



**Если любое  
мастерство  
требует знаний,  
как освоить  
искусство  
управления  
корпоративной  
ответственностью?**

Отчет о корпоративной  
ответственности компании EY  
за 2013 и 2014 финансовые годы

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



**EY**

Совершенствуя бизнес,  
улучшаем мир

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1</b>	<b>Наша компания</b>	<b>2</b>
	ЕУ в России и мире: цифры и факты	2
	Наша стратегия	4
	Награды и признание	6
<b>2</b>	<b>Наши клиенты и позиция на рынке</b>	<b>8</b>
	Исключительное качество обслуживания	8
	Оценка качества услуг	10
	Наши услуги	11
	Специализированные услуги	12
	Создание доверия в профессиональной среде	13
<b>3</b>	<b>Наши люди</b>	<b>18</b>
	Создание высокоэффективных команд	20
	Развитие и поддержка сотрудников через программы обучения мирового уровня	24
	Многообразие и объединяющая культура	27
	Конкурентоспособный компенсационный пакет	29
<b>4</b>	<b>Наши сообщества</b>	<b>34</b>
	Мы поддерживаем сообщества	35
	Поддержка предпринимательства в России	39
	Волонтерство и благотворительность	45
	Ответственное отношение к экологии	48
<b>5</b>	<b>Как устроена компания ЕУ</b>	<b>52</b>
	Структура управляющего комитета	52
	Комитет по операционной деятельности	53
	Комитет по развитию рынков	53
<b>6</b>	<b>Информация об отчете</b>	<b>54</b>
	Определение границ отчета	54
	Определение содержания отчета и важности информации	55
	Раскрытые Аспекты GRI	58
	Глобальная инициатива по отчетности	59
	Заинтересованные стороны и механизмы взаимодействия	59
	Сводная таблица показателей Руководства GRI	61
	Обзор данных	62

## ЕСЛИ БУДУЩЕЕ В НАШИХ РУКАХ, КАК МОЖЕТ БИЗНЕС СДЕЛАТЬ МИР ЛУЧШЕ?



**Александр  
Ивлев**

Управляющий  
партнер компании EY  
по России

Перед вами новый отчет о корпоративной ответственности компании EY за 2013 и 2014 финансовые годы. Символично, что это первый отчет под новым брендом. Теперь мы называемся EY. По-новому звучит и миссия нашей компании: **«Совершенствуя бизнес, улучшаем мир»**. Это значит, что мы не только совершенствуем деловую среду, задавая высокие стандарты профессиональной деятельности и оказывая клиентам услуги исключительного качества, но и широко рассматриваем понятие корпоративной ответственности. Это и поддержка предпринимательства, и продвижение идеи равных возможностей в бизнесе, и благотворительность, и инициативы в области охраны окружающей среды.

За эти два года мы упрочили позиции на рынке. Во многом это связано с тем, что EY – российская компания, которая работает по международным стандартам. Мы повышаем качество услуг, благодаря сочетанию знания местной специфики с успешными мировыми практиками. **Как мы это делаем? Мы умеем задавать грамотные вопросы. У вас есть вопрос? У нас есть ответ. Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.**

Мы понимаем, что наш успех – заслуга наших сотрудников, поэтому задаемся вопросами: **как повысить их мотивацию и лояльность, как выбрать и удерживать лучших из лучших?** За эти два года мы расширили пакет компенсаций и льгот и повысили популярность бренда EY в качестве работодателя.

Как значимый участник бизнес-сообщества мы осознаем свою ответственность и вносим вклад в формирование благоприятной деловой среды. Для этого необходимо понимать: **каким образом развитие предпринимательства влияет**

**на экономический рост и что именно могут сделать компании для стимулирования предпринимательской активности?** Наш ответ – программы поддержки предпринимательства в России и конкурсы, которые мы проводим уже не первый год. Это, безусловно, и конкурс «Предприниматель года» в России, и уникальная программа «Деловые женщины», которую мы запустили в 2013 году.

Кроме того, мы уделяем большое внимание волонтерству и благотворительности: чтобы бизнес был эффективен, необходимо постоянно повышать уровень жизни общества.

**Что произойдет с нашей планетой через несколько десятков лет, если крупные компании не будут заботиться об экологии?** Мы не просто рассуждаем на эту тему, а стараемся минимизировать вредное воздействие на окружающую среду. Мы сократили деловые поездки сотрудников с целью уменьшить объем вредных выбросов в атмосферу, ввели сортировку мусора в офисе, установили энергосберегающие лампы и реализовали ряд других инициатив в области охраны окружающей среды.

Независимо от экономической ситуации (а во времена перемен ответственность бизнеса перед обществом возрастает многократно), вся наша деятельность строилась и будет строиться на осознании того, что корпоративная ответственность – неотъемлемый элемент достижения успеха EY. Дальнейшее развитие компании и общества, в котором мы работаем, – в наших руках, и мы твердо намерены продолжать совершенствовать бизнес-процессы и повышать качество услуг, улучшая мир вокруг нас.

# НАША КОМПАНИЯ



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.

В России первый офис компании EY открылся в 1989 году, сегодня их уже 10 (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти). Практика EY в России относится к субрегиону СНГ региона EMEA (Европа, Ближний Восток, Индия и Африка).

## EY В РОССИИ И МИРЕ: ЦИФРЫ И ФАКТЫ

### Наши сервисные линии

Аудиторские  
услуги

Налоговые  
и юридические услуги

Консультационные  
услуги по сделкам

Консультационные  
услуги

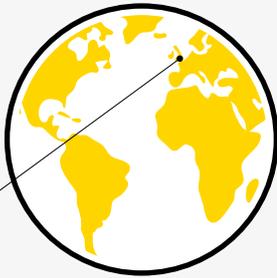


### Наши отраслевые специализации

Финансовый сектор	Управление активами	Банковский сектор и рынки капитала	Страхование
Автомобильная отрасль	Чистые технологии	Производство потребительских товаров	Государственный сектор
Медико-биологическая отрасль	Медиа сектор и индустрия развлечений	Горнодобывающая и металлургическая отрасли	Нефтегазовая отрасль
ТЭК и электроэнергетика	Фонды прямых инвестиций	Сектор недвижимости, гостиничного бизнеса и строительства	Технологии
			Связь

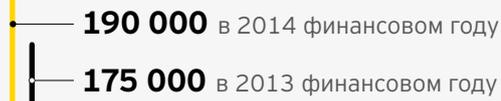
## ЕУ в мире

Головной  
офис  
**Лондон**



**150** стран, в которых мы работаем

### Количество сотрудников

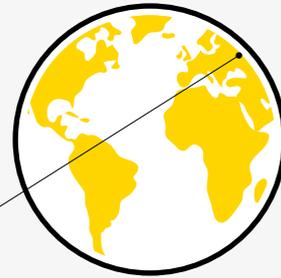


### Доход глобальной организации



## ЕУ в России

Головной  
офис  
**Москва**



**10** количество офисов

### Количество сотрудников

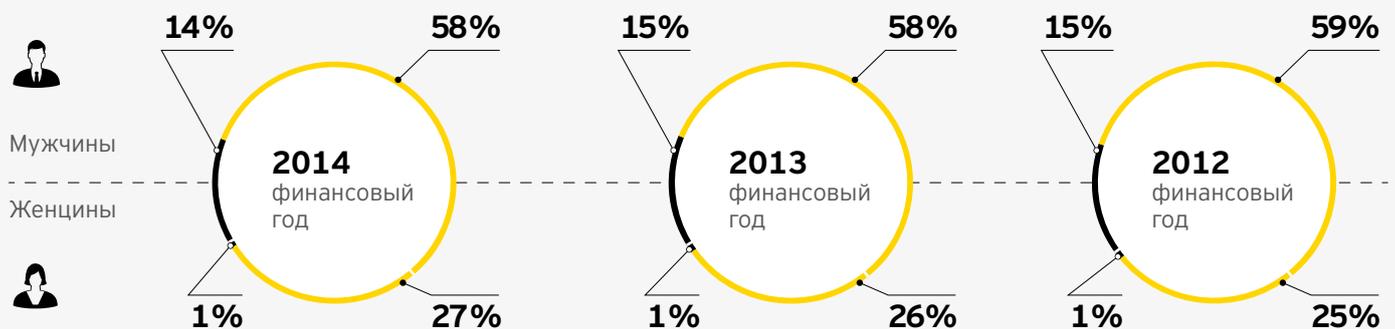


### Доход ЕУ в России



## Доля российских и иностранных партнеров

— Иностранцы | — Россияне



## Наш бренд

В июле 2013 года мы провели ребрендинг: теперь наша компания называется EY. В основу нового лаконичного названия и логотипа легли фамилии основателей – Артура Янга и Элвина Эрнста. Изменилась и миссия компании EY. Новый девиз – «Совершенство бизнес, улучшаем мир» – как нельзя лучше отражает наши взгляды на стандарты работы и корпоративную ответственность. Неизменным осталось высочайшее качество услуг, которые мы оказываем клиентам.

## Наша цель

Когда бизнес работает лучше, мир работает лучше. Это простое кредо лежит в основе цели EY – улучшать мир через совершенствование бизнеса. Эта цель подтверждает уникальную роль, которую EY как значимый участник рынка профессиональных услуг играет в формировании социальной, экономической и экологической ценности. Каждая оказанная услуга, каждый разговор с клиентом, каждая инвестиция или акция поддержки в пользу местного сообщества – все это призвано улучшить мир.

Цель EY лежит в основе инициатив, предложенных в программе Vision 2020 и направленных на оказание услуг высокого качества в глобальном масштабе. Все компании международной структуры EY готовы предоставить клиенту самые лучшие команды, которые умеют работать слаженно и с максимальной отдачей, нацелены на взаимодействие и конструктивный диалог, обладают глубокими знаниями и стремятся превосходить ожидания.

## НАША СТРАТЕГИЯ

Стратегия компании EY, изложенная в программе Vision 2020, призывает все компании, работающие под брендом EY, использовать преимущества глобальной структуры и в то же время усиливать позиции на местных рынках с учетом региональной специфики. Для этого глобальная организация EY улучшает качество работы и оказания услуг всех входящих в нее компаний. Это предполагает:

- оптимизацию операционной модели EY для дальнейшего улучшения работы в глобальном масштабе с учетом локальных потребностей;
- оказание услуг на высочайшем уровне всеми компаниями, входящими в глобальную организацию EY и усиление связи между качеством услуг и ростом рынка, а также укрепление доверия общества к рынкам капитала;
- развитие высокоэффективных команд с вовлечением специалистов, представляющих разные страны и разные культуры;
- поддержку сообществ через развитие предпринимательства, вклад в образование нового поколения работников, продвижение идеи многообразия и объединяющей культуры и привлечение внимания к роли женщин в бизнесе.



«Благодаря занимаемой должности у меня есть возможность встречаться с сотрудниками EY во всех странах мира. И повсюду я вижу, что наши люди трудятся в сплоченных командах, разделяют одни и те же ценности, стараются поддерживать исключительное качество услуг. Более того, они гордятся своей работой и тем, что вносят вклад в улучшение мира через совершенствование бизнеса».

### Марк Уайнбергер

Председатель совета директоров и главный исполнительный директор глобальной организации EY

## ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Наиболее сильными отраслевыми специализациями стали



Нефтегазовый сектор



Горнодобывающая и металлургическая отрасли



Производство потребительских товаров

Количество сотрудников, занятых в каждой из сервисных линий



Сервисная линия

Консультационные услуги по сделкам

2014 финансовый год

2013 финансовый год

Количество сотрудников на конец отчетного периода

260

264

Доля от общего числа сотрудников

8%

9%

Консультационные услуги

2014 финансовый год

2013 финансовый год

566

594

17%

19%

Налоговые и юридические услуги

2014 финансовый год

2013 финансовый год

438

422

13%

14%

Аудиторские услуги

2014 финансовый год

2013 финансовый год

1 134

1 060

35%

34%

**100%** наших сотрудников подписали Кодекс корпоративного поведения

**Свыше 14 500 часов** обучения в области профессиональной этики в 2013 и 2014 финансовом году



## НАГРАДЫ И ПРИЗНАНИЕ

Мы гордимся результатами работы и особым отношением к сотрудникам. Наши усилия и достижения находят признание общественности и влиятельных организаций. Так, в 2013 году компания Universum назвала EY самым привлекательным работодателем в глобальном масштабе среди организаций, оказывающих профессиональные услуги, и вторым по привлекательности среди всех работодателей по результатам исследования мнений почти 94 000 студентов из наиболее известных учебных заведений 12 крупнейших стран по ВВП. Кроме того, EY заняла первое место среди компаний «большой четверки» в 17 из 27 стран.

EY также заняла лидирующие позиции среди организаций, оказывающих профессиональные услуги, в 6 из 12 стран и вошла в топ-15 лучших работодателей среди всех компаний в Австралии, Канаде, Франции, Германии, Индии, Италии, России, Великобритании и США. В глобальном масштабе успехи компаний, входящих в организацию EY, были отмечены следующими наградами и рейтингами:

### Награда Catalyst Award

за поддержку найма, карьерного развития и продвижения женщин

### Рейтинг «10 лучших компаний в категории «Многообразие» 7-й год подряд

по версии журнала DiversityInc

### Рейтинг «10 лучших компаний в категории «Женщины-руководители высшего звена»

по версии журнала DiversityInc

### Рейтинг «100 лучших работодателей» 16-й год подряд

по версии журнала FORTUNE

### Рейтинг «25 лучших работодателей, реализующих принцип многонациональности сотрудников в глобальном масштабе»

по версии Исследовательского института Great Place to Work Institute

### Рейтинг «Топ-10 организаций частного сектора, противодействующих дискриминации по половому и этническому признаку и реализующих идею многообразия и объединяющей культуры»

по версии организаций Opportunity Now и Race for Opportunity

### Рейтинг «10 лучших компаний 2014 года»

по версии ассоциации The National Association for Female Executives

### Рейтинги «Лучшие компании для женщин из разных культур» и «10 лучших компаний для работающих матерей»

по версии журнала и веб-портала Working Mother. EY уже 17 лет держится в списке 100 лучших компаний для работающих матерей по версии журнала.



