

Minőségpolitika

Ernst & Young Tanácsadó Kft.



**Building a better
working world**

Tartalomjegyzék

Vezetőnk üzenete.....	4
Rólunk	5
Jogi felépítés, tulajdonviszonyok és irányítás	6
Hálózati jellemzők	7
Az EYG tagvállalatai	7
Hosszú távú társadalmi értékteremtés.....	7
A tanácsadás fenntartható minősége iránti elkötelezettség.....	8
A minőséget támogató infrastruktúra	9
A minőség szerepe üzletágainkban.....	9
Kockázatkezelés	9
Globális Titoktartási Szabályzat	9
Globális személyesadat-védelmi szabályzat	10
Kiberbiztonság.....	10
Tudatosított szakmai értékek	10
A vezetés hangneme	10
Globális Magatartáskódex	10
Etikai szabályok megsértésének jelentése.....	10
Sokszínűség, méltányosság és befogadás	11
Belső minőségellenőrzési rendszer	11
Struktúra.....	11
A minőségellenőrzési rendszer hatékonysága	11
Ügyfélkapcsolat elfogadása és folytatása.....	11
Globális EY szabályozás.....	11
A szabályzat gyakorlati alkalmazása.....	12
A munkacsoportok kialakítása.....	12
Áttekintés és konzultáció.....	12
A tanácsadói munka áttekintése.....	12
A munkacsoporton belüli szakmai véleményeltérések megoldása	12
Jogszabályi megfelelés.....	13
Vesztegetés elleni szabályzat	13
Bennfentes kereskedelem.....	13
Gazdasági és kereskedelmi szankciók	13
Pénzmosás elleni intézkedések	13
Adatvédelem	13
Dokumentumok megőrzése	13
Függetlenségi gyakorlat	14
EYG Globális Függetlenségi Szabályzat.....	15
Globális Függetlenségi Rendszer (továbbiakban: „GIS”)	15
Globális Monitoring Rendszer (továbbiakban: „GMS”)	15

Nem könyvvizsgálati szolgáltatások	15
Globális függetlenségi oktatás	15
SORT	
Üzleti Kapcsolatok Függetlenségi Adatgyűjtése és Kiértékelése (továbbiakban: „BRIDGE”)	16
Auditbizottságok és a függetlenség felügyelete.....	16
Kivételes tehetségekbe való befektetés és továbbképzés.....	17
Az EY munkatársak fejlesztése.....	18
Tehetségek megnyerése és felvétele	18
A munkaerő megtartása, a munkavállalók jóléte a középpontban	18
Személyre szabott karrier sokrétű tapasztalatszerzéssel	18
Teljesítménymenedzsment	19
A munkavállalók elköteleződése.....	19
Szakmai fejlődés	19
Mobilitás	20
Tudás és belső kommunikáció	20

Cím: *Minőségpolitika*

Dátum: *2023.07.03.*

Szerző: *Kővári Kitti*

Hivatkozási szám: *2/2024/ISO*

Nyelv: *magyar*

Formátum: *elektronikus és papírformátumú dokumentum*

Leírás: *A dokumantumban kialakításra került a vezetőség által a Minőségpolitika, amely megfelel az ISO 9001:2015 szabvány 5.2.1. pontjában foglalt követelményeknek és, amely az 5.2.2. pontjában foglalt követelmények szerint került kikommunikálásra*

Vezetőnk üzenete

Üdvözljük az Ernst & Young Tanácsadó Kft. Minőségpolitikájának olvasóit.

Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. legfontosabb minőségcélja a kimagasló színvonalú tanácsadási szolgáltatások nyújtása, annak érdekében, hogy ügyfeleink és munkavállalóink igényeit professzionálisan teljesítsük.

Nagy hangsúlyt fektetünk kiválóan teljesítő, sokszínű és befogadó munkacsoportok létrehozására, olyan eszközökbe való befektetésekre, amelyek elősegítik munkánk színvonalának további fejlesztését, és mindezek révén az általunk végzett tanácsadásba vetett bizalom további növelését.

Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. jó hírének alapja a minden egyes ügyfelünknek nyújtott egységesen magas színvonalú, professzionális, elfogulatlan és etikus üzleti szolgáltatás.

Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. Minőségpolitikájának célja, hogy szabályozza az ISO 9001:2015 szabványban szereplő követelmények teljesítése érdekében tett intézkedéseket.

Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. elkötelezett küldetése, jövőképe és stratégiai célkitűzései iránt, amelyek az ISO 9001:2015 szabványkövetelményeivel összhangban állnak.

Az Ernst & Young Kft.-nél a minőség iránti elhivatottság valamennyi munkatársunk alapvető tulajdonsága. Fontosnak tartjuk a legtehetségesebb munkaerő felvételét és megtartását, ugyanakkor sokat fektetünk a munkatársaink fejlesztésébe. A tanulás iránti vágy elengedhetetlen feltétele annak, hogy elérjük, és fenn is tudjuk tartani az általunk végzett munka magas színvonalát és kiváló eredményességét.

Meggyőződésünk, hogy folyamatos technológiai befektetéseink kettős célt szolgálnak: a minőségi és hozzáadott értéket biztosító tanácsadói szolgáltatások folyamatos fejlesztésén túl a legtehetségesebb munkatársak megtartásához is hozzájárulnak azzal, hogy tanácsadói módszereinket vonzóbbá teszik a fiatalabb generáció számára.

Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. büszke örökségére, mint vezető globális szakmai szolgáltató szervezet. A világ változik, és alkalmazkodnunk kell ahhoz, hogy továbbra is eredményesen működhessünk, és teljes mértékben kiaknázhassuk a változásokban rejlő lehetőségeket, miközben minden érdekelt fél igényeit kielégítjük.

Budapest, 2023. július 3.



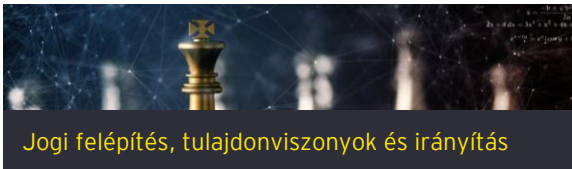
Vékási Tamás

Ügyvezető

Ernst & Young Tanácsadó Kft.



Rólunk



Jogi felépítés, tulajdonviszonyok és irányítás

Magyarországon az Ernst & Young Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (továbbiakban: „Ernst & Young Tanácsadó Kft.”) egy Budapesten bejegyzett korlátolt felelősségű társaság, amely az Ernst & Young Global Limited (továbbiakban: „EYG”) tagvállalata. Minőségpolitikánkban magunkra, azaz az Ernst & Young Tanácsadó Kft.-re “Társaságunk” kifejezéssel hivatkozunk.

Társaságunk tulajdoni viszonyaira vonatkozó részletek a magyar cégjegyzékben mindenki számára hozzáférhetők (www.e-cegjegyzek.hu).

A magyarországi EYG tagvállalatokat Társaságunkon felül az alábbi társaságok alkotják:

- ▶ Ernst & Young Könyvvizsgáló Kft.
- ▶ EY GDS (CS) Hungary Kft.
- ▶ EY Training Center Kft.
- ▶ NCOA Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
- ▶ Vámosi-Nagy Ernst & Young Ügyvédi Iroda

Az egyes tulajdonostársak vagy másképpen „partnerek” menedzsment funkciókat látnak el az EYG tagvállalatok, ezáltal az Ernst & Young Tanácsadó Kft. számára. E partnerek feladata a napi ügyvezetési tevékenységen túl a globális és területi szintű szabályok országos szinten történő alkalmazásának biztosítása.

