



Ak je udržateľnosť našou budúcnosťou,
čo pre ňu robíme už dnes?

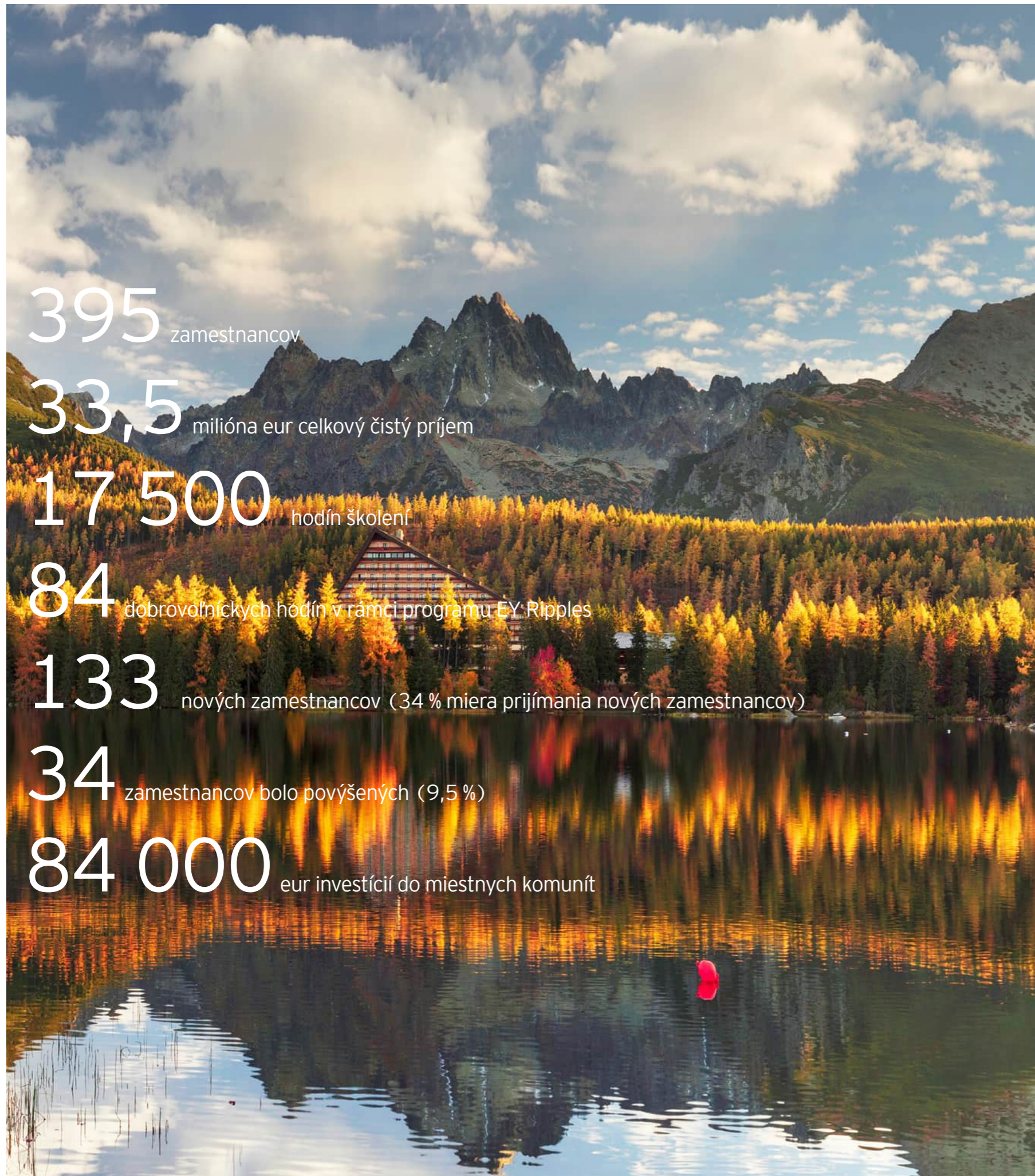
Správa o udržateľnosti EY Slovensko 2022



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

The EY logo, consisting of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal line is positioned above the 'Y'.

Building a better
working world



395 zamestnancov

33,5 milióna eur celkový čistý príjem

17 500 hodín školení

84 dobrovoľníckych hodín v rámci programu EY Ripples

133 nových zamestnancov (34 % miera prijímania nových zamestnancov)

34 zamestnancov bolo povýšených (9,5 %)

84 000 eur investícií do miestnych komunít

Úvod nášho lídra 4

Náš príspevok spoločnosti v skratke 6

1 O NÁS 8

2 VÝZNAMNÉ OBLASTI 16

3 RIADENIE PODNIKU 24

4 KLIENTI 36

5 ZAMESTNANCI 42

6 SPOLOČNOSŤ 52

7 ŽIVOTNÉ PROSTREDIE 58

8 PRÍLOHY 64

Úvod nášho lídra



Za posledné dva roky sa globálne prostredie výrazne zmenilo. Pandémia, narušený dodávateľský reťazec vo svete a rusko-ukrajinský konflikt v Európe priniesli podnikom a spoločnosti bezprecedentné výzvy, ktoré si od nás vyžadujú, aby sme vymysleli nové spôsoby, ako pokračovať v budovaní lepšie fungujúceho sveta. Od usmernenia vlády, ako vybudovať udržateľnejšie a inkluzívnejšie hospodárstvo, až po podporu podnikov na ich ceste k dlhodobej a inkluzívnej tvorbe hodnôt služby EY už v tomto všetkom zohrávajú dôležitú úlohu. No stále sa môže a musí urobiť viac. Extrémna chudoba je na vzostupe a hrozí, že zmena klímy ešte viac prehĺbi nerovnosť, keďže zraniteľné komunity sú zasiahnuté ako prvé a najvýraznejšie. Aj keď kapitalizmus vytvoril obrovský svetový blahobyť, obišiel aj príliš veľa ľudí.

EY je presvedčená, že hospodársky systém, ktorý je spravodlivejší, dôveryhodnejší a schopný vyriešiť najťažšie výzvy spoločnosti, je naliehavý. Správa o udržateľnosti EY Slovensko stanovuje parametre našej environmentálnej, sociálnej a riadiacej stratégie (ESG) a vysvetľuje, ako naplníme náš cieľ budovať lepšie fungujúci svet. Ako popredná spoločnosť poskytujúca profesionálne služby priznávame našu ekonomickú, environmentálnu a spoločenskú zodpovednosť.

Spolu s touto správou nesieme zodpovednosť - najmä za náš záväzok znížiť našu environmentálnu stopu, zmeniť náš vplyv na spoločnosť a zabezpečiť transparentné a spravodlivé riadenie. Aj v takýchto mimoriadnych časoch si EY udržala vedúce postavenie medzi silnou konkurenciou. Tento úspech prichádza so zodpovednosťou. Podarilo sa nám dosiahnuť rast tržieb, ale zároveň sme dokázali aj naďalej vytvárať pozitívny dosah na našich klientov a komunitu.

To bolo možné len vďaka našim výnimočným zamestnancom. Rýchlo sa prispôbili hybridným pracovným modelom a zároveň si udržávajú motiváciu a nadšenie poskytovať vysokokvalitné služby aj napriek výzvam práce z domu. Naše tímy napredujú tým, že sa učia novým zručnostiam,

preukazujú solidaritu a zostávajú odolné. Sme hrdí na každého zamestnanca EY, ktorý je súčasťou tejto transformačnej cesty do postpandemického prostredia. Investícia do našich zamestnancov, ktorí sú srdcom našej organizácie, zostáva pre nás najvyššou prioritou.

V súčasnosti sa do vedúcich pozícií dostávajú spoločnosti, ktoré sa vedľa pozerajú za horizont tradičného ekonomického rastu a vnímajú aj širšiu škálu záujmov stakeholderov. Vďaka tomuto vývoju sa ESG stáva skutočnou hnacou silou, ktorá nás vedie na ceste smerujúcej k novému normálu. Ako popredná spoločnosť poskytujúca profesionálne služby na Slovensku sme odhodlaní pri našich obchodných rozhodnutiach zohľadňovať relevantné aspekty ESG, aby sme podporili udržateľný a inkluzívny rast a vytvorili dlhodobú hodnotu pre našich zamestnancov, klientov, spoločnosť a planétu. Veď naša organizácia bola jednou z prvých, pokiaľ ide o identifikáciu a konanie spojené s rôznymi rizikami a príležitosťami v súvislosti s klímou a jej vplyvmi na podnikanie.

Globálna pandémia ukázala, ako môžu vonkajšie faktory ovplyvniť ekonomiku, a odhalila aj krehkosť a zraniteľnosť podnikov a ekosystémov. Táto skúsenosť výrazne zvýšila naše povedomie o ďalšej globálnej kríze: zmene klímy. Naším cieľom bolo vždy znižovať našu environmentálnu stopu a dosahujeme to trojstupňovým prístupom. Po prvé, udržateľnosť začleňujeme do príslušných obchodných operácií. Po druhé, podporujeme našich klientov na ich ceste dekarbonizácie tým, že ponúkame nové riešenia a služby, ktoré vychádzajú z nášho rámca udržateľnosti založeného na hodnotách. A nakoniec, rozširujeme rôzne iniciatívy v oblasti udržateľnosti smerom k našim obchodným partnerom v hodnotovom reťazci.

V celosvetovom meradle sme už dosiahli svoj vlastný cieľ - stať sa v roku 2021 uhlíkovo negatívnymi a vyhlásili sme, že do roku 2025 dosiahneme nulovú bilanciu emisií v súlade s SBTi a ambíciou Parížskej dohody obmedziť nárast globálnej teploty na 1,5 °C v porovnaní s predindustriálnou úrovňou. Dnes máme takmer 400 skúsených zamestnancov v 3 kanceláriách na Slovensku.

Začlenenie inkluzívnej kultúry umožňuje našim zamestnancom rozvinúť svoj potenciál a pomáha nám vytvárať najšikovnejšie tímy na poskytovanie vysokokvalitných služieb našim klientom. „Výnimoční a rôznorodí zamestnanci“ sú jedným z kľúčových pilierov našej stratégie NextWave a sme plne odhodlaní rozvíjať takúto pracovnú silu obohacovaním ich zručností, zdokonaľovaním ich talentu a poskytovaním prostriedkov na vybudovanie výnimočnej kariérnej skúsenosti. S cieľom rozvíjať rodovo vyváženú pracovnú silu sme spustili rôzne programy a iniciatívy a zaviedli nové politiky. V súčasnosti sa počet zamestnankýň pohybuje okolo 60 %, stále však máme pred sebou cestu k dosiahnutiu oveľa vyššieho zastúpenia žien vo vrcholovom vedení spoločnosti.

Veríme, že lepšie fungujúci svet je taký, v ktorom sa naši zamestnanci a naše širšie komunity stretávajú a spoločne prispievajú k zlepšovaniu spoločného blaha. Pokračujeme v zvyšovaní dosahu a vplyvu našich globálnych programov spoločenskej zodpovednosti, ako sú EY Ripples a EY Cares.



Len v priebehu finančného roka 2022 ovplyvnilo samotné EY Slovensko prostredníctvom nášho programu EY Ripples viac ako 623 životov. Podporili sme tiež iniciatívy ako Ľudia v núdzi na pomoc Ukrajine a iné občianske združenia, ktorým sme poskytli pro bono služby našich expertov.

Prostredníctvom spofahlivého rámca riadenia podniku a riadenia rizík zaručujeme transparentnosť a spravodlivosť v našom pracovnom prístupe. Naši stakeholderi vo veľkej miere prispeli k formovaniu našej spoločnosti, akou sme dnes. Spolupráca s nimi vždy vedie k cenným poznatkom, ktoré nám pomáhajú hodnotiť a monitorovať, do akej miery môžeme vytvoriť pozitívny vplyv. Veríme, že transparentné zverejňovanie informácií o našom riadení a výkonnosti nás s nimi udrží v úzkom kontakte aj naďalej. Posledné dva roky pretvorili svet aj to, ako my ako jednotlivci a organizácie komunikujeme s našimi zamestnancami, klientmi, spoločnosťou a planétou. Tešíme sa na pokračovanie tejto cesty transformácie, na ktorej budeme sledovať náš cieľ - budovať lepšie fungujúci svet spolu s našimi stakeholdermi.

Marián Biž
Country Managing Partner

Náš príspevok spoločnosti v skratke

Stručný prehľad našej práce z pohľadu udržateľnosti počas finančného roka 2022 (FY22)

Klienti

Aktívni klienti

450 Celkový počet klientov, ktorým sme pomohli

Aktivity pre (nielen) našich klientov na zlepšenie vedomostí a zručností

Viac ako 30 webinárov, panelových diskusií a konferencií o dôležitých obchodných témach

Ľudia

Počet zamestnankýň a zamestnancov podľa kategórií*



*Celkový počet zamestnancov zahŕňa štážistov

Spoločnosť

Príspevky v rámci nášho programu EY Ripples

33 971€ Peňažné príspevky

50 530€ Príspevky v rámci sponzorstiev

84 hodín dobrovoľníckej práce

623 Celkový počet životov ovplyvnených vo finančnom roku 2022

#1 globálny líder v oblasti udržateľnosti

podľa spoločnosti Verdantix za vynikajúcu prácu, ktorá pomáha podnikom dosiahnuť ich udržateľné ciele

Financie

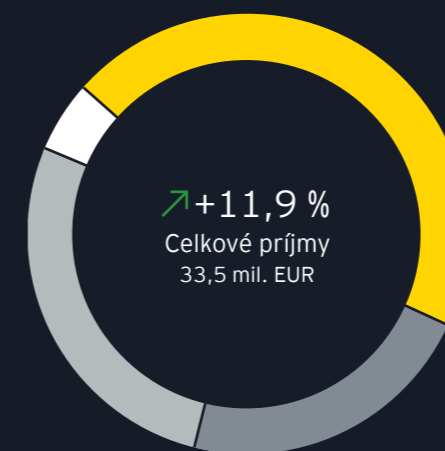
Výnosy podľa jednotlivých oddelení

-21,6 %
Stratégia a transakcie
Príjmy: 1,5 mil. EUR

+16,2 %
Dane
Príjmy: 9,88 mil. EUR

+14,6 %
Uistenie
Príjmy: 12,4 mil. EUR

+14,6 %
Poradenstvo
Príjmy: 8,22 mil. EUR



Vytvorená ekonomická hodnota

FY21
29,9 mil. EUR

FY22
33,5 mil. EUR



1

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

EY Global

Ernst & Young Global Limited (EYG), britská spoločnosť s ručením obmedzeným, je globálnym lídrom v oblasti uisťovacích, daňových, strategických, transakčných a poradenských služieb. EYG koordinuje členské firmy a podporuje spoluprácu medzi nimi. V tejto správe sa EY odvoláva na globálnu organizáciu členských firiem EYG.

EYG má zamestnancov a prevádzky vo viac ako 150 krajinách, ktoré sú rozdelené do troch oblastí: Amerika, Ázia a Tichomorie, EMEIA.

EY Slovensko

EY bola jednou z prvých firiem poskytujúcich profesionálne služby, ktoré vstúpili na trh strednej a juhovýchodnej Európy. V roku 1991 sme otvorili naše brány v Slovenskej republike a v súčasnosti máme takmer 400 zamestnancov v kanceláriách v Bratislave, Žiline a Košiciach. EY Slovensko je súčasťou oblasti EMEIA a spolu s ďalšími 30 krajinami aj súčasťou regiónu CESA (stredná, východná a juhovýchodná Európa a región Strednej Ázie). V rámci regiónu CESA patrí EY Slovensko do Centrálného klastra.



Poskytujeme odborné poradenské služby špičkovým slovenským a zahraničným spoločnostiam v rôznych odvetviach hospodárstva.

Od 1. júla 2018 EY Slovensko tvoria 3 právnické entity, pričom každá je zodpovedná za iné služby.

Spoločnosť Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o., zastrešuje naše uisťovacie služby, ako aj poradenstvo v oblasti účtovníctva, financií (FAAS) a udržateľného rozvoja (CCaSS). Poradenstvo, dane, stratégie a transakcie a vnútrofirémne služby (ako HR, marketing, IT a financie) patria spoločnosti Ernst & Young, s. r. o., a korporátne právo (ktoré je formálne súčasťou oddelenia daňových služieb) patrí do spoločnosti Ernst & Young Law s. r. o.

Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.:	Ernst & Young, s. r. o.:	Ernst & Young Law s. r. o.:
<ul style="list-style-type: none"> • Uisťovacie služby • Audit • Finančné poradenstvo (FAAS) • Služby udržateľnosti (CCaSS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Poradenstvo • Stratégie a transakcie • Dane • Vnútrofirémne služby (CBS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Korporátne právo

Naša geografická stopa

1991

EY začala pôsobiť na Slovensku

395

zamestnancov

3

kancelárie v Bratislave, Košiciach a Žiline



Naše služby a odvetvia

Servisné oddelenia

Máme nasledujúcich päť oddelení, prostredníctvom ktorých poskytujeme služby a riešenia tak v priemyselnom sektore, ako aj v sektore finančných služieb:

- ▶ poradenstvo
- ▶ stratégie a transakcie
- ▶ uisťovacie služby
- ▶ dane
- ▶ právne služby

Naše poslanie

Naším spoločným cieľom v EY je budovanie lepšie fungujúceho sveta pre našich zamestnancov, našich klientov a našu komunitu. Podporujeme rast výnimočných lídrov, ktorí sa aj vďaka vzájomnej spolupráci usilujú o naplnenie našich sľubov všetkým stakeholderom.

Naša hodnota

Naše hodnoty sú spoločnými hodnotami celosvetovej EY. Na nich je postavená celá organizácia a nimi sa riadime pri našich činoch aj správani. Ovplyvňujú spôsob, akým navzájom spolupracujeme; spôsob, akým slúžime našim klientom, a spôsob, akým spolupracujeme s našimi komunitami. Posilňujú náš globálny kódex správania, ktorý usmerňuje rozhodnutia, ktoré robíme, a spôsob, akým podnikáme.

Naše spoločné hodnoty sú:



Ľudia, ktorí
preukazujú integritu, rešpekt,
tímovú spoluprácu a inkluzívnosť



Ľudia
s energiou, nadšením
a odvahou viesť ďalších



Ľudia, ktorí
budujú vzťahy na základe
svojho konania dobra

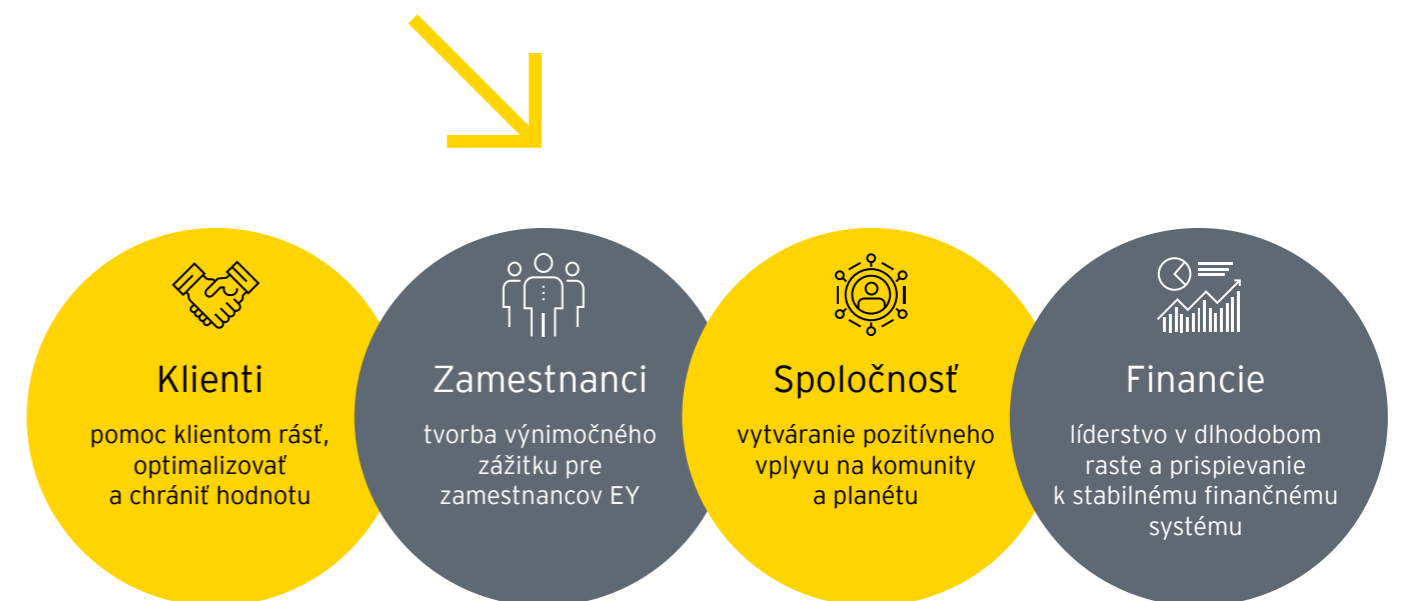
Stratégia NextWave

V dnešnom rýchlo sa meniacom svete sa potreby našich stakeholderov neustále vyvíjajú. Inovácie a agilita sa ukázali ako hlavné priority. Bezprecedentné obchodné a spoločenské výzvy vyvolané globálnou pandémiou zvýšili dopyt po nových fungujúcich stratégiách na ceste k rastu.

Sme odhodlaní pomáhať našim stakeholderom pri riešení ich výziev a realizovaní ich odvážnych ambícií. Centrom globálnej stratégie NextWave je naša ambícia vytvárať dlhodobú hodnotu pre našich klientov, zamestnancov a spoločnosť ako svetovo naj dôveryhodnejšia a najspôsobilejšia organizácia profesionálnych služieb. Ambícia NextWave je postavená na štyroch strategických pilieroch:

- ▶ orientácia na klienta
- ▶ výnimoční a rôznorodí ľudia
- ▶ globálna integrácia a tímová spolupráca
- ▶ dáta a technológie

Prostredníctvom týchto pilierov staviame na existujúcich silných stránkach a investujeme do budúcich schopností, aby sme mohli poskytnúť výnimočné služby klientom a vytvárali dlhodobú hodnotu v štyroch rozmeroch:



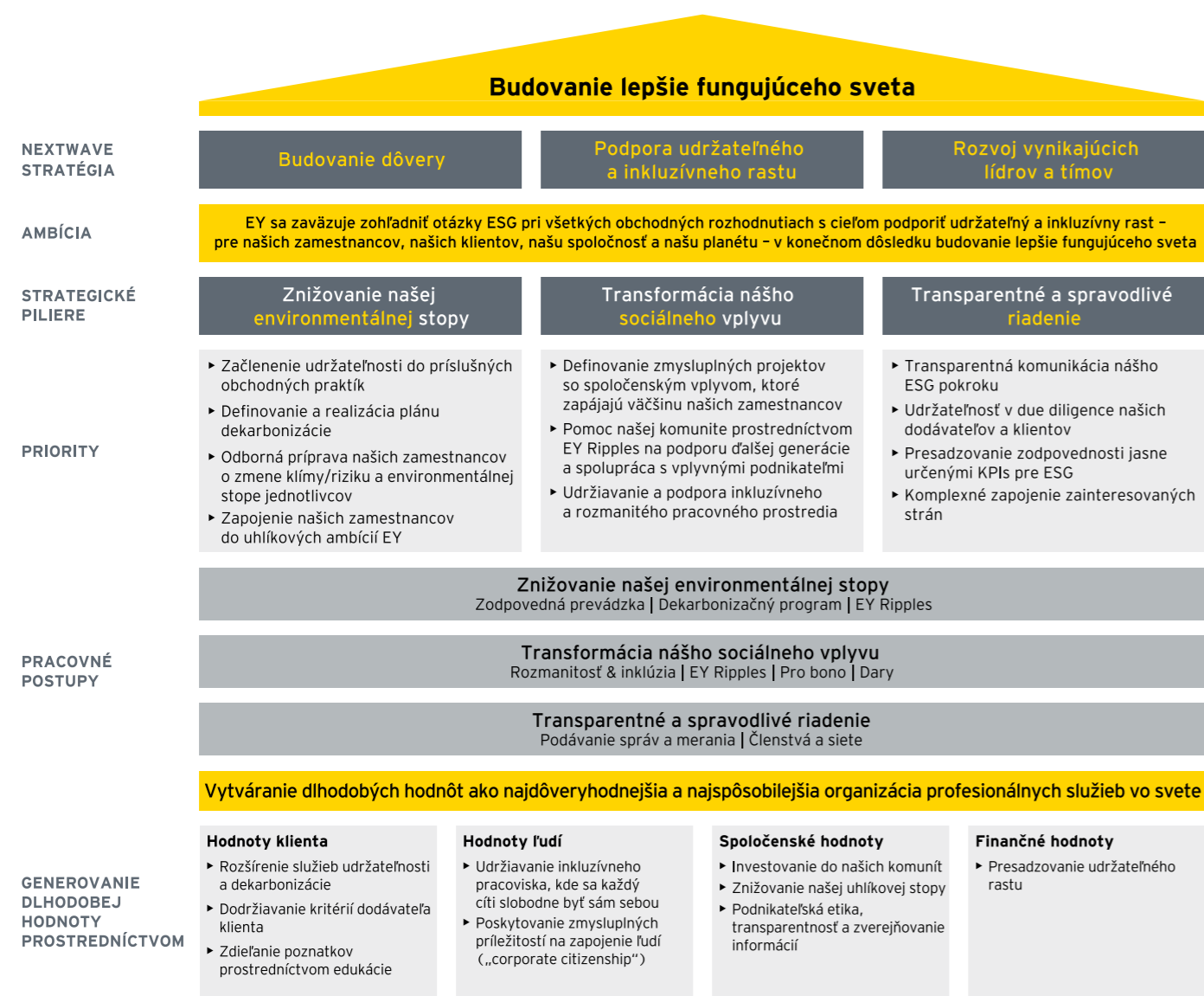
Naše záväzky a priority ESG v skratke

Sme presvedčení, že samotný hospodársky rast nám nemôže pomôcť pri budovaní lepšie fungujúceho sveta. Musí sa kombinovať s pozitívnym vplyvom na zamestnancov, klientov, spoločnosť a planétu.

