


A jog jövője:  
Hogyan lesznek  
az akadályokból  
előnyök?



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



*A koronavírus-járvány hatásai a jogi osztályokat sem kerültk el. Világszerte 2000 felsővezetőt és 1000 jogtanácsost kérdeztünk helyzetükről a Harvard Law School Centerrel közösen. Bemutatjuk, milyen kihívásokkal néz szembe a terület és hogyan tehetik hatékonyabbá csapatuk működését a jogi igazgatók.*

## Röviden

- ▶ A jogi osztályok működési modelljük újragondolására kényszerülnek annak érdekében, hogy meg tudjanak felelni az üzleti igényeknek.
- ▶ Háromból négy vezető azonban leterheltsége miatt alig tud eleget tenni az üzleti elvárásoknak.
- ▶ Hatékonyságuk fokozására és új, elsősorban digitális megoldások bevezetésére is szükségük van.

2021. januárjában az EY Law és a Harvard Law School Center 3 000 interjút készített, hogy jobban megismerjük a jogi osztályok előtt álló lehetőségeket és kihívásokat. Cikkünkben azt mutatjuk be, mit várnak el a cégvezetők a jogi igazgatóktól. Hogyan próbálnak mindennek megfelelni az osztályok? Milyen további lehetőségeik vannak rá, hogy fokozzák működésük hatékonyságát és felszabaduljanak a fokozott nyomás alól?

# Előszó

Kívülről úgy tűnhet, egy vállalati jogásznak többnyire rutinfeladatokkal kell dolgoznia, és legfeljebb kiemelt projektekhez kell rendhagyó jogi támogatást adnia. A valóság azonban köszönőviszonyban sincs ezzel: a jogi osztályok vállalásra szerteágazó területek támogatása nehezedik, és gyakran változó vezetői-üzleti döntések mentén kell egyre agilisebben reagálniuk.

Azonban még a legszervezettebb jogi osztálynak is kihívás, hogy minőségi, ugyanakkor az üzleti területek számára könnyen alkalmazható jogi támogatást nyújtsanak, hiszen folyamatosan mérlegelni kell a kockázatkezelés és a pragmatikus megoldások szállítása között. Szinte minden szektorban prioritássá váltak az innovatív megoldások kifejlesztésére, új folyamatok implementálására és piacszerzési lehetőségek kutatására irányuló projektek, amelyekkel nem csak a beszerzési, értékesítési, üzletfejlesztési, marketing területeknek, de a jogászoknak is lépést kell tartaniuk. Azonban a visszatérő jellegű jogi feladatok, a szétaprózott, vagy ellenkezőleg, mikromenedzselt jogi osztályok egyre kezelhetlenebb munkamennyiséggel néznek szembe. Így a társterületekről és a vezetői szintekről érkező növekedő nyomás nem csak a napi feladatok hatékony ellátását, de az érdemi és gyors jogi támogatást is veszélyezteti. A jogtanácsosoknak nem csak a szervezet folyamatainak egyszerűsítésén és átláthatóvá tételén kell dolgozniuk a jogi kockázatok minimalizálásával, de saját működésük újragondolására is rákényszerülnek. A hatékony, üzleti célokat fokozottabban szolgáló tanácsokhoz elengedhetetlen az „out-of-the-box thinking”, amely meghonosításához sok esetben nélkülözhetetlen a szervezeten kívüli tanácsadói segítség.

Nem csak a jogi költségek hatékonyságának növelését, hanem a hosszútávú, agilis támogató szerep kialakítását kell szem előtt tartani - ezt egyre több ügyfél is felismeri.



**dr. Losonci András**

*Vámosi-Nagy Ernst & Young Ügyvédi Iroda  
ügyvéd*

# 1. prioritás: Az üzleti növekedés elősegítése

Figyelembe véve a világgazdaság jelenlegi kihívásait, nem meglepő, hogy a vállalatvezetők aggodalommal tekintenek szervezetük növekedési kilátásaira. 66%-uk felkészült arra a scenárióra, hogy várakozásaikkal ellentétben mégsem lesz üzleti növekedés.