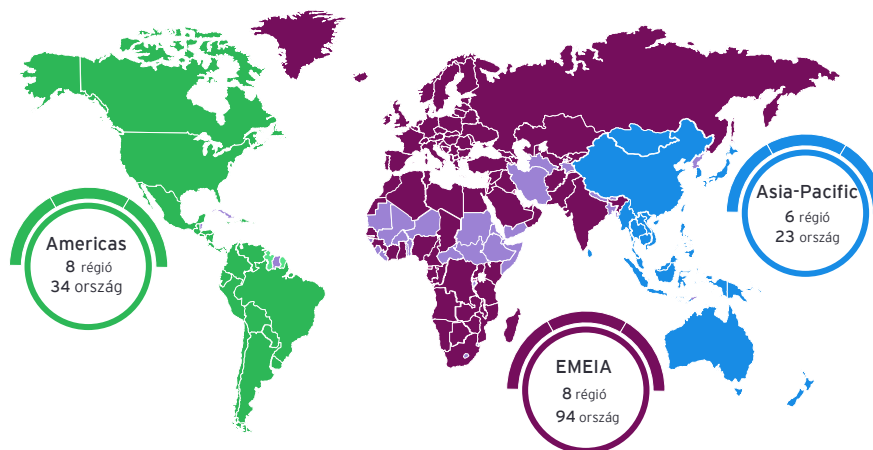
Az EYG tagvállalatait három földrajzi térség szerint csoportosítjuk:

- ▶ Amerikai kontinens;
- ▶ Ázsia-Óceánia; valamint
- ▶ Európa, Közel-Kelet, India és Afrika (továbbiakban: „EMEIA”).

Valamennyi térség számos különféle régióra oszlik, amelyek földrajzi elhelyezkedés mentén foglalják magukban tagvállalatainak csoportjait. Ez alól a pénzügyi szolgáltatások szervezetünk régiói képeznek kivételt, amelyek az adott térségben működő tagvállalatok pénzügyi szolgáltatási tevékenységét foglalják magukban.

Társaságunk az EMEIA Térséghez tartozik, amely 94 ország EYG tagvállalatait foglalja magában. Az EMEIA Térség 8 régióból áll. Társaságunk a Közép- és Délkelet-Európa és Közép-Ázsia Régió részét képezi.

EY Térségek és országok *



*A fenti adatok a 2022. július 13-i állapotot tükrözik, miután a korábbi orosz és fehérorosz tagvállalatok az EY globális szervezetéről leválasztásra kerültek



Hálózati jellemzők

Az EYG a világ egyik vezető könyvvizsgálati, adótanácsadói, stratégiai és tranzakciós, valamint üzleti tanácsadási szolgáltatásokat nyújtó cégcsoportja. A világ több mint 150 országában működő tagvállalatainknál dolgozó több mint 350.000 munkatársunk osztozik a világ jobbá tétele iránti elkötelezettségben és egyesíti őket értékeink és a minőség, a tisztesség és a szakmai feddhetetlenség iránti megingathatatlan elkötelezettségünk. A mai globális piacon az EY egységes szakmai megközelítése különösen fontos annak érdekében, hogy a világ szinte minden országára kiterjedően képesek legyünk kiemelkedő minőségű nemzetközi könyvvizsgálatot és tanácsadást nyújtani.

Ez az integrált megközelítés lehetővé teszi az EYG tagvállalatok számára, hogy a professzionális könyvvizsgálati és a tanácsadási szolgáltatások teljesítéséhez szükséges tapasztalat a legváltozatosabb és legösszetettebb megbízások esetében is a rendelkezésünkre álljon bármilyen területen.

Az EYG koordinálja a tagvállalatok különféle tevékenységét és ösztönzi együttműködésüket. Bár az EYG nem nyújt szolgáltatásokat, de egyik kiemelt célja annak segítése, hogy a tagvállalatok magas színvonalú szolgáltatásokat nyújtsanak vevőinknek világszerte. Minden tagvállalat külön jogi személy. Az EYG tagjaiként, a tagvállalatok köteleseit és feladatait az EYG szabályzatai és különféle egyéb megállapodások irányítják.

Az EYG szervezetének felépítését és főbb testületeit - ami jól tükrözi, hogy globális szervezet lévén az EYG valamennyi tagjára egyformán vonatkozó, közös stratégiával rendelkezik.

A hálózat a térségeken belül egyúttal regionális szinten is működik, ami lehetővé teszi a tagvállalatok számára, hogy szorosabb kapcsolatokat építsenek ki ügyfeleinkkel és más érdekelt felekkel az egyes országokban és jobban reagáljanak a helyi igényekre.

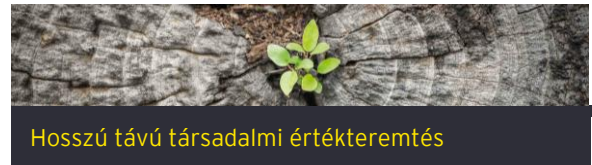
Az EYG tagvállalatai

Az EYG szabályai valamennyi tagvállalata számára előírják az EYG célja melletti teljes elköteleződést: e cél pedig a következetesen magas színvonalú szolgáltatások nyújtása világszerte. Ennek érdekében az EYG tagvállalatai vállalják a globális stratégia és tervek végrehajtását, és azon dolgoznak, hogy fenntartsák az előírt szolgáltatásnyújtási képességüket. Meg kell felelniük a közös

standardoknak, módszertanoknak és szabályoknak - beleértve a minőségre- és kockázatkezelésre, függetlenségre, tudásmegosztásra, tehetséggondozásra és technológiára vonatkozókat is.

Mindezek felett az EYG tagvállalatai elkötelezik magukat amellyel, hogy szakmai tevékenységüket a vonatkozó szakmai és etikai standardokkal, valamint a vonatkozó törvényi előírásokkal összhangban végezzék. A hitelesség és a minden körülmények közötti helyes cselekvés iránti elkötelezettségünket az EY Globális Magatartáskódexe és értékeink is alátámasztják.

A tagvállalatoknál ellenőrzésre kerül, hogy betartják-e az EYG minőségre- és kockázatkezelésre, függetlenségre, tanácsadási módszertanra és a humán erőforrásra vonatkozó követelményeit és szabályait. Az ezen EYG tagságra vonatkozó követelményeknek meg nem felelő tagvállalatok tagsága megszűnhet az EYG szervezetében.

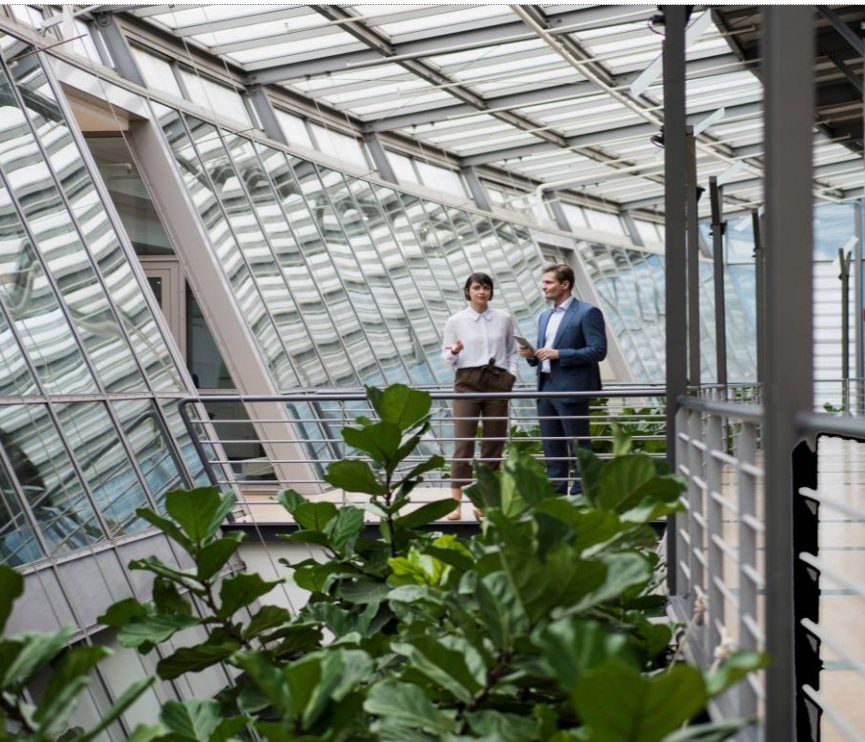


Hosszú távú társadalmi értékteremtés

Társaságunk hisz abban, hogy a fenntarthatóság mindenki ügye. Az EYG, mint szervezet, nagyszabású változásokat hajt végre értékes kapcsolatok kiépítésével és együttműködések kialakításával. Az EYG továbbra is a hosszú távú értékek létrehozására, védelmére és mérésére összpontosít az EYG globális [NextWave stratégiájának](#) (továbbiakban: "NextWave") mind a négy dimenziójában - érték az ügyfeleknek, érték a társadalomnak, érték munkavállalóinknak és érték pénzügyi szempontból. Mindezen dimenziók integrálásával az EYG teljesíti célját, hogy egy jobban működő világot építsen.