Okrem toho, že pomáhame našim klientom s transformáciou na udržateľné podnikanie, vydali sme sa pred niekoľkými rokmi na nepretržitú cestu k udržateľnosti a zodpovednosti v rámci nášho vlastného biznisu. Zavádzaním ESG aspektu do našej práce sa zaväzujeme podporovať udržateľný rast,

ktorý umožňuje každému prispievať k ekonomickému úspechu a ťažiť z neho nielen dnes, ale aj zajtra. Náš záväzok ESG je v súlade so stratégiou NextWave a v neposlednom rade sa snaží dosiahnuť pozitívne výsledky v súlade s cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja (SDGs).

Na dosiahnutie našich ambícií sme si určili konkrétne ciele aj celkový plán transformácie pre každý z našich strategických pilierov ESG.



Ako znižujeme našu environmentálnu stopu

Zodpovedná prevádzka

Opatrenia na posun smerom k udržateľnejšej prevádzke z hľadiska spotreby kancelárskej elektriny, odpadového hospodárstva, spotreby bežného chodu kancelárií a služobných ciest.

Program dekarbonizácie

Zverejnením nášho globálneho uhlíkoveho cieľa v januári 2021 EY nadviazalo na dosiahnutie uhlíkovej neutrality v roku 2020 a uhlíkovo negatívneho statusu v roku 2021. Byť uhlíkovo negatívny znamená, že kompenzujeme alebo odstraňujeme viac uhlíka z atmosféry, ako emitujeme. Sme hrdí na to, že sme v našom finančnom roku 22 zostali uhlíkovo negatívni, čo nás udrží na ceste k dosiahnutiu nulovej bilancie emisií v roku 2025. S cieľom kompenzovať emisie, ktoré sme ešte neodstránili, EY naďalej investuje do portfólia kompenzácie uhlíka s poprednými vývojármi projektov a globálnymi poskytovateľmi klimatických riešení. Zameriavame sa na urýchlenie transformácie udržateľnosti životného prostredia naprieč naším spektrom pôsobenia, a to adopciou obchodných modelov, technológií a zmenami samotného správania, ktoré chránia a obnovujú životné prostredie.

Ako transformujeme náš dosah na spoločnosť

EY Ripples

Zapájame sa do dobrovoľníckych projektov, ktoré dávajú našim ľuďom príležitosť využiť svoje zručnosti, vedomosti a skúsenosti s pozitívnym vplyvom na životy iných.

Naši zamestnanci môžu tiež podporiť našu ESG cestu zapojením sa do projektov EY Ripples, ktoré urýchlia environmentálnu udržateľnosť.

Ako riadime transparentne a spravodlivo

Členstvá a spoločenstvá

Sme aktívnymi členmi vo vybraných spoločenstvách, aby sme spoločne viedli agendu udržateľnosti.

“

Lepšie fungujúci svet je ten, v ktorom EY prijíma konkrétne opatrenia na zníženie našej uhlíkovej stopy a zároveň podporuje udržateľný rast.

Nielenže naďalej pozorne sledujeme tvorbu našich emisií, ktoré tvoríme predovšetkým spotrebou elektriny a tepla (tzv. Scope 2 emisie), ale zodpovedne priznávame a započítavame aj celý rozsah nepriamych emisií (tzv. Scope 3, vrátane emisií spôsobených produkciou odpadu našich zamestnancov, emisií počas služobných ciest, práce na diaľku a dochádzania do práce) na dobrovoľnej báze. Cestovanie zohráva rozhodujúcu úlohu v tom, že nám umožňuje poskytovať výnimočné služby klientom, vyhrávať na trhu, spolupracovať medzi tímami EY a posilňovať našu kultúru EY. Uvedomujeme si však, že musíme cestovať spôsobom, ktorý je premyslený a uvážlivý, a zaručí, že zotrváme na ceste k dosiahnutiu nášho cieľa nulovej bilancie emisií v roku 2025.

“

Lepšie fungujúci svet je taký, v ktorom sa zamestnanci EY a naše širšie komunity stretávajú a spoločne prispievajú k spoločenskému blahu.

Pro bono a dary

Vybrané projekty charitatívnych organizácií a občianskych združení podporujeme pro bono službami. EY Slovensko tiež každoročne venuje svoje 1 % daní zdravotne postihnutým deťom v núdzi.

Rozmanitosť & inklúzia

Poskytujeme aktivity a iniciatívy na zlepšenie našich výsledkov v oblasti D&I.

“

Lepšie fungujúci svet je taký, v ktorom EY meria, informuje a transparentne zverejňuje svoje výsledky a pracovný výkon.

Vykazovanie informácií a meranie

Je pre nás dôležité, aby sme mali k dispozícii správne údaje na definovanie kľúčových ukazovateľov a cieľov výkonnosti a na sledovanie a vykazovanie výsledkov.



2

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

O tejto správe

Táto správa EY Slovensko o udržateľnosti (ďalej len „správa“) za finančný rok 2022 (FY22) zohľadňuje naše aktivity v období od 1. júla 2021 do 30. júna 2022. Tam, kde je to relevantné, vhodné a užitočné na porovnanie, poskytujeme aj informácie o predchádzajúcom finančnom roku 2021 (FY21).

V tejto správe sa označujeme ako „EY Slovensko“, „my“, „nás“ alebo „náš“. EY sa spoločne vzťahuje na globálnu organizáciu členských firiem spoločnosti Ernst & Young Global Limited (EY Global).

Táto správa bola vypracovaná v súlade so súčasnými štandardmi Global Reporting Initiative (GRI 2021).

V budúcnosti má EY Slovensko v úmysle pravidelne zverejňovať svoje nasadenie v rámci svojho záväzku dodržiavať desať princípov globálneho paktu OSN (UNGC) a cieľov OSN v oblasti udržateľného rozvoja (SDGs). Táto správa a budúce vydania budú slúžiť aj ako statusové zverejnenia UNGC o pokroku na ceste za našimi cieľmi.

Táto správa poskytuje konzistentné, vyvážené a presné vyjadrenie kľúčových významných tém, prijatých opatrení a dosiahnutých výsledkov počas obdobia, za ktoré sa správa zverejňuje. Materiálne témy sme revidovali prostredníctvom interných konzultácií so zainteresovanými stranami – tzv. stakeholderov, pričom sme zohľadnili vnímanie EY zamestnancov a vychádzali z pravidelných interakcií s rôznymi funkciami EY Slovensko.

Táto správa zahŕňa všetky kancelárie a činnosti EY Slovensko. Stakeholderi sa môžu v prípade akýchkoľvek otázok obrátiť na ey@sk.ey.com.



Zapojenie zainteresovaných strán - stakeholderov

Naši stakeholderi prispeli k tomu, kým sme dnes. Spolupráca s nimi nám poskytuje cenné poznatky a ich spätná väzba nám pomáha merať náš pokrok v snahe o dlhodobú tvorbu hodnôt.

Spätná väzba môže priamo súvisieť s podnikaním stakeholderov alebo aj s vyvíjajúcimi sa politickými, sociálno-ekonomickými a environmentálnymi trendmi na celom svete.

Na účely tejto prvej správy sme vybrali spomedzi našich stakeholderov našich zamestnancov ako najkľúčovejšiu stranu, ktorých sme zapojili do procesu analýzy významnosti a ktorí v prípade potreby odrážali aj názory našich externých zainteresovaných strán.

Medzi našich kľúčových stakeholderov patria:

Naši zamestnanci

Naši zamestnanci sú našou najväčšou devízou. Neustále sa snažíme obohacovať ich zručnosti, využívať ich talenty a podporovať ich potenciál, aby sme im zabezpečili výnimočnú skúsenosť z práce pre EY.

Zam

Naši klienti

Zaviazali sme sa poskytovať našim klientom vysokokvalitné služby. Budujeme a udržujeme ich dôveru tým, že im pomáhame riešiť ich najťažšie výzvy a reagovať na ich potreby.

Kliei

Naša spoločnosť

Sme motivovaní investovať naše vedomosti, zručnosti, čas a finančné schopnosti, aby sme pozitívne ovplyvnili životy ľudí v našich komunitách a pomohli im vytvoriť lepší svet, v ktorom môžu žiť.

Spo

Naše regulačné orgány

Zaviazali sme sa udržiavať otvorené a transparentné vzťahy s regulačnými orgánmi a dodržiavať naše normy etického správania a nezávislosti.

Red

Skupiny stakeholderov	Ako sa zapájame	Frekvencia	Očakávania stakeholderov
Naši zamestnanci: Súčasní a budúci zamestnanci	▶ EY People Pulse Survey	▶ Trikrát do roka	▶ Líderstvo a misia
	▶ Webcast pre všetkých zamestnancov	▶ Mesačne	▶ Vysokokvalitné zákazky
	▶ LEAD – performance feedback system	▶ Trikrát do roka	▶ Kariérny rozvoj a zvyšovanie úrovne zručností
	▶ Školiace a rozvojové programy	▶ Kontinuálne	▶ Odmena a uznanie
	▶ Projekty zapojenia klientov	▶ Kontinuálne	▶ Iniciatívy v oblasti blahobytu zamestnancov
	▶ Náborové podujatia	▶ Kontinuálne	
	▶ Podujatia pre absolventov	▶ Raz ročne	

Naši klienti: Súčasní a budúci klienti	▶ Hodnotenie prieskumov kvality služieb	▶ Pravidelne	▶ Nové riešenia
	▶ Webináre/podujatia/newsletter/blog	▶ Kontinuálne	▶ Digitalizácia a inovácie
	▶ Prezentácie na verejných fórach	▶ Kontinuálne	▶ Špičkové služby a kvalita
	▶ Ocenenie Podnikateľ roka	▶ Ročne	▶ Rozmanitosť a inklúzia
	▶ Prieskum značky	▶ Regionálne v rámci CESA	▶ Udržateľná a zodpovedná prevádzka
	▶ Žiadosť o informácie/žiadosť o ponuku	▶ Kontinuálne	▶ Myšlienkové líderstvo/postrehy

Skupiny stakeholderov	Ako sa zapájame	Frekvencia	Očakávania stakeholderov
Naša spoločnosť:	▶ Dobrovoľníctvo zamestnancov - EY Ripples, EY Cares	▶ Kontinuálne	▶ Príspevok k cieľom trvalo udržateľného rozvoja
	▶ Ďalšia generácia	▶ Kontinuálne	▶ Podpora environmentálnej udržateľnosti
	▶ Vplyv na podnikateľov	▶ Kontinuálne	▶ Rozvoj pracovnej sily novej generácie pre zamestnanosť a tvorbu bohatstva
	▶ Vláda/NPO/MVO	▶ Kontinuálne	▶ Podpora podnikateľov s dosahom
	▶ Naše komunity/ občianska spoločnosť	▶ Kontinuálne	▶ Vštepovanie dôvery prostredníctvom transparentnosti
	▶ Média	▶ Kontinuálne	
Regulátori (výber):	▶ Akadémia	▶ Tlačové správy	
	▶ Diskusie počas oficiálnych stretnutí	▶ Kontinuálne	▶ Najmodernejšie uisťovacie služby
	▶ Audity na mieste a zverejňovanie dokumentov	▶ Kontinuálne	▶ Transparentnosť, silné riadenie a dodržiavanie podnikateľskej etiky
▶ Úrad pre dohľad nad výkonom auditu (ÚDVA)	▶ Udržateľná kvalita auditu	▶ Kontinuálne	▶ Bezpečnosť údajov ľudí a klientov
▶ Finančné riaditeľstvo			▶ Zníženie počtu nízkokvalitných auditov
▶ Ministerstvo financií			▶ Dialóg o nových a vznikajúcich nariadeniach
▶ Slovenská komora daňových poradcov			▶ Dodržiavanie globálnych a lokálnych predpisov a nariadení
▶ Slovenská advokátska komora			



Naše významné témy

Vykonalí sme analýzu významnosti pre určenie rôznych tém súvisiacich s našou ekonomickou, environmentálnou a sociálnou zodpovednosťou a následne ich hierarchicky usporiadali. Naš postup je rozdelený do štyroch kľúčových krokov:

KROK 1 Identifikácia významných tém

Identifikovali sme 20 významných tém, ktoré by mohli mať teraz alebo v budúcnosti dôsledky na našich stakeholderov, alebo ktoré môžu mať dosah na ekonomické, environmentálne či sociálne prostredie. Témy sme potom rozdelili do štyroch kategórií:

- ▶ princípy riadenia,
 - ▶ zamestnanci,
 - ▶ planéta,
 - ▶ a blahobyt
- v súlade so správou EY Global Value Realized a cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja (SDGs).

KROK 2 Oslovenie relevantných stakeholderov

Určili sme si vybraných interných stakeholderov, s ktorými sme spolupracovali počas procesu analýzy významnosti. Počiatočné kolo diskusií sa obmedzilo na zamestnancov, s ktorými sme identifikovali prvú verziu matice významnosti 1.0.

V rámci tohto prvého procesu zapojenia stakeholderov sme uskutočnili interný online prieskum s cieľom zhromaždiť názory našich zamestnancov na 20 materiálnych tém a ich význam pre ne, ako aj vplyv, ktorý môže mať EY Slovensko na dané témy.

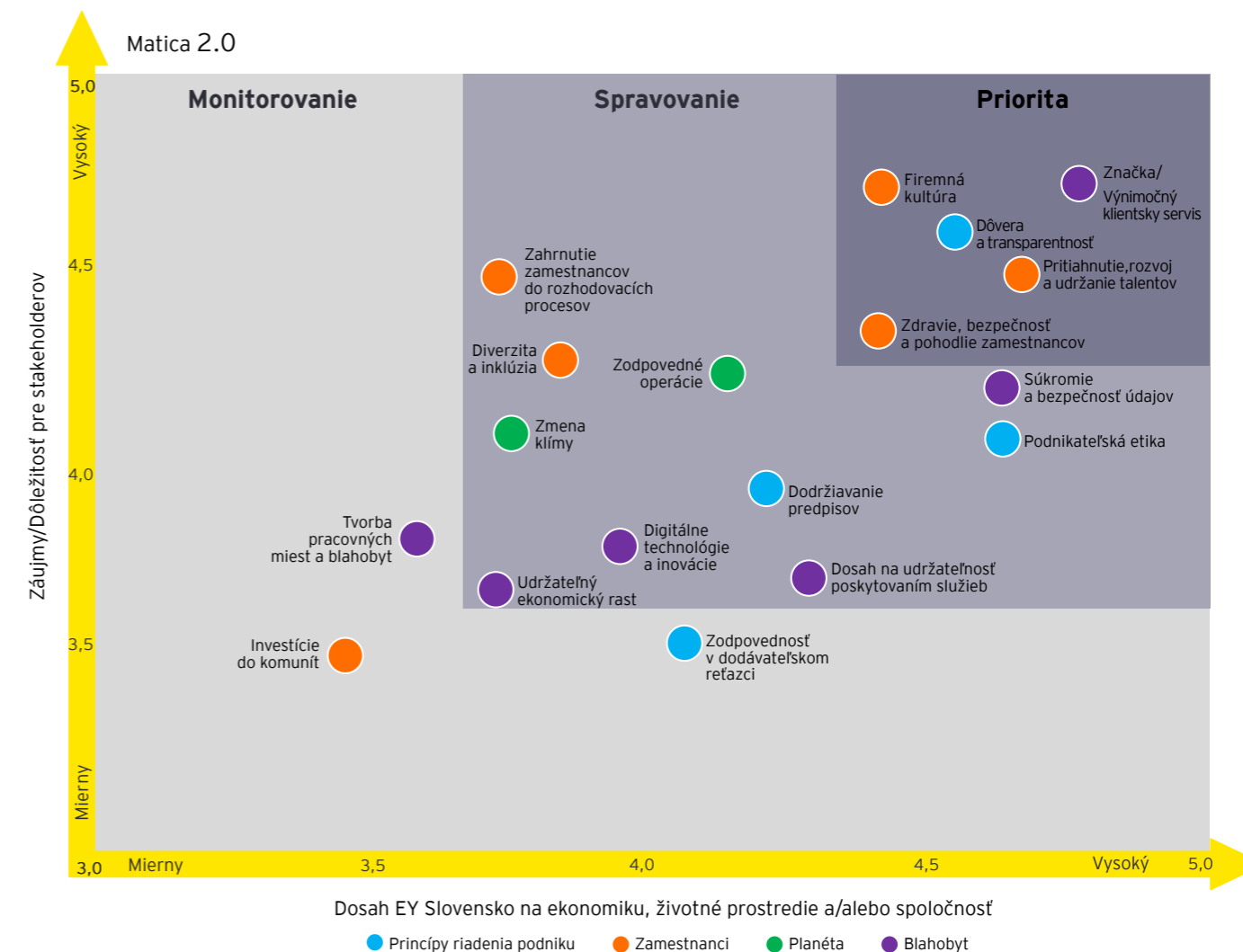
KROK 3 Strategický workshop

Usporiadali sme strategickú diskusiu s vedením EY Slovensko, ktorá viedla k interaktívnemu preskúmaniu významnosti 20 posudzovaných tém aj s ohľadom na výsledky matice 1.0.

KROK 4 Finalizácia matice významnosti

Následne sme vytvorili finálnu maticu významnosti 2.0 ako výsledok predchádzajúcich diskusií a na základe relevantnosti materiálnych tém pre zainteresované strany podľa vplyvu, ktorý môže mať EY Slovensko na ekonomické,

environmentálne a sociálne aspekty. Matica významnosti bola finalizovaná a potvrdená členmi Markets Boardu EY Slovensko.



Zosúladenie našich významných tém so zásadami OSN Global Compact a cieľmi udržateľného rozvoja

EY Slovensko v súlade s globálnym záväzkom EY mapuje princípy OSN a ciele udržateľného rozvoja, ktoré sú pre našu prácu a stakeholderov najrelevantnejšie, s ohľadom na významné témy identifikované v našej analýze významnosti. Výsledky sú integrované do našej stratégie ESG a obchodného rozhodovania.

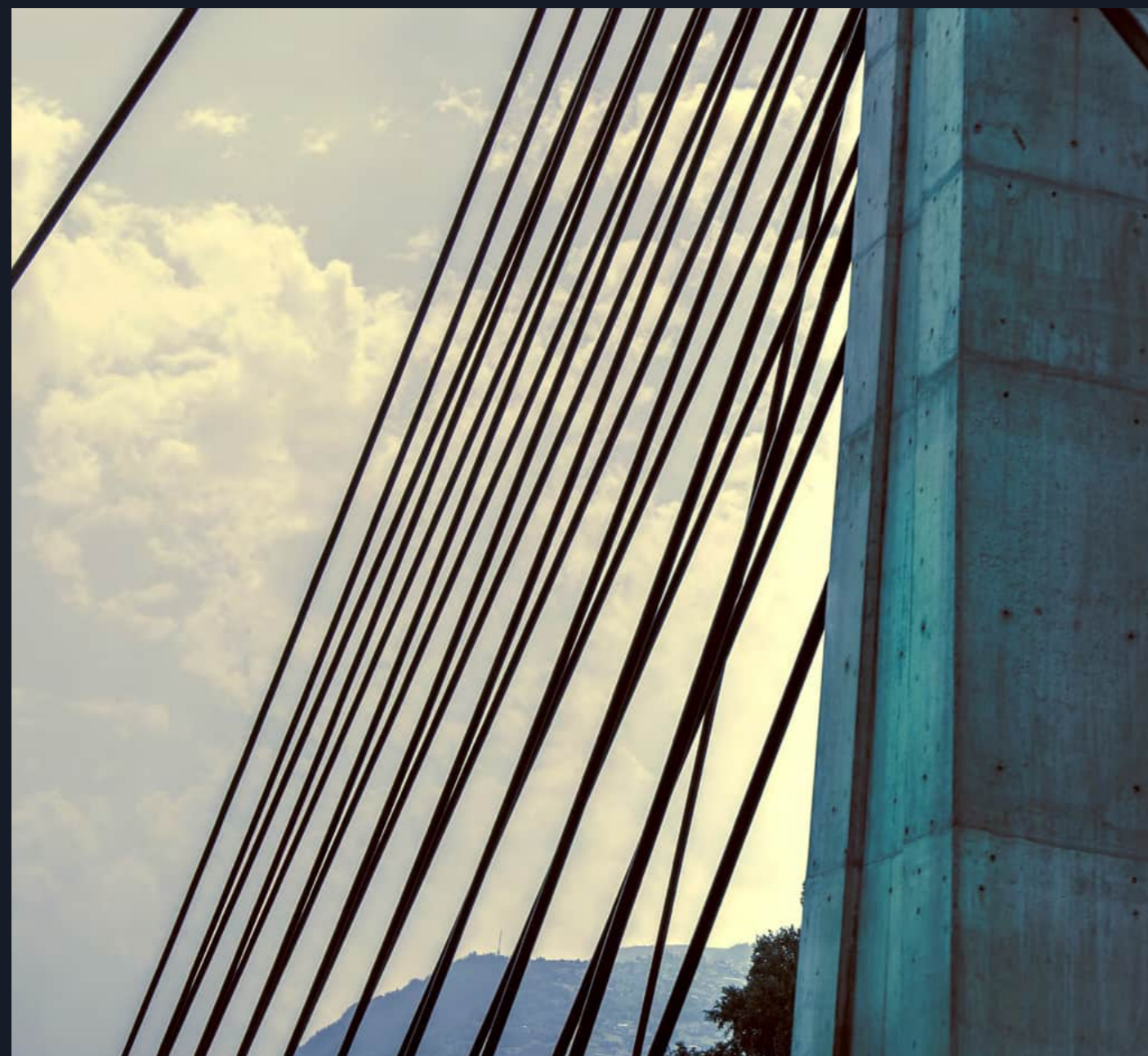


3

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Naša riadiaca štruktúra

EY funguje ako globálna spoločnosť s jednou spoločnou stratégiou, vedenou pod dohľadom spoločnej riadiacej štruktúry, ktorá koordinuje členské firmy vrátane EY Slovensko a ktorá podporuje ich vzájomnú spoluprácu. Každá členská firma je právne samostatným subjektom. Ich povinnosti a zodpovednosti, ako členov EY, sa riadia predpismi EY a rôznymi ďalšími dohodami. Členské firmy sú zoskupené do troch geografických oblastí: Amerika, Ázia a Tichomorie a EMEA (Európa, Stredný východ, India a Afrika). Tieto oblasti zahŕňajú viacero regiónov. EY Slovensko je súčasťou regiónu EMEA a v rámci tohto regiónu spadá do klastra CESA (stredná, východná a juhovýchodná Európa a Stredná Ázia).



Globálna sieť EY

Náš globálny CEO a predseda Carmine di Sibio je najvyšším riadiacim orgánom EY a dohliada na stratégiu, exekúciu a prevádzku. Spája všetky prvky našej globálnej organizácie, vrátane lídrov našich geografických oblastí a služobných oddelení.

Všetky členské firmy EY sa zavazujú plniť ciele EY. Venujú sa realizácii globálnych stratégií a plánov. Všetky členské

firmy dodržiavajú platné profesijné a etické normy, ako aj platné predpisy, metodiky a politiky vrátane tých, ktoré sa týkajú auditu, riadenia rizík, nezávislosti, zdieľania know-how, talentu a technológií.

