

Års- og bærekraftsrapport 2023/2024

Ernst & Young AS

EY

Shape the future
with confidence



Innhold

Administrerende direktør har ordet	3	People – sosial bærekraft	41
Høydepunkter i tall	5	Våre medarbeidere	43
		Sikker ansettelse og sosial beskyttelse	45
EYs virksomhet i Norge	6	Arbeidstid og balanse mellom arbeid og fritid	46
Strategien vår	6	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	47
Forretningsmodell	8	Lønn og kompensasjon	48
Vår organisasjon	9	Kunnskap og ferdigheter for fremtiden	49
Generell informasjon	10	Mangfold, tilhørighet og inkludering	50
		Status på kjønnsbalanse og mangfold i EY Norge	53
Bærekraft	11	Arbeidere i EYs verdikjede	54
Vårt veikart for bærekraft	12		
Bærekraftsledelse i Norge og Norden	13	Prosperity – bærekraftig vekst	55
Risikostyring, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger	13	Målet er å “Building a better Working World”	57
		Våre tjenester knyttet til bærekraft	58
Dobbel vesentlighet	15	Våre bærekraftstjenester	59
Metode	22	EY Ripples	60
Stakeholdere	23	Skatt	60
Governance – bærekraftig eierstyring og selskapsledelse	24	Økonomi	61
Etiske retningslinjer – EY Global Code of Conduct	27	Driftsåret 2023/2024	62
Anti-korrupsjon og fri konkurranse	29	Årsregnskap 2023/2024	63
Uavhengighet	29		
Datasikkerhet	30	Vedlegg	77
Innkjøp og leverandørkjede	31	WEF IBC-index 2024	78
		Styret i Norge	80
Planet – klima og miljø	32	Kalkuleringsprinsipper	82
Global påvirkning	33		
Endringsplan og klimamål	34		
Aktiviteter for utslippsreduksjon	34		
Klimagassregnskap	35		
Fjerning og reduksjon av klimagasser	40		



Administrerende direktør har ordet

Det gleder meg å kunne presentere EY Norges års- og bærekraftsrapport 2023/2024 for dere; et dypdykk i EYs forpliktelser og aktiviteter gjennom regnskapsåret for å skape langsiktige verdier for våre medarbeidere, kunder og samfunnet forøvrig – et arbeid som underbygger EYs mål om ”Building a better working world”.

Før jeg sier noe mer om rapporten, så ønsker jeg å anerkjenne min forgjenger, Christin E. Bøsterud, og hennes innsats for EY over mange år, de siste 6 årene som EY Norges administrerende direktør. I sin tid har hun sørget for solide rammer for EYs verdiskapning i Norge og ledet selskapet stødig gjennom pandemi, store endringer og både tøffe og gode finansielle perioder. Hun vil bli husket som en stødig og inkluderende leder. Det er med ærbødighet jeg nå tar over ansvaret, og jeg er motivert og ser frem til å lede EY Norge i en spennende tid.

Høydepunkter regnskapsåret 2024

Året endte med en ny milepæl for EY Norge med en omsetning på over 5 milliarder NOK og en samlet topplinjevekst på rundt 10,7% sammenlignet med fjoråret. En milepæl som ville vært vanskelig å nå uten våre dedikerte ansatte og det gode samarbeidet med

kundene våre. Jeg er utrolig stolt over det vi som selskap klarer å få til. Jeg vil derfor rette en stor takk til alle som har bidratt til at vi har klart å nå denne milepælen.

Mens 2023 var preget av stillstand og en stadig økende inflasjon, var det i regnskapsåret 2024 tegn til stabilisering og forsiktig optimisme. Gitt denne konteksten er vi veldig godt fornøyd med årets resultat. Med stabiliserte markeder og en noe mer forutsigbar økonomisk situasjon, ser vi frem til å kapitalisere på de mulighetene dette vil gi og dermed fortsette å styrke vår posisjon

EY er et av verdens ledende kompetansehus innen revisjons- og rådgivningstjenester. Vår globale strategi binder våre drøye 400 000 kollegaer i over 150 land sammen til et globalt kunnskapsnettverk. Dette bidrar til å skape samhandling og tillit internt og eksternt, som for våre kunder betyr leveranser av høy kvalitet med langsiktig verdiskaping som et vesentlig element. I Norge er vi i underkant av 2 300 medarbeidere fordelt på 28 geografiske lokasjoner. Våre kunder representerer de fleste sektorer og utgjør en solid representasjon av norsk økonomi og næringsliv.



