm audytorskich oraz wprowadza proces oceny ryzyka w celu skupienia uwagi firmy na łagodzeniu ryzyka, które może mieć wpływ na jakość zlecenia. Wymaga również szerszego monitorowania SZJ w celu zidentyfikowania braków wymagających działań naprawczych oraz zapewnienia podstawy do oceny ogólnej skuteczności systemu.

ISQM 1 przedstawia zintegrowane i iteracyjne podejście do systemu zarządzania jakością w oparciu o charakter i okoliczności firmy oraz wykonywanych przez nią zleceń. Uwzględnia również zmiany w praktyce i różne modele operacyjne firm (np. wykorzystanie technologii, sieci i firmy multidyscyplinarne).

Podejście EY polega na wdrożeniu systemu zarządzania jakością, który jest konsekwentnie stosowany w całej sieci firm członkowskich w celu promowania jakości zaangażowania i efektywności operacyjnej. Jest to szczególnie ważne w globalnej gospodarce, gdzie wiele audytów ma charakter międzynarodowy i wiąże się z korzystaniem z usług innych firm członkowskich EY.

Aby osiągnąć ten cel, firmy członkowskie EYG mają dostęp do określonych polityk, technologii, strategii i programów do wykorzystania w projektowaniu, wdrażaniu i obsłudze systemu zarządzania jakością firm członkowskich EYG. Celem tych zasobów jest wspieranie firm członkowskich i ich pracowników.

Dla przykładu EY ustanowił podejście do wymaganego procesu oceny ryzyka, które obejmuje dane wejściowe i wyjściowe z różnych linii usług EY, funkcji i obszarów geograficznych w celu opracowania globalnych minimalnych poziomów bazowych, w tym celów jakościowych (w oparciu o wymogi SZJ) oraz ryzyka i reakcji w zakresie jakości (w tym kluczowych kontroli), co do których zakłada się, że mają zastosowanie do firm członkowskich EYG. Dodatkowo, opracowano globalne narzędzia wspierające procesy systemu zarządzania jakością.

Firmy członkowskie EY, w tym te działające w Polsce, są ostatecznie odpowiedzialne za projekt, realizację i działanie swojego systemu i mają obowiązek:

- ocenić polityki, technologie, strategie i programy oraz podstawowe cele jakości, ryzyka jakościowe i odpowiedzi na nie,
- ustalić, czy muszą one zostać odpowiednio uzupełnione lub dostosowane, aby mogły być zastosowane przez firmę członkowską (np. czy polityka musi zostać zmieniona w celu zapewnienia zgodności z lokalnymi przepisami i regulacjami lub jeśli jej treść musi zostać przetłumaczona na język lokalny).



System zarządzania jakością - odpowiedzialności

Aby umożliwić zaprojektowanie, wdrożenie i obsługę systemu zarządzania jakością EY Audyt zgodnie z ISQM 1 i Krajowym standardem kontroli jakości 1 *Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych* (KSKJ 1), do odpowiedzialności przypisane zostały poszczególne osoby, mające odpowiednie doświadczenie, wiedzę, wpływy i autorytet oraz wystarczająco dużo czasu, aby wypełnić swoje role w systemie zarządzania jakością i są odpowiedzialne za wypełnianie swoich obowiązków.

Role i obowiązki w ramach systemu zarządzania jakością są określone w globalnych politykach, aby zapewnić spójność w działaniu systemu zarządzania jakością w EY Audyt. Dla osób pełniących funkcje kierownicze w firmach członkowskich EY lub na poziomie regionalnym istnieją ramy odpowiedzialności, które określają, w jaki sposób będą oni pociągani do odpowiedzialności za swoje obowiązki związane z systemem zarządzania jakością, jak również za inne działania skoncentrowane na jakości i w jaki sposób te obowiązki wiążą się z ocenami ich wydajności.

Kluczowe odpowiedzialności w systemie zarządzania jakością obejmują:

Ostateczna odpowiedzialność: Krajowy Partner Zarządzający oraz Partner, Biegły Rewident, Członek Zarządu Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o., Komplementariusza Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. to osoby, którym przypisano ostateczną odpowiedzialność za system zarządzania jakością, w tym ocenę i wyciąganie wniosków na temat jego skuteczności.

Odpowiedzialność operacyjna: Krajowy Partner zarządzający działem audytu i Partner, Biegły Rewident, Członek Zarządu Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o., Komplementariusza Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. to osoby, którym przypisano odpowiedzialność operacyjną za system zarządzania jakością. Obejmuje to nadzorowanie procesu naprawczego i rekomendowanie wniosków z rocznej oceny systemu zarządzania jakością.

Odpowiedzialność operacyjna za zgodność z wymogami niezależności: Dyrektor ds. niezależności to osoba odpowiedzialna operacyjnie za zgodność z wymogami niezależności.

Odpowiedzialność operacyjna za monitorowanie systemu zarządzania jakością: Krajowy Dyrektor ds. praktyki zawodowej jest osobą odpowiedzialną operacyjnie za monitorowanie systemu - obejmuje to zatwierdzanie lub zaproponowanie zmian do wniosków z rocznej oceny systemu zarządzania jakością.



Efektywność systemu zarządzania jakością - roczna ocena na dzień 30 czerwca 2025 roku

Krajowy Partner Zarządzający oraz Partner, Biegły Rewident, Członek Zarządu Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o., Komplementariusza Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. są zobowiązani, w imieniu EY Audyt do corocznej oceny systemu zarządzania jakością na dzień 30 czerwca i oceny jego skuteczności. Proces oceny jest przeprowadzany corocznie w oparciu o globalną politykę oceny rocznej systemu zarządzania jakością.

Ocena ta opiera się na tym, czy system zarządzania jakością EY Audyt daje pewność, że:

- EY Audyt i jego pracownicy wypełniają swoje obowiązki, zgodnie ze standardami zawodowymi oraz obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi, a zlecenia są realizowane zgodnie z tymi standardami i wymogami,
- Raporty wydawane przez firmę członkowską i kluczowych biegłych rewidentów są odpowiednie w danych okolicznościach.

W ocenie skuteczności systemu zarządzania jakością wykorzystywane są informacje zebrane z działań monitorujących prowadzonych w danym okresie. W ocenie uwzględniono wyniki z następujących obszarów:

- Testy kluczowych kontroli systemu zarządzania jakością.
- Wewnętrzne i zewnętrzne kontrole zleceń.
- Inne działania monitorujące (np. weryfikacja EY Audyt i jego pracowników pod kątem zgodności z wymogami etycznymi związanymi z niezależnością, ocena jakości ze strony zewnętrznych organów regulacyjnych istotnych dla systemu zarządzania jakością, kwestie zgłaszane za pośrednictwem infolinii ds. etyki).

Profesjonalny osąd jest wykorzystywany przy ocenie wyników działań monitorujących, w tym przy określaniu, czy ustalenia indywidualnie lub w połączeniu z innymi ustaleniami, świadczą o nieprawidłowościach w systemie zarządzania jakością. Wszelkie zidentyfikowane nieprawidłowości wymagają przeprowadzenia analizy przyczyn, opracowania działań naprawczych i oceny w celu

stwierdzenia wagi i rozległości nieprawidłowości. Ustalając wnioski z corocznej oceny Systemu zarządzania jakością, w przypadku stwierdzenia poważnej nieprawidłowości, firma członkowska musiałaby ocenić, czy jej skutki zostały skorygowane, a działania podjęte do 30 czerwca 2025 roku były skuteczne.



Oświadczenie dotyczące oceny rocznej systemu zarządzania jakością na dzień 30 czerwca 2025 roku

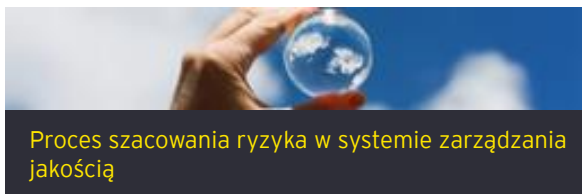
Zarząd EY Audyt oświadcza, że ocena roczna na dzień 30 czerwca 2025 roku dostarcza podstawy do stwierdzenia, że system zarządzania jakością daje racjonalną pewność, że cele systemu są osiągnięte.



Elementy Systemu Zarządzania Jakością

Elementy Systemu Zarządzania Jakością

W poniższych sekcjach opisujemy główne elementy systemu zarządzania jakością, zaimplementowanego przez EY Audit:



Proces szacowania ryzyka w systemie zarządzania jakością

EY Audit zaprojektował i wdrożył proces szacowania ryzyka w celu ustalenia celów jakości, identyfikacji i oceny ryzyka jakości oraz zaprojektowania i wdrożenia reakcji w odpowiedzi na ryzyka jakości zgodnie z wymogami ISQM 1 i KSKJ 1. Proces oceny ryzyka jest przeprowadzany corocznie w oparciu o zasadę globalnego systemu zarządzania jakością.

W celu zapewnienia spójności, przy jednoczesnym zagwarantowaniu firmom członkowskim EY podejścia, które jest elastyczne i skalowalne w oparciu o charakter i okoliczności firmy członkowskiej, przedstawiciele Globalnego Zarządu (w tym Globalnego Zarządu Audit) opracowali w ramach globalnego systemu zarządzania jakością minimalne poziomy bazowe celów jakości, ryzyka jakości oraz odpowiedzi na ryzyka jakości, w oparciu o dane wejściowe różnych linii usług EY, funkcji i obszarów geograficznych. Podstawowe elementy globalnego systemu jakości obejmują:

- Bazowe cele jakości,
- Bazowe ryzyka jakości,
- Bazowe odpowiedzi (reakcje) na ryzyka jakości:
 - Zasoby (np. globalne polityki lub technologie, które ograniczają podstawowe ryzyko jakości),
 - Kontrole jakości, które mają zostać zaprojektowane i wdrożone w celu ograniczenia bazowego ryzyka jakości.

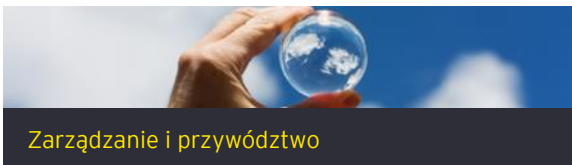
Zakłada się, że poziomy bazowy globalnego systemu zarządzania jakością mają zastosowanie do każdej firmy członkowskiej EY, wykonującej zlecenia objęte standardem zarządzania jakością. Firmy członkowskie EY są odpowiedzialne za ocenę minimalnych poziomów bazowych globalnego systemu zarządzania jakością i określenie, czy muszą one zostać uzupełnione lub dostosowane przez firmę członkowską, aby mogły zostać zastosowane (np. dodatkowe ryzyko jakości i dostosowanie reakcje na ryzyko).

EY Audit dokonał przeglądu minimów bazowych globalnego systemu zarządzania jakością i wykonał następujące czynności:

- Zaakceptował globalne bazowe zasoby i kontrole jakości po odpowiedniej analizie faktów i okoliczności dotyczących firmy członkowskiej. W przypadku odrzucenia globalnych zasobów bazowych i kluczowych kontroli wymagana jest poprzedzająca rozmowa z Liderem obszaru geograficznego ds. systemu zarządzania jakością,
- Określił we współpracy z kierownictwem obszaru geograficznego poziomy realizacji minimalnych bazowych kluczowych kontroli,
- Zaakceptował dostosowane minima bazowe dla globalnych, obszarowych i regionalnych kluczowych kontroli.

W przeglądzie globalnych bazowych mechanizmów kontrolnych uwzględniono fakty i okoliczności EY Audit, w tym naturę i specyfikę działania EY Audit, rodzaje wykonywanych zleceń oraz trendy systemowe wynikające z działań monitorujących w ramach systemu zarządzania jakością.

Oprócz przeglądu bazowych mechanizmów kontrolnych globalnego systemu zarządzania jakością, EY Audit przeanalizował, czy konieczne są dodatkowe cele jakości, ryzyka jakości lub odpowiedzi na ryzyka. Na podstawie dokonanej analizy dostosowano wybrane reakcje do działalności EY Audit.



Zarządzanie i przywództwo



Promowanie właściwych zachowań (ang. *tone at the top*)

Głównym obowiązkiem EY i EY Audyt jest ustalenie właściwych zachowań - *tone at the top* - i wdrażanie ich poprzez odpowiednie zachowania i działania oraz budowanie lepiej funkcjonującego świata. Komunikujemy pracownikom EY, że jakość oraz odpowiedzialność zawodowa zaczyna się od nich oraz, że w swoich zespołach i społecznościach również są liderami. Wartości EY, które inspirują pracowników i promują właściwe zachowania oraz zaangażowanie w świadczenie usług najwyższej jakości świadczą o tym, kim jesteśmy i kierują naszym postępowaniem.

Kultura organizacji EY mocno popiera współpracę oraz kładzie wyjątkowy nacisk na znaczenie wzajemnych konsultacji, zwłaszcza przy wykonywaniu zleceń dotyczących skomplikowanych lub wymagających subiektywnej oceny kwestii księgowych, audytowych, sprawozdawczych, regulacyjnych, czy też kwestii dotyczących niezależności.

Podejście EY do etyki biznesu i uczciwości jest zawarte w Globalnym Kodeksie Etyki i w innych politykach oraz jest wbudowane w kulturę konsultacji EY, programy szkoleniowe oraz wewnętrzną komunikację. Kierownictwo wyższego szczebla nieustannie daje przykład i podkreśla znaczenie wykonywania dobrej jakościowo pracy, a także przypomina o przestrzeganiu standardów zawodowych oraz polityk EY. Ponadto, firmy członkowskie EY sprawdzają jakość wykonywanych zleceń, która jest kluczową miarą w systemie ocen i nagród dla wszystkich pracowników EY wykonujących zlecenia dla klientów.

Aby ocenić kulturę jakości w firmach członkowskich EY i zapewnić EY Audyt cenny wgląd w postrzeganie tej kultury, w tym promowanie właściwych zachowań, współpracę i zarządzanie obciążeniem pracą oraz etyczne zachowania, co roku przeprowadzane jest globalne badanie jakości. Wyniki badania jakości 2025 zostały wykorzystane do zidentyfikowania obszarów, w których EY Audyt radzi sobie dobrze i w których może być wymagane podjęcie dalszych działań. Wskazują one, że nasi pracownicy zdają sobie sprawę z tego, że promowanie właściwych zachowań przez kierownictwo świadczy o zaangażowaniu w jakość, oraz że EY Audyt docenia wkład w jakość. Uznane dla naszej silnej kultury konsultacji, coachingu i ciągłego doskonalenia jakości znajduje również odzwierciedlenie w wynikach tego badania.



Globalny Kodeks Postępowania (ang. *Global Code of Conduct*)

Wśród wszystkich specjalistów EY, a także osób współpracujących z EY promujemy kulturę uczciwości. Globalny Kodeks Postępowania EY zapewnia jasny zbiór zasad oraz zachowań, których przestrzegamy w codziennym życiu oraz postępowaniu w biznesie. Jest podzielony na pięć kategorii obejmujących wszystkie obszary działalności:

1. Współpraca z innymi,
2. Praca z klientami oraz innymi osobami,
3. Uczciwość w działaniu,
4. Utrzymanie obiektywizmu i niezależności,
5. Ochrona danych, informacji i kapitału intelektualnego.

Poprzez nasze procedury wspierania zgodności działania z Globalnym Kodeksem Postępowania oraz dzięki stałej komunikacji wewnętrznej dążymy do stworzenia środowiska, które zachęca wszystkich pracowników do działania w sposób rzetelny oraz do informowania o niewłaściwym postępowaniu bez obawy o konsekwencje.

W ramach globalnego badania jakości EY w 2025 roku, aż 99% respondentów zadeklarowało, że w przypadku sytuacji mogącej naruszać standardy etyczne lub zawodowe, zgłosiliby swoje wątpliwości - czy to zespołowi, kadrze kierowniczej, czy przez dedykowaną infolinię ds. etyki.



Ramy odpowiedzialności

Ramy odpowiedzialności w EY to zbiór zasad i struktur, które wcielają w życie standardy jakości oraz definiują, jak Partnerzy, Dyrektorzy oraz liderzy będą rozliczani z obowiązków związanych z systemem zarządzania jakością. Określają również jak te obowiązki są powiązane z ich ocenami wydajności.

Globalne ramy odpowiedzialności mają zastosowanie do wszystkich Partnerów, oraz Dyrektorów bez względu na ich rolę, zakres usług, czy lokalizację. Istnieją szczegółowe ramy dotyczące gwarancji, które uzupełniają globalne ramy odpowiedzialności:

- Ramy odpowiedzialności dedykowane działalności audytowej,
- Ramy odpowiedzialności obejmujące osoby na stanowiskach kierowniczych w firmach członkowskich i na poziomie regionalnym, co ma zastosowanie do wszystkich linii serwisowych i funkcjonalnych ról kierowniczych.

Wszystkie ramy odpowiedzialności określają jasne wymogi dotyczące jakości, mające na celu podtrzymanie zaufania, jakim zewnętrznymi interesariuszami obdarzają EY. Ramy określają kryteria

zapewniające, że ocena jakości danej osoby jest odpowiednio uwzględniana w jej ocenie.



Globalny Kodeks Postępowania EY to jasny zbiór wskazówek, których przestrzegamy w naszym zachowaniu oraz postępowaniu w biznesie. EY Audyt stosuje się do wymogów litery prawa, a Zbiór Wartości EY podtrzymuje nasze zobowiązania oparte na przekonaniu, że to, co robimy jest właściwe. To istotne zobowiązanie jest wspierane przez wiele różnych polityk i procedur, w tym przez polityki opisane poniżej.



Niezależność

Zgodność z odpowiednimi wymogami etycznymi, w tym zachowanie niezależności, jest kluczowym elementem systemu zarządzania jakością. Wiąże się to z ustaleniem, że jesteśmy niezależni zarówno pod względem faktycznym, jak i formalnym. Wymogi etyczne odnoszące się do audytów i profesjonalnych usług są zawarte w Międzynarodowym Kodeksie Etyki Zawodowych Księgowych (w tym Międzynarodowych Standardach Niezależności) wydanym przez Międzynarodową Radę Standardów Etyki dla Księgowych („Kodeks IESBA”). Przestrzegamy również lokalnych wymogów etycznych i kodeksów obowiązujących w jurysdykcji, w której przeprowadzamy nasze audyty i świadczymy profesjonalne usługi. Informacje na temat polityk, narzędzi i procesów związanych z utrzymaniem niezależności można znaleźć w sekcji *Polityka niezależności*.