Okrem toho si každý región volí Regionálne fórum partnerov, ktorého zástupcovia radi a pôsobia ako diskusná rada pre regionálne vedenie.

Riadenie globálnej stratégie v EY Slovensko

EY Slovensko tvoria 3 právnické entity:

Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.
Ernst & Young, s. r. o.
Ernst & Young Law s. r. o.

Každý subjekt EY je zodpovedný za vybrané servisné oddelenia a každé servisné oddelenie má jedného lídra. Lídri servisných oddelení sa pravidelne stretávajú, aby prediskutovali celkovú stratégiu a prevádzku každého oddelenia vrátane finančných záležitostí. Sú zodpovední za poskytovanie všeobecného prevádzkového smerovania pre naše slovenské subjekty a zároveň ho zosúladujú s našou globálnou stratégiou a prioritami.

Okrem toho všetky tri slovenské subjekty EY (EY Slovensko ako celok) majú jeden Markets Board. Markets Board tvoria partneri, lídri servisných oddelení, ako aj marketing a HR líder. Markets Board je zodpovedný za riadenie našej každodennej obchodnej administratívy, nových obchodných príležitostí a rizík a za spoluprácu medzi servisnými oddeleniami. To zahŕňa zodpovednosť za vývoj, schvaľovanie a aktualizáciu misie, hodnôt alebo poslania organizácie, stratégií, politik a cieľov súvisiacich s ekonomickými, environmentálnymi a sociálnymi témami, ich vplyvmi, rizikami a príležitosťami.



Marián Biž
Country Managing Partner za EY Slovensko a líder daňového oddelenia



Peter Borák
partner a líder služieb pre verejný sektor



Peter Málik
partner a líder IT a risk poradenstva



Dalimil Draganovský
partner a líder uisťovacích služieb do 30. 6. 2022



Stephen Fish
partner a líder uisťovacích služieb od 1. 7. 2022



Peter Uram-Hrišo
partner



Tomáš Přeček
partner



Richard Panek
partner



Tomáš Nagy
partner



Tatiana Knošková
partnerka a líderka právnickej kancelárie EY Law



Juraj Ontko
partner



Andrej Paulina
partner



Marek Mikolaj
partner a líder služieb udržateľnosti



Peter Potoček
partner



Peter Bobik
partner



Katarína Sekulová
marketingová líderka



Tatiana Kačmárová
HR líderka

Napredovanie ESG v EY

Na globálnej úrovni je za témy udržateľnosti a ESG zodpovedný EY Global Vice Chairman pre udržateľnosť, ako aj globálny tím spoločenskej zodpovednosti spolu s regionálnymi a národnými tímami CCaSS (Climate Change and Sustainability Services).

EY v oblasti zmeny klímy a udržateľnosti (CCaSS) poskytuje celosvetovo excelentné poradenstvo. Podľa spoločnosti Verdantix je EY globálnym **No. 1 lídrom v oblasti udržateľnosti**.

V EY Slovensko je za agendu a riadenie stratégie ESG zodpovedný Markets Board. V roku 2020 sa v kancelárii v Bratislave vytvoril špecializovaný tím CCaSS, ktorý slovenským firmám ponúka širokú škálu služieb udržateľnosti, od prípravy na budúce európske legislatívy v oblasti nefinančného reportovania cez poradenstvo až po tvorbu environmentálnych a udržateľných stratégií.



Podnikateľská etika

V EY Slovensko sa zaväzujeme vykonávať odbornú prax v súlade s platnými odbornými a etickými štandardmi vrátane požiadaviek na nezávislosť.

Naše vedenie je zodpovedné za nastavenie toho správneho mindsetu na vrchole spoločnosti a preukázanie záväzku EY budovania lepšie fungujúceho sveta prostredníctvom nášho prístupu a činov. Naši zamestnanci chápu, že kvalita a profesionálna zodpovednosť sa začínajú u nich. Naše spoločné hodnoty vedú našich zamestnancov k tomu, aby robili správnu vec, a náš záväzok ku kvalite a profesionálnym štandardom je zakotvený v tom, kým sme, a vo všetkom, čo robíme.

Prístup EY k podnikateľskej etike a integrite je obsiahnutý v globálnom kódexe správania EY a v ďalších príslušných politikách a je zakotvený v kultúre diskusií, školiacich programov a internej komunikácie EY. EY Slovensko zatiaľ nemá vlastného lídra v oblasti etiky a dodržiavania predpisov na národnej úrovni. Etický výbor sa však čoskoro vytvorí počas ďalšieho finančného roka FY23. Dovtedy máme lídra v oblasti nezávislosti na regionálnej úrovni CESA. Naši zamestnanci sú nasmerovaní na CESA Independence lídra a CESA Conflict lídra, v prípade potreby konzultácie svojich aktivít, či sú v súlade s kódexom správania EY.

Aby sa zabezpečila integrácia kódexu správania do kultúry organizácie, všetci zamestnanci EY, bez ohľadu na ich osobnú úlohu, pozíciu alebo oddelenie, podávajú ročné potvrdenie o tom, že si prečítali, porozumeli a budú konať v súlade s kódexom správania. Kódex správania aj každoročné potvrdenie zdôrazňujú zodpovednosť zamestnancov EY, aby prehovorili pri podozrení na správanie, ktoré nie je v súlade so zásadami obsiahnutými v kódexe správania.

Naši zamestnanci môžu nahlásiť akékoľvek obavy prostredníctvom EY/Etickej horúcej linky, ktorú prevádzkuje NAVEX Global, externý zmluvný poskytovateľ. EY/Etická horúca linka poskytuje zamestnancom EY, jej klientom a iným osobám mimo organizácie spôsob na dôverne nahlásenie akýchkoľvek činností, ktorá môže zahŕňať neetické alebo nevhodné správanie, ako aj akékoľvek správanie, ktoré môže byť v rozpore s profesionálnymi normami alebo inak v rozpore so spoločnými hodnotami EY alebo globálnym kódexom správania. Vďaka možnosti anonymného nahlásovania vytvára horúca linka prostredie, ktoré povzbudzuje všetkých, aby konali zodpovedne a nahlásovali pochybenia bez strachu z následných opatrení.

Náš globálny kódex správania

Stanovuje jasný súbor noriem pre spôsob, akým podnikáme. Každému z nás poskytuje etický rámec, ktorý nás vedie, keď čelíme zložitým a náročným rozhodnutiam. Usilujeme sa o kultúru, ktorá kladie dôraz na zodpovednosť a zodpovednosť všetkých profesionálov za kvalitu a dôveru.

Každému hláseniu predloženému prostredníctvom EY/Etickej horúcej linky, či už telefonicky, alebo prostredníctvom webovej stránky, sa venuje okamžitá pozornosť. V závislosti od obsahu správy sú do riešenia problému zapojení príslušní zodpovední predstavitelia z risk manažmentu, HR a právnych alebo iných funkcií. Rovnaké postupy sa uplatňujú v prípade záležitostí, ktoré sa nahlásujú mimo EY/Etickej horúcej linky.

EY/Etická horúca linka zabezpečuje aj proces eskalácie v prípade významných záležitostí. V závislosti od závažnosti a povahy sťažnosti sa záležitosť môže vyeskalovať na úroveň regiónu (CESA), oblasti (EMEIA) alebo až po etickú komisiu na globálnej úrovni.

Aby sme vedeli zabezpečiť dodržiavanie etických noriem a vhodného správania v celej organizácii, máme našu globálnu politiku oznamovania nedodržiavania zákonov, predpisov a kódexu správania EY (NOCLAR), ktorá je v súlade s Radou pre medzinárodné etické štandardy pre účtovníkov (IESNA). Táto politika stanovuje rámec na usmernenie činností profesionálnych účtovníkov pri rozhodovaní o tom, ako najlepšie konať vo verejnom záujme, ak sa niekto dozvie o nedodržiavaní zákonov a predpisov, alebo aj pri samotnom podozrení. Takisto odmieta neetické alebo nezákonné obchodné praktiky a podporuje dodržiavanie zákonov, predpisov a noriem, čo je úplne v súlade s naším globálnym kódexom správania.

Riadenie rizík

Geopolitická volatilita, rýchly technologický pokrok, rozvíjajúce sa trhy a noví klienti sú hnacou silou disrupcie v podnikateľskom svete. Aj z týchto dôvodov sa regulačné orgány čoraz viac snažia porozumieť spôsobu, akým organizácie určujú a riadia svoje riziká. Rovnako ako iné podniky, aj my sa počas našej každodennej práce zaoberáme rôznymi situáciami. Riadenie rizík je preto neoddeliteľnou súčasťou nášho podnikania pre zodpovedné zabezpečenie dodržiavania príslušných predpisov našimi tímami, ktoré chcú dodávať našim klientom kvalitné a výnimočné služby.

EY Slovensko funguje v súlade s platnými zákonmi a predpismi a celým radom vnútropodnikových politík, ktoré obsahujú opis postupov a kontrol. Dodržiavanie zákonných požiadaviek a etických noriem je našou najvyššou prioritou.

Partneri EY Slovensko sú zodpovední za riadenie iniciatív v oblasti riadenia rizík (s podporou ďalších zamestnancov a odborníkov) vrátane koordinácie v jednotlivých oddeleniach. Na globálnej úrovni máme risk manažment lídra, ktorý je zodpovedný za riadenie rizík všetkých členských EY firiem, ako aj za stanovenie konzistentných priorit v tejto oblasti.

V roku 2020 došlo k novým komplikáciám, keď sa svet začal meniť v dôsledku pandémie COVID-19. To si vyžiadalo koordinovanú reakciu v celej EY prostredníctvom zriadenia globálneho programu krízového manažmentu (GCMP). Oplyvnený bol každý aspekt aj geografia podnikania. Globálny program krízového manažmentu, pod vedením globálneho risk manažment lídra, zapájal často a konzistentne celé vedenie EY.

Medzi kľúčové riziká, ktoré súvisia s ESG, patria:

- **Regulačné riziko/verejná politika:** Dodržiavame zákony a predpisy spojené s etikou a nezávislosťou a fungujeme transparentne, aby sme sa chránili pred reputačnými rizikami.
- **Hospodárske riziká:** Programy dodržiavania predpisov nemusia stačiť na identifikáciu prípadov, keď by EY nemohla vstúpiť do klientskych alebo iných obchodných vzťahov so subjektmi, na ktoré sa vzťahujú hospodárske alebo obchodné sankcie. To by viedlo k tomu, že by sa EY vystavila riziku pokút a finančných sankcií v dôsledku porušenia pravidiel.
- **Trhové riziká:** Budujeme naše schopnosti a inovujeme špičkové riešenia, aby sme boli lídrom na trhu a vyhýbali sa rizikám súvisiacim s konkurenciou. Ďalším trhovým rizikom a kľúčovým faktorom umožňujúcim inovácie je prilákanie a udržanie najlepších talentov a zabránenie ich odlivu, čo zabezpečujeme tým, že našim ľuďom poskytujeme výnimočnú skúsenosť v EY.

Monitorovanie týchto rizík, ako aj príprava aktivít na ich zmiernenie prebieha každoročne vďaka nášmu Country Managing Partnerovi a General Counsel tímu a bude začlenená ako stála súčasť tejto správy.

K 30. júnu 2022 neboli uložené EY Slovensko žiadne významné pokuty ani nepeňažné sankcie za nedodržiavanie zákonov a/alebo predpisov v environmentálnej, sociálnej a ekonomickej oblasti.

Prijatie nového klienta a zákazky

Globálna politika EY týkajúca sa prijatia klientov a zákaziek stanovuje princípy pre členské firmy, ktoré im pomáhajú určiť, či prijímú nového klienta alebo novú zákazku, prípadne či budú pokračovať s existujúcim klientom alebo na prebiehajúcej zákazke. Tieto princípy sú základom udržania kvality, riadenia rizika, ochrany zamestnancov EY a splnenia regulačných požiadaviek.

Proces EY pre prijatie klientov a zákaziek (PACE) je intranetový systém, ktorý používame na efektívnu koordináciu aktivít. Pri vypracovaní jednotlivých požiadaviek PACE systému starostlivo zvažujeme rizikové črty potenciálneho klienta alebo zákazky, ako aj výsledky due diligence postupov. Pred prevzatím nového záväzku alebo klienta si najprv určíme, či sme schopní vyčleniť adekvátne zdroje na poskytnutie kvalitných služieb, najmä vo vysoko špecifických a technických oblastiach, a či je vhodné, aby sme poskytli služby, ktoré klient od nás požaduje.

Boj proti úplatkárstvu a korupcii

Globálna politika EY v oblasti boja proti úplatkárstvu podporuje princípy globálneho kódexu správania EY tým, že zakazuje úplatkárstvo vo všetkých formách vrátane facilitáčnych platieb. Politika poskytuje ľuďom EY usmernenie k určitým neetickým a nezákonným činnostiam. Zdôrazňuje povinnosť dodržiavať zákony proti prijímaniu úplatkov a poskytuje definíciu toho, čo sa rozumie pod pojmom podplácanie. Identifikuje tiež oznamovacie povinnosti pri odhalení úplatkárstva v súvislosti s podplácaním personálu EY alebo zo strany personálu EY, ako aj v prípade, keď odhalíme úplatkárstvo u našich klientov. Vzhľadom na rastúci globálny dosah úplatkárstva a korupcie sa zvýšilo aj úsilie o začlenenie opatrení proti úplatkárstvu do celej siete EY.

EY Slovensko si uvedomuje dôležitosť dodržiavania protikorupčných zákonov pre našich klientov a ich záujem o vykonávanie primeranej povinnej starostlivosti v oblasti boja proti podplácaniu u svojich poskytovateľov služieb. Môžeme potvrdiť, že EY má kultúru nulovej tolerancie úplatkárstva, ktorú ako členská firma podporujeme a presadzujeme, a máme osvedčené politiky a postupy týkajúce sa boja proti úplatkárstvu. EY Slovensko zaviedlo globálnu politiku EY proti úplatkárstvu spolu s interným compliance programom. Politika bola komunikovaná všetkým zamestnancom EY vo všetkých kanceláriách vrátane našich obchodných partnerov.

Aby sa zabezpečila nulová prítomnosť korupčných aktivít v celom hodnotovom reťazci organizácie, od zamestnancov EY sa tiež očakáva, že budú dodržiavať globálnu politiku obstarávania, globálnu politiku nezávislosti a politiku pohostenia a darov. Pravidlá pre pohostenie a dary môžu byť nápomocné pri určení situácie, v ktorej môžu byť firemná pohostinnosť alebo dar pre klienta prijateľné a nie sú charakterizované ako úplatok.

Pracovníci EY sú oprávnení upozorniť naše oddelenie riadenia rizík na akékoľvek obavy týkajúce sa podozrenia z podvodu, úplatkárstva a korupcie alebo akéhokoľvek porušenia, a to bez strachu z trestu alebo nespravodlivého zaobchádzania prostredníctvom EY/Etickej horúcej linky.

Potvrdzujeme, že EY Slovensko k 30. júnu 2022 nezistila žiadne prípady korupcie.

V duchu našej EY kultúry dodržiavania predpisov vrátane našej profesionálnej zodpovednosti bojovať proti korupcii a iným formám finančnej trestnej činnosti EY opätovne zastáva miesto v iniciatíve Partnerstvo proti korupcii (PACI) Svetového ekonomického fóra a nedávno bola vymenovaná aj za znalostného partnera pracovnej skupiny B20 pre transparentnosť a boj proti korupcii.

Postupy nezávislosti

Nezávislosť je konceptom, ktorý je základom audítorskej profesie a je všadeprítomný vo všetkých rokovaníach medzi členskými firmami EY a ich auditnými alebo uisťovacími klientmi. Každý zamestnanec EY je zodpovedný za svoju osobnú nezávislosť a nezávislosť EY.

Zvažujeme a hodnotíme nezávislosť v rôznych aspektoch vrátane našich finančných vzťahov a vzťahov našich zamestnancov - pracovnoprávne vzťahy; obchodné vzťahy; prijateľnosť služieb, ktoré poskytujeme auditným klientom;

platné požiadavky na rotáciu firiem a partnerov; dojednania o sadzbách; tam, kde je to potrebné, aj predbežné schválenie výborom pre audit; a odmeňovanie partnerov.

Globálna politika nezávislosti EY vyžaduje, aby EY Slovensko a naši zamestnanci dodržiavali štandardy nezávislosti vzťahujúce sa na konkrétne zákazky, napr. Etický kódex IESBA a normy nezávislosti EÚ a Slovenska (nariadenie EÚ a Slovenska o osobitných požiadavkách týkajúcich sa štatutárneho auditu subjektov verejného záujmu a smernica 2014/56/EÚ, ktorou sa mení smernica 2006/43/ES o štatutárnom audite ročných účtovných závierok a konsolidovaných účtovných závierok a zákon o štatutárnom audite č. 423/2015 Z. z., a tam, kde sa to vyžaduje, štandardy nezávislosti SEC).

EY Slovensko je každoročne zapojené do procesu potvrdenia súladu s globálnou politikou a procesnými požiadavkami EY a nahlásenia prípadných výnimiek, ak nejaké existujú. Všetci profesionáli EY aj niektorí ďalší zamestnanci sú na základe svojej pozície alebo funkcie povinní aspoň raz ročne potvrdiť súhlas s internými politikami a postupmi nezávislosti. Všetci na manažérskej alebo vyššej pozícii a aj niektorí ďalší na základe svojej pozície alebo funkcie sú povinní potvrdzovať dodržiavanie interných politík a predpisov každý štvrtrok. EY využíva rôzne vzdelávacie programy v téme nezávislosti. Všetci profesionáli a niektorí ďalší pracovníci sú povinní zúčastňovať sa na každoročnom školení na udržanie si nezávislosti od spoločností, ktoré auditujeme. Každoročné školenie zahŕňa požiadavky na nezávislosť s prihliadnutím na posledné zmeny a aktualizácie politiky nezávislosti, ako aj na opakujúce sa a dôležité témy. Dodržiavanie termínov absolvovania každoročného školenia o nezávislosti sa pozorne monitoruje.

Globálna politika v oblasti hospodárskej súťaže a dodržiavania antitrustových zákonov

EY Slovensko je plne odhodlané dodržiavať zákony o hospodárskej súťaži a protimonopolné zákony. Ide o nevyhnutnú povinnosť, aby sa zabránilo poškodeniu dobrého mena, značným pokutám a trestným sankciám.

K 30. júnu 2022 neboli voči EY Slovensko vedené žiadne prebiehajúce ani ukončené súdne konania alebo mimosúdne konania, udelené peňažné pokuty ani sankcie za nedodržiavanie zákonov alebo predpisov, ani nedošlo k žiadnemu protisúťažnému správaniu alebo porušeniu protimonopolných zákonov.

Globálne pokyny na boj proti praniu špinavých peňazí

V EY sa zaväzujeme dodržiavať platné zákony a predpisy v oblasti boja proti praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu a netolerujeme účasť na praní špinavých peňazí a/alebo financovaní terorizmu našimi zamestnancami a všetkými osobami konajúcimi pre EY alebo v mene EY, ako sú konzultanti a subdodávatelia tretích strán. V globálnej smernici o boji proti praniu špinavých peňazí sa určujú postupy založené na odporúčaní na zmiernenie rizika vydané finančnou akčnou skupinou FATF.

Na národnej úrovni sme pre EY Slovensko vymenovali dve zodpovedné osoby pre boj proti praniu špinavých peňazí - Country Managing Partnera a partnera nášho právneho oddelenia.

V EY regióne existuje sieť kontaktov pre oblasť boja proti praniu špinavých peňazí, ktorá podporuje partnerov a zodpovedné tímy v tejto téme. Okrem siete expertov v príslušnom regióne vznikla aj globálna pracovná skupina pre boj proti praniu špinavých peňazí. Úlohou pracovnej skupiny je prispievať k vývoju globálneho programu. Skupina združuje špecialistov na danú problematiku z oblasti práva a dodržiavania predpisov.

Globálne usmernenie pre insider trading

Globálna politika EY pre oblasť insider tradingu upevňuje povinnosť našich zamestnancov o neobchodovaní s cennými papiermi, ak disponujú dôvernými informáciami. Ďalej podrobnejšie definuje, čo sa chápe pod pojmom dôverné informácie, a určuje, s kým sa naši zamestnanci môžu poradiť, ak majú otázky týkajúce sa ich zodpovednosti.

Politika EY o oznamovaní podvodov, nezákonných činov a iných prípadov nedodržiavania zákonov a predpisov, ako aj náš globálny Kódex správania EY vyžaduje, aby zamestnanci EY ohlasovali takéto správanie či konanie.

Globálne zásady zachovania dôvernosti

Ochrana dôverných informácií je zakorenená v každodenných činnostiach členských firiem spoločnosti EY. Rešpektovanie intelektuálneho kapitálu a všetkých ostatných citlivých informácií sa vyžaduje v globálnom EY Kódexe správania, ktorý poskytuje jasný súbor princípov na usmernenie správania, ktoré sa očakáva od všetkých, ktorí spolupracujú s EY. Globálne zásady zachovania dôvernosti ďalej spresňujú postup pri ochrane informácií a odrážajú neustále sa meniace obmedzenia pri práci s dátami. Tieto zásady poskytujú väčšiu zrozumiteľnosť pre tých, ktorí spolupracujú s EY, a zahŕňajú kľúčové politiky týkajúce sa konfliktov záujmov, ochrany osobných údajov a uchovávaní záznamov. Ďalšie usmernenia sa týkajú požiadaviek na sociálne médiá a zaobchádzanie s informáciami.



Globálne zásady ochrany osobných údajov

Globálne zásady ochrany osobných údajov podporujú a vychádzajú z ustanovení globálneho EY Kódexu správania v zmysle toho, ako rešpektujeme a chránime osobné údaje v súlade s platnými zákonmi, regulačnými rámcami a profesionálnymi normami. Naša EY smernica bola aktualizovaná podľa všeobecného nariadenia EÚ o ochrane údajov (GDPR) a tiež podľa ďalších miestnych predpisov vo svete.

V globálnom usmernení o nahlasovaní straty, krádeže alebo nevhodného zverejnenia dôverných informácií sa určujú bližšie kroky pre EY zamestnancov, ktoré by mali podniknúť v reakcii na stratu/krádež dôverných informácií EY, klienta alebo tretej strany.

Názov povinného školenia

Názov povinného školenia	Miera aktívnych zamestnancov poverených absolvovaním odborného školenia v FY22
Konflikt záujmov	100 %
Bezpečná manipulácia s informáciami	100 %
Boj proti úplatkárstvu a vy: Boj proti úplatkárstvu a korupcii	100 %
Globálny kódex správania EY (ročne)	100 %
Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR)	100 %
Globálne školenie nezávislosti	100 %
Školenia o aktualizácii nezávislosti (ročne)	100 %

Vzdelávanie a školenia

Náš rámec dodržiavania všetkých interných predpisov podčiarkujú neustále a systematické školenia a rozvoj s cieľom podporiť a zvýšiť informovanosť zamestnancov EY o dôležitých rizikách a témach. Ponúkame širokú škálu rôznych vzdelávacích a školiacich programov vrátane školení pre nových zamestnancov, priebežných školení a špecifických tréningov pre určité pozície na senzibilizáciu príslušných skupín zamestnancov EY o rôznych politikách, nástrojoch a postupoch. Školenia globálneho kódexu správania a aktualizácie nezávislosti musí každý rok opätovne potvrdiť väčšina zamestnancov v závislosti od svojej pozície a oddelenia, v ktorom pôsobia. Výnimky existujú pre zamestnancov na rodičovskej dovolenke alebo počas dlhodobej práceneschopnosti.

Miera aktívnych zamestnancov poverených absolvovaním odborného školenia v FY22

Dôvera a transparentnosť

V EY si zachovávame dôveru a transparentnosť pravidelnou komunikáciou s príslušnými zainteresovanými stranami o riadení rizík, udržiavaním nezávislosti z pozície audítorov a zabezpečením udržateľnej kvality auditu. Postupy ESG čoraz viac začleňujeme do našich operácií a prijímame dlhodobé záväzky, ako sú dosiahnutie nulovej bilancie emisií uhlíka, zvýšenie rozmanitosti, rovnosti a inklúzie pracovnej sily a prispievanie k prosperite v komunitách, v ktorých pôsobíme. V záujme zachovania dôvery a transparentnosti s našimi príslušnými zainteresovanými stranami je nevyhnutné, aby sme monitorovali, merali a zverejňovali posun v plnení našich záväzkov a akčných plánov. Dôveru a transparentnosť s príslušnými zainteresovanými stranami podporujeme prostredníctvom týchto mechanizmov zverejňovania a hodnotení:

Správa o transparentnosti, ktorá sa každoročne uverejňuje na našej webovej stránke https://www.ey.com/sk_sk/transparency-report.