Elengedhetetlen ezért, hogy a szervezet minden részét optimalizálják a bevételszerzés támogatására, a növekedés elősegítésére és a vállalkozás core stratégiájának megvalósítására. Kutatásunkból kiderül, hogy a jogi és szerződéskezelési osztályoknak ezt prioritásként kell kezelniük.

Az üzletfejlesztési vezetők 90 százaléka kihívásokkal néz szembe a beszerzési, jogi és kereskedelmi csapataival a szerződéskötéssel kapcsolatos kérdésekben, 57 százalékuk szerint a szerződéskötési folyamat hiányosságai lassítják a bevételek elszámolását.

Ennél is aggasztóbb, hogy a BD (Business Development, üzletfejlesztés) vezetők fele jelentette, hogy ezek a hiányosságok meghiúsult üzletekhez vezetnek. A jelenlegi gazdasági környezetben bármely kiesett bevétel számottevő aggodalomra ad okot.

„Nem szabad, hogy egy-egy régi, elavult folyamat sikertelensége elrontsa az osztályok közötti együttműködést. Akkor sikeres a jogi támogató szerep, ha nem csak alkalmaz folyamatokat, de szorosan figyelemmel követi a változó igényeket, és proaktívan tesz javaslatot a változásra. A változtatáshoz azonban valamennyi érintett terület szinergiájára szükség van”

- jegyezte meg dr. Losonci András.

## 66%

A CEO-k többsége készül arra a scenárióra, hogy mégsem lesz üzleti növekedés

Az üzletfejlesztési vezetők

## 90%-a

kihívásokkal néz szembe szerződéskötéskor



## 2. prioritás: A kockázat-szempontrú megközelítés

„A vállalatvezetők a kockázatkezelésben nagyobb mértékben kívánnak az adatokra, tényszerúségre támaszkodni, amely végső soron a nagyobb átláthatóság iránti igényt mutatja.”

Heidi Stenberg

EY Americas Legal Function Consulting Leader

A legnagyobb változást a kockázatkezelés területén tervezik végrehajtani a vállalatvezetők az elkövetkező három évben. A döntéshozók közel fele a létfontosságú, stratégiai kockázatokra fog összpontosítani. Ez arra utal, hogy a főbb veszélyforrásokat szorosabban kívánják felügyelni. Figyelembe véve a kihívásokat, amelyekkel a globális gazdaság és a legtöbb szervezet 2020-ban szembesült, ez indokolt lépésnek tűnik.

A jogi igazgatókkal készített interjúk azonban vegyes képet adnak a kockázatkezelésről. A jó hír az, hogy a legtöbben valamennyire biztosak osztályuk komplex kockázatok kezelésére vonatkozó képességében. Nyolcvanhárom százalékuk például úgy véli, hogy képesek menedzselni az új adatvédelmi és rendelkezési szabályokat.

Azonban csupán néhány jogi képviselő állította, hogy számos területen „nagyon magabiztos” abban, hogy osztálya kezelni tudja a komplex kockázatokot.

Azon cégvezetők közül, akik számára a kockázatok csökkentése prioritás volt 61% mondta, hogy szeretné, ha szervezete adatközpontúbb megközelítést alkalmazna. Ez arra utal, hogy fokozni kívánják az olyan információkhoz való hozzáférést, amelyek felhasználhatók a kockázatok beazonosítására, számszerűsítésére és kezelésére.

A jogi osztályok és az üzleti vezetők válaszai azonban azt sugallják, hogy ezen a területen még jelentős a lemaradás. A jogi igazgatók például 68%-a állítja, hogy nincs pontos és naprakész információja jogi terület működéséről. Az átláthatóság hiánya korlátozza a jogi osztályokat abban, hogy beszámolhassanak a döntéshozók előtt álló adó- és vállalatirányítási kockázatokról.

Hasonló arányban (65%) vallják, hogy nem rendelkeznek az összes olyan adattal és technológiával, amelyre szükségük van ahhoz, hogy hatékonyan reagálhassanak az adatvédelmi incidensekre, ami compliance és az adatvédelemhez kapcsolódó kockázatokot eredményez.

A jogi osztályok és üzleti vezetők válaszai továbbá azt is sugallják, hogy a folyamatmenedzsment hiányosságai és a technológia nem megfelelő kihasználása korlátozza a szervezetek rálátását a kockázatokra.