## В России успехи и достижения компании EY подтверждаются следующими наградами:



---

**«Лучший аудитор»**  
на III и IV Российском IPO  
Форуме в 2012 и 2013 годах  
по объему и количеству сделок IPO

---

**Лучшая компания в России**  
в категории «Трансфертное  
ценообразование»  
в рамках присуждения премии  
European Tax Awards 2012 издания  
International Tax Review

---

**«Налоговый консультант года»**  
в рамках присуждения премии журна-  
ла SPEAR'S Russia Wealth Management  
Awards в 2012 году

---

**«Лучшая налоговая фирма в России  
2013»**  
в рамках присуждения шестой еже-  
годной премии World Finance Legal  
Awards

---

**«Лучшая международная консюльта-  
ционная компания в России  
в 2013 году»**  
по версии участников V Российского  
конгресса по Private Equity

---

**«Лучшая фирма 2013 года в области  
консультирования по бухгалтерским  
вопросам, связанным со сделками»**  
в рамках присуждения премии  
Financial Times & Mergermarket  
European M&A Awards

---

**«Лучший финансовый консультант  
2013 года»**  
в рамках присуждения награды  
от Infrastructure Journal

---

**Лучшая команда в России в катего-  
рии «Трансфертное ценообразова-  
ние»**  
в рамках присуждения премии  
International Tax Awards 2014 издания  
Acquisition International

---

**«Лучшая налоговая команда среди  
компаний «большой четверки» в Рос-  
сии»**  
в рамках присуждения премии  
International Tax Awards 2014 издания  
Acquisition International

---

**Лучшая компания в Европе в номина-  
ции «Подготовка налоговой и бухгал-  
терской отчетности»**  
в рамках 10-й ежегодной премии  
European Tax Awards издания  
International Tax Review в 2014 году

---

**Академия бизнеса EY названа лиде-  
ром в области профессионального  
образования**  
в рамках присуждения премии Big  
Consulting 2013 Awards

# НАШИ КЛИЕНТЫ И ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ



Сегодня компаниям приходится работать в стремительно меняющихся условиях. Они рассчитывают, что высокое качество услуг EY, глубокие знания наших специалистов и грамотные консультации помогут достичь новых высот в бизнесе. Рынки в разных географических зонах развиваются различными темпами. Технологические инновации – облачные вычисления, аналитика данных, социальные сети, мобильные технологии – стремительно проникают во все сферы жизни. Это приводит к необходимости отказа от существующих бизнес-моделей

и поиска новых путей управления бизнесом, а также к созданию новых отраслей. Перед руководителями возникает вопрос: как трансформировать компанию в ответ на вызовы цифровой эпохи? Увеличение потребности в природно-сырьевых ресурсах, с одной стороны, способствует росту обеспокоенности, связанной с энергобезопасностью и волатильным ценообразованием, а с другой – стимулирует инновации в отрасли возобновляемой энергии и чистых технологий.

## ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ КАЧЕСТВО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В современном сложном и динамичном мире клиенты ожидают от команды профессионалов неизменно высокого качества услуг, независимо от того, какую сервисную линию они представляют и в каком регионе работают. Однако для полного удовлетворения клиентов одного технического совершенства недостаточно, поэтому мы в EY внедрили концепцию исключительного качества обслуживания, которая состоит из трех элементов.

### ВЗАИМОСВЯЗЬ

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

### ОПЕРАТИВНОСТЬ

Это желание и готовность каждого сотрудника EY проявлять проактивность, быть на связи и соблюдать установленные сроки

### ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Это использование опыта EY в сочетании с особым видением применительно к ситуации клиента для глубокой проработки поставленной задачи.

### Как мы реализуем эти принципы на практике?

- Мы внедряем атрибуты качества услуг в процесс оценки уровня качества, которую проводят компании, входящие в глобальную организацию EY.
- Мы пересматриваем программы обучения и аттестации сотрудников.
- Мы включаем высочайшее качество обслуживания в число шести наиболее важных показателей успешного управления бизнесом.

## Состав клиентов

### Крупные международные компании

Таким компаниям нужны консультанты, готовые содействовать их глобальной экспансии и соответствующие высоким стандартам. EY помогает таким 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.

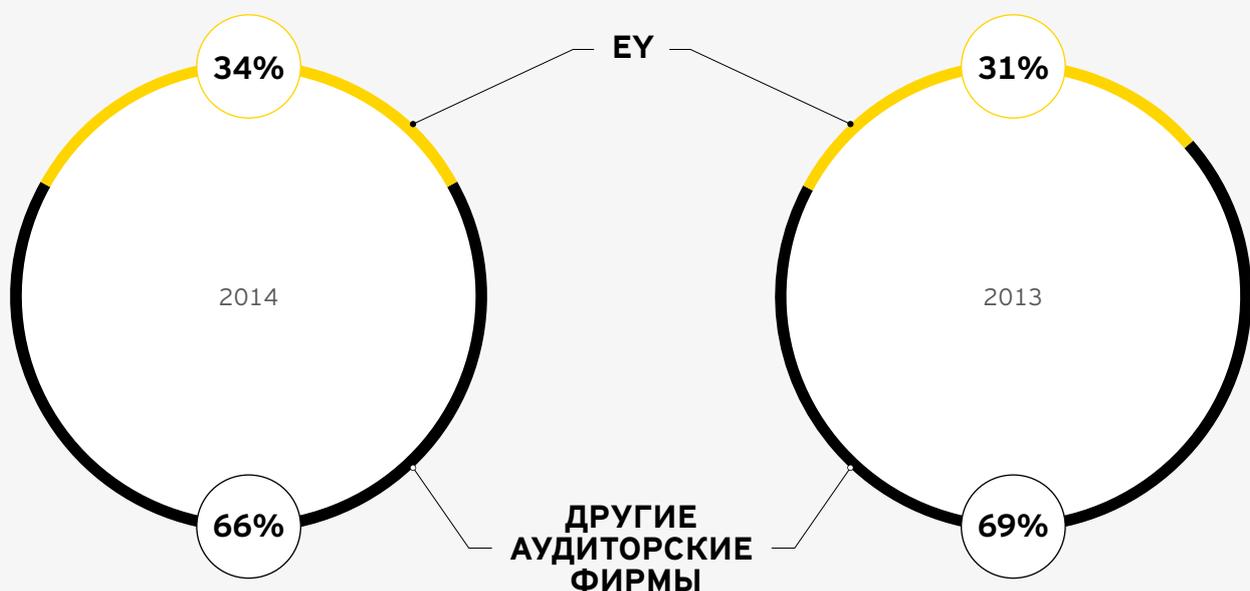
### Сегмент среднего бизнеса

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 предоставления консультаций, помощи в выработке стратегии и завоевании лидирующих позиций на рынке.

В 2014 году мы обслуживали 34% компаний из стран СНГ, вошедших в список 2000 крупнейших публичных компаний мира по версии журнала Forbes (Forbes Global 2000). Этот показатель увеличился по сравнению с 2013 годом.



## ОЦЕНКА КАЧЕСТВА УСЛУГ

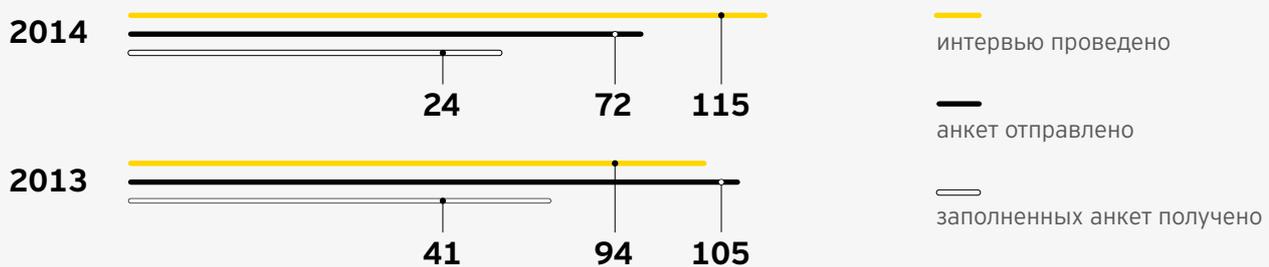
В рамках глобальной инициативы EY в России ежегодно проводится программа «Оценка качества услуг» (ASQ) для клиентов всех сервисных линий с целью выявить уровень удовлетворенности клиентов. Мы учитываем полученные отзывы и предпринимаем определенные действия для совершенствования качества наших услуг. Таким образом мы налаживаем более эффективное взаимодействие с клиентами и строим долгосрочные отношения, основанные на уважении и доверии.

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

- личных встреч с ключевыми сотрудниками компании-клиента, включая председателей аудиторского комитета или членов советов директоров, причем такие встречи проводятся независимыми партнерами EY, не вовлеченными в обслуживание данного клиента;
- заполнения анкет, которые используются для сбора объективных отзывов по конкретным проектам или обслуживанию клиента в целом.

В 2014 финансовом году мы запустили новую программу оценки – «Ожидание качества услуг» (ESQ). В рамках данной программы интервью проводятся в преддверии проекта, чтобы после его завершения мы могли оценить, насколько оправдали ожидания клиента. Это позволяет проводить более полный анализ качества наших услуг. В 2014 году в СНГ мы провели 29 интервью для оценки ожиданий клиента.

### Сравнительный обзор активности в рамках программы «Оценка качества услуг» за 2013 и 2014 финансовые годы



Хотя в 2014 финансовом году процент заполненных анкет, которые вернули клиенты, несколько меньше, это достаточно высокий показатель для исследований такого рода.

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

### Готовность клиентов рекомендовать наши услуги коллегам и друзьям согласно результатам «Оценки качества услуг» за 2014 финансовый год по 10-балльной шкале



## НАШИ УСЛУГИ

### Аудиторские услуги



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

**Практика аудиторских услуг – крупнейшая в EY**

**Свыше 69 000**

профессионалов по всему миру

**Свыше 1100**

профессионалов в России

Проведение аудита на высшем уровне – важнейший элемент создания доверия к компании среди инвесторов на рынках капитала.

### Налоговые и юридические услуги

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

### 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. Мы проводим внутренний аудит и предлагаем эффективную стратегию развития в условиях динамичного роста рынка с учетом отраслевой направленности бизнеса клиента.

### Консультационные услуги по сделкам

Мы помогаем клиентам принимать более взвешенные и обоснованные решения по управлению капиталом при заключении сделок. Мы даем консультации в области привлечения финансирования, инвестирования, сохранения и оптимизации капитала в стремительно меняющихся экономических условиях. Будь то покупка, продажа или реструктуризация, мы поможем провести сделку с соблюдением интересов клиента в соответствии с его стратегическими целями.



**Свыше 38 000**

профессионалов по всему миру

**Свыше 400**

профессионалов в России



**Свыше 34 500**

профессионалов по всему миру

**Свыше 500**

профессионалов в России



**Свыше 9300**

профессионалов по всему миру

**Свыше 260**

профессионалов в России



## СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ УСЛУГИ

Помимо указанных услуг, мы предлагаем клиентам в России и других странах специализированные услуги центров, которые объединяют профессионалов, обладающих отраслевыми знаниями и способных предложить индивидуальные и практические решения для поставленных задач.

### **Московский нефтегазовый центр EY**

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.

### **Международный центр EY по оказанию услуг компаниям медико-биологической отрасли**

предоставляет консультации предприятиям сектора биотехнологий, фармацевтической отрасли и медицинских технологий, помогает разрабатывать новые стратегии с учетом меняющихся условий ведения бизнеса.

### **Международный центр EY по оказанию услуг предприятиям горнодобывающей и металлургической отраслей**

оказывает консультации по расширению объемов производства, повышению эффективности операционной деятельности и оптимизации затрат, помогает решать специфические вопросы, стоящие перед предприятиями отрасли, которые применяют МСФО.

### **Центр интеллектуальной собственности EY**

консультирует клиентов по всем вопросам интеллектуальной собственности, включая управление объектами интеллектуальной собственности, проведение сделок и электронную коммерцию с использованием таких объектов, а также обеспечение конфиденциальности данных.

### **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®, ДипИфр.

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



## СОЗДАНИЕ ДОВЕРИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Наша компания играет важную роль в повышении уровня доверия инвесторов к финансовой отчетности и рынкам капитала во всем мире, поэтому для нас так важно качество представления услуг.

Мы осознаем, что помимо сотрудников наш основной актив – это репутация. Наш единый подход, политики и практики, которые применяются в глобальном масштабе, процессы обеспечения независимости и Кодекс корпоративного поведения дают нам больше возможностей устанавливать высокую планку качества оказываемых услуг.

### Правильный тон задают руководители

Руководители компании EY в России задают тон остальным сотрудникам и собственным примером показывают, как, совершенствуя бизнес, мы улучшаем мир. Мы стараемся донести до сотрудников мысль о том, что качество и профессиональная ответственность начинается с них.

Наши взгляды на деловую этику и слаженную работу нашли отражение в культуре общения между сотрудниками, программах обучения и внутренних коммуникациях. Командная работа, сотрудничество и тесное взаимодействие при работе над сложными проектами – неотъемлемая часть корпоративной культуры EY в России.

### Кодекс корпоративного поведения

Кодекс корпоративного поведения компании EY содержит свод этических норм, которым обязан следовать каждый сотрудник EY при выполнении профессиональных обязанностей. Кодекс основан на ценностях и убеждениях компании EY и определяет принципы нашей работы.

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.

EY категорически не приемлет неэтичное или противоправное поведение.

Мы просим каждого сотрудника EY взять на себя обязательства по соблюдению положений Кодекса корпоративного поведения. В 2013 и 2014 финансовых годах все сотрудники EY в России письменно подтвердили готовность следовать Кодексу корпоративного поведения.

Любой сотрудник EY в России может сообщить о нарушениях Кодекса корпоративного поведения открыто или анонимно на горячую линию по вопросам профессиональной этики компании EY 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

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

### 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» в числе свыше 170 организаций, которые приняли на себя обязатель-

ство усилить противодействие коррупции и взяточничеству.

В 2014 финансовом году ЕУ запустила онлайн-программу обучения под названием «Противодействие взяточничеству и Вы» – это 45-минутный курс, который обязаны пройти все сотрудники ЕУ.

### 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.

### 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 нор-

мативным 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.

Обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях за 2013 и 2014 финансовые годы не выявлено.

Существенных штрафов за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг, в 2013 и 2014 финансовых годах на компанию наложено не было.

## В 2013 и 2014 финансовых годах 100% сотрудников ЕУ в России прошли обучение в части рисков, связанных с коррупцией.

### 2014 финансовый год

Прошли обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации

**100%**  
партнеров

**94%**  
остальных штатных  
сотрудников

### 2013 финансовый год

Подтвердили приверженность принципам антикоррупционных политик в рамках ежегодного подтверждения независимости

**100%**  
партнеров

**68%**  
остальных штатных  
сотрудников

**В 2013****финансовом году**

компания ЕУ в России не выплачивала штрафы в связи с несоблюдением нормативных требований.

**В 2014****финансовом году**

было выплачено 4 штрафа на общую сумму 3 591 019,23 рублей в связи с налоговыми санкциями по итогам налогового аудита за 2010 и 2011 календарные годы.