Prijímame ciele transparentnosti uvedené v nariadení Európskej únie č. 537/2014, v ktorom sa od štatutárnych audítorov subjektov verejného záujmu vyžaduje, aby uverejňovali výročné správy o transparentnosti.

Aj preto, aby sme zdôraznili dôležitosť tejto témy a zvýšili našu transparentnosť nad rámec zákonných požiadaviek, rozhodli sme sa vypracovať túto správu o udržateľnosti.

Správa dodávateľského reťazca

Počas FY22 sme spolupracovali s celkovo 450 dodávateľmi. Vo veľkej miere sa spoliehame na miestnych dodávateľov, aby sme zabezpečili krátke dodávateľské reťazce a docielili v prípade potreby rýchlu reakciu na trhové zmeny. Preto 75 % našich dodávateľov sú slovenské firmy. Naším cieľom je vytvoriť udržateľný vplyv prostredníctvom budovania miestneho a rozmanitého dodávateľského reťazca.

Jedným z našich najvýznamnejších dodávateľov je prenajímateľ našej bratislavskej kancelárie. Priestory našej najväčšej slovenskej kancelárie boli vybrané aj vďaka certifikátu zelenej budovy BREEAM Excellence.

V EY zabezpečujeme konzistentnosť a zmierňujeme riziká tým, že žiadame všetkých dodávateľov, aby súhlasili s dodržiavaním nášho kódexu správania pre globálnych

dodávateľov ako súčasť našej zmluvy, kde konkrétne očakávame od našich dodávateľov, že budú spĺňať minimálne štandardy obchodného správania zahŕňajúce dodržiavanie zákonov, udržateľnosť životného prostredia, ľudské práva a udržateľnosť, etiku, rozmanitosť a inklúziu.

Okrem toho vždy keď nadviažeme nové obchodné partnerstvo, používame interný nástroj na riadenie rizík BRIDGE (Business Relationship Independence Data Gathering and Evaluation). Ide o due diligence proces pred uzavretím zmluvného partnerstva na schválenie nezávislosti pre tretie strany. BRIDGE slúži aj ako knižnica dodávateľov a uľahčuje transparentnosť.

Ľudské práva

Globálne vyhlásenie EY o ľudských právach reflektuje globálny EY Kódex správania a Princípy OSN v oblasti podnikania a ľudských práv. Vyhlásenie sa zaoberá právami našich zamestnancov vrátane práv súvisiacich so zdravím a bezpečnosťou, pracovnými právami a rozmanitosťou, rovnosťou a inkluzívnosťou. Osobou zodpovednou za bezproblémovú implementáciu vyhlásenia pre EY Slovensko je náš HR líder.





4

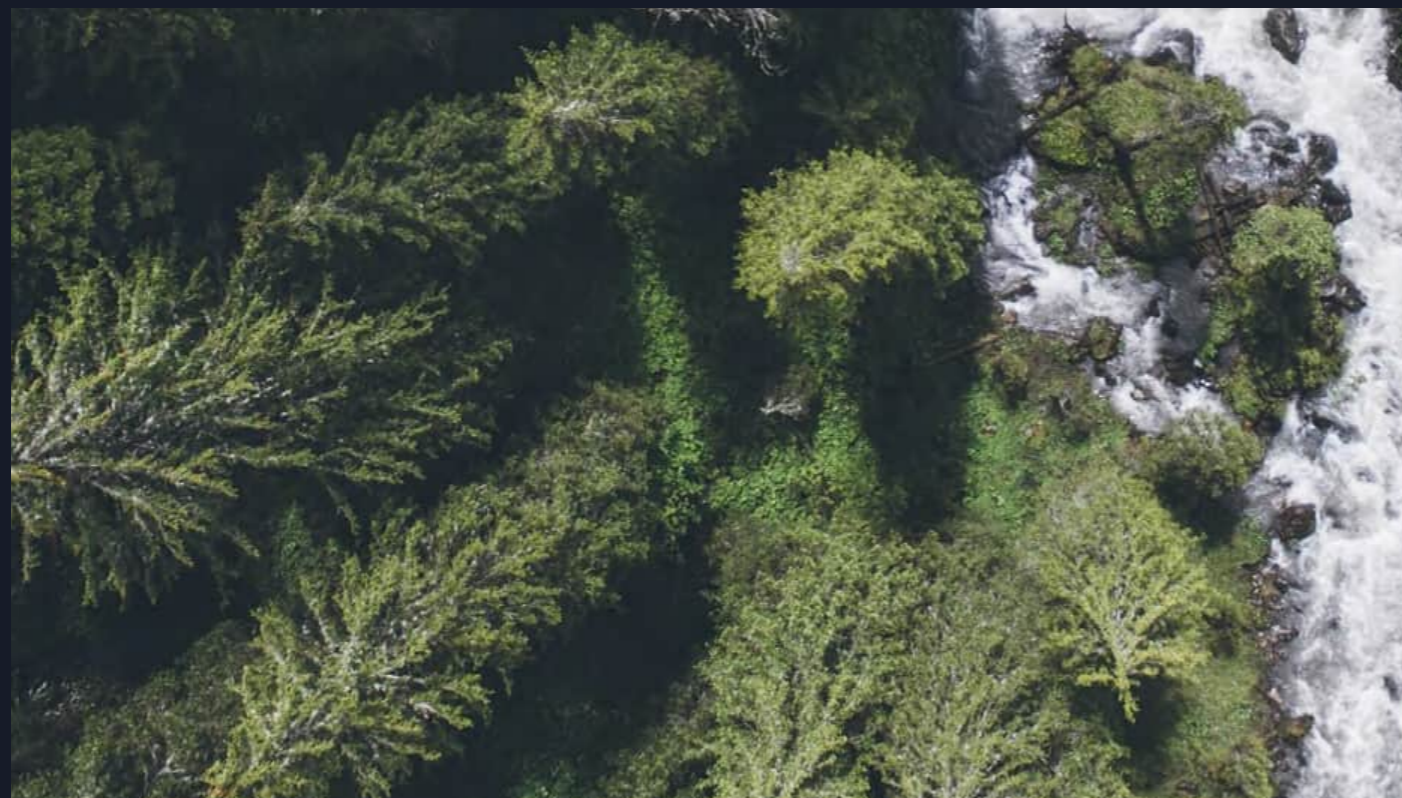
O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Vytváranie hodnôt vďaka dôvere klientov

V EY vytvárame dlhodobú hodnotu pre našich klientov tým, že im pomáhame zväčšovať, optimalizovať a chrániť hodnoty, aby sa mohli sústrediť na výzvy súčasnosti, stavať na príležitostiach a napredovať v ďalšej vlně technologických a spoločenských zmien. S týmto cieľom poskytujeme vysokokvalitné služby a schopnosti, ktoré sa rozvíjajú prostredníctvom prístupu orientovaného na klienta.

Tento klientsky orientovaný prístup nám pomáha naplniť rôznorodé potreby našich klientov a vytvára pozitívne skúsenosti pri budovaní značky. Je tiež kľúčový pri budovaní dôvery klientov v nás, lebo práve dôvera je hlavným ukazovateľom nášho budúceho nasadenia. Dôvera je to, čo nám umožňuje vytvárať hodnoty a dáva nám sebadôveru robiť odvážnejšie strategické kroky pre udržanie si konkurenčnej výhody v podnikaní. Preto sme odhodlaní budovať dôveru nepretržite a dôsledne – plnením očakávaní našich klientov a vytváraním dlhodobej hodnoty. Robíme to prostredníctvom:

- ▶ našich hodnotovo orientovaných **služieb a riešení**, ktoré pomáhajú našim klientom budovať a prevádzkovať úspešné podniky;
- ▶ **našich spojenectiev**, ktoré posilňujú kvalitu a nasadenie našich služieb;
- ▶ našej pomoci klientom **na ceste k udržateľnosti**;
- ▶ našej iniciatívy v oblasti **digitálnej a inováčnej transformácie, ktorá pomáha klientom zmierňovať riziká a využívať príležitosti vyplývajúce z vyvíjajúceho sa trhového prostredia**;
- ▶ **našich služieb a riešení v oblasti ochrany údajov a súkromia** na zlepšenie našej robustnosti a obchodných modelov našich klientov a zníženie úniku údajov;
- ▶ našej snahy zabezpečiť **kvalitu služieb a spokojnosť klientov**;
- ▶ **našej kultúry neustáleho zapájania klientov a ostatných členov podnikateľskej komunity** s cieľom ustavične ich oboznamovať s podnikateľskými novinkami a podporovať ich obchodný rast.



Naše služby a riešenia

Prostredníctvom našich piatich servisných oddelení – poradenstvo, stratégie a transakcie, uistenie, dane a korporátne právo – poskytujeme služby a riešenia v priemyselnom aj finančnom sektore s cieľom podporiť našich klientov pri využití transformačných príležitostí. Medzi naše služby patria činnosti, ktoré vykonávame v mene našich klientov, aby sme poskytli riešenia ich problémov a očakávaní. Podporujeme ich aj pri plnení regulačných požiadaviek, informovaní investorov a uspokojovaní potrieb všetkých príslušných zainteresovaných strán. A v tomto rýchlo sa meniacom svete im poskytujeme podporu, ktorú potrebujú, aby boli efektívni už dnes a vytvárali dlhodobú hodnotu pre zajtrajšok.

- ▶ **Poradenstvo:** V rýchlo sa meniacom podnikateľskom prostredí sú spoločnosti nútené neustále zlepšovať svoju výkonnosť a prispôbovať sa technologickému pokroku. Zameraním sa na aktuálne obchodné otázky sme schopní poskytovať poradenské služby, ktoré majú pre organizácie význam. Jedinečná kombinácia procesných a IT znalostí nám umožňuje prinášať našim klientom vyššiu pridanú hodnotu a komplexné projekty.
- ▶ **Stratégie a transakcie:** Stratégie a transakcie EY v Slovenskej republike smerujú zdroje viac ako 20 000 našich profesionálov po celom svete a využívajú ich skúsenosti s transakciami naprieč rôznymi trhmi a priemyselnými odvetviami. Medzi kľúčové oblasti našich služieb patria: M&A stratégie, prevádzkové transakčné služby, kapitálové a dlhové poradenstvo, reštrukturalizácia, poradenstvo v oblasti nehnuteľností, transakčná dilligence, transakčné daňové poradenstvo a oceňovanie, modelovanie a ekonomika.
- ▶ **Uistenie:** Prax EY Assurance v Slovenskej republike zahŕňa viac ako 100 odborníkov vrátane štatutárnych audítorov a certifikovaných autorizovaných účtovníkov. Zatiaľ čo naším primárnym cieľom je poskytnúť klientom potvrdenie o účtovnej závierke na splnenie regulačných požiadaviek, kladieme osobitný dôraz na poskytovanie audítorských služieb s pridanou hodnotou. Tie zahŕňajú obchodné prehľady a vedúce postupy až po rady týkajúce sa zefektívnenia procesov a zlepšenia kontrol. Naša práca predstavuje široké portfólio služieb od auditu cez poradenské služby finančného účtovníctva (FAAS), forenznú a integritnú služby až po nové služby v oblasti zmeny klímy a udržateľnosti (CCaSS).

Audítorské služby spoločne chránia a podporujú udržateľnú a dlhodobú hodnotu pre zainteresované strany.

- ▶ **Právo:** Naša advokátska kancelária Ernst & Young Law s. r. o. pôsobí na slovenskom trhu od roku 2015. Je súčasťou neustále sa rozširujúcej globálnej siete advokátskych kancelárií EY, ktorá združuje viac ako 2 200 právnikov vo viac ako 80 krajinách sveta.

Naším klientom poskytujeme celý rozsah odborných právnych služieb, ale na rozdiel od tradičných advokátskych kancelárií je naše obchodné a právne poradenstvo oveľa užšie prepojené. Naši právnici spolupracujú integrovaným spôsobom s odborníkmi z daňových a iných servisných oddelení na poskytovaní plne informovaných a profesionálnych služieb, ktoré vaše podnikanie potrebuje. Naše oblasti praxe zahŕňajú právo obchodných spoločností a obchod, pracovné právo, M&A a transakčné poradenstvo, rodinné podnikanie, litigáciu – riešenie sporov, právo nehnuteľností a digitálnu a dátovú ochranu osobných údajov.

- ▶ **Dane:** Náš profesionálny daňový tím pomáha klientom orientovať sa v zložitom a neustále sa meniacom slovenskom a globálnom daňovom prostredí a poskytuje globálne služby a daňové stratégie v súlade s komplexnými obchodnými potrebami klienta. V EY Slovensko máme viac ako 80 daňových odborníkov, z ktorých mnohí sú certifikovaní slovenskí daňoví poradcovia. Aby sme zabezpečili čo najúplnejšie pochopenie podnikania našich klientov, naši daňoví odborníci sa špecializujú na širokú škálu priemyselných odvetví, ako sú finančné služby, technológie, priemysel výroby, komunikácie, chemikálie, farmaceutický priemysel, automobilový priemysel, energetika a verejné služby, gastro odvetvie, nehnuteľnosti a stavebníctvo, ako aj maloobchodné a spotrebné produkty. Poskytujeme prvotriedne služby v oblasti ľudského poradenstva a priamych a nepriamych daní.

Klíčové trendy ovplyvňujúce environmentálne, sociálne a riadiace nasadenie (ESG)

Posun vo firemnej pracovnej kultúre nielen v dôsledku COVID-19

Ochrana údajov a súkromia klientov

Rýchla digitalizácia ľudských interakcií aj pracovného miesta rozšírila pôsobenie základných digitálnych rizík. Keďže naša práca je vo veľkej miere založená na cloude a čoraz viac závislá od machine learning procesov, zodpovedne monitorujeme pohyby digitálneho obsahu a implementujeme dôležité opatrenia na ochranu osobných a klientskych údajov a súkromia.

Naše záležitosti týkajúce sa ochrany údajov a súkromia sa riadia globálnou politikou EY v oblasti informačnej bezpečnosti a rámcom ochrany údajov EY, ktorý je založený na uvedených zásadách všeobecného nariadenia EÚ o ochrane údajov (GDPR). **Potvrdzujeme, že za posledné tri finančné roky neboli prijaté žiadne sťažnosti od externých strán alebo regulačných orgánov.**

Spolu s našim rozsiahlym rámcom pre nakladanie s osobnými údajmi sme priekopníkmi v poskytovaní a implementácii služieb a riešení v oblasti ochrany údajov a súkromia pre našich klientov. Služby a riešenia v oblasti ochrany údajov a súkromia navrhnuté našimi tímami kybernetickej bezpečnosti pomáhajú:

- ▶ chrániť ich informácie počas celého životného cyklu údajov od získania až po likvidáciu;

- ▶ oboznamovať sa s poprednými službami v oblasti zabezpečenia údajov a ochrany osobných údajov;
- ▶ sledovať súlad s regulačnými predpismi v neustále sa vyvíjajúcom regulačnom prostredí;
- ▶ forenzne identifikovať rozsah a povahu v prípade zneužitia alebo porušenia osobných údajov a pre spoločnosti podniknúť kroky na nápravu a nahlásenie udalosti;
- ▶ udržiavať efektívnu pozíciu v oblasti ochrany údajov a riadenia súladu, a tým znižovať súvisiace náklady;
- ▶ chrániť reputáciu ich značky prostredníctvom ochrany obchodných, zákazníckych a iných citlivých a regulovaných informácií.

Cieľom našich služieb je pomôcť spoločnostiam odvrátiť nákladné úniky údajov a znížiť riziko nesúladu, ktorý by mohol viesť k pokutám od regulačného orgánu. Keď dôjde k porušeniu, naše služby pomáhajú klientom zaviesť také nápravne opatrenia, aby včas splnili svoje oznamovacie povinnosti.



Nepretržitá spolupráca s klientmi a podnikateľskými komunitami

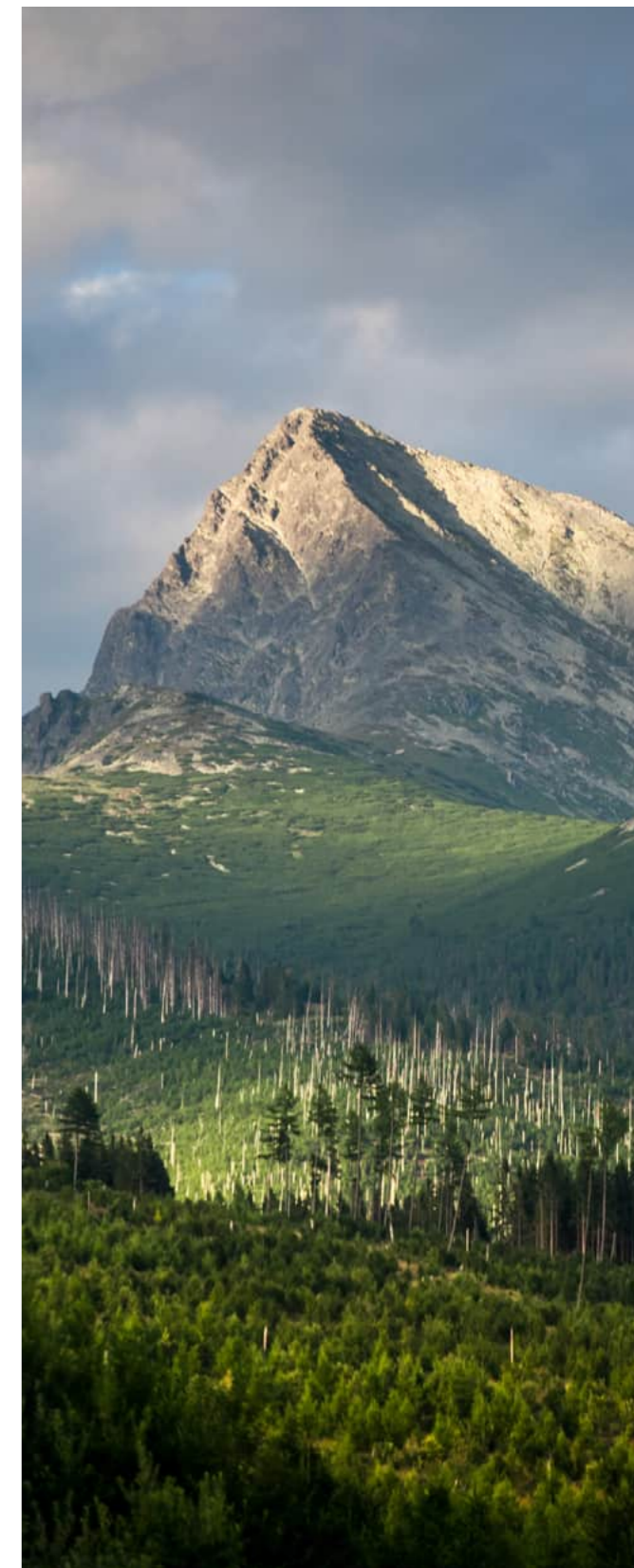
V rámci nášho úsilia o naplnenie nášho prvého piliera NextWave stratégie „Orientácia na klienta“ kladieme dôraz na pravidelné cielené diskusie a stretnutia s klientmi, pri ktorých budujeme povedomie, ale aj získavame spätnú väzbu. To nám umožňuje nepretržite prehodnocovať náš prístup, služby a riešenia s aktuálnymi očakávaniami a požiadavkami našich klientov. Táto prax nám vždy pomohla proaktívne posúdiť všetky výzvy, ktoré vyplývajú z vyvíjajúceho sa trhového prostredia, a včas ich riešiť. Tento prístup sa ukázal ako mimoriadne užitočný pri predchádzaní potenciálnym škodlivým následkom pandémie na podnikanie našich klientov.

Udržiavanie členov podnikateľskej komunity v aktuálnom stave v súlade s najnovším vývojom na trhu

Okrem organizovania konferencií, webinárov a panelových diskusií pre našich klientov máme aj rôzne programy na zvyšovanie povedomia u klientov o aktuálnych problémoch a nadchádzajúcich trendoch.

Chceme, aby podnikateľská komunita okolo nás ťažila z našich vedomostí, odborných znalostí a zručností. Preto realizujeme širokú škálu prezentácií na verejných fórach, platformách, ako aj v univerzitách prístupných verejnosti.

Obchodné úspechy oceňujeme aj prostredníctvom programov ako EY Podnikateľ roka™. Jeho cieľom je ukázať verejnosti vynikajúce osobné príklady na poli podnikania, ktoré môžu byť vzorom pre mladých, začínajúcich podnikateľov. Súťaž EY Podnikateľ roka je koncipovaná ako medzinárodná, preto sú kritériá, podľa ktorých sa posudzujú jednotliví účastníci, v každej krajine porovnateľné. V súčasnosti sa ako jediná svetovo uznávaná súťaž svojho druhu pravidelne vyhlasuje v 60 krajinách na šiestich kontinentoch. Na Slovensku sa súťaž koná od roku 2006. Slovenský víťaz súťaže EY Podnikateľ roka bude patriť do medzinárodného spoločenstva najlepších svetových podnikateľov. Spoločnosť EY Slovensko vyhlásila v roku 2022 už 17. ročník tejto súťaže.





5

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Budovatelia lepšie fungujúceho sveta

V EY učíme našich zamestnancov správne nastaveniu mysle a umožňujeme im prístup k zručnostiam, ktoré im pomôžu orientovať sa v rýchlo sa meniacom prostredí, stať sa transformačnými lídrami, ktorých svet potrebuje, a vďaka tomu sa môžu venovať svojej jedinečnej kariére a budovať si vlastné výnimočné skúsenosti s EY.

Naša spoločnosť si plne uvedomuje, že naši zamestnanci tvoria najvyššiu pridanú hodnotu nášho biznisu. Cieľom EY je mať spokojných a energiou nabitých zamestnancov, ktorí poskytujú excelentné konzultantské služby našim klientom.

V EY Slovensko je naším záväzkom umožňovať zamestnancom formovať svoje výnimočné EY zážitky prostredníctvom ich proaktívneho prístupu k neustálemu kariérnemu i osobnostnému rastu. Je to v súlade s naším mottom: It's yours to build. EY ako zamestnávateľ aktívne prístupuje k posilňovaniu fyzického i duševného zdravia, a tým aj životnej pohody zamestnancov formou vytvárania rozmanitého, inkluzívneho a inšpiratívneho pracovného prostredia.

Naša riadiaca štruktúra pre riadenie talentov

Náš globálny kódex správania usmerňuje konanie našich zamestnancov pri práci v tímoch, s našimi klientmi a jednotlivými stakeholdermi. Za prípravu stratégie riadenia talentov, nastavenie aktivít v jednotlivých oblastiach ľudských zdrojov i za exekúciu daných aktivít zodpovedá talent líder na základe inputov zo strany biznis lídrov a ich podpory danej stratégie. Na zdokonalenie a zlepšenie talentov využíva náš talent tím spätnú väzbu z rôznych kanálov, vrátane štvrtročných prieskumov EY People Pulse (EYPP).

Okrem toho naše interné politiky a záväzky zabezpečujú, aby naše činnosti a aktivity nezahŕňali žiadne riziko porušovania ľudských práv. Počas sledovaného obdobia neboli v našich aktivitách zistené žiadne takéto prípady.



Prilákanie, rozvoj a udržanie rôznorodých talentov

Ambíciou našej stratégie NextWave je zapojiť a udržať výnimočných ľudí disponujúcich škálou kompetencií, ktoré prispievajú k úspechu našej firmy. Prilákanie najlepších pracovných talentov je kľúčom k poskytovaniu našich klientskych služieb a rastu nášho podnikania.

Celosvetovo bolo EY v prieskume špecialistu na branding zamestnávateľov v roku 2021 opäť zaradené medzi 10 najatraktívnejších zamestnávateľov na svete. Prieskum uskutočnili medzi viac ako 228 000 študentmi z oblasti biznisu, IT a inžinierstva na celom svete.