Brak zgodności z przepisami prawa i regulacjami

W odpowiedzi na wymagania Kodeksu Etyki IESBA, EY przyjął politykę mającą na celu dopełnienie obowiązku zgłaszania niezgodności z prawem i regulacjami (ang. *non-compliance with law and regulation, NOCLAR*). Polityka obejmuje obowiązki raportowania w obszarze działań niezgodnych z przepisami, zaobserwowanych u klientów lub pracowników EY.

Dodatkowo, zgodnie z wymogami NOCLAR dotyczącymi raportowania, EY jest zobowiązany do składania raportów dotyczących faktycznego lub podejrzanego niewłaściwego postępowania ze strony klientów również organom regulacyjnym. Tam,

gdzie istnieją takie obowiązki, zgłoszenia są dokonywane zgodnie z lokalnymi przepisami.



Globalny dział ds. Zgodności (ang. *Global Compliance Office*)

Ze względu na lokalny charakter przepisów prawa i regulacji, odpowiedzialność za ich przestrzeganie spoczywa na wyspecjalizowanych zespołach oraz firmach członkowskich EY. Jednocześnie, aby zapewnić spójność i skuteczność działań w skali globalnej, EY powołał Globalne Biuro ds. Zgodności (ang. *Global Compliance Office*), które odpowiada za opracowywanie i wdrażanie programów zgodności dostosowanych do wymogów prawnych oraz regulacyjnych obowiązujących w różnych jurysdykcjach.

Obecnie zakres działania Globalnego Biura ds. Zgodności obejmuje takie obszary jak zgodność z regulacjami dotyczącymi sztucznej inteligencji (AI), ochrona danych, zarządzanie konfliktami interesów, przeciwdziałanie przestępczości finansowej, niezależność oraz zgodność w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju. Obszary te stanowią wspólne wyzwania, z którymi mierzą się firmy członkowskie EY na całym świecie.

Globalne Biuro ds. Zgodności pełni istotną funkcję w zakresie koordynacji oraz nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa, regulacji i wewnętrznych polityk EY w obszarach kluczowych z perspektywy zgodności. Działania monitorujące realizowane przez Biuro mają na celu:

1. Ocenę skuteczności wdrożonych mechanizmów kontrolnych,
2. Identyfikację potencjalnych obszarów do doskonalenia procesów,
3. Rozpoznawanie przypadków niezgodności i przekazywanie ich do struktur zarządzania ryzykiem.

Globalne Biuro ds. Zgodności, kierowane przez Globalnego Dyrektora ds. zgodności, podlega Globalnemu Partnerowi ds. administracji biznesowej i ryzyka.

W EY Audyt odpowiedzialność za zgodność spoczywa na Dyrektorze ds. zgodności, który odpowiada za znajomość wymogów zgodności na poziomie firmy członkowskiej, współpracę ze specjalistami ds. zgodności w zakresie tworzenia i wdrażania odpowiednich programów oraz raportowanie wyników zgodności przed zarządem firmy członkowskiej.



Informowanie o nieprawidłowościach

EY dysponuje globalną gorącą linią do spraw etyki (ang. *EY Ethics Hotline*), aby zapewnić pracownikom EY, klientom oraz innym osobom spoza organizacji możliwość poufnego informowania o sprawach, które mogą dotyczyć nieetycznego lub nieodpowiedniego zachowania mogącego naruszać standardy zawodowe lub być w inny sposób niezgodne ze wspólnymi wartościami albo Globalnym Kodeksem Postępowania. Infolinia jest obsługiwana globalnie przez organizację zewnętrzną, która zapewnia poufność oraz, w razie potrzeby, anonimowość zgłoszenia.

Każde zgłoszenie, który wpływa do EY Ethics telefonicznie lub przez Internet, podlega bezzwłocznej analizie. W zależności od jego treści, zajmują się nim pracownicy działu zarządzania ryzykiem, działu personalnego lub innego właściwego działu.



Polityka antykorupcyjna

Globalna Polityka Antykorupcyjna EY definiuje i określa działania nieetyczne i sprzeczne z prawem. Podkreśla ona obowiązek stosowania się do regulacji w zakresie przeciwdziałania i zwalczania korupcji i definiuje akty korupcji. Określa również obowiązki sprawozdawcze po wykryciu aktu korupcji. Zważywszy na rosnący globalny wpływ przestępstw gospodarczych o charakterze korupcji i nadużyć, podjęto starania w celu dalszego wdrażania środków antykorupcyjnych w EY.



Polityka przeciwdziałania transakcjom dokonywanym przez osoby posiadające dostęp do informacji niejawnych (ang. *insider trading*)

Obrót papierami wartościowymi jest regulowany przez wiele ustaw i przepisów, a pracownicy EY są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących praw i przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi. Oznacza to, że pracownikom EY nie wolno obracać papierami wartościowymi, jeżeli są w posiadaniu istotnych, niepublicznych informacji.

Globalna Polityka EY potwierdza, iż obowiązkiem pracowników EY jest nieangażowanie się w transakcje akcjami notowanymi na rynku giełdowym przez osoby dysponujące informacjami niejawnymi, a w szczególności określa, co jest informacją niejawną i wskazuje, z kim powinni się kontaktować pracownicy EY w razie wątpliwości dotyczących ich obowiązków służbowych w tym obszarze.



Sankcje gospodarcze i handlowe

Ważne jest, aby firmy członkowskie EY i pracownicy byli świadomi stale zmieniających się zasad dotyczących międzynarodowych sankcji gospodarczych i handlowych. EY monitoruje sankcje nałożone w wielu krajach, zarówno w momencie nawiązywania relacji biznesowych, jak i w trakcie ich trwania. Pracownicy EY otrzymują wytyczne dotyczące relacji i działań objętych sankcjami.



Polityka przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy

EY Audyt - zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa - jest sklasyfikowany jako podmiot obowiązany. Zgodnie z Globalnymi wytycznymi EY w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy (ang. *Anti-Money Laundering*, AML), EY Audyt wdrożył zasady i procedury opracowane w celu spełnienia tych wymogów, w tym procedury „Poznaj swojego klienta” (ang. *Know Your Client*, KYC) oraz procedury oceny ryzyka i zgłaszanie podejrzanych działań. Pracownicy EY są przeszkoleni w zakresie swoich obowiązków wynikających z przepisów i udzielają wskazówek, z kim należy się konsultować w przypadku pytań.



Polityka ochrony danych osobowych i poufności

Globalna polityka EY w zakresie ochrony danych i poufności, Program Wiążących Reguł Korporacyjnych EY (ang. *EY Binding Corporate Rules Program*) określa zasady, które są stosowane w odniesieniu do gromadzenia, wykorzystywania i ochrony wszystkich informacji, za które EY ponosi odpowiedzialność, w tym danych osobowych dotyczących obecnych, byłych i potencjalnych pracowników, klientów, dostawców i partnerów biznesowych, a także innych informacji uznawanych za poufne dla klientów, stron trzecich lub organizacji EY. Niniejsza polityka jest zgodna z wymogami *Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO)* oraz innymi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami dotyczącymi ochrony danych i prywatności, a także z odpowiednimi standardami zawodowymi zapewniającymi ramy poufności. Firmy członkowskie EY mogą poprzez lokalne polityki dodatkowo wzmacniać ochronę przewidzianą przez lokalne prawo. EY wdrożył również zasady korporacyjne ułatwiające przetwarzanie danych osobowych w ramach sieci EY, które zostały zatwierdzone przez regulatorów w Unii Europejskiej i w Zjednoczonym Królestwie. Zapewniają one ponadto mechanizm prawny ułatwiający przepływ danych osobowych w ramach sieci EY. Dodatkowo, zespoły EY zobowiązują się do odpowiedzialnego wykorzystywania danych osobowych oraz informacji poufnych w ramach technologii sztucznej inteligencji, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami oraz standardami zawodowymi dotyczącymi stosowania i

zarządzania systemami AI oraz przetwarzania powiązanych danych.



Biuro Zarządzania Danymi (ang. *Data Stewardship Office*)

EY uznaje dane nie tylko za zasób wymagający szczególnej ochrony, lecz także za istotny element wspierający innowacyjność i tworzenie wartości biznesowej. Biuro Zarządzania Danymi (ang. *Data Stewardship Office*, DSO) zostało powołane w odpowiedzi na rosnącą potrzebę wzmacniania ładu informacyjnego oraz zapewnienia spójności w zakresie zarządzania danymi w ramach firm członkowskich EY, linii serwisowych oraz zespołów klienckich.

DSO pełni rolę jednostki koordynującej funkcję pierwszej linii w obszarze ryzyka i kontroli, a także stanowi centralne źródło wsparcia dla biznesu w zakresie odpowiedzialnego zarządzania danymi w całym ich cyklu życia. Biuro wspiera jednolite wdrażanie oraz przestrzeganie Globalnej Polityki EY w zakresie ochrony danych oraz Polityki Bezpieczeństwa Informacji, poprzez integrację z lokalnymi strukturami EY.

W ramach działań na rzecz wzmocnienia nadzoru nad ryzykiem związanym z danymi, DSO prowadzi przegląd obowiązujących polityk i standardów EY w tym obszarze. Ocena stanu obecnego opiera się na ustrukturyzowanych ramach zarządzania danymi, które uwzględniają kluczowe elementy programu ładu informacyjnego, takie jak: obowiązujące polityki i standardy, zarządzanie danymi, metadanymi i ich powiązania, jakość danych, identyfikacja ryzyk i mechanizmów kontrolnych, a także procesy monitorowania i raportowania.



Rotacja i długotrwała współpraca

EY Audyt spełnia wymogi dotyczące rotacji partnerów audytowych określone w Kodeksie IESBA, Rozporządzeniu oraz Ustawie o Biegłych Rewidentach, jak również ustalone przez Amerykańską Komisję Papierów Wartościowych i Giełd, gdy jest to wymagane. EY Audyt jest zwolnieniem rotacji partnerów audytowych, ponieważ wnosi ona świeże spojrzenie i promuje niezależność od zarządu spółki, przy jednoczesnym utrzymaniu ciągłości wiedzy i doświadczenia o firmie. Rotacja partnerów audytowych, w połączeniu z wymogami niezależności i niezależnym nadzorem audytowym, przyczynia się do zwiększenia niezależności i obiektywizmu, co jest istotnym elementem ochrony jakości audytu.

Dla jednostek zainteresowania publicznego, Globalna Polityka Niezależności EY wymaga, aby kluczowy biegły rewident, kontroler jakości oraz inni partnerzy

odpowiedzialni za podejmowanie kluczowych decyzji w sprawach istotnych dla badania (łącznie określani jako kluczowi partnerzy audytowi) byli rotowani zgodnie z obowiązującymi przepisami.

EY Audyt stosuje się do wymogów wynikających z:

- Ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, zgodnie z którą kluczowy biegły rewident nie może przeprowadzać badania ustawowego w tej samej jednostce zainteresowania publicznego przez okres dłuższy, niż pięć lat. Po rotacji kluczowy biegły rewident nie może powrócić do tej roli, dopóki nie upłynie okres co najmniej trzech lat,
- Krajowego Standardu Kontroli Jakości 2 (KSKJ 2), w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (ISQM 2), zgodnie z którym osoba dokonująca przeglądu jakości zlecenia nie może pełnić tej funkcji w tej samej jednostce przez okres dłuższy, niż cztery lata. Po zakończeniu tego okresu obowiązuje co najmniej dwuletnia przerwa.

Oprócz wymogów rotacji kluczowych partnerów badających jednostki zainteresowania publicznego, EY wprowadził zasady dotyczące długotrwałej współpracy. Są one zgodne z wymaganiami wydanymi przez Międzynarodową Radę Standardów Etyki dla Księgowych, z mechanizmem stopniowej rotacji zgodnie z artykułem 17 Rozporządzenia, a także z wymogami KSKJ 2 i uwzględniają zagrożenia dla niezależności wynikające z zaangażowania audytorów przez długi okres, jak również biorą pod uwagę ramy ochronne mające na celu przeciwdziałanie takim zagrożeniom.

Procedury przez nas stosowane umożliwiają skuteczne monitorowanie przestrzegania wewnętrznych zasad rotacji, wymogów dotyczących partnerów audytowych i innych profesjonalistów, którzy przez długi czas byli związani z audytowaną jednostką, oraz stopniowej rotacji (zgodnie z Rozporządzeniem).



Rotacja firm audytorskich

W przypadku JZP przestrzegamy wymogów rotacji firm audytorskich określonych w art. 17 ust. 1 Rozporządzenia.



Akceptacja oraz kontynuacja zlecenia i współpracy z klientem



Globalna polityka akceptacji oraz kontynuacji zlecenia i współpracy z klientem

Globalna polityka EY dotycząca akceptacji i kontynuacji współpracy z klientem ustala zasady przyjmowania nowego klienta lub nowego zlecenia dla istniejącego klienta oraz kontynuowania współpracy z istniejącym klientem. Zasady te są podstawą utrzymania jakości, zarządzania ryzykiem, ochrony personelu EY oraz spełniania wymogów regulacyjnych. Globalna polityka EY w zakresie akceptacji i kontynuacji klientów i usług jest przykładem polityki wydanej przez EYG w celu zapewnienia przestrzegania wartości EY, przeciwdziałania ryzyku sieciowemu i zapewnienia spójności w systemie zarządzania jakością.

Cele polityki są następujące:

- Ustanowienie rygorystycznego procesu oceny ryzyka oraz podejmowania decyzji w zakresie przyjmowania/ kontynuacji współpracy z klientami lub realizacji zleceń,
- Spełnianie obowiązujących wymogów niezależności,
- Identyfikacja oraz odpowiednie postępowanie w przypadku konfliktu interesów,
- Identyfikacja oraz nieprzyjmowanie zleceń od klientów charakteryzujących się nadmiernym ryzykiem,
- Identyfikacja klientów lub zleceń, które są niezgodne z wartościami EY,
- Konsultowanie z wyznaczonymi specjalistami w celu identyfikacji dodatkowych procedur zarządzania ryzykiem dla określonych czynników wysokiego ryzyka,
- Utrzymanie zgodności z wymogami prawnymi, regulacyjnymi oraz zawodowymi,
- Upewnienie się, że planowane zlecenie mieści się w ramach dopuszczalnych usług i nie jest zabronione.

Dodatkowo, Globalna polityka EY dotycząca konfliktu interesów określa globalne standardy dla poszczególnych kategorii konfliktu interesów oraz proces identyfikacji potencjalnych konfliktów interesów. Ponadto, zawiera postanowienia mające na celu łagodzenie potencjalnych konfliktów interesów tak szybko i skutecznie, jak to możliwe, poprzez zastosowanie odpowiednich działań zabezpieczających. Obejmują one szerokie spektrum: od uzyskania zgody odpowiedniego klienta na działanie dla innego klienta w przypadku konfliktu interesów, tworzenie oddzielnych i niezależnych zespołów działających dla dwóch lub więcej klientów, aż do odmowy wykonania zlecenia w celu uniknięcia zidentyfikowanego konfliktu.

Globalna polityka EY dotycząca konfliktu interesów oraz powiązane z nią wytyczne uwzględniają rosnącą złożoność wykonywanych przez nas zleceń i relacji z klientami oraz potrzebę przygotowania szybkich i właściwych odpowiedzi dla naszych klientów. Jest

również zgodna z najnowszymi standardami wydanymi przez Międzynarodową Radę Standardów Etyki dla Księgowych.



Stosowanie polityki w praktyce

Proces akceptacji klientów i zleceń (ang. *Process for Acceptance of Clients and Engagements, PACE*) jest systemem działającym w intranecie. Jego celem jest skuteczna koordynacja czynności akceptacji oraz kontynuacji zleceń dla klientów, zgodnie z polityką globalną, procedurami w ramach poszczególnych działów oraz firm członkowskich. PACE przeprowadza użytkowników przez wymogi akceptacji i kontynuacji oraz udostępnia zasoby i informacje potrzebne do oceny zarówno możliwości biznesowych, jak i związanego z nimi ryzyka. PACE jest przykładem zasobów technologicznych wykorzystywanych przez firmy członkowskie EYG na całym świecie w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.

Proces akceptacji oraz kontynuacji zlecenia i współpracy z klientami obejmuje rozważenie oceny czynników ryzyka przez zespół wykonujący zlecenie w odniesieniu do różnych kategorii, takich jak branża, postawa kierownictwa, kontrole wewnętrzne, złożoność audytu i podmioty powiązane.

Proces akceptacji klienta lub zlecenia zawiera ocenę ryzyka potencjalnego klienta oraz wyniki procedur dotyczących należytej staranności. Przed przyjęciem nowego zlecenia lub klienta określamy, czy możemy przeznaczyć wystarczające zasoby, aby świadczyć wysokiej jakości usługi, zwłaszcza w obszarach zaawansowanych technicznie oraz czy jesteśmy w stanie dostarczyć usługi, które klient zamawia. Proces zatwierdzania przewiduje, że zlecenia dla nowych klientów badania nie mogą być przyjęte bez zatwierdzenia przez przedstawicieli lokalnych zespołów PPD i Partnera zarządzającego działem audytu (ang. *Assurance Managing Partner, AMP*). W zależności od poziomu istniejących ryzyk, nowe zlecenia audytowe mogą również wymagać zatwierdzenia przez wyznaczonych przedstawicieli PPD i AMP na poziomie kraju, regionu i obszaru geograficznego.

W corocznym procesie kontynuacji współpracy z klientem sprawdzamy zrealizowane usługi i możliwość ich kontynuacji oraz potwierdzamy, czy relacje z klientami pozwalają na dalszą współpracę. Partner/ kluczowy biegły rewident kierujący zleceniem audytowym, wraz z kierownictwem firmy, corocznie ocenia nasze relacje z klientami, z punktu widzenia możliwości kontynuacji współpracy.

W wyniku tej oceny, pewne zlecenia klasyfikowane są jako wymagające szczególnej uwagi (ang. *close monitoring*), a z niektórymi klientami współpraca zostaje zakończona. Regionalny lub Krajowy PPD i AMP uczestniczą zarówno w procesie akceptacji klienta i zlecenia, jak i akceptacji kontynuacji współpracy.



Realizacja zleceń audytowych

EY przeznaczył ponad 1 mld USD na inwestycje w nowoczesną technologię audytową, co stanowi element stałego zaangażowania EY w zapewnienie, że firmy członkowskie świadczą audyty o najwyższej jakości. Inwestycja ta odzwierciedla zobowiązanie EY do budowania zaufania do gospodarek i rynków kapitałowych na świecie.



