



Совершенство бизнеса,
улучшаем мир

Как распознать будущее?

Отчет о корпоративной ответственности
за 2015 и 2016 финансовые годы



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.



Содержание

ОБРАЩЕНИЕ УПРАВЛЯЮЩЕГО ПАРТНЕРА EY ПО РОССИИ АЛЕКСАНДРА ИВЛЕВА 03

НАША КОМПАНИЯ 05

Наши услуги	05
EY в России и мире: цифры и факты	06
Наша бизнес-модель	07
Основные показатели за 2015–2016 финансовые годы	08
Награды и признание	09

НАШИ КЛИЕНТЫ И ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ 11

Исключительное качество обслуживания	11
Состав клиентов	12
Оценка качества услуг	13
Какие услуги мы оказываем?	14
Кодекс корпоративного поведения	16
Соблюдение норм применимого законодательства	17

НАШИ ЛЮДИ 21

Наши ценности	22
Создание высокоэффективных команд	23
Общая численность персонала	24
Развитие и поддержка сотрудников через программы обучения мирового уровня	27
Мобильность	29
Мероприятия в честь повышений, рабочих юбилеев и круглых дат	30
Награда за соблюдение принципов корпоративной культуры и особые успехи в работе	31
Многообразие и объединяющая культура	32
Участие руководителей в продвижении наших ценностей	32
Конкурентоспособный компенсационный пакет	33
Гибкий подход к организации рабочего места	34
Поддержка здорового образа жизни	35
Поддержка семейных ценностей	36
Безопасность на работе	36
EY Alumni Club	37

НАШИ СООБЩЕСТВА 39

Мы поддерживаем сообщества	40
Содействие улучшению делового климата в России	41
Членство в ассоциациях	44
Поддержка предпринимательства в России	45
Поддержка молодого поколения	48
Волонтерство и благотворительность	49
Ответственное отношение к окружающей среде	54

КАК УСТРОЕНА КОМПАНИЯ EY 59

Управляющий комитет по СНГ	59
----------------------------	----

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ 62

Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия	66
Сводная таблица показателей Руководства GRI	67
Обзор данных	68
Контактная информация	75



Обращение управляющего партнера EY по России Александра Ивлева

НАША КОМПАНИЯ

Бозон Хиггса

Люди всегда интересовались тем, как устроен мир. Вопрос, почему все предметы имеют массу, долгое время не находил ответа. В 1964 году Франсуа Энглер и Роберт Браут предложили механизм возникновения массы элементарных частиц, заключавшийся в спонтанном нарушении симметрии. Немного позднее Питер Хиггс заметил, что в таком случае должна существовать некая неизвестная элементарная частица – бозон. Дальнейшее обобщение теории получило название Стандартной модели – минимальной теории, описывающей все известные элементарные частицы. Желание выяснить, насколько верно Стандартная модель описывает реальность, привела к тому, что с 90-х годов прошлого века ученые пытались обнаружить следы загадочного бозона, разгоняя и сталкивая пучки элементарных частиц на разных ускорителях. Поиски увенчались успехом только после экспериментов на Большом адронном коллайдере: в июле 2012 года объявили об обнаружении частицы, претендующей на роль бозона Хиггса. Дальнейшие эксперименты подтвердили предположение – так было завершено построение Стандартной модели. Важность этого события для современной науки невозможно переоценить. За предсказание открытия бозона в 2013 году Энглер и Хиггс получили Нобелевскую премию по физике.

Наша КОМПАНИЯ

Наши услуги

Компания EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значительный вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Сервисные линии

Аудиторские услуги

Налоговые и юридические услуги

Консультационные услуги по сделкам

Консультационные услуги

Отраслевые специализации

Финансовый сектор

Управление активами

Банковский сектор и рынки
капитала

Страхование

Автомобильная отрасль

Чистые технологии

Производство потребитель-
ских товаров

Государственный сектор

Медико-биологическая
отрасль

Медиасектор и индустрия
развлечений

Горнодобывающая
и металлургическая отрасли

Нефтегазовая отрасль

ТЭК и электроэнергетика

Фонды прямых инвестиций

Сектор недвижимости, гости-
ничного бизнеса
и строительства

Технологии

Связь

«Мы в EY стремимся трансформировать деловую среду, чтобы помочь нашей компании, сотрудникам и клиентам подготовиться к бизнесу будущего».

Марк Уайнбергер

Председатель совета директоров и главный исполнительный директор глобальной организации EY

ЕУ в России и мире: цифры и факты

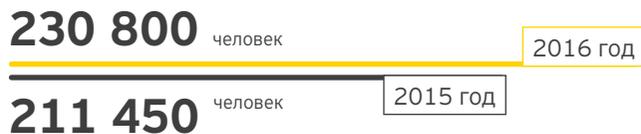
ЕУ в мире

Головной офис Лондон

150 стран

Количество сотрудников

за финансовый год



Доход глобальной организации

за финансовый год

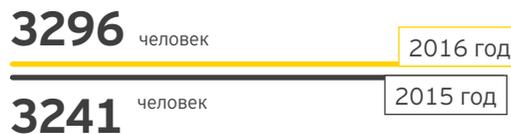


ЕУ в России

Головной офис Москва

10 офисов

Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург,
Казань, Краснодар, Ростов-на-Дону, Владивосток,
Южно-Сахалинск, Тольятти

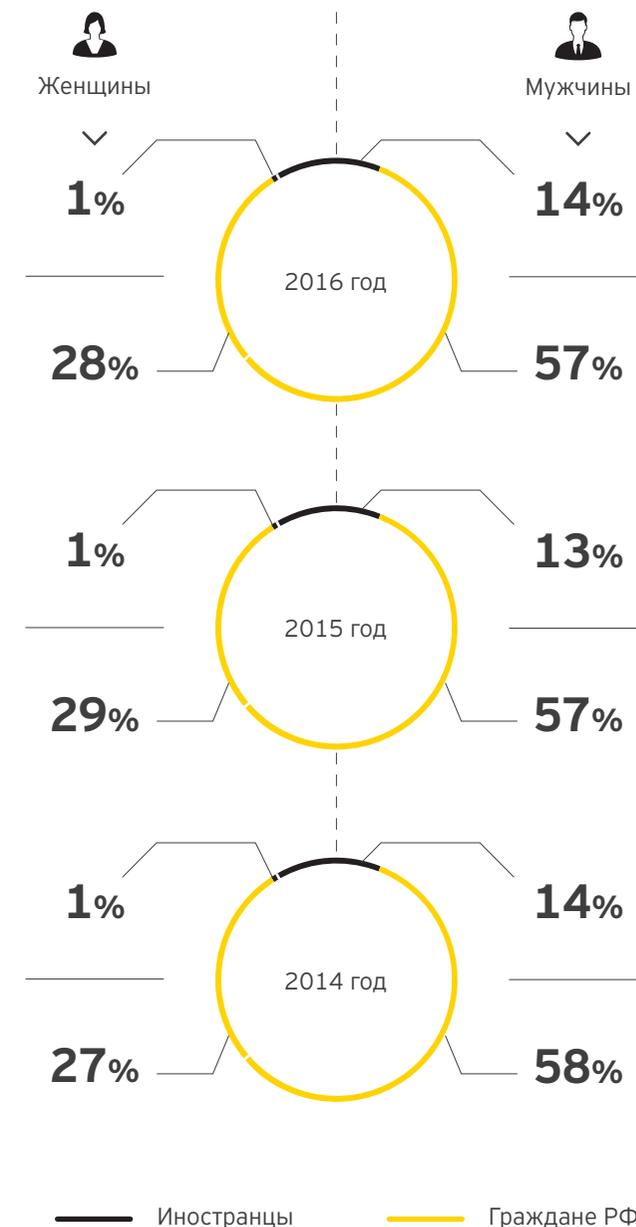


Доход ЕУ в России

за календарный год



Доля российских и иностранных партнеров за финансовый год



Наша бизнес-модель

КАПИТАЛЬНЫЕ ВЛОЖЕНИЯ

01. В интеллектуальные продукты

Технические знания, методологии и инструменты;

02. В человеческие ресурсы

Разнообразный состав сотрудников, объединенных общей целью;

03. В финансовые инструменты

Долевое партнерство, долги перед третьими лицами;

04. В социальную сферу и отношения

Взаимоотношения с заинтересованными сторонами;

05. В природные и произведенные ресурсы

Поездки, электроэнергия для офиса и офисные принадлежности, ИТ.

ПОСТЕПЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ К РЕЗУЛЬТАТУ

Наша цель

ЕУ поддерживает идею улучшить мир бизнеса;

Реализуя эту миссию, мы укрепляем доверие общественности к рынкам капитала, поддерживаем клиентов и содействуем устойчивому развитию во всем мире.

Стратегические процессы

Создание высокоэффективных команд;

Умение задавать правильные вопросы;

Оказание клиентам услуг исключительного качества.

ДОСТИЖЕНИЯ

Укрепление доверия к рынкам капитала через оказание качественных услуг;

Формирование высокоэффективных команд и лидеров в бизнесе и обществе;

Продвижение идеи инклюзивного устойчивого роста;

Повышение прозрачности и обмен знаниями;

Минимизация воздействия на экологию.

ОТЧЕТ О НАШЕЙ



ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Отчет
глобальной
организации
ЕУ

Исследование
«Мегатренды»

Отчет
о прозрачности
деятельности
ЕУ

Глобальный
договор ООН –
сведения
о нашем прогрессе
в рамках участия
в договоре

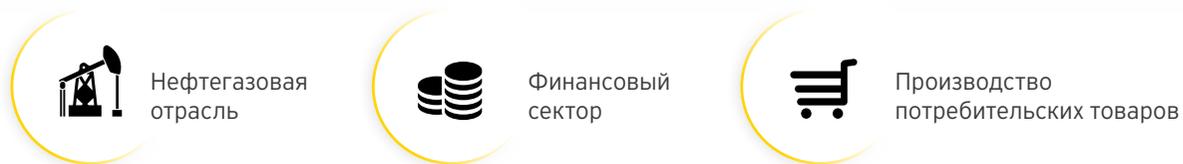
Прогресс в части
реализации нашей
стратегии

Изменение
качества жизни
людей

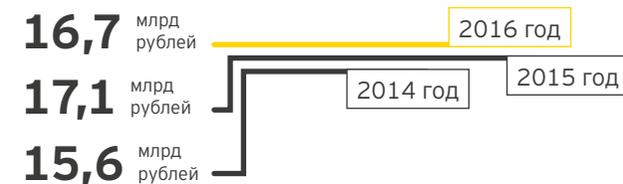
Отчет
о влиянии
на окружающую
среду

Основные показатели за 2015-2016 финансовые годы

НАИБОЛЕЕ ПРИБЫЛЬНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ



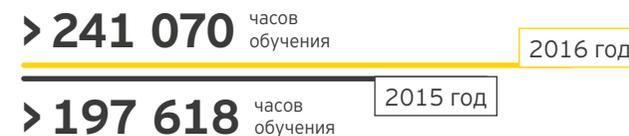
Доход за календарный год



Количество сотрудников, занятых в каждой из сервисных линий за финансовый год



Сотрудники компании прошли за финансовый год



100%

наших сотрудников подписали Кодекс корпоративного поведения



Награды и признание



Управляющий партнер EY по России
Александр Ивлев –

победитель в номинации
«Лучший высший руководитель»
2016 года

2016

Второй год подряд 1-е место среди аудиторско-консалтинговых компаний России в рейтинге РА «Эксперт»

Сразу семь топ-менеджеров EY на первых местах в категории «Профессиональные услуги» в рейтинге «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и ИД «Коммерсантъ»

Управляющий партнер EY по России Александр Ивлев – победитель в номинации «Лучший высший руководитель» 2016 года в рамках ежегодной премии «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и ИД «Коммерсантъ»

Две звезды (второе место) в рейтинге «Зеленые офисы России 2016» Экобюро GREENS в партнерстве с Московской школой управления SKOLKOVO и Ассоциацией менеджеров

Четвертый год подряд лучшая компания в Европе в номинации «Подготовка налоговой и бухгалтерской отчетности» в рамках ежегодной премии European Tax Awards издания International Tax Review (ITR)

По результатам рейтинга Changellenge 2015 года EY:

№1 в номинации «Лучшая аудиторская компания»

№5 в общем рейтинге 80 лучших компаний года (+3 пункта по сравнению с 2014 годом)

№3 в номинации «Самая востребованная компания-работодатель (по числу поданных резюме)»

№1 среди компаний «Большой четверки» в номинации «Лучшая компания-работодатель для развития карьеры (через 3 года)»

2015

1-е место среди аудиторско-консалтинговых компаний России в рейтинге РА «Эксперт»

Сразу восемь топ-менеджеров EY на первых местах в категории «Профессиональные услуги» в ежегодном рейтинге «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и ИД «Коммерсантъ»

EY – в топ-10 «Самых привлекательных работодателей России 2015» среди студентов экономических и бизнес-специальностей, согласно ежегодному рейтингу компании Universum

«Лучший финансовый консультант в сфере ГЧП» в рамках церемонии вручения национальной премии в сфере инфраструктуры «ROSINFRA 2015»

Академия бизнеса EY – победитель Премии Trainings'2015 в номинации «Компания года»

Лучшая компания России в сфере трансфертного ценообразования в рамках премии European Tax Awards издания International Tax Review

EY Running Club – победитель в рамках премии «Неу!» Мотивация, здоровье и эффективность сотрудников 2015»

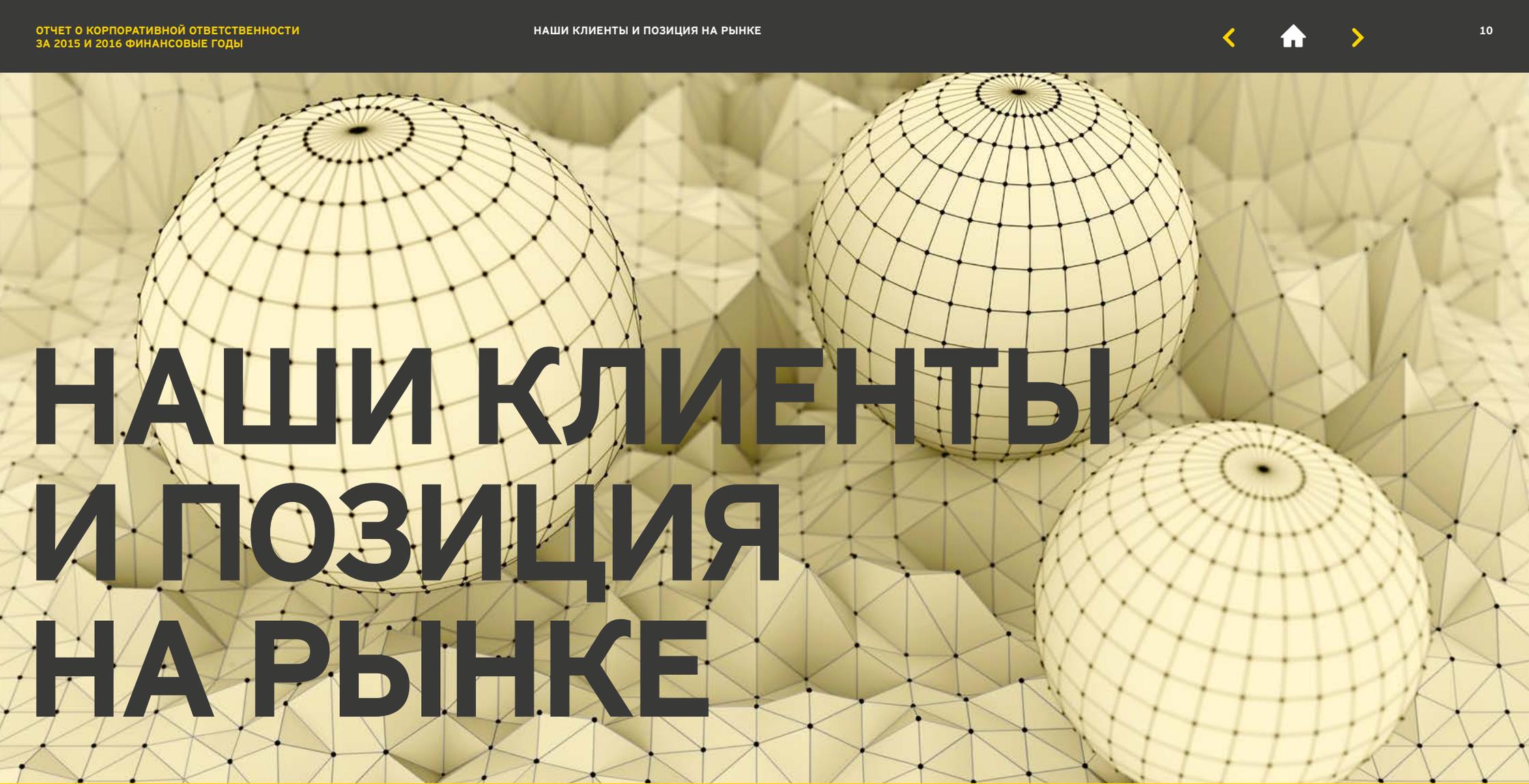
По результатам рейтинга Changellenge Best Company Awards 2014 года EY:

№1 в номинации «Лучшая компания в аудите»

№1 в номинации «Прорыв года»

№2 в номинации «Самая востребованная компания»

EY – №1 среди компаний «Большой четверки» в рамках исследования Universum



НАШИ КЛИЕНТЫ И ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ

Доказательство гипотезы Пуанкаре

Знаменитую идею о деформированной трехмерной сфере величайший математик Анри Пуанкаре сформулировал еще в 1904 году. Если говорить простым языком, ее суть в том, что любой односвязный трехмерный объект можно преобразовать в шар путем одной только деформации, то есть без разрезания и склеивания. Иными словами, Пуанкаре предположил, что пространство не трехмерно, а содержит значительно большее число измерений,

а российский математик Перельман спустя 100 лет доказал это математически, применив к трехмерным поверхностям уравнение «плавной эволюции». Гипотеза Пуанкаре относится к задачам тысячелетия – это семь математических задач, которые характеризуются как «важные классические задачи, решение которых не найдено вот уже в течение многих лет».

Гипотеза Пуанкаре послужила мощным толчком в развитии такого раздела математики, как топология, что в свою очередь создало предпосылки для развития новых областей в физике, касающихся очень интересных и необычных на первый взгляд топологических состояний вещества.

Наши клиенты и позиция на рынке

Исключительное качество обслуживания

В современном сложном и динамичном мире клиенты ожидают от команды профессионалов неизменно высокого качества услуг. Поэтому мы в ЕУ внедрили концепцию исключительного качества обслуживания, которая состоит из трех элементов.



ВЗАИМОСВЯЗЬ

Умение собрать нужных людей в нужном месте, создать атмосферу доверия и расширить формат сотрудничества с клиентами



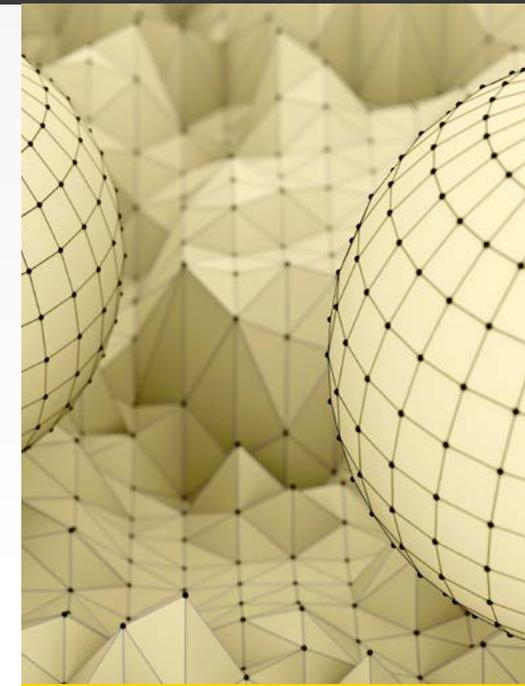
ОПЕРАТИВНОСТЬ

Желание и готовность каждого сотрудника ЕУ проявлять проактивность, быть на связи и соблюдать установленные сроки



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Использование опыта ЕУ в сочетании с особым видением применительно к ситуации клиента для глубокой проработки поставленной задачи



«В нашем бизнесе только качество услуг может обеспечить лояльность клиентов. ЕУ два года подряд сохраняет лидерство среди крупнейших аудиторско-консалтинговых компаний России в рейтинге РА «Эксперт», и это лучшее подтверждение того, что качество для нас в приоритете».

