

Program kontroli wewnętrznej

EY Polska

Maj 2025 r.



Shape the future
with confidence

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

Spis treści

Słowo wstępne od Partnera Zarządzającego EY Polska	3
1 EY w Polsce	4
O firmie EY	4
EY w Polsce	4
EY Global Code of Conduct	6
2 Cel „Programu kontroli wewnętrznej”	6
Jakość usług	7
3 Nasze zobowiązania	7
Praktyka audytowa (Professional Practice)	8
Zarządzanie ryzykiem	8
Niezależność	11
Ochrona informacji poufnych	14
Ład korporacyjny i przywództwo	15
Polityka antykorupcyjna	15
Transakcje realizowane przy wykorzystaniu informacji poufnych (Insider Trading)	16
Polityka gościnności i wręczania/przyjmowania upominków	16
Sankcje ekonomiczne i handlowe	16
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy (Anti-Money Laundering)	17
Ochrona danych osobowych	18
Polityka przechowywania oraz utylizacji dokumentów i informacji	20
Cyberbezpieczeństwo	20
Pełnienie funkcji w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach firmy	21

4 Infolinia etyki i zgłoszenia sygnalistów	22
5 Nasz zespół	23
Pracownicy i kultura firmy	23
Polish Network	23
Rozwój zawodowy	23
Zarządzanie wynikami pracy	23
Działania na rzecz wellbeing	24
Różnorodność, sprawiedliwość i inkluzyjność (Diversity, Equity and Inclusiveness, DE&I)	24
6 Odpowiedzialność	26
EY Ripples	26
Zobowiązanie do ochrony praw człowieka	26
7 EY Entrepreneur Of the Year™	27
8 Zrównoważony rozwój	28
9 Efektywność i wdrożenie „Programu kontroli wewnętrznej”	29



Słowo wstępne od Partnera Zarządzającego EY Polska

Jest dla nas niezwykle ważne, że interesariusze EY przywiązują wagę do naszych działań w obszarze wewnętrznej kontroli korporacyjnej oraz środków, jakie stosujemy w celu niedopuszczenia do jakichkolwiek zachowań niezgodnych ze standardami etycznymi czy przepisami prawa, a także wszelkich innych zachowań, które mogłyby prowadzić do naruszenia regulaminów i polityk EY oraz przepisów prawa obowiązującego w naszym kraju.

Źródłem reputacji EY Polska są nasze wartości oraz jakość wykonywanych usług profesjonalnych, dzięki którym możemy budować zaufanie i pewność na rynku.

Cel, jaki sobie wyznaczyliśmy w EY to *Shape the future with confidence*. Nasza wiedza i umiejętność właściwego interpretowania złożonych zagadnień w połączeniu z jakością naszych usług pozwalają nam budować zaufanie do rynków kapitałowych i gospodarek na całym świecie. W EY tworzymy środowisko, które pomaga liderom nabywać wyjątkowe umiejętności przywódcze i skutecznie współpracować w ramach zespołów, co pozwala nam dochować zobowiązań wobec wszystkich naszych interesariuszy. W ramach realizacji tego celu z odwagą i determinacją wykonujemy niezwykle istotne zadanie, jakim jest kształtowanie lepszej przyszłości dla naszych pracowników, klientów oraz społeczności.

Jesteśmy przekonani, że lepiej funkcjonujący świat to świat, w którym rozwój gospodarczy jest zrównoważony i inkluzyjny. Stale pracujemy nad poprawą jakości naszych usług w każdej dziedzinie inwestując w nasze zespoły i innowacyjne rozwiązania. Jesteśmy dumni z tego, że współpracujemy nie tylko z naszymi klientami, ale i szerszą grupą interesariuszy – w połączeniu z naszą wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem współpraca ta umożliwia nam realizację wyznaczonego celu i pozwala zmieniać świat na lepsze.

„Program kontroli wewnętrznej EY” został opracowany w celu przekazania naszym interesariuszom ogólnych informacji na temat podejmowanych przez nas działań, obowiązujących regulaminów i polityk oraz inicjatyw realizowanych w celu ochrony EY w obszarach wrażliwych, takich jak przeciwdziałanie oszustwom, wręczaniu i przyjmowaniu nielegalnych korzyści majątkowych i praniu brudnych pieniędzy oraz efektywne zarządzanie ryzykiem i zapewnienie naszej niezależności i transparentności.

Z poważaniem



Jacek Kędzior

Partner Zarządzający EY Polska



EY Doradztwo Podatkowe Krupa spółka komandytowa

Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa

Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Usługi Księgowe spółka komandytowa

Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Corporate Finance spółka komandytowa

Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Consulting spółka komandytowa

Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Academy of Business spółka komandytowa

Ernst & Young Law Zakrzewska i Wspólnicy spółka komandytowa

EY Crowdsourcing spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

EY Advantage Krupa spółka komandytowa

1 EY w Polsce

O firmie EY

W niniejszym „Programie kontroli wewnętrznej” termin „EY” oznacza organizację globalną i może się odnosić do jednej albo większej liczby firm członkowskich Ernst & Young Global Limited („EYG”), z których każda jest odrębnym podmiotem prawnym. EYG, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów. EYG koordynuje funkcjonowanie firm członkowskich i wspiera współpracę pomiędzy nimi. Cele spółki obejmują promowanie świadczenia przez firmy członkowskie na całym świecie najwyższej jakości usług na rzecz klientów zgodnie z najwyższymi standardami. Obowiązki tych spółek jako firm członkowskich EYG regulują obowiązujące w EYG polityki oraz szereg innych umów.

Firmy członkowskie EYG prowadzą działalność w ramach trzech obszarów geograficznych, tj. obszaru obu Ameryk, rejonu Azji i Pacyfiku oraz obszaru Europy, Bliskiego Wschodu, Indii i Afryki (EMEIA). Poszczególne obszary podzielone są na wiele regionów, w skład których wchodzi firmy członkowskie.

Celem EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez działania na rzecz tworzenia wartości długoterminowej dla klientów, ludzi i społeczeństwa oraz budowania zaufania na rynkach kapitałowych. Korzystając z danych i technologii zróżnicowane zespoły EY w ponad 150 krajach budują zaufanie dzięki gwarancji jakości udzielanego wsparcia i pomagają klientom w rozwoju, projektach transformacji i w działalności bieżącej. Pracując w obszarach badania sprawozdań finansowych, doradztwa biznesowego, prawnego, podatkowego oraz wspierając dokonywane na rynku transakcje konsultanci EY formułują bardziej trafne pytania, by szukać nowych odpowiedzi na złożone wyzwania współczesnego świata.

EY w Polsce jest częścią Obszaru EMEIA, który obejmuje firmy członkowskie EYG zlokalizowane w ponad 90 krajach Europy, Afryki, Bliskiego Wschodu, Indii i Azji Środkowej.

Partnerzy w Polsce są komandytariuszami spółki Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Polska sp.k. („EY UFA PL”). EY UFA PL jest podmiotem dominującym EY Polska realizującym funkcje strategiczne i wsparcie administracyjne na rzecz podmiotów EY Polska, które świadczą usługi doradztwa na rzecz klientów.

EY w Polsce

Zgodnie z zasadami EYG podmioty EY w Polsce zobowiązują się do realizacji celów EY, takich jak świadczenie wysokiej jakości usług niezależnie od lokalizacji. W ramach dążenia do osiągnięcia tego celu EY w Polsce przyjmuje na siebie zobowiązanie do wdrożenia strategii i planów globalnych i podejmowania działań mających na celu utrzymanie określonego poziomu zdolności do świadczenia usług oraz przestrzegania stosowania jednolitych standardów, metodologii i polityk, w tym dotyczących metodologii badania sprawozdań finansowych, zarządzania jakością i ryzykiem, niezależności, dzielenia się wiedzą oraz w obszarze ludzi i technologii.

EY Polska to 9 podmiotów z siedzibą w Warszawie, które świadczą usługi na rzecz klientów i których biura zlokalizowane są w: Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Warszawie i Wrocławiu (razem określane jako „EY Polska”).

EY Doradztwo Podatkowe Krupa sp.k.*Usługi doradztwa podatkowego***Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.***Usługi audytowe***Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Corporate Finance sp. k.***Usługi doradztwa transakcyjnego***Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Usługi Księgowe sp.k.***Usługi księgowe***Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Consulting sp.k.***Usługi doradztwa dla biznesu***Ernst & Young spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Academy of Business sp.k.***Usługi szkoleniowe***Ernst & Young Law Zakrzewska i Wspólnicy sp.k.***Usługi prawne***EY Crowdsourcing sp. z o.o.***Usługi w zakresie technologii i komunikacji***EY Advantage Krupa spółka komandytowa***Usługi zarządzane*

Więcej informacji na stronie https://www.ey.com/pl_pl. Naszym celem jest zapobieganie wszelkim zachowaniom kadry kierowniczej, osób odpowiedzialnych, pracowników albo innych członków personelu EY Polska, które miałyby charakter nieetyczny lub naruszający prawo albo mogłyby prowadzić do naruszenia obowiązujących zasad w ramach EY Polska.



Cel „Programu kontroli wewnętrznej”

Naszym celem jest zapobieganie wszelkim zachowaniom kadry kierowniczej, osób odpowiedzialnych, pracowników albo innych członków personelu EY Polska, które miałyby charakter nieetyczny lub naruszający prawo albo mogłyby prowadzić do naruszenia obowiązujących zasad w ramach EY Polska.

Każda osoba, która podejrzewa albo ma wiedzę dotyczącą zachowań naruszających zasady etyczne lub prawo obowiązana jest zawiadomić o tym przedstawiciela kierownictwa EY lub członków zespołu prawnego EY (GCO - General Counsel Office).

Program kontroli wewnętrznej oraz inne przyjęte polityki EY są wiążące dla całego zespołu EY.

EY Global Code of Conduct

Promujemy kulturę uczciwości i przestrzegania zasad wśród naszych specjalistów. Wszyscy pracownicy, przedstawiciele i pozostały personel EY Polska są obowiązani przestrzegać reguł określonych w EY Global Code of Conduct („Globalny kodeks postępowania EY”), który jest przejrzystym zbiorem standardów regulujących podejmowane przez nas aktywności i prowadzoną działalność.

Zasady ustanowione w EY Global Code of Conduct zostały pogrupowane w pięciu kategoriach:

- praca w zespole,
- praca z klientami oraz innymi osobami,
- uczciwość zawodowa,
- obiektywizm i niezależność,
- ochrona danych i informacji oraz poszanowanie kapitału intelektualnego.

Poprzez wprowadzenie procedur ułatwiających wypełnienie wymogów określonych w EY Global Code of Conduct oraz częstą komunikację z zespołem dążymy do zapewnienia takiego środowiska pracy, które będzie stanowić dla wszystkich członków personelu zachętę do odpowiedzialnego postępowania, w tym zgłaszania

przypadków niewłaściwego zachowania bez obawy podjęcia przez kogokolwiek działań odwetowych.

EY Global Code of Conduct określa ramy etyczne dla naszych codziennych decyzji i działań dotyczących prowadzonej działalności. EY Polska przestrzega stosownych przepisów ustawowych i wymogów regulacyjnych, a wartości EY stanowią fundament naszego zobowiązania do tego, byśmy należycie wypełniali wszystkie nasze obowiązki.



3 Nasze zobowiązania

Jakość usług

All in to globalna strategia EY i misja tworzenia i dostarczania klientom, pracownikom i społeczeństwu długoterminowej wartości. Cel EY, którym jest *Shaping the future with confidence*, niezmiennie stanowi dla pracowników EY inspirację nie tylko do służenia klientom, ale również wykorzystywania naszej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, by wzmacniać potencjał społeczności, w których żyjemy i pracujemy. Nasza wiedza i umiejętność właściwego interpretowania złożonych zagadnień w połączeniu z jakością naszych usług pozwalają nam budować zaufanie do rynków kapitałowych i gospodarek na całym świecie.

Świadczenie wysokiej jakości usług i stałe doskonalenie naszych działań mają podstawowe znaczenie z punktu widzenia *Shaping the future with confidence*. W tym celu rekrutujemy, rozwijamy i zatrzymujemy w EY odpowiednich ludzi, wprowadzamy innowacje, wdrażamy uproszczenia i ułatwienia i ściśle monitorujemy nasze działania. Działanie w interesie publicznym poprzez przeprowadzanie wysokiej jakości usług badania sprawozdań finansowych, w krajach na całym świecie, jest naszym podstawowym priorytetem. Nieprzerwanie inwestujemy znaczące środki w celu wdrażania nowoczesnych narzędzi i zapewnienia rozwoju pracownikom EY.

EY Polska niezmiennie stawia na najwyższą jakość obsługi klienta. Nasze usługi świadczymy kierując się obiektywizmem i dociekliwością zawodową, a także szanując zasady obowiązujące w EY oraz standardy wykonywania zawodu.