Verden er dessverre fortsatt preget av kriger og konflikter uten umiddelbare løsninger i sikte. I tillegg til tragedien for de som rammes, har krig betydelige geopolitiske konsekvenser. Krig og internasjonale konflikter med geopolitisk uro, påvirker også næringslivet i Norge, synliggjort gjennom inflasjon og usikkerhet i globale leverandørkjeder, hvilket igjen bidrar til å påvirke kjøpekraft og kostnadsnivåer. Kombinert med en svakere krone, skaper dette en utfordrende økonomisk situasjon som kan hemme vekst og investeringer i næringslivet. Dette er utfordringer flere av våre kunder kjenner på. Som selskap jobber vi sammen med våre kunder og hjelper de med å manøvrere i det usikre landskapet, og vi gjør det på tvers av våre kompetanseområder i EY Norge.

Klimaendringene fortsetter å påvirke oss i Norge og resten av verden, med ekstremvær og uforutsigbare forhold. FN melder om at nær alle klimaforskere i verden er enige om at klimaendringene skyldes menneskers klimagassutslipp, og at klimaendringene må stanses via begrenset utslipp kombinert med fjerning av CO₂ fra atmosfæren via karbonfangst, eller karbonlagring. I regnskapsåret 2024 var EY Global og et nordisk team aktivt til stede på COP28 med installasjonen «Four Futures Experience». En installasjon utviklet og designet av EY Doberman og Climate Change and Sustainability Services Nordics med overskriften «If you could hear from the future, how would you change your actions today?». Gjennom formidling av kunnskap og informasjon i forum som COP28, men også lokalt gjennom vårt kundearbeid og partnerskap med blant annet S-HUB og SHE Conference, jobber vi aktivt på tvers av våre tjenesteområder i å støtte omstillingen til et bærekraftig samfunn.

I EY er «Building a Better Working World» en sentral del av vårt totale bidrag. Både globalt og i Norge ser vi en økning i tid og investering i prosjekter som er med på å støtte en bærekraftig fremtid i samarbeid med kunder og gjennom EY Ripples. I Norge er EYs Amplifier, vårt akseleratorprogram for bærekraft, sentralt. Gjennom dette tilbyr vi vår kompetanse til startups som ønsker å bidra til en bedre verden.

Gjennom regnskapsåret 2024 har vi sett hvordan vår hybride arbeidsmodell har etablert seg. Med «kunden først» som fokus tilbyr vi fleksibilitet til våre ansatte, noe som verdsettes høyt. Vi har stor tro på at den hybride arbeidsmodellen åpner arbeidslivet for flere og således bidrar til mangfold, en hjertesak for oss i EY.

I løpet av regnskapsåret 2024 har EY også utviklet sitt eget KI-verktøy, EYQ. Det er designet for å hjelpe våre ansatte med å finne informasjon, svare på spørsmål, gi forklaringer og assistere med ulike oppgaver basert på tilgjengelig informasjon. EYQ har raskt blitt en del av våre ansattes verktøykasse.

Vi jobber på flere fronter for å lykkes med å skape en inkluderende arbeidsplass. Ulike perspektiver bidrar til unike løsninger ikke bare internt i EY, men også sammen med våre kunder. Vi fortsetter derfor å arbeide strukturert og kontinuerlig med initiativer for å fremme mangfold, tilhørighet og inkludering. Samtidig bidrar vi aktivt og støtter eksterne initiativer for å gjøre en forskjell, bl.a. gjennom vårt samarbeid med SHE Conference, ODA-nettverket og Norway Chess. Sistnevnte for å støtte arbeidet med å skape like vilkår for kvinnelige og mannlige profesjonelle sjakkspillere.

I regnskapsåret 2024 har EY Norge redusert klimagassutslipp med 37% sammenlignet med regnskapsåret 2019. Samtidig har vi hatt en inntektsvekst på 60% og en vekst i antall årsverk med 37% sammenlignet med 2019. Vi slipper ut 54% mindre klimagasser per årsverk i år sammenlignet med hva vi gjorde i 2019. EY Norge har flere aktiviteter for å kutte utslipp, og de som gir mest reduksjon i klimagassutslipp er tiltak for å effektivisere og redusere forretningsreiser. Samtidig som vi reduserte utslipp betydelig i kategorier vi har beregnet siden 2019, har vi også inkludert mer av våre indirekte utslipp for 2024. Fra og med i år viser EY Norge et tilnærmet komplett bilde av EY Norges klimafotavtrykk fra egen virksomhet og indirekte utslipp fra leverandørkjeden vår.