Александр Ивлев

Управляющий партнер
ЕУ по России

Состав клиентов



КРУПНЫЕ РОССИЙСКИЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОМПАНИИ

Таким компаниям нужны консультанты, готовые содействовать их глобальной экспансии и соответствующие высоким международным стандартам. EY помогает крупным компаниям оценивать новые бизнес-возможности, расширять или сокращать присутствие на развивающихся рынках, соблюдать нормативные требования в разных странах, координировать рабочую силу на глобальном уровне и строить диалог с государственными структурами.



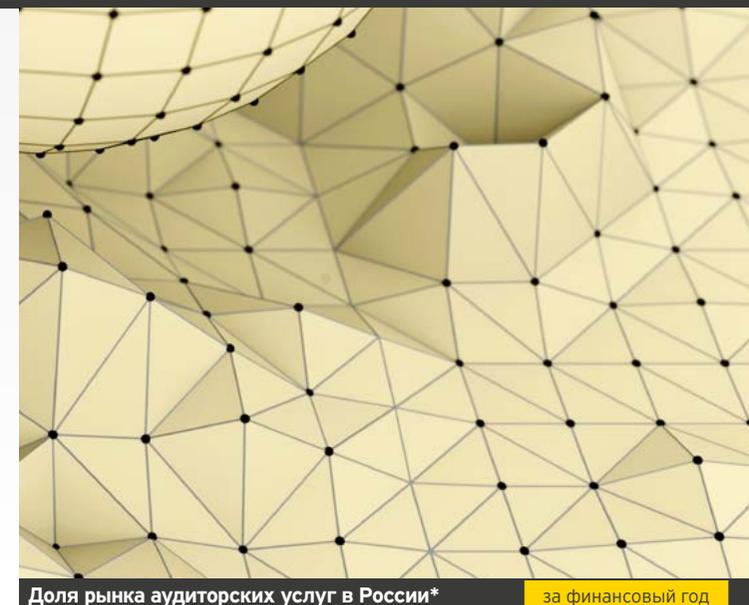
СЕГМЕНТ СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

В сегмент среднего бизнеса входят зрелые, стабильные и прибыльные компании, как правило, с частным капиталом. Эти компании сталкиваются с теми же проблемами, что и наши крупные клиенты, однако для эффективной работы среднему бизнесу не хватает внутренних корпоративных ресурсов. EY помогает им проводить сделки и расширять масштабы деятельности, а также развиваться на новых рынках по всему миру.



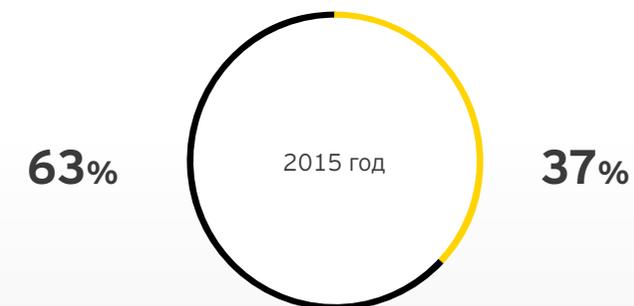
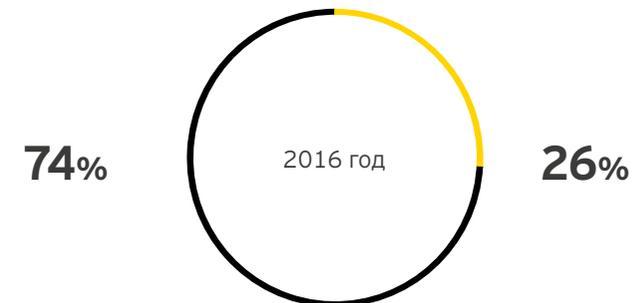
ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

Компания EY считает, что именно предприниматели обеспечивают устойчивый рост экономики. Уже более 30 лет EY помогает предпринимателям в достижении целей путем оказания консультаций, помощи в выработке стратегии и завоевании лидирующих позиций на рынке.



Доля рынка аудиторских услуг в России*

за финансовый год



— EY

— Другие аудиторские фирмы

* В 2016 году мы обслуживали 26% компаний из стран СНГ, вошедших в список 2000 крупнейших публичных компаний мира по версии журнала Forbes (Forbes Global 2000). В 2015 году этот показатель составлял 37%.

Оценка качества услуг

В рамках глобальной инициативы EY в России ежегодно проводятся программы «Ожидания клиента в отношении качества услуг» (ESQ) и «Оценка качества услуг» (ASQ) с участием ключевых клиентов из всех сервисных линий.

Программа ESQ позволяет нам лучше понимать ожидания клиентов в отношении качества услуг до начала работы по проекту и в соответствии с ними применять более целостный подход к сотрудничеству.

Цель программы ASQ – выявление степени удовлетворенности клиентов нашим сотрудничеством. Мы принимаем во внимание полученные отзывы и предпринимать определенные действия для совершенствования качества наших услуг.

В ходе программы ASQ собираются и оцениваются количественные и качественные статистические показатели при помощи:

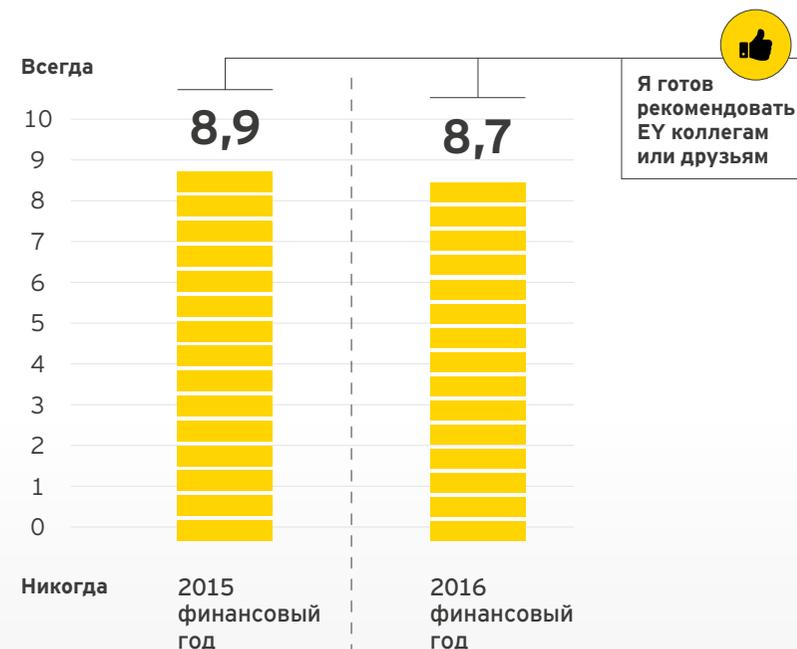
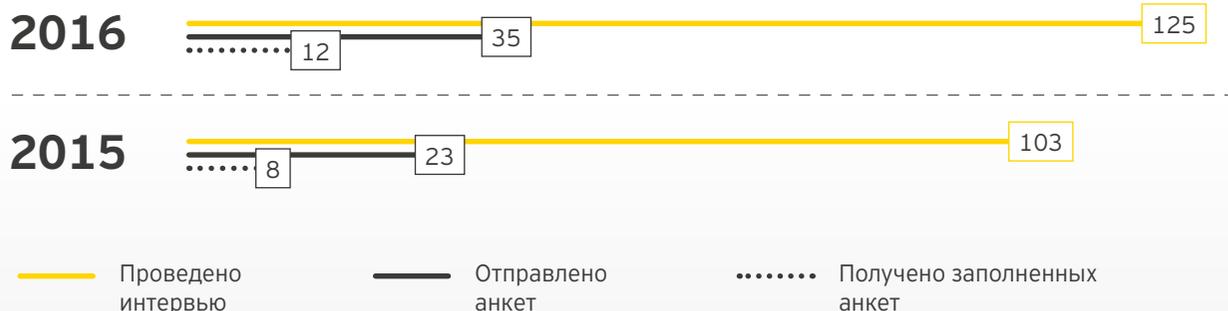
личных встреч с ключевыми сотрудниками компании-клиента, включая председателей аудиторского комитета или членов советов директоров; эти встречи проводятся независимыми партнерами EY, не вовлеченными в обслуживание данного клиента;

заполнения электронных анкет, которые используются для сбора объективных отзывов по конкретным проектам или обслуживанию клиента в целом.

Готовность клиентов рекомендовать наши услуги коллегам и друзьям согласно результатам «Оценки качества услуг» за 2016 и 2015 финансовые годы по 10-балльной шкале.

В целом клиенты посчитали нашу работу высокоэффективной и готовы рекомендовать нас коллегам или друзьям.

Сравнительный обзор активности в рамках программы «Оценка качества услуг» за финансовый год



Какие услуги мы оказываем?



АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ

Профессионалы этой сервисной линии предоставляют услуги по внешнему аудиту, бухгалтерскому учету и подготовке отчетности, расследованию мошенничества и решению спорных ситуаций, а также услуги в области устойчивого развития и чистых технологий.

Свыше **82 555**
профессионалов по всему миру

Свыше **1337**
профессионалов в России



НАЛОГОВЫЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Наши эксперты помогают клиентам разобраться в налоговых обязательствах и грамотно управлять ими. Они консультируют клиентов по вопросам корпоративного налогообложения, международного налогового планирования и структурирования сделок, управления персоналом и индивидуального налогообложения, таможенного регулирования, косвенного налогообложения, налоговой отчетности, а также по юридическим вопросам.

Свыше **46 216**
профессионалов по всему миру

Свыше **517**
профессионалов в России



КОНСУЛЬТАЦИОННЫЕ УСЛУГИ

Мы помогаем компаниям повышать эффективность бизнеса, предоставляя консультации по оптимизации бизнес-процессов, управлению рисками, улучшению информационной безопасности, созданию цепочки поставок, которая будет работать с максимальной отдачей. Они также проводят внутренний аудит и предлагают эффективную стратегию развития в условиях динамичного роста рынка с учетом отраслевой направленности бизнеса клиента.

Свыше **48 104**
профессионалов по всему миру

Свыше **547**
профессионалов в России



КОНСУЛЬТАЦИОННЫЕ УСЛУГИ ПО СДЕЛКАМ

Эксперты помогают клиентам принимать более взвешенные и обоснованные решения по управлению капиталом при заключении сделок. Они дают консультации в области привлечения финансирования, инвестирования, сохранения и оптимизации капитала в стремительно меняющихся экономических условиях. Будь то покупка, продажа или реструктуризация, эксперты EY готовы помочь провести сделку с соблюдением интересов клиента и в соответствии с его стратегическими целями.

Свыше **12 236**
профессионалов по всему миру

Свыше **299**
профессионалов в России



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ УСЛУГИ

Академия бизнеса EY

Академия бизнеса EY работает в России с 1993 года и занимает лидирующие позиции в сфере профессионального обучения и повышения квалификации, предлагая широкий спектр образовательных услуг от тренингов до программ подготовки к международным квалификациям, таким как ACCA, CIA®, CFA®, MBTI®, PMP®, CIMA (Rus), ДипИФР (Рус), ACCA ДипНРФ.

В 2013 году Академия бизнеса EY стала обладателем аккредитации OPP Alliance Partner и впервые в России получила право проведения квалификационной программы «MBTI®: сертификационная программа Step I» на русском языке. Официальным дистрибьютором MBTI® является компания OPP Ltd., которая выбрала Академию бизнеса EY в качестве своего партнера по обучению MBTI®.

www.academyey.com

Мультисемейный офис

Для принятия решений, связанных с семейным благосостоянием, необходимо обладать знаниями во многих областях. Семейный офис может быть создан специально с учетом особенностей одной семьи (классический семейный офис) или может обслуживать интересы нескольких состоятельных семей (мультисемейный офис).

Центр международных контактов

Центр занимается координацией деятельности различных страновых служб поддержки на местном уровне, максимально используя прочные взаимоотношения между специалистами центра и группами поддержки клиентов в рамках глобальной организации EY с целью создания новых возможностей для развития бизнеса иностранных компаний.

Услуги в области чистых технологий и устойчивого развития

Мы предлагаем широкий спектр услуг в области чистых технологий и устойчивого развития: от разработки стратегии и определения целей компании в области устойчивого развития до помощи в реализации программ и оценке их эффективности.

Московский нефтегазовый центр EY

Центр помогает предприятиям нефтегазовой отрасли оперативно реагировать на изменения нормативно-правовой базы, управлять рисками, принимать аргументированные решения о проведении сделок слияний и поглощений и повышать эффективность деятельности.

Центр ретейла EY

Центр предлагает компаниям розничной и оптовой торговли широкий перечень услуг, ориентированных на обеспечение положительных финансовых результатов, в том числе такие услуги, как снижение затрат, повышение эффективности магазинов, разработку операционных моделей, оптимизацию бизнес-процессов, процессов обмена информацией и товародвижения, а также содействие в обеспечении устойчивости и эффективности коммерческой деятельности компаний-клиентов.

Кодекс корпоративного поведения



Кодекс корпоративного поведения компании ЕУ содержит свод этических норм, которым обязан следовать каждый сотрудник ЕУ при выполнении профессиональных обязанностей.

Кодекс разбит на пять разделов:

Работа друг с другом;

Работа с клиентами и прочими лицами;

Профессиональная принципиальность;

Поддержание объективности и независимости;

Уважительное отношение к интеллектуальным ценностям.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ КОМПАНИИ

Работа друг с другом

Отношения друг с другом строятся на основе доверия, и мы прилагаем все усилия для создания атмосферы доверия и открытости, в которой нет места дискриминации. Общение друг с другом строится на принципах взаимного уважения, такта и коллективной работы.

Работа с клиентами и прочими лицами

Нормы этики, принципиальность и репутация ЕУ ценятся выше и соблюдаются неукоснительно при осуществлении взаимодействия с любыми клиентами и внешними сторонами. При любых обстоятельствах нами отвергаются неэтичные и незаконные методы ведения бизнеса.

Один из основных активов для нас – это репутация. Единый подход, политики и практики, которые применяются в глобальном масштабе, процессы обеспечения независимости и Кодекс корпоративного поведения дают нам возможность устанавливать высокую планку качества оказываемых услуг.

Профессиональная принципиальность

Законодательные нормы, нормативные акты и стандарты соблюдаются нами в профессиональной деятельности. Мы защищаем репутацию ЕУ, понимаем и соблюдаем правила и процедуры ЕУ.

Поддержание объективности и независимости

Мы обеспечиваем и поддерживаем объективность и независимость и отвергаем некорректное давление со стороны клиентов или иных лиц.

Уважительное отношение к интеллектуальным ценностям

Мы соблюдаем конфиденциальность и обеспечиваем защиту информации в соответствии с нормами законодательства и профессиональными стандартами. Мы получаем и разрабатываем объекты интеллектуальной собственности и обеспечиваем их защиту в установленном порядке.

Защита персональных данных

Мы обеспечиваем соответствие стандартам работы с персональными данными, установленным законодательством и внутри компании.

Мы просим каждого сотрудника ЕУ взять на себя обязательства по соблюдению положений Кодекса корпоративного поведения. В 2016 и 2015 финансовых годах все сотрудники ЕУ в России письменно подтвердили готовность следовать Кодексу корпоративного поведения.

Любой сотрудник ЕУ в России может сообщить о нарушениях Кодекса корпоративного поведения открыто или анонимно на горячую линию по вопросам профессиональной этики компании ЕУ или через веб-сайт, которым управляет независимый внешний подрядчик.

Когда поступает сообщение о нарушении по телефону либо через Интернет, его незамедлительно рассматривают специалисты группы управления рисками, управления персоналом или юридического отдела.

Соблюдение норм применимого законодательства



В 2016 и 2015 финансовых годах сотрудники всех

7 юридических лиц, входящих в состав ЕУ в России,

проходили обучение в части рисков, связанных с коррупцией.

Компания ЕУ строго соблюдает нормы применимого законодательства. Это находит отражение в ряде внутренних процедур и политик.

Противодействие взяточничеству и коррупции

Политика глобальной организации в области противодействия взяточничеству устанавливает порядок действий сотрудников в случае неэтичных и противоправных инцидентов. Политика включает определение взяточничества и обязывает сотрудников следовать требованиям законодательства в отношении противодействия взяточничеству, включая обязанность раскрывать информацию о случаях взяточничества, если сотрудникам становится известно о таковых.

Мы взаимодействуем с такими организациями, как Всемирный экономический форум (ВЭФ) и Transparency International, и участвуем в инициативе ВЭФ «Партнерство против коррупции» наряду с более чем 170 организациями, которые

приняли на себя обязательство усилить противодействие коррупции и взяточничеству.

В 2016 финансовом году в ЕУ была обновлена Политика в области противодействия коррупции с целью уточнения используемых в документе терминов и прояснения практических вопросов, которые касаются ее применения (в частности, в сфере регулирования дарения и представительских расходов).

Также в 2016 году была обновлена Политика в области подарков и гостеприимства в части ужесточения ограничений в отношении подарков сотрудникам клиентов.

Во все договоры с поставщиками в обязательном порядке включается антикоррупционная оговорка.

Прошли обучение либо подтвердили приверженность антикоррупционным политикам и процедурам организации

за финансовый год



* Сокращение доли сотрудников, подтвердивших приверженность антикоррупционным политикам и процедурам организации в 2016 финансовом году, связано с тем, что не все сотрудники, находящиеся на стажировках или работающие по контракту, успели пройти соответствующие процедуры за короткий период работы в компании.



Отказ от использования клиентской конфиденциальной информации в личных целях

Политика глобальной организации в области использования конфиденциальной (инсайдерской) информации включает толкования понятия инсайдерской информации и обязывает сотрудников ЕУ не совершать сделки с ценными бумагами на основе такой информации.

В 2016 финансовом году в компании было принято новое Положение о коммерческой тайне и конфиденциальной информации в целях совершенствования режима обращения с конфиденциальной информацией и обеспечения соблюдения режима коммерческой тайны ЕУ, в частности предупреждения разглашения указанной информации.

В 2016 финансовом году был выплачен один штраф на сумму 657 241 рубль в связи с ошибкой в расчете платежей в фонды.

В 2015 финансовом году компания ЕУ в России не выплачивала штрафы в связи с несоблюдением законодательства и нормативных требований.



Защита персональных данных

Политика глобальной организации в области защиты персональных данных определяет принципы защиты персональных данных сотрудников ЕУ, клиентов компаний, входящих в глобальную организацию, сотрудников клиентских организаций и третьих лиц. Эта политика соответствует нормам применимого законодательства и нормативным актам, регулирующим защиту персональных данных и конфиденциальный порядок их обработки.



Хранение документов

Компании, входящие в глобальную организацию, обязаны хранить документы в соответствии с профессиональными, законодательными и нормативными требованиями. Мы обеспечиваем сохранность документов, если кому-либо из сотрудников становится известно о факте или возможности предъявления иска, судебном разбирательстве, расследовании, повестке в суд либо ином процессуальном действии государственного органа в отношении компании, входящей в глобальную организацию ЕУ.