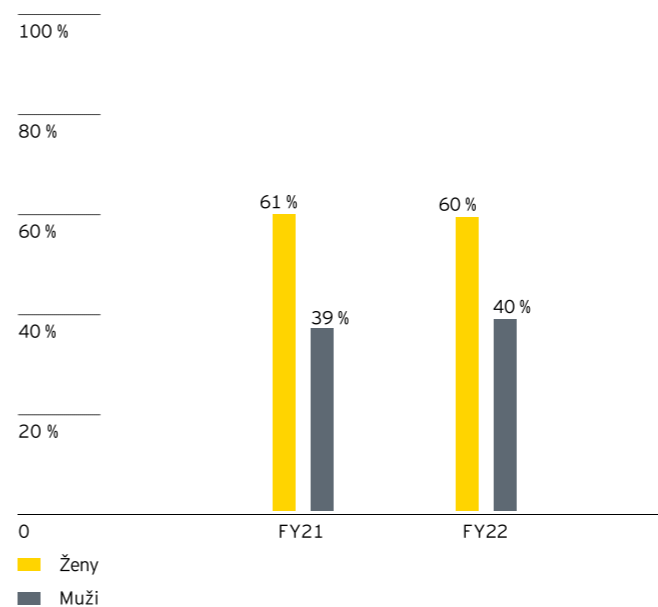
Náš náborový proces sa zameriava na talentovaných absolventov (aj postgraduálnych) i skúsených odborníkov. Získavame ľudí rozličných špecializácií a z rôznych sektorov, aby sme do organizácie priniesli všestrannú škálu zručností a schopností.

S cieľom zvýšiť efektivitu a kvalitu náborového procesu ponúkame našim zamestnancom participujúcim na výberových rozhovoroch s kandidátmi interný lokálny tréning, počas ktorého si osvoja a precvičia zručnosti potrebné pre správny výber a vyhodnotenie vhodnosti potenciálnych kandidátov.

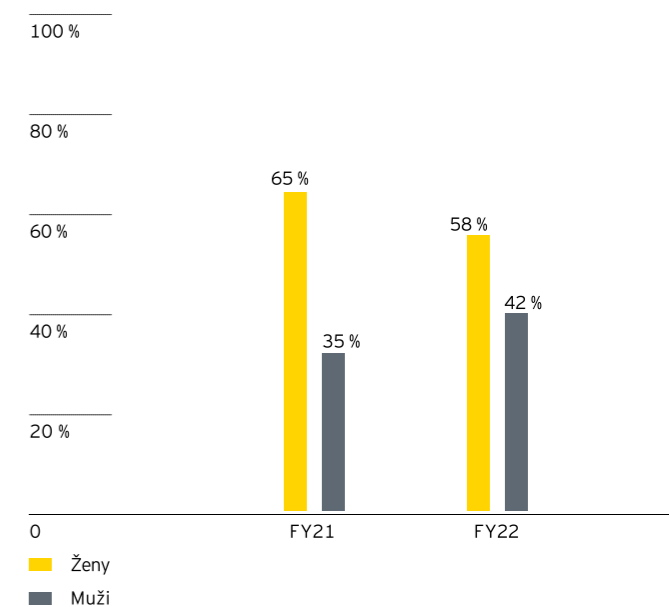
Nové talenty

EY neustále zvyšuje atraktivitu konzultantskej práce s cieľom prilákať nové talenty po celom svete formou ponuky rozmanitých kariérnych príležitostí. Neustále sledujeme pracovný trh a naším cieľom je osloviť/zaujať potenciálnych zamestnancov s potenciálom i zručnosťami/kompetenciami požadovanými pri poskytovaní výnimočných služieb našim klientom.

Naši zamestnanci podľa pohlavia



Naši noví zamestnanci podľa pohlavia



Talenty novej generácie

V rámci našej náborovej stratégie sa snažíme prilákať ďalšiu generáciu talentov a aktívne osloviť mladých ľudí - študentov vysokých škôl rôzneho zamerania. Propagujeme aktivity EY na vybraných univerzitách a stavíme sa do pozície preferovaného zamestnávateľa.

Formálne a neformálne podujatia sú ďalšou príležitosťou na stretnutie s potenciálnymi kandidátmi. Organizujeme alebo navštevujeme rôzne podujatia, workshopy a veľtrhy, ktoré sa zvyčajne konajú počas dvoch ročných období (na jar a jeseň). Tieto platformy a kanály nám umožňujú vytvárať siete a budovať naše profesionálne vzťahy, vymieňať si názory na viaceré témy a propagovať našu zamestnávateľskú značku.

Keďže sme sa nemohli fyzicky zúčastniť na žiadnych akademických podujatiach počas pandémie v rámci FY21 a FY22, prešli sme na online spôsob komunikácie s potenciálnymi kandidátmi formou online workshopov, prednášok a samotný nábor bol taktiež realizovaný online. Zvýšili sme našu prítomnosť na sociálnych sieťach. Naše náborové videá, ktoré približujú prácu audítora či daňového konzultanta, mali úspech medzi mladou generáciou a pomohli nám získať nových zamestnancov, ktorí priniesli do našich kancelárií novú energiu.

Získavanie talentov a onboarding

V EY naši ľudia spoločne pracujú na poskytovaní vysokokvalitných služieb našim klientom. A preto sú nároky na potenciálnych kandidátov v rámci výberového procesu vysoké. Zamestnanci našej spoločnosti musia disponovať kompetenciami potrebnými na úspešný výkon práce konzultanta, ako i potenciálom na ďalší kariérny rast. Súčasťou výberového procesu sú okrem viackolových výberových rozhovorov s kandidátmi aj rôzne modelové úlohy zamerané na riešenia úloh, s ktorými sa potenciálni kolegovia môžu stretnúť pri reálnom výkone práce, i online testovanie kognitívnych zručností.

Zamestnávame dve kategórie zamestnancov - stálych a dočasných. Stáli zamestnanci sa prijímajú na všetkých úrovniach riadenia našej spoločnosti. Najpočetnejšou kategóriou zamestnancov prijímanou externe sú čerství absolventi vysokých škôl. Dočasnými zamestnancami sú najmä stážisti a študenti, ktorých zapájame do klientskych projektov v rámci tímov, v ktorých pôsobia. Teší nás, že vysoké percento študentov po skončení VŠ štúdia konvertuje na zamestnanecký pomer v našej spoločnosti.

Onboarding zamestnancov sa počas najkritickejších období pandémie realizoval online. Tento fakt nepomáhal hladkej adaptácii nových zamestnancov, preto sme pristúpili k intenzívnejšiemu online kontaktu s novými zamestnancami a snažili sa im čo najviac uľahčiť adaptačný proces v našej spoločnosti. Teší nás, že sme to úspešne zvládli, o čom svedčí aj udržiavaná miera fluktuácie zamestnancov.



Životná pohoda našich zamestnancov

EY si plne uvedomuje, že vhodné pracovné prostredie podporujúce fyzické i duševné zdravie zamestnancov má veľký vplyv na ich spokojnosť, angažovanosť i úroveň poskytovania konzultantských služieb klientom. Životná pohoda a rovnováha je základným predpokladom úspešného zvládania zmien vo všeobecnosti.

Téma životnej pohody, tzv. wellbeing našich zamestnancov, bola počas pandémie COVID-19 ešte významnejšia. V EY sme nadviazali na existujúcu ponuku interných aktivít zameraných na udržanie si životnej pohody našich zamestnancov, lebo sme presvedčení, že správne nastavenie človeka, t. j. rovnováha a životná pohoda, výraznou mierou vplýva na zvládanie zmien okolo nás.

Jednou z najvýraznejších zmien v období pandémie bol nový spôsob práce, t. j. pomáhali sme našim zamestnancom rýchlo a úspešne sa adaptovať na virtuálny spôsob práce v tímoch či vo vzťahu ku klientom. Aj v spolupráci s externými dodávateľmi sme prinášali našim lídrom i zamestnancom tipy na úspešné zvládnutie tejto novej situácie pre nás všetkých, či už vo forme webinárov, resp. Dní zdravia, ktoré obsahovali rôzne formáty a témy z oblasti fyzického i duševného zdravia.

V období najprísnejšieho lock downu (január - marec 2020) sme našim zamestnancom priniesli 6-týždňový program „Let's CHILL OUT Together!“, ktorým sme mali ambíciu istou mierou prispieť k relaxu našich zamestnancov počas obdobia najnáročnejšej sezóny. Priniesli sme do obývačiek zamestnancov divadelné predstavenie, koncert obľúbenej hudobnej skupiny, prednášky týkajúce sa tém osobnostného rozvoja, kulinársky workshop či virtuálne cestovanie s profesionálnymi sprievodcami po Bratislave a Košiciach, dvoch najväčších mestách na Slovensku, kde má EY svoje kancelárie. Popritom sme pomohli aj sektorom najviac ovplyvneným koronakrízou - týmito aktivitami sme podporili kultúru a umenie, gastro či cestovný ruch.

Už niekoľko rokov organizujeme v spoločnosti EY Running & Cycling Challenge, t. j. EY Bežeckú a cyklistickú výzvu, ktorá sa spúšťa 1. apríla a končí sa 30. októbra. Teší nás, že počet účastníkov každým rokom rastie.

V októbri 2020 sme implementovali program EY Kafetéria benefitov, v rámci ktorého EY prispieva našim zamestnancom na aktivity v týchto kategóriách:

- ▶ fyzické a duševné zdravie,
- ▶ kultúra a umenie,
- ▶ príspevok na domácnosť,
- ▶ udržateľnosť,
- ▶ vzdelávanie.

Veľmi nás teší, že EY Kafetéria benefitov dáva našim zamestnancom priestor okrem udržiavania si životnej pohody aj na podporu udržateľnosti ako takej - na podporu uhlíkovej negativity EY sme našich zamestnancov počas pandémie vyzvali na využívanie alternatívnej dopravy - elektrické kolobežky, bicykle, chôdza. Zamestnanci si mohli zakúpiť elektrické kolobežky či bicykle a EY im na ne prispela sumou maximálne 600 eur.

Spolu s EY Kafetériou sme iniciovali Program duševného zdravia, kde v spolupráci s externým dodávateľom poskytujeme zamestnancom možnosť kontaktovať odborníkov 24/7, t. j. 24 hodín 7 dní v týždni, a obrátiť sa na nich s rôznymi témami týkajúcimi sa osobného či profesionálneho života našich zamestnancov. Počas 6-mesačného obdobia sa v rámci Programu duševného zdravia riešilo 129 prípadov a realizovalo 203 konzultácií.

EY Slovensko sa zapája aj do globálnej iniciatívy EY Badges, prostredníctvom ktorej sa zamestnanci edukujú v rôznych oblastiach a témach biznisu, o. i. aj v téme udržateľnosti či životnej pohody, tzv. wellbeingu.

S nástupom pandémie sme zaviedli prísnejší spôsob monitorovania čerpania dovoleniek a s cieľom povzbudiť našich zamestnancov k čerpaniu dovoleniek a aktívnemu oddychu od práce sme podmienili získanie bonusovej dovolenky v nadchádzajúcom kalendárnom roku minimálnym zostatkom dní dovolenky ku koncu aktuálneho kalendárneho roka.

Tímové aktivity a celofiremné večierky organizované pred pandemiou nahradili online stretnutia - či už formou tímových kvízov, alebo neformálnych stretnutí jednotlivých tímov. Absenciu tímových prezenčných aktivít sme čiastočne nahradili aj formou darčiek - či už ako jesennú pozornosť od EY (káva, vitamíny), alebo ako štedrejšie darčeky k Vianociam.

V snahe podporovať retenciu zamestnancov už roky odmeňujeme našich zamestnancov, resp. ich pracovné výročia formou pobytových balíčkov v lone slovenských veľhôr (opäť s cieľom dopriať im oddych a priestor na načerpanie novej energie a síl do ďalšieho pracovného obdobia s EY).

K životnej pohode našich zamestnancov patria nielen aktivity smerujúce k zamestnancom, ale aj aktivity, ktoré naši zamestnanci realizujú smerom k spoločnosti. Aj počas pandémie sme napr. podporili predvianočnú iniciatívu Koľko lásky sa zmestí do krabice od topánok, určenú pre seniorov žijúcich v domovoch dôchodcov, a spoločnými silami sa nám podarilo naplniť vyše 60 darčkových krabíc.

Bezpečné a flexibilné pracovné prostredie

Pre všetky naše kancelárie máme vytvorené základné zásady bezpečnosti správania sa na pracovisku, traumatologický plán aj celkovú podnikovú politiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Každá kancelária má prideleného jedného správcu budovy a jedného špecialistu na bezpečnosť a ochranu zdravia. Poskytujeme e-learning školenie o ochrane pred otvoreným ohňom v kancelárii, základných pravidlách o bezpečnosti a o BOZP. Toto školenie je povinné pre všetkých aktívnych zamestnancov a absolvujú ho všetci noví zamestnanci pri nástupe do zamestnania.

Pracovné miesta v našich nových kanceláriách v Bratislave, Košiciach a Žiline sú vybavené stojacimi stolmi, ergonomickými stoličkami a dvoma obrazovkami. Lekárničku poskytujeme vo všetkých našich kanceláriách. V rokoch 2021 a 2022 sme nezaregistrovali žiadne úmrtia ani prípady poškodenia zdravotného stavu súvisiace s prácou.

Naše chápanie bezpečnosti sa neobmedzuje len na zaistenie fyzickej bezpečnosti našich ľudí. Ako zodpovedný zamestnávateľ sa zaväzujeme, že naši ľudia sa budú cítiť duševne a emocionálne bezpečne. Na splnenie tejto zodpovednosti je pre nás jednou z hlavných oblastí záujmu podpora pracovného prostredia bez diskriminácie, šikanovania a sexuálneho obťažovania.

Zaviedli sme prísne pravidlá zakazujúce akékoľvek zlé správanie voči kolegom, ktorí v dobrej viere nahlásia nevhodné správanie. Okrem toho, aby sme vytvorili povedomie u zamestnancov o aktuálnych problémoch a o spôsoboch, ako nahlásiť nevhodné správanie, implementovali sme na našej vzdelávacej platforme usmernenia o dôstojnosti v práci a školenie Respect at Work.

Aby sme udržali pozitívne pracovné prostredie, pravidelne oboznamujeme našich zamestnancov - vrátane tých nových - s požiadavkami EY o dodržiavaní predpisov. Patria sem školiace programy o základných hodnotách EY, kódexe správania, nezávislosti a etických normách. Viac informácií o školeniach nájdete v časti: „Riadenie podniku“, počnúc stránkou 26.

Okrem toho tiež podporujeme našich lídrov pri lepšom formovaní a riadení rozmanitej a inkluzívnej kultúry zakotvenej v našich hodnotách. Robíme to prostredníctvom viacerých školení a workshopov zameraných na rozvoj vedenia s príslušnými stakeholdermi.

Flexibilita na pracovisku v záujme lepšej integrácie pracovného a súkromného života

EY Slovensko sa zaviazalo k vytváraniu pracovného prostredia, v ktorom môžu byť zamestnanci sami sebou. Veríme, že to prospieva nielen kariérnemu rozvoju našich zamestnancov, ale aj našim klientom a našej organizácii. Orientácia na klienta, tímovosť, spolupráca, ale v neposlednom rade aj spokojnosť zamestnancov sú základné predpoklady na poskytovanie kvalitných profesionálnych služieb.

Po uvoľnení reštrikcií súvisiacich s pandémiou COVID-19 sme nastavili v EY Slovensko hybridný spôsob práce, t. j. kombináciu výkonu práce z priestorov kancelárie, klienta či z domu. Každý tím si model hybridného fungovania práce prispôsobuje svojim potrebám.

Flexibilita bola pre EY vždy dôležitou témou. EY Slovensko umožňuje zamestnancom na všetkých organizačných úrovniach našej spoločnosti pracovať na skrátenej úväzok s cieľom vyvážiť prácu a súkromie či v prípade potreby poskytuje aj neplatené voľno.

Kultúra transparentnej spätnej väzby

Naši zamestnanci majú možnosť vyjadriť sa a byť vypočutí prostredníctvom mnohých kanálov, prostredníctvom ktorých EY získava cennú spätnú väzbu, ktorá poskytuje EY inputy pre ďalšie aktivity i pre nastavenie priorít v oblasti riadenia talentu.

Naším kľúčovým nástrojom je prieskum EY People Pulse Survey (EYPP), ktorý bol spustený v roku 2021 ako nástupca predošlého každoročného globálneho prieskumu angažovanosti zamestnancov. EYPP je anonymný zamestnanecký prieskum, ktorý nám pomáha získať spätnú väzbu od našich zamestnancov, pochopiť, čo EY robí správne a čo potrebuje zlepšiť/zmeniť/začať realizovať. Daný prieskum sa realizuje trikrát ročne.

Prijímanie spätnej väzby od zamestnancov a naša reakcia

Výsledky prieskumu sa dôsledne vyhodnocujú a komunikujú na stretnutiach a podujatiach. Patria sem stretnutia manažmentu a vedenia talentov či online porady pre všetkých zamestnancov. Tieto diskusie a výsledky feedbacku sú podkladom pre naše rozhodnutia a vedú k zavedeniu celého radu iniciatív v oblasti pohody, uznania a flexibilnej práce.

Celoživotné vzdelávanie

Kontinuálne vzdelávanie a rozvoj je pre konzultantov nevyhnutnosťou. Len konzultant s kompetenčnou i odbornou výbavou dokáže priniesť pridanú hodnotu klientom i širokej spoločnosti a tím pomáha budovať lepšie fungujúci svet okolo seba.

Vzdelávanie a rozvoj

Každý zamestnanec má individuálne nastavené potreby vzdelávania prostredníctvom učebných osnov prístupných na intranetovej vzdelávacej platforme. Platforma ponúka viac ako 3 000 povinných a voľiteľných školení/tréningov, ktoré zahŕňajú širokú škálu technických a všeobecných tém/oblastí.

Naše školiace/tréningové programy sa pripravujú a realizujú hybridne, t. j. zahŕňajú prezenčné školenia v priestoroch kancelárie EY, ako i virtuálne školenia dostupné prostredníctvom intranetovej vzdelávacej platformy. Vzhľadom na obmedzenia fyzickej interakcie počas pandémie sa všetky školenia a tréningy konali virtuálne s využitím technológií.

Technické školenie

Každá organizačná jednotka spoločnosti realizuje svoje vlastné technické školiace programy, či už prezenčnou, alebo virtuálnou formou prostredníctvom vzdelávacej platformy EY. Externé online školiace kurzy (Udemy, Skillsoft, goFLUENT), ktoré zahŕňajú celý rad tém, našim zamestnancom ponúkame bezplatne. Všetky kurzy sa pravidelne aktualizujú s prihliadnutím na viaceré faktory vrátane požiadaviek na jednotlivé tímy EY, regulačného a technologického vývoja, novinek na trhu a meniacich sa spoločenských a digitálnych trendov.

Mäkké zručnosti a profesionálny rozvoj

Komplexnosť a schopnosť konzultanta dotvárajú popri technických znalostiach aj kompetencie v oblasti tzv. mäkkých zručností. V EY ponúkame našim zamestnancom témy ako rozvoj kompetencií potrebných pre rozvoj biznisu/vzťahu s klientom, vyjednávací zručnosti, zručnosť prezentovať pred publikom a taktiež rozvoj líderských zručností.

V snahe maximalizovať efektívnosť poskytovaných služieb klientov bol na jeseň 2021 spustený pilotný tréningový program na zlepšenie zručností v oblasti projektového manažmentu. V rámci FY22 sa uskutočnil pilotný i prvý beh tohto tréningového programu a rozvoj zručností v oblasti projektového manažmentu bude pokračovať aj v budúcnosti.

Povýšení zamestnanci absolvujú regionálne, resp. globálne interaktívne tréningy, tzv. milestones.

Počas pandémie sme zamestnancom EY ponúkli globálny program EY Badges (EY odznaky). Ide o program certifikačných školení na rôzne témy. Po dokončení jednotlivých vzdelávacích súborov daného programu získavajú zamestnanci EY digitálne certifikáty.

Na kontinuálne vzdelávanie zamestnancov sa kladie veľký dôraz. Je to podložené aj predpísaným počtom vzdelávacích hodín - naši zamestnanci sú povinní absolvovať počas obdobia 3 rokov 120 hodín vzdelávania (kombinácia odborných/technických tréningov a tréningov mäkkých zručností).

120

Naši zamestnanci absolvujú minimálne 120 hodín školenia počas obdobia 3 rokov.



Školenie na pracovisku

Formálne školenia sa vhodne dopĺňajú neustálou podporou zo strany lídrov a ostatných členov tímu, predovšetkým počas práce na klientských projektoch. Aj vďaka tomu majú naši zamestnanci priestor na neustály osobnostný i profesijný rast, zvyšovanie kvality výstupov pre klientov.

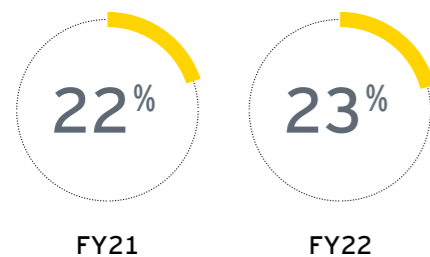
Celkový počet školiacich hodín na jednotlivé organizačné jednotky (v hodinách)

	FY21	FY22
Uistenie	6 078	8 639
Poradenstvo	1 270	2 055
Stratégia a transakcie	427	641
Dane	3 842	4 574
People Advisory Services	977	778
Core Business služby	577	811
Spolu	13 171	17 498

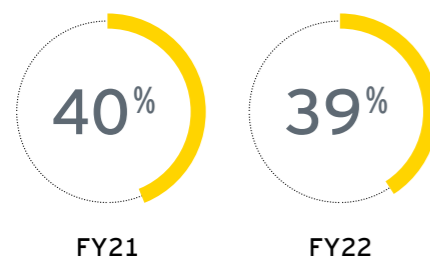
Školenie na pracovisku

Formálne školenia sa vhodne dopĺňajú neustálou podporou zo strany lídrov a ostatných členov tímu, predovšetkým počas práce na klientských projektoch. Aj vďaka tomu majú naši zamestnanci priestor na neustály osobnostný i profesijný rast, zvyšovanie kvality výstupov pre klientov.

Podiel zamestnancov na manažérskych pozíciách (%)



a z toho ženy (%)



Hodnotenie výkonu zamestnancov

Hodnotenie výkonu zamestnancov prebieha v EY prostredníctvom platformy LEAD (Leadership Evaluation and Development/hodnotenie líderstva a rozvoja) formou vyžadovanej spätnej väzby od pozíčne vyššie zaradených, a teda skúsenejších kolegov, s ktorými zamestnanec spolupracoval počas hodnoteného obdobia.

Finančný rok je rozdelený do 3 cyklov hodnotenia výkonu a každý zamestnanec je povinný participovať na danom hodnotiacom procese formou vyžiadania si spätnej väzby. Spätaná väzba je cenným zdrojom informácií týkajúcich sa silných i rozvojových oblastí/kompetencií zamestnanca, určenia kľúčových oblastí pre ďalší rast a vzdelávanie, ako i plánovania ďalších kariérnych míľnikov zamestnanca.

Vo finančných rokoch FY21 aj FY22 získalo 100 % našich zamestnancov spätú väzbu v rámci procesu hodnotenia výkonu.



Rozmanitá a inkluzívna cesta zamestnania

Rozmanitosť a inklúzia (D&I) sú základom toho, kto sme a ako pracujeme. Udržiavame kolektívny záväzok podporovať prostredie, v ktorom sa cení všetky rozdiely. Postupy sú spravodlivé a každý zažíva pocit spolupatričnosti. Kultúra EY inšpiruje zamestnancov, aby sa každý deň zapájali do tímov a boli inkluzívni vo svojich interakciách so svojimi kolegami. Riadime sa zásadami nášho globálneho kódexu správania a prijímame multikultúrne skúsenosti a rozmanitosť ako silné stránky našej globálnej organizácie. Znamená to, že sa navzájom rešpektujeme a usilujeme sa o inkluzívne prostredie bez diskriminácie, zastrašovania a obťažovania.

Rodová rovnosť

EY Slovensko aktívne pracuje na zvyšovaní zastúpenia a účasti žien vo všetkých oblastiach služieb a obchodných funkcií. V súčasnosti u nás pracuje 236 zamestnankýň – teda 60 % našej celkovej pracovnej sily. Z toho 75 % žien pracuje na pozíciách, kde prichádzajú do styku s klientmi.

EY si stanovila konkrétne ciele a metriky pre oblasť D&I, na základe ktorých sleduje a vyhodnocuje svoj pokrok na globálnej úrovni. V prípade udalosti, keď sa počas procesu monitorovania a hodnotenia pokroku zistí akýkoľvek akt nerovnosti a nespravodlivosti, zaoberá sa ním pracovná skupina pre sociálnu spravodlivosť zložená z vedúcich predstaviteľov EY z celého sveta.