**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 2013 год.

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



Количество часов обучения в области независимости

2014 финансовый год  
2013 финансовый год

5 267

6 149

**Независимость** – это неотъемлемая составляющая работы аудитора и аспект, которому ЕУ в России уделяет особое внимание.

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

Глобальная политика по принятию на обслуживание новых клиентов и продолжению сотрудничества содержит принципы, согласно которым мы принимаем решения о работе с новыми клиентами или продолжении отношений с существующими.

**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;
- организацию 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.

При принятии на обслуживание новых клиентов мы также учитываем положения Глобальной политики в области конфликта интересов, в которой заложены международные 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.

Принятие на обслуживание нового клиента требует тщательного изучения всех рисков, связанных с планируемым сотрудничеством, и проведения процедур комплексной проверки. В том числе ЕУ должна определить, достаточно ли у нее ресурсов для оказания качественных услуг, особенно когда речь идет о высокотехнологичных областях, и проверить, продолжают ли клиенты разделять наши взгляды на качество и прозрачность финансовой отчетности, и стандарты предоставления услуг.

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 2013 год.

## Конфиденциальность и защита данных

ЕУ понимает, что доверие клиентов важнее всего. 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.

Компания ЕУ в России понимает, насколько важно повышать осведомленность сотрудников в области конфиденциальности клиентской информации, поэтому мы регулярно проводим специализированные тренинги на эту тему среди сотрудников всех сервисных линий.



Работая сообща с теми, кто разделяет нашу точку зрения, мы приносим больше пользы обществу.

## Политика в области закупок

В нашей компании действует глобальная политика в области закупок. Она не только закрепляет требования к ответственному ведению бизнеса и сохранению независимости при взаимодействии с поставщиками, но и предусматривает необходимость оценки последствий решений о сотрудничестве с конкретным поставщиком и стимулирует наших поставщиков к тому, чтобы поддерживать инициативы в области устойчивого развития.

Политика в области закупок включает Кодекс делового поведения поставщи-

ков ЕУ, который включается в договоры с поставщиками в качестве приложения. В этом документе содержатся следующие требования к поставщикам:

- управление экологическими рисками;
- соблюдение прав человека;
- создание равных возможностей;
- обеспечение безопасности и охраны труда;
- соблюдение деловой этики;
- ежедневный мониторинг собственной деятельности на предмет соответствия Кодексу.

Мы выбираем поставщиков на основе качества продукции и опыта работы на рынке, а также с учетом конкурентного ценового предложения. При этом мы стараемся отдавать предпочтение местным поставщикам: 95% наших поставщиков находятся на территории России и выплачивают налоги в соответствии с российским законодательством.



# НАШИ ЛЮДИ

EY работает над тем, чтобы привлечь 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 EY Alumni Club и получают дополнительные возможности для общения с коллегами, укрепления деловых связей, а следовательно, и дальнейшего карьерного развития.

## Компания EY в России основные показатели



Соотношение женщин и мужчин  
в компании



Мужчины

39%

Женщины



61%

2014  
финансовый  
год

38%

2013  
финансовый  
год

62%



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



Среднее количество часов обучения  
на одного сотрудника

66 часов  
в 2014 финансовом году

57 часов  
в 2013 финансовом году

188 807 часов за год  
в 2014 финансовом году

157 829 часов за год  
в 2013 финансовом году



Общее  
количество  
сотрудников

3252 сотрудников в 2014 финансовом году

3083 сотрудников в 2013 финансовом году



## 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 EY или взаимодействие с сообществами, усиливает наши позиции в качестве организации, оказывающей профессиональные услуги.

## Совет по кадровой стратегии

В EY 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 на высшем уровне приоритетных направлений кадровой политики, ее стратегических и культурных аспектов с целью выработки единого подхода к решению кадровых задач на уровне

региона EMEA, 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 многие другие проблемы.

Любой сотрудник может 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 по вопросам кадровой стратегии в СНГ, практика аудиторских услуг, руководитель Совета по кадровой стратегии



**Алексей Афанасьев**

Управляющий партнер по операционной деятельности в СНГ



**Ольга Булатова**

Партнер, практика консультационных услуг, директор Академии бизнеса в СНГ



**Анна Гусева**

Партнер, практика консультационных услуг по сделкам



**Жанна Добрицкая**

Партнер, практика налоговых и юридических услуг, руководитель отдела Human Capital в СНГ



**Татьяна Савенкова**

Директор отдела по работе с персоналом в СНГ



## СОЗДАНИЕ ВЫСОКОЭФФЕКТИВНЫХ КОМАНД

Компания EY в России гордится традициями командной работы. Мы по опыту знаем, что самые эффективные команды состоят из личностей с сильной мотивацией и разнообразным опытом. Такие команды получают 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.

Для того чтобы поддерживать развитие таких команд, мы постоянно проводим обучение для наших сотрудников с целью совершенствования их навыков, обеспечиваем равные возможности и предоставляем широкий выбор в части дальнейшего карьерного развития.



«Высокоэффективной может быть только та команда, в которой каждый имеет возможность высказать мнение, привнести в работу свой уникальный опыт и видение, поэтому мы уделяем особое внимание созданию объединяющей корпоративной культуры в компании. Благодаря многообразию взглядов, идей и культурных традиций, наши сотрудники имеют возможность рассмотреть одну и ту же задачу с разных точек зрения, выбрать наилучший подход и найти конструктивное решение, это делает наши команды сильнее и помогает в достижении общей цели».

### София Азизян

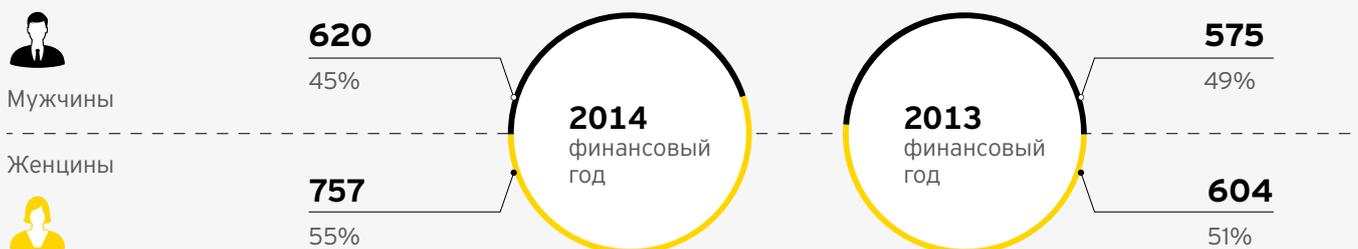
партнер EY, руководитель направления по кадровой стратегии в СНГ

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

Тип договора о найме	Тип занятости	Офис	2014 финансовый год		2013 финансовый год	
			Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Постоянный договор	Полная занятость	Екатеринбург	13	66	15	58
		Казань	5	15	7	12
		Краснодар	8	12	9	10
		Москва	958	1496	954	1513
		Новосибирск	24	40	30	50
		Санкт-Петербург	45	84	41	89
		Тольятти	10	17	12	23
		Владивосток	1	1	1	2
		Южно-Сахалинск	0	2	0	1
	<b>ИТОГО</b>	<b>1064</b>	<b>1733</b>	<b>1069</b>	<b>1758</b>	
	Частичная занятость	Екатеринбург	0	0	0	1
		Казань	0	0	0	0
		Краснодар	0	0	0	0
		Москва	6	46	1	40
		Новосибирск	1	3	0	4
		Санкт-Петербург	0	8	0	10
		Тольятти	0	1	0	1
		Владивосток	0	0	0	0
		Южно-Сахалинск	0	0	0	0
<b>ИТОГО</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>56</b>		
Временный договор	Полная занятость	Екатеринбург	2	0	0	0
		Казань	0	1	0	0
		Краснодар	0	4	0	1
		Москва	31	51	0	57
		Новосибирск	11	17	0	0
		Санкт-Петербург	2	11	0	2
		Тольятти	1	1	0	2
		Владивосток	0	0	0	0
		Южно-Сахалинск	0	0	0	0
	<b>ИТОГО</b>	<b>47</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	
	Частичная занятость	Екатеринбург	0	0	0	0
		Казань	0	0	0	0
		Краснодар	0	0	0	0
		Москва	0	1	0	21
		Новосибирск	0	0	0	0
		Санкт-Петербург	0	0	0	7
		Тольятти	0	0	0	0
		Владивосток	0	0	0	0
		Южно-Сахалинск	0	0	0	0
<b>ИТОГО</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>28</b>		



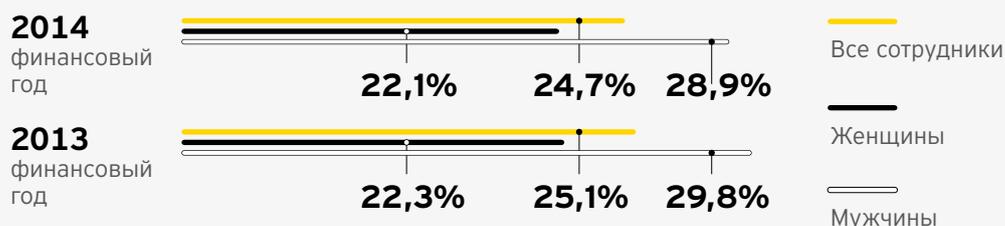
### Общее количество новых сотрудников в разбивке по полу



### Общее количество новых сотрудников в разбивке по полу

Должность	Число работников, пришедших в компанию в 2014 финансовом году				Число работников, пришедших в компанию в 2013 финансовом году			
	Женщины Кол-во	Женщины Доля	Мужчины Кол-во	Мужчины Доля	Женщины Кол-во	Женщины Доля	Мужчины Кол-во	Мужчины Доля
Партнеры	0	0	3	0,20%	1	0,10%	12	1%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	314	22,80%	310	22,50%	288	24,40%	314	26,60%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	22	1,60%	13	0,90%	25	2,10%	21	1,80%
Административный персонал	67	4,90%	0	0	69	5,90%	0	0
Выпускники университетов и/или магистры	176	12,80%	99	7,20%	115	9,80%	80	6,80%
Прочие сотрудники	178	12,90%	195	14,20%	106	9%	148	12,60%
<b>ИТОГО</b>	<b>757</b>	<b>55%</b>	<b>620</b>	<b>45%</b>	<b>604</b>	<b>51%</b>	<b>575</b>	<b>49%</b>

### Коэффициент текучести кадров среднесписочная численность



### Текучесть кадров сотрудники, покинувшие компанию



### Количество сотрудников, покинувших компанию в 2014 финансовом году, в разбивке по возрасту и должности

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля
Партнеры	1	0,1%	4	0,3%	0	0
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	468	39,3%	128	10,7%	1	0,1%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	27	2,3%	35	2,8%	3	0,3%
Административный персонал	46	4%	11	0,9%	1	0,1%
Выпускники университетов и/или магистры	256	21,5%	0	0	0	0
Прочие сотрудники	139	11,8%	50	4,2%	23	1,5%
<b>ИТОГО</b>	<b>937</b>	<b>79%</b>	<b>228</b>	<b>19%</b>	<b>28</b>	<b>2%</b>

### Количество сотрудников, покинувших компанию в 2013 финансовом году, в разбивке по возрасту и должности

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 51 года	
	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля	Кол-во	Доля
Партнеры	0	0	9	0,9%	1	0,1%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	465	46,6%	91	9,2%	2	0,2%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	52	5,2%	25	2,5%	5	0,3%
Административный персонал	46	4,6%	4	0,4%	0	0
Выпускники университетов и/или магистры	149	14,9%	0	0	0	0
Прочие сотрудники	107	10,7%	39	4%	7	0,4%
<b>ИТОГО</b>	<b>819</b>	<b>82%</b>	<b>168</b>	<b>17%</b>	<b>15</b>	<b>1%</b>

## 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 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, которые помогают нашим работникам отслеживать личные показатели эффективности и соответственно корректировать работу. В рамках процесса в середине и конце финансового года проводятся круглые столы с участием руководителей, которые проводят полугодовую и годовую оценку эффективности деятельности сотрудников, не находящихся в длительном отпуске или на испытательном сроке. В 2013 и 2014 финансовых годах оценка результативности деятельности и развития сотрудников была проведена для 100% работников EY в России, которые подлежат участию в данной процедуре.

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.

2014 финансовый год был объявлен в компании EY в России Годом наставничества. На протяжении всего года проводились тренинги и мероприятия по улучшению культуры взаимодействия наставников и подопечных. В каждой группе были выбраны наставники-чемпионы, к которым могут обращаться младшие сотрудники при возникновении сложных ситуаций. Стало обязательным прохождение тренинга по наставничеству для сотрудников, которые вступают в новую роль.

### 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.

Глобальная система обучения EY обеспечивает гибкий подход к планированию обучения. В 2014 финансовом году компания EY запустила программу World Class, предусматривающую единые стандарты высококачественного обучения для всех сотрудников глобальной организации. Теперь одна глобальная команда разрабатывает учебный план, действующий во всей организации, как и особые программы для каждой сервисной линии.

В компании определен ряд минимально необходимых тренингов, обязательных 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 учебные 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, от Глобального кодекса корпоративного поведения, противодействия взяточничеству и коррупции, а также торговли ценными бумагами с использованием инсайдерской информации до понимания концепции многообразия и объединяющей культуры.

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

2014 финансовый год



Мужчины

2013 финансовый год



Женщины



В 2014 финансовом году были пересмотрены и унифицированы сертификационные политики для специалистов всех сервисных линий в соответствии с потребностями каждой из сервисных линий и текущей экономической ситуацией. В некоторых сервисных линиях

началась разработка и согласование политик в отношении специалистов, ведущих внутренние тренинги. Мы формируем эффективные команды бизнес-тренеров и развиваем их при помощи специализированных мероприятий и дополнительного обучения.

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

### Среднее количество часов обучения сотрудников



### Среднее количество часов обучения сотрудников с распределением по должностям

Категория сотрудников	2014 финансовый год		2013 финансовый год			
	Общее число часов обучения	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	Общее число часов обучения	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника		
		Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Партнеры	5800	36	52	5406	37	34
Директора	830	32	40	731	27	18
Старшие менеджеры	10181	47	56	7838	38	42
Менеджеры	19291	55	63	19033	53	63
Административный персонал	5807	7	9	5137	10	10
Специалисты и эксперты	146897	98	99	119684	73	81
<b>ИТОГО</b>	<b>188806</b>	<b>275</b>	<b>319</b>	<b>157829</b>	<b>238</b>	<b>248</b>

## Формирование выдающихся лидеров

Мы понимаем, что новые лидеры определяют будущий успех ЕУ в России. Мы уделяем большое внимание развитию наших людей и нацелены на долгосрочные отношения с ними. Такие сотрудники обогащают наш опыт, вкладывая в работу уникальные таланты, знания и навыки. Многие сотрудники, которые выросли именно в нашей компании, теперь занимают высокие должности в промышленных предприятиях, правительственных структурах и учебных заведениях и входят в многочисленный Клуб друзей компании ЕУ, насчитывающий более миллиона посланников нашего бренда.