Års- og bærekraftsrapporten gir en oppsummering av vårt samlede arbeid og danner det vi anser som et godt utgangspunkt for fremtiden. Nå ser vi fremover og som et samlet All in EY er det sikkert at vi vil fortsette å skape langsiktig verdi for våre medarbeidere, kunder og samfunnet ved å «Building a Better Working World».

Avslutningsvis vil jeg igjen rette en stor takk til alle ansatte for en formidabel innsats i regnskapsåret 2024.

God lesning!

Høydepunkter i tall

5

milliarder NOK i omsetning
(+ 10,7% NOK mot 2023)

100%

signerte årets
Code of Conduct-bekreftelse

-37%

reduksjon i klimagasser*
(scope 1,2,3.5 & 3.6)
(mål -40% i 2025)

2 325

ansatte og partnere
(+ 0,5% mot 2023)

44%

kvinner i ledende stillinger
(mål: 40%-60% i 2025)

47

timer kurs/læring per ansatt
(mål min. 40 timer per år)



EYs virksomhet i Norge

Strategien vår

NextWave har gjennom flere år vært vår samlede strategi og dannet grunnlaget for langsiktige verdier på tvers av våre tjenesteområder. Den har ledet selskapet mot målet om å være verdens mest pålitelige, særegne profesjonelle tjenesteorganisasjon.

Økt kompleksitet og ikke minst hastigheten på teknologiske endringer og akselererende bruk av Kunstig Intelligens (KI), samt et stadig mer ustabilt geopolitisk miljø, påvirker alle aktører i nærings- og samfunnsliv. Disse faktorene er ikke nødvendigvis nye, men deres innvirkning har aldri vært så intense eller så vidtrekkende. For å posisjonere EY enda bedre som en betydelig rådgiver og revisor i dette markedet har EY globalt arbeidet med å spisse EYs strategi gjennom regnskapsåret 2024 – resultatet er All in.

EYs nye strategi fra regnskapsåret 2025 **All in** gjør oss i stand til å skape nye verdier for EYs medarbeidere, kunder, samfunn og interessenter på bakgrunn av en verden i stadig raskere endring. **All in** er ikke bare et navn, men en holdning som viser en forpliktelse til samhold og hverandre. Vi er overbevist om at samarbeid på tvers av den mangfoldige ekspertisen i EY sikrer vår evne til å løse våre kunders utfordringer på en vellykket måte og gi meningsfulle bidrag til samfunnet.

For å understreke dette ytterligere introduserer vi “**Shape the future with confidence**”, som vi ser gjenspeiler vår urokkelige forpliktelse til å bistå kunder og interessenter med å navigere i nye utfordringer og muligheter, som en naturlig del av “Building a Better Working World”.



Hvem vi er

Alle EY-medarbeidere lever etter et sett med felles verdier som definerer hvem vi er. Disse verdiene er grunnleggende for vår kultur. De påvirker våre handlinger og atferd i møter med kollegaer og kunder, men også hvordan vi engasjerer oss i lokalsamfunnene våre. EYs verdier er fortsatt en integrert del av EY. Vår nye globale strategi **All in** understreker viktigheten av EYs verdier, og prinsippene er vevd inn i strategigjennomføringen.

Vi er

- ▶ Mennesker som viser integritet, respekt, teaming og inkludering
- ▶ Mennesker med energi, entusiasme og mot til å lede
- ▶ Mennesker som bygger varige relasjoner basert på å gjøre det rette

Vårt formål

EYs visjon – «Building a Better Working World» har vært fundamentet for oss i mange år. Visjonen er et pågående arbeid som aldri ferdigstilles, hvilket nødvendiggjør løpende vurdering og fornyelse av vårt ambisjonsnivå for å sikre at våre aktiviteter og mål reflekterer den neste generasjonen av EY kollegaer, våre kunder og andre interessenter.

Gjennom “Building a Better Working World” ønsker vi å være i front og leve opp til forventningene som stilles til oss. For oss betyr dette bl.a. vårt bidrag til å skape tillit i næringslivet, herunder tillit i kapitalmarkedene, samarbeidet med våre kunder gjennom utfordrende tider, samtidig som vi driver vår virksomhet i tråd med våre verdier, herunder sikrer at våre medarbeidere tilbys eksepsjonelle muligheter. Dette er essensen i hva EY gjør og hvem EY er.