Rola technologii

Najnowsza faza inwestycji technologicznej o wartości 1 mld USD wprowadza szereg funkcji opartych na sztucznej inteligencji, które przyspieszają transformację audytu i wprowadzają sztuczną inteligencję na dużą skalę, aby wspierać ponad 160 000 zleceń audytowych EY na całym świecie. Opiera się to na sile istniejącego, najnowocześniejszego pakietu technologii audytu – integrując zaawansowane technologie w ramach jednej platformy opartej na sztucznej inteligencji, a jednocześnie napędzając transformację poprzez wykorzystanie:

- Możliwości dostępu do danych nowej generacji i zaawansowanej analityki,
- Sztucznej inteligencji (AI) na dużą skalę,
- Ulepszonych doświadczeń użytkownika.

W 2025 roku globalna organizacja EY rozszerzyła pakiet technologii audytowej o kolejne 30 nowych lub udoskonalonych funkcjonalności. Tym samym, od momentu rozpoczęcia czteroletniego programu inwestycji technologicznych, liczba wdrożonych innowacji przekroczyła już 100. To konsekwentny krok w kierunku wzmocnienia jakości audytu i cyfrowej transformacji usług.

Nacisk na jakość dzięki technologii

Dostęp do danych nowej generacji i zaawansowane funkcje analityczne

Zaawansowane funkcje danych pomagają podnieść jakość, wspierając analizę całych populacji danych – wspierając audyt oparty na danych, który jest osadzony w metodologii. Globalny pakiet analityczny EY Helix kontynuuje wspieranie wykorzystywania zaawansowanej analityki w całym procesie audytu – umożliwiając naszym zespołom sprawną i dokładną analizę i pozwalając lepiej zrozumieć badaną firmę oraz związane z nią ryzyko. Integrując zaawansowaną analitykę bezpośrednio do platformy EY Canvas, tworzymy mocną bazę do rozwoju użycia sztucznej

inteligencji na większą skalę i istotnie ulepszamy użytkowanie systemu. Wzbogacenie funkcji zbierania i analizowania danych zwiększa wiarygodność audytu, jak również zakres wykorzystywanych danych do pozyskiwania dowodów audytowych.

Sztuczna inteligencja (AI) na szeroką skalę

Nowe funkcjonalności obejmują EYQ Assurance Knowledge – narzędzie wykorzystujące generatywną sztuczną inteligencję (ang. GenAI), która wspiera użytkowników w szczegółowym wyszukiwaniu i podsumowywaniu treści z zakresu rachunkowości i audytu. Dzięki integracji z platformą EY Canvas, ponad 140,000 specjalistów z obszaru Assurance zyskuje dostęp do inteligentnych odpowiedzi dostosowanych do profilu i kontekstu danego projektu audytowego – uwzględniających m.in. lokalizację, branżę, czy poziom złożoności.

Wśród dodatkowych rozwiązań znalazły się: nowa wersja EY Intelligent Checklists z funkcją GenAI, która rekomenduje odpowiedzi w listach kontrolnych dotyczących ujawnień oraz EY Financial Statement Tie Out – narzędzie wspierające audytorów w zakresie weryfikacji poprawności i spójności sprawozdań finansowych. Wszystkie funkcjonalności oparte na sztucznej inteligencji są projektowane i wdrażane zgodnie z dziewięcioma zasadami odpowiedzialnego stosowania AI w EY oraz w ramach EY AI Assurance Framework.

Wyższy komfort użytkownika

Stosowanie najlepszych praktyk i procesów audytowych, przyczynia się do poprawy jakości audytu, umożliwiając przeprowadzanie spójnych i zintegrowanych badań na skalę globalną. EY Canvas jest dziś kluczowym elementem procesu audytowego, wspomagającym koordynację i spójność dokumentacji oraz ułatwiającym globalną współpracę między zespołami a klientami. Połączenie zautomatyzowanej pracy, dostępnych danych i zgromadzonej wiedzy w jednej platformie daje naszym zespołom dostęp do narzędzi umożliwiających przeprowadzanie audytów na najwyższym poziomie, a także oferuje użytkownikom możliwości lepszego zrozumienia statusu audytu.

Jakość podstawą rozwoju technologii

Nasze działania na rzecz stworzenia nowoczesnej platformy technologicznej dla działu audytu skupia globalny program transformacji. Program ten zawiera zestaw ustandaryzowanych procedur, stosowanych podczas projektowania, rozwijania i wdrażania nowych rozwiązań technologicznych. W proces ten zaangażowani są różni interesariusze, w tym globalni i regionalni przedstawiciele z działów ds. praktyki zawodowej, wspierania jakości oraz technologii.

Nowe pomysły na technologie audytowe są oceniane przez globalny komitet składający się z

interesariuszy, weryfikujących koncepcje pod kątem różnorodnych korzyści, takich jak jakość, wartość dla naszych zespołów i klientów. Jeżeli komitet stwierdzi, że pomysł nie spełnia określonych kryteriów, jest on odrzucany lub poprawiany na podstawie zgłoszonych uwag, a następnie ponownie przedstawiany do oceny.

W takcie całego cyklu rozwojowego odbywa się intensywne testowanie pomysłów, także z użytkownikami końcowymi. Są to procesy niezbędne, które poprzedzają wprowadzenie każdej nowej technologii audytowej. Po zakończeniu dokładnych testów, w tym testów pilotażowych i po uwzględnieniu opinii oraz zakończeniu procesu certyfikacji, technologia audytowa jest przedstawiana globalnemu kierownictwu działu audytu, aby uzyskać zgodę do jej wdrożenia.

Metodologia oparta na technologii

Przedsiębiorstwa wykorzystują technologię do opracowywania nowych systemów zarządzania i procesów biznesowych, a także do analizy większej ilości danych. Dzięki temu mogą podejmować trafniejsze decyzje biznesowe. Trend ten sprzyja także lepszemu podejściu do audytu, opierającemu się na szczegółowej analizie danych i ocenie ryzyka, co umożliwia analizowanie dużych zbiorów danych i skupia uwagę audytora na pełnym przepływie i procesie transakcji.

Zintegrowane podejście oparte na danych, stosowane w globalnej metodologii audytu EY, ulepsza wstępną ocenę ryzyka i umożliwia audytorowi wyciąganie stosownych wniosków na każdym etapie audytu. Audytor może dostosować ocenę ryzyka w oparciu o wyniki analizy danych, dzięki czemu proces audytowy staje się jeszcze dokładniejszy.

Przeciwdziałanie ryzyku nadmiernego polegania na technologii

EY wdrożył procedury, zasady oraz narzędzia, które zwracają uwagę na odpowiedzialne wykorzystanie narzędzi i technologii audytowych, w tym tych opartych na sztucznej inteligencji, aby zminimalizować wspomniane ryzyko zbytznego polegania przez audytora na technologii. Co więcej, globalna metodologia audytu EY zaleca stosowanie profesjonalnego sceptycyzmu zawodowego podczas przeprowadzania wszelkich procedur audytowych. Narzędzia i technologie audytowe EY, w tym te wykorzystujące AI, są zaprojektowane w taki sposób, aby wspierać zespół audytowy w identyfikacji ryzyka istotnych nieprawidłowości, ale nie mają przy tym na celu zastąpić audytora, którego obecność jest kluczowa, a który na podstawie swojego doświadczenia i profesjonalnego osądu dochodzi do ostatecznych wniosków.



Nadużycia

Wraz ze wzrostem złożoności organizacji i rosnącą zależnością od technologii cyfrowych, audytorzy muszą intensyfikować wysiłki w wykrywaniu i reagowaniu na ryzyka poważnych nieprawidłowości spowodowanych oszustwami, a także na podejmowanie działań w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia oszustwa.

EY wykorzystuje analizę danych do wykrywania i reagowania na potencjalne oszustwa w sprawozdaniach finansowych. Przykładowo, audytorzy mogą korzystać z zaawansowanej analizy danych oferowanej przez EY Helix, aby wykrywać nietypowe transakcje i wzorce, mogące wskazywać na podwyższone ryzyko nadużyć. Oprócz dostępu do specjalistów z zespołów Forensic, zespoły EY mają do dyspozycji narzędzia i metody pracy, które mają na celu wsparcie naszych zespołów w rozpoznawaniu i adresowaniu zagrożeń związanych z oszustwami finansowymi. Należą do nich:

- **Narzędzie do weryfikacji autentyczności dokumentów (ang. *The Document Authenticity Tool*)**, które umożliwia weryfikację autentyczności wybranych dokumentów, wykorzystując różnorodne techniki w celu wykrycia ewentualnych zmian, manipulacji lub modyfikacji dokumentów przedstawionych jako dowody audytowe,
- **Narzędzie do analizy ryzyka oszustw w księgowaniach (ang. *The Journal Entry Fraud Risk Analyzer, JEFRA*)**, które służy do analizy zapisów księgowych pod kątem cech mogących świadczyć o zwiększonym ryzyku obejścia mechanizmów kontrolnych przez kierownictwo, umożliwiając wskazanie zapisów wymagających dalszej analizy,
- **Proces ostrzegania o raporcie krótkiej sprzedaży (ang. *The Short seller report alert process*)**, który monitoruje oraz przekazuje globalne raporty do odpowiednich zespołów audytowych oraz kierownictwa.



Przeglądy pracy audytorów

Polityka EY opisuje wymogi dotyczące odpowiedniego zaangażowania czasowego oraz bezpośredniego uczestnictwa doświadczonych osób w zleceniach audytowych, a także zasady przeglądu wykonanych prac oraz wymagania dotyczące dokumentowania wykonanej pracy i wyciągniętych wniosków. Członkowie zespołu audytowego wykonują szczegółowe przeglądy dokumentacji audytowej pod kątem jej technicznej dokładności i kompletności, podczas gdy osoby decyzyjne dokonują przeglądu drugiego stopnia, który ma na celu ocenę adekwatności wykonanej pracy, ocenę ujęcia księgowego oraz sposobu prezentacji w sprawozdaniach finansowych. W stosownych przypadkach i w oparciu o ryzyko, istotne dokumenty dotyczące spraw podatkowych sprawdza doradca podatkowy. W przypadku spółek notowanych na

giełdzie i jednostek zainteresowania publicznego (JZP) oraz niektórych pozostałych spółek, partner dokonujący przeglądu jakości wykonanej pracy (kontroler jakości zlecenia opisany poniżej w sekcji *Przegląd jakości wykonywanych zleceń*), sprawdza ważne obszary rachunkowości, sprawozdawczości finansowej oraz realizacji danego zlecenia audytowego, a także sprawozdanie finansowe badanej spółki wraz ze sprawozdaniem z badania.

Charakter, terminy oraz zakres przeglądu dokumentacji, zależą od wielu czynników, m.in.:

- Ryzyka, wagi (istotności), subiektywizmu oraz złożoności danego zagadnienia,
- Umiejętności oraz doświadczenia członka zespołu przygotowującego dokumentację,
- Poziomu bezpośredniego uczestnictwa w wykonywaniu zleceń audytowych,
- Zakresu przeprowadzonych konsultacji.

Zasady EY opisują również niezwykle ważną rolę partnera odpowiedzialnego za badanie/kluczowego biegłego rewidenta w zarządzaniu i zapewnianiu jakości audytu oraz wzmacnianiu znaczenia jakości dla wszystkich członków zespołu audytowego, łącznie z audytorami komponentów.



Konsultacje - wymogi sieci

Polityki dotyczące konsultacji oparte są na kulturze współpracy, a nasi pracownicy są zachęceni do wymiany poglądów na temat kwestii księgowych, audytowych oraz dotyczących raportowania. W ankiecie jakości z 2025 roku, 88% respondentów stwierdziło, że kultura współpracy w EY zachęca ich do szukania porad i wsparcia.

Ponieważ środowisko, w którym działają firmy członkowskie EY, stało się bardziej złożone i globalnie powiązane, kultura konsultacji EY stała się jeszcze ważniejsza, ponieważ pomaga firmom członkowskim wyciągać na czas odpowiednie wnioski dla podmiotów, które badają. Wymogi konsultacji, odpowiednie polityki oraz procedury są tak zaprojektowane, by zaangażować właściwe zasoby, aby zespoły wykonujące zlecenie audytowe wyciągały odpowiednie wnioski.

Kultura konsultacji EY umożliwia zespołom audytowym, wykonującym zlecenie, świadczenie spójnych i wysokiej jakości usług, które spełniają potrzeby badanych jednostek, ich organów zarządzających i wszystkich interesariuszy.

Konsultacje poza zespołem, z osobami posiadającym większe doświadczenie lub specjalistyczną wiedzę, w tym przede wszystkim z pracownikami z działu praktyki zawodowej oraz niezależności, są konieczne w przypadku złożonych i wrażliwych kwestii. W trosce o obiektywizm i zawodowy sceptycyzm, pracownicy

z działu praktyki zawodowej oraz niezależności są odsuwani od procesu konsultacji, jeśli współpracują lub współpracowali z jednostką, której dotyczy konsultacja. W takich przypadkach konsultacji udziela inna odpowiednio wykwalifikowana osoba.

Polityka EY wymaga dokumentowania każdej konsultacji, a zwłaszcza uzyskania pisemnej odpowiedzi od osoby, z którą się konsultowano. W ten sposób można potwierdzić zrozumienie przez nią poruszanej kwestii oraz sugerowanego rozwiązania.



Kontrola jakości wykonywanych zleceń

Polityki EY dotyczące kontroli jakości zleceń, zgodne z Międzynarodowym standardem zarządzania jakością 2, *Kontrola jakości wykonania zlecenia* oraz Krajowym standardem kontroli jakości 2 w brzmieniu Międzynarodowego standardu zarządzania jakością 2, *Kontrola jakości wykonania zlecenia*, określają audyty podlegające kontroli jakości oraz wskazują kwalifikacje osób przeprowadzających te przeglądy. Szkolenia i odpowiednie narzędzia wspierają przeprowadzanie przeglądów jakości zleceń. Osoby przeprowadzające przeglądy to doświadczeni specjaliści, posiadający szeroką wiedzę. Są oni niezależni od zespołu wykonującego zlecenie audytowe i zapewniają obiektywną ocenę znaczących osądów dokonanych przez zespół wykonujący zlecenie badania oraz wyciągniętych na ich podstawie wniosków. Przeprowadzenie kontroli jakości zlecenia nie zmniejsza jednak odpowiedzialności partnera odpowiedzialnego za badanie (kluczowego biegłego rewidenta). W żadnym wypadku odpowiedzialność kontrolera jakości zlecenia nie może być delegowana na inną osobę.

Przegląd jakości zlecenia obejmuje cały cykl zlecenia, w tym planowanie, ocenę ryzyka, strategię audytu i jego wykonanie. Polityki i procedury dotyczące dokumentacji wyników przeglądów jakości zlecenia dostarczają konkretnych wytycznych co do charakteru, czasu i zakresu procedur, które należy przeprowadzić, oraz wymaganej dokumentacji potwierdzającej ich zakończenie. W każdej sytuacji przegląd jakości zlecenia jest finalizowany przed datą wystawienia raportu audytora.

W przypadku audytów kontrole jakości wykonania zlecenia są przeprowadzane przez partnerów firmy audytorskiej zgodnie ze standardami zawodowymi dotyczącymi badań wszystkich spółek giełdowych, wszystkich jednostek zainteresowania publicznego oraz tych, które uznano za wymagające ścisłego monitorowania. Krajowy AMP i krajowy PPD zatwierdzają przydzielenie kontrolera jakości zlecenia do każdego odpowiedniego zadania.



Różnice zadań w zespole wykonującym zlecenie audytowe - proces uzgadniania

Wspieramy kulturę współpracy oraz zachęcamy naszych pracowników do zabierania głosu w sytuacjach, gdy powstają rozbieżności w profesjonalnym osądzie lub jeśli czują się niekomfortowo w sprawie, która dotyczy zlecenia. Nasi pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszystkich przypadków powstania rozbieżności w obszarze istotnych kwestii księgowych, audytowych oraz dotyczących raportowania.

Kultura EY jest jasno komunikowana w momencie przyjmowania pracowników do pracy, a następnie regularnie o niej przypominamy, ucząc naszych pracowników zarówno odpowiedzialności, jak i możliwości wysłuchania wątpliwości oraz wyrażania odmiennych opinii.

Różnice w opiniach, które powstają w trakcie realizacji zlecenia audytowego, zasadniczo rozwiązuje się w ramach zespołu. Jeśli jednak jakakolwiek osoba zaangażowana w omawianie danej kwestii nie jest zadowolona z podjętej decyzji, zgodnie z zasadami EY, ma zarówno prawo, jak i obowiązek upewnić się, że kwestia jest przenoszona na wyższy poziom decyzyjny, aż do momentu osiągnięcia konsensusu lub podjęcia ostatecznej decyzji, w tym konsultacji z Działem praktyki zawodowej, jeżeli jest wymagana.

Co więcej, jeśli osoba przeprowadzająca przegląd jakości udziela zaleceń, których partner odpowiedzialny za zlecenie/ kluczowy biegły rewident nie przyjmuje, a sprawa nie jest rozwiązana według woli osoby dokonującej przeglądu, opinia nie zostanie opublikowana do momentu rozstrzygnięcia sprawy.

Różnice zdań zawodowych, które są rozwiązywane w drodze konsultacji z Działem praktyki zawodowej, są odpowiednio udokumentowane.



Polityka i zasady przechowywania dokumentów

Globalna polityka przechowywania i rozporządzania dokumentami i informacjami opiera się na postanowieniach Globalnego Kodeksu Postępowania EY, dotyczących uczciwego postępowania zawodowego w zakresie dokumentowania pracy i poszanowania kapitału intelektualnego. Niniejsza polityka wraz z Globalnym harmonogramem przechowywania (ang. *Global Retention Schedule, GRS*), ustanawiają wymagania dotyczące zarządzania dokumentacją i informacjami (ang. *Records and Information Management, RIM*) przez cały cykl ich życia, w tym wymóg likwidacji dokumentów, dla których upłynął okres przechowywania, chyba że zachodzą szczególne i akceptowalne okoliczności. Niniejsza polityka jest zgodna z obowiązującymi standardami zawodowymi i opiera się na wymogach i zobowiązaniach regulacyjnych, prawnych i biznesowych oraz ma zastosowanie do wszystkich

zleceń i personelu, a także spełnia polskie wymogi prawne mające zastosowanie do tworzenia i przechowywania dokumentów roboczych istotnych dla wykonywanej pracy.



Zasoby

EY kontynuuje inwestycje w zasoby. Zasoby zdefiniowane przez ISQM1 i KSKJ 1 obejmują zasoby intelektualne, technologiczne i ludzkie.