Társaságunk szolgáltatásai mindehhez már most jelentősen hozzájárulnak, kezdve a fenntarthatóbb és befogadóbb gazdaság kiépítésére irányuló kormányzati tanácsadástól az üzleti élet szereplői körében az érdekeltek részére történő hosszú távú értékteremtésig és az ezzel kapcsolatos beszámolást ösztönző kezdeményezésekig.

Az EYG 2009 óta büszke tagja az ENSZ Globális Megállapodásának, aminek részeként elkötelezték magunkat az iránt, hogy a Globális Megállapodás 10 alapelve és az ENSZ fenntartható fejlődési céljai EYG stratégiájának, kultúrájának és tevékenységének szerves részét képezzék.



A tanácsadás
fenntartható
minősége iránti
elkötelezettség



A minőséget támogató infrastruktúra

A minőség szerepe üzletágainkban

A NextWave az EYG stratégiája és törekvése, hogy hosszú távon értéket teremtsen az ügyfelek, az EYG tagvállalatainak munkavállalói és a társadalom számára, a pénzügyi eredményesség mellett. Egyúttal kitűnő lehetőséget teremt az alkalmazkodásra és az innovációra, miközben az EYG átfogó célja - ami egy jobban működő világ építése - továbbra is nem csupán arra ösztönzi az EYG tagvállalat munkatársait, hogy az ügyfeleket kiszolgálják, hanem arra is, hogy tudásunkat, készségeinket és tapasztalatainkat felhasználva támogassák azokat a közösségeket, amelyekben élünk és dolgozunk. Az EYG tagvállalatok által nyújtott minőségi szolgáltatások hozzájárulnak a bizalom kiépítéséhez a tőkepiacok és az egész világ gazdasági iránt, ami hozzájárul a fenntartható, hosszú távú értékteremtés támogatásához.

A NextWave stratégia azon a felismerésen alapul, hogy a piacokat mélyrehatóan átforgatják az adat- és technológiai zavarok, a klímaváltozás, a demográfiai változások, valamint a globalizáció, mindezek pedig az EYG tagvállalatait is arra ösztönzik, hogy mielőbb a megbízhatóság iránti egyre növekvő igények kielégítésének irányába mozduljanak el.

Erre válaszként az EYG továbbra is a tagvállalatai által nyújtott kimagasló színvonalat és bizalomépítést biztosító legfontosabb erőforrására támaszkodik, azaz az EYG tagvállalatainak munkatársaira és a bennük rejlő erőre. Szakmai felkészültségük és tapasztalataik továbbfejlesztése, valamint az általuk nyújtott szolgáltatások egyidejű adat- és technológiaközpontúvá tétele révén az EYG tagvállalatainak munkatársai mind jobban hozzájárulnak az EYG végső céljának megvalósításához, ami a vevői elégedettség elérése.

A szolgáltatás magas színvonalát az EYG valamennyi tagvállalata és üzletága esetében elvárjuk. Az EYG tagvállalatai üzletágainak feladata a már teljesített megbízások minőségellenőrzésének átfogó kezelése, csakúgy mint a folyamatban lévő megbízások minőségének biztosítása úgy, hogy az elősegítse a szakmai standardok és az EYG belső szabályzatainak betartását.

Kockázatkezelés

Kockázatkezelési részlegünk (továbbiakban: „RM”) koordinálja a Társaságunkra kiterjedő tevékenységeket, amelyek célja, hogy munkatársaink teljesítsék a globális és helyi megfelelési kötelezettségeket, és támogassák az ügyfeleknek szolgáltató csapatokat a minőségi és kivételes szolgáltatásnyújtás biztosításában. A szolgáltatások kiváló minősége és a minőséggel kapcsolatos kockázatok kezelése a szolgáltatási részlegeinek felelőssége.

A kockázatkezelési kezdeményezéseket Társaságunk erre kijelölt kockázatkezelési szakemberei irányítják, az adott üzletágakkal történő egyeztetés mellett.

Globális Titoktartási Szabályzat

A bizalmas adatok védelme Társaságunk mindennapjainak szerves részét képezi. A szellemi tőke és minden más érzékeny, illetve titkos információ védelme - mindenkire, aki Társaságunknál dolgozik, kötelezően érvényes egyértelmű magatartási szabályokat tartalmazó - Globális Magatartáskódexünk is előírja. Az adatvédelmi alapelveket Globális Titoktartási Szabályzatunk részletezi, ami a korábbiaknál még egyértelműbb szabályokat tartalmaz és minden munkatársunk számára lefekteti az összeférhetetlenség kezelésének, a személyes adatok védelmének, valamint az adatkezelés és-megőrzés alapjait. További EYG útmutatók az adatok védelme érdekében:

- ▶ Útmutatás a közösségi média használatával kapcsolatban
- ▶ Információkezelési követelmények

Ezen felül a visszaélések, a törvénysértések, illetve a jogszabályok vagy az EY Globális Magatartáskódex be nem tartásának jelentésére vonatkozó globális szabályzatunk a munkatársainktól megköveteli, hogy jelentsen minden esetet, ami a vonatkozó törvények, jogszabályok, szakmai standardok vagy az EY Globális Magatartáskódex megsértésére utalhat.

Globális személyesadat-védelmi szabályzat

A személyes adatok védelméről szóló globális szabályzatunk az EY Globális Magatartáskódexének a személyes adatok tiszteletben tartására és védelmére vonatkozó rendelkezésein alapszik, illetve azokat támogatja a vonatkozó törvényekkel, jogszabályi keretekkel és szakmai standardokkal összhangban. Globális szabályzatunk alapelvei az Európai adatvédelmi rendeleten (továbbiakban: "GDPR") és a világ más területein érvényes egyéb vonatkozó helyi szabályozásokon alapul.

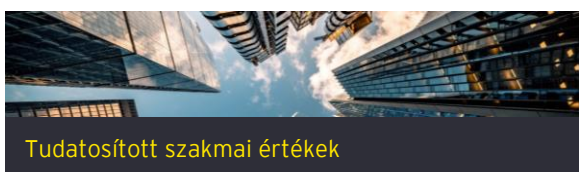
Kiberbiztonság

A nagyobb és összetettebb kibertámadások kockázatának kezelése minden szervezet üzletmenetének részét képezi. Nincs olyan rendszer, amely teljesen immunis lenne a kibertámadások veszélyére. Társaságunk elkötelezett az ügyfeladatok védelme érdekében tett lépéseket illetően.

Társaságunk kiberbiztonság tekintetében alkalmazott megközelítése proaktív jellegű és magában foglalja mindazon technológiák és eljárások bevezetését, amelyek a kiberbiztonsági kockázatok globális szintű kezeléséhez és minimalizálásához szükségesek. Az EYG információbiztonsági és személyes adat kezelési programjai az iparági gyakorlatnak és a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően úgy kerültek kialakításra, hogy védelmet nyújtsanak a rendszerek és adatok jogosulatlan hozzáférése ellen.