For EY er “Building a Better Working World”, som del av vår strategi, et mål og en påminnelse om å arbeide for en verden der økonomisk vekst er bærekraftig og inkluderende.



Forretningsmodell

EY er et globalt konsulentfirma med ca. 400 000 ansatte og partnere i mer enn 150 land over hele verden. Vi hjelper kunder med å skape langsiktig verdi for alle interessenter. Våre tjenester og løsninger er muliggjort av data og teknologi, og gir tillit gjennom revisjon og hjelper kunder med å transformere, vokse og drive sine aktiviteter. Gjennom våre fire integrerte forretningsområder – Assurance, Consulting, Strategy & Transactions og Tax & Law – og vår dype sektorkunnskap, hjelper vi våre kunder med å utnytte nye muligheter og vurdere og håndtere risiko for å levere ansvarlig vekst. Våre høytstående, tverrfaglige team hjelper dem med å oppfylle regulatoriske krav, holde investorer informert og møte interessentenes behov.

Våre tjenester

Assurance
1077 ansatte og partnere (+1,1%)

Hensikten med EY Assurance er å skape fortroligheten og tilliten som gjør det mulig for en kompleks verden å fungere. EY Assurance bistår organisasjoner med å skape tillit til deres finansielle- og bærekraftsrapportering, håndtere lovfestede plikter og fremme langsiktig økonomisk vekst. På den måten beskytter og tjener vi offentligheten og fremmer åpenhet. Les mer her.

Consulting
669 ansatte og partnere (+0,5%)

Vi er her for å støtte kundene våre i å se muligheter, ta veivalg samt å realisere både store og små endringer. Ved å plassere mennesker i sentrum, utnytte teknologi raskt og skalere opp innovasjoner er vi med på endringen våre kunder går igjennom for å realisere langsiktig verdier for mennesker, næringsliv og samfunnet som helhet. Les mer om EY Consulting, EY Skye og EY Doberman.

Strategy and Transactions
147 ansatte og partnere (+7,3%)

Vi hjelper virksomheter med strategi, kapitalallokering og transaksjoner for å skape langsiktig vekst – fra å se muligheter til å realisere dem. Vi støtter kapitalstrømmer over landegrenser og hjelper til med å bringe nye produkter til markeder. Les mer om [Strategy and Transactions](#) og [EY Parthenon](#).

Tax & Law
280 ansatte og partnere (+1,1%)

Vårt skatteteam yter tjenester innen hele bredden av områdene skatt og avgift, både nasjonalt og internasjonalt, og våre medarbeidere representerer et mangfold i utdanning og landbakgrunn. Teknologi står sentralt i våre løsninger og leveranser. EY Law jobber med områder som arbeidsrett, mangfold og inkludering, offentlige anskaffelser, transaksjoner, kontrakt og eiendom. Les mer om [Tax og Law](#).

Les mer om våre tjenester på [ey.com/no](#).

I tillegg har vi våre interne funksjoner, våre Core Business Services med 152 personer (-9,5% fra i fjor). Vi er et kreativt, nysgjerrig og rådgivende fellesskap av spesialister som hjelper vår daglige virksomhet med å fungere effektivt og problemfritt, og bidrar som en vesentlig del av vår samlede forretningsdrift.

Til sammen har EY Norge 2 325 ansatte og partnere som bidrar til å skape verdi for våre kunder. 100% av EYs verdiskapning er utført av våre medarbeidere og omsetningen i regnskapsåret 2024 var på 5 045 milliarder NOK.



Vår organisasjon

Juridisk struktur

Ernst & Young AS, i rapporten omtalt som EY Norge, er et aksjeselskap og godkjent revisjonsselskap organisert i Oslo. Ernst & Young AS eier også 100% av de norske aksjeselskapene EY Skye Consulting AS og Ernst & Young Compliance Services AS. I tillegg er Ernst & Young Advokatfirma AS et selskap i EY nettverket med samarbeids- og avtaleforhold med EY Norge. EY Norge har over 2 325 ansatte og partnere fordelt på 28 lokasjoner over hele landet.

For mer informasjon om EYs juridiske struktur, eierskap og ansvar, vennligst les vår [Åpenhetsrapport for regnskapsåret 2023](#).