Metodologia audytu

Globalna metodologia audytu (ang. *EY Global Audit Methodology, EY GAM*) tworzy ramy świadczenia wysokiej jakości usług audytowych poprzez konsekwentne stosowanie zaprojektowanych procesów, ocen oraz procedur we wszystkich projektach, niezależnie od wielkości. EY GAM wymaga również przestrzegania odpowiednich wymogów etycznych, w tym niezależności od badanej jednostki. Podstawą metodologii EY GAM jest ocena ryzyka, a tam, gdzie to konieczne, rewizja i zmodyfikowanie w trakcie trwania projektu tej oceny, oraz, w oparciu o tę ocenę, określenie charakteru, ram czasowych i zakresu procedur. EY GAM kładzie także nacisk na wyrażanie odpowiedniego zawodowego sceptycyzmu przy realizacji procedur audytowych. EY GAM opiera się na Międzynarodowych Standardach Rewizji. W Polsce, EY GAM jest odpowiednio uzupełniony, więc spełnia także wymogi Krajowych standardów rewizji finansowej oraz wymogi prawne i ustawowe. EY GAM jest jednym z przykładów zasobów intelektualnych, udostępnianych firmom członkowskim EYG w celu zapewnienia spójności w realizacji zleceń audytowych.

EY GAM dostępny w narzędziu EY Atlas jest podzielony na tematy i zaprojektowany tak, by w centrum strategii badania znalazło się ryzyko sprawozdań finansowych klienta oraz zaprojektowanie i zrealizowanie właściwych reakcji/ odpowiedzi na to ryzyko. Metodologia oraz wytyczne EY GAM składają się z dwóch kluczowych komponentów: wymogi i wytyczne oraz podstawowe formularze i przykłady. Wymogi i wytyczne są odzwierciedleniem standardów i polityk EY. EY GAM przedstawia przykładowe wymagania i wytyczne również za pomocą praktycznych ilustracji.

EY GAM wyraźnie rozróżnia wymagania i wytyczne, które dotyczą audytów podmiotów notowanych na giełdzie oraz jednostek zainteresowania publicznego.

Wewnętrzne i zewnętrzne inspekcje, działania coachingowe w zespołach audytowych oraz inne kanały informacji stanowią cenne źródło wiedzy na

temat jakości realizowanych audytów EY. Uzyskane informacje zwrotne odgrywają kluczową rolę w zrozumieniu, które działania ukierunkowane na jakość są najistotniejsze dla przyszłego sukcesu, oraz w ocenie skuteczności podejmowanych działań naprawczych w odniesieniu do wcześniej zidentyfikowanych nieprawidłowości.

W ramach prowadzonych działań systematycznie weryfikowana jest potrzeba aktualizacji metodyki audytu, tak aby skutecznie odpowiadała na pojawiające się wyzwania.

EY nieustannie rozwija metody audytu, aby uwzględniały one zmiany i aktualizacje w standardach rewizji finansowej oraz innych standardach zawodowych, a także dostosowywały się do ewolucji procesów sprawozdawczości finansowej w jednostkach. Równocześnie wzmacniane są wytyczne dotyczące obszarów istotnych z punktu widzenia interesariuszy, takich jak ryzyka związane ze zmianami klimatycznymi, cyberbezpieczeństwem, czy wykorzystywaniem nowych technologii w działalności operacyjnej i procesach raportowania finansowego (np. automatyzacji, sztucznej inteligencji, technologii blockchain).



Sprawozdawczość niefinansowa

Firmy członkowskie EY świadczą usługi atestacyjne dotyczące szerokiego zakresu raportowania i sprawozdawczości niefinansowej. Metodologia dotycząca atestacji raportowania niefinansowego (ang. *EY Sustainability Assurance Methodology, EY SAM*) stanowi globalne ramy dla stosowania spójnego podejścia do wszystkich usług atestacyjnych dotyczących informacji niefinansowych i zrównoważonego rozwoju. Stosowanie EY SAM oznacza świadczenie wysokiej jakości usług atestacyjnych, w ramach których procesy decyzyjne i osądy dokonywane są, podobnie jak wykonywane procedury, w sposób spójny na wszystkich zleceniach, niezależnie od wymaganego poziomu zapewnienia. EY SAM można również dostosować do charakteru zarówno raportowania informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju, jak i specyficznych kryteriów stosowanych przez jednostkę sprawozdawczą przy sporządzaniu tego raportu.

Metodologia kładzie nacisk na stosowanie odpowiedniego zawodowego sceptycyzmu przy wykonywaniu procedur, z uwzględnieniem zmieniających się wymagań dotyczących raportowania niefinansowego. EY SAM opiera się na Międzynarodowych Standardach Usług Atestacyjnych i jest odpowiednio dostosowywany w EY Audyt w celu zapewnienia zgodności z krajowymi standardami usług atestacyjnych oraz wymogami regulacyjnymi lub ustawowymi.

EY opracował wytyczne, programy szkoleniowe i nadzorujące oraz procesy, które wspierają firmy członkowskie w spójnym i skutecznym świadczeniu

wysokiej jakości usług związanych ze sprawozdawczością niefinansową. Powstał dedykowany zespół specjalistów ds. zrównoważonego rozwoju - EY Climate Change and Sustainability Services.

Opracowano również wytyczne dla zespołów wykonujących zlecenia audytowe dotyczące oceny wpływu ryzyka klimatycznego na sprawozdawczość finansową zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) lub innymi normami sprawozdawczości finansowej. Globalny PPD, PPD obszaru geograficznego i Regionalny PPD, specjaliści ds. jakości, specjaliści ds. MSSF wraz z innymi specjalistami ds. finansów i zrównoważonego rozwoju, którzy współpracują z zespołami w każdej firmie członkowskiej, posiadają wiedzę na temat zmieniającego się otoczenia regulacyjnego dot. sprawozdawczości niefinansowej, pracowników, klientów oraz procesów. Są oni dyspozycyjni, aby wspierać zespoły wykonujące zlecenia.

EY nieustannie inwestuje w zasoby (ludzkie, intelektualne i technologiczne) dla zadań atestacyjnych związanych z raportowaniem zrównoważonego rozwoju, zgodnie z Europejskimi Standardami Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ang. *European Sustainability Reporting Standards, ESRS*) oraz Międzynarodowymi Standardami Ujawniania Informacji o Zrównoważonym Rozwoju.

Dodatkowo, EY wzmocnił procesy związane z zarządzaniem jakością, aby uwzględnić takie aspekty jak proces akceptacji zlecenia, wymagania szkoleniowe i akredytacyjne oraz przydziały zasobów specjalnie związane z usługami atestacyjnymi w zakresie sprawozdawczości niefinansowej.

EY SAM jest na bieżąco uaktualniany, aby uwzględnić regulacje obowiązujące w różnych jurysdykcjach.

EY angażuje się w szereg inicjatyw publicznych i prywatnych, które mają na celu poprawę jakości, porównywalności i spójności sprawozdawczości niefinansowej, w tym w zakresie ryzyka klimatycznego. Działania te odbywają się na poziomie globalnym, regionalnym i krajowym.



Certyfikacja technologii

EY stosuje rygorystyczny proces certyfikacji, by zagwarantować, że technologie używane w audytach są odpowiednie do ich przeznaczenia. Oznacza to, że rozwiązania technologiczne są sprawdzone pod kątem skuteczności i przydatności w kontekście audytowym, a także, że pracownicy EY są właściwie przeszkoleni do korzystania z tych narzędzi.

Proces certyfikacji w EY obejmuje wiele aspektów, takich jak potwierdzenie, że dane rozwiązanie ma wyraźnie zdefiniowany cel w kontekście gromadzenia dowodów audytowych, zostało dokładnie przetestowane, a także zapewnienie, że odpowiednia

metodologia, narzędzia i szkolenia są dostępne, aby wspierać jego wykorzystanie. Dodatkowo, proces ten gwarantuje, że wszystkie niezbędne wymogi prawne i regulacyjne, na przykład związane z ochroną danych, zostały spełnione.



Propozycja wartości dla pracowników (ang. *Employee Value Proposition*)

Propozycja wartości dla pracowników w EY (EVP) to zestaw korzyści, które oferujemy naszym zespołom w zamian za ich pracę w EY Audit. Skład naszej załogi ciągle się zmienia, a my rywalizujemy o talenty na żywym i wymagającym rynku, gdzie oczekiwania pracowników EY wobec ich miejsca pracy stale się zmieniają. Znaczenie naszej obietnicy w ramach EVP jest obecnie ważniejsze niż kiedykolwiek.

W związku z nową strategią EY, EVP zostało zaktualizowane, aby podkreślić, że każdy pracownik ma możliwość "pewnego kształtowania własnej przyszłości". To zmiana kierunku - od tworzenia wyjątkowych doświadczeń w EY do oferowania szans na rozwój, umocnienie i inspirację dla niezwykłych ludzi w EY.

EY Audit zobowiązuje się do inwestowania w nasz najważniejszy kapitał - w naszych pracowników - aby wypełnić dane im obietnice. Spełnianie EVP pozwala nam na ciągłe podnoszenie jakości naszych audytów, co przekłada się na konkretne korzyści i lepsze zrozumienie potrzeb audytowanych przez nas podmiotów.

W 2025 roku EY koncentrował się na wdrożeniu nowego EVP, przede wszystkim poprzez globalnie spójny filar: **Elastyczność ścieżki kariery**.

Elastyczność ścieżki kariery to podejście, które daje pracownikom EY realny wpływ na kształtowanie swojej zawodowej przyszłości. Wspieramy ich w osiągnięciu indywidualnych celów, oferując dostęp do szerokiego wachlarza możliwości rozwoju - zarówno pod względem ról, projektów, jak i lokalizacji, branż, czy linii serwisowych. Dzięki globalnemu zasięgowi i zasobom EY, każdy może budować karierę w sposób dopasowany do własnych ambicji i potrzeb.



Pozyskiwanie i rekrutacja talentów

W obliczu obecnych wyzwań rynkowych, takich jak spadek liczby absolwentów studiów specjalistycznych, rywalizacja o pozyskanie talentów z właściwymi umiejętnościami jest dla nas kluczowa dla przyszłego wzrostu firmy. Rekrutacja kolejnej generacji wykwalifikowanych audytorów jest dla nas priorytetem.

W odpowiedzi na tę sytuację, Globalny Komitet ds. polityki publicznej (ang. *Global Public Policy*

Committee, GPPC), zrzeszający liderów sześciu największych międzynarodowych sieci księgowych (BDO, Deloitte, EY, Grant Thornton, KPMG i PwC), zainicjował projekt Atrakcyjność Zawodu (ang. *Attractiveness of the Profession, AotP*). Celem inicjatywy jest wzmocnienie pozytywnego postrzegania profesji audytorskiej, akcentując jej mocne strony i znaczenie. W perspektywie długoterminowej ma to wspierać rozwój sektora, zwłaszcza poprzez tworzenie fundamentów do pozyskiwania talentów już na początku ich ścieżki edukacyjnej.

Aby dotrzeć do szerokiego grona młodych, różnorodnych odbiorców na całym świecie, EY uruchomił wirtualny program doświadczenia zawodowego w audycie. Skierowany do studentów na początku edukacji, program w przystępny sposób pokazuje, jak wygląda praca zespołów audytowych EY, umożliwiając uczestnikom zdobycie praktycznego wglądu w zawód. Jego celem jest budowanie relacji z przyszłymi talentami już na wczesnym etapie rozwoju. Uczestnicy programu częściej aplikują i z powodzeniem dołączają do zespołów audytowych.

Dbamy o to, aby rekruterzy, z którymi współpracujemy, byli na bieżąco z aktualnymi trendami i gorącymi tematami w audycie, aby byli wyposażeni w informacje przedstawiające wartość wynikającą z pracy w EY. EY eksploruje także różnorodne innowacyjne platformy rekrutacyjne oraz inicjatywy mające na celu przyciągnięcie talentów. Działania te są skierowane na rozszerzenie sieci kontaktów o nowe, zróżnicowane grupy, z którymi dotychczas nie udało się nawiązać relacji za pomocą tradycyjnych metod. EY stawia na innowacyjne podejście do komunikacji i pozyskiwania przyszłych talentów.

EY obecnie wykorzystuje sztuczną inteligencję do wyszukiwania i identyfikacji przyszłych talentów (zgodnie z zasadami EY AI i zawsze z ludźmi jako decydentami), umożliwiając kandydatom przysyłanie swoich CV i pomagając im znaleźć potencjalne ścieżki kariery w firmie. AI wspiera rekruterów w szybszym przeglądaniu CV i przeprowadzaniu rozmów kwalifikacyjnych, co przekłada się na lepsze wrażenia kandydatów oraz skuteczniejsze pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników do sprawnego obsadzenia wolnych stanowisk.

Aby przyciągnąć do EY osoby, które będą pasować do kultury firmy, kluczowe jest zwrócenie uwagi nie tylko na wiedzę techniczną, ale także na inne ważne cechy, takie jak zdolności komunikacyjne, przestrzeganie zasad etycznych i umiejętność efektywnej współpracy w zespołach osiągających dobre wyniki. Oczekuje się, że każdy nowy członek zespołu będzie działał zgodnie z normami uczciwości, wykazywał się biznesową intuicją oraz miał w sobie potencjał do bycia liderem.



Retencja i utrzymanie dobrego samopoczucia pracowników

Po zrekrutowaniu talentu zatrzymanie go w organizacji jest kluczowym czynnikiem w dostarczaniu wysokiej jakości audytów. Choć poziom retencji może być zależny od czynników zewnętrznych, takich jak sytuacja rynkowa, na dzień 30 czerwca 2025 wskaźnik zatrzymania pracowników w audycie wynosi 81%.

Pracownicy EY zawsze starali się znaleźć właściwą równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, ale młodsze pokolenia są bardziej skłonne do podejmowania konkretnych kroków, gdy ich oczekiwania nie są zaspokajane. Obecnie 32% audytorów EY pracuje zdalnie co najmniej dwa dni w tygodniu, co staje się standardem w sposobie pracy.

Priorytetem dla talentów staje się dbałość o dobre samopoczucie i poprawa codziennych doświadczeń w pracy. Kluczowym celem EY jest stworzenie kultury, która promuje dobre samopoczucie, poprzez aktywne zaangażowanie liderów w zapewnienie wszechstronnego wsparcia - finansowego, fizycznego, emocjonalnego i społecznego - aby pracownicy czuli się dobrze w organizacji i byli produktywni. Może to obejmować wprowadzenie elastycznych godzin pracy, programy uznaniowe, podnoszenie świadomości na temat zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia, możliwości rozwoju i nauki, oraz wiele innych działań.

W praktyce skupienie się na dobrym samopoczuciu pracowników oznacza sprawiedliwe rozdzielanie obowiązków oraz eliminowanie przeszkód, które dotychczas uniemożliwiały pracownikom wyznaczanie i utrzymanie zdrowych granic w pracy. Kładziemy silny nacisk na zarządzanie doświadczeniami pracowników, przydzielając im zadania, które oferują możliwości rozwoju i poszerzania wiedzy, wspierając ich długoterminową ścieżkę kariery.

Im lepiej organizacja wspiera dobrostan swoich pracowników, tym większe są szanse, że będą oni kontynuowali ścieżkę kariery w EY.



Akademia Audytora

W obliczu szybko zmieniającego się środowiska biznesowego, EY podchodzi do rozwoju każdego talentu w sposób indywidualny i elastyczny. Nasze zespoły audytowe już teraz składają się z osób o coraz bardziej różnorodnych umiejętnościach, a ta tendencja będzie się nasilać w miarę wprowadzania nowych technologii i ewolucji roli audytora. Będziemy kontynuować rozwijanie zestawów umiejętności, aby włączyć nowe kompetencje, takie jak sztuczna inteligencja, a także nowe obszary, takie jak analiza danych niefinansowych, w tym dynamicznie rozwijające się standardy ESG (środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego).

Audytorzy muszą także być w stanie zrozumieć i ocenić ryzyka oraz zagadnienia związane z nowymi

technologiami, szczególnie w sytuacji, gdy firmy implementują nowe systemy i tworzą nowe strumienie danych, które mają wpływ na sprawozdawczość finansową. Dotyczy to na przykład procesów związanych z kryptowalutami, czy emisjami gazów cieplarnianych.

Realizacja powyższych celów odbywa się poprzez Akademię Audytora, która jest globalnym programem edukacyjnym EY dla audytorów. Co roku, treści i cele Akademii Audytora są dostosowywane do najnowszych technologii i strategicznych priorytetów, które podnoszą jakość audytu. Ponadto wyniki inspekcji i przeglądów jakości są regularnie przeglądane w celu oceny i wyeliminowania przyczyn źródłowych, a wnioski są następnie wprowadzane do programu Akademii Audytora w ramach corocznej aktualizacji. Wszelkie zalecane zmiany są uzgadniane z kierownictwem, a następnie zatwierdzane przez Globalny Komitet ds. Szkoleń.

Zespoły mogą mieć pewność, że otrzymują szkolenie na wysokim poziomie, które jest spójne na całym świecie. Akademia Audytora zachęca do stosowania profesjonalnego sceptycyzmu, krytycznego myślenia i zapewniania wyjątkowej obsługi klienta. W rezultacie uczestnicy szkoleń rozwijają umiejętności, które pozwalają im dostosować się do zmieniających się regulacji, wdrażać innowacyjne technologie oraz wykorzystywać nowoczesne metody i narzędzia analityczne.

Akademia Audytora oferuje elastyczne formy szkoleń, łącząc ogólnodostępne materiały na żądanie z nauką polegającą na studiach przypadków, przeprowadzanych zarówno stacjonarnie, jak i w formie online.

EY Audyt wymaga, aby nasi specjaliści poświęcali co najmniej 20 godzin rocznie (i co najmniej 120 godzin w okresie 3 lat) na doskonalenie zawodowe. Z tej puli godzin, 40% (8 godzin co roku oraz 48 godzin w ciągu trzech lat) musi obejmować tematykę z dziedziny zarówno rachunkowości, jak i rewizji finansowej.

Biegli rewidentzi mają obowiązek odbywania obowiązkowego doskonalenia zawodowego w wymiarze i w terminach określonych przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów.

W sumie w roku obrotowym do 30 czerwca 2025 roku specjaliści EY Audyt poświęcili 67 tysięcy godzin nauce, co daje średnio 71 godzin na osobę, co znacznie przekracza minimalne wymagania godzinowe. Odnoszą się one przede wszystkim do technicznych zagadnień z zakresu rachunkowości i audytu, jak również dotyczą rozwoju szerszych umiejętności, opisanych w następnej sekcji. W ankiecie jakości z 2025 roku, 85% respondentów stwierdziło, że odbyte szkolenia były wystarczające, aby móc przeprowadzać wysokiej jakości audyty lub inne zlecenia, co stanowi wzrost o 5% w porównaniu do 2023 roku.