Počas FY22

- ▶ Na vyššiu pozíciu sme povýšili 7 % našich zamestnankýň a 11 % našich zamestnancov.
- ▶ 7 % našich zamestnankýň zastáva v organizácii pozície PPEDD (partner, principles, executive director a director).
- ▶ Predstavenstvo tvorí 7 mužov na úrovni partnerov. V Market Boards sú 3 zástupkyne žien, ktoré predstavujú 19 % všetkých jej členov.
- ▶ Náš záväzok k inkluzívnemu vedeniu je podporený programami, ktoré realizujeme pre integráciu a vytváranie tímov na globálnej a národnej úrovni. Tieto programy podporujú rozmanitosť a inklúziu medzi všetkými našimi zamestnancami bez ohľadu na ich pohlavie a poskytujú príležitosti na mobilitu a mentorstvo.

Dva príklady takýchto programov sú:

Mobilita4u (M4u)

Mobilita priamo súvisí s piliermi našej NextWave stratégie, ktoré spočívajú v zapájaní a prilákaní výnimočných a rozmanitých ľudí.

Veríme, že mobilita môže našim zamestnancom poskytnúť výnimočný zážitok pri budovaní vedomostí a zručností, ako aj pri formovaní globálnych sietí a globálneho mindsetu. Preto naša ponuka mobility M4u povzbudzuje našich zamestnancov vo všetkých oddeleniach, aby prijali túto možnosť ako súčasť svojich ďalších kariérnych míľnikov.

EY taktiež zaviedla program Generácia 3.0 – ktorý hľadá inovatívne vzdelávacie prístupy, spája ich so vzdelávacou komunitou a pomáha šíriť inovácie do škôl po celom Slovensku. Cieľom programu je priniesť na Slovensko zmenu vo vzdelávaní tak, aby každé dieťa malo možnosť získať vedomosti a zručnosti adekvátne pre 21. storočie.

Blockchainová škola - Slovensko

Táto iniciatíva bola vyvinutá v spolupráci so spoločnosťou Blockchain Slovakia. Kurz bol zameraný na vysvetlenie základov blockchainu, výhod, problémov a nevýhod kryptomien a inteligentných zmlúv. Počas tohto školenia účastníci mohli skúmať taktiež súčasné a budúce možné blockchainové aplikácie vo verejnom a podnikateľskom sektore. Naši kolegovia z EY prezentovali niektoré špeciálne aspekty blockchainu v podnikových aplikáciách, ako je informačná bezpečnosť v blockchaine a dôkazy o nulových znalostiach. Spomenuli aj niekoľko zaujímavých blockchainových projektov a riešení EY.

Ďalším cieľom bolo vysvetliť, ako bude blockchain integrovať informácie a procesy v rámci podnikových hraníc a cez ne a že má potenciál zefektívniť a urýchliť verejné a obchodné procesy, zvýšiť ochranu pred kybernetickou bezpečnosťou a znížiť alebo odstrániť úlohy sprostredkovateľov. Kurz blockchainu je navrhnutý tak, aby inšpiroval študentov rozmyšľať o svojich budúcich pracovných vyhlídkach inak.

Rovnaké mzdové ohodnotenie

V EY Slovensko nerobíme žiadne rozdiely medzi zamestnancami a zamestnankyňami a všetky platy na danej pozícii, ktorú zastávajú, sú rovnaké.



6

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Vytváranie spoločenskej hodnoty zodpovedným podnikaním

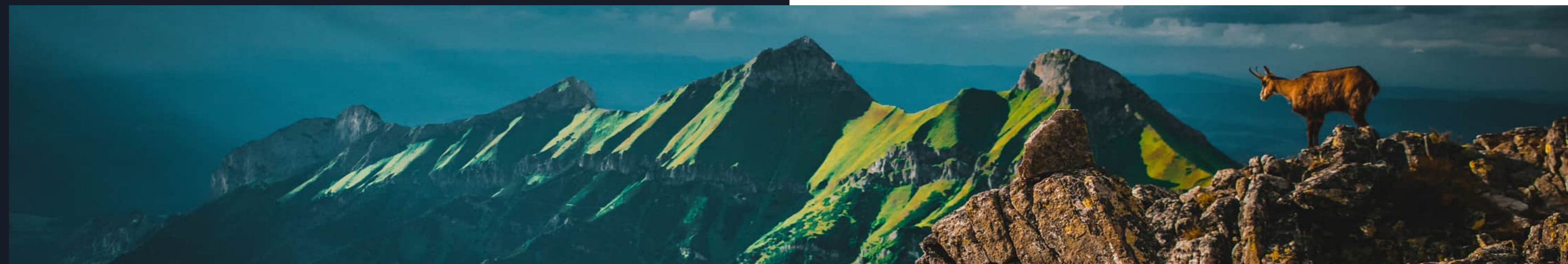
Podpora inkluzívneho rastu je jadrom nášho cieľa a formuje náš prístup k vytváraniu pozitívneho sociálneho vplyvu v našich komunitách. Veríme v budovanie lepšie fungujúceho sveta, v ktorom môže každý prispieť k udržateľnému hospodárskemu rastu a užívať jeho výhody. Keď sa dnes pozrieme na svet okolo nás, všade vidíme spoločenské výzvy – problémy, ako je prehĺbovanie nerovnosti, rastúca nezamestnanosť, nedostatok príležitostí pre mladých ľudí a nízka dôvera v inštitúcie. Pri hľadaní lepších odpovedí a realizácii lepších výsledkov na tieto výzvy cítíme v EY zodpovednosť za využitie našich vedomostí, zručností, skúseností, ale aj silu, ktorú ako globálna organizácia máme.

Poskytujeme programy a iniciatívy v oblasti spoločenskej zodpovednosti a snažíme sa inšpirovať našich zamestnancov, aby prijali zodpovednú spotrebu a rozhodovanie s cieľom urýchliť environmentálnu udržateľnosť našich prevádzok a hodnotového reťazca.

Okrem vytvárania sociálne inkluzívneho a environmentálne udržateľného hospodárskeho rastu naše úsilie prispieva aj k dlhodobej hodnote pre našu organizáciu, ľudí a spoločnosť.

Pracujeme na čoraz väčšom prepojení našich komunitných záväzkov s cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja týkajúcich sa rodovej rovnosti, dôstojnej práce, znižovania nerovnosti, opatrení v oblasti klímy, spravodlivosti a silných inštitúcií a partnerstiev. Tieto ciele trvalo udržateľného rozvoja konkrétne predstavujú oblasti, v ktorých sa domnievame, že môžeme mať najväčší vplyv. V tejto kapitole našej správy o udržateľnosti sa zaoberáme naším úsilím o transformáciu nášho sociálneho vplyvu. Ďalšie oblasti zamerania budú zahrnuté v kapitole „Životné prostredie“, počnúc stranou 60.

Náš sociálny vplyv transformujeme prostredníctvom iniciatív, ako sú EY Ripples, príspevky charitatívnym a občianskym organizáciám a poskytovanie pro bono služieb.



EY Ripples - pozitívne ovplyvňujeme 1 miliardu životov

EY Ripples je náš globálny dobrovoľnícky program. Umožňuje našim zamestnancom využiť svoje zručnosti, vedomosti a skúsenosti s cieľom pozitívne vplyvať na životy miliónov jednotlivcov. EY Ripples spája naše regionálne programy zodpovedného podnikania do jednej odvážnej vízie do roku 2030.

Tou víziou je pozitívne ovplyvniť životy 1 miliardy ľudí a komunit, v ktorých žijú a pracujú. Do konca roku 2022 chceme zmobilizovať viac ako 1 milión našich zamestnancov a širších sietí, aby sme prispeli k riešeniu niektorých z najťažších výziev spoločnosti. Cieľom našej organizácie je priamo ovplyvniť budúcnosť 10 miliónov jednotlivcov a organizácií a spôsobiť tak efekt „zvlnenia“, z ktorého bude nepriamo profitovať 100 miliónov ľudí do roku 2022 a 1 miliarda ľudí do roku 2030.

Meranie a reportovanie o našom pokroku v rámci EY Ripples do roku 2030

Aj keď sme predpokladali, že pandemické obmedzenia spomalila pokrok smerom k našej vízii EY Ripples 2030, prechod na virtuálne programy bol veľmi úspešný. Naši partneri tretích strán boli dostatočne agilní a poskytli virtuálne projekty, čo nám umožnilo ľahko zvýšiť našu účasť. Portál EY Ripples slúži na kvalifikáciu projektov sociálneho dosahu v súlade s globálne stanovenými kritériami, zviditeľňuje projekty pre našich zamestnancov a pomáha identifikovať správnych ľudí so správnymi zručnosťami, ktorí sa môžu zapojiť do projektov aj po celom Slovensku.

Celkový počet životov ovplyvnených prostredníctvom EY Ripples na Slovensku



Naše údaje za FY22 ukazujú nárast ovplyvnených životov na Slovensku oproti roku 2021. Nárast je výsledkom rozsiahlych projektov s veľkým dosahom, ktoré sme dokázali realizovať virtuálne. Pokiaľ ide o naše globálne údaje, v správe EY Global Value Realized 2022 sa uvádza, že prostredníctvom projektov EY Ripples EY ovplyvnila vo finančnom roku 27 miliónov životov.

Dúfame, že do tohto dobrovoľníckeho programu založeného na zručnostiach investujeme oveľa viac hodín, aby sme dosiahli náš cieľ na budúci rok - nad 20 zúčastnených zamestnancov.

	FY21	FY22
Počet zúčastnených zamestnancov	17	14
Počet absolvovaných hodín zamestnancami	85	84

Naše celkové investície do komunity

Naše investície do miestnej komunity zahŕňajú:

- ▶ **Charitatívne príspevky**, ako sú peňažné dary a vecné dary, ako napr. pro bono práca realizovaná pre občianske združenia na podporu ich projektov a iniciatív v oblasti sociálneho vplyvu.
- ▶ **Príspevky vo forme času**, ktorý naši zamestnanci trávia koučováním, mentorovaním a zvyšovaním kvalifikácie ľudí z miestnych komunít prostredníctvom zapojenia sa do tradičných dobrovoľníckych programov (program CR Slovakia) a dobrovoľníckych programov založených na zručnostiach (EY Ripples).

Do hore uvedených aktivít prispelo EY Slovensko celkovo vyše 178-tisíc eur za posledné dva finančné roky. Z toho 84-tisíc eur bola investovaná vo finančnom roku FY22. Naše kľúčové činnosti a výdavky v rámci každej oblasti za posledné dva finančné roky sú uvedené nižšie:

Charitatívne príspevky (peňažné a vecné dary)

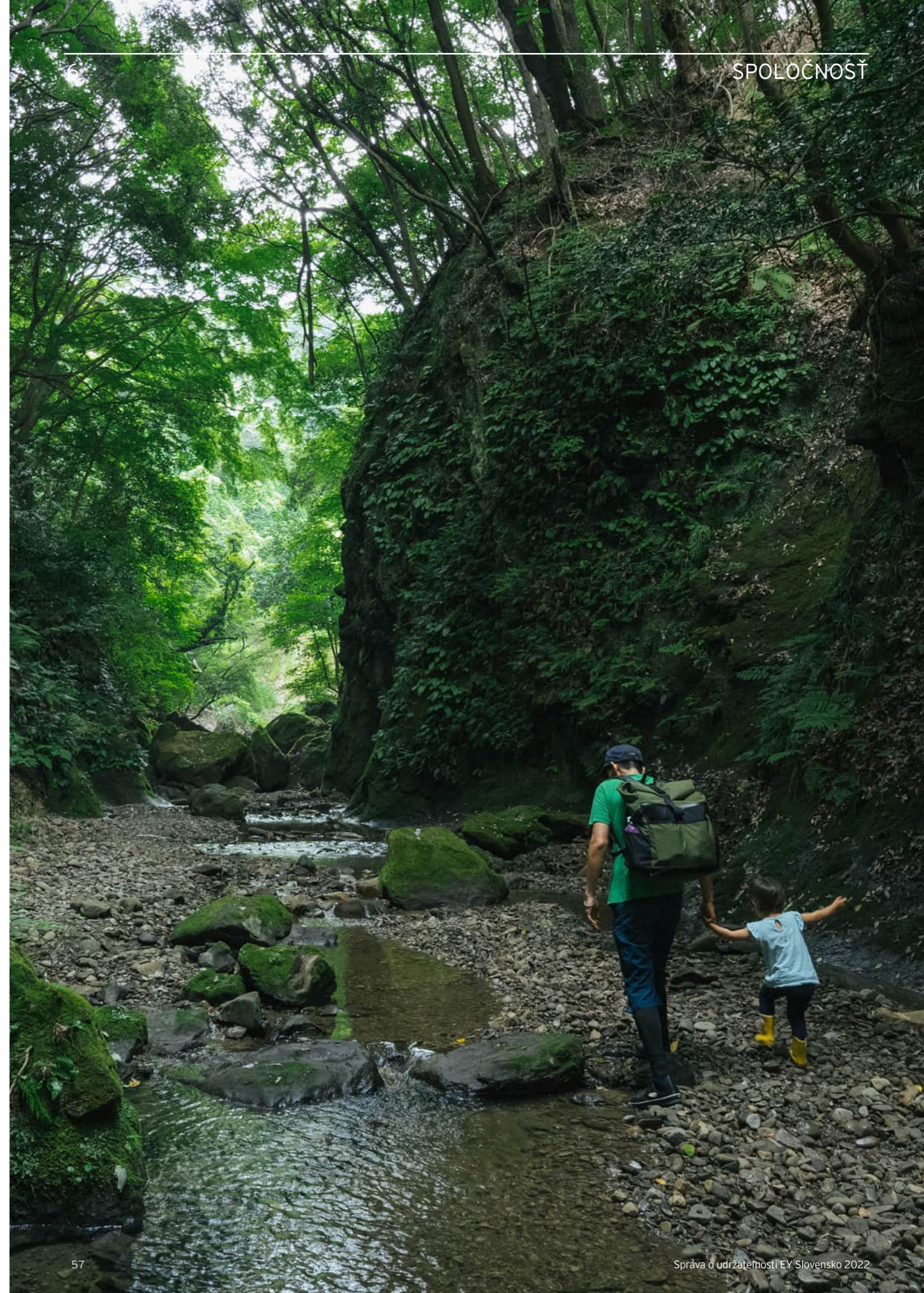
- ▶ V roku 2021 sme poskytli peňažný príspevok na podporu zdravotne postihnutých detí vo výške 28 126 eur (1 % z dane EY) a 33 971 eur v roku 2022 (1 % z dane EY darované dvom zdravotne postihnutým deťom a podpora pre Ukrajinu).
- ▶ Prispeli sme sumou 65 550 eur na vybrané sponzorstvá v roku 2021 a sumou 50 530 eur v roku 2022.
- ▶ Za posledný finančný rok sme odpracovali viac ako 528 pro bono hodín a 548 pro bono hodín vo finančnom roku 2021.
- ▶ Vo FY21 sme darovali 23 vyradených notebookov rôznym NPO a 2 vyradené dátové projektory Vysoké školy výtvarných umení a dizajnu v Bratislave.
- ▶ Vo FY22 sme darovali 50 kg kávy organizácii Kto pomôže Ukrajine a 10 kg pre občianske združenie Vagus.

84-tisíc eur prispelo EY Slovensko formou darov a sponzorstva za finančný rok 2022

Poskytli sme viac ako 528 hodín pro bono alebo low bono hodín našich služieb nadáciám, charitám a občianskym združeniam

EY Slovensko ako spoločnosť poskytujúca profesionálne služby, ktorá sa aktívne angažuje v mnohých spoločenských a obchodných témach, je, prirodzene, členom viacerých profesionálnych aj obchodných skupín a asociácií:

ACCA - Medzinárodná asociácia certifikovaných účtovníkov
 FCCA - individuálne členstvá EY zamestnancov
 SKDP - Slovenská komora daňových poradcov
 SKAU - Slovenská komora audítorov
 SKA - Slovenská komora advokátov
 AmCham - Americká obchodná komora
 BritCham - Britská obchodná komora
 Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora
 Francúzsko-slovenská obchodná komora (generálny partner)
 Taliansko-slovenská obchodná komora
 SAPIE Slovenská aliancia pre inovatívnu ekonomiku
 SBTN - Science Based Target Network ako člen Corporate Engagement programu
 SmartHead - lokálna spolupráca v oblasti udržateľnosti





7

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Akcelerácia environmentálnej udržateľnosti zodpovedným podnikaním

Ako popredná spoločnosť poskytujúca profesionálne služby sa EY Slovensko snaží začleniť otázky životného prostredia do svojho strategického rozhodovania s cieľom stimulovať udržateľný a inkluzívny rast - pre zamestnancov, klientov, spoločnosť a planétu a v konečnom dôsledku tak budovať lepšie fungujúci svet. Environmentálna agenda preto tvorí neoddeliteľnú súčasť ESG stratégie našej organizácie.

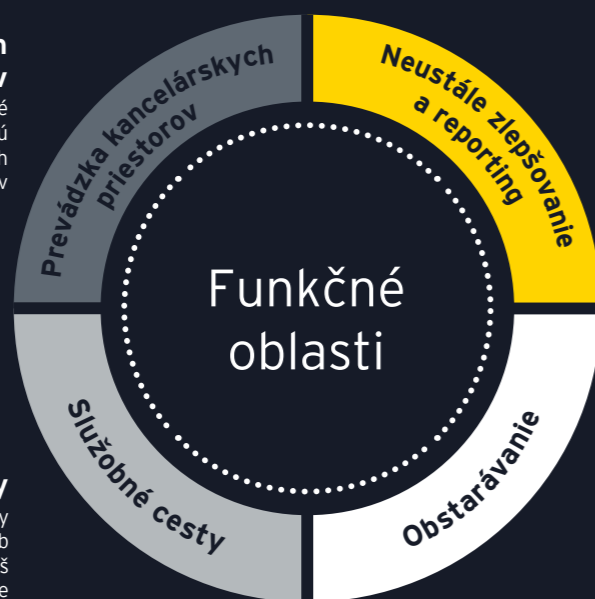
Ako zodpovedná korporácia pristupujeme k navrhovaniu našich merateľných cieľov spravodlivo a inkluzívne, aby sme tak mohli zabezpečiť budúcnosť nášho biznisu. Realizáciu našich environmentálnych cieľov podporujeme jednak transformáciou našej vlastnej práce, ale aj zapojením našich stakeholderov a partnerov hodnotového reťazca do našej ambicióznejšej vízie.

Environmentálnu agendu a k tomu prislúchajúce priority sme vypracovali v súlade s environmentálnym záväzkom obsiahnutým v globálnom vyhlásení EY.



Prevádzka kancelárskych priestorov

Implementujeme prevádzkové zlepšenia, ktoré podporujú efektívnosť využívania prírodných zdrojov



Služobné cesty

Skúmame inovatívne spôsoby poskytovania výnimočných služieb klientom, ktoré minimalizujú náš vplyv na životné prostredie

Neustále zlepšovanie a reporting

Zlepšujeme environmentálne správanie a budíme transparentní pri vykazovaní informácií o našom pokroku aj výzvach

Obstarávanie

Spolupracujeme s dodávateľmi EY, ktorí rovnako ako my dodržiavajú environmentálne normy

Zodpovednosť za plnenie environmentálnych cieľov v podnikaní nesú členovia našej Markets Board, ktorí sú zodpovední za dohľad nad stratégiou ESG a jej realizáciou.

Veríme, že transparentné zverejňovanie informácií o našom nasadení a našich výsledkoch nás bude udržiavať v úzkom kontakte so všetkými stakeholdermi. Aby sme dosiahli naše ciele, vykonávame rozsiahle monitorovanie a podávanie správ o našich KPIs a proces oznamovania našich výsledkov v oblasti ESG budeme podávať aj prostredníctvom tejto správy o udržateľnosti.

Znižovanie našich vlastných emisií

Slovensko ako krajina aj spoločnosť si uvedomuje vážne hrozby globálneho otepľovania a zmeny klímy. To sa časovo zhoduje so stálym nárastom priemernej ročnej teploty, čo možno pripísať najmä nárastu priemyselných emisií skleníkových plynov. Okrem toho predpovede odhadujú, že v nadchádzajúcich rokoch budeme svedkami výskytu búrok s vyššou intenzitou a menšieho množstva sneženia, ktoré sú spojené so zvýšeným rizikom povodní a zosuvov pôdy.

Situácia si vyžaduje, aby vlády, podniky a občania prevzali kolektívnu zodpovednosť a bojovali proti škodlivým vplyvom zmeny klímy. V roku 2015 sa vlády 196 krajín spojili a podpísali medzinárodnú zmluvu - Parížsku dohodu o zmene klímy. Dohoda sa zaväzuje obmedziť zvýšenie priemernej globálnej teploty na 1,5 stupňa Celzia v porovnaní s predindustriálnymi úrovňami prostredníctvom zníženia globálnych emisií skleníkových plynov. EY ako zodpovedná organizácia účinne prispieva k tejto ceste transformácie smerom k nízkouhlíkovému hospodárstvu.

Záväzky a ciele EY v oblasti klímy

Naše ambície v oblasti uhlíka sme oznámili v januári 2021 po tom, ako sme sa v roku 2020 stali uhlíkovo neutrálnymi. V tejto ambícii sa stanovuje odvážny cieľ dosiahnuť nulovú bilanciu emisií do roku 2025 znížením, kompenzáciou a odstránením väčšieho množstva uhlíka z atmosféry, než vypúšťame. Významným krokom k dosiahnutiu tohto cieľa a splneniu nášho sedembodového akčného plánu bolo stať sa od októbra 2021 globálne uhlíkovo negatívnymi. Teraz prijímame výzvu a príležitosť pokračovať v raste nášho biznisu a zároveň pracovať na dosiahnutí nulovej bilancie emisií do roku 2025 - a podporovať našich klientov, aby urobili to isté. Na dosiahnutie nulovej bilancie emisií, odstránenie všetkých emisií, ktorým sa dá vyhnúť, a odstránenie zostávajúcich emisií do roku 2025 EY spolupracovala s iniciatívou Science-based Target (SBTi) na vypracovaní a validácii vedecky podloženého cieľa znížiť celkové emisie o 40 % v celej organizácii. EY Slovensko sa v súlade s globálnym cieľom EY v oblasti klímy zaviazalo znížiť svoje emisie skleníkových plynov o rovnaké množstvo do roku 2025.

V súlade s naším záväzkom sme identifikovali oblasti zlepšenia a definovali súvisiace ciele, ktoré sa majú implementovať do našich operácií.

Zníženie počtu služobných ciest

KLÚČOVÉ CIELE, ZÁMERY A INICIATÍVY

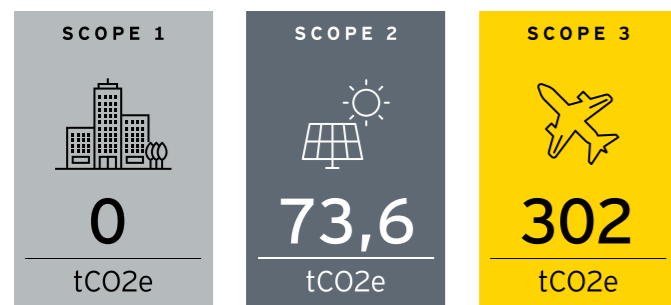
- Hoci si uvedomujeme, že naše služby si veľakrát vyžadujú služobné cesty, taktiež chápeme, že letecká doprava má najväčší negatívny vplyv na životné prostredie. Služobné cesty tvorili takmer 30 % našej celkovej uhlíkovej stopy vo finančnom roku 2022. Väčšinou cestujeme z dôvodov klientskych stretnutí, školení či rozvoja podnikania. Aj keď sme už pred globálnou pandémiou zaviedli opatrenia na výrazné obmedzenie cestovania z interných pracovných dôvodov, stále pracujeme na ďalších opatreniach na obmedzenie cestovania súvisiaceho s klientskymi stretnutiami. Globálna pandémia významne prispela k obmedzeniu služobných ciest. Aj keď sa naši zamestnanci budú vracajú do kancelárií a obnovia služobné cesty, emisie udržíme v našom stanovenom rozsahu. S cieľom ďalej znižovať emisie skleníkových plynov vyplývajúce zo služobných ciest naďalej povzbudzujeme našich zamestnancov, aby používali nástroje virtuálnej spolupráce na spoluprácu s príslušnými zainteresovanými stranami, a znovu vybavujeme naše kancelárie, aby sme umožnili hybridnú spoluprácu prostredníctvom technológií.
- Naším cieľom je prispôbovať pravidlá cestovania, aby sme ho zamedzili v maximálnej možnej miere v závislosti od potrieb našich klientov.