Poszczególne linie biznesowe w EY odpowiadają za realizację projektów na najwyższym poziomie. Linie biznesowe firm członkowskich EY nadzorują jakość usług prowadząc procesy przeglądów jakości projektów zakończonych oraz analizując i gromadząc informacje na temat prowadzonych prac w trakcie ich realizacji, co ułatwia wypełnianie standardów zawodowych i wymogów określonych w politykach EY.

Naszą rolą jako audytorów w EY Polska jest potwierdzenie rzetelności i prawidłowości sporządzonych sprawozdań finansowych badanych spółek. Usługi audytowe świadczą wykwalifikowane zespoły posiadające szerokie doświadczenie i wiedzę na temat sektorów rynku i usług. Konsekwentnie dążymy do udoskonalania procesów zarządzania jakością i ryzykiem, tak by nasze usługi w każdym przypadku spełniały najwyższe standardy jakości.

W dzisiejszych uwarunkowaniach rynkowych, które kształtują postępująca globalizacja, szybki przepływ kapitału oraz zmiany technologiczne jakość naszych usług audytowych nigdy wcześniej nie była tak istotna. W ramach strategii All in nieprzerwanie inwestujemy znaczące kwoty w udoskonalanie i zapewnienia funkcjonowania metodologii, narzędzi i innych zasobów audytowych EY niezbędnych do przeprowadzania wysokiej jakości audytów. Rynek i interesariusze niezmiennie oczekują nie tylko wysokiej jakości badania sprawozdań finansowych, ale również bardziej efektywnego i wydajnego świadczenia usług audytorskich. EY stale poszukuje sposobów na poprawę efektywności i wydajności stosowanej metodologii i procesów badania sprawozdań finansowych przy jednoczesnym podnoszeniu jakości audytu. Staramy się zidentyfikować obszary, w których jakość audytów przeprowadzanych przez firmy członkowskie EY może być poniżej ich własnych oczekiwań oraz oczekiwań interesariuszy, w tym niezależnych regulatorów usług audytorskich. Działania w tym obszarze obejmują formułowanie wniosków na podstawie informacji uzyskanych w procesie monitorowania jakości, w tym zewnętrznych i wewnętrznych czynności sprawdzających oraz wskazanie podstawowych przyczyn niesatysfakcjonującej jakości badania, co umożliwia stałe podnoszenie jakości usług audytorskich.

Praktyka audytowa (Professional Practice)

Do zadań Globalnego Dyrektora ds. Praktyki Audytowej (PPD) należy ustanawianie globalnych polityk i procedur kontroli jakości audytu, które dają większą gwarancję co do obiektywizmu procesów badania jakości audytu i procesu konsultacji. Globalny PPD kieruje również i nadzoruje pracę grupy Globalnej Praktyki Audytowej – globalnej sieci specjalistów posiadających wiedzę merytoryczną na temat standardów rachunkowości i badania sprawozdań finansowych, którzy udzielają konsultacji odnośnie do zagadnień rachunkowości, audytu i sprawozdawczości finansowej, a także wykonują szereg czynności w zakresie monitorowania i zarządzania ryzykiem. Globalny PPD sprawuje nadzór nad udoskonalaniem „Globalnej metodologii audytu EY” i powiązanych technologii w celu zapewnienia ich zgodności z odpowiednimi standardami wykonywania zawodu i wymogami regulacyjnymi. Grupa Globalnej Praktyki Audytowej sprawuje również kontrolę i nadzoruje opracowywanie wytycznych, programy szkoleń i monitorowania oraz procesy stosowane przez zespoły merytoryczne firm członkowskich w celu zapewnienia realizacji audytów w sposób spójny i efektywny. Globalny PPD oraz dyrektorzy PPD na dany obszar i region oraz inni członkowie zespołów merytorycznych w ramach poszczególnych firm członkowskich mają wiedzę na temat pracowników, klientów i procesów w EY i są zawsze gotowi do udzielania konsultacji zespołom projektowym przeprowadzającym badanie sprawozdań finansowych.

Ponadto Grupa Praktyki Audytowej poszerza swoje kompetencje w obszarze sprawozdawczości niefinansowej w związku z przewidywanym w krótkim czasie zakończeniem prac prowadzonych w tym zakresie przez Międzynarodową Radę ds. Standardów Zrównoważonego Rozwoju (*International Sustainability Standards Board*, ISSB) i opublikowaniem po raz pierwszy przedmiotowych standardów.

W przypadku EY Poland PPD ponosi odpowiedzialność operacyjną za monitorowanie „Systemu zarządzania jakością”. Zadanie to polega na zatwierdzeniu albo przedstawieniu propozycji zmian do treści rekomendowanych wniosków w ramach rocznego przeglądu „Systemu zarządzania jakością”. Koordynacja i monitorowanie procesu nadzorowania „Systemu zarządzania jakością” należą do zadań przedstawicieli Globalnego PPD.

Zarządzanie ryzykiem

EY Polska odpowiada za świadczenie wysokiej jakości usług oraz kontrolę i zarządzanie ryzykiem związanym z jakością usług. Risk Management/RM (Dział Zarządzania Ryzykiem) sprawuje nadzór nad zadaniami realizowanymi w całej firmie, których celem jest wsparcie pracowników EY w wypełnianiu przez nich globalnych i lokalnych obowiązków w obszarze zgodności z przepisami i politykami oraz pomoc udzielana zespołom pracującym z klientami w celu zapewnienia należytej jakości usług i obsługi klienta zgodnie z najwyższymi standardami. Global Risk Management (Globalny Zespół ds. Zarządzania Ryzykiem) udziela wsparcia w procesach obejmujących identyfikowanie i ograniczanie tego ryzyka, a także ryzyka w innych obszarach w całej firmie w ramach szerszych ram zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie (Enterprise Risk Management, ERM). Partnerzy EY Polska otrzymują zadanie prowadzenia inicjatyw w zakresie zarządzania ryzykiem (przy zaangażowaniu innych pracowników i zespołów merytorycznych), w tym koordynacji działań w tym obszarze z czynnościami realizowanymi przez poszczególne linie biznesowe. Globalny Lider Zarządzania Ryzykiem odpowiada za ustanowienie spójnego systemu zarządzania ryzykiem w skali globalnej.

W przypadku wystąpienia sytuacji, które niosą ze sobą ryzyko Global Risk Management zwraca się do firm członkowskich EYG o przekazanie informacji na temat wniosków wyciągniętych z dotychczasowych zdarzeń z punktu widzenia zarówno zarządzania kryzysem, jak i utrzymania ciągłości działalności. W następstwie tego retrospektywnego przeglądu wprowadzono istotne zmiany w zakresie opracowywanych przez EY planów reagowania na sytuacje kryzysowe i zarządzania kryzysem na poziomie danej firmy członkowskiej EYG i w skali globalnej. Tego rodzaju analiza stanowi bodziec do przyjęcia bardziej proaktywnej postawy, zwłaszcza w zakresie identyfikowania pojawiającego się ryzyka zanim jeszcze materializacja tego ryzyka doprowadzi do poważnych konsekwencji oraz priorytetyzacji ryzyka na poziomie poszczególnych firm członkowskich. Przykładowo, takie podejście umożliwia EY Global Security team (Globalny Zespół ds. Bezpieczeństwa EY) i Region Security Manager (Menadżerowi ds. Bezpieczeństwa na Region) podjęcie bezpośredniej współpracy z odpowiednimi zespołami ds. zarządzania kryzysem w danej firmie członkowskiej EYG, której celem jest przygotowanie firmy na najbardziej prawdopodobne zagrożenia poprzez włączenie do systemów zarządzania kryzysem programów szkoleń oraz wyższego stanu

(stanów) gotowości. Ponadto Globalny Zespół ds. Zarządzania Ryzykiem położył większy nacisk na odporność firmy w ramach opracowywania planów ciągłości działalności w EY. Podstawowym założeniem tego podejścia jest uznanie, że wiele sytuacji kryzysowych nie „zdarza się nagle” - zazwyczaj daje się zaobserwować sygnały świadczące o nadchodzącym kryzysie w miarę nasilania się negatywnych zjawisk. Takie podejście umożliwia firmom członkowskim EYG rozpoczęcie procesu obniżania poziomu ryzyka, przy jednoczesnej kontynuacji dotychczasowej działalności (zgodnie z zasadą „business as usual”), na bardzo wczesnym etapie procesu, w którym firma mogłaby zacząć odczuwać skutki danego zdarzenia dla prowadzonej działalności. Stworzenie „matrycy eskalacji”, w których punktem wyjścia jest kilka trwających i prawdopodobnych wydarzeń geopolitycznych umożliwia zespołom zarządzania kryzysem/zarządzania ryzykiem w danej firmie członkowskiej EYG i na szczeblu regionu szybsze i bardziej skuteczne reagowanie w miarę eskalacji sytuacji. Ponadto matryce eskalacji i plany kolejnych działań wychodzą poza tradycyjny obszar ochrony życia i zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom ze względu na objęcie zakresem analizy czynników, które mogą mieć znaczenie z punktu widzenia zdolności firmy członkowskiej do efektywnego prowadzenia działalności, takich jak np. awaria systemów bankowych czy cyberatak na firmę. Zmiany te ułatwiają firmom członkowskim EYG bardziej skuteczne nawigowanie w przypadku wystąpienia poważnych sytuacji kryzysowych dzięki wcześniejszemu opracowaniu kompleksowego podejścia określającego właściwy sposób postępowania.

Ponadto EY Global Code of Conduct zawiera zbiór jasno określonych zasad, do których powinny się stosować wszystkie osoby pracujące w EY. Jedną z tych zasad jest obowiązek zgłaszania przez pracowników zespołów merytorycznych EY sytuacji, które są uznawane za naruszenie przepisów prawa albo innych regulacji, stosownych standardów zawodowych czy samego EY Global Code of Conduct

System zarządzania jakością

EY wdrożył Międzynarodowy Standard Zarządzania Jakością 1 (ISQM 1) w celu zapewnienia ciągłej poprawy jakości badania sprawozdań finansowych. Zgodnie z nowym standardem, który obowiązuje od 15 grudnia 2022 r., firmy audytorskie są obowiązane opracować, wdrożyć i monitorować system zarządzania jakością. Nasz „System zarządzania jakością” spełnia również wymogi obowiązujących Międzynarodowych Standardów Kontroli Jakości (ISQC 1) opublikowanych przez Radę



Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB).

Reputacja EY Polska jako firmy świadczącej wysokiej jakości usługi badania sprawozdań finansowych w sposób niezależny, obiektywny i etyczny ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia sukcesu EY jako niezależnej firmy audytorskiej. Niezmiennie inwestujemy w przedsięwzięcia, których celem jest promowanie jeszcze większego obiektywizmu, niezależności i krytycznego podejścia zawodowego – to niezbywalne cechy wysokiej jakości audytu.

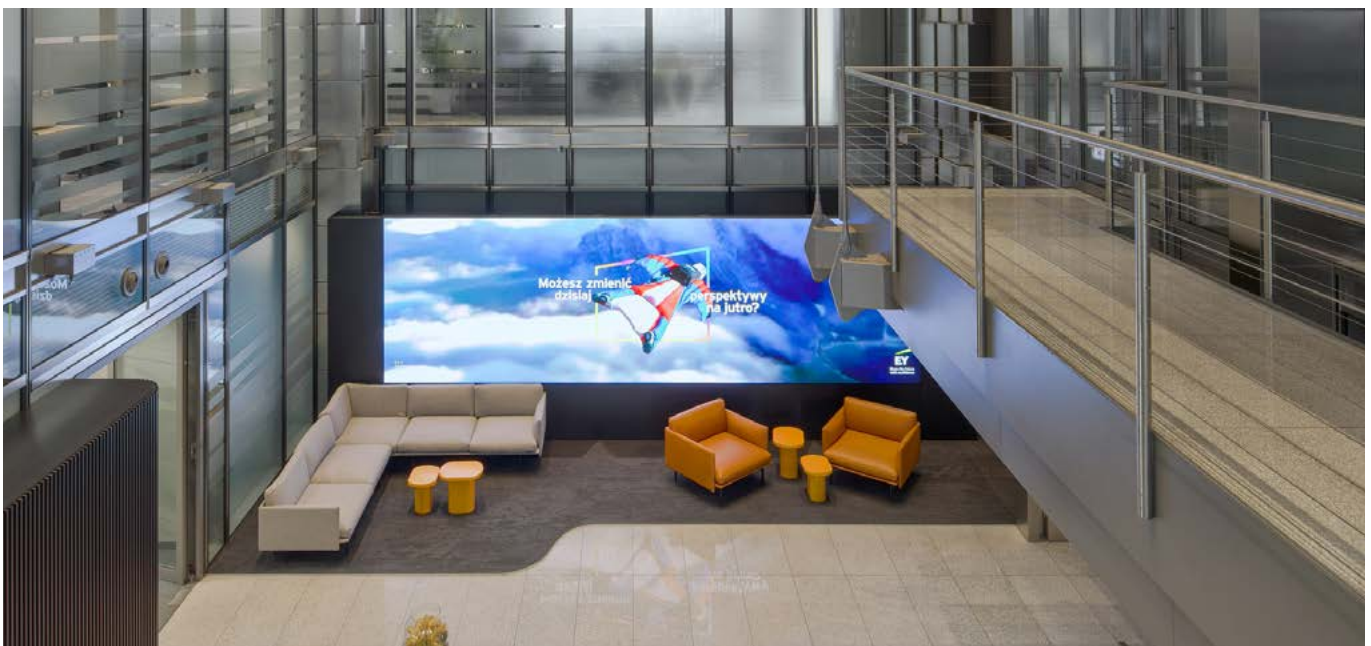
Opracowanie, wdrożenie i stosowanie „Systemu zarządzania jakością” ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia realizacji ww. działań. W EY Polska nasza rola jako audytorów polega na zapewnieniu poprawności prezentacji sprawozdań finansowych przez badane przez nas firmy. Dzięki połączeniu sił naszych wykwalifikowanych zespołów możemy świadczyć usługi audytu z wykorzystaniem naszego szerokiego doświadczenia i wiedzy na temat specyfiki poszczególnych sektorów i usług. Stale dążymy do poprawy funkcjonowania procesów zarządzania jakością i ryzykiem, tak by zagwarantować niezmiennie wysoki poziom naszych usług.