Program EY Badges i Szkolenia dla Partnerów

Oprócz specjalistycznych szkoleń audytowych, EY oferuje bogaty program edukacyjny obejmujący kwestie prawne, etyczne i związane z przestrzeganiem regulacji, takie jak niezależność, wartości i bezpieczeństwo informacji. Program ten rozszerza się również o szkolenia dotyczące dobrostanu, mentorowania, doradztwa, pracy zespołowej i rozwoju biznesu. Inicjatywa EY Badges motywuje do zdobywania nowych umiejętności przyszłościowych, w tym z zakresu automatyzacji procesów, pracy zespołowej, innowacji i cyberbezpieczeństwa, a także aktualnie poszukiwanych kompetencji, takich jak sztuczna inteligencja i zrównoważony rozwój. EY Badges to autonomiczny element programu edukacyjnego, który uzupełnia szeroką ofertę szkoleń dostępnych dla audytorów EY.

Program EY Badges uzupełniają kwalifikacje takie jak EY Tech MBA oraz studia magisterskie z analizy biznesowej i zrównoważonego rozwoju. Są to kursy online oferowane przez Hult International Business School, renomowaną uczelnię z trzema akredytacjami, dostępne bez dodatkowych opłat dla wszystkich pracowników EY.

Na dzień 30 czerwca 2025 r. przyznano ponad 107 934 EY Badges naszym specjalistom, w tym 32 030 z zakresu analityki i strategii danych. Ponadto ponad 47 785 odznak EY zostało przyznanych osobom, które od tego czasu zakończyły pracę w EY.

Dla partnerów firm członkowskich EY na całym świecie stworzono szereg dedykowanych programów szkoleniowych. Programy te dotyczą takich tematów jak sztuczna inteligencja, przywództwo, technologie przełomowe i zrównoważony rozwój. Dodatkowo, dla wybranych grup partnerów prowadzone są intensywne kursy związane z zarządzaniem relacjami z klientami i technologiami przełomowymi. Regularnie organizowane są również szkolenia skoncentrowane na audycie, w tym na ocenie ryzyka i wykrywaniu oszustw.



Uczciwość akademicka

EY oferuje rozbudowany program rozwojowy, który wspiera jakość pracy oraz rozwój zawodowy pracowników. Uczciwość akademicka stanowi jego kluczowy filar – jest podstawą rzetelnego i wartościowego procesu uczenia się. EY Audyt aktywnie promuje świadome i odpowiedzialne podejście do nauki, jasno wskazując, że wszelkie naruszenia zasad uczciwości akademickiej będą skutkować odpowiednimi konsekwencjami.



Spersonalizowana kariera uwzględniająca różnorodne doświadczenia zawodowe

W związku ze wzrostem różnorodności pracowników pod względem pochodzenia, umiejętności, doświadczenia i wykształcenia, firmy członkowskie EY wprowadzają bardziej elastyczne ścieżki kariery dla wszystkich profesjonalistów EY.

Zapewnienie elastycznej ścieżki rozwoju zawodowego, w tym szybszego awansu dla najlepszych pracowników jest kluczowe, aby przyciągnąć nowe, zróżnicowane talenty oraz by wspierać rozwój i zatrzymać obecnych pracowników.

Awansowanie ma się opierać przede wszystkim na umiejętnościach pracowników EY, nie na czasie spędzonym na danym stanowisku. Na przykład, decyzje o awansie odchodzą od tradycyjnego rocznego cyklu, wprowadzono bardziej elastyczne awanse, które pozwolą na rozwój kariery pracownika wtedy, gdy jest na to gotowy i gdy istnieje taka potrzeba biznesowa.

Jednakże mając na uwadze, że każdy pracownik może mieć inne oczekiwania wobec swojej ścieżki zawodowej, EY zapewnia pracownikom odpowiednie narzędzia i procedury, które pozwalają im kształtować własny rozwój. Potwierdzeniem tego jest ankieta jakości z 2025 roku, w której 90% respondentów stwierdziło, że wszelkie odpowiednie szkolenia są dostępne jako część ich rozwoju zawodowego, co przyczynia się do wykonywania audytów i świadczenia innych usług na wysokim poziomie.

Uruchomienie inicjatywy **Elastyczność ścieżki kariery** w 2025 roku odzwierciedla dążenie EY do tworzenia środowiska zawodowego, które jest dynamiczne, inkluzywne i dostosowane do indywidualnych potrzeb. Celem jest umożliwienie pracownikom eksplorowania różnorodnych ról oraz ścieżek rozwoju w ramach organizacji, co przekłada się na większe zaangażowanie i wszechstronność zespołów. Realizacja tej koncepcji wspierana jest przez zwiększenie przejrzystości wewnętrznych ofert rozwojowych EY oraz wdrożenie strukturalnych programów rotacyjnych, pozwalających na zdobywanie nowych doświadczeń w różnych obszarach działalności.



Mobilność

Jedną z najbardziej wartościowych możliwości, jaką firmy członkowskie EY oferują swoim pracownikom, jest praca w międzynarodowym środowisku i współpraca z różnymi kulturami. Mobilność daje pracownikom EY pewność, że mogą kształtować swoją przyszłość, a co za tym idzie, pomagają klientom i społecznościom EY kształtować swoją

przyszłość. Znacząca część osób decyduje się na pracę w EY, ceniąc sobie różnorodność i wyjątkowość doświadczeń. Dzięki mobilności, pracownicy mogą rozwijać się w globalnym środowisku, poznawać nowe kultury, zdobywać unikalne kompetencje i budować relacje w ramach międzynarodowych zespołów EY. Każda współpraca między zespołami i liniami serwisowymi to nie tylko krok w rozwoju zawodowym, ale także źródło osobistej satysfakcji i inspiracji.

Firmy członkowskie EY zapewniają różnorodne i ogólnodostępne programy mobilności. Globalna platforma mobilności, Mobility4U, umożliwia pracownikom dostęp do międzynarodowych możliwości, które sprzyjają rozwojowi zawodowemu i promują dzielenie się wiedzą oraz umiejętnościami. Równocześnie kładziemy nacisk na strategiczne programy mobilności dla partnerów i przyszłych liderów firm członkowskich, które są zgodne z ważnymi celami biznesowymi.

Niedawne badanie zwrotu z inwestycji w mobilność wykazało, że doświadczenia międzynarodowe korzystnie wpływają na rozwój kariery. Rok po zakończeniu zagranicznego projektu, 76% uczestników stwierdziło, że miało to pozytywny wpływ na ich karierę, 92% oceniło swoje doświadczenie jako wyjątkowe, a 98% poleciłoby udział w programie mobilności EY.



Zarządzanie wynikami pracy

EY posiada system zarządzania wynikami pracy, LEAD, który wspiera karierę naszych pracowników, zawiera informację zwrotną wpływającą na ich rozwój i docenia wartość, jaką wnoszą do EY Audyt. Poprzez globalne i lokalne wskaźniki, bieżące informacje zwrotne, spostrzeżenia doświadczonych pracowników (counsellor) i rozmowy rozwojowe, możemy zaplanować rozwój pracowników co pozwoli na realizację strategii EY i umożliwić skupienie się na przyszłości. Pulpit nawigacyjny danej osoby w systemie LEAD zapewnia wgląd w informacje zwrotne i komentarze dotyczące wyników zaangażowania w danym roku, w informacje zwrotne związane z jakością, zarządzaniem ryzykiem i biegłością techniczną. Na koniec roku poszczególne osoby otrzymują wynik, zwany kategorią, w oparciu o zagregowane informacje zwrotne, postępy w zakresie wskaźników KPI (ang. *Key Performance Indicators*, KPI) oraz ich zaangażowanie zaobserwowane przez counsellorów i liderów. Kategoria służy jako jeden z elementów programów wynagrodzeń i nagród.

W centrum procesu, który wspiera LEAD znajdują się rozmowy pomiędzy doświadczonym pracownikiem (ang. *Counsellor*), a jego podopiecznym (ang. *Counselee*), które obejmują takie tematy jak zrozumienie różnych ścieżek kariery, tworzenie zintegrowanego i sprawiedliwego środowiska oraz dążenie do zdobywania nowych doświadczeń i

umiejętności. Rozmowy te pomagają określić możliwości dalszego rozwoju i zbudować umiejętności ukierunkowane na przyszłość.

Struktury zarządzania wynikami pracy obejmują partnerów i dyrektorów (ang. *Partners, Principals, Executive Directors and Directors, PPEDDs*) i dotyczą wszystkich firm członkowskich EYG na całym świecie. Wzmacniają one globalny program biznesowy poprzez dalsze powiązanie wyników z szerszymi celami i wartościami. Proces obejmuje wyznaczanie celów, bieżącą informację zwrotną, planowanie rozwoju osobistego oraz coroczną ocenę wyników, a wszystko to wiąże się z uznaniem i nagrodami dla PPEDDs. Dokumentowanie celów i wyników PPEDDs jest podstawą procesu oceny. Cele PPEDDs firmy członkowskiej muszą odzwierciedlać różne globalne i lokalne priorytety w ramach sześciu wskaźników, z których najważniejszym jest jakość.



Zaangażowanie

Zaangażowanie pracowników jest istotnym znakiem sukcesu w budowaniu właściwej kultury. Zrozumienie ambicji, obaw i presji, z jakimi spotykają się pracownicy EY, pozwala na stworzenie lepszego środowiska, w którym mogą się rozwijać.

W EY, aktywne wysłuchiwanie tego, co mają do powiedzenia pracownicy, jest kluczowe dla zwiększenia ich zaangażowania. Nasza strategia polegająca na uważnym słuchaniu opinii naszych specjalistów pozwala pracownikom mieć wpływ na firmę na każdym etapie ich kariery w EY. Dzięki temu rozumiemy ich potrzeby i możemy lepiej wspierać ich w tworzeniu pozytywnych doświadczeń zawodowych. Poznawanie i reagowanie na ewoluujące poglądy i doświadczenia naszych pracowników jest niezbędne do skutecznej realizacji naszej propozycji wartości dla pracownika (EVP).

Ankieta *Employee Listening Survey* to narzędzie służące do regularnego zbierania opinii pracowników, przeprowadzane dwukrotnie w ciągu roku. Każda edycja ankiety skupia się na różnych strategicznych obszarach, takich jak rozwój kariery, edukacja i umiejętności, oraz porusza inne ważne kwestie.

Badanie zadowolenia z pracy na zleceniach (ang. *Team Experience Survey*) to kolejny kluczowy element naszej strategii słuchania pracowników, mający na celu poprawę i ujednolicenie codziennych doświadczeń naszych zespołów ze współpracy na projekcie z klientem. Wybrani członkowie zespołu udzielają informacji zwrotnej na temat swoich doświadczeń związanych z pracą na wybranych zleceniach (w różnych pytaniach, ocenianych w pięciostopniowej skali). Informacje te dostarczają użytecznych spostrzeżeń i pozwalają na wprowadzenie konkretnych zmian na poziomie zespołu wykonującego zlecenie i w relacji z klientem.

Działy audytu EY utworzyły również sieć znaną jako *Global Voices*, która zrzesza 200 wysoko wykwalifikowanych młodszych specjalistów z całego świata i wszystkich linii usług. Jej celem jest wzmocnienie pozycji i zaangażowanie pracowników firm członkowskich EYG poprzez uzyskiwanie ich opinii na szeroki zakres tematów o znaczeniu strategicznym, aby poszerzyć perspektywy liderów organizacji. Pozwala to jeszcze lepiej zrozumieć perspektywy zespołu w zakresie kluczowych wyzwań biznesowych, takich jak zatrzymywanie talentów, technologia i innowacje oraz ESG i wpływ społeczny.



Dzielenie się wiedzą i komunikacja wewnętrzna

Rozumiemy wagę dostarczania zespołom audytowym aktualnych informacji, by pomóc im wykonywać ich obowiązki zawodowe. EY dokonał znacznych inwestycji w systemy wiedzy i komunikacji, aby pomóc pracownikom współpracować i dzielić się najlepszymi praktykami. Systemy EY obejmują m.in.:

- *EY Atlas*, który obejmuje lokalne i międzynarodowe standardy księgowe oraz audytowe, a także wskazówki interpretacyjne,
- Publikacje takie jak *International GAAP*, zmiany w *MSSF* czy przykładowe sprawozdania finansowe,
- *Global Accounting and Auditing News* to cotygodniowy biuletyn, którego tematyka dotyczy globalnych zasad i procedur oraz niezależności zawodowej. Znajdują się w nim wiadomości o zmianach od regulatorów oraz komentarze wewnętrzne,
- Alerty branżowe oraz webcasty, które dotyczą globalnych i lokalnych kwestii i które służą ulepszeniu praktyki audytowej EYG.



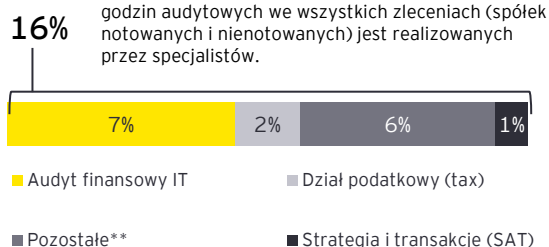
Tworzenie zespołów wykonujących zlecenia audytowe

Alokację pracowników do zespołu wykonuje się na podstawie zaleceń kierownictwa. Czynniki brane pod uwagę to: wielkość oraz złożoność zlecenia, ryzyko zlecenia, specyficzna wiedza techniczna, oraz doświadczenie wymagane do realizacji zlecenia, terminy, ciągłość oraz możliwości szkolenia w miejscu pracy. Przy bardziej złożonych zleceniach rozważana jest kwestia, czy potrzebna jest dodatkowa, ekspercka wiedza wspomagająca zespół realizujący zlecenie audytowe.

W wielu sytuacjach profesjonaliści posiadający doświadczenie w specjalistycznym obszarze rachunkowości lub audytu, takim jak podatki lub systemy informatyczne, są przydzielani jako część zespołu wykonującego zlecenie badania, aby pomóc w przeprowadzeniu procedur badania i uzyskaniu właściwych dowodów badania. Dodatkowo, wewnętrznymi specjalistami, którzy mają doświadczenie

poza rachunkowością lub audytem, takie jak nadużycia, wycena aktywów oraz analiza aktuarialna i ESG, mogą wykonywać pracę w swojej dziedzinie, która jest wykorzystywana przez zespół wykonujący zlecenie badania, aby pomóc w uzyskaniu właściwych dowodów badania.

Czas przeprowadzania audytów przez specjalistów*



*Stan na dzień 30 czerwca 2025 roku (dane globalne)

** Do grupy "Pozostałe" należą specjaliści ds. wyceny, aktuariusze i specjaliści ds. nadużyć.

Polityka EY Audyt wymaga niekiedy dodatkowego zatwierdzenia osób do wykonywania określonych zleceń audytowych, dokonywanego przez kierownictwo oraz Krajowego Dyrektora ds. praktyki zawodowej. Daje to między innymi pewność, że nasi specjaliści posiadają odpowiednie kompetencje (np. wiedzę, umiejętności oraz zdolność wypełniania swoich obowiązków) oraz że dokonane przydziały są zgodne z obowiązującymi przepisami o rotacji kluczowych biegłych rewidentów oraz firm audytorskich.



Centra świadczenia usług

Centra świadczenia usług (ang. *Global Delivery Services, GDS*) to zintegrowana sieć centrów EY, która świadczy usługi wspierające firmy członkowskie EY. W erze bezprecedensowych zmian, GDS rozwija elastyczne modele biznesowe i innowacyjne sposoby wspierania firm członkowskich i ich zmieniających się potrzeb. We wszystkich dyscyplinach zespoły GDS wykorzystują głęboką wiedzę techniczną z naciskiem na innowacje, automatyzację i doskonalenie procesów, aby stworzyć setki niestandardowych, skalowalnych usług, które zapewniają większą wartość dla organizacji EY. W ramach transformacji audytu, usługi EY Assurance zwiększają wykorzystanie wyspecjalizowanych zespołów, w tym GDS, w celu podniesienia jakości wyników badania.



Informowanie i komunikowanie

Komponent informacyjny i komunikacyjny służy do pozyskiwania, generowania lub wykorzystywania i przekazywania istotnych oraz wiarygodnych informacji, w celu umożliwienia projektowania, wdrażania i funkcjonowania systemu zarządzania jakością. Cele jakościowe w ramach tego komponentu odnoszą się do skutecznej dwustronnej komunikacji między następującymi podmiotami:

- Ludźmi związanymi z EY,
- Firmami członkowskimi należącymi do sieci EY,
- Podmiotami zewnętrznymi,
- Usługodawcami.

Skuteczna dwukierunkowa komunikacja jest niezbędna do funkcjonowania systemu zarządzania jakością i realizacji zleceń audytowych. Globalna polityka określa wymagania dla firm członkowskich EYG w zakresie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej na temat systemu zarządzania jakością firmy członkowskiej. EY promuje kulturę przekazywania firmom członkowskim istotnych i rzetelnych informacji niezbędnych do poprawnego działania systemu zarządzania jakością.



EY Audyt wdrożył proces monitorowania i korygowania, który ma na celu:

- Dostarczanie odpowiednich, rzetelnych i aktualnych informacji na temat projektowania, wdrażania i funkcjonowania systemu zarządzania jakością EY Audyt,
- Zapewnienie podstawy do identyfikacji nieprawidłowości,
- Podjęcie odpowiednich działań w odpowiedzi na wszelkie stwierdzone nieprawidłowości.

Informacje uzyskane w procesie monitorowania i korygowania dotyczące projektowania, wdrażania i funkcjonowania systemu zarządzania jakością EY Audyt są oceniane w celu stwierdzenia skuteczności w osiąganiu celów systemu zarządzania jakością EY Audyt.

Działania monitorujące system zarządzania jakością obejmują:

- Testy kluczowych kontroli,
- Wewnętrzne oraz zewnętrzne kontrole zleceń,
- Inne działania monitorujące, na przykład:
 - Testy zgodności EY Audyt i jej pracowników z wymogami etycznymi związanymi z niezależnością,
 - Ocena jakości dokonana przez zewnętrzne organy regulacyjne w odniesieniu do systemu,

- Problemy zgłaszane za pośrednictwem infolinii ds. etyki,
- Przegląd odpowiednich forów zarządczych.

Proces monitorowania i korygowania realizowany jest corocznie w oparciu o odpowiednią politykę, która jest przykładem globalnego zasobu intelektualnego dostarczanego w celu zapewnienia spójności w realizacji wymogów systemu zarządzania jakością EY Audyt. Proces monitorowania i korygowania jest koordynowany i monitorowany przez przedstawicieli globalnych PPD, pod nadzorem globalnego kierownictwa działu audytu.