A technikai és folyamatokba épített kontrollokon túlmenően Társaságunk minden munkavállalója részt vesz a biztonsági tudatosságra irányuló éves képzésen. Több belső szabályzat is körvonalazza azt a kellő gondosságot, amelyet a technológia és az adatok kezelése tekintetében is követni kell, beleértve egyebek mellett a Globális Információbiztonsági Szabályzatot és a technológia elfogadható használatát rögzítő globális szabályzatot.

Társaságunk munkavállalói rendszeres tájékoztatásban részesülnek emlékeztetve őket mindezen szabályzatokból eredő kötelezettségeikre valamint az általános biztonsági tudatosság gyakorlatára.



Tudatosított szakmai értékek

A vezetés hangneme

Társaságunk vezetésének egyik legfontosabb feladata a megfelelő stratégiai irány kijelölése, valamint viselkedésével és tetteivel is demonstrálni elkötelezettségünket egy jobban működő világ megteremtéséhez. Bár a vezetés által megadott alaphangnem fontos, munkatársaink tudják, hogy a minőség és a szakmai felelősség velük kezdődik, és így a csapataikban, közösségeikben, ők is vezetők. Közös értékeink, amelyek munkatársaink céljait és napi tevékenységét mindig a jó irányba terelik, valamint Társaságunk minőség iránti elkötelezettsége szerves részét képezi annak, hogy kik vagyunk, és hogyan cselekszünk.

Az EY Globális Magatartáskódexében és más belső szabályzatainkban is rögzített szakmai etika és fejelem tudatosítása beépült konzultációs kultúránkba, képzési programunk és belső kommunikációnk szerves része. Társaságunk vezetése - a minőségi munkavégzés, valamint a szakmai standardoknak és a cég belső szabályainak való megfelelés fontosságával együtt - rendszeresen megerősíti ezeket az elvárásokat. Továbbá Társaságunk kiértékeli a szakmai szolgáltatások színvonalát, amely munkavállalóink teljesítmény-értékelésének és javadalmazásának egyik legfontosabb mutatója.

Cégkultúránk szerves része a szoros együttműködés és konzultáció mind egymással, mind az érdekelt felekkel.

Globális Magatartáskódex

Magatartási szabályaink alapját a szakmai feddhetetlenség képezi. Az EY Globális Magatartáskódexe egyértelműen megfogalmazza mindazon alapelveket, amelyek cselekedeteink és üzleti magatartásunk vezérfonalát adják, és Társaságunk valamennyi munkavállalójára nézve kötelező érvényűek. Globális Magatartáskódexünk az alábbi 5 részből áll:

- Munkatársak közötti együttműködés
- Ügyfelekkel és más partnerekkel végzett munka
- Szakmai integritás
- Objektivitás és függetlenség megőrzése
- A szellemi tőke tiszteletben tartása

A Globális Magatartáskódexnek való megfelelést támogató eljárásaink és gyakori kommunikáció révén olyan környezetet próbálunk teremteni, amely valamennyi munkatársunkat a felelősségteljes viselkedésre ösztönzi. Társaságunk minden munkavállalójának évente írásban meg kell erősítenie, hogy érti az EY Globális Magatartáskódexében foglaltakat, és azokat magára nézve kötelezően elfogadja.

Etikai szabályok megsértésének jelentése

Az EY Ethics Hotline (továbbiakban: „etikai forródrót”), lehetőséget nyújt munkatársaink, vevőink, illetve más külső személyek számára, hogy bizalmasan jelenthessenek etikai vagy magatartásbeli problémát felvető viselkedést, amely akár szakmai standardok megszegésére is utalhat, illetve más szempontból nem egyeztethető össze az EY Globális Magatartáskódexével. Az etikai forródrótot olyan külső szervezet működteti, amely világszerte nyújt szolgáltatásokat bizalmas bejelentésekre- szükség szerint névtelenül.

Az etikai forródrótra telefonon vagy interneten keresztül érkezett bejelentésekre azonnal reagálunk. A bejelentés tartalmától függően az eset

kivizsgálásába a megfelelő minőségbiztosítási, humán erőforrás, jogi, illetve más, vonatkozó terület szakembereit vonjuk be. Ugyanezt az eljárást követjük az etikai forrádróton kívül jelentett eseteknél is.

Sokszínűség, méltányosság és befogadás

Társaságunk mindig is elkötelezett volt a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás mellett (továbbiakban: „DE&I”). Az elkötelezettség, hogy minden esetben kitűnően teljesítő, sokszínű, méltányos és befogadó tanácsadói munkacsoportokat alakítunk ki, különösen fontos a tanácsadás esetében, ahol a nézőpontok sokfélesége a szakmai gondolkodás alapja. A sokszínű, méltányos és befogadó környezet elősegíti a megalapozottabb döntéshozatalt, ösztönzi az innovációt, egyúttal erősíti a szervezet rugalmasságát és cselekvőképességét.

Társaságunk már sok éve támogatja a sokszínűséget, a méltányosságot és a befogadó közeget. Bár már eddig is jelentős eredményeket értünk el, az új, globális NextWave stratégiánk még erősebb elkötelezettséget fogalmaz meg a DE&I további erősítése mellett Társaságunk egészén belül.

A befogadó szervezetek a lehető legteljesebb mértékben kiaknázzák a sokszínűségben rejlő előnyöket. A munkavállalóknak azt kell érezniük, hogy olyan szervezetnél dolgoznak, amely nem csupán egyéenként értékeli őket, hanem erősségként tekint az egyedi különbözőségekre. Az összetartozás illetően erősítése elengedhetetlen ahhoz, hogy Társaságunk vonzó munkáltató legyen a legtehetségesebbek számára, egyúttal fenntartsa munkavállalóink motiváltságát, összetartozását és elkötelezettségét.

Társaságunk elkötelezi magát a társadalmi egyenlőség és az inkluzív növekedés előmozdítása, valamint az igazságtalanság, az elfogultság, a diszkrimináció és a rasszizmus elleni fellépés mellett.

Értékeink: Kik vagyunk?

<p>Olyan emberek, akik tisztességgel, tisztelettel, csapatszellemmel és elfogadással viselkednek.</p> <p>1</p>	<p>Olyan emberek, akik energikusak, lelkesek és mernek vezetők lenni.</p> <p>2</p>	<p>Olyan emberek, akik azzal építik kapcsolataikat, hogy azt teszik, ami helyes.</p> <p>3</p>
--	--	---



Belső minőségellenőrzési rendszer

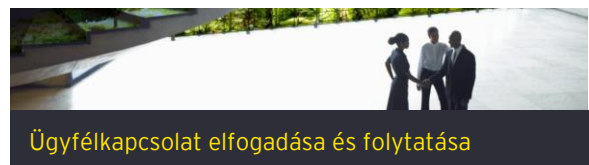
Struktúra

Társaságunk magas színvonalú szakmai szolgáltatóként megalapozott hírneve meghatározó szerepet tölt be tanácsadói sikerünk elérésében.

Szolgáltatásainkat megfelelő képzettséggel és az egyes ágazatokban és szolgáltatási területeken széleskörű tapasztalatokkal rendelkező munkacsoportjaink révén nyújtjuk. Minőség- és kockázatkezelési folyamatainkat folyamatosan fejlesztjük, ezzel is biztosítva az általunk nyújtott szolgáltatások következetesen magas színvonalát.

A minőségellenőrzési rendszer hatékonysága

Az EYG egy átfogó, globális minőségellenőrzési szabályzatot és gyakorlatot dolgozott ki és alkalmaz. Társaságunk átvette ezeket a globális szabályzatokat és eljárásokat, amelyeket a helyi törvényi előírásoknak és szakmai ajánlásoknak megfelelően szükség szerint kiegészített, és megfeleltetett az ISO 9001:2015 szabvány követelményeinek.