W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji odsyłamy do raportu EY na temat transparentności dostępnego na stronie: [Sprawozdanie z przejrzystości działania EY Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. | EY - Polska](#)

Akceptacja klienta i ciągłość obsługi

Globalna polityka EY w zakresie akceptacji klientów i zleceń określa zasady obowiązujące poszczególne spółki EY w zakresie podejmowania współpracy z nowym klientem, akceptacji nowego zlecenia z obecnym klientem albo kontynuacji obsługi danego klienta czy realizacji danego zlecenia. Zasady te mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia jakości obsługi, zarządzania ryzykiem, bezpieczeństwa pracowników EY oraz wypełniania obowiązujących wymogów prawnych. Cele tej polityki definiowane są następująco:

- oparcie oceny ryzyka oraz decyzji o akceptacji lub kontynuacji obsługi danego klienta lub realizacji zlecenia na rygorystycznych kryteriach,
- realizacja wymogów w zakresie zachowania niezależności,
- zidentyfikowanie ewentualnego konfliktu interesów i podjęcie odpowiednich działań w celu zarządzenia nim,
- rozpoznanie sytuacji, w których konieczna jest decyzja o rezygnacji ze współpracy z klientem albo realizacji danego zlecenia w przypadku wystąpienia zbyt dużego ryzyka,
- wskazanie klientów albo zleceń sprzecznych z wartościami EY,
- zapewnienie konsultacji z właściwymi merytorycznie osobami w celu wskazania dodatkowych procedur zarządzania ryzykiem w przypadku wystąpienia czynników wysokiego ryzyka,



- przestrzeganie wymogów prawnych, regulacyjnych i zawodowych.

Ponadto globalna polityka EY w sprawie konfliktu interesów określa standardy globalne dotyczące unikania potencjalnego konfliktu interesów w poszczególnych kategoriach oraz zasady umożliwiające identyfikację tego rodzaju przypadków. Dokument formułuje również zasady zarządzania potencjalnym konfliktem interesów efektywnie i bez zbędnej zwłoki dzięki wdrożeniu odpowiednich rozwiązań. Rozwiązania takie mogą obejmować uzyskanie zgody klienta na występowanie przez EY w imieniu innego podmiotu w sytuacji możliwego konfliktu interesów, utworzenie odrębnych zespołów projektowych działających na rzecz dwóch lub większej liczby klientów, wprowadzenie odpowiedniego rozdziału zadań pomiędzy zespoły projektowe albo rezygnacja z przyjęcia zlecenia w celu uniknięcia zidentyfikowanego konfliktu interesów.

Globalna polityka EY w sprawie konfliktu interesów i wytyczne w tym obszarze uwzględniają rosnącą złożoność zleceń i relacji z klientami, a jednocześnie konieczność szybkiej obsługi i zapewnienia właściwego reagowania na potrzeby klientów. Dokumenty te są również zgodne z najnowszym Kodeksem Rady Międzynarodowych Standardów Etyki dla Księgowych (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA).

W celu zapewnienia sprawnej koordynacji procesu akceptacji klientów i zleceń oraz kontynuacji obsługi zgodnie z polityką globalną firmy, linii biznesowych i poszczególnych firm członkowskich korzystamy z systemu intranetowego o nazwie EY Process for Acceptance of Client Engagements/PACE („Proces akceptacji zleceń klientów”). PACE pozwala użytkownikowi dokonać oceny potencjalnego klienta i możliwości obsługi obecnego klienta w świetle kryteriów określonych w politykach firmy, a także zawiera informacje na temat standardów zawodowych stosowanych do oceny możliwości biznesowych i ryzyka związanego ze świadczeniem usług. PACE jest przykładem zasobów technologicznych, z których korzystają firmy członkowskie EYG w ramach organizacji globalnej zapewniając spójne działania w ramach „Systemu zarządzania jakością”.

Proces akceptacji albo kontynuacji obsługi klientów albo realizacji zleceń obejmuje uwzględnienie przeprowadzonej przez zespół projektowy oceny czynników ryzyka w ramach szerokiego zbioru kategorii takich jak: sektor, podejście zarządu, procedury kontroli wewnętrznej, poziom złożoności audytu i podmioty

powiązane. W ramach tego procesu przeprowadza się staranną analizę profilu ryzyka potencjalnego klienta lub zlecenia oraz wyniki procedur due diligence. Przed akceptacją nowego zlecenia lub klienta analizujemy również, czy możemy zaangażować odpowiednich pracowników i zasoby niezbędne z punktu widzenia wykonania usługi o odpowiednim standardzie, zwłaszcza w obszarach wymagających wiedzy eksperckiej oraz czy usługi zlecane przez klienta wchodzą w zakres naszej oferty. Zgodnie z procesem akceptacji żadne nowe zlecenie audytowe nie może zostać zaakceptowane bez akceptacji członków kierownictwa na szczeblu lokalnym, regionu, a w niektórych przypadkach zespołów na obszar, PPD i Assurance Area Managing Partner (Partnera Zarządzającego Assurance na Obszar) w zależności od poziomu ryzyka. Zgodnie z poziomem ryzyka, jakie zostanie uznane za występujące w danym przypadku nowe zlecenia audytowe mogą również wymagać akceptacji przez wskazanego PPD na Region i Obszar oraz przez Partnera Zarządzającego na Obszar.

W ramach procesu EY dotyczącego corocznej weryfikacji kontynuacji współpracy z klientem i realizacji zlecenia dokonujemy oceny jakości naszych usług oraz możliwości ich dalszego świadczenia na odpowiednim poziomie. W tym procesie potwierdzamy także zobowiązania klienta do przestrzegania standardów jakości i przejrzystości w obszarze sprawozdawczości finansowej.

Nieprzerwanie inwestujemy w udoskonalanie metodologii i narzędzi do badania sprawozdań finansowych w celu zapewnienia niezmiennie wysokiej jakości audytów. Inwestycje te potwierdzają zobowiązanie EY do budowania zaufania do rynków kapitałowych i gospodarek na całym świecie.

Niezależność

Zgodnie z „Globalną polityką niezależności EY” wszyscy pracownicy EY w Polsce są obowiązani przestrzegać standardów niezależności mających zastosowanie do konkretnych zleceń, w tym m.in. IESBA Code of Ethics („Kodeksu etyki IESBA”) oraz Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz o nadzorze publicznym z 11 maja 2017 roku (Dz.U. z 2024 r. poz. 1035, 1863).

Ocena naszej niezależności uwzględnia szereg różnych aspektów takich jak: analiza relacji i inwestycji finansowych firmy oraz partnerów i pracowników, występowanie relacji pracowniczych lub podobnych, relacji biznesowych, możliwość świadczenia usług na rzecz klientów audytowych, stosowne wymogi w zakresie

rotacji partnerów i zmiany firmy, sposób ustalenia naszego wynagrodzenia, konieczność uzyskania zgody komitetu audytowego w stosowanych przypadkach oraz zasady wynagradzania partnerów i członków zespołów audytowych.

Niedopełnienie stosownych wymogów w zakresie niezależności ma wpływ na decyzje dotyczące awansu i wynagrodzenia danej osoby, a także może skutkować zastosowaniem innych środków dyscyplinarnych.

W spółce EY Polska stosujemy globalne aplikacje, narzędzia i procesy EY stanowiące wsparcie dla naszej firmy, naszych konsultantów, pracowników oraz innych członków personelu w zakresie zapewnienia przestrzegania standardów niezależności.

EY Global Independence Policy - Globalna polityka niezależności EY

EY Global Independence Policy określa wymogi niezależności obowiązujące firmy członkowskie EYG, pracowników wykonujących zlecenia dla klientów oraz pozostały personel. Jest to zbiór rygorystycznych zasad sformułowanych na bazie „Kodeksu etyki IESBA” uzupełniony o bardziej ścisłe kryteria wprowadzone we wskazanych krajach przez lokalne organy ustawodawcze, regulatorów albo podmioty wyznaczające standardy wykonywania zawodu. Elementem polityki niezależności są także wskazówki ułatwiające zrozumienie i stosowanie zasad niezależności w praktyce.

EY Global Independence Policy jest przykładem składnika zasobów intelektualnych udostępnionego przez Global Function w celu zapewnienia spójnego stosowania System of Quality Management.

Global Independence System, GIS - Globalny system niezależności

Global Independence System, GIS (Globalny system niezależności) to narzędzie intranetowe wspomagające konsultantów EY w procesie identyfikacji podmiotów, do których stosuje się wymóg niezależności audytorskiej oraz analizowania ograniczeń wynikających z tych wymogów. Podmioty te to zazwyczaj podmioty notowane na giełdzie i ich podmioty powiązane, jednak przedmiotowe wymogi mogą również dotyczyć innych kategorii klientów audytowanych (klienci attest/assurance). Narzędzie udostępnia mapę powiązań korporacyjnych

klientów audytowych i ich podmiotów zależnych, innych podmiotów, do których mają zastosowanie ograniczenia w zakresie niezależności oraz podmiotów, do których nie mają zastosowania żadne wymogi dotyczące niezależności. Dane na temat powiązań korporacyjnych podlegają aktualizacji przez zespoły projektowe obsługujące klientów. Dane dotyczące podmiotu zawierają adnotacje wskazujące na zasady niezależności, które mają zastosowanie w konkretnym przypadku, co ułatwia pracownikom EY każdorazowe ustalenie statusu niezależności w odniesieniu do danego klienta.

GIS jest przykładem składnika zasobów technologicznych, który został udostępniony przez Global Function w celu zapewnienia spójnego stosowania „Systemu zarządzania jakością”.

The Global Monitoring System - Globalny system monitoringu

Global Monitoring System, GMS (Globalny system monitoringu) to kolejne istotne narzędzie globalnie wykorzystywane przez EY do identyfikowania papierów wartościowych oraz innych instrumentów finansowych objętych restrykcjami wynikającymi z zasad niezależności oraz innych niedozwolonych inwestycji finansowych. Pracownicy merytoryczni na szczeblu menadżerskim lub wyższym mają obowiązek ujawniania szczegółowych informacji na temat wszelkich posiadanych udziałów oraz papierów wartościowych (włącznie z papierami nabytymi przez członków najbliższej rodziny) w systemie GMS. W przypadku zgłoszenia niedozwolonej inwestycji lub w przypadku gdy posiadane papiery wartościowe uzyskają status niedozwolonych, konsultant otrzymuje zawiadomienie o konieczności zbycia instrumentu finansowego. Wszelkie odstępstwa podlegają zgłoszeniu w systemie raportowania przypadków naruszenia niezależności w odniesieniu do kwestii regulacyjnych. GMS ułatwia również dokonywanie rocznej i kwartalnej weryfikacji przestrzegania polityki niezależności, zgodnie z poniższymi informacjami.

GMS jest przykładem składnika zasobów technologicznych, który został udostępniony firmom członkowskim EYG w celu zapewnienia spójnego stosowania System of Quality Management („Systemu zarządzania jakością”).