A vállalatok

# 69 %-ánál

a szerződéskötési folyamata nincs standardizálva.

Hetvenegy százaléka szerint az aláírásokat megelőzően nem kísérik kellő figyelemmel azt, ha egy megkötendő szerződés eltér a vállalkozás által alkalmazott szokásos feltételektől, és hetvennyolc százalékuk azt mondja, hogy nem követik figyelemmel a szerződéses kötelezettségek teljesülését. A folyamatmenedzsment és a technológia által támogatott monitoring hiánya a kockázatok széles skáláját idézi elő, amelyek a vállalati ellátási láncokon és az ügyfélkapcsolatokon keresztül tovább gyűrűznek.

Ahogy Heidi Stenberg, az EY Americas Legal Function Consulting vezetője mondja:

„A cégvezetők adatközpontúbb megközelítés alkalmazására irányuló szándéka a kockázatkezelésben végső soron a nagyobb átláthatóság iránti igényüket mutatja. Alaposabban meg akarják érteni a cég előtt álló kockázatokot. Ennek megvalósítása a jogi osztály vezetői számára kiemelt prioritást kell, hogy élvezzen.”

„Sokszor szembesültem azzal, hogy a munkamennyiséget a jogi osztály utólagos bevonása eredményezte, amikor már megtörtént a „baj”. Még a bagatellnek tűnő szerződések esetén is javasolt olyan folyamatok kidolgozása, ami mellett kontrollálható a szerződéstervezetek szerkesztése, tárgyalása, és amelyek egyértelmű iránymutatást adnak valamennyi terület részére, hogy melyik pont módosítása mivel járhat. A szerződések „utánkövetése” pedig nem csak a jogászokat segíti, hanem a vállalat hatékonyságának kulcsa is.”

- egészítette ki dr. Losonci András.

### 3. prioritás: A jogi osztály költségvetésének átértékelése

A költséghatékonyság növelésének szükségessége nem újkeletű probléma, az elmúlt év gazdasági kihívásainak nyomán azonban nagyobb hangsúly került rá. A vállalatvezetők 53 százaléka azt válaszolta, hogy optimalizálná a vállalat költségeit a következő 12 hónapban, és a jogi osztályoknak egyértelműen meg lesz ebben a maguk szerepe.

Valóban, a jogi igazgatók 88%-a arról számolt be, hogy a következő három évben költséghatékonyabbá tenné a jogi funkció működését – ennek első számú okaként pedig a vállalatvezető és az igazgatóság általi nyomást jelölték meg.

Az átlagos költségmegtakarítás, amelyet a legnagyobb szervezetek –20 milliárd dollár feletti éves bevétel – céloznak meg 18% a következő 3 évben. Ez jelentős növekedést jelent az EY Reimagining the Legal Function Report 2019, a jogi funkció újragondolásáról szóló tavalyi jelentésben szereplő válaszokhoz képest, amelyben ugyanez a szám „mindössze” 11% volt.

**Ha a jogi osztályok minden jelenleg elköltött öt dollárból egyet meg kívánnak takarítani, jelentős változásokat kell eszközölniük.**

Ez különösen igaz a „K” alakú gazdasági fellendülést is figyelembevéve, amelyet sok közgazdász a következő 12-24 hónapra jósol. Ez idő alatt egyes iparágak várhatóan jelentős növekedést fognak elérni, míg mások olyan ellenszéllel szembesülhetnek, amely nagyobb követelményeket támaszt a jogi osztályokkal szemben is.

„Téves az a mentalitás, hogy a költséghatékonyság egyszerűen kevesebb költést jelent. A hatékonyság akkor valósul meg, ha a napi jogi kockázatok kezeléséből okulva a jogi vezetők a társosztályok számára is költségmegtakarítási javaslatokat tudnak tenni (például egy-egy visszatérő jogi probléma rendszerszintű hiányosságokra utalhat, ahol a folyamatfejlesztés a rendszeres, de alacsony költség kockázatokat is csökkentheti), valamint felismerik, melyik feladat, projekt igényel külső támogatást. A szervezet tehermentesítése pedig végső soron a jogi osztályok munkaszervezésének könnyítését és az indokolatlan kiadások csökkentését is eredményezheti”

- állapította meg dr. Losonci András.