Независимость

Независимость – неотъемлемая составляющая работы аудитора, которая обязательна для работы с аудиторскими клиентами. Более подробную информацию о нашей политике в области независимости вы можете узнать из Отчета глобальной организации ЕУ о прозрачности деятельности за 2014 год.

Все сотрудники, деятельность которых связана с оказанием профессиональных услуг, и ряд сотрудников административных отделов, чья деятельность так или иначе связана с клиентами и поставщиками, проходят ежегодные тренинги по независимости.

Подтверждение обязательства соблюдать положения Кодекса корпоративного поведения, политик в области независимости, инсайдерской информации, занятия руководящих должностей, противодействию коррупции – обязательная процедура для всех сотрудников ЕУ, которые оказывают услуги клиентам или деятельность которых так или иначе связана с клиентами и поставщиками. Ознакомление с политиками и соответствующее обучение проводится для новых сотрудников в течение 30 дней с момента приема на работу и повторяется для таких сотрудников ежегодно.

Принципы принятия на обслуживание новых клиентов, продолжения сотрудничества и предоставления услуг

Одноименная глобальная политика составлена с целью:

установления и детального описания процесса оценки риска и принятия решений об обслуживании новых клиентов или продолжении сотрудничества с существующими;

выполнения применимых требований в отношении независимости;

определения и урегулирования любого конфликта интересов;

отказа от сотрудничества с клиентами, если такое сотрудничество может повлечь за собой повышенные риски;

организации консультаций с назначенными специалистами для определения дополнительных процедур по управлению рисками в отношении конкретных факторов повышенного риска для ЕУ;

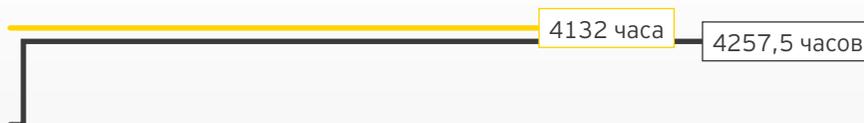
соблюдения законодательных, нормативных и профессиональных требований.

Количество часов обучения в области независимости

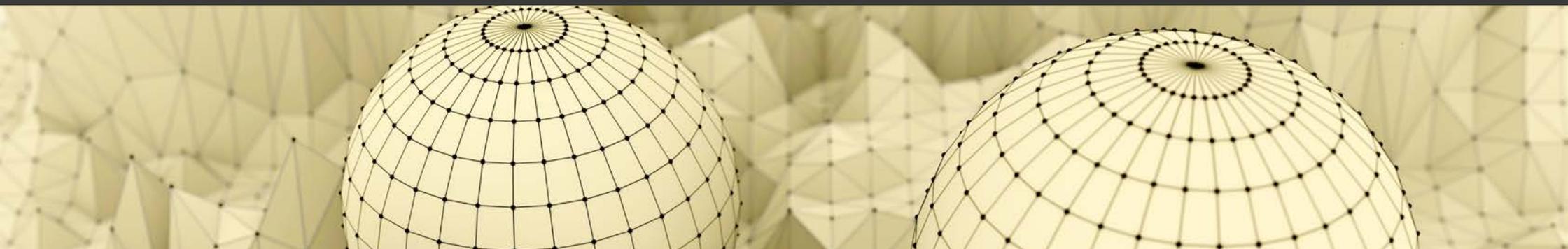
за финансовый год

2016

2015



* Сокращение количества часов обучения политикам независимости в 2016 финансовом году связано с тем, что не все сотрудники, находящиеся на стажировках или работающие по контракту, успели пройти соответствующее обучение за короткий период работы в компании.



При принятии на обслуживание новых клиентов мы также учитываем положения Глобальной политики в области конфликта интересов, в которой заложены глобальные стандарты процесса выявления потенциальных конфликтов интересов.

Обязательные процедуры при принятии на обслуживание новых клиентов проводятся в специальной базе GTAC (Глобальный инструмент для принятия на обслуживание новых клиентов и продолжения сотрудничества) в соответствии с глобальными политиками компании, политикой сервисных линий и локальных ограничений.

Для получения более подробной информации о процедурах принятия на обслуживание новых клиентов и продолжения сотрудничества, пожалуйста, обратитесь к Отчету глобальной организации ЕУ о прозрачности деятельности за 2014 год.

Конфиденциальность и защита данных

Мы полагаем, что конфиденциальность данных и информационная безопасность лежат в основе ведения бизнеса, особенно для организации, оказывающей профессиональные услуги.

Согласно Кодексу корпоративного поведения, все сотрудники ЕУ обязаны бережно относиться к конфиденциальной информации и персональным данным, полученным от ЕУ, клиентов или третьих лиц.

Согласно Глобальной политике ЕУ по соблюдению конфиденциальности данных:

Мы защищаем личные данные при помощи физических, технических и организационных мер безопасности.

Мы обрабатываем, храним и раскрываем личные данные исключительно на законных основаниях. В случае обработки данных силами подрядчика мы удостоверяемся, что данные обрабатываются в соответствии со стандартами, принятыми в ЕУ.

Мы уделяем особое внимание личным данным деликатного характера, обеспечивая соблюдение местных законов и традиций.

Мы разработали комплекс мер для обеспечения того, чтобы личные данные оставались точными, полными, актуальными, адекватными и надежными.

Если применимо, мы уведомляем физических лиц, с которыми взаимодействуем, и сообщаем о целях, для которых обрабатывается их личная информация.

В дополнение к Глобальной политике по соблюдению конфиденциальности данных компания ЕУ приняла Обязательные корпоративные правила, для того чтобы сделать законным обмен данными между странами на уровне компаний, входящих в глобальную организацию ЕУ, в рамках соблюдения европейского законодательства о защите данных, и проводит для сотрудников соответствующее обучение.

Политика в области закупок

В компании ЕУ действует глобальная политика в области закупок, включающая Кодекс делового поведения поставщика, являющийся обязательным приложением всех контрактов на закупку товаров и услуг. В этом документе определены следующие требования к поставщикам:

управление экологическими рисками;

соблюдение прав человека;

создание равных возможностей;

обеспечение безопасности и охраны труда;

соблюдение деловой этики;

регулярный мониторинг собственной деятельности на предмет соответствия Кодексу.

ЕУ выбирает поставщиков на основе качества продукции и опыта работы на рынке, а также с учетом конкурентного ценового предложения. При этом компания старается отдавать предпочтение местным поставщикам: 95% поставщиков находятся на территории РФ и выплачивают налоги в соответствии с российским законодательством.

НАШИ ЛЮДИ



Расшифровка генома человека

В 2003 году была завершена расшифровка человеческого генома, хотя анализ отдельных его участков еще продолжается. Геном любого отдельно взятого организма уникален, поэтому определение последовательности человеческого генома в принципе должно включать в себя и секвенирование многочисленных вариаций каждого гена. В рамках проекта ученым удалось определить

последовательность нуклеотидов, которые составляют ДНК, и идентифицировать около 25 тыс. генов в человеческом геноме.

Самые большие надежды в связи с этим исследованием ученые и общество возлагают на возможность применения его результатов для лечения генетических заболеваний. На сегодняшний день в мире идентифицирован ряд генов, ответственных за многие болезни. Наиболее

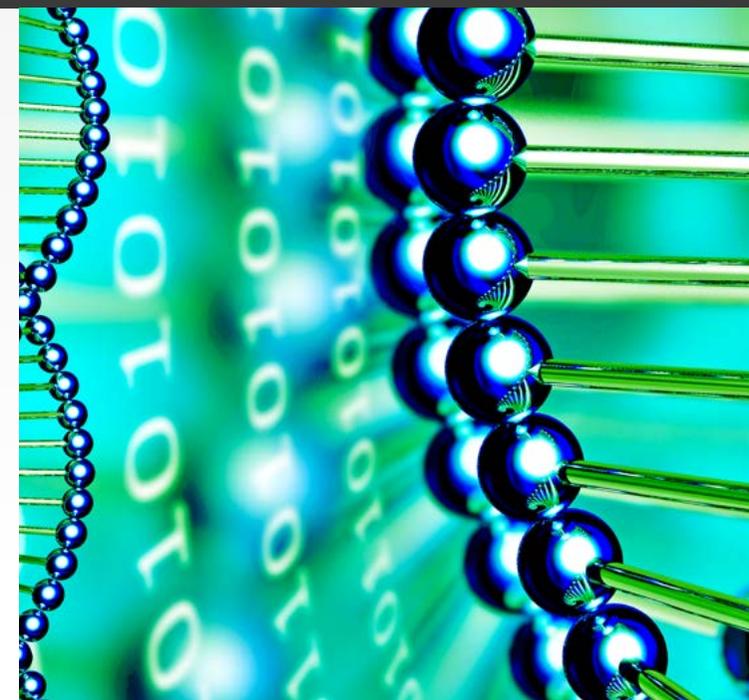
эффективным способом лечения больных генетическими болезнями могла бы стать замена дефектного гена здоровым. Пока развитие генной терапии находится в начале пути, что связано с такими проблемами как мультигенная природа ряда заболеваний, то есть тот факт, что они обусловлены более чем одним геном. Исследования в этой области продолжаются, и, возможно, успехов получится достичь раньше, чем предполагается.

Наши люди

Мы хотим, чтобы опыт работы в EY был лучше, чем в любой другой компании.

EY работает над тем, чтобы привлекать самых талантливых сотрудников – людей, которые испытывают тягу к знаниям, успешно работают в многонациональных командах и мыслят в глобальном масштабе.

Даже когда сотрудники покидают компанию, наши отношения не заканчиваются, а переходят на новый уровень: все бывшие сотрудники становятся членами Клуба друзей компании EY и получают дополнительные возможности для общения с коллегами, укрепления деловых связей, а следовательно, и дальнейшего карьерного развития.



Соотношение женщин и мужчин в компании

за финансовый год

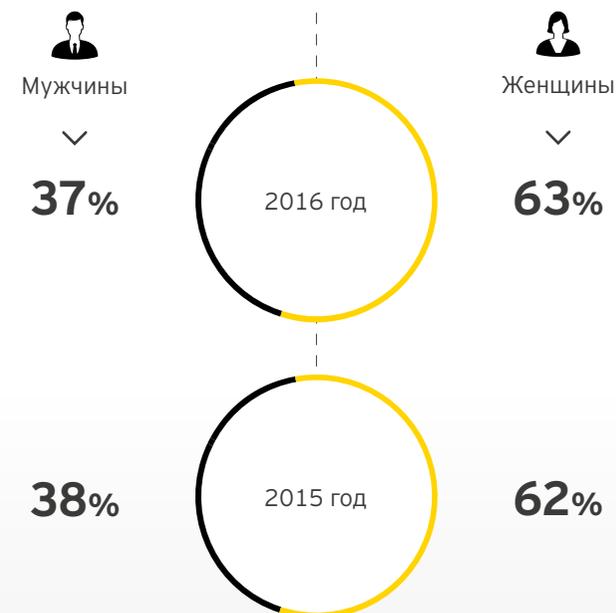
Общее количество сотрудников

за финансовый год



Среднее количество часов обучения

за финансовый год



Наши ценности

Ценности, которые мы разделяем, формируют наше мировоззрение и корпоративную культуру и лежат в основе поведения и подхода к работе. Соблюдение профессиональных ценностей во всем, что мы делаем, будь то общение с клиентами, сотрудничество внутри ЕУ или взаимодействие с сообществами, усиливает наши позиции в качестве организации, оказывающей профессиональные услуги.

СОВЕТ ПО КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

В ЕУ функционирует Совет по кадровой стратегии, в который входят руководители высшего звена компании и главы различных отделов.

Совет по кадровой стратегии регулярно проводит заседания для обсуждения приоритетных направлений кадровой политики, ее стратегических и культурных аспектов с целью выработки единого подхода к решению кадровых задач на уровне региона ЕМЕИА, СНГ и России. Совет рассматривает вопросы поиска и найма специалистов, развития бренда работодателя, компенсаций и льгот, обучения, развития, мобильности, социальных инициатив, «жизни в офисе» и многих других.

Любой сотрудник имеет право обратиться в Совет с вопросами и предложениями и внести вклад в формирование кадровой стратегии компании.

Состав Совета по кадровой стратегии в России



София Азизян

Партнер, практика аудиторских услуг, руководитель направления по вопросам кадровой стратегии в СНГ, руководитель Совета по кадровой стратегии



Алексей Афанасьев

Управляющий партнер по операционной деятельности в СНГ



Ольга Булатова

Партнер, практика консультационных услуг, директор Академии бизнеса ЕУ в СНГ



Анна Гусева

Партнер, практика консультационных услуг по сделкам



Жанна Добрицкая

Партнер, практика налоговых и юридических услуг, руководитель отдела консультационных услуг по вопросам управления персоналом в СНГ



Татьяна Савенкова

Директор отдела по работе с персоналом в СНГ

Создание высокоэффективных команд



София Азизян

Партнер, практика аудиторских услуг, руководитель направления по вопросам кадровой стратегии в СНГ, руководитель Совета по кадровой стратегии:

«Высокоэффективная команда как настоящий оркестр: у каждого участника своя партия, при этом все дополняют друг друга, играя целую симфонию успешного бизнеса. Каждый привносит в работу уникальный опыт и видение, что позволяет глубже вникнуть в суть проблемы и найти эффективное решение».

Мы по опыту знаем, что самые эффективные команды состоят из личностей с сильной мотивацией и разнообразным опытом. Такие команды имеют преимущество благодаря умению проявлять гибкость и адаптироваться к условиям работы, сохраняя при этом концентрацию и открытость к восприятию иных мнений. Они последовательно применяют лучшие в своем классе подходы, инструменты и методологии и всегда сосредоточены на том, чтобы показать наилучший результат.

Процедуры найма сотрудников

В основе политики найма лежит принцип предоставления равных возможностей всем кандидатам:

.....
собеседования проводят только квалифицированные сотрудники;

.....
мы никогда не используем информацию, предоставленную кандидатом, без его предварительного на то согласия;

.....
мы не раскрываем кандидатам конфиденциальную информацию;

.....
мы не обсуждаем кандидатов с другими кандидатами;

.....
мы соблюдаем согласованные временные рамки при приглашении на интервью, объявлении предложения о работе или отказе в вакансии;

.....
мы в полной мере и своевременно предоставляем всю соответствующую информацию в процессе конкурсного отбора кандидатов;

.....
мы не позволяем себе пренебрежительные или негативные комментарии о других работодателях, включая наших конкурентов;

.....
мы не задаем кандидатам дискриминирующих и не относящихся к работе вопросов;

.....
мы совместно с кандидатами определяем временные рамки для принятия решений;

.....
для нас важно соблюдать с кандидатами взаимную информационную прозрачность (о статусе работы над вакансией и статусе кандидата);

.....
мы не оказываем давление на кандидатов для принятия нашего предложения о работе;

.....
каждый кандидат при прохождении отбора подписывает согласие на обработку персональных данных в соответствии с законодательством РФ.

Общая численность персонала

ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО ДОЛЖНОСТИ, ПОЛУ, ВОЗРАСТУ И ГРАЖДАНСТВУ

Должность	Женщины		Мужчины		До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года		Иностранцы граждане	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля

2016 финансовый год

Партнеры	41	1,24%	96	2,91%	1	0,03%	123	3,73%	13	0,39%	20	0,61%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1466	44,48%	878	26,64%	1773	53,79%	559	16,96%	12	0,36%	60	1,82%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	311	9,44%	98	2,97%	139	4,22%	243	7,37%	27	0,82%	10	0,30%
Административный персонал	124	3,76%	1	0,03%	81	2,46%	34	1,03%	10	0,31%	1	0,03%
Выпускники университетов и/или магистры	38	1,15%	16	0,49%	54	1,64%	0	0%	0	0%	1	0,03%
Прочие сотрудники	108	3,28%	119	3,61%	146	4,43%	57	1,73%	24	0,73%	7	0,21%
ИТОГО	2088	63,35%	1208	36,65%	2194	66,57%	1016	30,82%	86	2,61%	99	3,00%

2015 финансовый год

Партнеры	43	1,33%	106	3,27%	0	0%	133	4,10%	16	0,49%	23	0,71%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1420	43,80%	921	28,42%	1816	56,03%	512	15,80%	13	0,41%	62	1,91%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	312	9,63%	102	3,15%	153	4,72%	237	7,31%	24	0,74%	13	0,40%
Административный персонал	128	3,95%	1	0,03%	88	2,72%	32	0,99%	9	0,28%	2	0,06%
Выпускники университетов и/или магистры	21	0,65%	12	0,37%	33	1,02%	0	0%	0	0%	1	0,03%
Прочие сотрудники	92	2,84%	83	2,56%	99	3,05%	50	1,54%	26	0,80%	9	0,28%
ИТОГО	2016	62,20%	1225	37,80%	2189	67,54%	964	29,74%	88	2,72%	110	3,39%

Заклучение коллективных договоров в компании EY в России не практикуется.



ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НОВЫХ СОТРУДНИКОВ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО ДОЛЖНОСТИ И ПОЛУ

Должность	Женщины		Мужчины	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля

2016 финансовый год

Партнеры	0	0%	1	0,12%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	144	16,61%	115	13,26%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	14	1,61%	9	1,04%
Административный персонал	15	1,73%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	150	17,30%	79	9,11%
Прочие сотрудники	148	17,07%	192	22,15%
ИТОГО	471	54,32%	396	45,68%

Должность	Женщины		Мужчины	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля

2015 финансовый год

Партнеры	0	0%	2	0,20%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	166	16,39%	183	18,07%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	9	0,89%	10	0,99%
Административный персонал	10	0,99%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	171	16,88%	99	9,76%
Прочие сотрудники	188	18,55%	175	17,28%
ИТОГО	544	53,70%	469	46,30%

Коэффициент текучести кадров (среднесписочная численность без учета стажеров и сотрудников, работающих по контракту)

за финансовый год



СОТРУДНИКИ, ПОКИНУВШИЕ КОМПАНИЮ, С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО ДОЛЖНОСТИ И ВОЗРАСТУ

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля

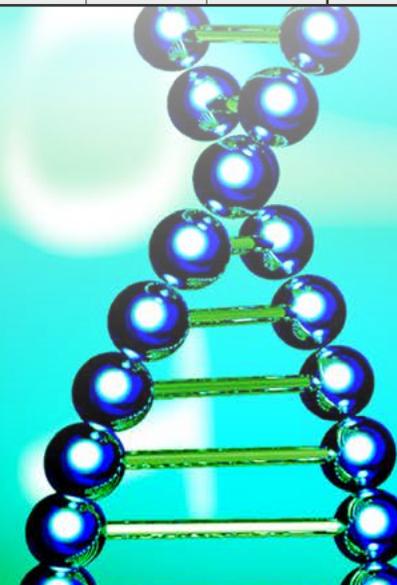
2016 финансовый год

Партнеры		0%	18	1,84%	4	0,41%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	426	43,47%	92	9,39%	4	0,41%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	21	2,14%	22	2,24%	1	0,10%
Административный персонал	9	0,92%	3	0,31%		0%
Выпускники университетов и/или магистры	181	18,47%	1	0,10%	1	0,10%
Прочие сотрудники	156	15,92%	31	3,16%	10	1,02%
ИТОГО	793	80,92%	167	17,04%	20	2,04%

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля

2015 финансовый год

Партнеры		0%	13	1,11%	2	0,17%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	435	37,08%	96	8,18%	2	0,17%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	22	1,88%	21	1,79%	3	0,26%
Административный персонал	31	2,64%	5	0,43%		0%
Выпускники университетов и/или магистры	281	23,96%		0%		0%
Прочие сотрудники	220	18,76%	34	2,90%	8	0,68%
ИТОГО	989	84,31%	169	14,41%	15	1,28%



Развитие и поддержка сотрудников через программы обучения мирового уровня

Помогая сотрудникам EY учиться и развивать лидерские качества, мы создаем перспективы для наших сотрудников и повышаем качество обслуживания наших клиентов. В глобальной организации EY действует уникальная программа профессионального развития EYU («EY и Вы»).