Ügyfélkapcsolat elfogadása és folytatása

Globális EY szabályozás

Társaságunk globális ügyfél és megbízás elfogadási szabályzata lefekteti azokat az alapelveket, amelyek alapján az egyes tagvállalatoknál döntés születik egy új ügyfél vagy megbízás elfogadásáról, illetve meglévő ügyféllel fennálló üzleti kapcsolat folytatásáról. Ezek az elvek elengedhetetlenek a szolgáltatási színvonal megfelelő fenntartásához, a kockázatkezeléshez, a munkatársaink védelméhez és a jogszabályi követelmények teljesítéséhez. A szabályzat céljai a következők:

- ▶ Szigorú kockázatértékelési és döntéshozatali folyamat kidolgozása az ügyfelek és megbízások elfogadására, illetve folytatására vonatkozóan
- ▶ A vonatkozó függetlenségi követelményeknek való megfelelés
- ▶ Mindennemű összeférhetlenség meghatározása és megfelelő kezelése
- ▶ A túl kockázatos ügyfelek és megbízások meghatározása és elutasítása

- ▶ Egyes magas kockázati tényezők esetén konzultáció előírása az erre kijelölt szakemberekkel a megfelelő speciális kockázatkezelési eljárások meghatározására
- ▶ Jogsabályi, szabályozói és szakmai követelményeknek való megfelelés

Emellett Társaságunk globális összeférhetlenségi szabályzata határozza meg a lehetséges összeférhetlenségek kategóriáit, az azok megállapítását célzó folyamatot, továbbá az összeférhetlenség mielőbbi és minél hatékonyabb kezelésére is tartalmaz előírásokat és megfelelő óvintézkedéseket. Ilyen óvintézkedés lehet az adott ügyfél hozzájárulásának megszerzése ahhoz, hogy összeférhetlenség esetén más ügyfél számára szolgáltatassunk, két vagy több ügyfél esetén a munkacsoportok megfelelő elkülönítése, vagy akár az, hogy az összeférhetlenség elkerülése érdekében az adott tagvállalat visszautasít egy megbízást.

Társaságunk globális összeférhetlenségi szabályzata és a kapcsolódó útmutatók figyelembe veszik a megbízásaink és ügyfélkapcsolataink egyre növekvő komplexitását, valamint az ügyfelek azon igényét, hogy a felmerült kérdéseikre minél gyorsabban és pontosabban reagáljunk.

A szabályzat gyakorlati alkalmazása

Az EY intranet-alapú ügyfél- és megbízás-elfogadási folyamata (továbbiakban: „PACE”) elősegíti az ügyfelek és megbízások elfogadásának hatékony harmonizációját a globális, a szolgáltatási ágazatra vonatkozó, valamint a tagvállalatok saját szabályzataival. A PACE végigvezeti a felhasználókat az elfogadásához, illetve az adott ügyféllel fennálló kapcsolat folytatásához szükséges követelményeken, meghatározza a megfelelő belső szabályozásokat és a vonatkozó szakmai standardokra való hivatkozásokat, melyek az üzleti lehetőségek és azok kockázatainak megítéléséhez szükségesek.

Az ügyfél és megbízás elfogadási folyamat részeként körültekintően megfontoljuk a leendő ügyfél vagy megbízás kockázati tényezőit és az átvilágítási eljárások eredményeit. Új ügyfél vagy megbízás elfogadása előtt meghatározzuk, hogy a minőségi szolgáltatáshoz tudjuk-e biztosítani a szükséges erőforrásokat (különösen a magas szakértelmet igénylő területeken), illetve eldöntjük, hogy az ügyfél által kért szolgáltatásokat helyénvalónak találjuk-e.

A munkacsoportok kialakítása

Az egyes tanácsadói megbízásokhoz a megfelelő szakemberek kiválasztása a tanácsadói vezetés irányításával történik. A kiválasztáskor a következő szempontokat vesszük figyelembe: a megbízás nagysága és összetettsége, a megbízás kockázati besorolása, a megbízáshoz szükséges speciális

ágazati ismeretek és tapasztalatok, ütemezés, illetve munka közbeni továbbképzés lehetősége. A bonyolultabb megbízások esetén számításba vesszük, hogy speciális vagy további szakértelem bevonására is szükség van-e a munkacsoport kiegészítésére, illetve összetételének javítására.

A munkacsoportnak sok esetben egy belső szakértő is tagja, aki a tanácsadói eljárások elvégzésében nyújt segítséget a munkacsoportnak.



Áttekintés és konzultáció

A tanácsadói munka áttekintése

Az EYG szabályzatai rögzítik a vezető szakemberek tanácsadásban történő időbeni és közvetlen részvételének mikéntjét, valamint az elvégzett munka áttekintésének különböző szintjeit. A tanácsadói munkacsoport ellenőrzési joggal rendelkező tagjai részletesen megvizsgálják a tanácsadói dokumentumokat szakmai pontosság és teljesség szempontjából. A megbízásért felelős partner pedig második szintű ellenőrzést végez, hogy megállapítsa az elvégzett tanácsadói munka átfogó megfelelőségét.

Az EYG szabályai ismertetik a munkacsoport egyes tagjainak a megbízás vezetésében, irányításában, illetve felülvizsgálatában betöltött szerepét és feladatait, valamint a munkájuk és következtetéseik dokumentálására vonatkozó előírásokat.

A munkacsoporton belüli szakmai véleményeltérések megoldása

Társaságunk kultúrája a szoros együttműködésen alapszik, ami bátorítja kollegáinkat és el is várja tőlük, hogy merjenek felszólalni, ha a szakmai véleményeltérés merülne fel, vagy ha kényelmetlenül éreznék magukat egy adott megbízással kapcsolatban. A szabályzatainkat és eljárásainkat úgy alakítottuk ki, hogy a tanácsadói munkatársak számára lehetővé tegyük a jelentős tanácsadói ügyekkel kapcsolatos nézeteltérések felvetését és megvitatását.



Jogszabályi megfelelés

Az EY Globális Magatartáskódexe egyértelmű útmutatást ad a tőlünk elvárt tettekre és üzleti magatartásra vonatkozóan. Társaságunk valamennyi jogszabályi előírásnak megfelel, az EYG alapértékei pedig előírják és garantálják, hogy mindig helyesen cselekedjünk. Ebből fakadó elkötelezettségünket számos belső szabályzatunk és kapcsolódó eljárásunk is alátámasztja, amelyeket az alábbi bekezdésekben részletezünk.

Vesztegetés elleni szabályzat

Az EYG globális vesztegetés elleni szabályzata irányítóként szolgál munkavállalóink számára egyes nem etikus, illetve illegális tevékenységeket illetően. Szabályzatunk valamennyi munkatársunk számára előírja a vesztegetésellenes jogszabályok kötelező betartását, valamint meghatározza, mi minősül vesztegetésnek, illetve ismerteti, mi a teendő vesztegetés felismerése esetén. A vesztegetés és a korrupció egyre súlyosabb globális hatásaira figyelemmel, fenntartjuk szigorú vesztegetés-ellenes intézkedéseinket szerte Társaságunkon belül.

Bennfentes kereskedelem

Az értékpapír-kereskedelmet számos törvény és előírás irányítja, a bennfentes kereskedelemre vonatkozó jogszabályok betartását pedig valamennyi munkatársunktól megköveteljük. Ez azt jelenti, hogy munkatársaink nem kereskedhetnek olyan értékpapírokkal, amelyekkel kapcsolatban jelentős, nem publikus információk birtokában vannak.

Az EYG globális bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzata felhívja munkatársaink figyelmét arra, hogy tilos bennfentes információ alapján értékpapírokkal kereskedniük, pontosan meghatározza, mi minősül bennfentes információnak, valamint, hogy kihez forduljanak az egyéni felelősségükkel kapcsolatos kérdéseikkel.