В ЕУ 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 ЕУ в России дает возможность сотрудникам перемещаться в рамках глобальной организации в ходе участия в программах профессионального развития. Благодаря этим программам сотрудники расширяют профессиональный опыт, совершенствуют иностранные языки, получают представление о работе в мультикультурной среде. Так, у нас действуют:

- программа глобального обмена, в рамках которой сотрудникам, занимающим должности от старшего консультанта до менеджера, предлагаются долгосрочные командировки продолжительностью 18–24 месяца в офисы в других странах;
- программа «Новые горизонты» для высокоэффективных старших консультантов, предусматривающая командировки в другие страны на три месяца.

## Мероприятия в честь повышений, рабочих юбилеев и круглых дат

Сотрудники, получившие повышение до уровня старшего эксперта и выше, приглашаются на мероприятия с участием руководства, в ходе которых получают поздравления и памятные подарки. Эти мероприятия проводятся в соответствии с глобальным форматом.



В 2013 финансовом году мы провели мероприятие в рамках глобальной программы для новых партнеров, в котором приняли участие более 500 новых партнеров.

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

## Награда за соблюдение принципов корпоративной культуры

Награда за соблюдение принципов корпоративной культуры (Chairman's Value Awards) – единственная корпоративная награда ЕУ, которая вручается на глобальном уровне.

Ценности, которые мы разделяем, определяют нашу культуру независимо от местоположения, и влияют на принципы командной работы, стандарты обслуживания клиентов и формат взаимодействия с сообществами.

Эта награда, на которую может быть номинирован любой сотрудник ЕУ, позволяет признать заслуги лидеров, ежедневно демонстрирующих приверженность нашим общим ценностям, проявляя себя в работе как профессионалы высочайшего класса, создавая высокоэффективные команды и обеспечивая устойчивое развитие компании.

В 2014 календарном году в группу сотрудников, отмеченных этой высокой наградой, вошла Ольга Одинцова, старший менеджер компании ЕУ.





## МНОГООБРАЗИЕ И ОБЪЕДИНЯЮЩАЯ КУЛЬТУРА

Компания EY в России вкладывает большие усилия в создание корпоративной культуры, отражающей понятия многообразия и всеобщей вовлеченности.

Многообразие означает, что наши команды объединяют профессионалов независимо от цвета кожи, расовой принадлежности, религиозных и культурных убеждений, принадлежности к определенным субкультурам, ограниченных физических возможностей.

Объединяющая культура позволяет реализовывать принцип многообразия на практике. Это создание рабочей обстановки, 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

Во всех компаниях, входящих в глобальную организацию EY, руководители принимают непосредственное участие в продвижении идей многообразия и объединяющей культуры

посредством грамотной организации процесса отбора кадров и планирования очередности повышения сотрудников. 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.

Состав наших сотрудников никогда еще не был столь разнообразен. Мы намерены сохранить эту положительную динамику, поэтому:

■ Компания EY проводит тренинги для сотрудников для повышения осведомленности о преимуществах, которые дают многообразие и объединяющая культура. Каждый привносит социальные стереотипы и культурный опыт в процесс принятия решений, который можно усовершенствовать, если вовремя выявить возможную предвзятость в суждениях. По всему миру соответствующие тренинги прошли свыше 11 400 сотрудников EY.

■ Компания EY соблюдает равенство возможностей при приеме на работу новых сотрудников.

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.

## Распределение сотрудников по полу и возрасту



Мужчины

1270

39%

Женщины

1982

61%


**2014**  
финансовый  
год

**2013**  
финансовый  
год

1165

39%

1849

61%

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

### 2014 финансовый год

Партнеры	108	3,30%	41	1,30%	0	0	136	4,20%	13	0,40%	22	0,80%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	881	27%	1320	40,60%	1683	52%	506	15,10%	12	0,40%	76	2,40%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	109	3,40%	311	9,60%	164	5%	233	7,20%	23	0,70%	12	0,40%
Административный персонал	0	0	169	5,20%	121	3,70%	39	1,20%	9	0,30%	2	0,10%
Прочие сотрудники	172	5,30%	141	4,30%	200	6,30%	75	2,30%	38	1,20%	11	0,30%
<b>Общее количество</b>	<b>1270</b>	<b>39%</b>	<b>1982</b>	<b>61%</b>	<b>2168</b>	<b>67%</b>	<b>989</b>	<b>30%</b>	<b>95</b>	<b>3%</b>	<b>123</b>	<b>4%</b>

### 2013 финансовый год

Партнеры	108	3,70%	39	1,20%	1	0,10%	134	4,40%	12	0,40%	21	0,80%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	813	27,10%	1200	39,70%	1559	51,80%	445	14,70%	9	0,30%	77	2,70%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	118	4%	322	10,60%	182	6,10%	229	7,60%	29	0,90%	13	0,40%
Административный персонал	0	0%	176	5,80%	133	4,50%	33	1%	10	0,30%	1	0,10%
Прочие сотрудники	126	4,20%	112	3,70%	132	4,50%	70	2,30%	36	1,10%	0	0
<b>Общее количество</b>	<b>1165</b>	<b>39%</b>	<b>1849</b>	<b>61%</b>	<b>2007</b>	<b>67%</b>	<b>911</b>	<b>30%</b>	<b>96</b>	<b>3%</b>	<b>112</b>	<b>4%</b>

Заключение коллективных договоров в компании ЕУ в России не практикуется.

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЙ КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ

Компания EY в России стремится обеспечивать сотрудникам конкурентоспособное вознаграждение и компенсации, соответствующие актуальным условиям на рынке труда. Чтобы предоставлять услуги высочайшего качества, мы держим в штате самых лучших сотрудников и поддерживаем их мотивацию на высоком уровне, предлагая комплексный компенсационный пакет, который включает:

- страхование жизни для всех сотрудников;
- медицинское страхование для всех сотрудников, а также 1 близкого родственника для сотрудников от уровня старшего консультанта/главного специалиста;
- страхование в путешествиях в течение первых 90 дней поездки в странах, предусмотренных правилами страхования;
- бонусную программу для сотрудников по результатам оценки результативности деятельности за год;
- приемы врача в офисах в Москве, Санкт-Петербурге и Казани в течение рабочего дня, а также консультации психолога для сотрудников московского офиса;
- корпоративную мобильную связь: сотрудникам от уровня старшего консультанта и выше предоставляются SIM-карты и компенсируются расходы на разговоры по рабочим вопросам;
- увеличенный оплачиваемый отпуск продолжительностью 25 рабочих дней в году;
- оплату больничного листа, при этом компания дополнительно компенсирует 5 дней в году в случае отсутствия по болезни без предоставления больничного листа;
- дополнительный оплачиваемый отпуск по отцовству продолжительностью 3 дня в связи с рождением ребенка;
- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня в случае заключения брака;



- дополнительные выплаты (доплата до определенной доли оклада) в течение 12 недель отпуска по беременности и родам для сотрудниц, проработавших в компании не менее 2 лет;
- оплата учебных программ и первой попытки сдачи экзаменов для получения ряда международных сертификатов (в том числе ACCA, CIMA, CMA, DipIFR);
- специализированные тренинги для новых сотрудников;
- изучение иностранных языков в офисе по системе Global English;
- программа корпоративных скидок (авиа- и железнодорожные билеты по льготным ценам, посещение фитнес-клубов, услуги химчистки и многое другое).

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

### Гибкий подход к организации рабочего места

Высокоэффективная работа возможна только в комфортной и располагающей обстановке, которую мы стремим-

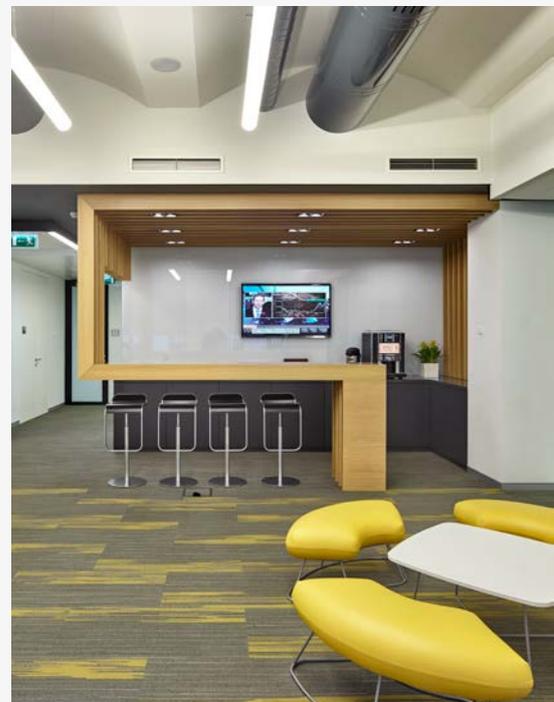
ся создавать для наших сотрудников. Компания EY в России прилагает большие усилия для соответствия потребностям современных работников и обеспечения слаженного взаимодействия между всем членами команды, независимо от их местонахождения.

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

Мы стараемся обеспечивать для сотрудников 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 усовершенствования условий работы.

Для нас важно, чтобы наши сотрудники жили сбалансированной жизнью и успевали находить время для семьи, общественных работ или спорта, в зависимости от их интересов и потребностей.



## 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 находим самых талантливых сотрудников, способствуем их развитию, пока они работают у нас, и поддерживаем связь, после того как они уходят.

В 2003 году был создан EY Alumni Club для взаимодействия с бывшими сотрудниками. EY Alumni Club – это эффективная платформа для поддержания и укрепления деловых и дружеских связей, обмена идеями и реализации совместных проектов. 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 наших новостях и предлагаем выгодные корпоративные программы скидок, доступные для нынешних сотрудников.

Подробную информацию о клубе можно найти на сайте компании EY: [www.ey.com/ru/alumni](http://www.ey.com/ru/alumni). Здесь же каждый бывший сотрудник компании может заполнить анкету и присоединиться к клубу.



## Поддержка здорового образа жизни

С 2011 года в компании действует программа Wellness, направленная на популяризацию занятий спортом и 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. В преддверии марафона все участники проходят специальное семинедельное обучение правильному бегу, чтобы не допускать травм, развивать выносливость и добиваться лучших спортивных результатов. Каждый год мы выбираем тему и цель нашего забега. Так, в 2013 финансовом году наш забег назывался The Tiger Run, потому что во время марафона мы собирали средства для фонда поддержки амурских тигров. А в 2014 финансовом году мы пригласили бежать вместе с нами наших бывших коллег из EY Alumni Club, а также студентов московских вузов, которые проходили у нас стажировку и собирались стать нашими сотрудниками.

Клуб любителей бега EY не только помогает нам призывать сотрудников к здоровому образу жизни, но и позволяет укреплять командный дух в компании, ведь ничто так не сближает, как общие спортивные победы и достижения.

- В московском офисе есть футбольная, хоккейная и волейбольная команды, которые с радостью участвуют в том числе в волонтерских мероприятиях, таких как товарищеские матчи с детьми из детских домов.
- В 2013 году в московском офисе EY открылся 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.
- 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 был расширен ассортимент полезных и здоровых блюд.

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

## Поддержка семейных ценностей

Для успешного человека, а у нас работают именно такие люди, необходимо соблюдать баланс между работой и личной жизнью. Поэтому мы в EY 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 EY в офисе», которое включает экскурсию по офису и развлекательную программу.



- Ежегодно в преддверии новогодних праздников мы организуем конкурс детского рисунка, дети сотрудников с удовольствием участвуют в инициативе и обязательно получают подарки.
- Всем детям сотрудников до 12 лет включительно выдаются новогодние подарки.

- Каждые полгода организуются встречи с сотрудницами, которые находятся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, для поддержания контакта и обмена корпоративными новостями.

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 2013 и 2014 финансовых годах у сотрудников нашей компании не отмечено производственных травм, профессиональных заболеваний. Случаев смертельных исходов в процессе исполнения должностных обязанностей не было.

### Безопасность на работе

Где бы ни находились сотрудники EY в России – в нашем офисе или в компании клиента, – их безопасность – наш приоритет. Команда EY по охране

### Доля сотрудников, вернувшихся из отпусков по материнству/отцовству



\* Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуски по материнству/отцовству в 2010 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2013 финансового года.

\*\* Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуски по материнству/отцовству в 2011 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2014 финансового года.



# НАШИ СООБЩЕСТВА

Мы стремимся обеспечивать устойчивый рост в тех областях, где имеем наибольшее влияние. Поддерживая экономическое развитие в России, компания ЕУ способствует решению важнейших задач, которые стоят перед миром сегодня.



## Благотворительность и волонтерские программы



## Международный конкурс «Предпри- ниматель года»

**450**  
участников за 12 лет

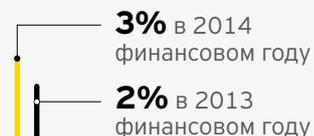


## Выбросы парниковых газов



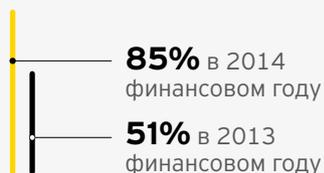
### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 1

#### Прямые выбросы парниковых газов



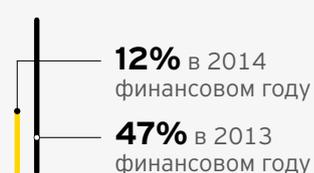
### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 2

#### Потребление энергии в офисе



### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 3

#### Служебные командировки





## МЫ ПОДДЕРЖИВАЕМ СООБЩЕСТВА

Мы уверены: ЕУ удалось добиться успеха благодаря тому, что компании, входящие в глобальную организацию, коллективно вносят вклад в развитие общества и продвижение наших ценностей. Последние 15 лет компания ЕУ является стратегическим партнером Всемирного экономического форума (ВЭФ): мы работаем над определением направлений дальнейшего развития, обмениваемся информацией с влиятельными представителями международного бизнеса, политиками и учеными. Мы особенно гордимся участием в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций, в рамках которого мы обязались соблюдать установленные 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции. Каждый год ЕУ отчитывается о прогрессе в части исполнения положений договора.

Наряду с усилиями по содействию социальному и экономическому развитию, компании, входящие в организацию ЕУ, сосредотачиваются на областях, имеющих наибольшее значение для ключевых заинтересованных сторон, повышения качества услуг, совершенствования профессиональных навыков и компетенций. Обеспечивая высочайший уровень знаний и опыта для всех сотрудников, которые рабо-

тают в глобальной организации ЕУ независимо от страны, мы получаем конкурентное преимущество. Так, ЕУ 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 ЕУ работает с предпринимателями, адаптирует и модифицирует их бизнес-модели, отраслевые возможности и ресурсы для сотрудничества с быстрорастущими компаниями.