Testy kluczowych kontroli systemu zarządzania jakością

Kluczowe kontrole systemu zarządzania jakością zostały zaprojektowane i wdrożone w celu ograniczenia ryzyka jakości. Celem przeprowadzania testów kluczowych kontroli systemu zarządzania jakością EY Audyt jest ustalenie, czy:

- Zostały zaprojektowane, wdrożone i obsługiwane zgodnie ze rozumieniem i dokumentacją właściciela kontroli,
- Były wykonywane terminowo przez właściciela lub operatora kontroli,
- Skutkowały terminowym rozwiązywaniem wszelkich zidentyfikowanych nieprawidłowości (zgromadzonych informacji),
- Zostały oparte na wiarygodnych informacjach (tj. informacje wykorzystywane w kluczowych kontrolach są kompletne i dokładne, jeśli dotyczy).

Osoby testujące system zarządzania jakością są kompetentne, obiektywne i niezależne od właścicieli i operatorów kontroli.

Testowanie kontroli SQM zostało zorganizowane centralnie na poziomie regionalnym (CESA). Zespół testujący składał się z pięciu zespołów ze Słowacji, Czech, Polski, Turcji i Kazachstanu. Osoby testujące zostały przeszkolone w ramach dwudniowego programu wprowadzającego do ISQM1 i metodologii testowania. Struktura każdego zespołu testującego została zaprojektowana tak, aby obejmowała koordynatora zespołu, a także dedykowanych testerów i osób weryfikujących z różnymi kwalifikacjami. Testy wykonywali głównie asystenci audytu, a późniejsza walidacja ich pracy była przeprowadzana przez osoby weryfikujące na stanowiskach od seniora do menedżera, starszego menedżera i dyrektora. W przypadku bardziej złożonych kwestii przeprowadzono konsultacje z zespołem regionalnym. Aby zapewnić odpowiednią niezależność, kontrole z określonego kraju były oceniane przez osobę weryfikującą z innego kraju.

Poza mechanizmami kontroli funkcjonującymi na poziomie poszczególnych spółek EY, mogą zostać również wdrożone kontrole w ramach systemu

zarządzania jakością, które są projektowane, implementowane i zarządzane na szczeblu regionalnym lub globalnym. Na przykład, globalne funkcje i linie serwisowe przekazują polityki (takie jak EY GAM) oraz technologie (na przykład EY Canvas, PACE). Te globalne role mają procedury kontroli nad tworzeniem i utrzymaniem wykorzystywanych narzędzi. Kontrole te są integralną częścią systemu zarządzania jakością, a EY Audyt jest odpowiedzialny za wszelkie działania niezbędne do ich wdrożenia lub zmiany.

Testowanie tych kontroli odbywa się na odpowiednim poziomie: regionalnym, obszarów geograficznych lub globalnym.

Metodyka testowania kontroli na poziomach regionalnym, obszarów geograficznych i globalnym odpowiada wytycznym zawartym w polityce monitorowania i korygowania w ramach globalnego systemu zarządzania jakością. Przed przystąpieniem do testów, spółki otrzymują kompleksowe informacje, m.in. o zakresie kontroli poddawanych testowaniu, zastosowanej metodyce oraz danych o testerach, co pozwala na ocenę ich kompetencji i bezstronności. Na przykład, osoby odpowiedzialne za testowanie globalnych mechanizmów kontroli są niezależne od ich właścicieli i osób je realizujących, a cały proces odbywa się pod kierownictwem Lidera ds. monitorowania i analizy w ramach globalnego systemu zarządzania jakością.

Informacje o wynikach testów są również udostępniane firmom członkowskim EY za pośrednictwem notatek z wyników działań monitorujących, które zawierają wszelkie potencjalne braki oraz załącznik z atrybutami testów, a także za pośrednictwem innych informacji, takich jak lista ustaleń. Przedstawione informacje na temat potencjalnych niedociągnięć obejmują przyczyny oraz stan działań naprawczych, w tym wszelkich działań, które mają być rozważone przez firmę członkowską EY. Lista ustaleń zawiera opis ustaleń, a także wszelkie działania, które musiały zostać podjęte przez firmy członkowskie EY. EY Audyt pozyskuje i ocenia wyniki badań dostarczonych przez region, obszar geograficzny lub organizację globalną, w zależności od przypadku, w tym ocenia, czy istnieją ustalenia istotne dla systemu zarządzania jakością.



Monitorowanie jakości wykonywanych zleceń (ang. *Audit Quality Reviews, AQR*)

EY Audyt realizuje Globalny Program monitorowania jakości badań (ang. *Audit Quality Reviews, AQR*). AQR obejmuje kontrolę zakończonych zleceń audytowych oraz jest zgodny z wymaganiami i wytycznymi zawartymi w Standardzie zarządzania jakością i odpowiednio uwzględnia wymogi Krajowych standardów wykonywania zawodu, Krajowych standardów kontroli jakości oraz wymogi regulacyjne. Program ten wspomaga ciągłe starania EY Audyt w identyfikowaniu obszarów, w których możemy

poprawić jakość naszej pracy lub ulepszyć polityki i procedury.

Przeglądy AQR zakładają kontrolę przynajmniej jednego ukończonego zlecenia dla każdego partnera wykonującego zlecenie, a także dla innych pełniących tę rolę, w cyklicznych odstępach od trzech do pięciu lat, co obejmuje również wprowadzanie elementu nieprzewidywalności. Wybór zleceń do corocznego procesu przeglądu AQR odbywa się na podstawie podejścia zorientowanego na ryzyko i bazuje na klientach audytowych będących dużymi, skomplikowanymi jednostkami lub podmiotami istotnymi z punktu widzenia interesu publicznego. Sprawdzana jest zgodność z polityką wewnętrzną i procedurami, wymogami EY GAM, z lokalnymi standardami zawodowymi oraz wymogami regulacyjnymi. AQR obejmuje też pewną ilość zleceń innych niż audytowe, aby sprawdzić zgodność z odpowiednimi politykami oraz standardami zawodowymi i wymogami regulacyjnymi, dotyczącymi zleceń innych niż audytowe.

AQR informuje nas również o przestrzeganiu przez nas wymogów regulacyjnych, standardów zawodowych oraz zasad i procedur.

Kryterium wyboru specjalistów do programu AQR oraz liderów zespołów są ich zdolności oraz kompetencje zawodowe zarówno w dziedzinie rachunkowości, jak i rewizji finansowej, a także specjalizacja w danej branży. Aby zespół audytowy posiadał wystarczającą wiedzę do przeprowadzania skutecznego AQR, otrzymuje wsparcie ze strony innych specjalistów, do których należą TechRisk (audyt IT), TARAS (podatki), Dział Nadużyć, czy Digital i inne działy techniczne (np. sektorowe lub tematyczne). Kierownicy zespołów i osoby przeprowadzające przeglądy są niezwiązani z audytami i zespołami, które oceniają, i zwykle są delegowani do prowadzenia inspekcji poza swoim głównym miejscem pracy.

Globalny program AQR jest uzupełniony programem, który obejmuje inspekcje wszystkich innych zleceń usług atestacyjnych i pokrewnych, wykonywanych niezależnie od linii usługowej wykonującej zlecenie (ang. *Other Assurance Quality Reviews, OAQR*).

Wyniki programu AQR i OAQR są podsumowywane na poziomie globalnym (w tym dla obszarów geograficznych i regionów) z uwzględnieniem wszelkich kluczowych obszarów, w których wyniki wskazują, że wymagane są dalsze usprawnienia. Podsumowane wyniki są udostępniane wśród firm członkowskich EY. Metody stosowane do rozwiązania kwestii zgłoszonych przez AQR, wyniki kontroli organów regulacyjnych oraz inne przeglądy zewnętrzne są nadzorowane przez kierownictwo audytu oraz Dyrektora ds. praktyki zawodowej. Programy te stanowią istotną pomoc dla naszego systemu zarządzania jakością w procesie nieustannego poprawiania jakości wykonywania zleceń.



Zewnętrzny proces przeglądu jakości wykonywanych zleceń

EY Audyt oraz biegli rewidenci podlegają kontroli Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego (PANA). W ramach takiej kontroli, organ regulacyjny ocenia systemy kontroli jakości firmy oraz sprawdza wybrane zlecenia. Regulator ten jest członkiem Międzynarodowego Forum Niezależnych Regulatorów Audytu (ang. *International Forum of Independent Audit Regulators*, IFIAR), wyniki inspekcji są przekazywane do corocznego badania IFIAR.

Ostatnia kontrola przeprowadzona przez PANA miała miejsce w 2024 roku. Raport końcowy z tej kontroli został wydany 22 kwietnia 2025 roku.

Kontrole PANA stanowią dla nas wartość dodaną. Dokładnie analizujemy i oceniamy kwestie poruszone w trakcie kontroli w celu zidentyfikowania obszarów, w których możemy poprawić jakość wykonywanych zleceń i funkcjonowanie systemu zarządzania jakością. Zlecenia, w których zidentyfikowano istotne nieprawidłowości oraz inne wybrane zlecenia podlegają analizie przyczyn źródłowych (patrz kolejna sekcja). Wraz z naszym procesem monitorowania jakości wykonywanych zleceń, zewnętrzne kontrole zapewniają cenny wgląd w jakość przeprowadzanych przez EY audytów oraz pozwalają nam świadczyć wysokiej jakości usługi.

Informacje na temat ww. organu regulacyjnego można znaleźć na stronie internetowej <https://pana.gov.pl/>.



Analiza przyczyn źródłowych na poziomie zlecenia i plany działania

Analiza przyczyn źródłowych na poziomie zlecenia stanowi główny element strategii poprawy jakości w EY, zapewniając dogłębną ocenę przyczyn leżących u podstaw pozytywnego lub negatywnego wyniku kontroli audytu. Pozwala nam to skupić się na kluczowych działaniach, które prowadzą do pozytywnych i wysokiej jakości wyników procesu, który jest kluczowy i fundamentalny dla ciągłego doskonalenia.

Wraz z analizą głównych przyczyn źródłowych w ramach konkretnych zleceń, firmy członkowskie EY mają obowiązek ocenić, czy zidentyfikowane przyczyny mogą wskazywać na większe nieprawidłowości w systemie zarządzania jakością i opracować plan działań naprawczych.



Identyfikacja i ocena nieprawidłowości systemu zarządzania jakością oraz ich pierwotna przyczyna

Ustalenia to informacje na temat projektowania, wdrażania i działania systemu zarządzania jakością, które wskazują, że może istnieć jedna lub więcej nieprawidłowości. Są one gromadzone na podstawie wykonanych działań monitorujących na poziomie firm członkowskich, regionów, obszarów geograficznych lub globalnym. EY Audyt ocenia każde ustalenie lub grupę ustaleń, biorąc pod uwagę ich względne znaczenie w celu stwierdzenia, czy istnieje nieprawidłowość. Ustalenia i ich ocena są weryfikowane przez osobę odpowiedzialną operacyjnie za monitorowanie systemu.

Jeśli zostaną zidentyfikowane jakiekolwiek nieprawidłowości, realizowany jest proces oceny przyczyny źródłowej w celu jej identyfikacji, oceny wagi i rozległości oraz opracowania działań naprawczych.

Przedstawiciele Globalnego Zespołu ds. praktyki zawodowej i kierownictwa działów audytu spotykają się regularnie, aby dokonać przeglądu wyników działań monitorujących oraz oceny ustaleń i nieprawidłowości, aby zapewnić spójność w stosowaniu zasad identyfikacji i oceny ustaleń oraz przyczyn źródłowych, jak opisano w globalnej polityce dot. monitorowania i działań naprawczych w ramach SZJ.



System zarządzania jakością - plany naprawcze

Dla wszelkich stwierdzonych nieprawidłowości, EY Audyt opracowuje programy naprawcze, które obejmują:

- Korygowanie skutków stwierdzonej nieprawidłowości,
- Terminowe usuwanie stwierdzonych nieprawidłowości,
- Ocena skuteczności działań naprawczych.

Plany naprawcze są opracowywane przez osobę operacyjnie odpowiedzialną i są poddawane przeglądowi przez osobę odpowiedzialną za monitorowanie, zapewniając w szczególności adekwatność zaprojektowanych działań.



Infrastruktura wspierająca jakość

Infrastruktura wspierająca jakość



Strategia

Jakość audytu to kluczowy filar globalnej strategii **All in**, która koncentruje się na budowaniu przyszłości opartej na zaufaniu, wspieraniu zrównoważonego rozwoju oraz tworzeniu wartości dla pracowników EY, klientów i interesariuszy. EY traktuje jakość audytu jako priorytet, dostrzega swoją odpowiedzialność wobec interesu publicznego oraz znaczenie utrzymania zaufania, jakim obdarzają firmę rynki kapitałowe i badane jednostki.

W ramach wieloletniego programu transformacji EY konsekwentnie wdraża działania mające na celu podnoszenie jakości audytów. Inicjatywy te obejmują szereg ambitnych zmian, które usprawniają sposób pracy zespołów EY Audyt. Fundamentem tej transformacji są trzy strategiczne obszary:

- Rozszerzenie zastosowania zintegrowanych technologii, w tym rozwój ścieżek pracy, głębsze wykorzystanie danych i zaawansowanej analityki oraz wdrażanie automatyzacji i sztucznej inteligencji w procesy audytowe,
- Udoskonalenie metodologii audytu wspierane odpowiednimi narzędziami, aby zapewnić spójną i wysoką jakość realizacji,
- Zwiększenie udziału zespołów specjalistycznych.

Dzięki tym działaniom EY Audyt może jeszcze skuteczniej wykorzystywać dane i analitykę, aby dostarczać audyty najwyższej jakości, odpowiadające na wyzwania współczesnego otoczenia biznesowego.



Globalna sieć wspierająca jakość (ang. *Global Assurance Quality Network*)

Globalna sieć wspierająca jakość oraz globalna grupa ds. praktyki zawodowej (ang. *Global Professional Practice Group, GPPG*) współpracują ze sobą, aby dostarczać audyt wysokiej jakości. Wsparcie dla tych dwóch jednostek zapewniane jest przez:

- Globalną sieć zarządzania jakością (ang. *Global System of Quality Management network*),
- Liderów jakości w ramach linii usług innych niż audyt.

Globalna sieć wspierająca jakość to grupa specjalistów w dziedzinie audytu z całego świata, którzy wspierają zespoły w dostarczaniu audytów wysokiej jakości.

Globalna sieć wspierająca jakość odgrywa kluczową rolę, pełniąc funkcje:

- Doświadczonych agentów zmiany, którzy przekazują informacje o nadchodzących zmianach oraz wyjaśniają ich przyczyny,

- Specjalistów od metodyki, którzy pomagają i wspierają nasze zespoły audytowe w rozwiązywaniu złożonych kwestii, w tym kwestii technicznych,
- Ekspertów od zarządzania ryzykiem, którzy nadzorują portfele audytowe, monitorują potencjalne ryzyka związane z audytem oraz ryzyka po stronie klienta i w razie potrzeby podejmują odpowiednie działania,
- Osób odpowiedzialnych za operacje, które wspierają system zarządzania jakością, na przykład poprzez monitorowanie postępów w realizacji kluczowych etapów audytu, monitorowanie poziomu zaangażowania kierownictwa i ocenę obciążenia pracą partnerów oraz dążą do zapewnienia globalnej spójności.

Poniższy schemat przedstawia elementy, poprzez które globalna sieć wspierająca jakość koncentruje się na zapewnieniu najwyższej jakości audytu:



Monitorowanie kluczowych wskaźników efektywności (ang. *Key Performance Indicators, KPIs*)

Oprócz zrozumienia ogólnych rocznych ustaleń systemu zarządzania jakością, kierownictwo działu audytu monitoruje realizację strategii EY i priorytetów jakościowych poprzez zastosowanie wskaźników i mierników efektywności (*KPIs*). Chociaż żaden pojedynczy wskaźnik lub zestaw wskaźników podlegających raportowaniu nie może być postrzegany jako jednoznaczny wyznacznik jakości audytu, ich zbiorcza analiza pozwala uzyskać istotny obraz poziomu jakości realizowanych usług.

Dzięki silnej globalnej integracji narzędzi, praktyk i polityk organizacji EY, co miesiąc gromadzone są dane z różnych obszarów dotyczące poszczególnych krajów. Wskaźniki *KPI* obejmują zarówno mierniki wyprzedzające, jak i opóźnione, związane z jakością, a także dane dotyczące wyników kontroli, tempa realizacji audytów, ich przebiegu oraz zapotrzebowania na zasoby i planowania zespołów. Każdy wskaźnik jest mierzony w odniesieniu do

ustalonych specyficznych celów geograficznych i globalnych, przy czym wartości odbiegające od oczekiwanych poziomów, wymagają oceny i planu naprawczego. *KPIs* są również dostosowane do ram odpowiedzialności EY w celu wzmocnienia priorytetów dla zarządu krajowego i podlegają corocznemu przeglądowi, aby zapewnić, że pozostają one odpowiednie i reagują na potrzeby jakościowe.

Przykłady wskaźników jakości audytu EY obejmują:

- Wyniki kontroli wewnętrznej i zewnętrznej,
- Stosowanie się do ustalonych Kamieni Milowych oraz zaangażowanie kadry kierowniczej,
- Rzeczywistą a planowaną liczbę pracowników.

Globalne panele *KPIs* pomagają informować kierownictwo o tym, czy określone działania przynoszą zamierzony skutek i zapewniają wczesne ostrzeżenie, gdy interwencja jest uzasadniona, co wpływa na podwyższenie jakości audytów.

Monitorowanie Kamieni Milowych

Skuteczne zarządzanie projektami umożliwia zespołom audytowym skoncentrowanie się na ryzyku, które ma największe znaczenie w całym cyklu audytu, lepsze zrównoważenie obciążenia pracą poprzez przydzielenie odpowiedniej ilości czasu na wykonanie zadań związanych z ryzykiem i zapewnienie terminowego zaangażowania kierownictwa.

Kamienie milowe (ang. *Milestones*) wyznaczają terminy ukończenia ważnych faz audytu i pomagają uniknąć skondensowania pracy w intensywniejszych okresach.