**Hogyan kezelhetik a jogi osztályok vezetői ezeket prioritásokat?**

A vállalatvezetők 2021-re vonatkozó elvárásaira reagálva a jogi osztályok vezetőinek és az üzleti vezetőknek a szervezet egész területén új munkamódszereket kell alkalmazniuk. A jogi osztályok többsége (92%) arról számol be, hogy változóban van működésük módja, de számos különböző megközelítést alkalmaznak.

A részlegek valamivel több mint fele (51%) taktikai megoldásokat vezet be a konkrét problémák megoldására. Ugyanakkora százalékuknak vannak olyan programjai, amelyek segítségével újratervezik jogi funkcióikat. Harminc százalékuk fontolóra veszi, hogy egy harmadik fél számára szervezze ki a jogi funkció egyes részeinek kezelését.





Ez önmagában már megmutatja, hogy nincs univerzális, mindenki által járható út a transzformációhoz. Valójában sok szervezet dönt úgy, hogy több stratégiát futtat párhuzamosan – kombinálva a külső tanácsadást, a folyamatoptimalizálást és a technológiai fejlesztéseket. Sokszor azonban kevés közöttük a koordináció vagy annak szisztematikus elemzése, hogy melyik stratégiát mikor kell használni.

### **Külső tanácsadó igénybevételének optimalizálása**

Számos jogi osztály találja előnyösnek a külső ügyvédek igénybevételét – többek között azért, mert jelentős jogi szakértelmet biztosítanak. Ez azonban általában költségekkel jár, és a jogi osztály keretéből látható részt felemészt. A jelenlegi költségcsökkentési környezet ismeretében nem meglepő, hogy a jogi osztályok különböző folyamatokat alkotnak a külső tanácsadók menedzseléséhez. Ezeknek a kezdeményezések a kulcsa, hogy megfelelően támogassák őket, és egy összességében kiegyensúlyozott megközelítéshez vezessenek.

Míg a külső tanácsadók kezelésére alkalmazott eszközök eltérő stratégiák széles skáláját foghatja át, a legelterjedtebbek a díjazáshoz kapcsolódnak, mint például az óradíjak befagyasztása, alternatív díjmegállapodások fokozott használata és törekedés arra, hogy tárgyalások útján minél kedvezőbb árazásban sikerüljön megállapodni a szolgáltatókkal. A jogi igazgatók 59 százaléka hisz abban, hogy a legnagyobb költségmegtakarítási lehetőség az ártárgyalásokban rejlik.

További megközelítések közé tartozik a külső tanácsadókkal való szorosabb együttműködés vagy a kiadások konszolidálása kevesebb szolgáltatóra. A jogi igazgatók 72 százaléka úgy véli, hogy a szolgáltatók számának csökkentésével költségmegtakarítás érhető el.

Ugyanakkor a jogi igazgatók csak kisebb része gondolja úgy, hogy ezek a stratégiák jelentős megtakarításokat kínálnak. A jogi osztályok külső tanácsadási menedzsent programokkal tapasztalt nehézségei rávilágítanak ennek okára. Nyolcvanhárom százalék szerint túl sok szolgáltatót kell kezelni, és nyolcvanegy százalék nem rendelkezik erőforrásokkal a meglévő szolgáltatók hatékony irányításához. A jogi igazgatók 79 százaléka szerint irányelveik nem elég részletesek, nyolcvanöt százalékuk szerint pedig a partnereik nem követik az iránymutatásaikat. A szolgáltatók számának csökkentése is egyszerűsítheti a működést.

**„A külső tanácsadó, akárcsak a jogi osztály munkatársai a vállalaton belül, nem csak támogató, hanem bizalmi partner is. A költséghatékonyság nem csak egy-egy projekt, munka árazásában, hanem a hosszú távú együttműködésben valósul meg. A bizalmi kapcsolatra építő külső tanácsadó kritikusan mentes, objektív javaslatokat tud megfogalmazni, ami fokozza a jogi vezetők hatékonyságát és szervezetben belüli érvényesülését”**

- tette hozzá dr. Losonci András.