EYU создает основу для дальнейшего развития сотрудников с учетом уникальных особенностей, способностей и потребностей каждого человека. У каждого сотрудника есть наставник, который дает советы в области карьерного развития и совершенствования профессиональных навыков.

Программа EYU тесно связана с глобальным Процессом оценки результативности деятельности и развития сотрудников, который помогает нашим работникам отслеживать личные показатели эффективности и соответственно корректировать работу.

Важным элементом в Процессе оценки являются беседы с наставниками. Также в рамках процесса оценки предусмотрено получение отзывов от коллег о совместной работе и реализованных проектах. Такая система позволяет не только совершенствовать рабочий процесс, но и собирать информацию для проведения оценки по итогам шести месяцев и года работы.

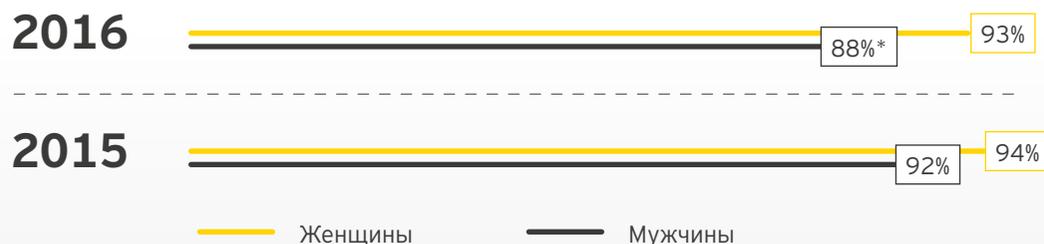
Обучение в соответствии с индивидуальными потребностями и планом развития

Компания EY в России предоставляет сотрудникам возможность участия в программах профессионального обучения по мировым стандартам в различных форматах:

- реальное обучение: изучение кейсов, лекции и симуляции;
- обучение в процессе работы;
- виртуальное обучение через онлайн-трансляции, веб-курсы и видео.

Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры

за финансовый год



* Сокращение количества мужчин, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, связано с тем, что не все сотрудники, находящиеся на стажировках или работающие по контракту, успели пройти соответствующие процедуры за короткий период работы в компании.

Глобальная система обучения EY обеспечивает гибкий подход к планированию обучения.

В компании определен ряд минимально необходимых тренингов, которые обязательны к прохождению для сотрудников определенного грейда в зависимости от специализации группы, в которой они работают. Для удобства сотрудников в глобальную централизованную систему обучения EY Leads внедряются ученические матрицы для прохождения специализированных тренингов для сотрудников EY в России.

Через программы обучения, тренинги и общение с наставниками наши сотрудники получают возможность углубить знания в области широкого спектра вопросов, связанных с устойчивым развитием, начиная с Глобального кодекса корпоративного поведения, противодействия взяточничеству и коррупции, а также торговли ценными бумагами с использованием инсайдерской информации до понимания концепции многообразия и объединяющей культуры.

Дополнительно сотрудники имеют возможность изучения иностранных языков прямо в офисе по выгодным корпоративным тарифам.

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

Категория сотрудников	2016 финансовый год			2015 финансовый год		
	Общее число часов обучения	Женщины	Мужчины	Общее число часов обучения	Женщины	Мужчины
Партнеры	7909	2438	5471	5010	1541	3469
Директора	980	742	238	747	574	173
Старшие менеджеры	10 232	5295	4937	10 631	5429	5202
Менеджеры	22 824	15 761	7063	23 945	16 255	7690
Сотрудники отделов поддержки бизнеса	9576	8588	988	3582	2961	621
Специалисты и эксперты	189 549	116 616	72 933	153 704	94 980	58 724
ИТОГО	241 070	149 440	91 630	197 618	121 739	75 879

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

Категория сотрудников	2016 финансовый год			2015 финансовый год		
	Общее число часов обучения	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника		Общее число часов обучения	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	
		Женщины	Мужчины		Женщины	Мужчины
Партнеры	56	33	27	33	35	32
Директора	30	21	22	21	27	12
Старшие менеджеры	44	42	40	42	45	38
Менеджеры	64	57	53	57	64	47
Сотрудники отделов поддержки бизнеса	19	9	9	9	11	5
Специалисты и эксперты	83	68	79	68	73	62
Среднее кол-во часов обучения сотрудников	68	57	66	57	61	51



Формирование будущих лидеров

В EY действует специализированная программа для формирования лидеров – Global NextGen («Глобальная программа для будущих лидеров»). Она предназначена для перспективных сотрудников – потенциальных партнеров компании – и рассчитана на два года. Участники решают сложные задачи,

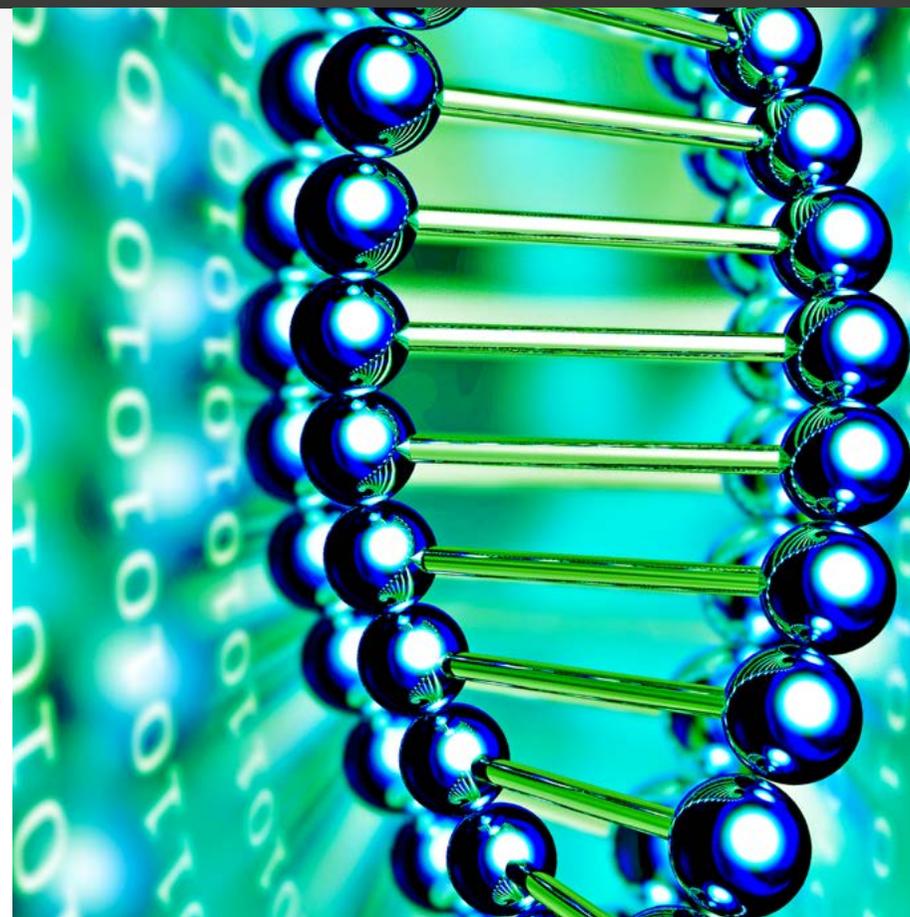
развивая лидерские и предпринимательские качества, что позволяет им подготовиться к занятию высокой должности, повышает мотивацию и обеспечивает прозрачность в плане понимания процесса продвижения до уровня партнера.

Мобильность

Компания EY в России дает возможность сотрудникам перемещаться в рамках глобальной организации в ходе участия в программах профессионального развития. Благодаря им сотрудники расширяют профессиональный опыт и получают представление о работе в мультикультурной среде. Это:

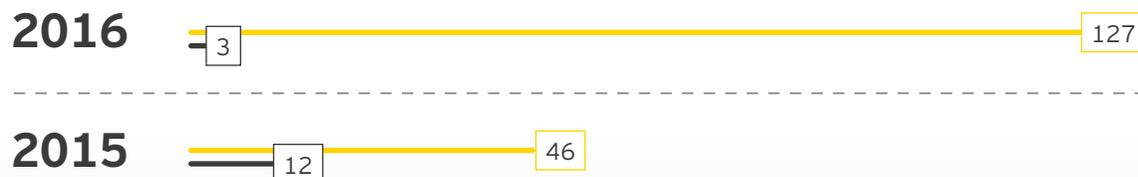
Пул высокоэффективных сотрудников, обладающих соответствующей квалификацией и экспертизой, которым предоставляется возможность перевода в иностранные офисы EY на определенный период времени.

Программы мобильности – ежегодные программы для высокоэффективных сотрудников различных должностей и сервисных линий. Участие в программах осуществляется на конкурсной основе.



Статистика по программам мобильности

за финансовый год



— Количество сотрудников из России, уехавших по программе мобильности в другие страны

— Количество сотрудников из других стран, приехавших в Россию по программе мобильности

Мероприятия в честь повышений, рабочих юбилеев и круглых дат

Сотрудники, получившие повышение до уровня старшего эксперта и выше, приглашаются на мероприятия с участием руководства. Эти мероприятия проводятся в соответствии с глобальным форматом.

В компании ежеквартально проходят церемонии награждения сотрудников, которые отработали в компании 10 лет и более.



Награда за соблюдение принципов корпоративной культуры и особые успехи в работе

Награда за соблюдение принципов корпоративной культуры и создание ролевых моделей в рамках компании (Better begins with you) – единственная корпоративная награда EY, которая вручается на глобальном уровне.

На эту награду может быть номинирован любой сотрудник EY, победителей определяет сначала локальное, потом – глобальное жюри. Оцениваются заслуги сотрудников в части приверженности общим ценностям, создания высокоэффективных команд и обеспечения устойчивого развития компании.

Победители 2016 года в регионе СНГ



Категория

«Продвижение исключительного качества обслуживания»

Группа страхования, отдел по работе с персоналом



Категория

«Внедрение инноваций»

Команда по координации участия EY в ПМЭФ

Победители 2015 года в регионе СНГ



Категория

«Формирование выдающихся лидеров и команд»

Татьяна Савенкова, директор отдела по работе с персоналом в СНГ



Категория

«Продвижение исключительного качества обслуживания»

Александр Чижов, старший менеджер, практика налоговых и юридических услуг



Категория

«Внедрение инноваций»

Команда Академии бизнеса EY
Ольга Булатова, партнер, директор Академии бизнеса в СНГ

Многообразии и объединяющая культура

Многообразие

Наши команды объединяют профессионалов независимо от расовой принадлежности, религиозных и культурных убеждений, принадлежности к определенным субкультурам, ограниченных физических возможностей.

Объединяющая культура

Мы создаем рабочую обстановку, в которой каждый сотрудник чувствует, что его усилия оцениваются по достоинству, ощущает сопричастность к команде и показывает наилучшие результаты.

Участие руководителей в продвижении наших ценностей

В EY существуют специальные программы для руководителей, которые позволяют лучше понять концепцию управления с позиции поддержки многообразия и объединяющей культуры, узнать больше об особенностях непредвзятого руководства и научиться использовать наши ценности на благо компании, обращая их в конкурентные преимущества.

Также мы уделяем большое внимание диверсификации состава руководителей. Доля партнеров-женщин в нашей компании постоянно растет.

Насколько нам известно, в нашей компании не было случаев дискриминации, соответственно нам не приходилось предпринимать действия, направленные на борьбу с дискриминацией.



Встреча партнеров EY СНГ, май 2016 года

Конкурентоспособный компенсационный пакет

Мы убеждены, что компенсационный пакет – это не только денежное вознаграждение, но и комфортная рабочая обстановка и нематериальные преимущества в виде профессионального развития и приобретения нового опыта в слаженной команде профессионалов.

Компания EY в России стремится обеспечить сотрудникам конкурентоспособное вознаграждение и компенсации, соответствующие актуальным условиям на рынке труда.

Комплексный компенсационный пакет для сотрудников EY включает:

страхование жизни для всех сотрудников;

медицинское страхование для всех сотрудников, а также одного близкого родственника для сотрудников от уровня старшего консультанта/главного специалиста (100-процентная оплата за ДМС для ребенка либо 50-процентная оплата ДМС для супруга; страхование родителей доступно по корпоративным тарифам)

страхование выезжающих за рубеж в личных целях по корпоративным тарифам;

бонусную программу для сотрудников по итогам оценки результативности деятельности за год;

приемы терапевта и психолога в офисе в Москве, приемы терапевта в офисе в Санкт-Петербурге, выдача справок для заборов, консультации психолога по телефону горячей линии;

корпоративную мобильную связь: сотрудникам всех отделов в должности не ниже менеджера по определению и без каких-либо дополнительных согласований предоставляются SIM-карты и компенсируются расходы на разговоры по рабочим вопросам; сотрудники в должности ниже менеджера могут получить корпоративную SIM-карту только с разрешения партнера соответствующего отдела;

увеличенный оплачиваемый отпуск продолжительностью 25 рабочих дней в году;

оплату больничного листа, при этом компания дополнительно компенсирует пять дней в году в случае отсутствия по болезни без предоставления больничного листа; дополнительно, по согласованию с руководителем сервисной линии компания может выплачивать работнику компенсацию до 100% заработной платы в случае тяжелого заболевания, требующего госпитализации более 10 дней;

оказание поддержки будущим родителям: сотрудникам и их супругам доступна опция ведения беременности и родовспоможения по ДМС после одного года работы в компании, при многоплодной беременности сотрудницы имеют право на дополнительную выплату;

дополнительный оплачиваемый отпуск по отцовству продолжительностью три дня в связи с рождением ребенка;

отпуск по беременности и родам в соответствии с местным трудовым законодательством независимо от стажа работы;

оформление страховых полисов в офисе: сотрудники EY могут оформить ОСАГО, КАСКО, Зеленую карту, полис страхования имущества с корпоративными скидками и полис ОМС бесплатно;

компенсацию профессиональных сертификатов и лицензий, внешних тренингов, тренингов Академии бизнеса EY, вебинаров;

специализированные вводные тренинги для новых сотрудников;

возможность изучения иностранных языков в офисе;

наличие современных удобных кухонь в офисе, оснащенных большими холодильниками, микроволновыми печами, кофемашинами, при этом чай, кофе и молоко предоставляются за счет компании;

наличие в офисе спортзала, душевой и комнаты отдыха;

обеспечение круглосуточного доступа в офис;

выдачу всем сотрудникам современных ноутбуков;

программу корпоративных скидок (авиа- и железнодорожные билеты по льготным ценам, посещение фитнес-клубов, услуги химчистки и многое другое);

проведение корпоративных праздников в честь Нового года, корпоративных выездов на природу, а также мероприятий для детей сотрудников.

Гибкий подход к организации рабочего места

Высокоэффективная работа возможна только в комфортной и располагающей обстановке, которую мы стремимся создавать для наших сотрудников.

Для этого мы внедряем новые ИТ-технологии и средства коммуникации, переоборудуем офисы, создавая условия труда, отвечающие интересам нашего персонала.

Мы стараемся обеспечивать сотрудникам комфортную обстановку и максимальную гибкость при управлении рабочим временем:

Мы предоставляем возможность работать удаленно.

Мы оказываем ИТ-поддержку в режиме онлайн.

Мы адаптируем принципы политик в области охраны труда, профессионального здоровья и окружающей среды в целях совершенствования условий работы.



Поддержка здорового образа жизни

В рамках программы поддерживаются следующие инициативы:

EY Running Club, или Клуб любителей бега. Ежегодно участники клуба принимают участие в Московском международном марафоне мира и других спортивных мероприятиях.

2016

Московский марафон

Красочный забег

Energy Challenge

2015

Московский марафон

Красочный забег

В московском офисе есть футбольная, хоккейная и волейбольная команды, которые участвуют в том числе в волонтерских мероприятиях, таких как товарищеские матчи с детьми из детских домов.

В московском офисе EY работает фитнес-центр с двумя беговыми дорожками, велотренажером, зоной для занятий йогой и столом для настольного тенниса. Посещения фитнес-центра для сотрудников бесплатны.

В московском офисе также оборудованы душевые комнаты и комната релаксации.

В 2016 финансовом году для сотрудников московского офиса EY проведена проверка зрения; в 2016 и 2015 финансовых годах проведены вакцинация от гриппа и мастер-классы по оказанию первой помощи.

Рядом с офисом организована сезонная парковка для велосипедистов.

На внутреннем портале компании создана специальная страница, где сотрудники могут следить за новостями о наших спортивных программах.

В кафе и столовой предлагается расширенный ассортимент полезных и здоровых блюд.

Для наших сотрудников и их родственников доступны программы корпоративных скидок и специальные предложения в ведущих спортивных клубах.



С 2011 года в компании действует программа Wellness, направленная на популяризацию занятий спортом и здорового образа жизни.

Поддержка семейных ценностей

Успешному человеку, а у нас работают именно такие люди, необходимо соблюдать баланс между работой и личной жизнью. Поэтому мы проводим программу, направленную на укрепление семейных отношений. В рамках программы:

Мы выдаем подарки сотрудникам при рождении детей.

С 2012 года мы проводим мероприятие «Дети сотрудников ЕУ в офисе», которое включает экскурсию по офису и развлекательную программу.

В 2015 и 2016 годах был организован детский Новый год – спектакль для детей сотрудников ЕУ до 12 лет с вручением новогодних подарков.

Ежегодно в преддверии новогодних праздников мы организуем конкурс детского рисунка, дети сотрудников с удовольствием участвуют в инициативе и получают подарки.

Каждые полгода организуются встречи с сотрудниками, которые находятся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком.



Безопасность на работе

Где бы ни находились сотрудники ЕУ в России – в нашем офисе или в компании клиента – их безопасность – наш приоритет. Команда ЕУ по охране труда следит за соблюдением политик, разработанных для защиты сотрудников и имущества от любых возможных угроз, которые могут повлечь за собой травмы, ущерб или неисправность.

В 2016 и 2015 финансовых годах у сотрудников нашей компании не отмечены производственные травмы и профессиональные заболевания. Случаи смертельных исходов в процессе исполнения должностных обязанностей отсутствовали.

Коэффициент возвращения сотрудников на работу после отпуска по уходу за ребенком

за финансовый год



* Сопоставляется количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком в 2013 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2016 финансового года.

** Сопоставляется количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком в 2012 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2015 финансового года.

EY Alumni Club

Неважно, когда человек присоединился к нашей дружной команде и как долго проработал в компании, – опыт, полученный в EY, остается с ним на всю жизнь, поэтому мы поддерживаем контакты с бывшими сотрудниками. Для этого в 2003 году был создан EY Alumni Club. Это эффективная платформа для сохранения и укрепления деловых и дружеских связей, обмена идеями и реализации совместных проектов. По состоянию на июнь 2016 года мы приблизились к отметке 1500 человек, которые стали членами Alumni Club в Москве. Мы гордимся этой цифрой, поскольку она означает, что к общению и поддержанию взаимоотношений стремятся и наши бывшие сотрудники, и мы! В то же время необходимо помнить, что география программы Alumni не ограничивается только Москвой, программа работает и в других городах России – Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге.

Специально для членов клуба мы ежегодно проводим общую встречу, на которой они

могут встретиться с бывшими коллегами, обсудить возможности сотрудничества и узнать, чем живет наша компания. Также на протяжении года мы регулярно информируем членов клуба о новостях EY и предлагаем выгодные корпоративные программы скидок, доступные для нынешних сотрудников.