Ponadto efektywne zarządzanie projektem, przyspiesza naukę i rozwój procesu audytowego. Skupienie się na zarządzaniu projektem na platformie EY Canvas umożliwia program Kamieni Milowych. Kamienie Milowe, obsługiwane przez pulpit nawigacyjny i centrum raportowania EY Canvas, dzielą cykl audytu na konkretne zadania, z datami i krokami zaprojektowanymi tak, aby pomóc w terminowym zakończeniu zlecenia oraz odpowiednim nadzorze i przeglądzie. Przestrzeganie Kamieni Milowych jest monitorowane za pomocą *KPIs*, a interwencja, w przypadkach, gdy Kamienie Milowe nie są osiągnięte przez zespół, stanowi jeden z elementów systemu zarządzania jakością w EY.

Korzystanie z EY Canvas Client Portal

EY Canvas umożliwia zespołom audytowym EY wysyłanie próśb o dokumenty, wykorzystywane do wsparcia audytu lub pracy audytu wewnętrznego, zgodnie z lokalnymi przepisami i regulacjami. Klienci pracują nad zapytaniami, załączając dokumenty i przesyłają odpowiedzi na poszczególne prośby za pośrednictwem EY Canvas Client Portal. Klienci mają dostęp do zapytań, które zostały przypisane do nich lub do grup, których są członkami (na przykład dział księgowości, płac lub audytu wewnętrznego). Client EY Canvas Client Portal posiada również kilka funkcji, które mają pomóc klientom w zarządzaniu projektem.

Projektowanie i zapewnianie bieżącego coachingu

Rocznie ponad 1 500 projektów audytowych wykorzystuje różnorodne formy coachingu w ramach programu oferowanego globalnie. Coaching jest przede wszystkim ukierunkowany na te sektory, w których obserwuje się częstsze kontrole, a także na obszary, których dotyczą nowe standardy audytowe.

Coaching może być również ukierunkowany na zespoły audytowe pracujące z nowymi technologiami oraz zautomatyzowanymi narzędziami i technikami, w celu oceny stopnia ich efektywnego wykorzystania. W badaniu jakości z 2025 roku, 86% respondentów stwierdziło, że otrzymuje bieżące wsparcie i informację zwrotną w czasie wykonywania swoich zadań.

Uwagi wynikające z przeprowadzanych sesji coachingowych są omawiane z naszymi zespołami, a w przypadku znaczących kwestii, lokalni przedstawiciele globalnej sieci wspierającej jakość pomagają zespołom zaangażowanym w zlecenia adresować te uwagi przed wydaniem raportów.

Projektowanie i wdrażanie nowych technologii

Globalna sieć wspierająca jakość, dzięki ścisłej współpracy z właścicielami produktów technologicznych oraz globalną grupą ds. praktyki zawodowej, opracowuje i wprowadza narzędzia wspierające efektywne wykorzystywanie zautomatyzowanych narzędzi i metod przez nasze zespoły audytowe.. Wsparcie w zakresie wdrażania jest aktywowane przez lokalne sieci jakości.

Rozwiązania te są zaprojektowane tak, aby były intuicyjne i łatwe do przyswojenia (na przykład poprzez krótkie filmy instruktażowe), jednocześnie łącząc technologię z metodyką. Dzięki współpracy globalnej sieci wspierającej jakość z zespołem liderów technologii oraz GPPG, obowiązkowe korzystanie z niektórych zautomatyzowanych narzędzi i technik jest uzgadniane przed ich wdrożeniem.

Projektowanie i wdrażanie wsparcia w celu dostosowania się do nowych standardów audytowych

Współpracując z GPPG oraz innymi stronami, globalna sieć wspierająca jakość działa na rzecz opracowania i wdrożenia wsparcia, które ma na celu pomóc w przyjęciu nowych standardów audytowych, czy ulepszeń wprowadzonych do globalnej metodyki audytowej EY.

Plany wdrożeniowe są opracowywane wspólnie przez przedstawicieli globalnej sieci wspierającej jakość oraz lokalnych sieci jakości firm członkowskich EY. Ich realizacja opiera się na aktywacji sieci ambasadorów i coachów, którzy wspierają wdrożenie oraz odpowiadają za utrzymanie ciągłego obiegu informacji zwrotnej po zakończeniu implementacji.



Rola Praktyki Zawodowej

GPPG to globalna sieć specjalistów z zakresu sprawozdawczości i standardów jakości, którzy oferują wsparcie w zakresie rachunkowości, audytu oraz sprawozdawczości finansowej i niefinansowej. Pełnią również różnorodne role nadzorcze w zakresie zarządzania jakością, monitorowania oraz działania związanego z zarządzaniem ryzykiem.

GPPG opracowuje wytyczne oraz narzędzia dotyczące rachunkowości i audytu oraz nadzoru nad jakością, które są następnie wykorzystywane przez naszych specjalistów ds. audytu do przeprowadzania usług w sposób spójny i skuteczny.

Zwierzchnictwo nad globalnym Wicedyrektorem ds. praktyki zawodowej, zwanym globalnym PPD (ang. *Professional Practice Director, PPD*), sprawuje globalny Wiceprezes ds. audytu. Globalny PPD jest odpowiedzialny za ustanowienie globalnych polityk i procedur systemu kontroli jakości. Z kolei nadzór nad PPD poszczególnych obszarów geograficznych, a także nad PPD globalnego Centrum usług, sprawuje globalny PPD oraz Lider audytu z odpowiedniego obszaru geograficznego. Takie rozwiązanie w większym stopniu zapewnia obiektywizm procesów jakości audytu i konsultacji.

Globalny PPD nadzoruje opracowanie globalnej metodyki audytu EY (ang. *EY Global Audit Methodology, EY GAM*) i powiązanych polityk audytu i technologii, aby były one zgodne z właściwymi standardami zawodowymi i wymogami regulacyjnymi. Grupa zajmująca się praktyką zawodową nadzoruje również opracowywanie wskazówek, szkoleń, programów kontrolnych oraz procesów stosowanych przez ekspertów firm członkowskich, które pozwalają na wykonywanie spójnych i efektywnych audytów. Ponadto GPPG opracowuje wytyczne dotyczące rachunkowości i audytu, aby móc odpowiednio i szybko zareagować na specyficzne zdarzenia takie jak konflikty geopolityczne i niestabilność gospodarcza.

Globalny PPD, PPD obszaru geograficznego, regionalny i krajowy PPD, wspólnie z innymi ekspertami, którzy z nimi współpracują w każdej firmie członkowskiej, są łatwo dostępni, gdy zespoły audytowe potrzebują konsultacji.

Często zachodzi konieczność wzmocnienia zespołu praktyki zawodowej poprzez zaangażowanie dodatkowych specjalistów, co obejmuje ekspertów w następujących dziedzinach:

- Raportowania wyników kontroli wewnętrznej oraz powiązanych aspektów EY GAM,
- Kwestii rachunkowych, audytowych, zrównoważonego rozwoju oraz kwestii dotyczących ryzyka w określonych obszarach, działach przemysłu i sektorach gospodarki,
- Ogólnych kwestii danego zlecenia oraz metod efektywnej współpracy z komitetami audytu.

Ponadto, jak wspomniano powyżej, krajowy Dyrektor

ds. praktyki zawodowej ponosi odpowiedzialność operacyjną za monitorowanie SZJ. Obejmuje to akceptację lub proponowanie zmian w zalecanych wnioskach z rocznej oceny SZJ. Proces monitorowania SZJ jest koordynowany i monitorowany przez przedstawicieli globalnego zespołu ds. praktyki zawodowej.



Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem (ang. *Risk Management, RM*) koordynuje działania całej organizacji, mające na celu pomoc pracownikom EY w wypełnianiu globalnych i lokalnych obowiązków związanych z przestrzeganiem przepisów oraz wspieranie zespołów mających kontakt z klientem w zapewnianiu wysokiej jakości i profesjonalnej obsługi klienta. Odpowiedzialność za dostarczanie najwyższej jakości usług spoczywa na firmach członkowskich EYG oraz poszczególnych działach, co efektywnie oznacza, że właścicielem ryzyka jakości usług są poszczególne firmy członkowskie.

Miedzy innymi, Globalny Lider ds. zarządzania ryzykiem jest odpowiedzialny za nadzór nad zarządzaniem ryzykiem przez firmy członkowskie, jak również za identyfikację i odpowiedź na inne rodzaje ryzyka w całej organizacji w ramach szerszej struktury Zarządzania Ryzykiem Przedsiębiorstwa. Priorytety Zarządzania Ryzykiem Przedsiębiorstwa (ang. *Enterprise Risk Management, ERM*) są przekazywane pozostałym firmom członkowskim.

Globalny Lider ds. zarządzania ryzykiem jest odpowiedzialny za ustalenie spójnych standardów w obszarze zarządzania ryzykiem oraz zarządzanie nim na poziomie globalnym.

Specjaliści z firm członkowskich EY są wyznaczani do kierowania inicjatywami i zadaniami w obszarze zarządzania ryzykiem, w tym do ich koordynacji w poszczególnych działach. Są w tym wspierani przez pozostałych pracowników i specjalistów.

Kiedy dochodzi do zdarzeń niosących za sobą ryzyko, Globalny zespół ds. zarządzania ryzykiem, w koordynacji z innymi globalnymi jednostkami, aktywnie poszukuje i gromadzi od firm członkowskich EYG informacje zwrotne na temat wniosków wyciągniętych zarówno z punktu widzenia zarządzania kryzysowego, jak i ciągłości działania. Ten proces oceny po zakończeniu działań spowodował znaczące zmiany w planowaniu EY w zakresie reagowania i zarządzania kryzysowego na poziomie firm członkowskich, jak i globalnym. Takie analizy zapewniają wyższy stopień proaktywności, zwłaszcza w zakresie identyfikacji pojawiających się zagrożeń, zanim spowodują one znaczące skutki, a także priorytetyzację zagrożeń przez każdą z firm członkowskich. Przykładowo, pozwala to Globalnemu zespołowi ds. bezpieczeństwa EY i sieci Regionalnych Managerów ds. bezpieczeństwa na bezpośrednią współpracę z zespołami zarządzania kryzysowego

firm członkowskich w zakresie przygotowania na najbardziej prawdopodobne zagrożenia poprzez włączenie szkoleń i zaawansowanych etapów gotowości do sieci zarządzania kryzysowego.

Dodatkowo, globalny zespół ds. zarządzania ryzykiem wciąż skupia się na odporności biznesowej w działaniach związanych z planowaniem ciągłości działania w EY. Kluczowym elementem tego podejścia jest uznanie, że wiele kryzysów nie dzieje się bez przyczyny; zwykle istnieją wskaźniki eskalacji czynników w miarę rozwoju kryzysu. Takie podejście pozwala firmom członkowskim EY na rozpoczęcie ograniczania ryzyka przy jednoczesnym kontynuowaniu "normalnej działalności" na bardzo wczesnych etapach potencjalnego wpływu sytuacji na biznes. Stworzenie "matrycy eskalacji" wokół kilku bieżących wydarzeń geopolitycznych o wysokim prawdopodobieństwie wystąpienia pozwoliło zespołom zarządzania kryzysowego w firmach członkowskich EY i Regionalnym zespołom ds. zarządzania ryzykiem na szybsze i skuteczniejsze reagowanie w miarę eskalacji wydarzeń. Dodatkowo, matryce eskalacji i wynikające z nich listy kontrolne działań wykraczają poza tradycyjne kwestie związane z życiem i bezpieczeństwem pracowników, zagłębiając się w czynniki, które mogą wpłynąć na zdolność firmy członkowskiej do efektywnego prowadzenia działalności.

Zmiany te pozwalają firmom członkowskim EYG skuteczniej radzić sobie z poważnymi kryzysami dzięki przygotowanemu holistycznemu podejściu.



Cyberbezpieczeństwo

Zarządzanie ryzykiem poważnych i złożonych ataków w sieci jest częścią prowadzenia działalności gospodarczej każdej organizacji. Biorąc pod uwagę fakt, że żaden system nie jest odporny na cyberataki, EY Audit jest ważny w działaniach podejmowanych w celu zabezpieczenia i ochrony danych swoich klientów.

Podejście EY do cyberbezpieczeństwa jest proaktywne i obejmuje wdrażanie technologii i procesów niezbędnych do zarządzania i minimalizowania globalnego ryzyka cyberataków. Programy bezpieczeństwa informacji i ochrony danych EY, zgodne z praktykami sektorowymi i obowiązującymi wymaganiami prawnymi, mają na celu ochronę przed nieuprawnionym dostępem do systemów i danych. Istnieje dedykowany zespół specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa, który stale monitoruje i reaguje na cyberataki na globalne systemy EY.

Oprócz technicznych i procesowych mechanizmów kontrolnych, wszyscy pracownicy EY muszą corocznie potwierdzić na piśmie zrozumienie zasad zawartych w Globalnym Kodeksie Etyki oraz zobowiązać się do ich przestrzegania. Obowiązkowe jest również uczestnictwo w corocznym szkoleniu

dotyczącym znajomości zasad bezpieczeństwa. Różne zasady określają należyłą staranność, jaką należy zachować w związku z technologią i danymi, w tym między innymi polityka globalnego bezpieczeństwa informacji oraz globalna polityka w zakresie dopuszczalnego stosowania technologii. Zasady i procesy związane z cyberbezpieczeństwem EY uwzględniają znaczenie bieżącej komunikacji.

Pracownicy EY otrzymują regularne i okresowe komunikaty związane z ogólną praktyką podnoszenia świadomości w tym zakresie oraz przypominające o obowiązkach związanych z tymi zasadami.



Inkluzywność dla wszystkich

Inkluzywność stanowi fundament wartości EY, jest priorytetem dla 400 000 pracowników na całym świecie oraz odpowiada na oczekiwania wielu klientów EY w różnych regionach. Jako organizacja globalna, działająca w 150 krajach, EY czerpie siłę z różnorodności – zarówno w sposobie myślenia, jak i w zakresie kompetencji, doświadczeń oraz pochodzenia.

Zarząd Globalny podjął zobowiązanie wobec pracowników EY oraz rynku, podpisując niniejsze [oświadczenie](#).

Wśród nowo awansowanych 1 lipca 2025 roku partnerów audytowych EY kobiety stanowiły 50%. Kobiety stanowiły 51% ogółu zatrudnionych w EY Audit w 2025 roku.

Kobiety - specjaliści ds. audytu według rangi*

31%

Partnerzy lub dyrektorzy i dyrektorzy wykonawczy

47%

Senior menedżerowie i menedżerowie

53%

Seniorzy i asystenci

*Stan na 30 lipca 2025 (Globalna organizacja EY)

Organizacje, które są otwarte na różnorodność, potrafią wykorzystać moc płynącą z różnic między ludźmi. Dla pracowników ważne jest, aby czuli się cenieni przez firmę nie tylko za ich indywidualny wkład, ale również za to, że ich unikalność jest postrzegana jako zaleta. Budowanie atmosfery, w której każdy czuje się jak w domu, jest niezbędne, aby przyciągnąć najlepszych specjalistów i zachować wysokie zaangażowanie wśród pracowników EY. Z ankiety przeprowadzonej w kwietniu 2025 roku wynika, że 77% audytorów EY uważa, że firma tworzy takie warunki pracy, w których mogą być sobą.

EY wierzy, że biznes ma realny wpływ na kształtowanie przyszłości z odwagą i odpowiedzialnością – poprzez współpracę,

promowanie postaw inkluzywnych oraz zapewnienie równych szans i dostępu do doświadczeń dla wszystkich.

Wartości EY to fundamentalne zasady, które definiują naszą kulturę organizacyjną, wpływają na nasze postępowanie i wybory. To one wyznaczają, kim jesteśmy:

Nasze wartości: kim jesteśmy	
1	Profesjonalistami, dla których najważniejsze są: uczciwość, szacunek, praca zespołowa i inkluzywność
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



Polityka niezależności

Polityka niezależności

Globalna Polityka Niezależności EY wymaga, od EY Audyt oraz naszych pracowników wykonujących zlecenia dla klientów, przestrzegania wymogów standardów niezależności mających zastosowanie do konkretnych zleceń. Wynikają one m.in. z Kodeksu Etyki IESBA oraz Ustawy o Biegłych Rewidentach.

Rozważamy i oceniamy niezależność z różnych perspektyw, takich jak relacje finansowe zarówno naszej firmy jak i naszych pracowników, relacje powiązane z zatrudnieniem, relacje biznesowe oraz możliwość świadczenia klientom audytowym usług niezwiązanych z audytem, wymogi dotyczące rotacji firm audytorskich i partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów, wynagrodzenia za wykonywane usługi, uprzednią akceptację komitetu audytu w sytuacjach, w których jest ona konieczna oraz wynagrodzenie dla partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów.

Nieprzestrzeganie obowiązujących wymogów standardów niezależności jest brane pod uwagę przy decyzjach dotyczących awansów oraz wysokości wynagrodzenia pracowników. Może również prowadzić do podjęcia kroków dyscyplinarnych, w tym usunięcia z EY Audyt.

Wdrożyliśmy globalne aplikacje, narzędzia oraz procesy wspierające naszych pracowników wykonujących zlecenia dla klientów oraz innych pracowników w przestrzeganiu polityki niezależności.



Globalna Polityka Niezależności EY

Globalna polityka niezależności EY zawiera wymogi niezależności dla firm członkowskich, pracowników wykonujących zlecenia dla klientów oraz pozostałych pracowników. Jest oparta na Kodeksie Etyki IESBA i uwzględnia bardziej rygorystyczne wymagania nałożone przez danego regulatora. Zawiera także wskazówki pomagające pracownikom wykonującym zlecenia dla klientów i innym pracownikom przy stosowaniu zasad niezależności. Globalna polityka niezależności jest łatwa do wyszukania w intranecie EY.

Globalna Polityka Niezależności EY jest przykładem zasobów technologicznych wykorzystywanych przez firmy członkowskie EYG na całym świecie w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



Globalny system niezależności (ang. *Global Independence System, GIS*)

Globalny system niezależności EY (ang. *Global Independence System, GIS*) jest intranetowym

narzędziem, które pomaga pracownikom EY wykonującym zlecenia dla klientów zidentyfikować te spółki, wobec których wymagana jest niezależność oraz poznać restrykcje dotyczące niezależności. Restrykcje dotyczą wszystkich klientów działu audytu, do których należą spółki giełdowe oraz ich podmioty powiązane, jednostki zainteresowania publicznego, spółki prywatne, ale mogą dotyczyć również klientów, dla których wykonujemy prace poświadczające innego typu. Narzędzie obejmuje dane dotyczące struktury grup korporacyjnych w odniesieniu do klientów audytowych, ich podmiotów powiązanych, innych podmiotów, do których mają zastosowanie ograniczenia spowodowane koniecznością zachowania niezależności, oraz innych podmiotów, do których te ograniczenia nie mają zastosowania. Informacje te są regularnie aktualizowane przez zespoły zajmujące się poszczególnymi zleceniami. Dane podmiotu zawierają informacje dotyczące zasad niezależności mających zastosowanie wobec każdego podmiotu, które umożliwiają naszym pracownikom określenie typu usług, które mogą być świadczone dla danego klienta oraz typu relacji, w jakie możemy wchodzić z danym klientem.