Selskapsledelse

Ernst & Young AS er et medlemsfirma i Ernst & Young Global Limited (EY Global). EY er et av verdens ledende selskaper innen revisjon, skatt, strategi og transaksjons- og konsulenttjenester med ca. 400 000 ansatte og partnere i mer enn 150 land. Som en global organisasjon har EY en felles strategi og formål om å «Building a Better Working World». En slik global organisering gjør det mulig å levere tjenester av høy kvalitet til EYs kunder uansett hvor i verden de opererer.

EY Global Executive er det høyeste lederorganet i EY. Medlemskapet samler EYs lederfunksjoner, tjenester og geografiske områder. De måles mot nøkkelindikatorer for EYs NextWave-strategi, inkludert overvåking av fremgang på mangfolds- og inkluderingsmål, liv påvirket gjennom EY Ripples-programmet og reduksjon i karbonutslipp. Les mer om vår globale

organisering og styring i [EY annual report 2023 | Value Realized 2023 | EY – Global](#).

Den nordiske EY-regionen omfatter EY i Sverige, Danmark, Finland og Norge. Vår regionale ledergruppe har som ansvar å følge opp og sikre at vi i Norden etterlever vår felles globale strategi på en god måte som sikrer effektiv drift, og langsiktig vekst for både medarbeidere og kunder. Regional Leadership Team (RLT) består av våre nordiske Service Line-ledere, nordiske Country Managing Partnere (CMP / CEO), nordisk General Council Office (GCO), nordisk Talent leder, Market Segment Lead, nordisk Director of Operations (DOO) og ledes av Regional Managing Partner (RMP), Jesper Almström.



Regional Managing Partner Jesper Almström begynte i EY i 2001, og siden har han hatt flere forskjellige lederroller i EY, inklusive rollen som Nordic TAS (nå SAT) Leader og CEO for EY Sverige.



Arbab Dar og Christin E. Bøsterud

EY Norge er ledet av administrerende direktør, Country Managing Partner. I regnskapsåret 2024 var Christin E. Bøsterud administrerende direktør som sammen med Norsk ledergruppe hadde det nasjonale ansvaret for å sette Next Wave-strategien ut i live på tvers av EYs kompetanseområder. Norges ledergruppe består av lederne fra hvert av EYs tjenesteområder. Fra 1. juli 2025 tok Arbab Dar over ansvaret som Country Managing Partner for EY Norge. Arbab er partner i EY Norge og leder den nordiske satsningen for CFO-rådgivningstjenester, mot finansbransjen. Han har tidligere vært finansdirektør i Nordea Bank og Avida.

Verdikjeden vår

Oppstrøms består EYs verdikjede av innsatsfaktorene som får driften vår til å fungere. Først og fremst er dette våre medarbeidere, men også arbeidet som kreves for å lede EYs medarbeidere og samlede kompetanse. Det er vedlikehold

og oppdateringer av våre kontorer og IT-systemer, samt den daglige driften av våre arbeidsplasser som utføres av en av våre nøkkelleverandører. Deretter inkluderer det aktiviteter knyttet til salg og akseptprosessen av EY Norges kundeoppdrag inkludert aktsomhetsvurderinger, uavhengighetssjekker, anti-hvitvaskingsprosedyrer og kontrakter med mer.

Vår egen virksomhet er knyttet til selve kundearbeidet som leveres av EY-medarbeidere, noen ganger i samarbeid med underleverandører. Denne fasen inkluderer også kvalitetsgjennomganger og andre konsultasjoner for overholdelse av alle regulatoriske krav.

Nedstrøms fullfører vi leveransen av våre tjenester til våre kunder som deretter implementerer og bruker våre tjenester. Når tjenestene våre er i bruk, kan de også påvirke samfunnet for øvrig.



Generell informasjon

Denne rapporten inneholder informasjon om EY Norges økonomiske resultater og bærekraftsresultater, samt risiko, strategi og styring for regnskapsåret 2024, 1. juli 2023 til 30. juni 2024. Den består av de konsoliderte økonomiske regnskapene og bærekraftsregnskapene til Ernst & Young AS (EY Norge) og alle tilhørende selskaper.

EY Norges rapport er utarbeidet i tråd med Regnskapsloven og tilhørende rapporteringskrav. EY Norges anti-diskrimineringsarbeid i henhold til Aktivitets- og redegjørelsesplikten er redegjort for i kapittelet «People», og vår redegjørelse for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i henhold til Åpenhetsloven er redegjort for i [egen rapport](#) publisert i juni 2024.