Przestrzeganie polityki niezależności

EY wprowadził kilka procesów i programów służących do monitoringu przestrzegania standardów niezależności przez firmy członkowskie EYG i ich pracowników. Są to następujące działania, programy i procesy:

Deklaracje niezależności

EY Polska podlega corocznemu procesowi obejmującemu całość danego obszaru, którego celem jest potwierdzenie przestrzegania the EY Global Independence Policy („Globalnej polityki niezależności EY”) i wymogów procesu oraz zgłaszanie ewentualnych odstępstw, jeśli takie istnieją. Wszyscy pracownicy merytoryczni EY mają raz do roku obowiązek potwierdzenia przestrzegania „Globalnego kodeksu postępowania EY”. Wszyscy konsultanci obsługujący klientów na szczeblu od menadżera do partnera oraz inne wskazane osoby mają ze względu na pełnioną rolę lub funkcję obowiązek potwierdzania przestrzegania polityk i procedur niezależności co kwartał.

Przeglądy weryfikujące przestrzeganie standardów niezależności

EY realizuje procedury wewnętrzne w celu oceny przestrzegania standardów niezależności przez firmę członkowską. Proces weryfikacji dotyczy aspektów niezależności związanych z usługami innymi niż audytowe, relacji biznesowych z klientami audytowymi oraz inwestycji firm członkowskich EYG.

Testy przestrzegania standardów niezależności przez pracowników

Każdego roku globalny zespół ds. niezależności EY realizuje program weryfikacji przestrzegania standardów niezależności przez pracowników, który polega na kontroli wypełnienia przez daną osobę obowiązku zgłoszenia posiadanych udziałów w The Global Monitoring System.

Usługi inne niż audytowe

Przestrzeganie standardów zawodowych, przepisów ustaw i rozporządzeń dotyczących świadczenia usług innych niż audytowe na rzecz klientów audytowych jest monitorowane przez EY przy wykorzystaniu szeregu różnych mechanizmów. Są to m.in. narzędzia informatyczne takie jak PACE i SORT, szkolenia i obowiązkowe procedury realizowane w trakcie audytu oraz wewnętrzne przeglądy jakości. Obowiązuje również

proces przeglądu i zatwierdzania niektórych usług innych niż audytowe przed akceptacją danego zlecenia.

Globalne programy szkoleniowe w zakresie wymogów niezależności

EY opracowuje i wdraża różnorodne programy szkoleń w obszarze niezależności. Wszyscy pracownicy merytoryczni i wspierający zespoły merytoryczne odbywają coroczne szkolenie w celu zagwarantowania niezależności wobec spółek audytowanych przez EY.

Cel definiowany jest jako objaśnienie pracownikom EY, na czym polegają ich obowiązki oraz umożliwienie każdej z tych osób i ich firmom członkowskim zbycia wszelkich aktywów, których posiadanie mogłoby zostać zaklasyfikowane jako sprzeczne z zasadami obiektywizmu, uczciwości i bezstronności wymaganymi w ramach świadczenia usług na rzecz klienta audytowanego.

Coroczne szkolenia obejmują w szczególności najnowsze zmiany w polityce firmy i zmiany prawne oraz powtarzające się i najbardziej istotne zagadnienia. Pracownicy muszą odbyć coroczne szkolenie w zakresie niezależności w wyznaczonym terminie, a wypełnienie tego wymogu jest ściśle monitorowane. Ponadto podejmowane są działania i dystrybuowane materiały zwiększające świadomość i wiedzę na temat kwestii związanych z niezależnością, takie jak szkolenia dla



nowych pracowników, programy „kamieni milowych” oraz podstawowe szkolenia w ramach danej linii biznesowej. Roczny program szkoleń z niezależności jest częścią zasobów intelektualnych udostępnianych przez Global Function w celu zapewnienia spójnego stosowania „Systemu zarządzania jakością”.

Service Offering Reference Tool, SORT - Narzędzie referencyjne oferowania usług

SORT stanowi główny wykaz usług EY, które uzyskały akceptację. Za pośrednictwem tego narzędzia dokonujemy oceny oraz na bieżąco monitorujemy portfel usług EY, tak by mieć pewność, że są one dozwolone w świetle obowiązujących standardów zawodowych, przepisów prawa i regulacji. Weryfikujemy też za jego pośrednictwem, czy EY stosuje właściwe metodologie, procedury i procesy niezbędne z punktu widzenia jakości świadczonych usług. Wprowadzamy ograniczenia zakresu świadczonych usług, jeśli mogą się one wiązać z niepotrzebnym ryzykiem naruszenia zasad niezależności lub innego rodzaju ryzykiem. SORT stanowi również dla pracowników EY źródło informacji na temat oferty usług EY – określa wytyczne wskazujące kategorie usług dozwolonych w przypadku podmiotów, które audytujemy oraz w przypadku klientów innych niż audytowi, a także kwestie dotyczące niezależności oraz inne zagadnienia i spostrzeżenia w obszarze zarządzania ryzykiem. SORT jest przykładem składnika zasobów technologicznych, który został udostępniony firmom członkowskim EYG w celu zapewnienia spójnego stosowania System of Quality Management („Systemu zarządzania jakością”).



Business Relationships Independence Data Gathering and Evaluation Tool, BRIDGE – Narzędzie oceny i gromadzenia danych w zakresie niezależności relacji biznesowych

Pracownicy EY mają obowiązek używania BRIDGE w wielu różnych sytuacjach w celu zidentyfikowania, oceny i uzyskania zgody na nawiązanie relacji z podmiotem, dla którego wykonujemy badanie sprawozdania finansowego, co umożliwia wypełnienie wymogów niezależności.

BRIDGE jest częścią zasobów technologicznych udostępnianych firmom członkowskim EYG w celu zapewnienia spójnego stosowania System of Quality Management.

Komitety audytowe oraz nadzór nad niezależnością

Przywiązujemy dużą wagę do roli komitetów audytowych i innych podobnych organów w spółce. Niezależne komitety audytowe o określonym zakresie kompetencji podejmują – w imieniu udziałowców – działania mające na celu ochronę klienta, wzmocnienie niezależności i zapobieganie konfliktom interesów. Ważny jest dla nas regularny kontakt z komitetami audytowymi lub innymi organami nadzorującymi. Dzięki programom kontroli jakości EY monitorujemy i testujemy przestrzeganie standardów EY w zakresie komunikacji z komitetami audytu. Tam, gdzie proces taki ma miejsce wspieramy monitoring zasad akceptacji usług innych niż audytowe.

Ochrona informacji poufnych

Ochrona informacji poufnych jest elementem codziennej praktyki spółek należących do globalnej organizacji EY. Szacunek dla kapitału intelektualnego oraz zobowiązanie do ochrony informacji wrażliwych i poufnych są wymogami wynikającymi z Global Code of Conduct, który stanowi jasno określony zbiór zasad wyznaczających standardy zachowania wszystkich pracowników EY. The Global Confidentiality Policy („Globalna polityka zachowania poufności danych”) doprecyzowuje podejście do ochrony informacji oraz uwzględnia stale zmieniające się wymogi w obszarze używania danych. Polityka ta szczegółowo określa zasady obowiązujące pracowników EY oraz stanowi podstawę dla stanowienia szczegółowych wytycznych w kwestiach takich jak podstawowe zasady dotyczące konfliktu interesów, ochrony danych osobowych i przechowywania dokumentacji.

Pozostałe zasady regulują następujące obszary:

- media społecznościowe,
- wymogi w zakresie korzystania z informacji.

Ponadto „Globalna polityka zgłaszania naruszeń, czynów niezgodnych z prawem oraz innych przypadków naruszania przepisów, regulacji i „Globalnego kodeksu postępowania EY” zobowiązuje konsultantów EY do zgłaszania zachowań uznanych za naruszenie wymogów przepisów i regulacji, stosownego standardu albo EY Global Code of Conduct. Dotyczy to również nieuprawnionego albo niewłaściwego ujawnienia informacji poufnych, które w niektórych sytuacjach wymagałoby zgłoszenia wewnątrz firmy.

Ład korporacyjny i przywództwo

Kierownictwo EY Polska wyznacza ogólny kierunek działalności firmy oraz akcentuje zobowiązanie i zaangażowanie EY w misję budowania lepiej funkcjonującego świata poprzez odpowiednie zachowania i działania. Mimo iż ogólny kierunek nakreśla kierownictwo firmy, pracownicy EY mają świadomość, że jakość usług i odpowiedzialność w biznesie zaczynają się od nich oraz że każdy z nich indywidualnie pełni rolę lidera w ramach swojego zespołu i społeczności. Wyznawane przez EY wartości, które są dla pracowników EY inspiracją i wskazówką, jak należy postępować, a także nasze przywiązanie do jakości wyznaczają właściwy kierunek działania i są nieodłączną częścią każdej naszej decyzji.

Podejście EY do etyki i uczciwości w biznesie określa „Globalny kodeks postępowania EY” oraz inne polityki i wyraża się w kulturze EY opartej na konsultacji, programach szkoleniowych i komunikacji wewnętrznej. Osoby należące do wyższego kierownictwa podkreślają znaczenie wykonywania zadań na najwyższym poziomie, przestrzegania standardów zawodowych, stosowania polityk EY w codziennej działalności i dawania właściwego przykładu. Ponadto firmy członkowskie EYG dokonują oceny świadczonych usług doradztwa jako podstawowego kryterium ewaluacji i wynagradzania konsultantów EY.

W naszej kulturze korporacyjnej przywiązujemy szczególną wagę do współdziałania i podkreślamy znaczenie konsultacji w przypadku wystąpienia skomplikowanych lub subiektywnych kwestii rachunkowych, audytowych, regulacyjnych albo związanych z niezależnością. Istotne znaczenie ma dla nas zapewnienie, by zespoły projektowe i badane przez nie podmioty kierowały się poradą uzyskaną w ramach konsultacji, co podkreślamy w każdym przypadku, kiedy sytuacja tego wymaga.

W EY Polska wyznajemy zasadę, że żaden klient nie jest ważniejszy od naszej reputacji – reputacji EY Polska i każdego z naszych konsultantów.

Polityka antykorupcyjna

„Globalna polityka antykorupcyjna EY” wyznacza pracownikom EY kierunki działania w sytuacji wystąpienia zdarzeń nieetycznych lub niezgodnych z prawem. Kładziemy nacisk na obowiązek przestrzegania przepisów antykorupcyjnych oraz definiujemy zakres znaczeniowy terminu „korupcja”. W związku z rosnącym zjawiskiem nieuczciwych zachowań i korupcji w skali globalnej podejmujemy wysiłki w celu dalszego wdrażania mechanizmów przeciwdziałających korupcji w EY.

Polityka określa również obowiązki pracowników w zakresie zgłaszania zachowań korupcyjnych. Ponadto nasi pracownicy merytoryczni są obowiązani corocznie potwierdzać swoje zobowiązanie do przestrzegania polityki antykorupcyjnej.

EY Polska akcentuje także konieczność przestrzegania przez naszych klientów przepisów antykorupcyjnych oraz przeprowadzania badań due diligence w stosunku do ich usługodawców. Potwierdzamy, że EY nie toleruje żadnych przypadków korupcji – zasadę „zero tolerancji dla korupcji” wdrażamy w formie obowiązujących w spółce procedur i polityk. W związku z rosnącym zjawiskiem nieuczciwych zachowań i korupcji w skali globalnej intensyfikujemy działania w celu dalszego wdrażania mechanizmów przeciwdziałających korupcji w EY.

Jako sygnatariusz World Economic Forum’s Partnering Against Corruption Initiative (PACI) EY podejmuje działania na rzecz eliminowania wszelkich przypadków łapownictwa i korupcji. Podobnie jak wszyscy sygnatariusze PACI zobowiązaliśmy się do wdrożenia polityki i bieżącej realizacji programu zwalczania łapownictwa i innych form korupcji.

Deklarujemy przestrzeganie przepisów prawa, w tym wszelkich stosownych przepisów antykorupcyjnych. Politykę antykorupcyjną formułujemy zgodnie z naszym rozumieniem stosownych wymogów prawa.

Od naszych konsultantów wymagamy etycznego zachowania w transakcjach biznesowych, w tym działania zgodnie z odpowiednimi przepisami i regulacjami zawartymi w „Globalnym kodeksie postępowania EY”, który określa ogólne zasady oraz dopuszczalne zachowania będące wskazówką co do właściwego

sposobu reagowania i dokonywania wyborów w trudnych sytuacjach.

Wdrożenie globalnego narzędzia przeciwdziałania łapownictwu i korupcji ABC (Anti-Bribery & Corruption) umożliwia ocenę due diligence w zakresie ryzyka łapownictwa, na jakie może narazić EY inny podmiot trzeci. Narzędzie to funkcjonuje bezpośrednio w ramach narzędzia PACE.