GIS jest przykładem zasobów technologicznych wykorzystywanych przez firmy członkowskie EYG na całym świecie w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



Globalny system monitorowania (GMS)

Globalny system monitorowania EY (ang. *Global Monitoring System, GMS*) to kolejne ważne globalne narzędzie, które wspomaga naszych pracowników wykonujących zlecenia dla klientów przy identyfikacji papierów wartościowych oraz innych udziałów finansowych, których posiadanie jest zabronione. Specjaliści na poziomie menedżera oraz wyższego szczebla są zobowiązani do podawania w GMS informacji o wszystkich posiadanych papierach wartościowych. Wymóg ten dotyczy również ich najbliższej rodziny. Jeśli wprowadzone zostaną informacje o posiadaniu niedozwolonych papierów wartościowych do GMS, lub jeśli okaże się, że posiadane już papiery wartościowe stają się niedozwolone, dany pracownik otrzymuje odpowiednie powiadomienie i musi się ich pozbyć. W związku z wymogami regulacyjnymi, zidentyfikowane incydenty są rejestrowane poprzez system raportowania incydentów dotyczących niezależności.

GMS służy także do kwartalnego oraz rocznego potwierdzenia zgodności z polityką niezależności EY, jak opisano poniżej. GMS jest przykładem zasobów technologicznych wykorzystywanych przez firmy członkowskie EYG na całym świecie w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



Zgodność z zasadami niezależności

Procesy i programy ustanowione przez EY skupiają się na monitorowaniu zgodności z wymogami niezależności pracowników oraz firm członkowskich EYG. Procesy te zawierają poniżej opisane elementy.

Potwierdzenie niezależności

Wszyscy specjaliści EY zajmujący się obsługą klienta na stanowiskach od menedżera do partnera oraz niektórzy inni pracownicy w zależności od roli lub funkcji są zobowiązani do potwierdzania zgodności z zasadami i procedurami niezależności co kwartał, a co roku osoby na wszystkich poziomach potwierdzają zgodność. Ponadto wszyscy pracownicy EY są zobowiązani do corocznego potwierdzania zgodności z Globalnym Kodeksem Postępowania EY.

Program testowania zgodności z wymogami potwierdzania osobistej niezależności

Co roku, globalny Zespół ds. niezależności ustala program testowania zgodności z wymogami potwierdzania osobistej niezależności (ang. *personal independence compliance testing, PICT*), który sprawdza czy dana osoba spełnia wymagania dot. zgłaszania udziałów finansowych w GMS i jest prowadzony pod kierownictwem krajowego Lidera ds. niezależności każdej firmy członkowskiej EY. W ramach PICT wybrane osoby dostarczają wyciągi z kont i inną dokumentację dot. swoich udziałów finansowych, które są następnie porównywane z informacjami zgłoszonymi w GMS z okresu objętego testem. Celem jest ustalenie, czy istnieją niezgłoszone udziały. Wszelkie niezareportowane udziały są analizowane, a następnie wyciągane są odpowiednie konsekwencje. W cyklu testowym 2025, EY Audyt przetestował 72 Partnerów i innych pracowników.



Usługi nie będące badaniem sprawozdań finansowych

EY zapewnia i kontroluje zgodność świadczonych usług nie będących badaniem sprawozdań finansowych dla klientów audytowych z obowiązującymi przepisami praw, regulacjami i standardami zawodowymi. Na potrzeby tej kontroli wykorzystywane są narzędzia takie jak: PACE (opisane na stronie 21), GIS (opisane na stronie 42), Narzędzie referencyjne oferowania usług (ang. *Service Offering Reference Tool, SORT*) (opisany poniżej) oraz szkolenia. Istnieje również proces przeprowadzania przeglądu i zatwierdzania niektórych usług nie będących badaniem sprawozdań finansowych przed zaakceptowaniem zlecenia.



Globalny program szkolenia w zakresie niezależności

EY opracowuje i wdraża programy szkoleniowe dotyczące niezależności dla wszystkich specjalistów mających kontakt z klientem oraz niektórych innych pracowników w zależności od roli lub funkcji. Ci specjaliści i inni pracownicy są zobowiązani do udziału w corocznym szkoleniu się w zakresie niezależności, aby pomóc w utrzymaniu niezależności od klientów audytorskich EY.

Celem szkoleń jest pomoc pracownikom EY w zrozumieniu zarówno ich własnej odpowiedzialności, jak również umożliwienie im i firmom członkowskim uniknięcia sytuacji, które mogą być postrzegane jako niezgodne z zawodowym obiektywizmem, uczciwością i bezstronnością w realizowaniu zleceń na rzecz klientów audytowych.

Coroczny program szkolenia obejmujący wymagania dotyczące niezależności koncentruje się na zmianach w globalnej polityce niezależności, a także przypomina powracające tematy i najważniejsze zagadnienia. Terminowe zrealizowanie programu szkolenia w zakresie niezależności jest skrupulatnie monitorowane.

Poza corocznym programem szkolenia w zakresie niezależności, istnieje wiele innych programów lub treści dotyczących niezależności np. programy szkoleń dla nowych pracowników, czy też programy szkoleń kluczowych działów praktyk EY.

Coroczny program szkolenia w zakresie niezależności jest przykładem zasobu technologicznego, dostarczanego globalnie, w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



Narzędzie referencyjne oferowania usług (SORT)

Narzędzie referencyjne oferowania usług (ang. *Service Offering Reference Tool, SORT*) to kluczowy rejestr zatwierdzonych usług świadczonych przez EY. Regularnie przeprowadzamy ocenę i monitorowanie naszego portfolio usług, aby upewnić się, że są one zgodne z obowiązującym prawem i standardami zawodowymi, a także, że dysponujemy odpowiednimi metodologiami, procedurami i procesami do tworzenia nowych propozycji usługowych. Unikamy lub ograniczamy te usługi, które mogą stanowić ryzyko utraty niezależności lub narażać nas na inne ryzyka.

SORT również daje naszym pracownikom informacje na temat usług świadczonych przez EY globalnie. Zawiera wytyczne, jakie usługi można świadczyć klientom audytowym i nieaudytowym oraz informacje

i rozważania dotyczące niezależności i zarządzania ryzykiem.

SORT jest przykładem zasobu technologicznego, wykorzystywanego przez firmy członkowskie EYG na całym świecie, w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



Relacje biznesowe, niezależność,
gromadzenie i ocena danych
(BRIDGE)

Dzięki procesowi BRIDGE (ang. *Business Relationships Independence Data Gathering and Evaluation*) nadzorujemy zgodność naszych relacji biznesowych z wymogami niezależności. Nasi pracownicy są zobowiązani do korzystania z procesu BRIDGE w wielu okolicznościach, żeby zidentyfikować, dokonać oceny, a także by uzyskać zgodę na potencjalne relacje biznesowe z klientem audytowym.

BRIDGE jest przykładem zasobu technologicznego, wykorzystywanego przez firmy członkowskie EYG na całym świecie, w celu zapewnienia spójności systemu zarządzania jakością.



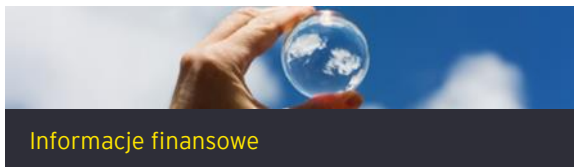
Komitety audytu oraz nadzór nad
niezależnością

Doceniamy znaczenie komitetów audytu oraz podobnych organów ładu korporacyjnego dla nadzoru nad niezależnością biegłych rewidentów. Mocno umocowane i niezależne komitety audytu wypełniają ważną funkcję na rzecz akcjonariuszy nadzorując niezależność biegłych rewidentów oraz zapobiegając konfliktom interesów. EY regularnie komunikuje się z komitetami audytu lub podobnymi organami ładu korporacyjnego działającymi u naszych klientów. W trakcie różnego rodzaju kontroli jakości monitorujemy i testujemy zgodność komunikacji z komitetami audytu ze standardami EY, a tam, gdzie to konieczne, uzyskujemy zatwierdzenia usług nie będących badaniem sprawozdań finansowych dla klientów audytowych.



Przychody i zasady wynagradzania

Przychody i zasady wynagradzania



Informacje finansowe

Prezentowane dane dotyczące przychodów odzwierciedlają wartości łączne, niekonsolidowane i obejmują również wydatki refakturowane na klientów oraz przychody związane z fakturowaniem pozostałych firm członkowskich z grupy EYG.

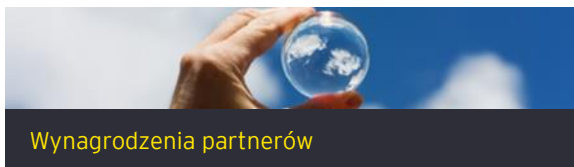
Przychody prezentowane są w układzie wymaganym przez Rozporządzenie, w podziale na przychody z:

- Badania ustawowego rocznych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych JZP oraz jednostek należących do grupy przedsiębiorstw, których jednostka dominująca jest JZP (badania JZP i grup JZP),
- Badania ustawowego rocznych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych innych jednostek (badania nie-JZP),
- Dozwolonych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych świadczonych na rzecz jednostek badanych przez biegłego rewidenta lub firmę audytorską (usługi niebędące badaniem dla badanych jednostek), oraz
- Przychody z usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych świadczonych na rzecz innych jednostek (usługi niebędące badaniem dla innych jednostek).

Dane finansowe za rok zakończony 30 czerwca 2025 wyrażone w milionach PLN

Usługa	Przychód	Procent
Badania JZP i grup JZP	47,06	11,1%
Badania nie-JZP	108,07	25,6%
Usługi niebędące badaniem dla badanych jednostek*	193,32	45,7%
Usługi niebędące badaniem dla innych jednostek	73,58	17,6%
Przychody ogółem	422,03	100,0%

*Pozycja uwzględnia również przychody z tytułu przeglądów sprawozdań finansowych (7,1 mln PLN) oraz weryfikacji pakietów konsolidacyjnych (150,2 mln PLN).



Wynagrodzenia partnerów

Jakość jest najważniejszym punktem strategii biznesowej EY oraz kluczowym komponentem systemów zarządzania EY. Partnerzy/kluczowi biegli

rewidenci oraz pozostali audytorzy EY Audyt są oceniani i wynagradzani w oparciu o kryteria, które zawierają konkretne wskaźniki zarządzania jakością i ryzykiem. W przypadku nieprzestrzegania standardów jakości przez partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów EY Audyt, podejmowane są działania naprawcze. Mogą one obejmować monitorowanie wyników, dostosowanie wynagrodzenia, dodatkowe szkolenia, dodatkowy nadzór lub zmianę przydziału obowiązków - lub, w przypadku powtarzających się lub szczególnie poważnych naruszeń, zakończenie współpracy z EY.

Aby uzyskać lepsze zrozumienie sposobu ustalania kryteriów oceny zgodności między wynikami pracowników a oceną jakości ich pracy, zachęcamy do zapoznania się z sekcją *Ramy Odpowiedzialności* zawartą w tym raporcie.

Zasady EY zabraniają oceniania i wynagradzania partnerów/kluczowych biegłych rewidentów i innych kluczowych partnerów audytowych na podstawie sprzedaży usług nie będących badaniem sprawozdań finansowych jednostkom, które audytują. Jest to niezbędne w celu zachowania niezależności i obiektywizmu. W przypadku badań przeprowadzanych zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/56/UE z dnia 16 kwietnia 2014 roku, EY zabrania dokonywania oceny i kalkulacji wynagrodzenia jakichkolwiek partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów lub pracowników wykonujących zlecenia dla klientów uczestniczących lub mogących mieć wpływ na przeprowadzenie zlecenia w oparciu o wyniki sprzedaży usług nie będących badaniem sprawozdań finansowych dla spółek audytowych. Takie rozwiązanie wzmacnia obowiązek profesjonalistów do zachowania zawodowej niezależności i obiektywizmu.

Do oceny partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów opracowane zostały szczegółowe miary uwzględniające:

- Kompetencje techniczne,
- Postępowanie zgodne z wartościami EY przez odpowiednie zachowanie i nastawienie,
- Prezentowanie wiedzy oraz przywództwa w zarządzaniu jakością i ryzykiem,
- Postępowanie zgodne z polityką i procedurami,
- Postępowanie zgodnie z prawem, przepisami oraz obowiązkami zawodowymi.

Filozofia wynagradzania partnera/ kluczowego biegłego rewidenta EY zakłada poważne zróżnicowanie wynagrodzeń, w oparciu o wyniki pracy i osiągnięcia mierzone w kontekście zarządzania wynikami. Partnerzy/ kluczowi biegli rewidenci są corocznie oceniani za jakość świadczonych usług, jakość kierowania podległymi zespołami, oraz równolegle za osiągnięte wskaźniki finansowe i rynkowe.

Posiadamy system, w którym jakość jest istotnym komponentem oceny rocznej partnera/ kluczowego biegłego rewidenta.

Zdając sobie sprawę z różnej wartości rynkowej poszczególnych umiejętności i ról, i chcąc pozyskać

oraz zatrzymać najlepszych pracowników, przy ustalaniu łącznego wynagrodzenia partnerów/ kluczowych biegłych rewidentów uwzględniane są również następujące czynniki:

- Doświadczenie,
- Zakres odpowiedzialności,
- Długoterminowy potencjał.



Załącznik 1: Lista JZP

Załącznik 1: Lista JZP



W roku finansowym zakończonym 30 czerwca 2025, EY Audyt przeprowadził badanie ustawowe następujących jednostek zainteresowania publicznego:

ALLFUNDS BANK S A U (S A) ODDZIAŁ W POLSCE

ASSECO BUSINESS SOLUTIONS SA

BEST SA

BNP PARIBAS BANK POLSKA SA

BNP PARIBAS FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY

BNP PARIBAS PARASOL SPECJALISTYCZNY FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY

BNP PARIBAS PPK SPECJALISTYCZNY FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY

BNP PARIBAS S A ODDZIAŁ W POLSCE

BNPP FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY

BUDIMEX SA

CARDIF ASSURANCES RISQUES DIVERS S A ODDZIAŁ W POLSCE

CCC SA

CELON PHARMA SA

CYFROWY POLSAT SA

DEVELIA SA

DIAGNOSTYKA SA

DNB BANK POLSKA SA

EMC INSTYTUT MEDYCZNY SA

ERGO REISEVERSICHERUNG AKTIENGESELLSCHAFT (S A) ODDZIAŁ W POLSCE

GRUPA KĘTY SA

GRUPA PRACUJ SA

HOIST FINANCE AB PUBL S A ODDZIAŁ W POLSCE

INTESA SANPAOLO S P A S A ODDZIAŁ W POLSCE

MCI CAPITAL ALTERNATYWNA SPÓŁKA INWESTYCYJNA SA

MURAPOL SA

POLSKI HOLDING NIERUCHOMOŚCI SA

SKANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB (S A) ODDZIAŁ W POLSCE

SOPOCKIE TOWARZYSTWO UBEZPIECZEN ERGO HESTIA SA

SOPOCKIE TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ NA ŻYCIE ERGO HESTIA SA

TAURON POLSKA ENERGIA SA

TOWARZYSTWO UBEZPIECZEN NA ZYCIE CARDIF POLSKA SA

ULMA CONSTRUCCION POLSKA SA

VOLKSWAGEN BANK GMBH SP Z O O ODDZIAŁ W POLSCE



Załącznik 2: Lista firm członkowskich EY

Załącznik 2: Lista firm członkowskich EY



Lista firm audytorskich sieci EY zarejestrowanych na terenie Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Na dzień 30 czerwca 2025 roku, następujące firmy członkowskie EYG są firmami audytorskimi uprawnionymi do badania w UE lub w krajach członkowskich EOG:

Państwo członkowskie	Biegły rewident lub firma audytorska
Austria	Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Belgia	EY Assurance Services SRL
	EY Bedrijfsrevisoren SRL
	EY Europe SRL
Bułgaria	Ernst & Young Audit OOD
Chorwacja	Ernst & Young d.o.o.
Cypr	Ernst & Young Cyprus Limited
	Ernst & Young CEA (South) Services Ltd
	Ernst & Young CEA (South) Holdings Plc
Czechy	Ernst & Young Audit, s.r.o.
Dania	EY Godkendt Revisionspartnerselskab
Estonia	Ernst & Young Baltic AS
	Baltic Network OU
Finlandia	Ernst & Young Oy
Francja	Auditex
	Ernst & Young Audit
	Ernst & Young et Autres
	EY & Associés
	EY France
Niemcy	EY GmbH & Co.KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Ernst & Young Heilbronner Treuhand-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY Revision und Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	TS GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Schitag Schwäbische Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
	EY Verwaltungs-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Member State	Statutory auditor or audit firm
Grecja	Ernst & Young (Hellas) Certified Auditors Accountants S.A.
Węgry	Ernst & Young Könyvvizsgáló Korlátolt Felelősségű Társaság
Irlandia	Ernst & Young Chartered Accountants
Włochy	EY S.p.A.
Łotwa	Ernst & Young Baltic SIA
Liechtenstein	Ernst & Young AG, Basel
	EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, Germany
	Ernst & Young AG, Vaduz
Litwa	Ernst & Young Baltic UAB
Luxembourg	Ernst & Young Luxembourg
	EYL Luxembourg
	Ernst & Young
Malta	Ernst & Young Malta Limited
Holandia	EY Accountants B.V
Norwegia	Ernst & Young AS
Polska	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
	Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Finance spółka komandytowa
	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
Portugalia	Ernst & Young Audit & Associados–SROC, S.A.
Rumunia	Ernst & Young Assurance Services SRL
	Ernst & Young Support Services SRL
Słowacja	Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.
Słowenia	Ernst & Young d.o.o.
Hiszpania	ATD Auditores Sector Público, S.L.U
	Ernst & Young S.L.
Szwecja	Ernst & Young AB

Łączne przychody firm członkowskich EYG za rok zakończony 30 czerwca 2025 roku z tytułu ustawowych badań jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych wynoszą ok. 2,8 mld euro.

EY | Building a better working world

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

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

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

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

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

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

© 2025 EYGM Limited
Wszelkie prawa zastrzeżone.

EYG no. EYG no. 006670-25Gbl
BMC Agency GA 195144122
ED None

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

ey.com