Впервые в 2016 году мы провели неделю Alumni в Москве. Это глобальная инициатива, которая находит отклик в сердцах нынешних и бывших сотрудников по всему миру, и, безусловно, дополнительный повод для них пообщаться.

Подробную информацию о клубе можно найти на сайте компании EY:
<http://www.ey.com/ru/alumni>

Здесь же каждый бывший сотрудник компании может заполнить анкету и присоединиться к клубу.





НАШИ СООБЩЕСТВА

Открытие воды на Марсе

В 2015 году мир облетела сенсационная новость о том, что на Марсе обнаружена вода. Снимки, полученные с помощью орбитальной камеры, и спектральный анализ почвы подтвердил, что почва на Марсе наполнена гидратированными солями, а это означает, что по грунту красной планеты стекала соленая вода, которая затем испарилась. Раньше у человечества не было ресурсов, для того чтобы исследовать одновременно почву и внешний вид планеты,

теперь, благодаря развитию науки и техники, это стало возможным. На сегодняшний день путем длительных наблюдений удалось выяснить, что вода на Марсе появляется каждый сезон.

Пока не известно, есть ли в этой воде жизнь, однако для сравнения стоит учесть, что на Земле даже в экстремальных условиях находят жизнь везде, где находят воду.

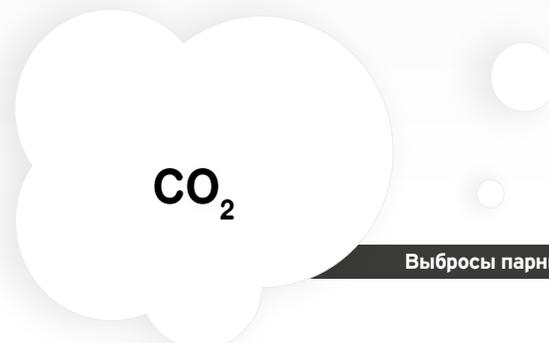
Сложность в изучении инопланетных форм жизни связана с опасностью заражения среды земными бактериями и, как следствие, нарушением чистоты эксперимента. Экспедиция с соблюдением всех условий исследования едва ли состоится раньше 2030 года, однако уже сегодня очевидно, что обнаружение воды на соседней планете – гигантский скачок в освоении космоса.

Наши сообщества

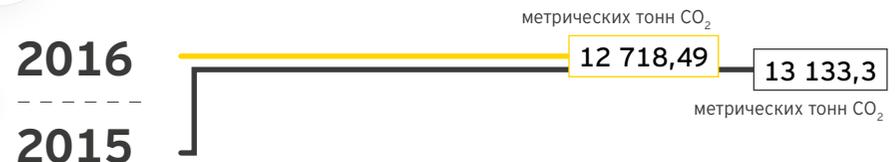
Мы стремимся содействовать устойчивому росту и экономическому развитию общества, в котором мы работаем.



Благотворительность и волонтерские программы за финансовый год



Выбросы парниковых газов за финансовый год



Конкурс «Предприниматель года»

Более
500 участников
за 13 лет из 56 регионов

Область охвата 1

Прямые выбросы парниковых газов

2%
2016 год

2%
2015 год

Область охвата 2

Потребление энергии в офисе

56%
2016 год

52%
2015 год

Область охвата 3

Служебные командировки

42%
2016 год

46%
2015 год

Мы поддерживаем сообщества

Независимо от того, говорим ли мы об инвестициях в развитие сообществ на глобальном, региональном или локальном уровне, мы концентрируем усилия на тех сферах, на которые можем оказать наибольшее влияние. Так, EY уделяет большое внимание следующим областям:

Предпринимательство

Мы поддерживаем предпринимателей, потому что они способствуют росту экономики, претворяя в жизнь инновации, разрабатывая новые продукты и услуги, создавая рабочие места и повышая уровень благосостояния общества. Более трех десятков лет EY работает с предпринимателями, адаптирует и модифицирует их бизнес-модели, отраслевые возможности и ресурсы для сотрудничества с быстрорастущими компаниями.

Рабочая сила будущего – образование

Нас интересуют как наемные работники, так и молодые предприниматели, потому что мы в EY понимаем: новое поколение сыграет ключевую роль в глобальном прогрессе. Каждый год мы предлагаем тысячи стажировок наряду с возможностями получения практического опыта и совершенствования профессиональных навыков, ведем работу с вузами и проводим образовательные мероприятия для молодых специалистов.

Многообразие и объединяющая культура

Реализация этих принципов необходима для улучшения мира и создания более устойчивой среды для дальнейшего развития. В частности, EY поддерживает женщин в бизнесе, признавая их вклад в развитие общества и экономики. Компания EY подписала Принципы расширения прав и возможностей женщин, предложенные Организацией Объединенных Наций и представляющие собой руководство по расширению прав женщины в сфере трудовых отношений, в экономике и обществе.



Содействие улучшению делового климата в России

В России компания EY является стратегическим партнером ключевых мероприятий для развития бизнеса.

Консультативный совет по иностранным инвестициям в России (КСИИ)

В рамках деятельности КСИИ, которая направлена на улучшение инвестиционного климата в России, компания EY стремится способствовать конструктивному диалогу между Правительством Российской Федерации и иностранными инвесторами. Как координатор иностранных участников Совета компания EY вносит вклад в организацию и подготовку ежегодных пленарных заседаний КСИИ, которые проходят под руководством Председателя Правительства РФ.

19 октября 2015 года прошло **XXIX пленарное заседание КСИИ** в России. Председатель совета директоров и главный исполнительный директор компании EY Марк Уайнбергер выступил в качестве сопредседателя пленарной сессии. В пленарном заседании

КСИИ приняли участие 33 глобальных руководителя компаний – членов КСИИ. На заседании обсуждались темы технического регулирования, устранения административных барьеров, налогового законодательства, здравоохранения и инвестиционного климата.

В XXVIII-м пленарном заседании КСИИ в России, которое состоялось 20 октября 2014 года, приняли участие 29 глобальных руководителей компаний – членов КСИИ. Основное внимание собравшиеся уделили вопросам импортозамещения, технического регулирования и устранения административных барьеров, локализации, а также обсудили вопросы, связанные с мерами по улучшению инвестиционного климата в России.

www.fiac.ru



Стратегическое партнерство

Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ)

Компания EY более 10 лет является партнером Петербургского международного экономического форума, а Александр Ивлев, управляющий партнер по России, входит в состав Организационного комитета форума.

В июне 2016 года Марк Отти, член совета директоров глобальной компании EY, управляющий партнер по региону EMEA, выступил в качестве модератора в сессии «Россия – Африка: расширение границ». Джим Костанцо, партнер, руководитель глобальной практики по консультационным услугам в области здравоохранения, выступил в качестве спикера в сессии «Социальное неравенство как катализатор нестабильности. Как предотвратить реакцию?». Ади Карев, партнер, руководитель направления услуг для компаний нефтегазовой отрасли, выступил в качестве спикера в следующих сессиях: «Новые реалии мирового рынка углеводородов», «Мировой рынок нефти на развилке: инвестиции в неопределенность или управление рисками?». Александр Ивлев принял участие в качестве модератора в следующих сессиях: «Регионы России: узкая специализация или комплексное развитие?», «Раскрывая экономический потенциал восточных регионов». Также Александр Ивлев выступил в качестве спикера в сессии «Доступ к закупкам госкомпаний: взгляд бизнеса».

В июне 2015 года Марк Отти выступил в качестве спикера в сессиях: «Финансирование роста, инфраструктура и инвестиции, противодействие коррупции, приоритеты развивающихся стран» (в рамках регионального консультативного форума «Деловой двадцатки»), «Международная торговля: глобализация или регионализация?». Джей Ниббе, член глобального исполнительного комитета компании EY и вице-председатель глобальной практики по оказанию услуг в области налогообложения, выступил в качестве спикера в сессии «Деофшоризация мировой экономики. Кто в выигрыше?», соорганизатором которой стала компания EY. Также Джей Ниббе выступил в качестве докладчика в сессии «Кластеры: рыночные ниши для различных форм и масштабов бизнеса». Александр Ивлев выступил в качестве модератора сессии «Регионы России: создание и развитие точек роста», а также в качестве спикера в следующих сессиях: «Административные барьеры в БРИКС – что сдерживает развитие торговли и бизнеса?», «Культура предпринимательства: истории успеха».

В качестве координатора иностранных участников КСИИ компания EY выступила соорганизатором встречи Первого заместителя Председателя Правительства РФ И.И. Шувалова с иностранными инвесторами, членами КСИИ в России, встречу модерировал Марк Отти.

Оба года компания EY вновь представляла на форуме уникальный медиасервис Индекс ПМЭФ – аналитический инструмент, позволяющий графически отобразить интерес к темам форума.





За 2016 и 2015 финансовые годы компания EY в России выступила в роли организатора или соорганизатора более чем 400 мероприятий.

В период проведения ПМЭФ 2016 и ПМЭФ 2015 компания EY организовала Биржу деловых контактов (БДК) – зону делового общения, предназначенную для проведения встреч. Такой формат работы на форуме позволил провести встречи в удобном и отлично организованном информационном пространстве. В 2016 году впервые на площадке была организована презентационная зона при поддержке EY и КСИИ. Новая площадка предоставила возможность участникам Форума не только проводить встречи, но и организовывать конференции и подписания соглашений. Также одним из новшеств Форума стали два селфи-зеркала, благодаря которым у участников Форума остались памятные фотографии о днях, проведенных на Форуме. Кроме того, компанией EY были организованы так называемые «беседки» – специальные рабочие места, где предоставлялась возможность использовать мобильные устройства.

Всемирный экономический форум (ВЭФ) в Давосе

Делегация EY традиционно принимает участие в этом событии, организованном на высочайшем уровне: высшие руководители посетили деловые мероприятия в рамках форума в 2015 и 2016 годах.

Международный инвестиционный форум «Сочи»

В октябре 2015 года Александр Ивлев принял участие в качестве модератора в круглом столе «Россия, недорого. Вызовет ли удешевление российских активов волну стратегических инвестиций?». Также Александр Ивлев выступил в качестве спикера в панельной дискуссии «Россия и евроатлантические экономические партнеры. Каковы шансы на запуск новой стадии отношений?». Питер Рейнхардт, партнер EY, руководитель налоговой и юридической практики в СНГ, принял участие как модератор, а Марина Белякова, партнер EY, выступила в качестве докладчика в панельной дискуссии «Деофшоризация. Check-up реформы».

В сентябре 2014 года Джо Ватт выступил в качестве спикера в панельной сессии «Возможности для международного сотрудничества бизнеса на фоне политики обмена санкциями». Александр Ивлев принял участие в качестве модератора в сессии «Повышение эффективности государственной власти: инструменты есть, ждем результатов». В дни проведения Форума состоялось заседание Исполнительного комитета КСИИ. Члены КСИИ встретились с министром экономического развития А.В. Улюкаевым, в ходе встречи обсуждались такие вопросы, как таможенное регулирование, налоговое законодательство и техническое регулирование.

Восточный экономический форум

С момента проведения первого Восточного экономического форума, учрежденного Указом Президента РФ, в 2015 году EY активно участвует в подготовке к мероприятию и формировании программы, в том числе выступая интеллектуальным партнером ряда сессий.

Партнерство и спонсорство

В 2015 и 2016 финансовых годах компания EY была партнером и спонсором многочисленных мероприятий, в числе которых:

Международная конференция по обеспечению роста инвестиций в России «ИнвестРос»;

Международный форум «Открытые инновации»;

Гайдаровский форум;

Красноярский экономический форум;

Ежегодная инвестиционная конференция Американской торговой палаты;

Ежегодная налоговая конференция Американской торговой палаты;

Ежегодный саммит GRI (Global Real Estate Institute) в Москве;

23-е ежегодное заседание Американско-Российского Делового Совета;

Форум МАЙНЕКС;

Форум инновационных финансовых технологий FINOPOLIS.

Членство в ассоциациях

Глобальная организация EY входит в состав либо поддерживает следующие организации и инициативы:

Сеть руководителей комитетов по аудиту;

Международная сеть корпоративного управления;

Совет по финансовой стабильности, Международный форум независимых регуляторов аудита и Базельский комитет по банковскому надзору;

Глобальный диалог аудитора с инвестором;

Международный совет по интегрированной отчетности (IIRS);

Transparency International;

Глобальный договор Организации Объединенных наций;

Принципы расширения прав и возможностей женщин, предложенные Организацией Объединенных Наций;

Инициатива Всемирного экономического форума «Партнерство против коррупции»;

Всемирный экономический форум.

В России компания EY занимает ведущие позиции в российских деловых кругах, что подтверждается нашим активным участием следующих организаций:

Российский союз промышленников и предпринимателей;

Ассоциация российских банков;

Общероссийская общественная организация «Деловая Россия»;

Московская Международная Бизнес Ассоциация;

Ассоциация европейского бизнеса;

Российско-Американская Торговая Палата;

Американо-Российский деловой совет;

Российско-Британская Торговая Палата;

Франко-российская торгово-промышленная палата;

Канадская деловая ассоциация в России и Евразии;

Ассоциация менеджеров России;;

Германо-Российский Форум;

Российско-Германская Внешнеторговая палата;

СРО НП «Аудиторская палата России»*;

Институт внутренних аудиторов;

Российское Партнерство по развитию ответственного бизнеса в рамках Международного форума лидеров бизнеса;

Ассоциация независимых директоров;

Японская ассоциация по торговле с Россией и Восточной Европой;

Японский бизнес клуб;

Некоммерческое партнерство «Национальная ассоциация участников рынка альтернативных инвестиций»;

TeleManagement Forum (TM Forum);

Global Business Consulting (DT-GBC).

* по состоянию на 30 июня 2016 года

Поддержка предпринимательства в России



ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ ГОДА

Общее количество участников конкурса в России с 2003 года

за финансовый год



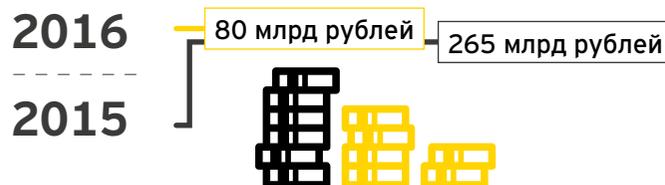
Общее количество победителей конкурса в России с 2003 года, включая победителей, награжденных специальными призами

за финансовый год



Совокупный доход компаний участников

за финансовый год



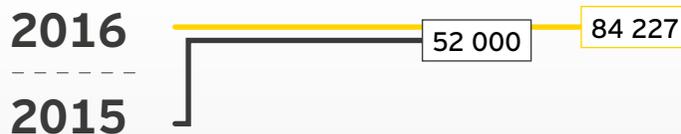
Количество регионов компаний участников

за финансовый год



Количество сотрудников компаний участников

за финансовый год



Более десятка лет EY в России работает с предпринимателями, адаптирует и модифицирует их бизнес-модели, отраслевые возможности и ресурсы для сотрудничества с быстрорастущими компаниями.

Международный конкурс «Предприниматель года» в России

С 2003 года мы проводим в России конкурс «Предприниматель года». Это самый престижный международный конкурс для предпринимателей. Это уникальное состязание отличается тем, что позволяет признать успехи предпринимательской деятельности людей, которые вдохновляют других своими идеями, энтузиазмом и достижениями.

Сегодня международный конкурс «Предприниматель года» проводится более чем в 145 городах 60 стран мира.

Победители национальных этапов конкурса ежегодно встречаются на международном финале в Монако, чтобы побороться за звание «Предприниматель года» на мировом уровне.

За 13 лет проведения конкурса в России в нем приняли участие более 500 предпринимателей из разных регионов страны.

www.eoy.ru



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОБЕДИТЕЛЬ КОНКУРСА «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ ГОДА 2015»

Дмитрий Пурим

Председатель правления
ПАО «Совфрахт»

«Участие в конкурсе – бесценный опыт. Он дает возможность познакомиться с самыми успешными представителями бизнеса, которые стоят на авансцене экономики, и от чьих действий, по сути, зависит, как будет развиваться глобальный рынок в ближайшем будущем».



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОБЕДИТЕЛЬ КОНКУРСА «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ ГОДА 2014»

Алексей Репик

Председатель
совета директоров
группы компаний
«Р-Фарм»

«Конкурс «Предприниматель года» – крайне важный и нужный проект, это знак качества, помогающий выявить лучших из лучших. С каждым годом конкурс становится все популярнее и сегодня объединяет самых талантливых и успешных предпринимателей со всей страны».



В качестве партнера мы поддерживаем ряд проектов по развитию предпринимательства, в частности:

GSEARU – международный конкурс молодых представителей бизнеса, учрежденный Всемирной организацией предпринимателей, которая объединяет участников из 40 стран мира. Управляющий партнер компании EY по России Александр Ивлев входит в состав жюри конкурса.

Центр предпринимательства – организация, деятельность которой направлена на поддержку предпринимательства в России и содействие повышению его значимости.

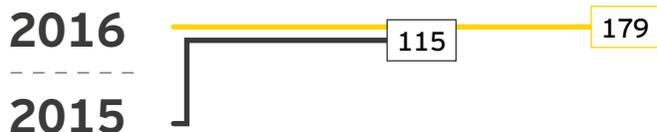
Программа «Деловые женщины»

Программа «Деловые женщины», запущенная глобальной организацией EY в 2008 году, направлена на поддержку женского предпринимательства и расширение возможностей карьерного роста среди женщин. Программа включает ежегодный конкурс и серию образовательных проектов и проводится в России с 2013 года в рамках международной инициативы компании EY по поддержке предпринимательства.

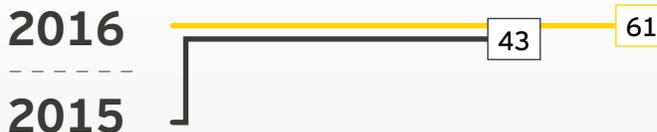
www.ewwruussia.ru

2016 Деловые женщины

Общее количество участниц с 2013 года за финансовый год



Общее количество победительниц с 2013 года, включая победительниц, награжденных специальными призами за финансовый год



В конкурсе «Деловые женщины» могут принять участие состоявшиеся женщины-предприниматели и руководители высшего звена крупных российских и международных компаний. В основе проведения конкурса – идея популяризации предпринимательской активности среди женщин и создания равных возможностей для профессионального развития и карьерного роста, что тесно связано с экономическим развитием общества и повышением его благосостояния. Участие в конкурсе дает женщинам в бизнесе уникальные возможности: это и информационная поддержка, и повышение узнаваемости бренда, и расширение сети профессиональных контактов, а также мотивация и вдохновение для развития бизнеса и карьеры.

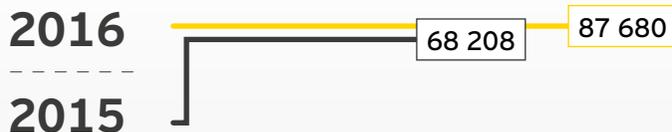
Совокупный доход компаний участников за финансовый год



Количество регионов компаний участниц за финансовый год



Количество сотрудников компаний участниц за финансовый год



Серия образовательных проектов в рамках программы «Деловые женщины» включает мероприятия, которые дают возможность повысить профессиональную грамотность, получить консультации экспертов, узнать больше об инструментах и ресурсах для развития лидерских качеств и повышения эффективности бизнеса. Мероприятия проводятся на постоянной основе: вы можете продолжать участие в программе, пока это остается актуальным для развития вашего бизнеса.



Поддержка молодого поколения



Компания EY в России уделяет большое внимание взаимодействию с представителями молодого поколения: наши сотрудники выступают в качестве наставников, преподавателей и друзей, помогая молодым людям двигаться в нужном направлении и ставить перед собой правильные цели.