Transakcje realizowane przy wykorzystaniu informacji poufnych (Insider Trading)

Transakcje, których przedmiotem są papiery wartościowe podlegają wielu przepisom i regulacjom, a personel EY jest obowiązany przestrzegać stosownych przepisów prawa i regulacji dotyczących transakcji realizowanych przy wykorzystaniu informacji poufnych. Oznacza to, że personel EY obowiązuje zakaz uczestniczenia w obrocie papierami wartościowymi w przypadku, gdy posiada on istotne informacje o charakterze poufnym.

The EY Global Insider Trading Policy („Globalna polityka dotycząca transakcji realizowanych przy wykorzystaniu informacji poufnych EY”) nakłada na pracowników obowiązek powstrzymania się od udziału w transakcjach dotyczących papierów wartościowych w przypadku dysponowania informacjami poufnymi. Polityka definiuje tego rodzaju informacje oraz wskazuje osoby, z którymi pracownik może się konsultować odnośnie do zakresu swoich obowiązków.

Polityka gościnności i wręczania/ przyjmowania upominków

The EY Hospitality and Gifts Global policy („Globalna polityka dotycząca upominków i gościnności EY”) ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych w EY i członków ich najbliższej rodziny i dotyczy wydatków reprezentacyjnych oraz wręczania lub przyjmowania zwyczajowych upominków w imieniu EY albo takich, które osoba poinformowana i działająca racjonalnie uznałaby za wręczone/przyjmowane w imieniu EY. Naruszenie przepisów antykorupcyjnych w związku z tymi czynnościami może prowadzić do konsekwencji na gruncie prawa cywilnego lub sankcji na podstawie przepisów karnych. Polityka ma zastosowanie do wszelkich działań implikujących życzliwy stosunek lub docenienie wysiłku drugiej strony, np. oferowania posiłków, napojów, transportu, udziału w imprezach rozrywkowych lub wręczania/przyjmowania upominków

przez personel EY w imieniu EY (lub w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dana osoba występuje w imieniu EY).

Polityka ta ma zastosowanie do wszystkich podmiotów, z którymi personel EY nawiązuje relację i dotyczy m.in. obecnych lub potencjalnych klientów, obecnych lub potencjalnych dostawców oraz przedstawicieli organów władzy i administracji. Wymiana upominków i stosowanie innych form gratyfikacji mają długą historię i są ogólnie postrzegane jako element działalności biznesowej, który może ułatwiać budowanie i wzmacnianie relacji z kontrahentem. Wszystkie te czynności powinny być jednak podejmowane na podstawie krytycznej analizy sytuacji, mieć uzasadnienie w postaci celu biznesowego oraz być zgodne z przepisami prawa i polityką firmy. Wszelkie zachowania w tym obszarze oraz forma świadczenia powinny być odpowiednie i racjonalne, muszą być zgodne z lokalnym prawem, zwyczajami i praktyką i nie powinny być postrzegane przez obiektywne osoby trzecie jako zbyt wystawne lub wartościowe. W każdej sytuacji konieczne jest też przeanalizowanie zewnętrznej percepcji danego zachowania i jego potencjalnych skutków, a konsultanci EY powinni unikać wszelkich zachowań, których motywacja mogłaby być postrzegana jako chęć wywarcia wpływu na odbiorcę w sposób prowadzący do nieuzasadnionej korzyści. Żaden pracownik EY nie powinien się angażować w działania, które mogłyby podważyć zaufanie osób trzecich do EY, osłabić nasz obiektywizm i niezależność, stać w sprzeczności z naszymi wartościami lub stanowić naruszenie stosownych przepisów. Zachowania wątpliwe obejmują na przykład wręczanie lub przyjmowanie prezentu lub zaproszenia do udziału w wydarzeniu w sposób, który sprawia, że sytuacja ta może nosić znamiona łapówki, implikować potencjalny konflikt interesów lub w inny sposób mieć niekorzystny wpływ na reputację EY. Politykę tę należy interpretować między innymi w połączeniu z zasadami „Globalnej polityki antykorupcyjnej EY” i „Globalnego kodeksu postępowania EY”.

Sankcje ekonomiczne i handlowe

Istotne jest, by pracownicy EY monitorowali stale zmieniającą się sytuację w obszarze międzynarodowych sankcji ekonomicznych i handlowych. EY monitoruje sankcje nakładane w różnych krajach na całym świecie zarówno przed akceptacją relacji biznesowej, jak i w trakcie jej trwania. Pracownicy EY otrzymują wskazówki i wytyczne dotyczące relacji i usług, w odniesieniu do których obowiązują ograniczenia.

Przeciwdziałanie praniu pieniędzy (Anti-Money Laundering)

Biegli rewidenci, doradcy podatkowi, radcowie prawni i adwokaci należą do kategorii podmiotów klasyfikowanych jako podmioty zobowiązane w świetle stosownych regulacji w sprawie przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy (AML). Zgodnie z globalnymi wytycznymi EY w obszarze AML EY Polska wdrożyła polityki i procedury w celu wypełnienia obowiązków w tym zakresie, w tym procedury Know Your Client, KYC („Poznaj swojego klienta”), oceny ryzyka oraz zgłaszania sytuacji podejrzanych. Pracownicy EY są przeszkoleni w obszarze obowiązków przypisanych im na podstawie tych przepisów oraz otrzymują wytyczne co do tego, z kim mogą się kontaktować w przypadku pytań.

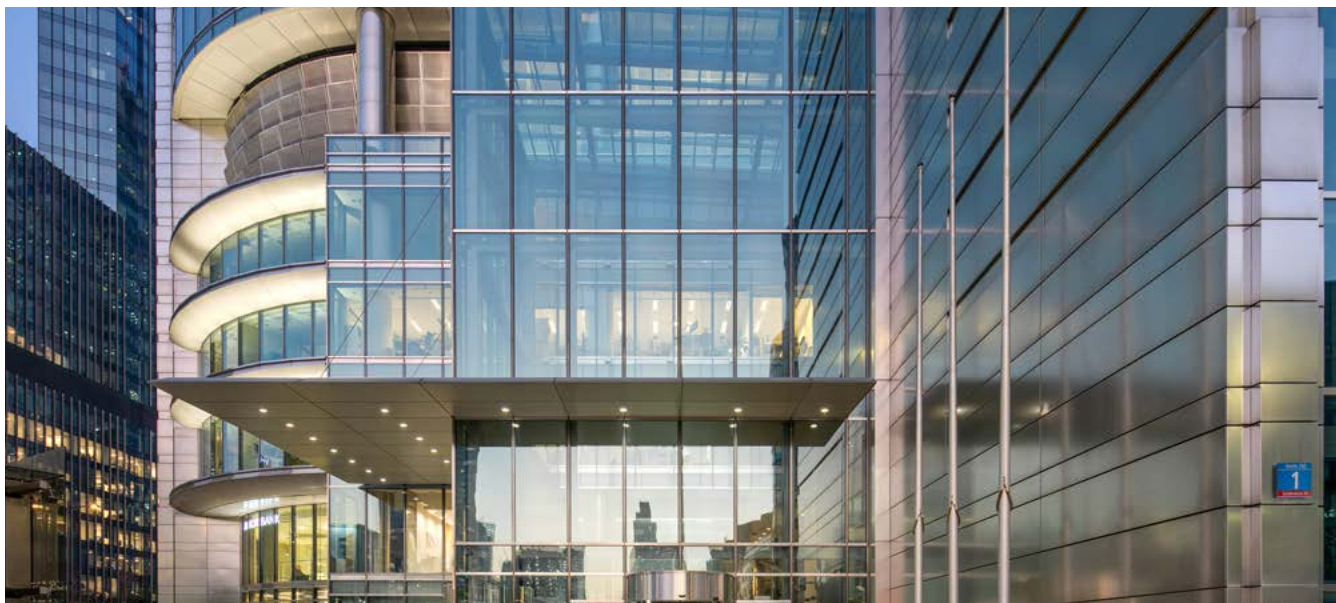
Ochrona systemu finansowego wzmacnia bezpieczeństwo ekonomiczne i państwowe społeczności, w których EY prowadzi działalność – członkowie tych społeczności mogą odczuć negatywne skutki przestępstwa finansowego. Jakikolwiek udział albo podejrzenie udziału osób zatrudnionych lub współpracujących z EY w praniu brudnych pieniędzy albo finansowaniu terroryzmu oznaczałoby ryzyko prawne, regulacyjne, reputacyjne i finansowe dla firmy.

EY deklaruje przestrzeganie stosownych przepisów ustaw i rozporządzeń regulujących przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy (AML) i finansowaniu terroryzmu (CTF) oraz ochronę przed udziałem bądź ułatwianiem przez osoby zatrudnione w EY i wszystkie osoby działające na rzecz i w imieniu firm członkowskich EYG, np. konsultantów i podwykonawców, prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu.

W tym celu EY publikuje „Globalne wytyczne w sprawie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy”, które zawierają opis praktyk do wdrożenia przez firmy członkowskie EYG. Podstawą do opracowania tych wytycznych są rekomendacje sporządzone przez Financial Action Task Force („FATF”) w zakresie zwalczania prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu („Rekomendacje FATF”), które odzwierciedlają przyjęte standardy międzynarodowe.

W ramach wsparcia partnerów i zespołów projektowych EY udzielanego w celu ułatwienia zrozumienia, na czym polegają ich obowiązki AML oraz ich wypełniania, na poziomie regionów utworzono sieć osób odpowiedzialnych za zagadnienia AML. Poza siecią konsultantów w danym regionie powołano również Globalną Grupę Roboczą ds. AML. Rolą tej Grupy jest udział w opracowywaniu i udoskonalaniu „Globalnego programu przestrzegania zasad AML”. Grupę tworzą eksperci merytoryczni działów Prawnego i Compliance z regionów i członkowie kierownictwa. Grupa robocza udziela również konsultacji partnerom i zespołom projektowym.

EY wdrożył globalne narzędzie AML (Global AML Tool) umożliwiające przestrzeganie lokalnych przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy we wszystkich aspektach. Użytkownik narzędzia przechodzi przez proces identyfikacji/weryfikacji kryteriów AML zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi obowiązującymi w tym obszarze. Ponadto narzędzie zapewnia dostęp do zasobów (np. wykazu sankcji i analizy PEP itp.) niezbędnych z punktu widzenia realizacji procedur identyfikacji/weryfikacji.



Ochrona danych osobowych

W EY Polska uważamy, że solidna reputacja rynkowa jest uzależniona od sprawnie działającego systemu ochrony danych i bezpieczeństwa informacji. Ochronę danych i bezpieczeństwo informacji postrzegamy jako fundamentalne aspekty prowadzenia działalności. Deklarujemy ochronę aktywów w formie informacji, danych osobowych i informacji klientów. Jesteśmy zdania, że dobrze działające systemy ochrony danych i bezpieczeństwa informacji są nieodzowne w przypadku każdej wiodącej firmy świadczącej usługi doradztwa.

Bezpieczeństwo aktywów klientów EY w postaci informacji zapewniamy dzięki realizacji zintegrowanej strategii ochrony danych i bezpieczeństwa informacji:

- W odniesieniu do aplikacji i systemów globalnych przeprowadzamy zarówno ocenę wpływu na ochronę danych, jak i przeglądy certyfikacji bezpieczeństwa, dzięki którym możliwe jest wypracowanie solidnego i spójnego podejścia w obszarze wdrażania i zapewnienia funkcjonowania [aplikacji i systemów].
- Umowy EY z podmiotami trzecimi przetwarzającymi dane zawierają postanowienia odzwierciedlające nasze własne polityki, praktyki i procedury kontrolne gwarantujące właściwe i bezpieczne zarządzanie danymi zgodnie z wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

EY Personal Data Protection and Confidentiality Global Policy („Globalna polityka EY w zakresie ochrony i poufności danych osobowych”) odzwierciedla postanowienia „Globalnego kodeksu postępowania EY” w zakresie zasad dotyczących poszanowania i ochrony danych osobowych zgodnie z przepisami lokalnymi i standardami wykonywania zawodu.

Ogólne zasady ochrony danych w EY

Zasady ochrony danych w EY opierają się na regułach określonych w ogólnym rozporządzeniu w sprawie ochrony danych osobowych w Unii Europejskiej (RODO). Dotyczą one kwestii wynikających z nowoczesnych narzędzi i systemów zarządzania danymi. Wdrożyliśmy jednolity zbiór zasad zarządzania danymi osobowymi we wszystkich firmach członkowskich EYG, który nakreśla ramy procesu przetwarzania danych osobowych zgodnie z RODO, lokalnymi przepisami w sprawie ochrony danych i standardami wykonywania zawodu oraz regulaminami wewnętrznymi obowiązującymi w EY Polska.