World Economic Forum’s International Business Council (WEF-IBC) ‘[Measuring Stakeholder Capitalism Metrics](#)’ er standarden benyttet for å presentere EY Norges arbeid med bærekraft; både Miljømessige-, Sosiale- og Forretningsetiske (ESG). WEF-IBC ble utviklet med støtte av «The Big 4», inkludert EY globalt, for å gjøre det lettere å demonstrere hva bedrifter bidrar med til en bærekraftig og langsiktig verdiskapning (2020). Rapporten dekker både oppstrøms- og nedstrøms aktiviteter i EY Norges organisasjon.

Redegjørelsen for EYs bærekraftsarbeid er organisert rundt de fire pilarene fra WEF-IBC – **Principles of Governance** (eierstyring og selskapsledelse), **Planet** (ytre miljø), **People** (arbeidsmiljø og medarbeidere) og **Prosperity** (bærekraftig vekst):

- ▶ **Principles of Governance** | Vårt formål, styring og ansvar.
- ▶ **Planet** | Vår rolle i å beskytte planeten for å støtte behovene til nåværende og fremtidige generasjoner.
- ▶ **People** | Vårt ansvar overfor våre medarbeidere i å skape et mangfoldig, inkluderende og trygt arbeidsmiljø.
- ▶ **Prosperity** | Vår rolle i å fremme kvalitet i informasjon og tjenester i markedet, samt økonomisk og sosial fremgang for samfunnet rundt oss.

EY Norge støtter også UN Globals 10 prinsipper for bærekraft innen temaene: Respekt for menneskerettigheter («People»), handling for miljø og klima («Planet») og antikorrupsjon («Principles of Governance»). Fra og med regnskapsåret 2024 vil EY Norge rapportere fremgang på FNs bærekraftsmål som del av EY Global. I regnskapsåret 2024 har EY globalt oppdatert sin redegjørelse for miljøarbeid i henhold til Task Force in Climate-related Disclosure (TCFD). EY Norge vil oppdatere lokale analyser og tilpasning i kommende regnskapsår. For tidligere lokal rapport på TCFD se EY Norges års- og bærekraftsrapport 2022/2023

Gjennom regnskapsåret 2024 har EY Norge også begynt forberedelsene til EUs lovgivning for bærekraftsrapportering, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), og flere tillegg og endringer i årets rapport og struktur er inspirert av European Sustainability Reporting Standard (ESRS), som basert på Prop. 57 L (2023-2024) trådte i kraft 1. november 2024. Årets dobbelt vesentlighetsanalyse er utarbeidet i tråd med veileder publisert av European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

Denne bærekraftsrapporten er utarbeidet av Ernst & Young AS og inneholder informasjon om selskapets bærekraftsinitiativer, mål og prestasjoner. Vi har gjort vårt beste for å sikre at informasjonen er nøyaktig og fullstendig. Gjennom bærekraftsrapporten ønsker vi å fremme åpenhet og gi informasjon som er vesentlig for vår påvirkning på miljø, klima, økonomi og sosiale forhold. Det er viktig for EY Norge å være redelige i vår kommunikasjon om bærekraft, miljøpåvirkning og klimakutt, og siden 2023 har EY forpliktet seg til [Grønnvaskingsplakaten](#); et initiativ for bedre kommunikasjon av bærekraft og hindre grønnvasking.

Endringer i rapportering

Under er det redegjort for vesentlige endringer i årets tall sammenlignet med tidligere år.

Avfall

I regnskapsåret 2024 har vi endret utslippsfaktor fra WWFs utslippsfaktorer til DEFRA. Endring i kalkulering ble også oppdatert for regnskapsåret 2023 for å ha et års sammenligningsgrunnlag. Endring i faktor er hovedårsaken til reduksjon i avfall mellom regnskapsåret 2022 og 2023.

Indirekte utslipp

EY Norge har inkludert nye kategorier i 2024:

Scope 3.1: Inkludert alle utslipp knyttet til kategoriene: ”mat & drikke”, ”data- og elektronisk utstyr”, ”data-systemdesign og tilhørende tjenester” og ”generelle varer”. Beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra Eora Global MRIO (Multi-Regional Input Output-model).

Scope 3.2: Inkluderer alt innkjøp av eiendeler for EY Norge – primært teknologisk utstyr som avskrives over flere år. Beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra Eora Global MRIO (Multi-Regional Input Output-model).

Scope 3.3: Utslipp knyttet til «transport og distribusjon av elektrisitet og varme». Utregning er basert på totalt forbruk av elektrisitet og varme og multiplisert opp med faktorer beregnet tap i fordelingsnettet henholdsvis fra elektrisitet og fjernvarme. Utslippsfaktor fra Statistisk Sentralbyrå (SSB).