Továbbá, bár a fenti stratégiák némi költségmegtakarítást ígérnek, nem valószínű, hogy hozzájárulnának a jogi osztályok egyéb prioritásainak megvalósításához, mint a kockázatkezelés újragondolása, a digitalizálás előmozdítása és az üzleti lehetőségek javításáért tett erőfeszítések.

## A házon belüli folyamatok kihívása

Az elmúlt évtized leglátványosabb, legvitatottabb trendjei közé tartozik a jogi piacon, hogy minél több tevékenységet lehet házon belül tartani. Ezzel csökkenteni lehet a külső tanácsadókra fordított kiadásokat. Emellett lehetőséget kínál a nagyobb kontrollra és magasabb fokú üzleti integrációra is. Számos jogi osztály esetében azonban nehézséget okozott, hogy egyre több folyamatot maguk kezeljenek.

## A házon belüli erőforrás-átcsoportosítás legszembetűnőbb eredménye ugyanis a munkaterhelés növekedése.

A jogi igazgatók a munkamennyiség 25%-os növekedésére számítanak az elkövetkező 3 évben, ugyanakkor a létszám várhatóan csak 3%-kal nő ugyanebben az időszakban. Ez az eltérés jól mutatja, hogy a jogi osztályok 76%-a miért vallja nehéznek a jelenlegi feladatok kezelését.

A második kihívás az alacsony komplexitású munkák arányának növekedése. A jogi osztályok vezetői arról számolnak be, hogy **minden ötödik házon belüli tanácsadói órát jelenleg alacsony komplexitású, ismétlődő vagy rutinszerű feladatokkal töltenek, 87%-uk pedig megerősíti, hogy osztályuk túl sok időt fordít ezekre a tevékenységekre.**

Figyelembe véve a tehetségek megőrzésének és fejlesztésének fontosságát a jogi osztályokon, ez komoly aggodalomra adnak okot.

Továbbá, mivel a jogi osztályok házon belülré szervezték át a feladatokat és növelték a létszámot, fokozták osztályuk komplexitását. Ez bonyolítja, hogy megfeleljenek a vállalatvezetők azon elvárásainak, amelyek nem közvetlenül kapcsolódnak a költségkontrollhoz.

A jogi osztályok vezetői megosztottak abban, hogy a munka házon belül tartása általában jó stratégia volt-e. Míg 78% úgy véli, hogy a „beszervezés” megtakarítási lehetőségeket kínál, kevesen szándékoznak jelentősen növelni a létszámot a következő 3 évben. Ebből következik, hogy a jogi osztálynak a technológia és a folyamatfejlesztés felé kell fordulnia, hogy optimalizálhassa működési modelljét.

Ennek eredményeként

# 47%

állítja, hogy a munkák növekvő mennyisége hátrányosan befolyásolta kollégái motivációját.



## A belső folyamatok digitalizálása és optimalizálása

Nem lehet alábecsülni a technológia szerepét a jogi osztályok átalakításában. „A technológia nem csak költségmegtakarítást eredményezhet, elősegítheti a megfelelést és mentesítheti a jogi funkciókat a kockázatoktól” - mondja Cornelius Grossmann, az EY Global jogi vezetője, „de támogatni tudja a vállalatvezetők prioritásainak teljesítését is az adatközpontú kockázatkezelés és az üzleti lehetőségek javítása terén.”

A legtöbb jogi osztály vezetője számos stratégiát alkalmaz ezen a területen, ideértve az új technológiák bevezetését, a folyamatok automatizálását és szabványosítását, a legjobb gyakorlatokkal kapcsolatos képzést és a munkafolyamatok újratervezését. Ezeknek a stratégiáknak a többségét azonban nem használják széles körben vagy szélesebb körű átalakítási kezdeményezések részeként.

Hasonló tendenciák figyelhetők meg az alkalmazott technológiák esetén is. A szerződéskezelés terén például a vezetők számos különböző technológia alkalmazásáról számolnak be (lásd az alábbi ábrát). Csak egy kis csoportjuk használja azonban átfogóan ezeket a technológiákat.