### ■ **Рабочая сила будущего**

Нас интересуют как наемные работники, так и молодые предприниматели, потому что мы в ЕУ 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, ЕУ поддерживает женщин в бизнесе, признавая их вклад в развитие общества и экономики. Компания ЕУ 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.

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.

## Содействие улучшению делового климата в России

В России компания EY является стратегическим партнером ключевых мероприятий для развития бизнеса. В 2013 и 2014 финансовых годах наша компания приняла участие во многих значимых событиях.

### 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.

15 октября 2012 года прошло XXVI Пленарное заседание КСИИ, в котором приняли участие 22 глобальных руководителя компаний – членов КСИИ.

На заседании обсуждались темы таможного законодательства, административных барьеров, банковского сектора, защиты интеллектуальной собственности, электроэнергетики и инвестиционного климата.

В XXVII Пленарном заседании КСИИ, которое состоялось 21 октября 2013 года, приняли участие 33 глобальных руководителя компаний – членов КСИИ. Основное внимание было уделено обсуждению ситуации на глобальных рынках, мер по стабилизации экономической ситуации, предпринятых Правительством РФ, а также обсуждению вопросов, связанных с мерами по улучшению инвестиционного климата в России.

## Стратегическое партнерство

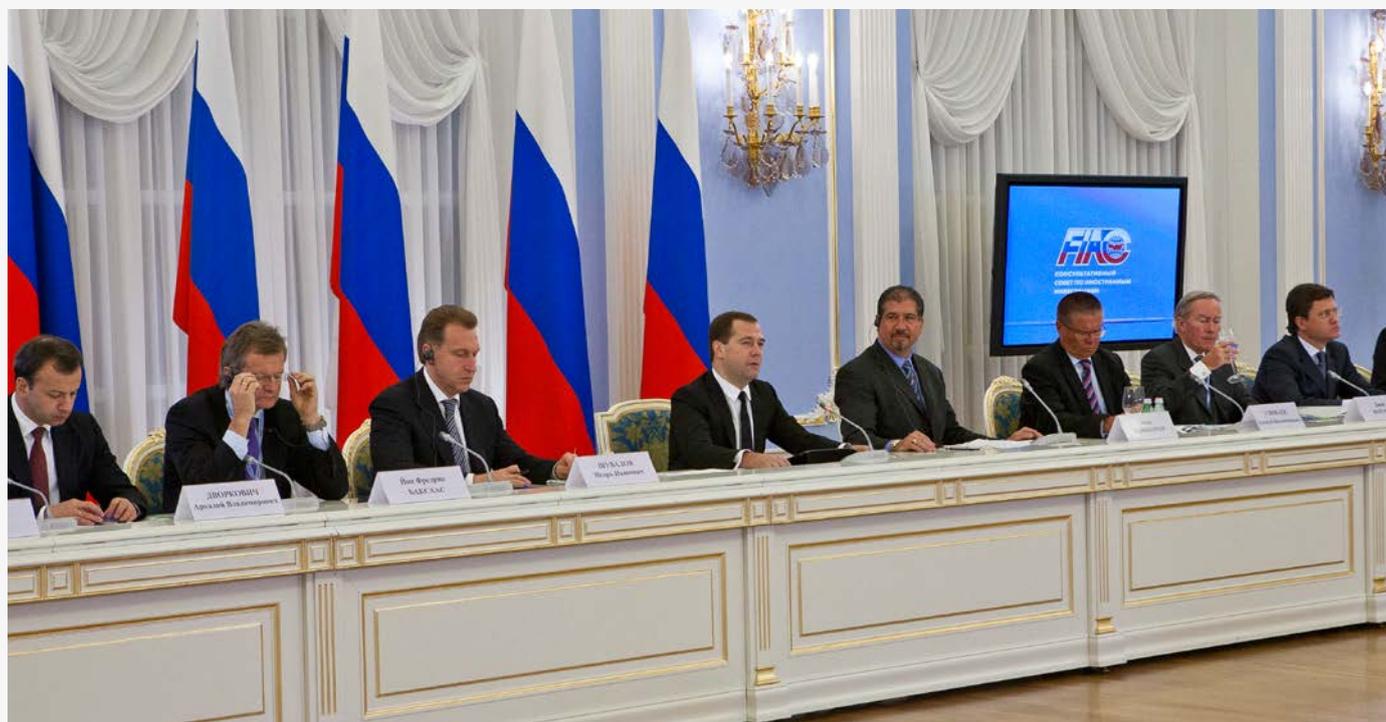
### Деловой саммит Азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС)

Компания EY выступила платиновым спонсором и стратегическим партнером Делового саммита АТЭС-2012 и оказывала активное содействие в его подготовке, в частности EY разрабатывала инициативы, которые во-

шли в рекомендации для глав экономик АТЭС. В рамках круглого стола саммита «Инвестируйте в Россию» состоялась презентация нового исследования EY «Потенциал роста. Исследование инвестиционной привлекательности России за 2012 год», в котором содержатся мнения об инвестиционной привлекательности России руководителей государственных структур и крупнейших российских и зарубежных компаний.

### Международный инвестиционный форум Сочи

Компания EY принимала активное участие в работе сочинского форума, который представляет собой современную площадку для конструктивного диалога бизнеса и власти и проходит при поддержке Правительства Российской Федерации для решения вопросов развития мировой экономики и ее основных тенденций, обсуждения перспектив инвестиционного и инновационного будущего России, а также презентации масштабных инвестиционных проектов регионов России.



### Международный инвестиционный форум «Сочи-2012»

Александр Ивлев, управляющий партнер по России, в качестве модератора принял участие в сессии «Каких институциональных изменений требуют иностранные инвесторы?» и выступил с речью на сессии «Развитие предпринимательства в условиях присоединения России к ВТО и потенциал единого экономического пространства». Также участие в мероприятиях форума приняли Ольга Архангельская, партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям сектора недвижимости в СНГ и Жанна Добрицкая, руководитель практики консультирования по управлению персоналом.

### Международный инвестиционный форум «Сочи-2013»

Компания EY поддержала проведение сессии «Возможности привлечения иностранных инвестиций в странах с проблемным инвестиционным климатом», в которой Александр Ивлев принял участие как модератор. В качестве докладчиков от EY на форуме также выступили Петр Медведев, управляющий партнер налоговой практики по быстрорастущим рынкам EMEA, и Анна Калмыкова, партнер, директор филиала EY в городе Краснодаре.

### Всемирный экономический форум (ВЭФ) в Давосе

В январе 2013 и 2014 годов представители деловых кругов, государственных органов, общественных, научных и культурных организаций из более чем 100 стран мира собрались на ВЭФ. Компания EY по традиции приняла участие в этом мероприятии, организованном на высочайшем уровне.

В 2013 году в дни проведения ВЭФ мы организовали встречу членов КСИИ с заместителем председателя Правительства Российской Федерации А. В. Дворковичем, в ходе которой обсуждались такие вопросы, как интеллектуальная собственность в фармацевтическом секторе, обращение упаковочных отходов, Россия и ВТО, инвестиционный климат.

На аналогичной встрече, которую мы в рамках ВЭФ провели для членов КСИИ с Председателем Правительства Российской Федерации А. В. Дворковичем в 2014 году, особое внимание было уделено следующим вопросам: улучшение системы лекарственного обеспечения, применение новых норм водоотведения и водоснабжения для промышленных предприятий, параллельный импорт, специальная оценка условий труда.

### 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 рамках ПМЭФ в июне 2013 года компания EY выступила в качестве со-организатора сессии «Стратегии устойчивого роста в условиях нестабильности», где в качестве одного из ключевых спикеров выступил Председатель совета директоров и Главный исполнительный директор глобальной организации EY Марк Уайнбергер. Также руководители нашей компании выступили докладчиками в ряде других сессий.

В 2014 году на ПМЭФ компанию EY представляли Марк Отти, член совета директоров глобальной организации EY, управляющий партнер по региону EMEA, Джо Ватт, председатель управляющего комитета и управляющий партнер по СНГ, и Александр Ивлев, управляющий партнер по России.



Специально для ПМЭФ-2013 и ПМЭФ-2014 компания EY разработала уникальный продукт – Индекс ПМЭФ, новый медиасервис форума. Индекс ПМЭФ – уникальная система изучения интереса общества к тематике международной дискуссионной площадки, мониторинг дискуссий на ведущих онлайн-площадках и в социальных сетях в режиме реального времени.

В период проведения ПМЭФ-2013 и ПМЭФ-2014 компания EY выступила организатором платформы делового сотрудничества, организовав Биржу деловых контактов (БДК) – зону делового общения, предназначенную для проведения встреч на самом высоком уровне с возможностью использования мобильных устройств для поиска аналитики и проведения конструктивных дискуссий. Все участники форума могли забронировать оборудованные переговорные комнаты в зоне Биржи деловых контактов компании EY.

## Спонсорство

- Международный форум «Открытые инновации»;
- Гайдаровский форум;
- X и XI Красноярский экономический форум;
- 21-й Мировой нефтяной конгресс.

За 2013 и 2014 финансовые годы компания EY в России приняла участие в более чем 270 мероприятиях, в 263 из которых выступила в роли организатора или соорганизатора.

## Членство в ассоциациях

Как глобальная организация EY взаимодействует с рядом объединений и поддерживает определенные инициативы на мировом, региональном и локальном уровнях, включая:

- 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;
- Американская торговая палата;
- Американско-Российский Деловой Совет;
- Российско-Британская Торговая Палата;
- Франко-российская торгово-промышленная палата;
- Канадская деловая ассоциация в России и Евразии;
- Ассоциация менеджеров России;
- Германско-Российский Форум;
- Российско-Германская внешнеторговая палата;
- Международный форум лидеров бизнеса;
- СРО НП «Аудиторская Палата России»;
- Институт внутренних аудиторов;
- Ассоциация предприятий и предпринимателей Республики Татарстан;
- Торгово-промышленная палата Республики Татарстан;
- Российское Партнерство по развитию ответственного бизнеса в рамках Международного форума лидеров бизнеса;
- Ассоциация Независимых Директоров;
- Японская ассоциация по торговле с Россией и Восточной Европой;
- Некоммерческое партнерство «Национальная ассоциация участников рынка альтернативных инвестиций»;

Мы также взаимодействуем с российскими законодательными органами и министерствами по вопросам, касающимся бизнеса.

## ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Компания EY в России поддерживает предпринимательство не один десяток лет. Мы помогаем как состоявшимся, так и начинающим предпринимателям реализовывать потенциал и достигать новых высот в бизнесе.

### 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. Как первый и единственный конкурс подобного рода «Предприниматель года» направлен на:

- признание вклада ведущих предпринимателей в национальную и мировую экономику;
- содействие подъему предпринимательской активности и экономического росту в странах-участницах конкурса;
- поиск образцов для подражания в сегодняшнем бизнесе для следующего поколения предпринимателей.

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 12 лет проведения конкурса в России в нем приняли участие 450 предпринимателей из разных регионов страны.

[www.eoy.ru](http://www.eoy.ru)

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

127 победителей

139 победителей

Совокупный доход компаний участников

260 млрд рублей

1 394 млрд рублей

Количество регионов компаний участников

15

18

Количество сотрудников компаний участников

52 тыс. человек

224 тыс. человек

2014 год

2013 год



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 содействию повышению его значимости.

В 2013 году компания EY совместно с Центром предпринимательства оказала поддержку исследовательской группе Института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета при проведении исследования «Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) в России. Проект GEM проводится в целях сравнения уровня предпринимательской активности между странами с разным уровнем экономического развития. Исследование позволяет установить степень влияния предпринимательства на экономический рост страны, определить факторы, влияющие на предпринимательскую активность и выявить меры, стимулирующие рост предпринимательства.

## Национальный победитель конкурса «Предприниматель года 2013»



**Александр Галицкий**

Сооснователь, управляющий партнер  
Almaz Capital Partners

## Национальный победитель конкурса «Предприниматель года 2012»

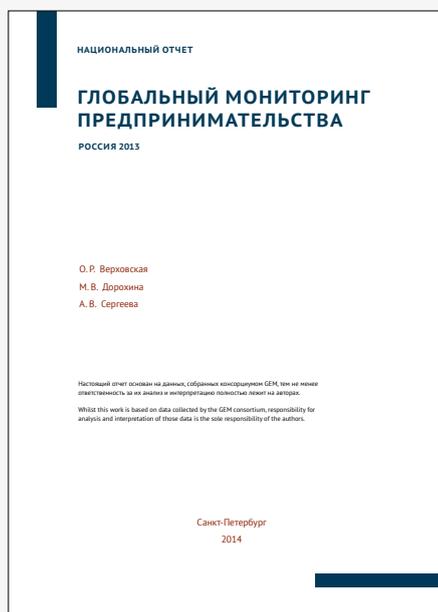


**Андрей Романенко**

Основатель, член совета директоров,  
Группа QIWI

«Предприниматель рожден, чтобы изменить мир к лучшему или как минимум для того, чтобы решить «неразрешаемые» проблемы. Я очень горжусь тем, что являюсь одним из членов этого креативного сообщества, и получение звания «Предприниматель года 2013» является высокой оценкой моих усилий».

«Победа в конкурсе «Предприниматель года» – это незабываемое ощущение. Мы упорно трудимся каждый день и не ждем оценок своей работы, но иногда чрезвычайно ценно получить признание со стороны авторитетного жюри».



В 2013 году компания EY выпустила исследование «Барометр предпринимательской деятельности G20 – С утроенной силой».

В рамках данного исследования предпринимательская среда в России была проанализирована по 4 ключевым параметрам – сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Отдельно были рассмотрены такие вопросы, как меры государственной поддержки, доступ к финансированию, предпринимательская культура, согласованная работа по поддержке предпринимательства.

## Программы и сообщества по поддержке предпринимателей на глобальном уровне

### Центры и академии EY

Более 30 лет мы работаем с наиболее динамичными и амбициозными компаниями мира – от стартапов до быстрорастущих организаций и лидеров рынка, – поэтому у нас достаточно опыта для создания центров и академий для поддержки и развития предпринимательства на глобальном уровне.

- Глобальный центр предпринимательства и инноваций (Global Center for Entrepreneurship and Innovation). Это онлайн-платформа, помогающая предпринимателям и новаторам планировать будущее развитие компаний и привлечение денежных средств. Платформа предоставляет

подробную информацию о программах развитиях предпринимательства, конференциях и дает возможность получить доступ к обширной глобальной сети.