Ramy ochrony danych opierają się na następujących zasadach:

- Chronimy dane osobowe przy wykorzystaniu odpowiednich fizycznych, technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa. Środki te stosowane są w celu ułatwienia wypełnienia wymogów ochrony danych na wszystkich etapach procesu ich przetwarzania (reguła „by design and by default”).
- Przetwarzamy, przechowujemy i ujawniamy dane osobowe wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych.
- Nasze umowy z zewnętrznymi podmiotami przetwarzającymi dane zawierają warunki, które potwierdzają, że dane są zarządzane zgodnie z tymi samymi standardami, które wdrażamy w całym przedsiębiorstwie.
- Zwracamy szczególną uwagę i dbamy o wrażliwe dane osobowe.
- Zidentyfikowaliśmy odpowiednie środki, aby dane osobowe były dokładne, kompletne, aktualne, adekwatne i wiarygodne.
- Dane osobowe przechowujemy tylko w formie umożliwiającej identyfikację tak długo, jak jest to konieczne.
- W stosownych przypadkach informujemy osoby, z którymi EY w Polsce współpracuje, informując je o celu, w jakim przetwarzamy ich dane osobowe.
- Prowadzimy rejestr kategorii przeprowadzonych czynności przetwarzania. Czynności przetwarzania, które mogą powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych, podlegają ocenie skutków dla ochrony danych.
- Posiadamy program zarządzania incydentami, który skutecznie zarządza incydentami związanymi z danymi, ogranicza ryzyko dla osób, których dane dotyczą, zgłasza incydent w razie potrzeby i zapewnia środki zaradcze.
- Odpowiadamy na wszelkie zapytania lub prośby składane przez osoby fizyczne w związku z ich danymi osobowymi zgodnie z obowiązującym prawem.
- Prowadzimy regularne szkolenia z zakresu ochrony danych i bezpieczeństwa informacji dla personelu EY.

Procedury kontrolne w zakresie bezpieczeństwa technologicznego

Nasze podejście do bezpieczeństwa informacji oparte jest nie tylko na pisemnej polityce czy standardach bezpieczeństwa. Poufność, integralność i dostępność informacji zapewniamy dzięki ochronie naszych zasobów i aktywów technologicznych. Stosowane przez nas środki bezpieczeństwa obejmują między innymi:

- pełne szyfrowanie dysków w komputerach stacjonarnych i laptopach,
- narzędzia szyfrujące nośniki zewnętrzne,
- zapory internetowe w komputerach stacjonarnych i laptopach,
- oprogramowanie antywirusowe i neutralizujące szkodliwe oprogramowanie,
- weryfikacja/uwierzytelnienie wieloetapowe,
- ocena automatycznych poprawek i luk w zabezpieczeniach,
- solidne procedury kontrolne – fizyczne, środowiskowe, sieci i ochrony perymetrycznej,
- technologie wykrywania i zapobiegania zagrożeniom,
- systemy monitoringu i wykrywania zagrożeń.

Kontrole bezpieczeństwa informacji

W celu zapewnienia całościowego obrazu naszych działań w obszarze bezpieczeństwa informacji, nasze globalne produkty, usługi technologiczne oraz centra danych podlegają procesowi weryfikacji. Kontrole przeprowadzamy w kilku obszarach:

- Niezależne audyty ISO 27001:2013 przeprowadzane przez podmioty trzecie w ramach certyfikacji „Systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji” w trzech naszych globalnych centrach danych w USA, Niemczech i Singapurze oraz lokalnych data rooms.
- Roczna atestacja SOC 2, Typ 2 przeprowadzana przez niezależnego audytora będącego podmiotem trzecim wg kryteriów bezpieczeństwa, poufności i dostępności obejmująca trzy nasze globalne centra danych w USA, Niemczech i Singapurze oraz platformę EY Client Technology Platform opartą na chmurze obsługiwaną przez podmiot trzeci.
- Roczna atestacja ISAE 3402/SOC 1, Typ 2 trzech naszych globalnych centrów danych w USA, Niemczech i Singapurze oraz platformy EY Client Technology Platform opartej na chmurze obsługiwaną przez podmiot trzeci, w ramach której niezależny

audytor będący podmiotem trzecim dokonuje testów i weryfikacji naszych procedur kontrolnych w obszarze bezpieczeństwa.

- Skany podatności sieci na zagrożenia, w ramach których analizowane są przede wszystkim aspekty techniczne „Globalnej polityki bezpieczeństwa informacji EY” takie jak zarządzanie poprawkami, bezpieczeństwo aplikacji i bezpieczeństwa infrastruktury.
- Kontrole typu „foundation audit”, których celem jest analiza technicznych procedur kontrolnych i procesów tworzenia kopii oprogramowania komponentów takich jak systemy operacyjne, bazy danych i infrastruktura.
- Audyty „on-site” obejmujące rozmowy z kluczową kadrą kierowniczą, szczegółowe inspekcje miejsca, przeglądy dokumentacji i skany podatności sieci na zagrożenia – najbardziej istotna i szczegółowa forma audytu, której celem jest ocena funkcjonowania naszej „Globalnej polityki bezpieczeństwa informacji” we wszystkich jest aspektach.

Transfer danych do innych krajów

EY opracował program Binding Corporate Rules, BCR („Wiążących zasad korporacyjnych”) umożliwiający międzynarodowy transfer danych osobowych pomiędzy poszczególnymi firmami członkowskimi EYG. BCR umożliwia sprawne przesyłanie danych osobowych w ramach firm członkowskich EYG ułatwiając współpracę i realizację usług pomiędzy poszczególnymi liniami biznesowymi.

W ramach BCR obowiązują dwie polityki, tj. BCR for Controller policy (polityka „BCR – Administrator danych”) i BCR for Processor policy (polityka „BCR – Podmiot przetwarzający dane”). W przypadku większości usług doradztwa EY działa jako administrator przetwarzający dane osobowe zgodnie ze ścisłymi wymogami wykonywania zawodu. W odniesieniu do ograniczonej liczby kategorii usług doradztwa EY będzie pełnić rolę podmiotu przetwarzającego zgodnie ze szczegółowymi instrukcjami administratora danych. Polityki BCR są dostępne na stronie [Data Protection Binding Corporate Rules Program | EY - Global](#). („Wiążące zasady korporacyjne dotyczące ochrony danych”).

EY potwierdził w Departamencie Handlu USA stosowanie „Umowy ramowej w sprawie ochrony danych między EU i USA” w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych uzyskanych z Unii Europejskiej. Bardziej szczegółowe informacje na temat przestrzegania przez Ernst & Young LLP i jej podmioty zależne w USA „Umowy ramowej” dostępne są [tutaj](#).

W przypadku pytań bądź chęci uzyskania bardziej szczegółowych informacji na temat sposobu, w jaki EY chroni osoby i ich dane prosimy o zapoznanie się z broszurą [Protecting your data - EY's approach to data privacy and information security](#) („Ochrona danych – podejście EY do ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji”) bądź skontaktowanie się z opiekunem w EY.

Polityka przechowywania oraz utylizacji dokumentów i informacji

„Globalna polityka w zakresie przechowywania i utylizacji dokumentów i informacji” (The Records and Information Retention and Disposition Global Policy) odzwierciedla postanowienia „Globalnego kodeksu postępowania EY” w zakresie wymogu przestrzegania uczciwości zawodowej w obszarze dokumentowania pracy i poszanowania kapitału intelektualnego. Polityka ta w połączeniu z Global Retention Schedule, GRS („Globalnym harmonogramem przechowywania dokumentacji”) określa wymagania dotyczące zarządzania dokumentacją i informacjami (RIM) w obszarze zarządzania ewidencją, danymi i dokumentami („dokumentacja i dane”) przez cały okres ich używania (cykl życiowy), w tym wymóg bezpiecznego zniszczenia albo wykasowania ewidencji po upływie okresu ich przechowywania, chyba że mają zastosowanie dopuszczalne okoliczności szczególne. Wymogi określone w przedmiotowej polityce oraz GRS i RIM są zgodne ze stosownymi standardami wykonywania zawodu, odzwierciedlają wymagania i obowiązki regulacyjne, prawne i biznesowe i mają zastosowanie do wszystkich zleceń i każdej z osób zatrudnionych w EY, a także uwzględniają wymagania prawne obowiązujące w Polsce w odniesieniu do sporządzania i przechowywania dokumentacji roboczej dotyczącej wykonanych czynności.

Cyberbezpieczeństwo

Zarządzanie ryzykiem poważnych i złożonych cyberataków jest nieodłącznym elementem prowadzenia działalności. Niezależnie od tego, że żaden system nie gwarantuje stuprocentowej ochrony przed zagrożeniami w formie cyberataków, EY Polska zachowuje czujność podejmując działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony danych klientów. Podejście EY do cyberbezpieczeństwa jest podejściem proaktywnym, które polega na wdrażaniu technologii i procesów niezbędnych z punktu widzenia zarządzania i minimalizowania ryzyka związanego z cyberbezpieczeństwem we wszystkich krajach na całym świecie. Programy EY w dziedzinie

bezpieczeństwa informacji i ochrony danych, które odzwierciedlają praktyki sektora i stosowne wymogi prawne mają na celu ochronę przed nieupoważnionym dostępem do systemów i danych firmy. Dedykowany zespół specjalistów od cyberbezpieczeństwa nieprzerwanie monitoruje i chroni systemy EY.

Poza procedurami kontrolnymi dotyczącymi technologii i procesów wszyscy pracownicy EY są obowiązani potwierdzić na piśmie znajomość zasad określonych w „Globalnym kodeksie postępowania EY” oraz wyrazić zobowiązanie do ich przestrzegania. Pracownicy muszą również przechodzić obowiązkowe szkolenia z bezpieczeństwa cyfrowego. Wiele różnych polityk wyznacza standard należytej staranności wymaganej w odniesieniu do technologii i danych, w tym między innymi Global Information Security Policy („Globalna polityka bezpieczeństwa informacji”) oraz globalna polityka na temat dopuszczalnego wykorzystania technologii. W politykach i procesach dotyczących cyberbezpieczeństwa EY podkreśla się znaczenie sprawnej komunikacji – pracownicy EY otrzymują systematycznie i okresowo informacje przypominające o obowiązkach określonych w tych politykach oraz ogólnych praktykach w obszarze bezpieczeństwa cyfrowego.

Informacje i systemy informatyczne stanowią wartościowe składniki aktywów, w związku z czym zapewnienie ich poufności, integralności i dostępności ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia działalności prowadzonej przez EY. Celem EY jest ochrona tych aktywów. Jest to możliwe dzięki wdrożeniu odpowiedniego zbioru procedur kontrolnych, w tym polityk, procesów, struktury organizacyjnej, oprogramowania i sprzętu komputerowego. Procedury kontrolne są wdrażane i podlegają okresowej weryfikacji i modyfikacji w niezbędnym zakresie, tak by możliwa była realizacja konkretnych celów EY i klientów EY w zakresie bezpieczeństwa oraz celów biznesowych. Działania te stanowią część procesów zarządzania działalnością obowiązujących w EY.

Wszyscy pracownicy EY otrzymują instrukcje na temat środków bezpieczeństwa IT, w tym informacje o zakazie instalowania jakichkolwiek aplikacji lub oprogramowania niezatwierdzonego przez EY oraz wymogu wykorzystywania adresu mailowego EY wyłącznie do celów służbowych. Wprowadzono szereg inicjatyw IT, w tym programy prewencyjne związane z cyberprzestępczością, np. wiadomościami typu phishing, czyli wyludzaniem poufnych danych lub wiadomościami spam. Każdy pracownik ma obowiązek zapewnienia ochrony własności intelektualnej i przestrzegania polityki

EY w celu niedopuszczenia do jakiegokolwiek próby nielegalnego wykorzystania własności intelektualnej lub znaku towarowego EY.

Bardziej szczegółowe informacje na temat bezpieczeństwa informacji zawiera broszura o nazwie [Protecting your data - EY's approach to data privacy and information security](#) („Ochrona danych – podejście EY do ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji”).

Pełnienie funkcji w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach firmy

Jako firma audytorska mamy obowiązek minimalizowania zjawiska konfliktu interesów z klientami. EY's Serving as a Director, Officer or Trustee of an Organization Global Policy („Globalna polityka EY w sprawie pełnienia funkcji w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach firmy”) wprowadza ograniczenia w celu niedopuszczenia do sytuacji, w której zostałby zakwestionowany obiektywizm EY albo dana relacja mogłaby prowadzić do konfliktu interesów oraz zawiera enumeratywny wykaz okoliczności, w których partnerzy i pracownicy mogą pełnić funkcje w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach (albo funkcje ekwiwalentne) w jakimkolwiek podmiocie.