Gazdasági és kereskedelmi szankciók

Fontos, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzünk a nemzetközi gazdasági és kereskedelmi szankciók folyton változó helyzetéről. Társaságunk minden üzleti kapcsolat elfogadásakor, illetve folytatásakor figyelemmel kíséri a különböző országokra vagy térségekre érvényes szankciókat. Munkavállalóinkat tájékoztatjuk a szankciók által érintett üzleti kapcsolatokról és tevékenységekről.

Pénzmosás elleni intézkedések

Társaságunk egyes üzletágai a vonatkozó pénzmosás elleni jogszabályok szerint szolgáltatónak minősülnek. Az EYG globális pénzmosás elleni útmutatójával összhangban Társaságunk olyan szabályzatokat és eljárásokat vezetett be, melyek e kötelezettségeknek - köztük az ügyfél megismerésére, kockázatfelmérésre és gyanús tevékenységek jelentésére vonatkozóan - való megfelelés érdekében kerültek kialakításra. Munkavállalóink a pénzmosás elleni szabályokhoz kapcsolódó feladataikról képzésben részesülnek, valamint iránymutatást kapnak azt illetően, hogy a felmerülő kérdéseikkel kihez forduljanak.

Adatvédelem

Az EYG globális személyes adatkezelési szabályzata tartalmazza a volt, meglévő és leendő munkavállalók, ügyfelek, beszállítók és üzleti partnerek személyes adatainak gyűjtésére, használatára és védelmére vonatkozó alapelveket. A szabályzat összhangban van a GDPR szigorú előírásaival, csakúgy mint a személyes adatok védelmét érintő egyéb jogszabályokkal és előírásokkal. A személyes adatok EY hálózaton belüli mozgását megkönnyítendő, az EY rendelkezik az Egyesült Királyság és az EU illetékesei által jóváhagyott külön cégszintű, kötelező érvényű szabályokkal is. A Társaságunk által alkalmazott adatkezelési szabályzat a személyes adatok kezelésére vonatkozó speciális magyar szabályokat valamint helyi üzleti szempontokat is figyelembe veszi.

Dokumentumok megőrzése

Az EYG globális és kapcsolódó helyi adatmegőrzési és megsemmisítési szabályzatai valamennyi megbízásra és munkavállalóra vonatkoznak és szabályozzák a dokumentumok megőrzésének módját. A helyi szabályzat az elvégzett munkáról készült munkaanyagok készítésére és megőrzésére vonatkozó magyar jogi követelményeket is figyelembe veszi. Továbbá az ISO 9001:2015 szabvánnyal összhangban kerültek kialakításra Társaságunk tanácsadási üzletágának dokumentált információkra vonatkozó szabályai.



Függetlenségi gyakorlat

Az EYG globális függetlenségi szabályzata előírja, hogy Társaságunk és munkavállalóink megfeleljenek az adott megbízásokra vonatkozó függetlenségi szabályoknak, többek között például a Könyvvizsgálók Nemzetközi Etikai Standardok Testülete (az IESBA) Etikai Kódexének és a vonatkozó magyar törvényi szabályozásnak egyaránt.

A függetlenséget számos szempontból vesszük figyelembe és vizsgáljuk meg: ezek közé tartozik munkavállalóink pénzügyi kapcsolatai, munkavállalói kapcsolatok, üzleti kapcsolatok, a könyvvizsgálói ügyfelek részére nyújtható megengedett szolgáltatások köre, a könyvvizsgáló cég és a partnerek rotációjára vonatkozó követelmények, díjmegállapodások, az előzetes auditbizottsági jóváhagyás, amennyiben az releváns, valamint a partnerek díjazása.

A vonatkozó szakmai függetlenségi követelményeknek való meg nem felelés az adott személy előléptetésével és kompenzációjával kapcsolatos döntések során tényezőként kerül figyelembe vételre, illetve egyéb fegyelmi intézkedéseket is maga után vonhat, beleértve akár az EY Magyarországnál folytatott munkaviszony megszüntetését is.

Az EY Magyarország Társaságunk bevezette az EYG globális alkalmazásait, eszközeit és folyamatait, amelyek segítenek minket, szakembereinket és más érintett munkavállalóinkat a függetlenségi szabályok maradéktalan betartásában.

EYG Globális Függetlenségi Szabályzat

A Társaságunkra és munkavállalóinkra vonatkozó függetlenségi követelményeket az EYG globális függetlenségi szabályzata tartalmazza. A szabályzat az IESBA Etikai Kódexen alapszik, amit az egyes szabályozók által megkövetelt külön, szigorúbb előírások is kiegészítenek, ahol azt az adott ország helyi törvényei, hatóságai vagy szakmai testületei megkövetelik. A szabályzat ezen felül útmutatót is tartalmaz, ami a függetlenségi szabályok alkalmazásának megkönnyítését és megértését segíti elő. Az EYG globális függetlenségi szabályzata az intraneten keresztül könnyen elérhető és bármikor hozzáférhető.

Globális Függetlenségi Rendszer (továbbiakban: „GIS”)

A GIS egy olyan intranet-alapú eszköz, amely segít beazonosítani azokat a cégeket, amelyek vonatkozásában függetlenség szükséges, illetve az egyes cégek esetében alkalmazandó függetlenségi korlátozásokat. A legtöbb esetben ezek a tőzsdén jegyzett audit ügyfelek és azok leányvállalatai, de lehetnek olyan ügyfelek is, amelyeknek más típusú bizonyosságot nyújtó audit szolgáltatást végzünk. Az

eszköz részét képezi a tőzsdei könyvvizsgálói ügyfélhez tartozó csoporttagok családfája is, amelynek adatait az adott ügyféllel foglalkozó munkacsoport rendszeresen frissíti. A GIS-ben található jelölések megmutatják, hogy adott társaságra mely függetlenségi szabályok vonatkoznak, így munkavállalóink megállapíthatják, hogy a függetlenségi jelölések alapján milyen szolgáltatás nyújtható az ügyfélnek, illetve milyen egyéb érdekeltség, kapcsolat alakítható ki.

Globális Monitoring Rendszer (továbbiakban: „GMS”)

A GMS egy másik fontos globális eszköz, amely segít beazonosítani a tiltott értékpapírokat vagy más nem megengedhető pénzügyi érdekeltségeket. A menedzser vagy magasabb szintű munkatársainknak rögzíteniük kell a GMS-ben a saját, illetve közvetlen családtagjaik birtokában lévő összes értékpapír részleteit. Amennyiben tiltott értékpapírt jelentenek a rendszerben, vagy már meglévő értékpapír tiltottá válik, az érintett értesítést kap arról, hogy az adott értékpapírtól meg kell válnia. A beazonosított kivételeket egy függetlenségi incidensjelentési rendszer tartalmazza jogszabályi megfelelés céljából.

Emellett a rendszer lehetővé teszi a függetlenségi szabályoknak való megfelelés éves és negyedéves megerősítését is.

Nem könyvvizsgálói szolgáltatások

Társaságunk a könyvvizsgálói ügyfelek részére történő nem könyvvizsgálói szolgáltatások nyújtására vonatkozó szakmai standardoknak és jogszabályoknak való megfelelést számos mechanizmussal ellenőrzi. Ezek közé olyan eszközök tartoznak, mint a PACE és a Szolgáltatások Referencialistája (továbbiakban: „SORT”). Továbbá egyes nem könyvvizsgálói szolgáltatások esetében létezik egy, a megbízás elfogadását megelőzően lefolytatandó külön felülvizsgálói és jóváhagyási folyamat is.

Globális függetlenségi oktatás

Társaságunk számos függetlenségi képzést dolgozott ki és működtet. Minden egyes munkavállalónk számára kötelező elvégezni az éves függetlenségi képzést, amely hozzájárul az EYG tagvállalatok által könyvvizsgáló vállalkozásokkal szembeni függetlenségünk megőrzéséhez.