- Глобальный инновационный центр семейного бизнеса (Global Family Business Center of Excellence). Центр объединяет консультантов из разных стран для обмена знаниями и опытом в области обслуживания семейных компаний, в какой бы точке мира они ни работали.
- Молодежная бизнес-академия компании EY (EY Junior Academy Program). Этот центр предлагает программы обучения для лиц, наследующих семейный бизнес. Для того чтобы сохранить в бизнесе преемственность поколений, важно поддерживать ценности, заложенные его основателями, сочетая их с современными тенденциями. В ходе обучения молодые люди

учатся принимать непростые управленческие решения, разбираются в особенностях ведения семейного бизнеса и пробуют раскрыть предпринимательский потенциал.

### Продвижение женщин в бизнесе

С 2002 по 2007 год общий доход, сгенерированный женщинами во всем мире, вырос с почти 4 трлн долларов США до 9,8 трлн долларов США. К 2017 году доход женщин вырастет почти на 6 трлн долларов США и составит 15,6 трлн долларов США согласно результатам исследования EY «Влияние женщин в мировом масштабе» (Women make all the difference in the world).

Глобальная организация EY и компания EY в России помогает расширять возможности для женщин в бизнесе путем реализации ряда инициатив.



### Глобальный консультативный совет женщин в бизнесе

Совет, организованный компанией EY, способствует продвижению, поддержке и лучшему пониманию между женщинами в бизнесе. Кроме того, женщины-владелицы бизнеса и руководители получают дополнительные преимущества в виде:

- доступа к капиталу;
- форума для обмена идеями и опытом;
- возможностей для наставничества;
- обучения в формате индивидуальных занятий;
- доступа к сети единомышленников и интересным бизнес-идеям для развития бизнеса.

[www.ewwussia.ru](http://www.ewwussia.ru)

### Программа «Деловые женщины»

Программа «Деловые женщины», которая была запущена 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.

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 экономиче-

ским 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.

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: участницы могут продолжать участие в программе, пока это остается актуальным для развития их бизнеса.

#### Количество участниц



#### Количество регионов



#### Количество номинаций, включая специальные призы





## 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 познакомиться нас с потенциальными сотрудниками EY.

### Чемпионат Changellenge

Компания EY в России активно работает в области поддержки различных бизнес-конкурсов для студентов. EY является официальным спонсором крупнейшего российского чемпионата по решению бизнес-кейсов Changellenge в Москве и России. Представители профессиональных подразделений EY участвуют в работе жюри конкурса и представляют компанию на ярмарках вакансий, которые регулярно проводятся в рамках чемпионатов.

### Конкурс Enactus

Уже не первый год EY обладает статусом платинового спонсора международного конкурса предпринимательских студенческих проектов Enactus. Проекты, участвующие в конкурсе, направлены на решение социальных, экологических и экономических проблем. Наши коллеги поддерживают и обучают победителей региональных чемпионатов и принимают участие в работе жюри на всероссийском финале конкурса.

### Конкурс «Лучший молодой специалист по налогообложению»

В 2013 году компания EY поддержала конкурс «Лучший молодой специалист по налогообложению»: наши партнеры и специалисты вошли в состав международного жюри. В рамках конкурса участники решали теоретические и практические задачи по налогообложению, а победители отправились в Копенгаген, чтобы сразиться с победителями региональных этапов конкурса из других стран. Многие участники также получили предложения о работе в налоговом департаменте EY.

## Лекции и мастер-классы в Москве

Мы предлагаем студентам тренинги, мастер-классы и лекции по различным аспектам аудиторских, налоговых и юридических услуг и корпоратив-

ным финансам, а также занятия, направленные на развитие личных и профессиональных навыков. Мероприятия проводятся во всех ведущих московских вузах – Московском государственном университете, Московском государственном институте международных отношений, Высшей школе экономики, Финансовом университете, Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Московской государственной юридической академии.

В Финансовом университете при Правительстве РФ открыта кафедра EY. Она позволяет нам привлекать студентов на стажировки и постоянную работу в аудиторской и налоговой практике EY, а также проводить согласованные с руководством вуза курсы лекций. На таких занятиях специалисты EY помогают студентам формировать практические навыки, которые обеспечивают им существенную поддержку в дальнейшем профессиональном развитии.

## Специальные мероприятия

В этом году в офисах EY в Москве и Новосибирске впервые открылись студенческие бизнес-школы. Студенты получили возможность глубоко погрузиться в специфику бизнеса EY, изучить бизнес-кейсы из опыта наших коллег, познакомиться с руководством компании, а также принять участие в семинарах и деловых играх.

Особое внимание студентов привлекли узконаправленные профессиональные мероприятия. Так, студенты смогли узнать о деятельности отделения по работе с французскими клиентами, группы по расследованию мошенничеств и различных команд в составе налогового департамента.

Множество положительных откликов собрала серия образовательных мероприятий «Быть умным – модно. Всегда». Увлекательные лекции по изобразительному искусству, фотографии и дизайну для студентов провели ведущие специалисты в этих областях. Лекции также активно посещали наши сотрудники.

## ВОЛОНТЕРСТВО И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

### Состав комитета по благотворительности

по состоянию на 01.04.2015 года



**Питер Рейнхардт**

Партнер, руководитель практики налоговых и юридических услуг, глава комитета



**Александр Ивлев**

Управляющий партнер по России



**Елена Лежанкова**

Партнер,  
практика аудиторских услуг



**Эмманюэль Киде**

Партнер,  
практика аудиторских услуг



**Наталья Старыгина**

Партнер,  
практика аудиторских услуг



**Ольга Булатова**

Партнер,  
практика консультационных услуг



**Светлана Зарецкая**

Партнер,  
практика аудиторских услуг



**Татьяна Савенкова**

Директор отдела по работе с персоналом в СНГ



**Полина Немировченко**

Директор, отдел маркетинга и развития бизнеса



**Анастасия Хутько**

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



**Татьяна Григорьева**

Старший специалист, отдел маркетинга и коммуникаций

Компания ЕУ в России уделяет большое внимание благотворительности в рамках программы корпоративной социальной ответственности.

С июля 2003 года в нашей компании действует Комитет по благотворительности. Любой сотрудник может направить в комитет предложение по поддержке благотворительных проектов по электронной почте. Благотворительные фонды и организации 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.

#### За 2013 и 2014 финансовые годы мы оказали поддержку более чем 20 благотворительным организациям, среди которых:

- «Старшие Братья Старшие Сестры России» (межрегиональная общественная организация, которая входит в международную волонтерскую программу индивидуального наставничества Big Brothers Big Sisters для детей из социально незащищенных семей. В настоящее время

программа активно действует в 13 странах мира (США, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Германия, Нидерланды, Ирландия, Польша, Болгария, Израиль, Бермуды, Южная Африка, Россия);

- Благотворительный фонд содействия образованию детей-сирот «Большая Перемена»
- САМЮ Сосьяль Москва (российский благотворительный фонд, основанный президентом международной гуманитарной организации Samusocial International доктором Ксавье Эммануэлли в 2004 году)
- 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» – благотворительная общественная организация, созданная для того, чтобы изменить жизнь детей и молодежи с расщелинами губы, нёба и другими лицевыми деформациями через оказание им бесплатной медицинской помощи на высоком уровне;

- 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»;
- Камерный Оркестр Kremlin;
- 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».

#### Мы потратили на благотворительность



#### Мы оказываем фондам не только финансовую поддержку. В 2013 и 2014 году наши сотрудники приняли активное участие в волонтерских инициативах.

- Сотрудники компании приняли участие в ежегодном благотворительном балу Down Under Moscow, в 2013 году в ходе мероприятия было собрано более 95 000 долларов США для поддержки програм-

мы «Старшие Братья Старшие Сестры», в 2014 – более 100 000 долларов США.

- Кампания «Новая жизнь старых вещей» проводится в московском офисе ЕУ два раза в год: наши сотрудники собирают одежду и игрушки для передачи малоимущим семьям.
- В преддверии праздников мы организуем акции «Открытие Деду Мо-

розу» и «Теплый Новый год для детей-инвалидов» 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 расска-

зали нашим сотрудникам, как стать наставником для ребенка из детского дома.

- В ноябре 2012 года мы провели в Москве для учащихся школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, мастер-класс по войлоковалению. Мероприятие продолжилось играми и неформальной беседой.
- В феврале 2013 года мы встретились с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, Советской школы-интерната в Тульской области, для игры в мини-футбол при активном участии футбольной команды ЕУ.
- Наши сотрудники поддержали акцию по сбору канцелярских товаров для детских домов к 1 сентября 2013 года и к 1 сентября 2014 года.
- В ноябре 2013 года в московском офисе ЕУ мы провели фотовыставку для популяризации волонтерства и поддержки тех, кто нуждается в помощи.
- В апреле 2014 года мы встретились с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, Новомосковской и Донской школ-интернатов Тульской области для игры

в мини-футбол при активном участии футбольной команды ЕУ.

- В апреле 2014 года в компании ЕУ прошел семинар под руководством Ильи Екушевского, основателя и руководителя межрегиональной общественной организации «Клуб волонтеров». В ходе мероприятия наши сотрудники узнали, как стать волонтером и где найти единомышленников в этом вопросе.
- В июле-августе 2014 года в офисе компании ЕУ проходила фотовыставка «Дружба делает нас лучше!» при содействии программы «Старшие Братья Старшие Сестры». На фотографиях были показаны реальные истории дружбы между детьми из детских домов и волонтеров, которые участвуют в программах наставничества.
- В августе 2014 года волонтеры из ЕУ помогли Благотворительному фонду «Галчонок» в проведении инклюзивного семейного фестиваля Galafest.
- Осенью 2014 года волонтеры из ЕУ совместно с «Клубом Волонтеров» и детьми из детских домов ездили на экскурсию на завод «Каргилл».

**Академия бизнеса ЕУ принимает участие в благотворительных акциях в рамках деятельности Комитета по благотворительности. В 2013 и 2014 финансовых годах Академия бизнеса провела несколько благотворительных тренингов в Алматы и в Москве:**

- «Введение в финансы: учет, анализ, бюджет» для начинающих предпринимателей с ограниченными возможностями;
- «Самопрезентация» и «MBTI®: повышение личной эффективности» для студентов с ограниченными возможностями.

Ценность организации благотворительных тренингов в том, что мы не просто оказываем безвозмездную помощь нуждающимся, но и решаем более важные задачи – предоставляем инструменты, необходимые для достижения лучших результатов в бизнесе, облегчаем трудоустройство людей с ограниченными возможностями, содействуем их адаптации в бизнесе и повышению уровня толерантности к этой категории сотрудников.





## ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ЭКОЛОГИИ

Охрана окружающей среды – один из принципов нашей корпоративной ответственности поэтому мы постоянно работаем над тем, чтобы снизить

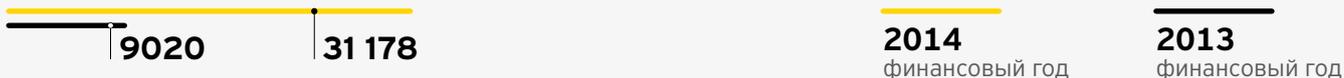
влияние ЕУ на окружающую среду, сократить потребление энергии, углеродный след и объем отходов компании. В долгосрочной перспективе мы

ставим перед собой цель достигнуть нулевого выброса парниковых газов.

### Потребление энергии в 2014 году

#### Потребление топлива из невозобновляемых источников энергии

Дизельное топливо для автомобилей компании, литры

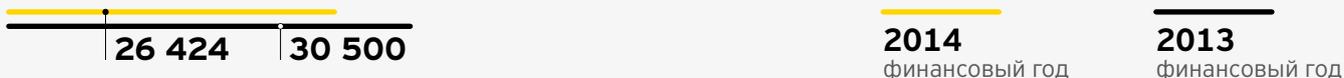


Бензин для автомобилей компании, литры



#### Косвенное потребление энергии\*

Электроэнергия, Гдж



Бензин для автомобилей компании, Гдж



\*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.

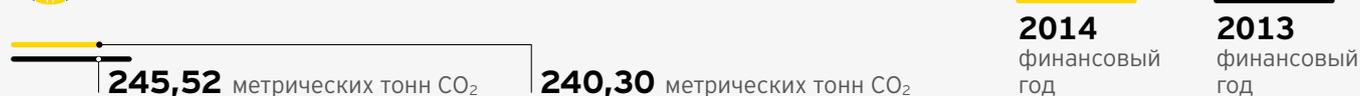
## Расчет углеродного следа за 2013 и 2014 финансовые годы\*

### Прямые выбросы парниковых газов



#### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 1

Прямое использование топлива для собственных автомобилей



### Косвенные выбросы парниковых газов



#### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 2

Потребление электроэнергии в офисах

- Освещение
- Отопление и/или охлаждение
- Офисное оборудование



#### ОБЛАСТЬ ОХВАТА 3

Служебные командировки

- Воздушный транспорт
- Железнодорожный транспорт



**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.



## Бережное отношение к экологии – наш приоритет

Компания EY 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:

- Чтобы сократить количество деловых поездок, мы заменяем личные встречи аудио- и видеоконференциями.
- Мы снижаем потребление электроэнергии за счет установки энергоэффективного оборудования: энергосберегающая система освещения с использованием эффекта отражения, датчики движения в туалетах и гардеробах, рациональное использование кондиционеров.

■ Во всех помещениях московского офиса мы используем ковровое покрытие с сертификатом Green Label Института ковровых покрытий (GRI).

■ С 1 апреля 2013 года мы ввели раздельный сбор пластика и бумажных отходов с дальнейшей передачей отходов для переработки.

■ Для повышения качества сортировки мусора мы отказались от использования индивидуальных мусорных контейнеров большого объема и перешли на настольные.

■ Мы используем экобумагу, которая подходит для повторной переработки и разлагается под воздействием микроорганизмов, эта бумага сертифицирована 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.

■ Мы ввели правила сбора использованной бумаги для вторичной переработки: сотрудники накапливают использованную бумагу, которая помещается в контейнеры и отправляется на переработку.

■ Мы ввели правила сбора использованной бумаги для вторичной переработки: сотрудники накапливают использованную бумагу, которая помещается в контейнеры и отправляется на переработку.



Бумага, тонн



Отходы, тонн



Отходы на одного сотрудника, тонн/чел



Другие материалы (пластик), тонн



Общее потребление воды, м3



2014  
финансовый год

2013  
финансовый год



Несмотря на увеличение штата, объем бумаги, отправленной на вторичную переработку, за два года не изменился, что подтверждает бережное отношение наших сотрудников к окружающей среде.

Благодаря повышению осведомленности в части сортировки мусора, наши сотрудники стали собирать больше пластика для дальнейшей переработки, при этом общий объем отходов уменьшился, мы также добились успехов в экономии воды.