Partnerzy, pracownicy i inne osoby zatrudnione w EY mają zakaz pełnienia funkcji w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach klientów audytowych albo innych podmiotów, w odniesieniu do których EY podlega wymogom niezależności audytorskiej, w ramach świadczenia usług doradztwa albo funkcji wykonywanej osobiście.

W przypadku ograniczonych kategorii podmiotów albo organizacji (niezależnie od tego, czy są one klientami EY) partnerzy i pracownicy mogą pełnić funkcję w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach (albo funkcję ekwiwalentną).

Pełnienie funkcji w zarządzie, radzie nadzorczej albo innych organach podmiotu w ramach zlecenia dla klienta jest zabronione z wyjątkiem zleceń dotyczących restrukturyzacji zgodnie z Scope of Services Global Policy („Globalną polityką w sprawie zakresu usług”).

4 Infolinia etyki i zgłoszenia sygnalistów

Dzięki wdrożonym procedurom monitoringu przestrzegania EY Global Code of Conduct („Globalnego kodeksu postępowania EY”) oraz regularnej komunikacji staramy się stwarzać warunki, w których wszyscy pracownicy mogą działać odpowiedzialnie i w razie potrzeby zgłaszać przypadki nieetycznych działań bez żadnych obaw o ewentualne działania odwetowe.

Infolinia etyki to specjalna linia telefoniczna do anonimowego zgłaszania przez pracowników EY, klientów oraz osoby spoza firmy przypadków nieetycznego lub niewłaściwego zachowania, które potencjalnie mogą stanowić naruszenie standardów wykonywania zawodu lub mogą być sprzeczne pod jakimkolwiek względem z wartościami EY albo „Globalnym kodeksem postępowania EY”. Narzędzia do raportowania są dostępne zarówno na poziomie globalnym, jak i lokalnym (EY Polska). Infolinie globalne i lokalne są obsługiwane przez firmę zewnętrzną zajmującą się zawodowo świadczeniem tego rodzaju usług zgodnie z zasadą poufności (lub w przypadku takiego wymogu – na zasadzie anonimowej). Każde zgłoszenie dokonane za

pośrednictwem infolinii etyki EY (telefonicznie lub online) zostaje poddane niezwłocznej analizie. W zależności od treści zgłoszenia informacja o sprawie jest przesyłana do wyznaczonych osób w zespole zarządzania ryzykiem, zespole Talent, zespole prawnym lub innych działach.

Naruszenia przepisów wewnętrznych w EY Polska mogą być zgłaszane przez pracowników EY telefonicznie albo za pośrednictwem strony: <https://ey.liniaetyki.com/>

W ramach globalnej infolinii etyki EY ww. sprawy można zgłaszać poprzez stronę: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/6483/index.html>



5 Nasz zespół

Pracownicy i kultura firmy

W EY kształtujemy właściwe podejście i nastawienie naszych pracowników oraz wyposażamy ich w odpowiednie umiejętności niezbędne do tego, by mogli skutecznie nawigować w kierunku przyszłości, stawali się liderami transformacji niezbędnymi we współczesnym świecie, rozwijali swoją karierę zawodową w sposób odzwierciedlający ich wyjątkowy talent i budowali swoje niepowtarzalne doświadczenie z pracy w EY.

Ponad 300 tys. naszych pracowników i milion alumnów to wielka społeczność zawodowa – każdy z naszych pracowników stanowi przykład i inspiruje pozostałych w miejscu pracy w EY i poza nim i realizuje nasze cele w ramach wypełniania swoich codziennych zadań. Umiejętność zachęcania do uwzględniania i faktycznego uwzględniania odmiennych perspektyw ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia usług realizowanych na rzecz naszych klientów. Różnorodność i inkluzyjność są dla nas synonimem wzrostu i rozwoju.

Dziś w dużo większym zakresie niż kiedykolwiek wcześniej inwestujemy czas i środki finansowe w podnoszenie umiejętności i kwalifikacji naszych pracowników. Inicjatywy te obejmują pierwszy w swoim rodzaju projekt EY Tech MBA realizowany we współpracy z Hult International Business School. Przedsięwzięcie to bazuje na sukcesie programu EY Badges, który umożliwia naszym pracownikom rozwijanie umiejętności przyszłości w obszarach takich jak technologia, zrównoważony rozwój i przywództwo.

Polish Network

Polish Network to cyfrowa baza danych dla pracowników/innych osób zatrudnionych w EY Polska zawierająca informacje na temat przepisów związanych z zatrudnieniem, w tym podstawowe regulaminy (lokalne i globalne), procedury oraz inne dokumenty formalne udostępniane pracownikom EY Polska.

Rozwój zawodowy

Stały rozwój umiejętności i poszerzanie wiedzy naszych pracowników mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia realizacji naszego celu, jakim jest zwiększanie zaufania do rynków kapitałowych. Zapewnianie możliwości budowania właściwego doświadczenia, uczenia się i coachingu to niezbędne warunki do rozwoju naszych pracowników i realizacji potencjału w tempie dostosowanym do ich potrzeb i możliwości. Niezależnie od zarządzania rozwojem zawodowym i wynikami pracy przywiązujemy wagę do tego, by zespoły obsługujące klientów posiadały zawsze aktualne informacje przydatne do wypełniania obowiązków zawodowych. EY inwestuje znaczne środki w rozwój wiedzy i sieci komunikacji umożliwiających szybki przepływ informacji niezbędnych do zapewnienia współpracy między zespołami i dzielenia się wiedzą na temat najlepszych praktyk.

Zarządzanie wynikami pracy

EY wdrożył LEAD czyli system zarządzania wynikami pracy, który stanowi narzędzie wsparcia rozwoju kariery naszych pracowników i inspirację do wzrostu zawodowego, a także odzwierciedla wartość, jaką członkowie naszych zespołów wnoszą do EY Polska. W ramach bieżących informacji zwrotnych (feedback), wniosków i spostrzeżeń formułowanych przez counselorów oraz rozmów dotyczących rozwoju zawodowego system LEAD pomaga pracownikom EY dostosować się do strategii EY i umożliwia każdemu członkowi zespołu skoncentrowanie wysiłków na budowaniu przyszłości. Dzięki indywidualnemu pulpitowi każdy pracownik ma możliwość przeanalizowania swoich wyników w świetle kryteriów przywództwa dla transformacji (Transformative Leadership), w tym wskaźników dotyczących zarządzania jakością i ryzykiem, wypełniania standardów technicznych i zarządzania. Feedback otrzymany w ramach procesu rocznego jest agregowany i wykorzystywany jako dane wyjściowe w systemach ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń.

Centralnym elementem w systemie są rozmowy z udziałem counselee i conselora na tematy takie jak zrozumienie specyfiki różnorodnych ścieżek kariery, tworzenie inkluzyjnego środowiska zgodnie z zasadą sprawiedliwości oraz udział w programach szkoleń i budowanie nowych doświadczeń. Rozmowy te to okazja do zidentyfikowania szans i możliwości dalszego rozwoju oraz budowania umiejętności przyszłości.

System zarządzania wynikami pracy obejmuje partnerów, principals, executive directors i dyrektorów i obowiązuje we wszystkich firmach członkowskich EYG na całym świecie. System ten to narzędzie wsparcia globalnej agendy biznesowej w rezultacie powiązania wyników pracy z szerszymi celami i wartościami. Na proces składają się czynności i zadania takie jak wyznaczanie celów, bieżący feedback, planowanie rozwoju osobistego oraz roczna ocena wyników pracy, które są powiązane z systemem wynagradzania partnerów. Dokumentowanie celów i wyników pracy partnerów jest podstawą procesu ewaluacji. Cele partnera firmy członkowskiej muszą odzwierciedlać rozmaite cele globalne i priorytety lokalne według 6 kryteriów, wśród których najistotniejsze jest kryterium jakości.

Działania na rzecz wellbeing

Zapewnienie równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym jest dla pracowników EY niezwykle istotne. Zachowanie odpowiednich proporcji między obowiązkami w pracy i życiu prywatnym jest dzisiaj znacznie wyżej na liście priorytetów niż kiedykolwiek wcześniej. Równie istotnym priorytetem zespołu HR, który cały czas zyskuje na znaczeniu jest zagwarantowanie pracownikom EY dobrostanu (wellbeing) oraz polepszanie ich codziennego doświadczenia w środowisku pracy. Celem nadrzędnym jest inkorporowanie kultury wellbeing poprzez zobowiązanie liderów do zapewnienia wsparcia finansowego, fizycznego, emocjonalnego i społecznego, dzięki któremu pracownicy EY mogą w pełni realizować swój potencjał. W praktyce oznacza to sprawiedliwy i uczciwy podział i alokację obowiązków, a także wyeliminowanie dotychczasowych barier, które uniemożliwiały konsultantom wyznaczanie i trzymanie się zdrowych granic.

Im lepiej firma potrafi wspierać wellbeing pracowników, tym większe prawdopodobieństwo, że znajdą oni w sobie silną i niepodważalną motywację do kontynuowania kariery zawodowej w strukturach EY.

Różnorodność, sprawiedliwość i inkluzyjność (Diversity, Equity and Inclusiveness, DE&I)

EY od zawsze wspiera ideę różnorodności, sprawiedliwości i inkluzyjności (DE&I). Zobowiązanie do budowania sprawnie działających, zróżnicowanych, sprawiedliwych i inkluzyjnych zespołów jest szczególnie ważne w audycie – w tym przypadku odrębność punktów widzenia to warunek dociekliwości zawodowej i krytycznego myślenia. Bardziej różnorodne, sprawiedliwe i inkluzyjne środowisko to lepsze decyzje, bodziec dla innowacji i większa sprawność organizacyjna firmy. EY kroczy ścieżką DE&I od wielu lat i niezależnie od istotnego postępu, jaki udało się osiągnąć do tej pory EY w dalszym ciągu deklaruje dążenie do przyspieszenia zmian w obszarze DE&I w całej firmie. GE jednoznacznie zobowiązała się wobec pracowników EY i wobec rynku do zintensyfikowania działań w obszarze DE&I w EY poprzez podpisanie Global Executive Diversity, Equity and Inclusiveness Statement („Deklaracji GE w sprawie różnorodności, sprawiedliwości i inkluzyjności”). Fakt ten nie tylko wzmacnia znaczenie DE&I jako jednego z głównych czynników biznesowych, ale również potwierdza odpowiedzialność firm członkowskich EYG za wprowadzanie zmian dzięki przykładowi, który idzie z góry.

Inkluzyjne firmy maksymalnie wykorzystują potencjał różnorodności – pracownicy muszą mieć pewność, że ich pracodawca docenia ich nie tylko jako osoby, ale również postrzega istniejące różnice i odrębności jako ich atuty i ceni ich wkład. Dbanie o to, by pracownik czuł się częścią zespołu ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia pozyskania przez EY najbardziej utalentowanych pracowników i utrzymania przez konsultantów EY odpowiedniego poziomu motywacji i zaangażowania.

Dla liderów EY zagadnienia DE&I to obszar priorytetowy i podstawowe kryterium leżące u podstaw wszystkich programów zarządzania talentami w firmie. Zwiększenie odpowiedzialności w całej firmie EY jest możliwe dzięki narzędziu Global DE&I Tracker, które mierzy stopień zaawansowania firmy we wprowadzaniu zmian według jednolitych kryteriów różnorodności i inkluzyjności oraz jednolitych systemów raportowania w obszarze DE&I w skali globalnej firmy. W EY utworzyliśmy również Global Social Equity Task Force, GSET (Globalną Grupę ds. Sprawiedliwości Społecznej), która opracowuje spójne plany działań uwzględniające przede wszystkim sytuacje niesprawiedliwego i nierównego traktowania, w tym zachowania rasistowskie. Jako organizacja globalna EY ma możliwość rozwiązywania kwestii niesprawiedliwości

i nierówności oraz wprowadzania i egzekwowania zmian w tym obszarze zarówno wewnątrz EY, jak i poza firmą. EY deklaruje zobowiązanie do wspierania równości społecznej i inkluzyjnego wzrostu, a także wyrażania sprzeciwu wobec przypadków niesprawiedliwości, stronnictwa, dyskryminacji i rasizmu. Przez sprawiedliwość społeczną rozumiemy dążenie do tego, by każda osoba w EY Polska miała zapewniony dostęp do potrzebnych jej zasobów i możliwość realizowania szans, z uwzględnieniem odmiennych punktów wyjścia i odrębnych potrzeb. Sprawiedliwość społeczna to dla nas także eliminowanie barier zawężających zakres dostępnych możliwości i doświadczeń opartych na inkluzyjności, które mogłyby przesądzać o nierównych wynikach. W EY wierzymy, że przedsiębiorstwa mają bezpośredni wpływ na likwidowanie tych różnic i budowanie lepiej funkcjonującego świata dzięki pracy zespołowej, przywództwu i kulturze współpracy oraz sprawiedliwemu podziałowi zadań, a także na to, w jaki sposób podejmowane są decyzje w obszarze oceny wyników pracy, promowania pracowników i powoływania ich do pełnienia określonych funkcji.