Célunk az, hogy az EY munkatársai megértsék egyéni felelősségüket, és hogy mindannyiuk és az adott tagvállalatuk esetében is biztosíthassuk, hogy nincs olyan érdekeltségük, amely egy könyvvizsgálati ügyfél szolgálatához elvárt tárgyilagossággal, tisztességgel és pártatlansággal összeegyeztethetetlennek tűnhetne.

Az éves függetlenségi képzés a függetlenségre vonatkozó előírásainkat fedi le, különös tekintettel a szabályozás legfrissebb változásaira, valamint a visszatérő témákra és fontos területekre. Az éves függetlenségi képzés határidőig történő elvégzését megköveteljük és szigorúan ellenőrizzük.

Az éves függetlenségi képzésen túl a függetlenséggel kapcsolatos ismeretek számos más tanfolyamunk és programunk részét képezik. Ilyen például az új belépőknek szóló programok, a szakmai karrier egyes állomásaihoz kötött programok, vagy főtevékenységeink alaptananyaga.

SORT

A SORT a Társaságunk által elfogadott szolgáltatások listáját tartalmazza. Szolgáltatás-portfoliónkat folyamatosan kiértékeljük és ellenőrizzük annak érdekében, hogy szolgáltatásaink összhangban legyenek a szakmai és jogszabályi előírásokkal. Egyúttal ellenőrizzük, hogy a kifejlesztett új szolgáltatásokhoz a megfelelő módszereket, eljárásokat és folyamatokat alkalmazzuk-e. Korlátozzuk, illetve tiltjuk azoknak a szolgáltatásoknak a nyújtását, amelyek túlzott függetlenségi vagy más kockázatot jelenthetnek.

A SORT alapján munkatársaink az általunk kínált szolgáltatásokról tájékozódhatnak. A SORT egyúttal útmutatást ad az audit és nem-audit ügyfeleknek nyújtható szolgáltatásokról, valamint különféle függetlenségi és más kockázatkezelési kérdésekről és szempontokról.

Üzleti Kapcsolatok Függetlenségi Adatgyűjtése és Kiértékelése (továbbiakban: „BRIDGE”)

Munkatársainknak számos esetben kell a BRIDGE segítségével meghatározniuk, mérlegelniük a külső szolgáltatóval létesítendő lehetséges üzleti kapcsolatot és megszerezniük a szükséges előzetes jóváhagyást, ezzel is támogatva a függetlenségi előírásoknak való megfelelést.

Auditbizottságok és a függetlenség felügyelete

Tudatában vagyunk az auditbizottságok és más hasonló vállalatirányítási testületek fontos felügyeleti szerepével a könyvvizsgálói függetlenség vonatkozásában. A megfelelő hatáskörrel felruházott és független auditbizottságok kulcsfontosságú szerepet játszanak tulajdonosi oldalról a függetlenség védelmére és az összeférhetetlenségek megelőzése tekintetében. Elkötelezettek vagyunk az vevőink auditbizottságaival vagy az irányítással megbízott egyéb személyekkel történő szilárd és rendszeres kommunikáció iránt. Társaságunk minőségellenőrzési programjai révén nyomon követjük és ellenőrizzük az auditbizottságok felé történő kommunikációra és - ahol az releváns - az egyes nem könyvvizsgálati szolgáltatások kötelező előzetes jóváhagyására vonatkozó előírásoknak való megfelelést.



Kivételes
tehetségekbe való
befektetés és
továbbképzés



Az EY munkatársak fejlesztése

Társaságunk folyamatos elkötelezettsége a tehetségekbe történő befektetés mellett még tovább emeli a tanácsadás színvonalát. Még a COVID-19 járvány okozta precedens nélküli zavaró körülmények ellenére is, Társaságunk időt és erőforrásokat nem kímélve folyamatosan mindent megtett azért, hogy a lehető legjobbat hozhassuk ki a munkatársainkból.

Ezen kívül szervezetszintű intézkedéseket hoztunk a legújabb kockázatok elhárítására célirányos képzés és ezen kockázatok tudatosítása révén. A valamennyi csapatot egyaránt érintő témákat ugyancsak szervezeti szinten kommunikáljuk.

Tehetségek megnyerése és felvétele

A releváns készségekkel és képzettséggel rendelkező tehetségekért folytatott verseny még soha nem volt ennyire kiélezett; a színvonalas tanácsadók következő nemzedékének felkutatása az egyik legfontosabb feladatunk. Hatalmas erőfeszítéseket teszünk azért, hogy toborzóhálózatunk világszerte lépést tartson a tanácsadást érintő legújabb trendekkel és legégetőbb témákkal, így megfelelő információk birtokában interjúztathassák a jelölteket. Ezen felül számos innovatív toborzási módszerrel is kísérletezünk, amelyek révén könnyebben elérhetjük a fiatalabb közönséget, jobban felkelthetjük az érdeklődésüket és érdekesebbé tehetjük a jelöltek által szerzett élményeket.

Azért, hogy szervezeti kultúránkba beilleszkedni képes embereket vegyünk fel, fontos, hogy a toborzás során ne csupán a szakmai ismereteket vegyük számításba, hanem más tulajdonságokat is - kommunikációs készség, magas etikai standardok, valamint a magasan teljesítő munkacapatban való együttműködés képessége. Valamennyi új munkatársnak feddhetetlennek kell lennie, továbbá jó üzleti érzékkel és potenciális vezetői képességekkel kell rendelkeznie.

A munkaerő-tervezés kiemelten fontos a szakmát befolyásoló változások megismeréséhez, az azokra való felkészüléshez, illetve ahhoz, hogy Társaságunk a változások élére állhasson. Tervezési eszközeink lehetővé teszik különböző feltételezések modellezését, amelyek alapján meghatározhatók a szükséges rövid- és hosszútávú intézkedések.

Mindezen eszközök segítik az egyes tehetséggondozó kezdeményezések összekötését; a toborzástól kezdve - a szükséges létszám és készségek meghatározásával - amit szervesen követ a karrierfejlesztés. Ez a tudás lehetővé teszi, hogy Társaságunk vonzó karrierlehetőségeket kínáljon.

A munkaerő megtartása, a munkavállalók jóléte a középpontban

A tehetségek felvétele után a megtartásuk az egyik legfontosabb tényező, a magas színvonalú tanácsadás egyik legfőbb záloga. A munkavállalók megtartását számos külső tényező - mint például - a piaci feltételek - is befolyásolhatja. Ezen tényezők közül egy globálisan mindenhol jellemző: ez pedig a munkavállalók elvárásai.

A munka és magánélet egyensúlya egyre fontosabb szempont a Társaságunk munkavállalói számára. Az emberek már sokkal jobban ügyelnek a szakmai és a magánélet közötti egyensúly fenntartására. Ezért a munkavállalók egészsége, jóléte és napi munkatapasztalatainak javítása a tehetséggondozás szempontjából is egyre fontosabb tényezővé vált. Minél jobban támogatjuk munkavállalóink jólétét, annál jobban motiváljuk őket arra, hogy pályafutásukat az EYG hálózat kötelékében folytassák.

A munka világába frissen belépők ma már kevésbé hajlamosak egész pályafutásukat ugyanazon a munkahelyen eltölteni. Ezért a munkaerő megtartását célzó stratégia a végcél helyett egyre inkább az odavezető útra koncentrál.

Ezen kötelezettségvállalásunk részeként, nagyobb hangsúlyt kapott a tapasztalatszerzés, aminek keretében a tanácsadókat olyan megbízásokra osztjuk be, amelyek a hosszú távú karriercéljuk tükrében lehetőséget kínálnak a tudásuk elmélyítésére.

Személyre szabott karrier sokrétű tapasztalatszerzéssel

A munkaerő egyre sokszínűbbé válásával - a hátteret, a készségeket és a képzettséget illetően - a személyes ambíciók köre is egyre bővül. Ahogy Társaságunkhoz egyre növekvő számban csatlakoznak speciális szaktudással rendelkező személyek, az EYG tagvállalatok változatosabb, rugalmasabb és agilisebb - a jövőre koncentrált szolgáltatásnyújtó modellen alapuló - karrierutat kínálnak a szakembereknek.