Мы уделяем большое внимание повышению осведомленности персонала в области экологии. Охрана окружаю-

щей среды входит в сферу корпоративной ответственности компании EY. После приема на работу все новые сотрудники обязательно проходят соответствующий тренинг по корпоративной ответственности, в ходе которого узнают о принятых в компании принципах минимизации вредного воздействия на окружающую среду.

Академия бизнеса EY тоже заботится о сохранности окружающей среды:

- Участникам тренингов Академия предлагает пить воду из кулеров из чашек вместо пластиковых стаканчиков и бутылок.

- Участники открытых тренингов Академии бизнеса EY получают материалы в электронном виде.

- Академия бизнеса EY выдает слушателям курсов ACCA, CFA®, CIA®, ДипИФР и MBTI® экосумки, что позволяет отказаться от пластиковых и бумажных пакетов.

- Академия бизнеса EY помогает клиентам разобраться в вопросах охраны окружающей среды, давая простые советы «Как быть eco-friendly?», которым следуют уже более 1500 подписчиков Академии бизнеса EY в социальных сетях.

## Экономия электроэнергии в 2014 финансовом году

### Применение энергосберегающих технологий



**1752 ГДж**  
на электроэнергию

### Оптимизация использования офисного пространства



**2199 ГДж**  
на электроэнергию



**2334 ГДж**  
на отоплении

### Общая экономия

**2263 ГДж**  
в 2013 финансовом году

**6285 ГДж**  
в 2014 финансовом году

# КАК УСТРОЕНА КОМПАНИЯ ЕУ

## СТРУКТУРА УПРАВЛЯЮЩЕГО КОМИТЕТА\*



### Джо Ватт

Председатель управляющего  
комитета

Управляющий партнер  
по странам СНГ



## Члены комитета

<p><b>Александр Ивлев</b></p> <p>Управляющий партнер по России</p>	<p><b>Дмитрий Лобачев</b></p> <p>Партнер, руководитель практики аудиторских услуг в СНГ</p>	<p><b>Алексей Афанасьев</b></p> <p>Управляющий партнер по операционной деятельности по СНГ</p>
<p><b>Алексей Кредисов</b></p> <p>Управляющий партнер по Украине</p>	<p><b>Филипп Петерс</b></p> <p>Партнер, руководитель практики консультационных услуг в СНГ</p>	<p><b>Михаил Романов</b></p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям сектора телекоммуникаций, медиа и индустрии развлечений</p>
<p><b>Ерлан Досымбеков</b></p> <p>Управляющий партнер по Казахстану и странам Центральной Азии</p>	<p><b>Питер Рейнхардт</b></p> <p>Партнер, руководитель практики налоговых и юридических услуг в СНГ</p>	<p><b>Ксения Багинян</b></p> <p>Партнер, руководитель группы услуг по оказанию компаниям горнодобывающей и металлургической отрасли</p>
<p><b>Ильгар Велиев</b></p> <p>Управляющий партнер по странам Кавказа (Азербайджан, Армения)</p>	<p><b>Алексей Иванов</b></p> <p>Партнер, руководитель практики консультационных услуг по сделкам в СНГ</p>	<p><b>Григорий Арутюнян</b></p> <p>Партнер, практика консультационных услуг по сделкам</p>
<p><b>Марчелло Гелашвили</b></p> <p>Партнер, практика аудиторских услуг</p>	<p><b>Дмитрий Халилов</b></p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям сектора розничной торговли и потребительских товаров, здравоохранения и медицины</p>	<p><b>Джеймс Дакер</b></p> <p>Партнер, руководитель отдела по управлению рисками</p>
<p><b>София Азизян</b></p> <p>Партнер, руководитель направления по кадровой стратегии в СНГ</p>	<p><b>Ольга Архангельская</b></p> <p>Партнер, руководитель группы по оказанию услуг компаниям секторов недвижимости, транспорта, инфраструктуры и государственным компаниям в СНГ</p>	<p><b>Дмитрий Жигулин</b></p> <p>Партнер, руководитель направления по работе с клиентами на рынках СНГ</p>

\* по состоянию на 25 апреля 2016 года



Компания осуществляет основную деятельность через три юридических лица: компанию «Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.» (Нидерланды; филиалы в Москве и Санкт-Петербурге) и российские компании 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), которые на 100% принадлежат российским гражданам.

Высшим руководящим органом компании EY в СНГ является управляющий комитет.

## Существенные организационные изменения

- В сентябре 2012 года в России был открыт новый офис EY в городе Владивостоке.
- В мае 2014 года был открыт филиал в Ростове-на-Дону.
- В 2014 году участниками ООО «Эрнст энд Янг» и ООО «Эрнст энд Янг – оценка и консультационные услуги» стали исключительно российские партнеры EY.

## КОМИТЕТ ПО ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Джо Ватт

Александр Ивлев	Филипп Петерс
Алексей Афанасьев	Алексей Кредисов
Дмитрий Лобачев	Ерлан Досымбеков
Алексей Иванов	Ильгар Велиев
Питер Рейнхардт	Александр Гребенюк

## КОМИТЕТ ПО РАЗВИТИЮ РЫНКОВ

### Александр Ивлев

Григорий Арутюнян	Ксения Багинян
Марчелло Гелашвили	Дмитрий Неверко
Дмитрий Халилов	
Ольга Архангельская	
Михаил Романов	

# ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ



Настоящий отчет о корпоративной ответственности включает результаты деятельности компании ЕУ в России за 2013 и 2014 финансовые годы, то есть период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2014 года, и составлен

в продолжение предыдущего отчета за 2012 год 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 Протоколом 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 электроэнергии в офисах ЕУ

#### 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 независимо от условий договора аренды. В Области охвата 3 учтены выбросы, генерируемые в результате служебных командировок с использованием авиационного, железнодорожного и автомобильного 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.

Спектры, 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.

---

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА И ВАЖНОСТИ ИНФОРМАЦИИ**

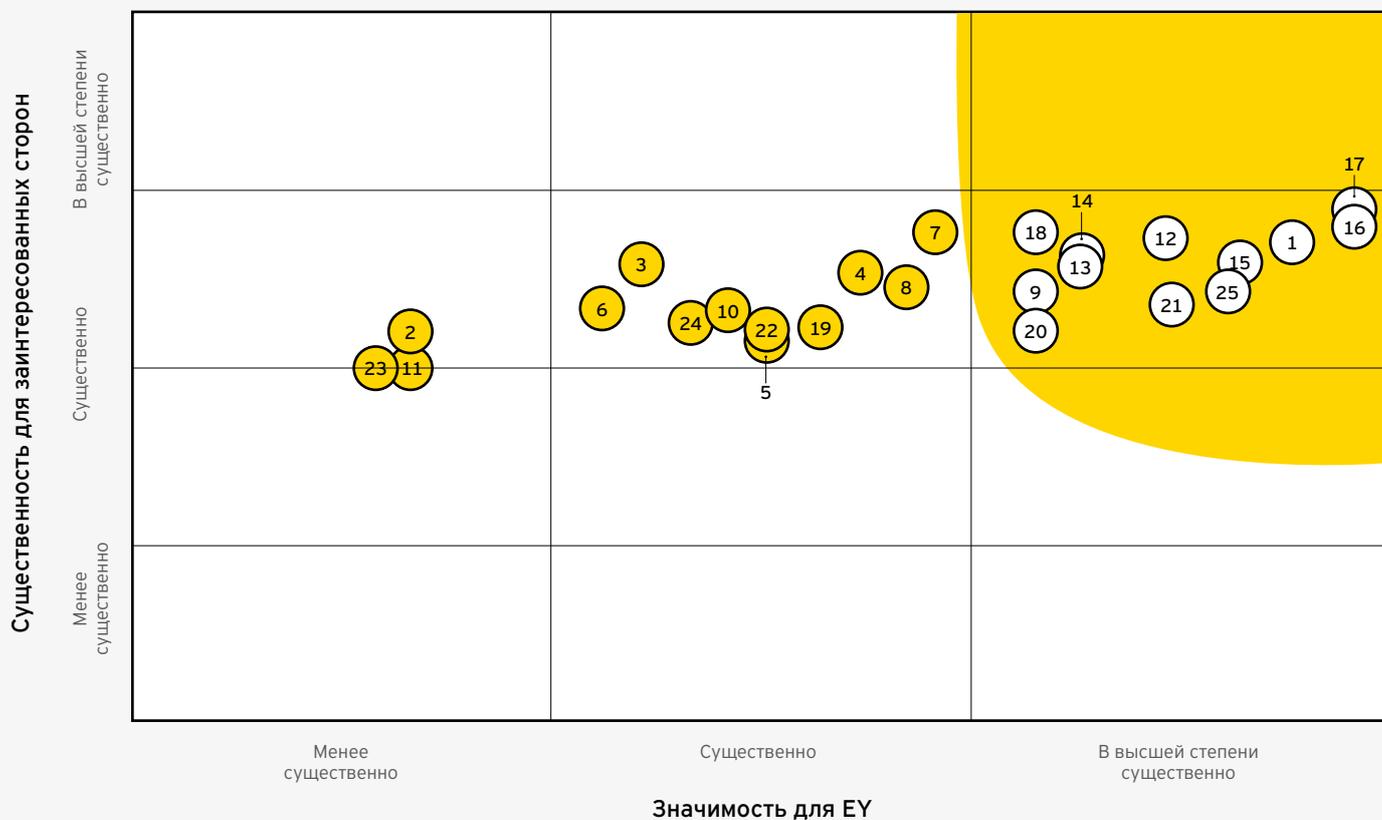
При подготовке отчета о корпоративной ответственности за 2013 и 2014 финансовые годы компания EY в России приняла во внимание не только мнения наших сотрудников и клиентов, но и заинтересованных сторон из других компаний, входящих в глобальную структуру EY.

Наша цель – составление отчета о корпоративной ответственности в едином формате на глобальном уровне, для чего была создана рабочая группа в области устойчивого развития.

Представители из более чем 10 компаний, входящих в структуру EY, приняли участие в разработке стандартной формы отчета, на базе которой каждая страна составляет собственный отчет, отражающий достижения в конкретном регионе.

## Значение устойчивости для ЕУ в России

Настоящая диаграмма отражает значение определенных тем для заинтересованных сторон и ЕУ в России, а также глобальной организации ЕУ.



Наименование	Показатели Руководства GRI версии G4	КПЭ ЕУ
1 Созданная прямая экономическая стоимость и доля рынка, в том числе пожертвования и инвестиции в сообщества	EC1	EY1
2 Используемые материалы и отходы (например, офисные принадлежности)	EN1, 2, 23	
3 Потребление энергии и 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 Деловые поездки	EN30	
6 Соблюдение прав человека при работе с поставщиками	HR1, 4	EY5
7 Соблюдение прав человека в отношении сотрудников ЕУ	HR3, 4	
8 Статистика по сотрудникам (возраст, пол, текучесть кадров)	LA1	
9 Компенсации и льготы	LA2	
10 Отпуска по уходу по материнству/отцовству	LA3	
11 Сроки уведомления о кадровых изменениях	LA4	
12 Тренинги, обучение и карьерное развитие	LA9, 11	
13 Многообразие и равные возможности	LA12, 13	
14 Антикоррупционное обучение в ЕУ	S03-5	
15 Оценка противодействия коррупции, смягчение негативных последствий	S03-5	
16 Удовлетворение клиентов	PR5	



Наименование	Показатели Руководства GRI версии G4	КПЭ EY
17 Конфиденциальность клиентской информации	PR8	
18 Несоблюдение нормативных требований в отношении оказания наших услуг	PR9	
19 Волонтерская работа		EY2
20 Поддержка предпринимательства со стороны EY		EY3
21 Устойчивость во всех услугах EY (это включает все услуги в области устойчивого развития, а не только услуги, касающиеся изменения климата и устойчивого развития)		EY4
22 Ответственное осуществление закупок	EN32-33, HR10, S09, LA14	EY5
23 Устойчивость деятельности EY		EY6
24 Обучение в области устойчивости для сотрудников EY		EY7
25 Практики 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 устойчивости в процесс оказания услуг

**EY5:** Реализация политики закупок

**EY6:** Реализация глобального руководства EY по созданию экологически чистого офиса

**EY7:** Проведение тренингов для сотрудников в области устойчивости

**EY8:** Практики корпоративного управления

## РАСКРЫТЫЕ АСПЕКТЫ GRI

В настоящем отчете раскрыты Аспекты GRI, наиболее существенные для заинтересованных сторон и ЕУ в России, а также глобальной организации ЕУ. Кроме того, мы раскрыли дополнительную информацию, которую посчитали актуальной для читателя.

Категория/подкатегория	Аспект	Сведения о подходах в области менеджмента (СПМ), расположение	
<b>Экономическая</b>	Экономическая результативность	3, 52, 53	
	Присутствие на рынках	8,9	
	Непрямые экономические воздействия	1, 4, 24-26	
	Практики закупок	17	
<b>Экологическая</b>	Материалы	48, 49	
	Энергия	48-51	
	Вода	50	
	Выбросы	49	
	Сбросы и отходы	50	
	Транспорт	49-51	
<b>Социальная</b>	Практика трудовых отношений и достойный труд	Занятость	21-23
		Взаимоотношения сотрудников и руководства	24, 25
		Здоровье и безопасность на рабочем месте	33
		Подготовка и образование	24, 25
		Разнообразие и равные возможности	27
	Права человека	Недопущение дискриминации	27
	Общество	Противодействие коррупции	14, 15
		Соответствие требованиям	14
	Ответственность за продукцию	Неприкосновенность частной жизни	14
		Соответствие требованиям	14

## 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.

### Существенность информации

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

- цель, заявленную в нашей программе 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, 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);
- отчеты фирм-конкурентов, находящиеся в открытом доступе.

Собрав данные, мы построили матрицу существенности сведений, которая ранжирует вопросы устойчивого развития с точки зрения существенности для заинтересованных сторон и нашего развития. Результаты опроса по всем странам-участницам имеют одинаковый статус, несмотря на то что количество респондентов варьировалось. Внутренним и внешним заинтересованным сторонам был присвоен одинаковый вес.

При расчете рейтингов существенных аспектов «0,5» означал менее существенную информацию, «1» – существенную информацию и «2» – в высшей степени существенную информацию. На основе полученных рейтингов мы определили наиболее существенные темы, которые обозначены на диаграмме на странице 56, соотнесли их с Руководством GRI, и выяснили, по каким Аспектам целесообразно отчитываться компаниям, входящим в организацию EY.

В анализе среди прочих стран мы учли в том числе особенности российской практики и раскрыли в настоящем отчете информацию, существенную для EY в России.