People

For årets rapport har vi delt inn EY Norges arbeidspopulasjon i ansatte og ikke-ansatte medarbeidere. Tidligere år har vi omtalt EYs partnere som ansatte, i år omtaler vi EY Norges ansatte og partnere samlet som medarbeidere og med tydelig bruk av terminologi «ansatt» og «partner» der det er forskjell på gruppene.

Revisjon

Årsregnskapet og bærekraftserklæringen er revidert av ekstern revisor. Revisjon av bærekraftserklæringen er revidert basert på ISAE 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisjon av historisk finansiell revisjon



Bærekraft

Hos EY mener vi at bærekraft er alles ansvar. Bærekraft er en felles forpliktelse for å bidra til å forme en bedre felles fremtid. Miljømessige-, sosiale- og styringsrelaterte tjenester er nøkler i vår markedsstrategi og hvordan vi driver vår virksomhet. EY har bygget omfattende kunnskap og ekspertise på tvers av bærekraftsagendaen globalt, hvilket gjør at vi kan bistå kunder med oppdatert kunnskap og verktøy.



Vårt veikart for bærekraft

Under er EYs veikart for bærekraft, som presenterer en oppsummering av EY Norges mål og fremgang gjennom regnskapsåret 2024.

	Principles of Governance		Planet			People		Prosperity		
Ambisjon	Være det mest pålitelige revisjons- og rådgivningsselskapet		Beskytte planeten og støtte behovet til nåværende og fremtidige generasjoner			Styrke og trygge EY-medarbeidere til å skape sine egne eksepsjonelle EY-opplevelser		Skape en bedre arbeidsverden i samfunnene hvor vi lever og jobber		
2025 mål og fokusområder	Code of Conduct og anti-korrupsjons-training, 100%	Leverandører sagt seg enig i Supplier Code of Conduct, 100%	Redusere utslipp fra bygg og forretningsreiser med 40% vs. 2019	Begrense EY Nordics' utslipp fra flyreiser 6,000 tCO ₂ e per år*	Redusere total mengde avfall og andel restavfall	Likestilling på alle stillingsnivåer 40%-60%	Exceptional experience at EY, 80% blant alle medarbeidere i EY i Norge og min. 40 t. dedikert til læring hvert år	Eksepsjonelle tjenester	1000 frivillige deltakere i EY Ripples*	Hå en positiv påvirkning på 900 000 live gjennom EY Ripples, EYs frivillighetsprogram innen 2025
Handlinger	Kreve årlig Code of Conduct training og årlig bekreftelse på uavhengighet fra alle EY-ansatte og partnere	Styrke aktsomhetsvurderinger i norsk og nordisk verdikjede i samarbeid med EY Global Supply Chain services	Implementere EY seven-point action plan for å nå Net Zero in FY25** Implementere ISO 14001:15 EMS-system	Iverksette nye EY Nordics travel guidelines	Forbedre søppelhåndtering på alle kontorer	Sikre rettferdig rekruttering og promotering	Støtte læring hos medarbeidere Innføre programmer for å styrke medarbeideres selvløsløse «resilience», følge opp overtid og støtte medarbeideres velvære	EY Global's 3-års forpliktelse til å investere 10 mrd USD i revisjonskvalitet, innovasjon og teknologi og mennesker**	Engasjere og promotere EY Ripples for å få flere prosjekter og deltagere	Legge til rette for flere lokale prosjekter og deltakelse i alle prosjekter
Resultat 2024	100% fullført CoC-training 99% av alle medarbeidere har signert CoC confirmation 100% har bekreftet uavhengighet	EY Norge sammen med EYG Supply Chain services har initiert den første oppfølgingen av leverandører basert på ESG risikovurdering Utført aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i EY Norges verdikjede	Scope 2 (fysisk perspektiv) -51% Scope 3 -37% (målt mot 2019)	Totalt utslipp: Nordics: 9840 tonn CO ₂ e -18% mot 2019 Norge: 3275 tonn CO ₂ e -39% mot 2019	Søppel fra Oslo, Bergen and Stavanger -54% (mot 2020) Andel resirkulerbart avfall 53%	Kvinner-Menn: Alle medarbeidere 46%-54% Ledende roller 44%-56% Partnere 23%-77% Styret 60%-40%	73% av våre medarbeidere er enig i at de har en unik opplevelse «exceptional experience», hos EY i Norge. En nedgang på 5 pp. mot 2023 Antall EY Badges tildelt: 213/1135 akkumulert Gjennomsnitt 47 timer/ansatt dedikert til læring	Fiskalåret 2024 ble programmet avsluttet og EY Global har investert 10 mrd USD**	169 deltagere	Medarbeidere har brukt 9 645 timer til en verdi av omtrent 8 millioner kroner. Aktivitetene som er gjennomført anslås å ha en positiv effekt på mer enn 393 560 liv i 2024
		 			 		 			