Az egyik oka annak, hogy a jogi és a szerződéskezelési részlegek haboznak a folyamatfejlesztési stratégia végrehajtásával, az, hogy sokféle kihívással néznek szembe. Kilencven százalékuk például nehézségekbe ütközik az összes felhasználót támogató folyamat azonosításában.

A jogi osztályok arról is beszámolnak, hogy túl sok időt fordítanak a technológia kiválasztására, a megvalósítás túl időigényes, és ügyvédjeik nem használják ki a bevezetett újításokat.

A jogi osztály digitalizálási és folyamatoptimalizálási nehézségeinek hátterében átfogóbb kihívás áll – a készségek hiánya. A jogi osztályok 83 százaléka szerint hiányoznak náluk a folyamatok automatizálásához szükséges ismeretek, míg negyvenegy százalékuk szerint nem áll rendelkezésükre megfelelő adatmennyiség és szakértelem a jogi technológiába való befektetések eléréséhez.

Elismert tény, hogy a digitalizálás és a folyamatfejlesztés hatással van a jogi osztályok működésének átalakítására, de a megvalósításnak akadályai vannak – ideértve az általános alulfinanszírozottságot, a készségek hiányát vagy a leghatékonyabb megoldás azonosításának nehézségeit. Emiatt a jogi osztályoknak meg kell vizsgálniuk, hogyan tudják a legjobban megvalósítani technológiai és folyamatfejlesztési céljaikat, akár házon belül vagy külső szolgáltatón keresztül.

## A leghatékonyabb stratégia kiválasztása

A fentiekből kitűnik, hogy vannak előnyei és hátrányai is a külső tanácsadók igénybevételének, a „beszervezésnek” és a technológiák alkalmazásának. Számos jogi osztály számára logikus lépés saját erősségeikre alapozni – és ha bizonyos gyengeségeket nem lehet orvosolni, átfogóbb megoldásokat keresni.

Ezek a megoldások magukban foglalhatják az alternatív szolgáltatók használatát, a részleges kiszervezésen alapuló kapcsolatokat, vagy az on/offshore központ használatát.

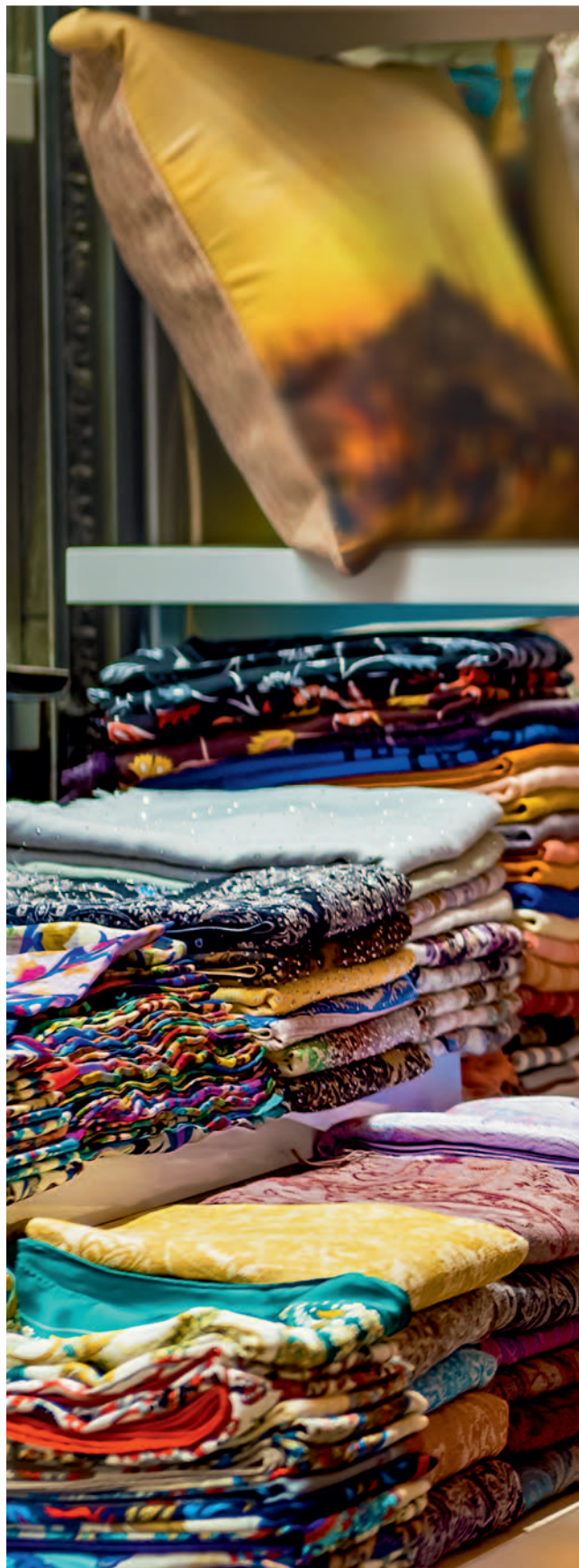
A módszerek mindegyike lehetőséget és kihívásokat is jelent a jogi igazgatók számára jogi osztály működésének optimalizálása és a szervezet által nyújtott érték maximalizálása érdekében.