### Заверение отчета

Настоящий отчет составлен при содействии специалистов отдела услуг EY в области устойчивого развития.

## ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ И МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

В настоящем отчете нашла отражение глобальная стратегическая цель EY:

- 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 прислушиваться 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 настоящего отчета, на которых размещена информация, в соответствии с показателями Глобальной инициативы по отчетности версии G4.

Показатель	Расположение
G4-1	1
G4-3	Обложка
G4-4	2-4, 10
G4-5	3
G4-6	2, 52-56
G4-7	52, 53
G4-8	3, 9-11
G4-9	3, 5, 61
G4-10	21-23, 62-65
G4-11	28
G4-12	17
G4-13	52, 53
G4-14	13-16
G4-15	20, 29, 35, 38
G4-16	38
G4-17	53
G4-18	55-58
G4-19	56, 57
G4-20	54, 55
G4-21	54, 55
G4-22	55
G4-23	54, 55

Показатель	Расположение
G4-24	59, 60
G4-25	59, 60
G4-26	59, 60
G4-27	59, 60
G4-28	54
G4-29	54
G4-30	54
G4-31	69
G4-32	60
G4-33	54, 55
G4-34	52, 53
G4-56	13
G4-57	13
G4-EC1	3, 34, 62
G4-EC2	1
G4-EC6	3
G4-EC8	1, 4, 26
G4-EC9	17
G4-EN1	50, 51, 68
G4-EN3	48, 67, 68
G4-EN5	48, 69
G4-EN6	51, 69

Показатель	Расположение
G4-EN8	50
G4-EN15	49, 68
G4-EN16	49, 68
G4-EN17	49, 68
G4-EN18	49, 68
G4-EN19	49, 68
G4-EN23	50, 68
G4-EN30	49, 68
G4-LA1	22, 23, 62-67
G4-LA2	29
G4-LA3	33, 67
G4-LA4	28
G4-LA5	33
G4-LA9	25, 67
G4-LA11	24, 67
G4-LA12	3
G4-HR3	27, 63
G4-SO3	14, 62
G4-SO4	14, 62
G4-SO8	15
G4-PR5	10
G4-PR8	14
G4-PR9	14

## ОБЗОР ДАННЫХ

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

### Наши клиенты и позиция на рынке

Общий доход

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

Количество сотрудников в распределении по сервисным линиям

2014 финансовый год	Количество	Доля от общего числа сотрудников	
		Доля	число
Аудиторские услуги	1134	35%	
Налоговые и юридические услуги	438	13%	
Консультационные услуги	566	17%	
Консультационные услуги по сделкам	260	8%	
Отделы поддержки бизнеса	854	27%	
<b>ИТОГО</b>	<b>3252</b>	<b>100%</b>	

2013 финансовый год	Количество	Доля от общего числа сотрудников	
		Доля	число
Аудиторские услуги	1060	34%	
Налоговые и юридические услуги	422	14%	
Консультационные услуги	594	19%	
Консультационные услуги по сделкам	264	9%	
Отделы поддержки бизнеса	743	24%	
<b>ИТОГО</b>	<b>3083</b>	<b>100%</b>	

Доля и количество сотрудников, подписавших Кодекс корпоративного поведения

	2014 финансовый год		2013 финансовый год	
	Доля	число	Доля	число
Количество сотрудников		3252		3083
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

	2014 финансовый год		2013 финансовый год	
	Доля	число	Доля	число
Бизнес-единицы, входящие в состав ЕУ в России, сотрудники которых прошли обучение в части рисков, связанных с коррупцией	100%	6	100%	6

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

	2014 финансовый год		2013 финансовый год	
	Обучение антикоррупционным политикам и процедурам		Подтверждение приверженности антикоррупционным политикам и процедурам	
	Партнеры	Остальные штатные сотрудники	Партнеры	Остальные штатные сотрудники
Сотрудники, прошедшие обучение либо подтвердившие приверженность антикоррупционным политикам и процедурам организации	100%	94%	100%	68%

## Права человека

Общее число случаев дискриминации

	Количество	
	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Общее число случаев дискриминации	0	0

Штрафы в связи с несоблюдением законодательства и нормативных требований

	2014 финансовый год	2013 финансовый год
	Количество случаев	4
Выплаченная сумма, российские рубли	3 591 019,23	

Оценка качества услуг (ASQ)

	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Готовность клиента рекомендовать наши услуги по десятибалльной шкале	8,6	8,6
Количество проведенных интервью	115	94
Количество отправленных анкет	72	105
Количество полученных анкет	24	41
Доля возвращенных анкет	33,3%	39%

## Наши люди

Количество сотрудников компании EY в России

	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Количество женщин	1982	1904
Количество мужчин	1270	1179
Общее количество сотрудников	3252	3083

Новые сотрудники, пришедшие в компанию в 2014 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	0	0	3	0,2%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	314	22,8%	310	22,5%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	22	1,6%	13	0,9%
Административный персонал	67	4,9%	0	0
Выпускники университетов и/или магистры	176	12,8%	99	7,2%
Прочие сотрудники	178	12,9%	195	14,2%
<b>ИТОГО</b>	<b>757</b>	<b>55%</b>	<b>620</b>	<b>45%</b>

Новые сотрудники, пришедшие в компанию в 2013 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Женщины		Мужчины	
	Количество	%	Количество	%
Партнеры	1	0,1%	12	1%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	288	24,4%	314	26,6%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	25	2,1%	21	1,8%
Административный персонал	69	5,9%	0	0
Выпускники университетов и/или магистры	115	9,8%	80	6,8%
Прочие сотрудники	106	9%	148	12,6%
<b>ИТОГО</b>	<b>604</b>	<b>51%</b>	<b>575</b>	<b>49%</b>

## Текущность кадров

Сотрудники, покинувшие компанию в 2014 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	0,1%	4	0,3%	0	0
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	468	39,3%	128	10,7%	1	0,1%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	27	2,3%	35	2,8%	3	0,3%
Административный персонал	46	4%	11	0,9%	1	0,1%
Выпускники университетов и/или магистры	256	21,5%	0	0	0	0
Прочие сотрудники	139	11,8%	50	4,2%	23	1,5%
<b>ИТОГО</b>	<b>937</b>	<b>79%</b>	<b>228</b>	<b>19%</b>	<b>28</b>	<b>2%</b>

Сотрудники, покинувшие компанию в 2014 финансовом году, с распределением по должности и полу

Должность	Мужчины		Женщины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	5	0,4%	0	0
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	293	24,6%	304	25,5%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	20	1,7%	45	3,8%
Административный персонал	0	0	58	4,8%
Выпускники университетов и/или магистры	94	7,9%	162	13,5%
Прочие сотрудники	110	9,4%	102	8,4%
<b>ИТОГО</b>	<b>522</b>	<b>44%</b>	<b>671</b>	<b>56%</b>

Сотрудники, покинувшие компанию в 2013 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	9	0,9%	1	0,1%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	465	46,6%	91	9,2%	2	0,2%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	52	5,2%	25	2,5%	5	0,3%
Административный персонал	46	4,6%	4	0,4%	0	0
Выпускники университетов и/или магистры	149	14,9%	0	0	0	0
Прочие сотрудники	107	10,7%	39	4%	7	0,4%
<b>ИТОГО</b>	<b>819</b>	<b>82%</b>	<b>168</b>	<b>17%</b>	<b>15</b>	<b>1%</b>

Сотрудники, покинувшие компанию в 2013 финансовом году, с распределением по должности и полу

Должность	Мужчины		Женщины	
	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	9	0,9%	1	0,1%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	276	27,5%	282	28%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	23	2,4%	59	5,9%
Административный персонал	0	0	50	5%
Выпускники университетов и/или магистры	57	5,7%	92	9,1%
Прочие сотрудники	104	10,5%	49	4,9%
<b>ИТОГО</b>	<b>469</b>	<b>47%</b>	<b>533</b>	<b>53%</b>

Коэффициенты текучести кадров\*

	Все сотрудники	Женщины	Мужчины
2014 финансовый год	24,7%	22,1%	28,9%
2013 финансовый год	25,1%	22,3%	29,8%

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

Общая численность сотрудников в 2014 финансовом году с распределением по должности и полу

Должность	Мужчины		Женщины		Общее количество	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	108	3,3%	41	1,3%	149	4,6%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	881	27%	1 320	40,6%	2 201	67,6%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	109	3,4%	311	9,6%	420	13%
Административный персонал	0	0	169	5,2%	169	5,2%
Прочие сотрудники	172	5,3%	141	4,3%	313	9,6%
<b>ИТОГО</b>	<b>1270</b>	<b>39%</b>	<b>1982</b>	<b>61%</b>	<b>3252</b>	<b>100%</b>

Общая численность сотрудников в 2013 финансовом году  
с распределением по должности и полу

Должность	Мужчины		Женщины		Общее количество	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	108	3,5%	39	1,3%	147	4,8%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	826	26,7%	1251	40,7%	2077	67,4%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	119	3,8%	326	10,6%	445	14,4%
Административный персонал	0	0%	176	5,7%	176	5,7%
Прочие сотрудники	126	4%	112	3,7%	238	7,7%
<b>ИТОГО</b>	<b>1179</b>	<b>38%</b>	<b>1904</b>	<b>62%</b>	<b>3083</b>	<b>100%</b>

Общая численность сотрудников в 2014 финансовом году с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 50 лет	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	0	0	136	4,2%	13	0,4%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1683	52%	506	15,1%	12	0,4%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	164	5%	233	7,2%	23	0,7%
Административный персонал	121	3,7%	39	1,2%	9	0,3%
Прочие сотрудники	200	6,3%	75	2,3%	38	1,2%
<b>ИТОГО</b>	<b>2168</b>	<b>67%</b>	<b>989</b>	<b>30%</b>	<b>95</b>	<b>3%</b>

Общая численность сотрудников в 2013 финансовом году с распределением по должности и возрасту

Должность	До 30 лет		31-50 лет		Старше 50 лет	
	Количество	Доля	Количество	Доля	Количество	Доля
Партнеры	1	0	134	4,4%	12	0,4%
Сотрудники сервисных линий от уровня специалистов до директоров	1619	52,6%	449	14,6%	9	0,2%
Сотрудники отделов поддержки бизнеса от уровня специалистов до директоров	182	5,9%	234	7,6%	29	0,9%
Административный персонал	133	4,3%	33	1,1%	10	0,3%
Прочие сотрудники	132	4,2%	70	2,3%	36	1,2%
<b>ИТОГО</b>	<b>2067</b>	<b>67%</b>	<b>920</b>	<b>30%</b>	<b>96</b>	<b>3%</b>

Количество часов обучения сотрудников в 2014 финансовом году

Категория сотрудников	Общее число часов обучения	Общее число часов обучения сотрудников мужского пола	Общее число часов обучения сотрудников женского пола
Партнеры	5800,25	3661,25	2139
Директора	830,25	353,50	476,75
Старшие менеджеры	10 181,25	5006	5175,25
Менеджеры	19 291,35	7547,35	11 744
Отделы поддержки бизнеса	5807	1274,25	4532,75
Специалисты и эксперты	146 896,50	57 652,40	89 244,10
<b>ИТОГО</b>	<b>188 806,60</b>	<b>75 494,75</b>	<b>113 311,85</b>

Количество часов обучения сотрудников в 2013 финансовом году

Категория сотрудников	Общее число часов обучения	Общее число часов обучения сотрудников мужского пола	Общее число часов обучения сотрудников женского пола
Партнеры	5406	4003	1403
Директора	731	348	383
Старшие менеджеры	7838	3990	3848
Менеджеры	19 033	7523	11 510
Отделы поддержки бизнеса	5137	1209	3928
Специалисты и эксперты	119 684	46 171	73 513
<b>ИТОГО</b>	<b>157 829</b>	<b>63 244</b>	<b>94 585</b>

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

Название	2014 финансовый год		2013 финансовый год	
	Мужчины,%	Женщины,%	Мужчины,%	Женщины,%
Сотрудники, для которых проводится оценка результативности и развития карьеры	100	100	100	100

Коэффициент возвращения сотрудников на работу после отпуска по уходу за ребенком

	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Доля сотрудников, вернувшихся из отпусков по уходу за ребенком	98,3%*	99,4%**

\* Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуска по уходу за ребенком в 2010 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2013 финансового года.

\*\* Сопоставлялось количество сотрудников, ушедших в отпуска по уходу за ребенком в 2011 финансовом году, и количество сотрудников, которые вернулись к концу 2014 финансового года.

## Наши сообщества

Объем средств, потраченных на благотворительность

Российские рубли	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Объем средств, потраченных на благотворительные проекты	29 875 234,25	29 820 529,56

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

	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Общее количество победителей конкурса в России с 2003 года, включая победителей, награжденных специальными призами	139	127

## Воздействие на окружающую среду

Использованные материалы по весу или объему

Использованные материалы	2014 финансовый год	2013 финансовый год
Бумага, тонн	57	57
Отходы, тонн	161	216
Отходы на одного сотрудника, тонн/чел	0,05	0,07
Другие материалы (пластик), тонн	60	14,4
<b>Общее потребление воды, м<sup>3</sup></b>	<b>27 731</b>	<b>28 914</b>

Углеродный след

Прямые выбросы	CO <sub>2</sub> , метрические тонны	
	2014 финансовый год	2013 финансовый год
<b>Область охвата 1:</b> прямое использование топлива для собственных автомобилей	240,30	245,52
<b>Косвенные выбросы</b>		
<b>Область охвата 2:</b> потребление электроэнергии в офисах	6336,57	5201,94
<b>Область охвата 3:</b> служебные командировки	861,31	4837,20
<b>Совокупная эмиссия</b>	<b>7438,18</b>	<b>10 284,66</b>

## Потребление энергии

Офис	Вид энергии	Потребление в 2014 финансовом году, Гдж	Потребление в 2013 финансовом году, Гдж
Москва	Электроэнергия	22 700	26 651
	Отопление	21 888	33 752
Регионы	Электроэнергия	3724	3849
	Отопление	3888	6097

## Экономия энергии

Мера по экономии электроэнергии	Вид энергии	Сэкономленная энергия, ГДж	
		2014 финансовый год	2013 финансовый год
Переналадка или замена оборудования (применение энергосберегающих технологий)	Электроэнергия	1752	2263
Оптимизация использования офисного пространства	Электроэнергия	2199	
	Отопление	2334	
<b>Общая сэкономленная энергия</b>		<b>6285</b>	<b>2263</b>

## 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.A.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**

Ведущий специалист  
группы по внешним  
коммуникациям  
и развитию бренда

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

#### 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 21 офисе нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Тольятти, Алматы, Астане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Донецке, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4800 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](http://ey.com).

© 2015 «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.