Udržateľná spotreba energie

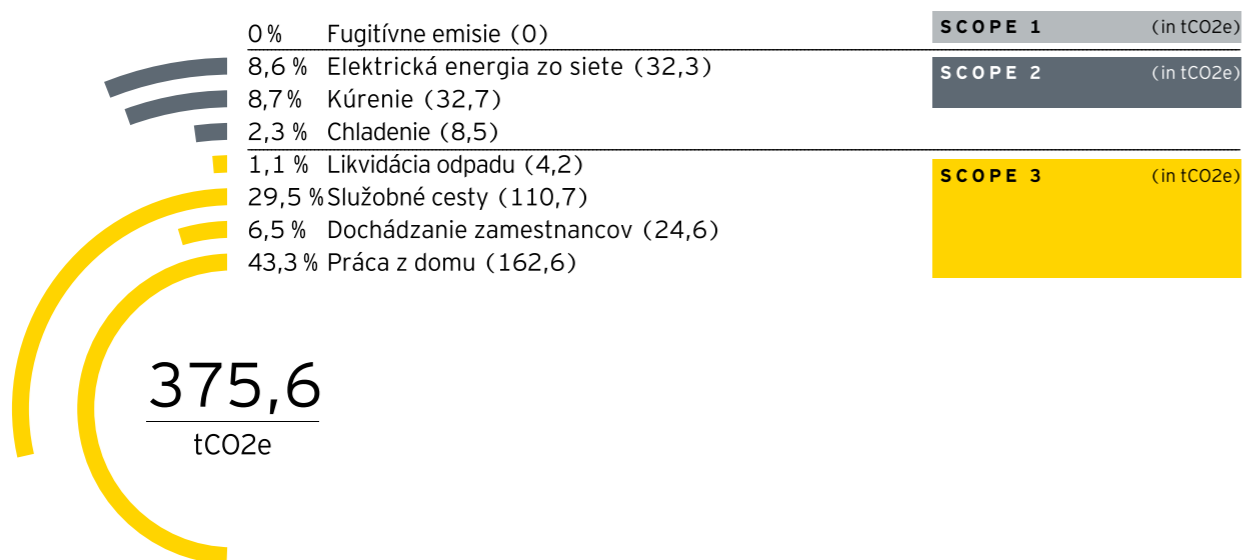
Naša stopa skleníkových plynov

EY Slovensko priznáva oba typy emisií skleníkových plynov, ktoré produkujeme, a to Scope 2 a Scope 3. V EY Slovensko neprodukuje žiadne priame emisie, ktoré patria do oblasti Scope 1. Emisie z využívania zakúpenej energie (na vykurovanie, klimatizáciu a elektrinu) počítame ako odhad nepriamych emisií skleníkových plynov (Scope 2). Medzi ďalšie zdroje nepriamych emisií (Scope 3) patria emisie vznikajúce pri dochádzaní zamestnancov do práce, pri cestovaní na služobné cesty, pri likvidácii odpadu, ktorý naši zamestnanci vyprodujú počas pracovného času, ako aj emisie vzniknuté počas práce z domu, ktorá predstavuje značnú časť našej uhlíkovej stopy, najmä v dôsledku pandémie a povinných obmedzení pohybu v krajine.

Nižšie uvádzame nami vyrášaný odhad emisií skleníkových plynov za všetky naše kancelárie počas finančného roka FY22:



Celkové emisie skleníkových plynov podľa zdroja



Podrobnosti o metodike a predpokladoch použitých na odhad emisií skleníkových plynov sa nachádzajú v prílohe správy, počnúc stranou 78.

Väčšina emisií skleníkových plynov pochádza z nášho hodnotového reťazca. Rozsah do značnej miery závisí od obchodných rozhodnutí, ktoré ľudia robia, preto je dôležité odhadnúť a monitorovať intenzitu emisií skleníkových plynov výpočtom celkových emisií na zamestnanca. Naša intenzita emisií skleníkových plynov za posledné dva finančné roky:

Intenzita emisií

1,18 tCO₂e/FTE FY22

0,94 tCO₂e/FTE FY21

COVID-19 a jeho vplyv na naše emisie

Tento výsledok sa vo veľkej miere pripisuje zmene pracovných modelov počas pandémie, keď väčšina našich zamestnancov pracovala z domu. Avšak aj po zmiernení pandemických reštrikcií práca z domu stále prevažuje.

Tento virtuálny spôsob práce viedol k výraznému zníženiu služobných ciest a zníženiu dochádzania našich zamestnancov do kancelárií.

Naše celkové emisie za reportovacie obdobie rozdelené podľa zdroja:

Vytváranie zodpovedného podnikateľského prostredia zlepšovaním operácií a zmenou správania ľudí

Ako zodpovedný líder na trhu si EY uvedomuje, aký vplyv majú naše obchodné kroky na hospodárstvo, spoločnosť a životné prostredie.

Do našich obchodných operácií plynulo vnášame udržateľné iniciatívy, ktoré podporujú ekologicky uvedomelé pracovisko pre našich zamestnancov a vytvárajú dlhodobú hodnotu pre všetkých našich stakeholderov. Zodpovednou spotrebou spolu so zodpovedným správaním našich zamestnancov sa usilujeme o to, aby súčasné potreby nás a našich klientov boli uspokojené bez toho, aby bola ohrozená budúca generácia a ich ambície.

Zmena správania ľudí smerom k zodpovedným obchodným rozhodnutiam

Chápeme, že naše výsledky v oblasti životného prostredia sú do značnej miery ovplyvnené obchodnými rozhodnutiami, ktoré naši zamestnanci prijímajú, počnúc obstarávaním materiálov až po cestovanie za klientmi. Z tohto dôvodu sa zameriavame na vzdelávanie našich zamestnancov o udržateľnosti, aby mohli robiť informované rozhodnutia. Zvyšovanie povedomia sa snažíme adresovať na rôznych stretnutiach, školeniach a workshopoch o udržateľnosti:

- **Školenia o udržateľnosti:** Naším cieľom je vyškoliť väčšinu našich ľudí (nových aj existujúcich) v otázkach udržateľnosti do FY23. Ponúkame tiež školenia o udržateľnosti ako súčasť programu EY Badges, ktorý poskytuje kurzy o environmentálnych, ekonomických a sociálnych témach v celkovej dĺžke 15 hodín výučby. Okrem toho na rovnakej platforme ponúkame online školenia k témam týkajúcim sa dosahu podnikania, vytvárania dlhodobej hodnoty prostredníctvom ESG, obehového hospodárstva, udržateľného financovania a zodpovedného a inkluzívneho podnikania.
- **Informácie o udržateľnosti počas Welcome onboardingu:** V našich indukčných programoch pre nových zamestnancov sme predstavili témy spoločenskej zodpovednosti.

V nadchádzajúcom období sa budeme snažiť vypracovať environmentálnu politiku, ktorá bude usmerňovať našich zamestnancov vo všetkých relevantných záležitostiach životného prostredia vrátane platných environmentálnych predpisov, znižovania množstva odpadu a jeho správneho nakladania a úspory energie.

Zníženie a bezpečná likvidácia odpadu

Odpad nepovažujeme za odpad, ale za suroviny, ktoré môžu mať druhý život.

Vybavili sme všetky kuchynky smetnými nádobami na separovanie komunálneho odpadu, plastov a papiera. Hlavným cieľom bolo odstrániť menšie odpadkové koše zo všetkých kancelárií a vytvoriť jednotný prístup k nakladaniu s odpadom.

Všetok elektronický odpad, ktorý vyprodukuje, sa recykluje prostredníctvom autorizovaných recyklačných zariadení, s výnimkou časti elektronického odpadu (projektorov), ktorý bol darovaný na ďalšie opätovné použitie. Taktiež separujeme kancelársky papier na recykláciu našimi poskytovateľmi. Dôverné dokumenty a súbory sa likvidujú samostatne v súlade s ochranou osobných údajov. Väčšina nášho komunálneho odpadu sa likviduje spaľovaním, čo je hlavný spôsob spracovania odpadu v Bratislave a Košiciach, na rozdiel od Žiliny, kde sa komunálny odpad stále vo veľkej miere odváža na skládky.

Tam, kde je to možné, fungujeme bez papiera

Ako firma poskytujúca profesionálne služby používame množstvo papiera, najmä na oficiálne dokumenty a komunikáciu vyžadujúcu podpisy. To má, prirodzene, za následok veľké kvantum papierového odpadu. Celkovú spotrebu kancelárskeho papiera za všetky 3 slovenské kancelárie EY odhadujeme na 2 tony ročne.

Aby sme našu spotrebu minimalizovali, zaviedli sme bezpapierovú fakturáciu a bezpapierové spracovanie dokumentov a obojstrannú tlač všade, kde to situácia dovolí. Za obdobie posledných dvoch rokov bolo 100 % našich faktúr digitálne vystavených. Všetky tonery a kazety zbiera a recykluje náš poskytovateľ. V našich rôznych servisných oddeleniach a v rámci rôznych funkcií sa niekoľko tímov zaviazalo vykonávať bezpapierové operácie zavedením nových technologických funkcií, ako je správa celej audítorskej dokumentácie prostredníctvom našej online platformy EY Canvas, vďaka čomu je proces plne digitálny.

Táto iniciatíva pomohla zefektívniť našu komunikáciu prostredníctvom integrovaného portálu a umožnila nám zabezpečiť bezproblémový audit. My a naši klienti sme pocítili výhody tohto procesu najmä počas pandémie COVID-19.

Nakladanie s elektronickým odpadom

Vo finančnom roku FY22 sme prostredníctvom autorizovaných recyklačných zariadení vyzbierali a zlikvidovali 180 kg zmesového elektronického a elektrického odpadu.



8

O NÁS
VÝZNAMNÉ OBLASTI
RIADENIE PODNIKU
KLIENTI
ZAMESTNANCI
SPOLOČNOSŤ
ŽIVOTNÉ PROSTREDIE
PRÍLOHY

Všeobecné zverejnenia

GRI štandard	Zverejnenie	Strana	Vynechanie/Dôvod vynechania indikátora
GRI 2: Všeobecné zverejnenia 2021	2-1	Detaily o organizácii	10-13
	2-2	Entity zahrnuté vo vykazovaní informácií o udržateľnosti	18
	2-3	Vykazovacie obdobie, frekvencia a kontakt	18
	2-4	Preformulovanie informácií	Nevzťahuje sa/Toto je prvé vydanie správy pre EY Slovensko
	2-5	Externý assurance	Táto správa nebola overená externým auditorom
	2-6	Aktivity, hodnotový reťazec a iné obchodné vzťahy	19-21
	2-7	Zamestnanci	44-51, 72
	2-8	Pracovníci, ktorí nie sú zamestnanci	Nevzťahuje sa
	2-9	Štruktúra a zloženie riadenia	26-27
	2-10	Vymenovanie a výber najvyššieho riadiaceho orgánu	27
	2-11	Predseda najvyššieho riadiaceho orgánu	27
	2-12	Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri manažmente dosahov	27
	2-13	Delegácia kompetencií pri manažmente dosahov	27
	2-14	Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri zverejňovaní informácií o udržateľnosti	28
	2-15	Konflikt záujmov	32
	2-16	Komunikácia kritických rizík	30
	2-17	Kolektívne znalosti najvyššieho riadiaceho orgánu	49-50
	2-18	Hodnotenie výkonu najvyššieho riadiaceho orgánu	50
	2-19	Pravidlá odmeňovania	47,50
	2-20	Proces určenia odmeňovania	47,50
	2-21	Ročný pomer odmeňovania	Dôverná informácia
	2-22	Vyhlasenie o stratégii udržateľného rozvoja	14-15
	2-23	Závazky v rámci firemných politík	29
	2-24	Zakotvenie záväzkov firemných politík	29
	2-25	Procesy na nápravu negatívnych dosahov	29-30
	2-26	Mechanizmy pre rady a upozorňovanie na riziká	29
	2-27	Dodržiavanie zákonov	30
	2-28	Členské združenia	56
	2-29	Prístup k zapojeniu zainteresovaných strán	19-21
	2-30	Kolektívne zmluvy	EY Slovensko nemá uzatvorené žiadne kolektívne zmluvy

Významné témy

GRI 3: Významné témy 2021	3-1	Proces určenie významných tém	22-23
	3-2	Zoznam významných tém	22-23
GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	7, 76

GRI 201: Ekonomický výkon 2016	201-1	Priama ekonomická hodnota vytvorená a prerozdelená	7, 76
	201-2	Finančné dosahy a riziká a príležitosti spojené s klimatickou zmenou	Zmena klímy aktuálne nepredstavuje finančný dosah/riziká na podnikanie organizácie
	201-3	Definované záväzky z plánu benefitov a iné dôchodkové plány	Nevzťahuje sa
	201-4	Finančná pomoc získaná od vlády	EY Slovensko nie je poberateľom finančnej pomoci

Prítomnosť na trhu

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	51
GRI 202: Prítomnosť na trhu 2016	201-1	Pomer plátov na vstupnej úrovni podľa pohlavia v porovnaní s minimálnou mzdou	51
	202-2	Podiel vyššieho manažmentu prijatého z miestnej komunity	Nevzťahuje sa

Nepriamy ekonomický dosah

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	55-56
GRI 203: Nepriame ekonomické dosahy 2016	203-1	Investície do infraštruktúry a podporované služby	55-56
	203-2	Významné nepriame ekonomické dosahy	55

Obstarávanie

GRI 204: Obstarávací prax 2016	204-1	Podiel výdavkov na miestnych dodávateľov	34	Vzhľadom na charakter našej práce predstavuje dodávateľský reťazec pre EY Slovensko nevýznamnú oblasť
---------------------------------------	-------	--	----	---

Protikorupčné správanie

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	30-31
GRI 205: Boj proti korupcii 2016	205-1	Operácie posudzované z hľadiska rizík súvisiacich s korupciou	30-31
	205-2	Komunikácia a školenia týkajúce sa pravidiel a procesov boja proti korupcii	33
	205-3	Potvrdené prípady korupcie a prijaté kroky	31

Správanie v súlade s hospodárskou súťažou

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	31
GRI 206: Protikonkurenčné správanie 2016	206-1	Právne kroky za protikonkurenčné správanie a protimonopolné praktiky	31

Materiály

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém		
GRI 301: Materiály 2016	301-1	Použitie materiály podľa hmotnosti a objemu	Nevzťahuje sa	Pre charakter práce v EY Slovensko sú vstupné materiály nevýznamnou oblasťou
	301-2	Použitie recyklované vstupné materiály	Nevzťahuje sa	
	301-3	Znovupoužitie produkty a obalové materiály	Nevzťahuje sa	

Energie

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	75	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Spotreba energie v organizácii	75	
	302-2	Spotreba energie mimo organizácie		Nevzťahuje sa
	302-3	Energetická náročnosť	75	
	302-4	Znižovanie energetickej spotreby	61	
	302-5	Znižovanie energetických nárokov produktov a služieb		Nevzťahuje sa

Emisie

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	75, 61-62	
GRI 305: Emisie 2016	305-1	Priame (Scope 1) emisie skleníkových plynov	75	
	305-2	Nepriame - energetické (Scope 2) emisie skleníkových plynov	75	
	305-3	Ostatné nepriame (Scope 3) emisie skleníkových plynov	75	
	305-4	Náročnosť na emisie skleníkových plynov	75	
	305-5	Znižovanie emisií skleníkových plynov	61-62	
	305-6	Emisie látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu (ODS)		Nevzťahuje sa
	305-7	Oxidy dusíka (NOx), oxidy síry (SOx) a iné významné emisie v ovzduší		Nevzťahuje sa

Odpadové hospodárstvo

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	63, 76	
GRI 306: Odpady 2020	306-1	Tvorba odpadu a významné vplyvy spojené s odpadom	76	
	306-2	Riadenie významných vplyvov spojených s odpadom	63	
	306-3	Vytvorený odpad	76	
	306-4	Odpad odvrátený od likvidácie	63	Tieto údaje nie sú v organizácii zbierané
	306-5	Odpad určený na likvidáciu	76	

Enviromentálne hodnotenie v dodávateľskom reťazci

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém		
GRI 308: Environmentálne hodnotenie dodávateľov 2016	308-1	Noví dodávatelia hodnotení podľa environmentálnych kritérií	34	
	308-2	Negatívne vplyvy na životné prostredie v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky		Nevzťahuje sa. EY Slovensko si nie je vedomé žiadnych negatívnych vplyvov

Zamestnanosť

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	46,47,72-73	
GRI 401: Zamestnávanie 2016	401-1	Prijímanie nových zamestnancov a miera odchodu zamestnancov	45, 72-73	
	401-2	Benefity poskytované zamestnancom na plný úväzok, ktoré sa neposkytujú dočasným zamestnancom alebo zamestnancom na skrátený úväzok	47	
	401-3	Materská alebo rodičovská dovolenka	74	

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	47-48	
GRI 403: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 2018	403-1	Systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	48	
	403-2	Identifikácia nebezpečenstva, posúdenie rizika a vyšetrovanie incidentov	48	
	403-3	Pracovná zdravotná služba	47-48	
	403-4	Účasť pracovníkov, konzultácie a komunikácia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	48	
	403-5	Odborná príprava pracovníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	47-48	
	403-6	Podpora zdravia pracovníkov	47	
	403-7	Prevenčia a zmierňovanie vplyvov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci priamo spojených obchodnými vzťahmi	47-48	
	403-8	Pracovníci, na ktorých sa vzťahuje systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	47-48	
	403-9	Pracovné úrazy	48	
	403-10	Zlý zdravotný stav súvisiaci s prácou		

Školenie a vzdelávanie

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	49-50, 73	
GRI 404: Školenia a vzdelávanie 2016	404-1	Priemerný počet hodín na zamestnanca strávených školením	73	
	404-2	Programy na zvyšovanie zručností zamestnancov a programy na pomoc pri tranzícii	49-50	
	404-3	Percento zamestnancov, ktorí dostali pravidelné hodnotenie výkonu a kariérneho rozvoja	50	

Diverzita a rovnosť šancí

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	74
GRI 405: Diverzita a rovnosť príležitostí 2016	405-1	Diverzita v riadiacích orgánoch a medzi zamestnancami	74
	405-2	Pomer základnej mzdy a odmeňovania žien a mužov	51

Nediskriminácia

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	51
GRI 406: Nediskriminácia 2016	406-1	Prípady diskriminácie a prijaté nápravné kroky	51

Sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	
GRI 407: Sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie 2016	407-1	Operácie a dodávateľa, pri ktorých môže byť ohrozené právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie	Nevzťahuje sa. EY Slovensko nemá uzatvorené žiadne kolektívne zmluvy

Bezpečnostné postupy

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	48
GRI 410: Bezpečnostné postupy 2016	410-1	Bezpečnostný personál vyškolený v oblasti politik alebo postupov v oblasti ľudských práv	48

Miestne komunity

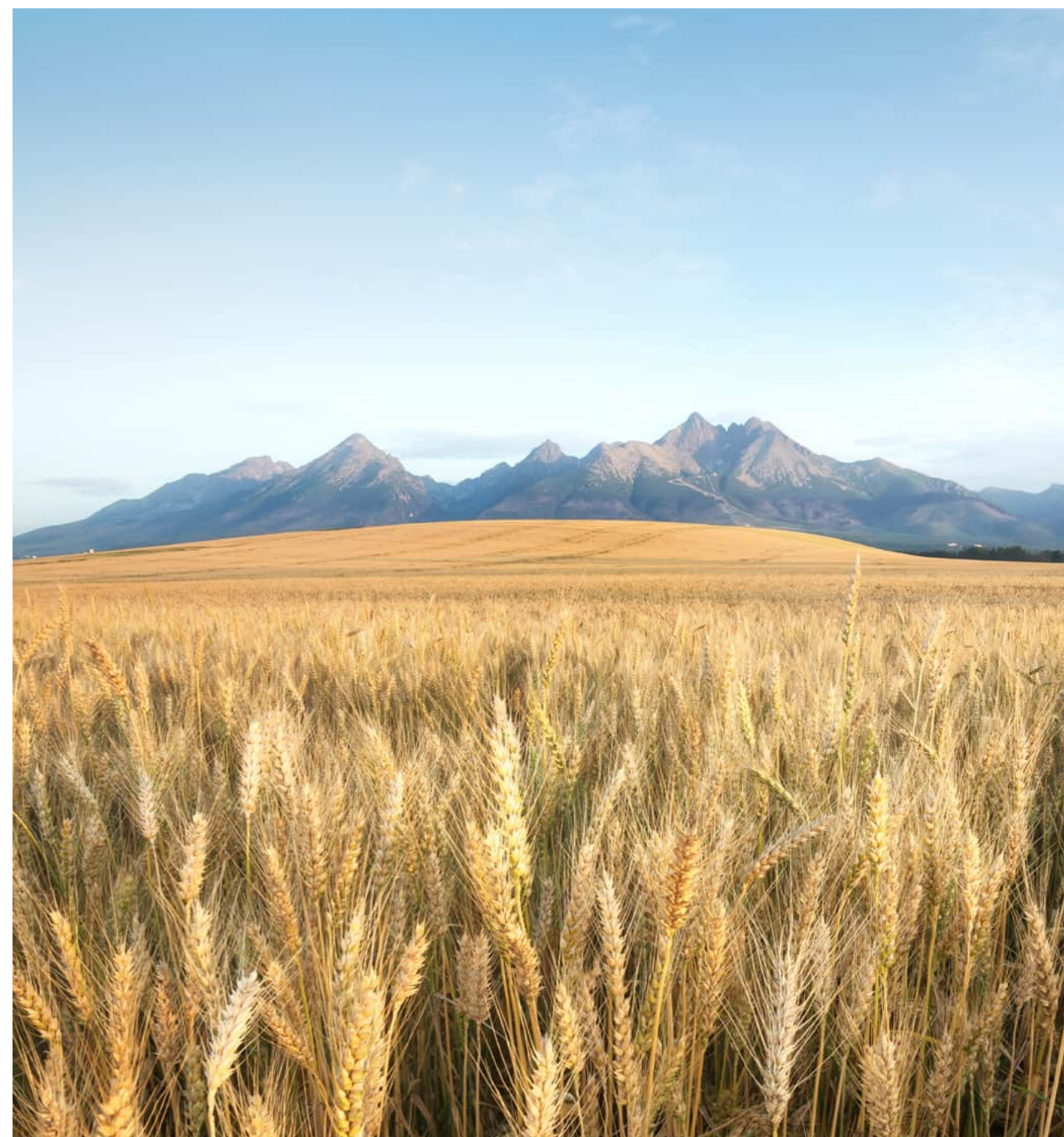
GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	55-56
GRI 413: Miestne komunity 2016	413-1	Operácie so zapojením miestnej komunity, posúdenia vplyvu a rozvojové programy	55-56
	413-2	Operácie s významnými skutočnými a potenciálnymi negatívnymi vplyvmi na miestne komunity	Nevzťahuje sa/Organizácia nemá vedomosť o žiadnych takýchto operáciach

Spoločenské hodnotenie dodávateľa

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	
GRI 414: Spoločenské hodnotenie dodávateľa 2016	414-1	Noví dodávateľa hodnotení podľa spoločenských kritérií	34
	414-2	Negatívne dosahy v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky	Nevzťahuje sa

Ochrana súkromia zákazníkov

GRI 3: Významné témy 2021	3-3	Riadenie významných tém	40
GRI 418: Ochrana súkromia zákazníkov 2016	418-1	Opodstatnenie sťažností týkajúce sa porušení súkromia zákazníkov a straty dát zákazníkov	40



Fakty a čísla

Klienti

Parameter	FY21	FY22
Počet aktívnych klientov	360	450

Zamestnanci

Zamestnanci podľa typu pracovnej zmluvy a podľa pohlavia (GRI 102-8)

Parameter	FY21 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)	FY22 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)
Stáli zamestnanci	333	60,96 %	39,04 %	363	61,43 %	38,57 %
Dočasní zamestnanci	27	62,96 %	37,04 %	32	40,63 %	59,38 %
Aktívni zamestnanci	217			346		
Celkový počet zamestnancov	360	61,11 %	38,89 %	395	59,75 %	40,25 %

Celkový počet zamestnancov podľa kategórie zamestnania (trvalý a dočasný) a podľa pohlavia (GRI 102 - 8) a percentuálny podiel zamestnancov na kategóriu zamestnancov podľa pohlavia (405 - 1)

Parameter	FY21 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)	FY22 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)
Manažment (trvalý pomer)	80	40 %	60 %	90	38,89 %	61,11 %
Nemanažérske pozície (trvalý pomer)	253	67,59 %	32,41 %	273	68,86 %	31,14 %
Zmluvní zamestnanci (dočasný pomer)	2	100 %	0 %	4	25 %	75 %
Stážisti, študenti (dočasný pomer)	25	60 %	40 %	28	42,86 %	57,24 %
Celkový počet zamestnancov	360	61,11 %	39,89 %	395	59,75 %	40,25 %

Percentuálny podiel zamestnancov na kategóriu zamestnancov podľa vekovej skupiny (GRI 405-1)

Parameter	FY21 (č.)	<30 (%)	30 - 50 (%)	>50 (%)
Manažment (trvalý)	80	3,75 %	90 %	6,25 %
Nemanažérske pozície (trvalé)	253	50,20 %	47,83 %	1,98 %
Zmluvní zamestnanci (dočasní)	2	0 %	100 %	0 %
Stážisti, stážisti/uční (dočasní)	25	100 %	0 %	0 %
Celkový počet zamestnancov	360	43,06 %	54,17 %	2,78 %
Parameter	FY22 (č.)	<30 (%)	30 - 50 (%)	>50 (%)
Manažment (trvalý)	90	0 %	94,44 %	5,56 %
Nemanažérske pozície (trvalé)	273	53,11 %	44,69 %	2,20 %
Zmluvní zamestnanci (dočasní)	4	0 %	100 %	0 %
Stážisti, stážisti/uční (dočasní)	28	100 %	0 %	0 %
Celkový počet zamestnancov	395	43,80 %	52,66 %	3,04 %

Údaje o nových zamestnancoch

Celkový počet a miera prijatia nových zamestnancov podľa pohlavia (GRI 401-1)

Parameter	FY21 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)	FY22 (počet)	Ženy (%)	Muži (%)
Noví zamestnanci	83	65,06 %	34,94 %	133	57,89 %	42,11 %
Parameter	FY21	Ženy	Muži	FY22	Ženy	Muži
Miera prijímania zamestnancov (%)	23 %	24,54 %	20,71 %	34,18 %	32,63 %	35,22 %

Poznámka: Miera prijatia do zamestnania sa rovná počtu zamestnancov prijatých do celkového počtu zamestnancov. Miera prijímania zamestnankýň je počet zamestnankýň k celkovému počtu zamestnankýň. Miera prijímania mužských zamestnancov je počet prijatých mužských zamestnancov do celkového počtu mužských zamestnancov.