A beszerzési stratégia újragondolása azonban olyan előnyöket kínál, amelyek meghaladják a költségkontroll kérdését. Az új módszerek alkalmazása elősegítheti az üzletkötést és javíthatja a kockázatkezelést.

## Következtetés

A vállalatvezetők 2021-re vonatkozó prioritásai arra utalnak, hogy a jogi osztályokra jelentős nyomás nehezedik. A közeljövőben változtatniuk kell működésükön.

A költségkontroll továbbra is fontos marad a cégvezetők számára, a jogi funkció értékének maximalizálása azonban ennél jóval messzebbre vezet.



# Kapcsolat

**dr. Sefer Iván**

Vámosi-Nagy Ernst & Young Ügyvédi Iroda  
Partner  
+36 30 231 9332  
ivan.sefer@hu.ey.com

**dr. Losonci András**

Vámosi-Nagy Ernst & Young Ügyvédi Iroda  
Ügyvéd  
+36 70 383 9171  
andras.losonci@hu.ey.com

**Cornelius Grossmann**

EY Global Law Leader  
+49 30 25471 25050  
cornelius.grossmann@de.ey.com

**Rutger Lambriex**

EY EMEA Legal Managed Services Leader  
+31 88 40 70425  
rutger.lambriex@hvglaw.nl

**John Knox**

EY Global Legal Managed Services Leader  
+65 6309 8755  
john.knox@sg.ey.com

**Heidi Stenberg**

EY Americas Legal Function Consulting Leader  
+1 312 879 2162  
heidi.stenberg@ey.com

**Rob Dinning**

EY EMEA Legal Function Consulting  
Leader  
+44 7976 840 246  
rob.dinning@riverviewlaw.ey.com

**Seth McNary**

EY Americas Legal Managed Services Leader  
+1 212 360 9540  
seth.mcnary@ey.com

## Az EY-ről

Az EY egy jobban működő világ felépítésén dolgozik hosszú távú érték teremtésével ügyfeleink, munkatársaink és a társadalom számára, valamint a bizalom erősítésével a tőkepiacokon.

Az adatok és technológiai ismeretek birtokában az EY sokrétű csapatai több mint 150 országban garantálják a megbízhatóságot, és támogatják ügyfeleink növekedését, átalakulását és működését.

Az EY csapatai a könyvvizsgálat, a tanácsadás, a jog, a stratégia, az adó és a tranzakciók területén a legjobb kérdésekkel közelítik meg napjaink összetett problémáit, hogy megtalálják az új megoldásokat.

Az EY név a globális szervezetre, illetve az Ernst & Young Global Limited egy vagy több tagjára utal, amelynek mindegyike önálló jogi személy. Az angliai székhelyű Ernst & Young Global Limited (company limited by guarantee) nem foglalkozik ügyfelek részére történő szolgáltatásnyújtással. A személyes adatok EY általi gyűjtésére és felhasználására vonatkozó információk, valamint az érintettek adatvédelmi jogszabályok szerinti jogainak leírása az [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy) címen érhető el. További információért szervezetünkről kérjük, látogasson el honlapunkra a [www.ey.com](https://www.ey.com) címen.