Mivel az új belépők karrier-elvárásai eltérőek lehetnek, minden eszközt és módszertant megkapnak ahhoz, hogy saját előmenetelüket a kezükbe vehessék. A személyre szabott karrierstruktúra elengedhetetlen ahhoz hogy az új tehetségek a Társaságunkat vonzó munkahelynek lássák, csakúgy mint a már meglévő munkaerő megtartásához is.

Munkavállalóink előléptetése nem az adott pozícióban eltöltött évek számán, hanem az egyéni készségeken, tudáson, tapasztalaton, befektetett energián alapszik, így karrierútvonalukat önmaguk alakíthatják.

Teljesítménymenedzsment

Társaságunk teljesítménymenedzsment keretrendszere összeköti az egyén karrierjét, fejlődését és teljesítményét. A folyamatos visszajelzések, a fejlesztés, a mentor-mentorált egyeztetések révén a rendszer összehangolja az egyéneket a Társaságunk stratégiájával, és lehetővé teszi, hogy a jövőre koncentráljanak. Az éves ciklus során kapott visszajelzéseket összesítik és felhasználják kompenzációs célokra.

A rendszer központi elemét képezik a mentorral folytatott rendszeres egyeztetések olyan témákban, mint a különféle karrierutak, a feltörekvő technológia alkalmazása, az új csapatok megtapasztalása és a tanulás. Ezek az egyeztetések segítenek meghatározni a további fejlődés lehetőségeit és a jövőre összpontosító készségek kiépítését.

A teljesítménymenedzsment rendszer világszerte, az EYG valamennyi tagvállalatánál lévő partnerekre is vonatkozik. Megerősíti a globális üzleti célkitűzéseket azáltal, hogy az egyes partnerek teljesítményét folyamatosan a cég tágabb céljaihoz és értékeihez kapcsolja. A folyamat magában foglalja a célkitűzést, a menet közbeni visszajelzéseket, a személyi fejlődés megtervezését és a teljesítményértékelést, valamennyi hozzá van kötve a partnerek elismerési és kompenzációs rendszeréhez. A partnerek céljainak és teljesítményének dokumentálása az értékelési eljárás sarokköve. A tagvállalatok partnereinek célkitűzései különböző globális és helyi prioritásokat kell, hogy tükrözzenek, amelyek közül a legfontosabb a minőség.

A munkavállalók elköteleződése

A munkavállalók aktív elköteleződése kitűnő jele annak, hogy sikeresen alakítjuk cégkultúránkat a helyes irányba. Tanácsadó munkatársaink azt akarják érezni, hogy a munkáltatójuk törődik az előmenetelükkel és a munkavállalók elégedettségével. Azáltal, hogy megismerjük Társaságunk munkavállalóinak ambícióit, aggodalmait, illetve a rájuk nehezedő nyomást, jobban tudunk nekik olyan körülményeket biztosítani, amelyek között kiteljesedhetnek.

Az elköteleződés mértékét különböző csatornákon keresztül rendszeresen figyelemmel kísérjük.

Az odafigyelés a Társaságunk munkavállalóinak véleményére és aggodalmaira a munkavállalók egyre intenzívebb elköteleződésének kulcsfontosságú eleme. Társaságunk munkavállalókat meghallgató stratégiája lehetővé teszi munkavállalóink számára, hogy a Társaságunknál töltött idejük során bármikor hallassák a hangjukat, így megismerhessük, hogy mire van szükségük és mit tud Társaságunk tenni azért, hogy nálunk szerzett élményeik kivételesek legyenek.

A munkavállalók sokféle szempontjai és tapasztalatai elengedhetetlenek ahhoz, hogy nekik a legértékesebbet tudjuk ajánlani: kivételes karrierutat, amit mindenki maga alakíthat.

Az EY People Pulse felmérésre évente háromszor kerül sor, hogy visszajelzést kapjunk a munkavállalóktól a munkaerő aktív bevonását és megtartását befolyásoló legfontosabb szempontokról. Mindegyik felmérés középpontjában valamelyik stratégiai elem (például karrierlehetőségek, tanulás és készségek stb.), valamint ahhoz kapcsolódó egyéb témák állnak.

Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy javítsuk az vevőimegígíások során szerzett munkavállalói tapasztalatokat, és ezt a célt szem előtt tartva indítottuk el az Experience Quality Assessment (továbbiakban: „EQA”) programot 2022 őszén. Az EQA célja, hogy segítse a partnereket és az üzletág vezetőit abban, hogy a projektmenedzsment-képességeik és a munkavállalók munkával való elégedettségének javítását célzó intézkedéseket tehessenek a munkavállalóktól kapott anonim visszajelzések alapján.

Szakmai fejlődés

Az új készségek elsajátítását az EY Badges (továbbiakban: „jelvények”) programunk is ösztönzi, amelynek keretein belül szakmai munkatársaink a jövőt szem előtt tartó képességekre tehetnek szert három fő kategórián belül: technológia, vezetés és üzletmenet. A program olyan tantárgyakat tartalmaz, mint az adatelemzés, átalakító vezetés, fenntarthatóság, mesterséges intelligencia, blokklánc rendszerek, robotizált folyamat-automatizálás, innováció, kiberbiztonság és digitális készségek, továbbá a legkeresettebb szektorális ismeretek. A program alakulásával folyamatosan egyre több „jelvény” válik elérhetővé.

A jelvények odaítélése globálisan egységes kritériumokon alapszik, és mintegy digitális bizonyítványként szolgál, amit a megszerzője az önéletrajzában is feltüntethet a Társaságunknál szerzett tapasztalatai és az ott tanultak bizonyításául - akkor is, ha esetleg a későbbiekben a Társaságunkon kívül talál karrierlehetőséget. Társaságunk az első könyvvizsgáló és tanácsadó szervezet, amelyik ilyen programot kínál a munkavállalóinak, amelyben egyre többen vesznek részt, ahogy felismerik felelősségüket a saját egyéni képességeik fejlesztését illetően.

Számos különféle képzési program kifejezetten a tagvállalatok partnereinek készült. Ezekben a képzésekben világszerte valamennyi tagvállalat partnerei részt vehetnek és olyan témákat fed le, mint például átalakító vezetési stílusok, innovatív technológiák, és fenntarthatóság. Ezek a partnerek kiválasztott köre számára elérhető, egyéni igényeket

figyelembe vevő, intenzív gyakorlati programok egészítik ki olyan témákban, mint az vevő menedzsment vagy az innovatív technológiák, de hagyományos képzési programok is elérhetők.

Tanácsadásban résztvevő szakembereinknek évente legalább 20 óra, három év alatt pedig legalább 120 óra folyamatos szakmai tanfolyamot kell teljesíteniük.

Mobilitás

Egy több mint 150 országra kiterjedő szervezet hasonlóan széles körű munkavégzési és életviteli lehetőségeket tud kínálni. Társaságunk fő vonzereje a kínált kivételes tapasztalatokban rejlik, ami a különböző országokban történő munkavégzést is magában foglalja.

Tudás és belső kommunikáció

Tudatában vagyunk annak, hogy a szakmai fejlődésen és a teljesítménymenedzsmenten túlmenően mennyire fontos a tanácsadói munkacsapatok számára szakmai felelősségük megfelelő ellátása érdekében, hogy naprakész információkkal rendelkezzenek. Társaságunk befektet a tudásbázis és a kommunikációs hálózat fejlesztésébe, hogy lehetővé tegye az információk gyors terjesztését, így segítve a munkatársak minél hatékonyabb együttműködését és a legjobb gyakorlat megosztását - ami a COVID-19 járvány kapcsán felmerült kockázatok miatt kiemelten fontossá vált.