Мы взаимодействуем со студенческой аудиторией, а также сотрудничаем с московскими и региональными вузами. Мероприятия, которые регулярно организует наша команда, призваны не только помочь выпускникам в выборе профессиональной специализации и карьерном развитии, но и познакомить нас с потенциальными сотрудниками EY.

Специальные мероприятия для студентов: бизнес-школы EY в разных городах, школы аудита, школы налогов, налоговый конкурс, кейс-чемпионаты для студентов, специальные мероприятия для разных сервисных линий. Представители всех сервисных линий компании проводят мастер-классы и читают специализированные лекции в ведущих вузах



Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Казани, Новосибирска, Томска по тем предметам, знание которых необходимо для успешной работы в бизнесе.

Запущен проект по назначению именной стипендии EY для студентов российских вузов: по результатам конкурса победители получают разовую выплату денежных средств.

Стартовала уникальная программа «Ladies in TAS» в рамках концепции поддержки женского лидерства для студентов второго курса и старше, желающих построить успешную карьеру в консалтинге.

Представители компании EY проводят мастер-классы и презентации в регионах России, давая возможность студентам из широкого круга региональных вузов узнать о компании EY, вакансиях и возможностях карьерного роста для молодых специалистов.



В вузах России проводятся ярмарки вакансий, что позволяет анонсировать вакансии и мероприятия EY для широкой студенческой аудитории прямо на территории вуза.

В Томском государственном университете, Казанском Приволжском федеральном университете открыты брендированные аудитории EY.

EY каждый год разыгрывает среди студентов пригласительные билеты на бизнес-форумы и деловые мероприятия, такие как торжественные церемонии награждения победителей конкурсов «Предприниматель года» и «Деловые женщины», форум «Атланты». Для студентов это уникальная возможность пообщаться с представителями делового сообщества.

Волонтерство и благотворительность

Компания EY в России уделяет большое внимание благотворительности в рамках программы корпоративной социальной ответственности. Любой сотрудник может направить по электронной почте в комитет по благотворительности предложение о поддержке проектов.

Благотворительные фонды и организации также имеют возможность напрямую отправить в комитет заявку на выделение финансовой помощи.

Комитет по благотворительности ежегодно выпускает отчет, содержащий сведения об основных благотворительных инициативах, которые мы поддержали за прошедший финансовый год, а также отзывы наших подопечных.

Наш вклад
в благотворительность

за финансовый год



Наши инвестиции
в развитие сообществ

за финансовый год



Состав комитета по благотворительности*

* По состоянию на 1 апреля 2017 года



Питер Рейнхардт

Партнер, руководитель практики налоговых и юридических услуг в СНГ, глава комитета



Анастасия Хутько

Старший менеджер, руководитель группы по внешним коммуникациям и развитию бренда в СНГ



Ольга Булатова

Партнер, практика консультационных услуг, директор Академии бизнеса в СНГ



Александр Ивлев

Управляющий партнер по России



Елена Лежанкова

Партнер, практика аудиторских услуг



Полина Немировченко

Директор, отдел маркетинга и развития бизнеса



Алина Федорова

Специалист, отдел бренда, маркетинга и коммуникаций



Эмманюэль Киде

Партнер, практика аудиторских услуг



Татьяна Савенкова

Директор, отдел по работе с персоналом в СНГ



Александр Темкин

Старший менеджер, практика консультационных услуг по сделкам



Наталья Старыгина

Партнер, практика аудиторских услуг



Татьяна Сулова

Старший менеджер, практика консультационных услуг, Академия бизнеса EY



За 2016 и 2015 финансовые годы мы оказали поддержку более чем 20 благотворительным организациям, среди которых:

«Старшие Братья Старшие Сестры России»;

Благотворительный фонд содействия образованию детей-сирот «Большая Перемена»;

САМЮ Сосьяль Москва

Некоммерческий благотворительный фонд Николая Петрова;

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»;

Благотворительный фонд помощи детям с онкогематологическими и иными тяжелыми заболеваниями «Подари жизнь»;

Благотворительный Фонд помощи детям с онкологическими заболеваниями «Настенька»;

РОО «Операция Улыбка»;

Проект «Московский Зеленый Дом» в рамках центра «Мир глазами детей»;

Региональная благотворительная общественная организация «Центр лечебной педагогики»;

Региональная общественная организация «Благотворительное общество «Мария»;

Фонд «Иллюстрированные книжки для маленьких слепых детей»;

Благотворительный фонд содействия семейному трудоустройству детей, оставшихся без попечения родителей «ВИДЕОПАСПОРТ»;

Автономная некоммерческая организация «Учебно-кинологический центр «Собаки-помощники инвалидов»;

Благотворительный детский фонд «Виктория»;

Благотворительный фонд «Живые сердца» – проект «Кино для незрячих и глухих»;

Благотворительный фонд «Детская больница» при ДГКБ №9 им. Г.Н. Сперанского;

Автономная некоммерческая организация «Центр равных возможностей для детей-сирот «Вверх»;

Благотворительный фонд «Даунсайд Ап»;

Некоммерческий благотворительный фонд социальных программ «Мы вместе»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа с. Мошенское»;

Межрегиональная общественная организация волонтеров «Клуб волонтеров»;

Фонд содействия решению проблем аутизма в России «Выход»;

Благотворительный фонд поддержки социальных проектов «Маяк»;

Благотворительный фонд помощи детям с органическими поражениями центральной нервной системы «Галчонок»;

Благотворительный фонд «Семья. Традиции. Милосердие» («Жизнь как чудо»);

Центр помощи наркозависимым «Радуга» (Екатеринбург);

Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района в Свердловской области;

Региональный общественный благотворительный фонд помощи детям, больным лейкемией Республики Татарстан, им. Анжелы Вавиловой;

Дом малютки в Тольятти.

Мы оказываем фондам не только финансовую поддержку. В 2016 и 2015 финансовых годах наши сотрудники приняли активное участие в волонтерских инициативах.

Москва

Кампания «Новая жизнь старых вещей» проводится в московском офисе EY два раза в год: наши сотрудники собирают одежду и игрушки для передачи малоимущим.

В преддверии праздников мы организуем акции «Открытие Деду Морозу» для передачи детям из детских домов полезных и приятных подарков – предметов домашнего обихода, мелкой бытовой техники и, конечно, игрушек.

Неоднократно в московском офисе проводились презентации программы «Старшие Братья Старшие Сестры», в ходе которой представители организации и волонтеры рассказали нашим сотрудникам, как стать наставником для ребенка из детского дома.

Сотрудники компании приняли участие в ежегодном благотворительном балу Down Under Ball Moscow Russia: вырученные средства переданы для поддержки программы «Старшие Братья Старшие Сестры».

В офисе была проведена фотовыставка «Дружба делает нас лучше!» при содействии программы «Старшие братья Старшие Сестры».

Волонтеры из EY совместно с «Клубом Волонтеров» и детьми из детских домов съездили на экскурсию на завод «Каргилл».

Футбольная команда EY сыграла в мини-футбол с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

Наши сотрудники ежегодно поддерживают акцию по сбору канцелярских товаров для детских домов к 1 сентября.

Волонтеры из EY помогли благотворительному фонду «Галчонок» в проведении инклюзивного семейного фестиваля Galafest.

Волонтеры из EY приняли участие в субботнике Big Four for Big Change под руководством благотворительного фонда содействия образованию детей-сирот «Большая Перемена».

Компания поддержала Всемирный День Достоинства – независимый социальный проект, цель которого – научить молодых людей, школьников и студентов руководствоваться чувством собственного достоинства в повседневных действиях. Волонтеры из компании выступили в учебных заведениях Москвы.





В московском офисе EY ежегодно проводится благотворительная новогодняя ярмарка, вырученные средства от которой перечисляются в благотворительные фонды, поддерживающие проект:

- ▶ «Старшие Братья Старшие Сестры России»;
- ▶ «В твоих руках»;
- ▶ «Большая Перемена»;
- ▶ «Центр лечебной педагогики»;
- ▶ «Настенька»;
- ▶ «Дорога в мир»;
- ▶ «Жизнь как чудо»;
- ▶ «Время добра»;
- ▶ «Дети Марии»;
- ▶ «Даунсайд Ап».

Было положено начало сотрудничеству с Charity Shop – проектом, открытым в поддержку Центра равных возможностей для детей-сирот «Вверх»: сотрудники офиса собрали 624 кг вещей – это приблизительно 2400 единиц различной одежды и аксессуаров.

В офисе EY прошла выставка картин студентки благотворительного фонда «Большая перемена» Светланы Кузнецовой – выпускницы коррекционного интерната, а ныне – начинающего художника.

Сотрудники компании приняли участие в 13-й ежегодной благотворительной лыжной гонке «Спорт во благо», организованной при поддержке благотворительного фонда «Даунсайд Ап».

Спортсмены из EY Running Club участвовали в Московском Марафоне в поддержку благотворительного фонда «Даунсайд Ап».

Новосибирск

Волонтеры из ЕУ ездили в дом малютки г. Черепанова, участвовали в праздничных утренниках и играх, закупили подарки детям.

Совместно с Департаментом социального развития мэрии г. Новосибирска сотрудники приняли участие в ежегодном проекте «Возрождение в Рождество» Фонда поддержки и развития творческих инициатив.

Сотрудник ЕУ выполняет функцию председателя в локальном отделении Совета Бизнеса по вопросам инвалидности.

Волонтеры из ЕУ оказали поддержку музыкальному благотворительному проекту «Праздник на ладошке» для детей, оставшихся без попечения родителей в Новосибирске и Новосибирской области и ассоциации артистов Новосибирской государственной Филармонии «Камерное собрание».

Екатеринбург

Волонтеры из ЕУ оказали поддержку социально-реабилитационному центру для несовершеннолетних Ревдинского района в Свердловской области, участвуя в закупке подарков, различных активностях и мастер-классах с детьми из проблемных семей или оставшихся без попечения родителей.

Тольятти

Волонтеры из ЕУ помогали в организации работы строительного подрядчика по ремонту трех ванных комнат и кухни, участвовали в подготовке и проведении праздничных мероприятий, закупках подарков детям.

Наш вклад в развитие сообществ



Количество часов



Количество занятых людей



Денежный эквивалент – инвестиции в сообщества, доллары США

за финансовый год

Оказание профессиональных услуг pro bono

2383
1609

37
41

364 568
466 705

2016 год

2015 год

Традиционное волонтерство

330
67

106
16

17 490
1139

2016 год

2015 год

Профессиональное волонтерство

2476
180

298
33

17 490
69 277

2016 год

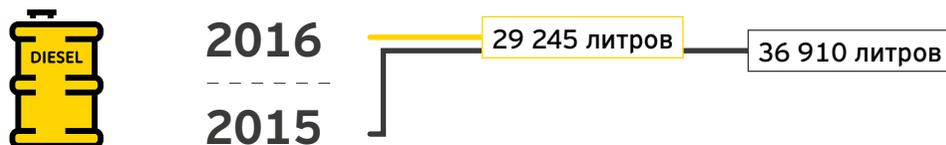
2015 год



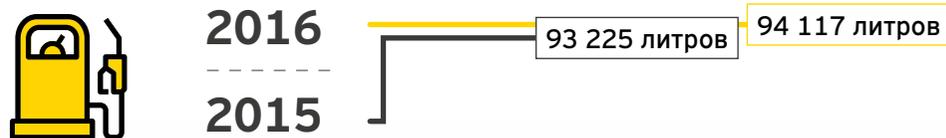
Ответственное отношение к окружающей среде

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТОПЛИВА ИЗ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ

Дизельное топливо для автомобилей компании за финансовый год



Бензин для автомобилей компании за финансовый год



Расчеты произведены на основе данных по конкретному объекту.

Охрана окружающей среды – один из принципов нашей корпоративной ответственности, поэтому мы постоянно работаем над тем, чтобы снизить влияние ЕУ на окружающую среду, сократить потребление энергии, углеродный след и объем отходов компании.

КОСВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ

Электроэнергия за финансовый год



Отопление за финансовый год



Расчеты произведены по фактическому потреблению без учета электроэнергии, потребленной на площадях, сданных в субаренду. Для регионов, где данные по фактическому потреблению отсутствуют, расчеты произведены на базе показателей по Москве пропорционально площади объектов.

РАСЧЕТ УГЛЕРОДНОГО СЛЕДА ЗА 2015 И 2016 ФИНАНСОВЫЕ ГОДЫ

Прямые выбросы парниковых газов

за финансовый год

Область охвата 1

Прямое использование топлива для автомобилей либо электрогенераторов



ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВЫБРОСА ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ



Показатель эмиссии рассчитан в соответствии с Протоколом по парниковым газам: стандарт корпоративного учета и отчетности Всемирного института по ресурсам и Всемирного совета по устойчивому развитию.

CO₂

В долгосрочной перспективе мы ставим перед собой цель достигнуть нулевого выброса парниковых газов.

Косвенные выбросы парниковых газов

за финансовый год

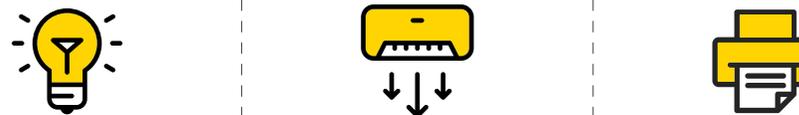
Область охвата 2

Потребление энергии в офисе

Освещение

Отопление и/или охлаждение

Офисное оборудование



Область охвата 3

Служебные командировки

Воздушный транспорт

Железнодорожный транспорт



Бережное отношение к окружающей среде – наш приоритет

ЕУ получила две звезды (второе место) в рейтинге «Зеленые офисы России 2016», составляемом Экобюро GREENS в партнерстве с Московской школой управления SKOLKOVO и Ассоциацией менеджеров.

Компания ЕУ в России использует концепцию «зеленый офис» и продолжает активно работать над повышением энергоэффективности и снижением энергопотребления в наших офисах. Для минимизации вредного воздействия на окружающую среду мы реализуем следующие инициативы:

Замена личных встреч аудио- и видеоконференциями;

Энергоэффективное оборудование: энергосберегающая система освещения с использованием эффекта отражения, датчики движения в туалетах и гардеробах, рациональное использование кондиционеров;

Ковровое покрытие с сертификатом Green Label Института ковровых покрытий (CRI) в офисе;

Раздельный сбор пластика и бумажных отходов с дальнейшей их передачей для переработки;

Использование настольных мусорных контейнеров в целях повышения качества сортировки мусора;

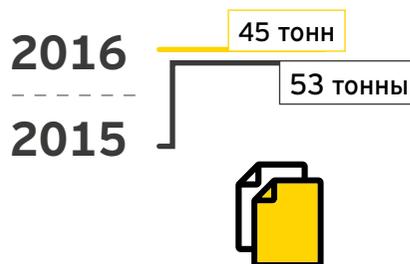
Использование экобумаги, которая подходит для повторной переработки и разлагается под воздействием микроорганизмов, сертифицированной в соответствии с международными экологическими стандартами Nordic Swan Ecolabel, EU Eco-Management and Audit Scheme, Elemental Chloring Free, the European Ecolabel, Programme for the Endorsement of Forest Certification;

Обязательный сбор использованной бумаги для вторичной переработки в специальные контейнеры.

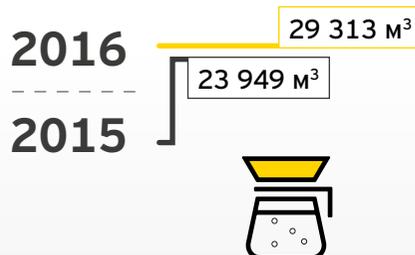
Использованные материалы

за финансовый год

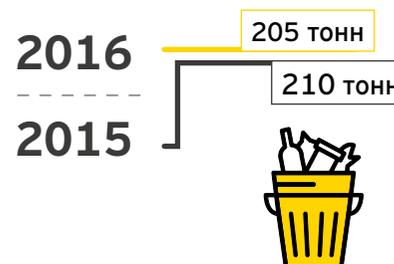
Бумага



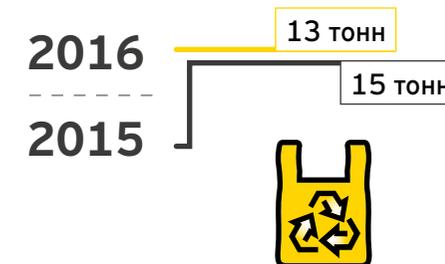
Общее потребление воды



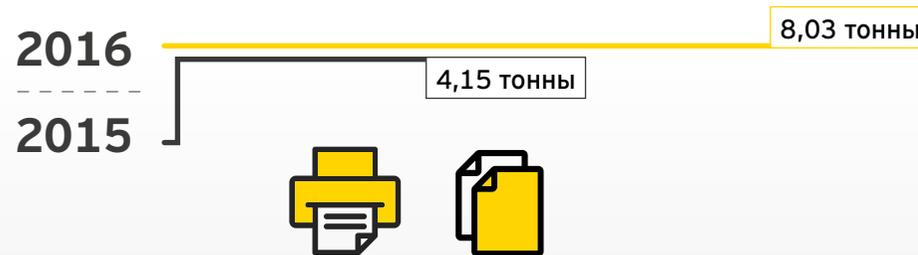
Отходы



Другие материалы (пластик)



В связи с введением новой системы использования принтеров общая экономия бумаги по сравнению с предыдущим финансовым годом составила:





Академия бизнеса EY тоже заботится об окружающей среде:

Использование чашек вместо пластиковых стаканчиков и бутылок;

Предоставление материалов в электронном виде;

Выдача экосумок слушателям курсов ACCA, CFA®, CIA®, ДипИФР и MBTI® взамен пластиковых и бумажных пакетов;

Помощь клиентам в виде советов на тему «Как быть eco-friendly?», которым следуют уже более 1 500 подписчиков Академии бизнеса EY в социальных сетях.

МЫ СЭКОНОМИЛИ



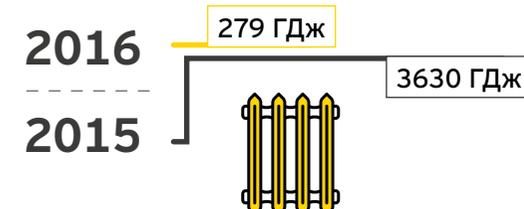
Благодаря применению энергосберегающих технологий

На электроэнергии за финансовый год



Благодаря оптимизации использования офисного пространства

На электроэнергии На отоплении за финансовый год



ОБЩАЯ ЭКОНОМИЯ





КАК УСТРОЕНА КОМПАНИЯ ЕУ

Открытие графена

В 2010 году была вручена Нобелевская премия за открытие уникального материала – графена, который по сути представляет собой кристаллическую двумерную поверхность толщиной в один или два атомных слоя. Самое интересное – в том, что возможность создания графена в XX веке категорически отвергалась крупнейшими учеными на основании того, что правильные плоские кристаллические структуры неустойчивы. Однако только в 2004 году ученым удалось доказать, что графен –

это реальность, и изменить представление о научных исследованиях, открыв сотни способов его применения. Даже неполный перечень впечатляет: микрочипы, квантовые компьютеры, датчики размером несколько нанометров, аккумуляторные батареи огромной емкости, фильтры для воды, задерживающие любые примеси, и многое другое.

Особые свойства графена позволяют не только эффективно отводить тепло, но и преобразовывать его обратно в электрическую энергию. Уже сегодня благодаря уникальным свойствам графена используются графеновые транзисторы и микросхемы, смесители частоты, модуляторы, работающие на частотах выше 10 ГГц. Графен по праву можно назвать материалом будущего, без которого немислима жизнь в эпоху Digital.