Údaje o fluktuácii zamestnancov

Celkový počet a miera fluktuácie zamestnancov podľa pohlavia (GRI 401-1)

Parameter	FY21	Ženy	Muži	FY22	Ženy	Muži
Fluktuácia zamestnancov (počet)	52	25	27	62	33	29
Miera fluktuácie (%)	16 %	13 %	20 %	18 %	16 %	21 %

Poznámka: Miera fluktuácie sa vypočíta podľa celkového počtu odchádzajúcich vydelených priemerným celkovým počtom zamestnancov. Priemerný celkový počet zamestnancov sa vypočíta ako súčet počtu zamestnancov počas prvého a posledného mesiaca daného obdobia/FY a vydeli sa 2.

Celkový počet a miera fluktuácie zamestnancov podľa vekovej skupiny (GRI 401-1)

Parameter	FY21		FY22	
	Fluktuácia zamestnancov (počet)	Miera fluktuácie (%)	Fluktuácia zamestnancov (počet)	Miera fluktuácie (%)
<30	27	17 %	36	21 %
30 - 50	25	13 %	26	13 %
>50	0	0 %	0	0 %

Údaje k školeniam

Parameter	FY21	FY22
Priemerný počet hodín školenia na zamestnanca	44	52,1

Poznámka: Priemerný počet hodín školenia na zamestnanca je kumulatívny počet školiacich hodín vydelený počtom aktívnych zamestnancov.

Údaje o rozmanitosti riadiacich orgánov a kategórií zamestnancov

Rozmanitosť riadiacich orgánov podľa pohlavia (GRI 405-1)

Parameter	FY21	Ženy	Muži	FY22	Ženy	Muži
Equity partneri	7	0	7	7	0	7

Rozmanitosť kategórií zamestnancov podľa pohlavia (GRI 405-1)

Parameter	FY21		FY22	
	Ženy (%)	Muži (%)	Ženy (%)	Muži (%)
Vedenie (partneri, associate partneri, riaditelia)	27 %	73 %	33 %	67 %
Stredný manažment (senior manažéri a ekvivalentné interné pozície Core Business Services)	33 %	67 %	25 %	75 %
Junior manažment (manažéri a ekvivalentné interné pozície Core Business Services)	41 %	59 %	44 %	56 %

Údaje k rodičovskej dovolenke

Rodičovská dovolenka stálych zamestnancov (GRI 401-3)

Parameter	FY21		FY22	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Zamestnanci, ktorí majú nárok na rodičovskú dovolenku (počet)	36	6	32	6
Zamestnanci, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku (počet)	36	3	32	1
Zamestnanci, ktorí sa vrátili do práce v danom FY po skončení rodičovskej dovolenky (počet)	18	2	8	1
Zamestnanci, ktorí sa vrátili do práce po skončení rodičovskej dovolenky a ktorí boli stále zamestnaní 12 mesiacov po návrate do práce (počet)	N/A	N/A	N/A	N/A
Miera návratnosti tých, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku (%)	50 %	67 %	25 %	100 %
Miera udržania zamestnancov, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku (%)	N/A	N/A	N/A	N/A

Spoločnosť

Investície do komunity (GRI 201-1)

Parameter		FY21 (eur)	FY22 (eur)
Charitatívne príspevky	peňažné	28 126	33 971
	vybrané sponzorstvá	65 550	50 530
Poskytnuté služby	pro bono/low bono	473 hodín	528 hodín
Čas	tradičné dobrovoľníctvo	85 hodín	84 hodín

Environmentálne údaje - údaje k emisiám skleníkových plynov

Priame emisie skleníkových plynov (rozsah 1); nepriame emisie skleníkových plynov (rozsah 2); ostatné nepriame emisie skleníkových plynov (rozsah 3) (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Parameter	FY21 (tCO2e)	Percentuálny podiel celkových emisií skleníkových plynov (%)	FY22 (tCO2e)	Percentuálny podiel celkových emisií skleníkových plynov (%)
Rozsah 1	Fugitívne emisie			
Celkové emisie rozsahu 1	0	0	0	0
Rozsah 2	Elektrická energia zo siete			
	25,5	9,3 %	32	8,5 %
	Diaľkové vykurovanie			
	22,5	8,2 %	33	8,8 %
	Chladenie			
	6	2,2 %	8,5	2,3 %
Celkové emisie rozsahu 2	54		73,5	
Rozsah 3	Odpad			
	4	1,4 %	4,2	1,1 %
	Služobné cesty			
	74,5	27,2 %	110,7	29,5 %
	Dochádzanie zamestnancov			
	12,5	4,6 %	24,5	6,5 %
	Práca z domu			
	129	47,1 %	162,6	43,3 %
Celkové emisie rozsahu 3	220		302	
Celkové emisie skleníkových plynov (tCO2e)	274	100 %	375,5	100 %

Environmentálne údaje - údaje k energii

Spotreba energie v gigajouloch (GJ) v rámci organizácie (GRI 302-1)

Parameter	FY21 (GJ)	Percentuálny podiel celkovej spotreby energie (%)	FY22 (GJ)	Percentuálny podiel celkovej spotreby energie (%)
Spotreba elektrickej energie	498,10	36 %	630,66	33 %
Spotreba vykurovania	403,13	29 %	587,15	31 %
Spotreba chladenia	487,43	35 %	699,57	36 %
Celková spotreba energie v rámci organizácie	1 388,66	100 %	1 917,38	100 %

Poznámka: konverzný faktor 1 kWh = 0,0036 GJ

Energetická náročnosť (GRI 302-3)

Parameter	FY21 (GJ/FTE)	FY22 (GJ/FTE)
Energetická náročnosť	4,79	6,01

Poznámka: Energetická náročnosť je celková spotreba energie v rámci organizácie/celkové aktívne ekvivalenty plného pracovného času.

Environmentálne údaje - údaje k odpadom

Celkový vyprodukovaný odpad (GRI 306-1)

Parameter	FY21 (v tonách)	FY22 (v tonách)
Recyklovaný papierový odpad	56,9	58,4
Recyklovaný elektronický odpad	0,13	0,18
Spaľovanie zmiešaného odpadu	128,4	131,8
Recyklovaný PET odpad	4,9	5

Celkovo

Financie

Celková kapitalizácia (GRI 102-7)

Parameter	FY21 (eur)	% celkovej kapitalizácie	FY22 (eur)	% celkovej kapitalizácie
Dlh	12 295 187	75 %	13 990 782	73 %
Vlastné imanie	4 002 559	25 %	5 084 478	27 %
Celkovo	16 297 746	100 %	19 075 260	100 %

Vytvorená ekonomická hodnota (GRI 201-1)

Parameter	FY21 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty	FY22 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty
Uistenie	10 805 511	36 %	12 377 868	37 %
Poradenstvo	7 171 044	24 %	8 217 752	25 %
Stratégia a transakcie	1 914 954	6 %	1 501 842	4 %
Dane	8 503 322	28 %	9 879 654	29 %
Čistý príjem zo všetkých servisných oddelení	28 394 832	95 %	31 977 115	95 %
Príjmy z akýchkoľvek iných zdrojov	1 542 990	5 %	1 524 854	5 %
Celková vytvorená ekonomická hodnota	29 937 822	100 %	33 501 969	100 %

Distribúovaná ekonomická hodnota (GRI 201-1)

Parameter	FY21 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty	FY22 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty
Prevádzkové náklady	10 539 849	36 %	11 823 184	36 %
Mzdy a benefity zamestnancov	14 391 630	49 %	15 170 580	47 %
Platby poskytovateľom kapitálu	3 377 319	11 %	3 908 711	12 %
Daňové záväzky	1 202 803	4 %	1 478 443	5 %
Investície do komunity	47 650	0 %	26 331	0 %
Celková rozdelená ekonomická hodnota	29 559 251	100 %	32 407 249	100 %

Zachovaná ekonomická hodnota (GRI 201-1)

Parameter	FY21 (eur)	FY22 (eur)
Celková zadržaná ekonomická hodnota (eur) = celková vytvorená hodnota - celková distribuovaná hodnota	378 570	1 094 720



Metodika odhadu emisií skleníkových plynov

V EY Slovensko sme zbierali údaje na odhad emisií skleníkových plynov za obdobia FY21 a FY22. Koordinovali a konsolidovali sme zber údajov pre všetky naše tri kancelárie, čo predstavuje 100 percent počtu zamestnancov firmy.

1. Rozsah a obdobie vykazovania

1.1 Výška emisií skleníkových plynov je vyrátaná za obdobie finančného roku v EY, ktorý trvá od 1. júla do 30. júna

1.2 Naša metodika odhadu emisií skleníkových plynov je založená na princípoch vymedzených v GHG Protokole a riadi sa ich poslednými zverejnenými štandardmi

2. Odhad emisií rozsahu 1, rozsahu 2 a rozsahu 3

- ▶ Odhad našich emisií rátame vynásobením údajov o činnosti environmentálneho ukazovateľa (napr. kWh, km, t) a príslušného emisného faktora pre danú aktivitu (tCO₂e)
- ▶ Tieto emisie sa vykazujú v tonách ekvivalentu CO₂ (tCO₂e)

2.1 Odhad emisií rozsahu 1

Naše kancelárie na Slovensku neprodujú žiadne priame emisie, ktoré by patrili do rozsahu 1

2.2 Odhad emisií rozsahu 2

2.2.1 Nakúpená elektrina od prenajímateľa

Definícia Emisie vyplývajúce z používania elektrickej energie zakúpenej od prenajímateľa kancelárií na vykurovanie a chladenie a na spotrebu vody

Údaje o aktivite Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu elektrickej energie na podporné služby v našich kanceláriách

- Predpoklady**
- ▶ Údaje o spotrebe energie pre 2 naše kancelárie (Bratislava a Košice) sme dostali od našich prenajímateľov za obdobia FY21 a FY22. Z dôvodu nedostupnosti údajov o spotrebe energie pre kanceláriu v Žiline sme vychádzali z predpokladu, že spotreba energie bude porovnateľná s kanceláriou v Košiciach, a finálnu hodnotu sme pozmenili podľa počtu zamestnancov.

Zdroj zvažovaných emisných faktorov Emisný faktor pre výrobu elektriny pre Slovensko za rok 2021: Slovenské elektrárne, a.s.

2.2.2 Nakúpené teplo od prenajímateľa

Definícia To zahŕňa emisie vznikajúce pri nákupe tepelnej energie na vykurovacie účely v rámci nami kontrolovaných a vlastnených kancelárií

Údaje o aktivite Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu tepelnej energie v našich kanceláriách

- Predpoklady**
- ▶ Údaje o spotrebe energie pre 2 naše kancelárie (Bratislava a Košice) sme dostali od našich prenajímateľov za obdobia FY21 a FY22. Z dôvodu nedostupnosti údajov o spotrebe energie pre kanceláriu v Žiline sme vychádzali z predpokladu, že spotreba energie bude porovnateľná s kanceláriou v Košiciach a finálnu hodnotu sme pozmenili podľa počtu zamestnancov.

Zdroj zvažovaných emisných faktorov Emisný faktor Spojeného kráľovstva (teplo a para): databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021

2.3 Odhad emisií rozsahu 3

Pri výpočte odhadu skleníkových plynov postupujeme podľa štandardov GHG Protokolu pre aktivity rozsahu 3 a do rozsahu emisií zatiaľujeme všetky oblasti, ktoré významným spôsobom ovplyvňujeme

2.3.1 Odpadové hospodárstvo

Definícia Emisie z likvidácie a spracovania vzniknutého odpadu tretími stranami vrátane prepravy odpadu

Údaje o aktivite Údaje o činnosti zahŕňajú množstvo recyklovaného a spáleného odpadu a odpadu uloženého na skládku

- Predpoklady**
- ▶ Údaje o regionálnom komunálnom odpade za všetky 3 kraje, v ktorých máme kancelárie, sme získali od Štatistického úradu SR, a tak sme odhadli celkový vzniknutý odpad v našich kanceláriách.
 - ▶ Množstvo odpadu, ktoré možno pripísať našej práci, sme vypočítali použitím hodín pracovného času a celkového času bdenia (t. j. keď človek tvorí odpad).
 - ▶ Vypočítali sme podiel odpadov podľa druhu odpadu v kategórii domový a podobný komerčný odpad na Slovensku.
 - ▶ Keďže EY kancelárie neseparujú biologický odpad, tento druh odpadu sme vypustili zo štatistík a vytvorili sme nové upravené podiely jednotlivých kategórií.

Zdroj zvažovaných emisných faktorov Odpadu: Databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021

Vylúčenia Emisie z čistenia odpadových vôd sa v našom odhade nezohľadňujú.

2.3.2 Dochádzanie zamestnancov do práce

Definícia Emisie z prepravy zamestnancov medzi ich domovom a kanceláriou vrátane emisií spojených s ťažbou, rafináciou a prepravou nespracovaných palív pred ich použitím na pohon dopravy

Údaje o aktivite Údaje o činnosti zahŕňajú vzdialenosť prejdenú zamestnancami pri každom druhu dopravy

- Predpoklady**
- ▶ 75 % našich zamestnancov pracovalo z domu počas FY21 (rok so silnejšími protipandemickými reštrikciami) a 55 % zamestnancov počas FY22.
 - ▶ Pracujeme s odhadmi z lokálnej štúdie o mobilitnom správaní pred a počas pandémie v Bratislavskom kraji a výsledky sme aplikovali aj na naše kancelárie v Košiciach a Žiline.
 - ▶ Do MHD sme rátali s emisiami z autobusovej aj električkovej dopravy.

Zdroj zvažovaných emisných faktorov Emisný faktor pre dochádzanie zamestnancov - osobné automobily, motocykle, taxi, železnice, autobusy: databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021.

2.3.3 Práca z domu

Definícia Emisie súvisiace s prácou z domu

Údaje o aktivite Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu elektrickej a tepelnej energie našich zamestnancov, ktorá sa pripisuje práci na diaľku

- Predpoklady**
- ▶ 75 % našich zamestnancov pracovalo z domu počas FY21 (rok so silnejšími protipandemickými reštrikciami) a 55 % zamestnancov počas FY22.
 - ▶ Získali sme počet pracovných dní vo finančnom roku a podľa toho sme vypočítali podiel pracovného času z domu.
 - ▶ Vychádzame z predpokladu, že všetci aktívni zamestnanci EY doma používajú 140 W pracovnú stanicu a 10 W osvetlenie.
 - ▶ Pre jednoduchosť predpokladáme, že naši zamestnanci v domácnostiach nepoužívajú klimatizáciu.
 - ▶ Pri výpočte sme vychádzali z White paper EcoAct o emisiách počas práce z domu.
 - ▶ Aby sme získali predpoklad o podiele jednotlivých zdrojov tepelnej energie (ako je zemný plyn, drevo, diaľkové teplo, elektrina, elektrické tepelné čerpadlá a slnečná energia) v domácnostiach SR, použili sme posledné aktuálne údaje Eurostatu za rok 2018.
 - ▶ Predpokladáme, že zamestnanci vykurujú svoje domácnosti 6 mesiacov v roku.

Zdroj zvažovaných emisných faktorov

- ▶ Elektrická energia zo siete a elektrických tepelných čerpadiel: emisný faktor sieť (výroba elektriny): Slovenské elektrárne.
- ▶ Tepelná energia z diaľkového tepla: emisný faktor UK (teplo a para), databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021.
- ▶ Vykurovací olej, zemný plyn a drevo: emisné faktory palív, databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021.

2.3.4 Služobné cesty

Definícia Emisie spojené s dopravou zamestnancov na pracovné účely

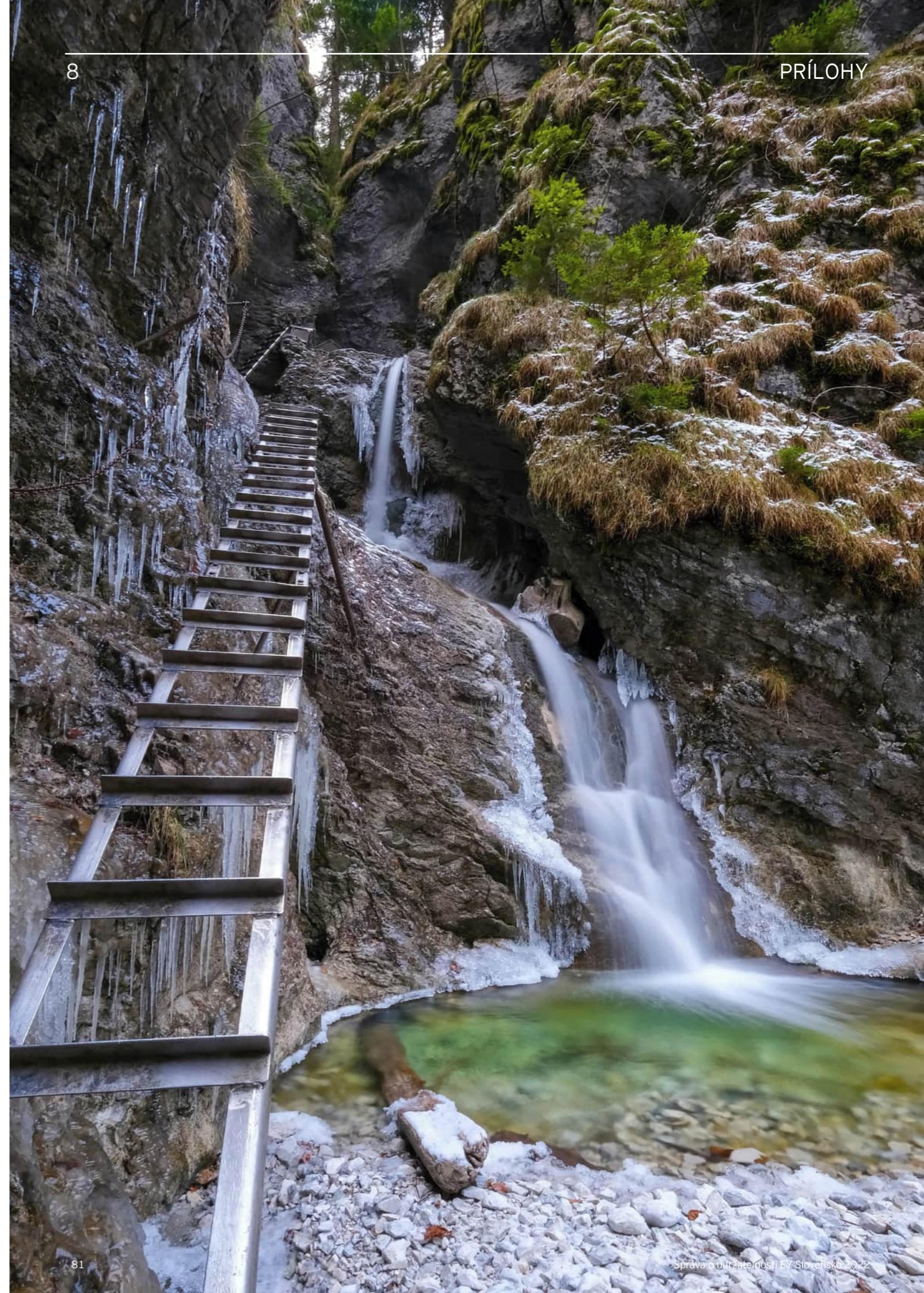
2.3.4.1 Emisie súvisiace s dopravou v podnikoch

Definícia Emisie z prepravy zamestnancov na účely súvisiace s podnikaním prepravnými prostriedkami, ktoré vlastnia alebo prevádzkujú tretie strany, ako sú lietadlá, vlaky, autobusy a osobné automobily, vrátane emisií spojených s ťažbou, rafináciou a prepravou surových palív pred ich použitím na pohon druhu dopravy

Údaje o aktivite Zahŕňajú prejdenú vzdialenosť v km

- Predpoklady
- ▶ Do úvahy sme brali náklady na precestovaný km, ktoré sme odvodili z dostupných údajov o nákladoch nášho finančného oddelenia za FY21 a FY22.
 - ▶ Pri výpočte odhadu km verejnou dopravou sme vychádzali z priemernej ceny zaplatenej za MHD prostredníctvom sms lístka, ktorá zodpovedá celkovému počtu MHD jász (1 sms = 1 euro) a pri preprave taxi službou z priemernej ceny na km podľa údajov Bolt v Bratislave za FY21 a FY22.
 - ▶ Použili sme rovnomerné rozdelenie spôsobu prepravy v MHD medzi autobus a električku.

- Zdroj zvažovaných emisných faktorov
- ▶ Emisný faktor pre dochádzanie zamestnancov v rámci služobných ciest - vzduch: GHG Protocol's cross sector tools (2017).
 - ▶ Emisný faktor pre dochádzanie zamestnancov v rámci služobných ciest - osobné automobily, taxíky a železnice: Databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021.



Zmyslom EY je prispievať k tomu, aby svet fungoval lepšie. Preto pomáhame klientom, našim zamestnancom a širšiemu spoločenstvu vytvárať dlhodobé hodnoty a posilňovať dôveru v kapitálové trhy.

Tímy odborníkov EY, charakteristické svojou rôznorodosťou a vybavené najmodernejšími technológiami, pôsobia vo viac než 150 krajinách celého sveta - uskutočňujú audity a poskytujú klientom širokú poradenskú podporu, ktorá im umožňuje rásť, transformovať sa a efektívne fungovať.

Vďaka úzkej spolupráci oddelení auditu, poradenstva, práva, stratégií a transakcií a daní môžu tímy EY klásť lepšie otázky, aby získali správne odpovede na zložité problémy dnešného sveta.

Označenie EY sa vzťahuje na celosvetovú organizáciu spoločností, ktorej riadiacou spoločnosťou je britská Ernst & Young Global Limited. Každá členská spoločnosť je nezávislým právnym subjektom. Ernst & Young neposkytuje služby priamo klientom. Informácie o tom, akým spôsobom EY zhromažďuje a používa osobné údaje, a o právach fyzických osôb stanovených právnymi predpismi o ochrane osobných údajov sú k dispozícii na ey.com/privacy. Členské spoločnosti EY neposkytujú právne služby v krajinách, kde to zákon neumožňuje. Ďalšie informácie o našej organizácii nájdete na našich webových stránkach ey.com.

EY

Žižkova 9
811 02 Bratislava

© 2022 Ernst & Young, s. r. o. | Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o. | Ernst & Young Law s. r. o. Všetky práva vyhradené.

Informácie uvedené v tomto materiáli slúžia na získanie všeobecného prehľadu. Nenahrádzajú konkrétne poradenstvo, o ktoré treba požiadať príslušného poradcu pred realizáciou konkrétnych krokov.

ey.com