W EY przykładamy znaczenie do maksymalnego wykorzystania potencjału odrębnych punktów widzenia i odmiennych środowisk kulturowych w pracy zespołowej. Strategia All in akcentuje wagę uwzględniania różnic w stanowiskach i opiniach przy podejmowaniu decyzji, działalności operacyjnej i wykonywanych czynnościach i pokazuje, że różnorodność opinii ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia tworzenia długoterminowej wartości dla pracowników EY oraz długoterminowej wartości dla klientów i społeczności, jak również wartości w wymiarze czysto finansowym. Takie podejście wyróżnia nas jako firmę, napędza innowacje, pomaga budować silne relacje oparte na zaufaniu, umożliwia budowanie sprawiedliwego i wyjątkowego doświadczenia z pracy w EY oraz wypracowywanie najlepszego podejścia biznesowego dla naszych klientów.

Różnorodność to różnice. W EY różnice interpretujemy szeroko uwzględniając cały wachlarz kryteriów takich jak narodowość, język, wykształcenie, płeć oraz tożsamość/ forma ekspresji płci, orientacja seksualna, generacja, wiek, środowisko społeczno-ekonomiczne, środowisko religijne, umiejętności i niepełnosprawności, a także aspekty tożsamości określane i postrzegane przez niektóre społeczeństwa poprzez pryzmat przynależności etnicznej, koloru skóry, środowiska kulturowego albo przynależności do określonej rasy. Odrębności widoczne są również w kwestiach takich jak sposób wykonywania zadań i pracy mentalnej, typowe doświadczenia, ścieżki

kariery zawodowej, umiejętności techniczne, region geograficzny, linia biznesowa, sektor i pełniona funkcja.

Sprawiedliwość to akceptacja faktu, że każdy rozpoczyna swoją podróż życiową w odmiennych uwarunkowaniach i ma różne potrzeby. W zależności od swojego środowiska pochodzenia i tożsamości każda osoba mierzy się z trudnościami oraz może wykorzystać potencjał korzystnych czynników w obszarze strukturalnym i systemowym w różnym zakresie - zarówno te negatywne, jak i pozytywne okoliczności mają wpływ na dostęp do zasobów, postrzeganie i ocenę, a także poczucie przynależności do grupy zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. Jako EY podjęliśmy konkretne zobowiązanie do działania na rzecz sprawiedliwości społecznej. W ramach tego zobowiązania realizujemy inicjatywy w celu wyeliminowania barier utrudniających osiągnięcie takich samych wyników niezależnie od środowiska pochodzenia i tożsamości danej osoby, a także proaktywnie zajmujemy się przypadkami, w których dane otoczenie nie wspiera budowania inkluzyjnego doświadczenia dla każdego. EY przywiązuje wagę do zapewnienia wszystkim konsultantom EY narzędzi, zasobów i warunków niezbędnych do tego, by mogli oni osiągnąć sukces i budować swoją karierę zawodową w sposób konstruktywny.

Inkluzyjność to czerpanie korzyści z istniejących różnic, tak by każdy mógł się czuć integralną częścią zespołu, a także by mógł otwarcie mówić o swojej tożsamości w różnych aspektach oraz formułować opinie i dzielić się swoimi pomysłami.

The Global Executive, GE (Zarząd Globalny) podjął zobowiązanie i konsekwentnie działa w obszarze opracowywania i budowania strategii i polityki oraz wyznaczania zakresu odpowiedzialności za zapewnienie i utrzymanie zróżnicowanych zespołów w skali globalnej, sprawiedliwych procesów i systemów oraz inkluzyjnego środowiska, w którym każda osoba może maksymalnie wykorzystać swój potencjał w każdej sytuacji. Dotyczy to również pracowników szczebla kierowniczego. GE podejmuje również wysiłki w celu zapewnienia, by struktura zespołów najwyższego szczebla odzwierciedlała w ramach całej firmy globalnej EY szerokie spektrum różnic i by różnice te były respektowane, w tym w zakresie powoływania poszczególnych osób na określone stanowiska, włącznie z funkcją pełnioną przez GE.

EY Global Executive Diversity & Inclusion Statement („Deklaracja GE w sprawie różnorodności, sprawiedliwości i inkluzyjności”) dostępna pod linkiem: [EY Global Executive Diversity & Inclusion Statement | EY - Global](#)

Odpowiedzialność

EY Ripples

Jesteśmy przekonani, że środowisko biznesu musi zrobić więcej, aby wspierać zrównoważony wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu. Właśnie dlatego stworzyliśmy EY Ripples globalny program odpowiedzialności korporacyjnej, który łączy globalną sieć EY w celu pozytywnego wpływu na życie miliarda ludzi do 2030 roku.

W ramach EY Ripples wspieramy pracowników kolejnej generacji realizując wspólne przedsięwzięcia z przedsiębiorcami, którzy mają największy wpływ na zmiany i przyspieszając zrównoważony rozwój w celu ochrony klimatu. W każdym z tych obszarów wykorzystujemy nasze tam, gdzie mogą one przynieść największe zmiany. Dzielimy się wartością wiedzy EY z ludźmi i w odniesieniu do spraw, do których w innej sytuacji nie mielibyśmy możliwości dotrzeć i którymi nie moglibyśmy się zająć. To pierwszy krok na długiej drodze do pozytywnej zmiany, którą odczuwają miliony ludzi na całym świecie. Kiedy pracownicy EY czują inspirację do zainicjowania „efektu fali” – a ich „fale” zataczają coraz szersze kręgi i łączą się z „falami” innych osób – razem możemy uruchomić gigantyczną falę zmian.

W roku finansowym 2024 (tj. do 30 czerwca 2024 r.), pracownicy EY pozytywnie wpłynęli na życie ponad 64 milionów ludzi dzięki programowi EY Ripples. Do tej pory inicjatywy EY Ripples łącznie wpłynęły na życie ponad 192 milionów ludzi.

Zobowiązanie do ochrony praw człowieka

W EY wierzymy, że przestrzeganie praw człowieka ma fundamentalne znaczenie dla naszego celu, jakim jest budowanie lepszego świata pracy.

EY Global Code of Conduct (Globalny Kodeks Postępowania EY), który jest zakorzeniony w naszych podstawowych wartościach i przekonaniach, zapewnia ramy etyczne i behawioralne, które kierują decyzjami biznesowymi, które podejmujemy każdego dnia. Nasza Universal Declaration of Human Rights (Globalna Deklaracja Praw Człowieka) opiera się na naszym

Kodeksie, aby odzwierciedlić nasze rozumienie podstawowych praw wszystkich ludzi i nasze zaangażowanie w promowanie poszanowania tych praw.

Nasze rozumienie tych praw czerpiemy z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (Universal Declaration of Human Rights), powiązanych z nią traktatów i deklaracji oraz szerszego etycznego uzasadnienia stojącego za ich opracowaniem. Nasze podejście do poszanowania i przestrzegania praw człowieka opiera się na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), które między innymi stanowią, że przedsiębiorstwa mają obowiązek za:

- Unikanie powodowania lub przyczyniania się do niekorzystnych skutków z obszaru praw człowieka poprzez własne działania i reagowanie na takie skutki, gdy one wystąpią.
- Dążą do zapobiegania niekorzystnym skutkom dla praw człowieka, które są bezpośrednio związane z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe, nawet jeśli nie przyczynili się do tych skutków
- Oprócz unikania i ograniczania potencjalnych szkód, staramy się aktywnie wspierać i promować prawa człowieka z korzyścią dla społeczności, w których działamy. Naszym celem jest zwiększenie świadomości i uwzględnienie praw człowieka w całej sieci EY w interesie wszystkich pracowników EY i tych, z którymi mają kontakty.

Z EY Global Human Rights Statement (Globalnym Oświadczeniem EY) dotyczącym praw człowieka można zapoznać się tutaj: https://www.ey.com/en_pl/legal-and-privacy/human-rights-statement

W roku 2021 GE podpisał deklarację potwierdzającą zobowiązanie do ochrony i przestrzegania praw człowieka. Zobowiązanie to akcentuje i koncentruje się na prawach wszystkich pracowników EY, wpływie działalności na zlecenia realizowane na rzecz klientów, interesariuszach w łańcuchach dostaw EY i aktywnych działaniach na rzecz inkluzyjności. EY niezmiennie przywiązuje dużą wagę do jakości działań zarządczych w celu zapewnienia realizacji tego zobowiązania.

EY Entrepreneur Of the Year™

EY Entrepreneur Of The Year™ (Przedsiębiorca Roku EY) to wyjątkowy, globalny program, który docenia, łączy i wspiera przedsiębiorców w realizacji ich celów biznesowych. Ten szstandarowy program EY, którego pierwsza edycja odbyła się prawie 40 lat temu, obejmuje ponad 60 krajów i terytoriów, a także 145 miast na całym świecie.

Każdego roku przedsiębiorcy z całego świata uzyskują nominacje otwierające im drogę do prestiżowego ekosystemu liderów w ramach całorocznego programu obsługi, wsparcia i tworzenia sieci cennych kontaktów biznesowych.

EY Entrepreneur Of The Year™ to uznanie dla właścicieli twórczych i innowacyjnych firm, którzy prowadzą swoje przedsiębiorstwa odnoszące sukces rynkowy z wizją, celem i zgodnie z duchem przedsiębiorczości. Odkryj tajemnicę dobrze prosperującego biznesu.

EY Entrepreneur Of The Year nagradza osoby będące założycielami firm, dyrektorów generalnych i liderów, którzy mogą się pochwalić wyjątkowymi osiągnięciami w dziedzinie innowacji, wskaźników finansowych, odpowiedzialności społecznej i osobistego zaangażowania w prowadzoną działalność i codzienne życie społeczności.

Po wyborze zwycięzców na szczeblu regionu i kraju spośród uczestników rywalizujących ze sobą w trakcie etapu końcowego każdej edycji wyłaniany jest zwycięzca sektora, innowacyjności oraz zwycięzca światowego finału konkursu Przedsiębiorca Roku EY. Oceny kandydatów dokonuje niezależne jury, w skład którego wchodzi przedsiębiorcy wyróżniający się sukcesami biznesowymi i innowacyjnym myśleniem.



8 Zrównoważony rozwój

W EY jesteśmy zaangażowani w zwiększanie wpływu na zrównoważony rozwój poprzez trzy kluczowe wymiary: ocenę i zarządzanie śladem środowiskowym naszej organizacji, wspieranie współpracy między kluczowymi interesariuszami i wykorzystywanie naszej wiedzy technicznej w celu ułatwienia pozytywnych zmian i wspieranie klientów w ich podróży ku zrównoważonej przyszłości.

W roku finansowym 25 EY ogłosił odświeżoną Global Environment Strategy (Globalna Strategia Środowiskowa), która wzmacnia nasze zaangażowanie w działania na rzecz ochrony środowiska, przyjmując holistyczne podejście, które odpowiada na wzajemnie powiązane wyzwania związane z klimatem i naturą, jednocześnie angażując się w łańcuch wartości EY. Dokument podkreśla postępy poczynione przez organizację do roku finansowego 25, w tym 40% redukcję emisji gazów cieplarnianych od roku finansowego 2019 i nakreśla strategię zarządzania naszym wpływem na środowisko

w latach 25-50. Obejmuje to zarówno krótkoterminowy cel zmniejszenia emisji o połowę do roku budżetowego 2030, jak i głęboką, trwałą redukcję emisji w czasie, aby osiągnąć zerową emisję netto do roku finansowego 2050 (redukcja emisji gazów cieplarnianych o 90%), w obu przypadkach w stosunku do poziomu bazowego na rok budżetowy 2019. Planowane działania mające na celu osiągnięcie tych celów obejmują pozyskiwanie w 100% odnawialnej energii elektrycznej, wykorzystanie zrównoważonego paliwa lotniczego do podróży EY oraz zacieśnienie współpracy z dostawcami w celu rozwiązania problemu emisji związanych z zakupionymi towarami, a wszystko to przy jednoczesnej integracji praktyk przyjaznych dla przyrody i podnoszeniu kwalifikacji pracowników w celu zapewnienia zrównoważonej przyszłości.

EY Polska ma swój udział w realizacji tych celów.





Efektywność i wdrożenie „Programu kontroli wewnętrznej”

Program wszedł w życie 1 listopada 2017 r., podlega regularnej weryfikacji i ostatnio został zaktualizowany 15 maja 2025 r.

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

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

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

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

© 2025 EYGM Limited.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

SCORE: 00925-162

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

ey.com