Как устроена компания EY

В Российской Федерации EY представлена следующими юридическими лицами:

«Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.» (Нидерланды; филиалы в Москве и Санкт-Петербурге);

ООО «Эрнст энд Янг» (Москва, а также филиалы в Санкт-Петербурге, Южно-Сахалинске, Казани, Краснодаре, Екатеринбурге, Новосибирске, Владивостоке, Ростове-на-Дону и обособленное подразделение в Тольятти);

ООО «Эрнст энд Янг – оценка и консультационные услуги» (Москва, а также филиалы в Санкт-Петербурге и Тольятти);

ООО «Эрнст энд Янг Академия бизнеса»;

ООО «Эрнст энд Янг ИТ»;

ООО «Эрнст энд Янг Внешаудит»;

ООО «Эрнст энд Янг – бизнес консультирование».

Высшим руководящим органом компании EY в СНГ является Управляющий комитет по СНГ.

Существенные организационные изменения

В 2016 и 2015 финансовых годах компания не открывала новые филиалы на территории Российской Федерации.

В 2016 финансовом году – ЗАО «Эрнст энд Янг Внешаудит» реорганизовано в ООО «Эрнст энд Янг Внешаудит».

В 2015 финансовом году зарегистрировано новое юридическое лицо – ООО «Эрнст энд Янг Академия бизнеса».

Управляющий комитет по СНГ*

Джо Ватт

Председатель управляющего комитета по СНГ, управляющий партнер по странам СНГ



Члены комитета

<p>Александр Ивлев</p> <p>Управляющий партнер по России, руководитель направления по работе с клиентами и отраслевому развитию в СНГ</p>	<p>Питер Рейнхардт</p> <p>Партнер, руководитель практики налоговых и юридических услуг в СНГ</p>	<p>Ольга Архангельская</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям сектора недвижимости, транспорта, инфраструктуры и государственным компаниям в СНГ</p>
<p>Алексей Кредисов</p> <p>Управляющий партнер по Украине</p>	<p>Алексей Иванов</p> <p>Партнер, руководитель практики консультационных услуг по сделкам в СНГ</p>	<p>Антон Устименко</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям отрасли связи, сектора высоких технологий и медиасектора в СНГ</p>
<p>Ерлан Досымбеков</p> <p>Управляющий партнер по Казахстану и странам центральной Азии</p>	<p>Григорий Арутюнян</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям нефтегазовой отрасли, ТЭК и электроэнергетики в СНГ</p>	<p>Михаил Романов</p> <p>Партнер, руководитель практики консультационных услуг в СНГ</p>
<p>Ильгар Велиев</p> <p>Управляющий партнер по Кавказу</p>	<p>Марчелло Гелашвили</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг финансовым учреждениям</p>	<p>Ксения Багинян</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг предприятиям сектора металлургии и промышленного производства в СНГ</p>
<p>Дмитрий Лобачев</p> <p>Партнер, руководитель практики аудиторских услуг в СНГ</p>	<p>Дмитрий Халилов</p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям розничной торговли и потребительских товаров в СНГ</p>	<p>Владимир Абрамов</p> <p>Партнер, отдел управления рисками</p>
<p>София Азизян</p> <p>Партнер, руководитель направления по вопросам кадровой стратегии в СНГ</p>	<p>Алексей Афанасьев</p> <p>Управляющий партнер по операционной деятельности в СНГ</p>	<p>* По состоянию на 1 июля 2017 года</p>

Комитет по операционной деятельности

Джо Ватт

Михаил Романов

Александр Ивлев

Алексей Кредисов

Алексей Афанасьев

Ерлан Досымбеков

Дмитрий Лобачев

Ильгар Велиев

Алексей Иванов

Александр Гребенюк

Питер Рейнхардт

Комитет по развитию рынков

Джо Ватт

Алексей Лоза

Александр Ивлев

Михаил Хачатурян

Марчелло Гелашвили

Мария Игнатьева

Дмитрий Халилов

Алексей Кондрашов

Ольга Архангельская

Петр Медведев

Григорий Арутюнян

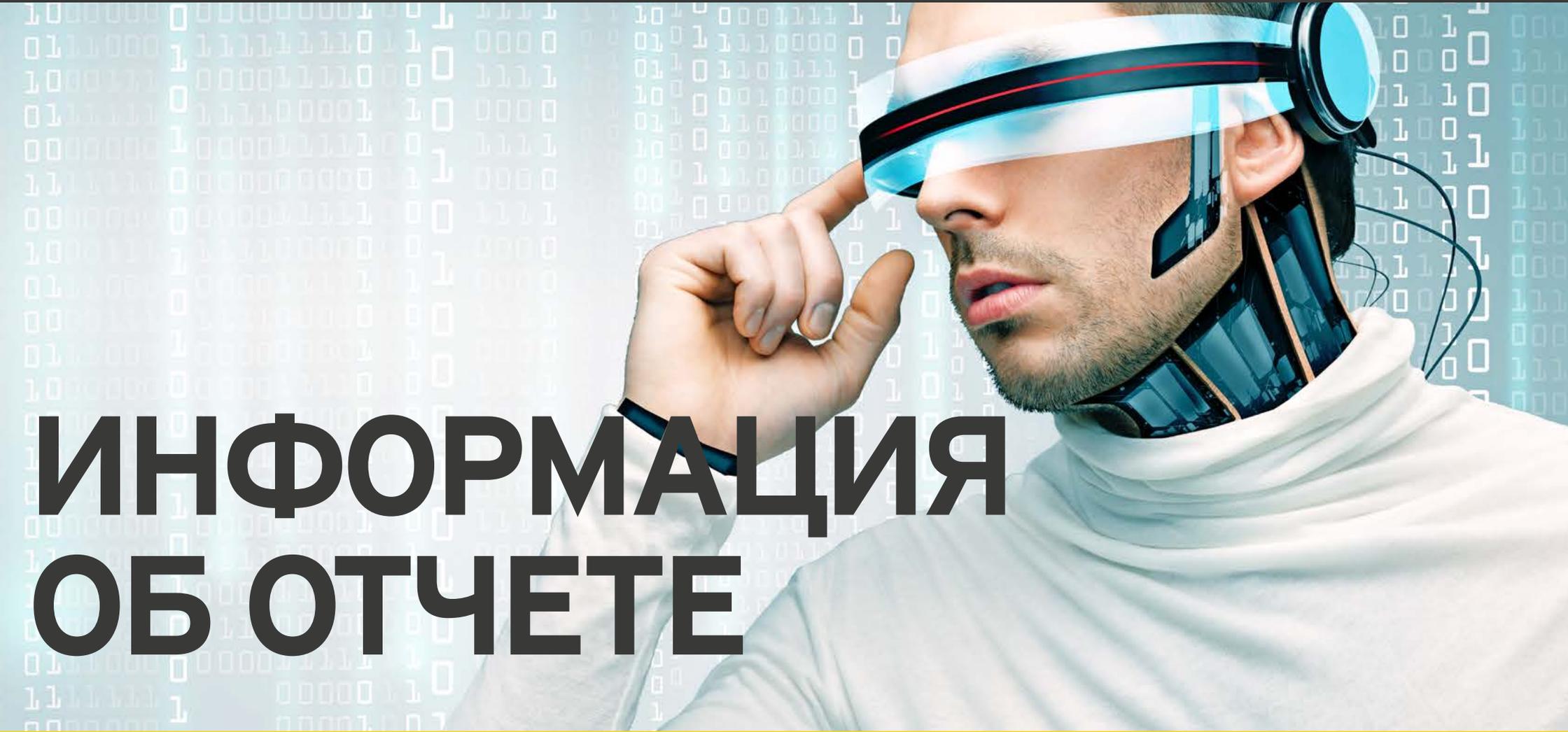
Андрей Мохов

Антон Устименко

Мария Бантыш

Ксения Багинян

Наталья Шапотковская



ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Прорывные технологии в области бионики

Бионика как направление науки существовала еще в XX веке, однако на новый виток развития она вышла именно сейчас. Ученые заимствуют у природы идеи и реализуют их в виде конструкторских и дизайнерских решений, а также сочетают с новыми информационными технологиями. В 2013 году ученым удалось создать первые биомеханические устройства и протезы, контролируемые усилием мысли, с обратной связью, то есть они позволяют человеку

чувствовать то, что «ощущает» протез. Чуть раньше в 2010-х годах были созданы отдельные устройства, управляемые через мысленный интерфейс, такие как компьютерные игры, тренажеры, манипуляторы.

В рамках бионики продолжается изучение природных организмов с целью открытия новых формул, строения и даже моделей поведения и их последующего

применения. Например, сейчас ученые заняты воссозданием высококачественного оптоволокна, обнаруженного в теле глубоководных губок, и уже изобретен подающий механизм для копировальных машин, использующий в работе модели поведения стаи термитов. Пока мы находимся в самом начале пути, однако, уже ясно, что за единением человека с природой – большое будущее.

Информация об отчете

Этот отчет о корпоративной ответственности включает результаты деятельности компании ЕУ в России за 2015 и 2016 финансовые годы, то есть период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2016 года, и составлен в продолжение предыдущего отчета за 2013 и 2014 финансовые годы в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (далее – «Руководство GRI») версии G4.

Определение границ отчета

Географические границы

В отчет включены сведения об организациях глобальной сети компании ЕУ, расположенных на территории России.

Экологические границы

Расчет углеродного следа выполнен в соответствии с документом «Протокол по парниковым газам: стандарт корпоративного учета и отчетности» Всемирного института по ресурсам и Всемирного совета по устойчивому развитию. При расчете углеродного следа учитывались прямые и косвенные источники эмиссии, в том числе:

Область охвата 1

Прямое использование топлива

Область охвата 2

Потребление энергии в офисе

Область охвата 3

Служебные командировки

В Область охвата 1 включены выбросы в результате сжигания топлива. В Области охвата 2 учтены выбросы, связанные с генерацией и потреблением электроэнергии и отопления независимо от условий договора аренды. В Области охвата 3 учтены выбросы, генерируемые в результате служебных командировок с использованием авиационного и железнодорожного транспорта.

Дополнительные ограничения

При расчете углеродного следа не принимались в расчет сотрудники фирм за пределами России, работавшие над российскими проектами, поскольку они находились в другом регионе.

Области охвата, границы или методы измерения, использованные для составления настоящего отчета, не претерпели существенных изменений по сравнению с теми, что были применены для написания предыдущего отчета. Кроме того, нам не известно о факторах, которые могут существенно повлиять на сопоставимость данных по периодам или организациям.

Глобальная инициатива по отчетности

Настоящий отчет составлен в соответствии с широко распространенными стандартами, в числе которых рекомендации Руководства GRI, Протокол по парниковым газам: стандарт корпоративного учета и отчетности Всемирного института по ресурсам и Всемирного совета по устойчивому развитию, а также Цели в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).



Определение содержания отчета и существенности информации

Для того чтобы определить степень существенности вопросов устойчивого развития, которые поднимали заинтересованные стороны, глобальная организация EY изучила следующие источники:

цель, заявленную в нашей стратегии Vision 2020, а именно: «Совершенствуя бизнес, улучшаем мир», а также пути ее реализации;

исследования, результаты анализа и наблюдений глобальной рабочей группы компании EY;

результаты опросов заинтересованных сторон в России, включая действующих и потенциальных клиентов, наших сотрудников (от руководителей до новых и бывших сотрудников) и наши сообщества (предприниматели, торговые ассоциации, фондовые биржи, регуляторы и некоммерческие организации, с которыми

взаимодействует EY) – всего свыше 500 респондентов;

отчеты фирм-конкурентов, находящиеся в открытом доступе.

Собрав данные, мы построили матрицу существенности аспектов, которая ранжирует вопросы устойчивого развития с точки зрения существенности для заинтересованных сторон и нашего развития в России.

При расчете рейтингов существенных аспектов «0,5» означал менее существенную информацию, «1» – существенную информацию, «2» – в высшей степени существенную информацию. На основе полученных рейтингов мы определили наиболее существенные аспекты, соотнесли их с Руководством GRI и выяснили, по каким показателям целесообразно отчитываться компаниям, входящим в организацию EY.

Показатели Руководства GRI, которые мы отнесли к категории важных, раскрыты в настоящем отчете в объеме данных, которыми мы располагали на момент составления отчета.

Изменения по сравнению с отчетом за 2013-2014 финансовые годы

В зону существенности по большей части попали те же темы, что и в прошлом отчетном периоде. Более существенными, чем при составлении предыдущего отчета, признаны следующие темы:

- 8. Статистика по сотрудникам (возраст, пол, текучесть кадров);
- 10. Удержание сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком;
- 11. Заблаговременное уведомление о кадровых изменениях.

Темы, которые считались существенными в прошлом отчетном периоде, но, по результатам опроса, стали более нейтральными:

- 13. Гендерный и возрастной балансы сотрудников руководящих органов компании, а также равное вознаграждение мужчин и женщин в компании (многообразие и равные возможности);

- 14. Проведение антикоррупционного обучения для сотрудников EY;
- 20. Приверженность идее поддержки предпринимательства со стороны EY;
- 21. Значимость тем устойчивого развития во всех услугах EY (это включает все услуги, имеющие отношение к устойчивому развитию, а не только профессиональные услуги, которые оказывает клиентам отдел услуг EY в области чистых технологий и устойчивого развития).

Такие изменения объясняются региональной спецификой работы в России. Кроме того, предпочтения заинтересованных сторон со временем корректируются. Также при составлении отчета мы старались учитывать актуальные темы для российского общества и добавляли определенную информацию соответственно.

Заверение отчета

Специалисты отдела услуг ЕУ в области устойчивого развития провели проверку данного отчета. Внешним аудитором отчет не заверялся.

Значение устойчивости для ЕУ в России



Наименование	Показатели Руководства GRI версии G4	КПЭ ЕУ	ЦУР ООН
1 Создаваемая прямая экономическая стоимость (доходы) и доля рынка, которую занимает компания, включая пожертвования и инвестиции в сообщества	EC1	EY1	
2 Эффективное использование ресурсов (например, бумаги, офисных принадлежностей) и ответственное обращение с отходами	EN1, 2, 23		11, 12
3 Экономия энергии и минимизация влияния на изменение климата	EN3-19		
4 Уменьшение неблагоприятного влияния на окружающую среду через оказание профессиональных услуг (например, оказание услуг в области чистых технологий и устойчивого развития)	EN27	EY5	
5 Эффективная организация деловых поездок и минимизация их количества для сокращения связанных с поездками выбросов парниковых газов	EN30		
6 Соблюдение прав человека при создании цепочки поставок	HR1, 4	EY5	
7 Соблюдение прав человека в отношении сотрудников ЕУ	HR3, 4		8, 16
8 Статистика по сотрудникам (возраст, пол, текучесть кадров)	LA1		4, 5, 10, 16
9 Эффективная система вознаграждений и социальной защиты работников (компенсации и льготы)	LA2		4, 5, 10, 16



Наименование	Показатели Руководства GRI версии G4	КПЭ EY	ЦУР ООН
10 Удержание сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком	LA3		4, 5, 10, 16
11 Заблаговременное уведомление о кадровых изменениях	LA4		4, 5, 10, 16
12 Предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации (тренинги, обучение и карьерное развитие)	LA9, 11		4, 5, 10, 16
13 Гендерный и возрастной балансы сотрудников руководящих органов компании, а также равное вознаграждение мужчин и женщин в компании (многообразие и равные возможности)	LA12, 13		4, 5, 10, 16
14 Проведение антикоррупционного обучения для сотрудников EY	S03-5		16
15 Проведение оценки рисков, связанных с коррупцией, расследование случаев коррупции и принятие мер по смягчению соответствующих негативных последствий	S03-5		16
16 Удовлетворенность клиентов	PR5		16
17 Сохранение конфиденциальности клиентской информации	PR8		16:

Наименование	Показатели Руководства GRI версии G4	КПЭ EY	ЦУР ООН
18 Отсутствие нареканий (штрафов) к предоставляемым услугам за несоблюдение законодательства в отношении оказания услуг EY	PR9		16
19 Вовлечение сотрудников в добровольную и волонтерскую работу		EY2	
20 Приверженность идее поддержки предпринимательства со стороны EY		EY3	
21 Значимость тем устойчивого развития во всех услугах EY (это включает все услуги, имеющие отношение к устойчивому развитию, а не только профессиональные услуги, которые оказывает клиентам отдел услуг EY в области чистых технологий и устойчивого развития)		EY4	
22 Оценка поставщиков в плане приверженности принципам устойчивого развития (а именно ответственное отношение к экологии)	EN32-33, HR10, S09, LA14	EY5	8, 16, 4, 5, 10
23 Соответствие крупных мероприятий компании стандартам устойчивого развития		EY6	
24 Проведение обучения в области устойчивого развития для сотрудников EY		EY7	
25 Строгие практики и принципы корпоративного управления		EY8	

ОСОБЫЕ КПЭ, КОТОРЫЕ ОПРЕДЕЛИЛА ДЛЯ СЕБЯ КОМПАНИЯ EY

EY1: Доля рынка EY

EY2: Добровольная и волонтерская работа, число вовлеченных сотрудников и отработанных часов

EY3: Приверженность компании EY идее поддержки предпринимательства в местном сообществе

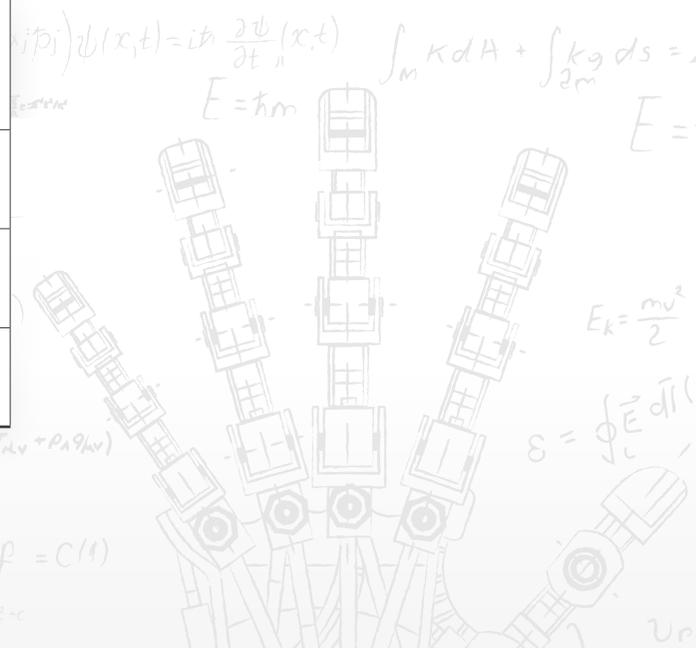
EY4: Интеграция наших взглядов на обеспечение устойчивого развития в процесс оказания услуг

EY5: Реализация политики закупок

EY6: Реализация глобального руководства EY по созданию экологически чистого офиса

EY7: Проведение тренингов в области устойчивого развития для сотрудников

EY8: Практики корпоративного управления



Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия

В настоящем отчете нашла отражение глобальная стратегическая цель ЕУ:

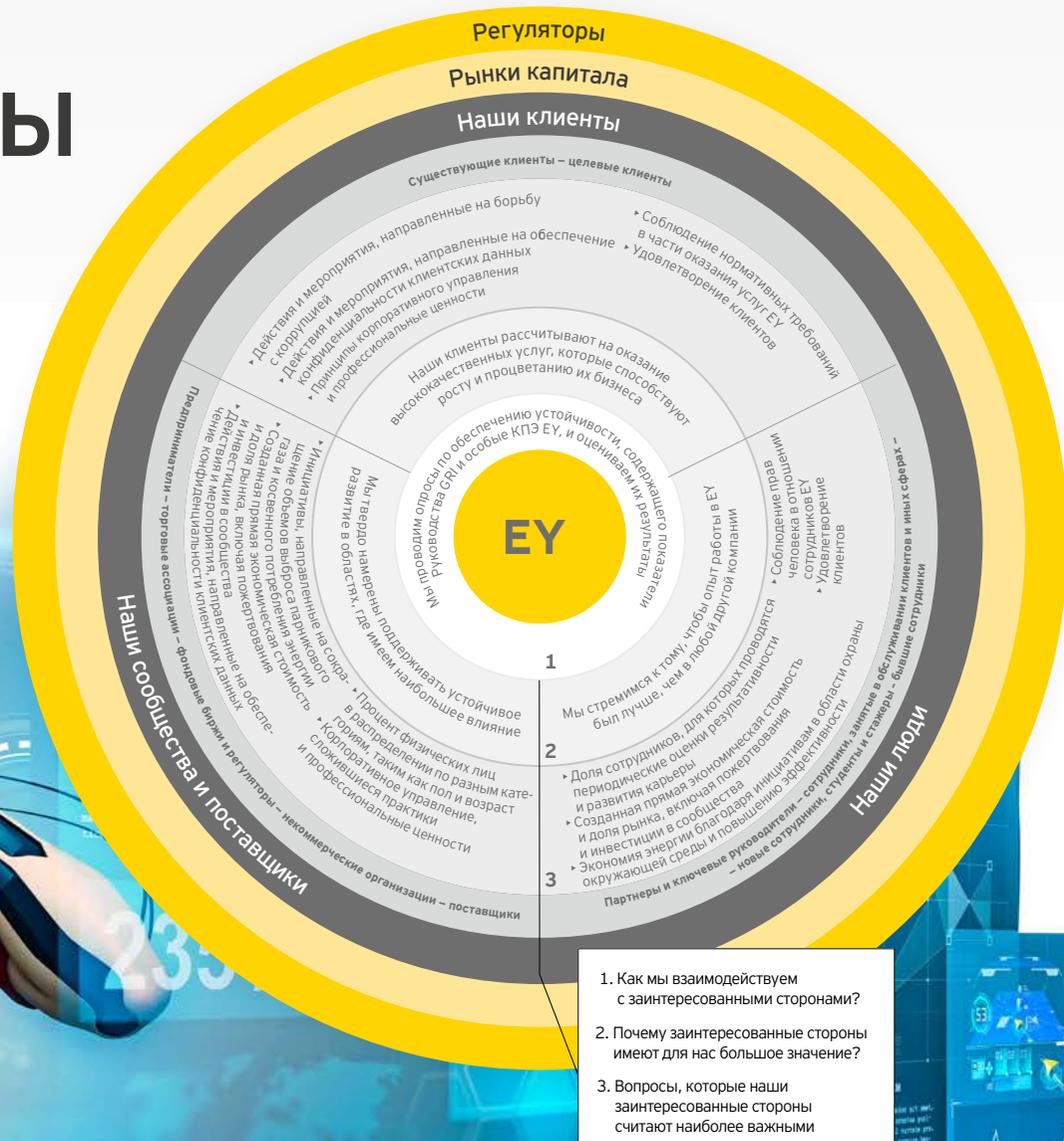
укрепление позиций глобальной организации при помощи активного развития входящих в ее структуру компаний;

расширение взаимодействия с заинтересованными сторонами на каждом рынке;

создание репутации лучшего работодателя среди фирм, оказывающих профессиональные услуги.

Для этого необходимо прислушаться к мнениям заинтересованных сторон – наших клиентов, сотрудников и сообществ, в которых мы участвуем, – и понимать, что важно для них и какими они хотят видеть нас завтра.

Из приведенной диаграммы можно узнать, кого мы рассматриваем в качестве заинтересованных сторон и насколько каждая из них влияет на процесс принятия решений в нашей компании.



1. Как мы взаимодействуем с заинтересованными сторонами?
2. Почему заинтересованные стороны имеют для нас большое значение?
3. Вопросы, которые наши заинтересованные стороны считают наиболее важными

Сводная таблица показателей Руководства GRI

В сводной таблице указаны номера страниц отчета, на которых размещена информация в соответствии с показателями Глобальной инициативы по отчетности версии G4.

Показатель	Расположение
G4-1	03
G4-3	Обложка
G4-4	05-07, 14, 15
G4-5	06
G4-6	06, 59
G4-7	59
G4-8	06, 08, 12
G4-9	06, 08, 14, 21, 24, 71, 72
G4-10	24, 71, 72
G4-11	24
G4-12	17-19
G4-13	59-60
G4-15	17, 23, 33, 35, 40, 44
G4-16	44
G4-17	59
G4-18	62-65
G4-19	64, 65

Показатель	Расположение
G4-20	64, 65
G4-21	64,65
G4-22	63
G4-23	63-65
G4-24	66
G4-25	66
G4-26	63, 66
G4-27	63, 64
G4-28	62
G4-29	62
G4-30	62
G4-31	75
G4-32	62, 67
G4-33	64
G4-34	59, 60
G4-56	16-19
G4-57	16

Показатель	Расположение
G4-EC1	06, 08, 49, 68
G4-EC2	03
G4-EC6	06
G4-EC8	03, 06, 08, 41
G4-EC9	19
G4-EN1	56, 74
G4-EN3	54, 74
G4-EN5	54, 74
G4-EN6	57, 74
G4-EN8	56, 74
G4-EN15	55, 74
G4-EN16	55, 74
G4-EN17	55, 74
G4-EN18	55, 74
G4-EN19	55, 74
G4-EN23	56, 74
G4-EN30	55, 74

Показатель	Расположение
G4-LA1	21, 24-26, 69-72
G4-LA2	33
G4-LA3	36, 73
G4-LA4	24
G4-LA5	35-36
G4-LA9	28, 73
G4-LA11	28, 73
G4-LA12	24, 71
G4-HR3	32, 69
G4-SO3	17, 68
G4-SO4	17, 18, 68
G4-SO8	18, 69
G4-PR5	13, 69
G4-PR8	16, 18, 19
G4-PR9	18, 69

Обзор данных

В настоящем разделе представлены количественные показатели, которые мы использовали при составлении данного отчета.

НАШИ КЛИЕНТЫ

Общий доход

Российские рубли, тыс.	2015 календарный год	2014 календарный год	2013 календарный год
Общий доход	17 185 546	15 658 730	10 865 135

Количество сотрудников в распределении по сервисным линиям

2016 финансовый год	Количество	% от общего числа сотрудников
Аудиторские услуги	1337	40,56%
Налоговые и юридические услуги	517	15,69%
Консультационные услуги	547	16,60%
Консультационные услуги по сделкам	299	9,07%
Отделы поддержки бизнеса	596	18,08%
Общее количество сотрудников	3296	100%

2015 финансовый год	Количество	% от общего числа сотрудников
Аудиторские услуги	1216	37,52%
Налоговые и юридические услуги	496	15,31%
Консультационные услуги	637	19,65%
Консультационные услуги по сделкам	279	8,61%
Отделы поддержки бизнеса	613	18,91%
Общее количество сотрудников	3241	100,00%

Доля и количество сотрудников, подписавших Кодекс корпоративного поведения

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Количество сотрудников	3 296	3 241
Доля сотрудников, подписавших Кодекс корпоративного поведения	100%	100%

Доля и общее число бизнес-единиц, входящих в состав ЕУ в России, сотрудники которых прошли обучение в части рисков, связанных с коррупцией

	2016 финансовый год		2015 финансовый год	
	%	число	%	число
Бизнес-единицы, входящие в состав ЕУ в России, сотрудники которых прошли обучение в части рисков, связанных с коррупцией	100	7	100	7

Доля сотрудников, прошедших обучение либо подтвердивших приверженность антикоррупционным политикам и процедурам организации

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Доля сотрудников, прошедших обучение либо подтвердивших приверженность антикоррупционным политикам и процедурам организации	89,66%	94,69%

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Общее число случаев дискриминации

	Количество	
	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Общее число случаев дискриминации	0	0

Оценка качества услуг (ASQ)

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Готовность клиента рекомендовать наши услуги по десятибалльной шкале	8,7	8,9
Количество проведенных интервью	124	106
Количество отправленных анкет	35	39
Количество полученных анкет	13	13
Доля возвращенных анкет	37%	33%

Штрафы в связи с несоблюдением законодательства и нормативных требований

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Количество случаев	1	0
Выплаченная сумма, российские рубли	657 241	0

НАШИ ЛЮДИ

Количество сотрудников компании ЕУ в России

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Количество женщин	2088	2016
Количество мужчин	1208	1225
Общее количество сотрудников	3296	3241

Новые сотрудники, пришедшие в компанию в 2016 финансовом году, с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры		0%	1	0,12%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	144	16,61%	115	13,26%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	14	1,61%	9	1,04%
Административный персонал	15	1,73%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	150	17,30%	79	9,11%
Прочие сотрудники	148	17,07%	192	22,15%
ИТОГО	471	54,32%	396	45,68%

Новые сотрудники, пришедшие в компанию в 2015 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	0	0%	2	0,20%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	166	16,39%	183	18,07%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	9	0,89%	10	0,99%
Административный персонал	10	0,99%	0	0,00%
Выпускники университетов и/или магистры	171	16,88%	99	9,76%
Прочие сотрудники	188	18,55%	175	17,28%
ИТОГО	544	53,70%	469	46,30%

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Сотрудники, покинувшие компанию в 2016 финансовом году, с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	0	0%	18	1,84%	4	0,41%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	426	43,47%	92	9,39%	4	0,41%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	21	2,14%	22	2,24%	1	0,10%
Административный персонал	9	0,92%	3	0,31%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	181	18,47%	1	0,10%	1	0%
Прочие сотрудники	156	15,92%	31	3,16%	10	1,02%
ИТОГО	793	80,92%	167	17,04%	20	2,04%

Сотрудники, покинувшие компанию в 2016 финансовом году, с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	4	0,41%	18	1,84%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	257	26,22%	265	27,04%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	31	3,16%	13	1,33%
Административный персонал	12	1,22%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	118	12,04%	65	6,63%
Прочие сотрудники	94	9,59%	103	10,51%
ИТОГО	516	52,65%	464	47,35%

Сотрудники, покинувшие компанию в 2015 финансовом году, с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры		0%	13	1,11%	2	0,17%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	435	37,08%	96	8,18%	2	0,17%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	22	1,88%	21	1,79%	3	0,26%
Административный персонал	31	2,64%	5	0,43%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	281	23,96%	0	0%	0	0%
Прочие сотрудники	220	18,76%	34	2,90%	8	0,68%
ИТОГО	989	84,31%	169	14,41%	15	1,28%

Сотрудники, покинувшие компанию в 2015 финансовом году, с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	3	0,26%	12	1,02%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	259	22,08%	274	23,36%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	29	2,47%	17	1,45%
Административный персонал	36	3,07%	0	0%
Выпускники университетов и/или магистры	180	15,35%	101	8,61%
Прочие сотрудники	124	10,57%	138	11,76%
ИТОГО	631	53,79%	542	46,21%



Коэффициенты текучести кадров*

	Все сотрудники	Женщины	Мужчины
2016 финансовый год	19%	15%	27%
2015 финансовый год	20%	17%	26%

* Коэффициенты рассчитаны без учета стажеров и сотрудников, работающих по контракту

Общая численность сотрудников в 2016 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины		Общее количество	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	41	1,24%	96	2,91%	137	4,16%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1466	44,48%	878	26,64%	2344	71,12%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	311	9,44%	98	2,97%	409	12,40%
Административный персонал	124	3,76%	1	0,03%	125	3,79%
Выпускники университетов и/или магистры	38	1,15%	16	0,49%	54	1,64%
Прочие сотрудники	108	3,28%	119	3,61%	227	6,89%
ИТОГО	2088	63,35%	1208	36,65%	3296	100%

Общая численность сотрудников в 2015 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины		Общее количество	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	43	1,33%	106	3,27%	149	4,60%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1420	43,80%	921	28,42%	2341	72,23%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	312	9,63%	102	3,15%	414	12,77%
Административный персонал	128	3,95%	1	0,03%	129	3,98%
Выпускники университетов и/или магистры	21	0,65%	12	0,37%	33	1,02%
Прочие сотрудники	92	2,84%	83	2,56%	175	5,40%
ИТОГО	2016	62,20%	1225	37,80%	3241	100%

Общая численность сотрудников в 2016 финансовом году с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	1	0,03%	123	3,73%	13	0,39%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1773	53,79%	559	16,96%	12	0,36%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	139	4,22%	243	7,37%	27	0,82%
Административный персонал	81	2,46%	34	1,03%	10	0,31%
Выпускники университетов и/или магистры	54	1,64%	0	0%	0	0%
Прочие сотрудники	146	4,43%	57	1,73%	24	0,73%
ИТОГО	2194	66,57%	1016	30,82%	86	2,61%



Общая численность сотрудников в 2015 финансовом году с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	0	0%	133	4,10%	16	0,49%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1816	56,03%	512	15,80%	13	0,41%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	153	4,72%	237	7,31%	24	0,74%
Административный персонал	88	2,72%	32	0,99%	9	0,28%
Выпускники университетов и/или магистры	33	1,02%	0	0%	0	0%
Прочие сотрудники	99	3,05%	50	1,54%	26	0,80%
ИТОГО	2189	67,54%	964	29,74%	88	2,72%

Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме, полу и региону

Тип договора о найме	Занятость	Офис	2016 финансовый год		2015 финансовый год	
			Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Постоянный договор	Частичная	Екатеринбург	0	0	1	0
		Казань	0	0	1	0
		Краснодар	0	1	0	0
		Москва	63	5	52	6
		Новосибирск	3	0	6	0
		Санкт-Петербург	3	0	4	0
		Южно-Сахалинск	1	0	0	0
		Итого	70	6	64	6

Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме, полу и региону

Тип договора о найме	Занятость	Офис	2016 финансовый год		2015 финансовый год	
			Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Постоянный договор	Полная	Владивосток	2	1	2	1
		Екатеринбург	60	19	57	16
		Казань	20	10	18	10
		Краснодар	9	4	10	4
		Москва	1551	933	1532	986
		Новосибирск	57	25	41	25
		Ростов-на-Дону	7	3	7	1
		Санкт-Петербург	113	51	108	52
		Тольятти	19	9	15	9
		Южно-Сахалинск	1	0	2	0
Итого	1839	1055	1792	1104		
Временный договор	Частичная	Москва	1	0	2	0
		Санкт-Петербург	1	0	0	0
		Итого	2	0	2	0
	Полная	Казань	1	0	0	0
		Краснодар	2	0	1	2
		Москва	29	11	40	24
		Новосибирск	35	14	14	3
		Ростов-на-Дону	1	0	1	1
		Санкт-Петербург	1	2	8	1
		Тольятти	0	1	2	1
Итого	69	28	66	32		

Количество часов обучения сотрудников в 2016 финансовом году

Категория сотрудников	Общее число часов обучения	Общее число часов обучения сотрудников женского пола	Общее число часов обучения сотрудников мужского пола
Партнеры	7909,05	2438,43	5470,62
Директора	980,04	741,64	238,4
Старшие менеджеры	10 231,73	5294,43	4937,3
Менеджеры	22 823,98	15761,06	7062,92
Отделы поддержки бизнеса	9575,9	8588,37	987,53
Специалисты и эксперты	189 548,86	116 615,42	72 933,44
ИТОГО	241 069,56	149 439,35	91 630,21

Количество часов обучения сотрудников в 2015 финансовом году

Категория сотрудников	Общее число часов обучения	Общее число часов обучения сотрудников женского пола	Общее число часов обучения сотрудников мужского пола
Партнеры	5009,5	1540,75	3468,75
Директора	746,5	573,75	172,75
Старшие менеджеры	10 631,35	5429,1	5202,25
Менеджеры	23 944,98	16 254,5	7690,48
Отделы поддержки бизнеса	3581,6	2960,55	621,05
Специалисты и эксперты	153 704	94 980,24	58 723,76
ИТОГО	197 617,93	121 738,89	75 879,04

Статистика по программам мобильности

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Количество сотрудников из России, уехавших по программе мобильности в другие регионы, а также внутри СНГ	127	46
Количество сотрудников из других регионов, приехавших в Россию по программе мобильности	3	12

Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры

Название	2016 финансовый год		2015 финансовый год	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Сотрудники, для которых проводится оценка результативности и развития карьеры	93%	88%	93%	92%

Коэффициент возвращения сотрудников на работу после отпуска по уходу за ребенком

	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Доля сотрудников, вернувшихся из отпусков по уходу за ребенком	29%*	38%**

* Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуска по уходу за ребенком 2013 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2016 финансового года.

** Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуска по уходу за ребенком в 2012 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2015 финансового года.



НАШИ СООБЩЕСТВА

Объем средств, потраченных на благотворительность

Российские рубли	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Объем средств, потраченных на благотворительные проекты	29 247 512	27 881 213

Количество победителей конкурса EY «Предприниматель года» в России с 2003 года

Предприниматель года	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Общее кол-во победителей конкурса в России с 2003 года, включая победителей, награжденных специальными призами	152	139
Совокупный доход компаний участников	80 млрд рублей	265 млрд рублей
Количество регионов компаний участников	15	18
Количество сотрудников компаний участников	84 227	52 000
Количество номинаций, включая специальные призы	13	15

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Использованные материалы по весу или объему

Использованные материалы	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Бумага, тонн	44,9	52,9
Отходы, тонн	205	210
Другие материалы (пластик), тонн	13	15
Общее потребление воды, м3	29 313,3	23 949,2

Углеродный след

Прямые выбросы	CO2, метрические тонны	
	2016 финансовый год	2015 финансовый год
Область охвата 1: прямое использование топлива для собственных автомобилей	283,15	299,94
Косвенные выбросы		
Область охвата 2: потребление энергии в офисе	7155,2	6754,6
Область охвата 3: служебные командировки	5280,14	6078,76
Совокупная эмиссия	12 718,49	13 133,3

Потребление энергии

Офис	Вид энергии	Потребление в 2016 финансовом году, Гдж	Потребление в 2015 финансовом году, Гдж
Москва	Электроэнергия	21 646,6	20 745,7
	Отопление	29 084,7	24 472,1
Регионы	Электроэнергия	3292,3	3812,4
	Отопление	4602,9	5028,2
ИТОГО:		58 626,5	54 058,4

Экономия энергии

Мера по экономии электроэнергии	Вид	Сэкономленная энергия, ГДж	
		2016 финансовый год	2015 финансовый год
Переналадка или замена оборудования (применение энергосберегающих технологий)	Электроэнергия	2000,8	1251,5
Оптимизация использования офисного пространства	Электроэнергия	173,4	2901,8
	Отопление	279,27	3630,4
ИТОГО:		2453,47	7783,7

Контактная информация



Александр Ивлев

Управляющий партнер по России

Тел: +7 (495) 705 97 15
Alexander.Ivlev@ru.ey.com



Артем Ларин

Партнер, руководитель отдела услуг в области устойчивого развития

Тел: +7 (495) 641 29 71
Artem.Larin@ru.ey.com



Анастасия Хутько

Старший менеджер, руководитель группы по внешним коммуникациям и развитию бренда в СНГ

Тел: +7 (495) 755 97 38
Anastasiya.Khutko@ru.ey.com



Елена Филиппова

Главный специалист группы по внешним коммуникациям и развитию бренда

Тел: +7 (495) 755 97 00
Elena.Philippova@ru.ey.com



Алина Федорова

Специалист группы по внешним коммуникациям и развитию бренда

Тел: +7 (495) 755 97 00
Alina.Fedorova@ru.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования. Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: ey.com.

© 2017 «Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.»

Все права защищены.

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, представлена в сокращенной форме и предназначена лишь для общего ознакомления, в связи с чем она не может рассматриваться в качестве полноценной замены подробного отчета о проведенном исследовании и других упомянутых материалов и служить основанием для вынесения профессионального суждения. Компания EY не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действия или отказа от действия на основании сведений, содержащихся в данной публикации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.