Bærekraftsledelse i Norge og Norden

Det krever en samlet innsats for å drive bærekraftagendaen på tvers av EY Nordics og å gjennomføre vår strategi. For å sikre kontinuerlig internt arbeid med bærekraft samtidig som vi utnytter synergier på tvers av landene, har vi et nordisk bærekraftsteam. Teamet ledes av EY Nordic Chief Sustainability Offiser (CSO) med en bærekraftsleder i hvert av de nordiske landene. Teamet samarbeider også med EYs eksperter og eksterne konsulenter på bærekraft.

EY Nordics CSO er ansvarlig for å drive bærekraftagendaen generelt i Norden. CSO var i regnskapsåret 2024 et fullverdig medlem av Nordic Operational Executives (OpEx). OpEx ledes av Regional Managing Partner, og ytterligere representanter inkluderer Nordic COO, Service Line Leaders (SLL), Markets Lead, Talent Lead og Country Managing Partners. OpEx har det overordnede ansvaret for forvaltningen av bærekraft i EY og overvåker regelmessig fremdriften mot bærekraftsmålene. Tilsyn og koordinering av våre klimarelaterte risikoer og muligheter i Norden gjennomføres på to nivåer – i Nordic Operational Executive og i hvert medlemsland.

EY Norges bærekraftsleder jobber tett med CSO både fra en strategisk og operativ vinkel med målsetting og oppfølging av fremdrift. Mål og progresjon blir også presentert og drøftet med EY Norges ledergruppe. Det operasjonelle arbeidet utføres i tett samarbeid med relevante funksjonsledere som Talent (HR), Risk Management, Compliance, Legal, Workplace Experience, herunder Facility Management og Real Estate. Vi har også et samarbeid med EY Global Sustainability, Global Procurement og bærekraftsledere i andre EY-land. EY Norge har per i dag ingen incentivordninger knyttet til bærekraftsmål.

For å strukturere EY Norges arbeid med miljøtemaer har vi et miljøledelsessystem (EMS) sertifisert i henhold til ISO 14001-standarden. Operational Executive er det høyeste ledernivået for EMS på nordisk nivå, og landsledelsen er ansvarlig for å sette agendaen og beslutningstakingen for EYs landspesifikke mål og fremdrift. EMS er vårt system for oppfølging av klimaomstilling.

Styret i EY Norge evaluerer årlig bærekraftsarbeidet og sikrer at det utføres i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer. Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner. [Les mer om kompetanse og sammensetning av styret til Ernst & Young AS.](#)

Risikostyring, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger

Hos EY har vi etablert solide prosesser for risikostyring og aktsomhetsvurdering gjennom hele vår verdikjede. Fra leverandørene vi samarbeider med, til hele vår modell for kundeaksept og tjenesteleveranse. Identifisering av og sikring mot risiko er et fundament for arbeidet vi gjør.

De viktigste områdene hvor EY Norge gjennomfører aktsomhetsvurderingsprosesser er knyttet til vår forretningsdrift og sikring av høye kvalitetsstandarder og overholdelse av juridiske krav. De viktigste trinnene inkluderer grundige interne prosesser og evaluering. Eksempler er:

System for kvalitetsstyring av attestasjonsoppdrag (ISQM1)

For alle EYs oppdrag dekket av attestasjonsstandarden, har EY Global og EY Norge et strengt kvalitetskontrollsystem i tråd med International Standard on Quality Management (ISQM 1). Hensikten med systemet er å gi rimelig sikkerhet til EYs kunder og stakeholdere om at EY Norge oppfyller sitt ansvar i samsvar med profesjonelle standarder og gjeldende juridiske og regulatoriske krav, og at rapporter som utstedes fra EY Norge og våre ansvarlige partnere er passende til omstendighetene. Les detaljer om EYs kvalitetskontrollsystem og konklusjonen for kontrollen i regnskapsåret 2024 i [EYs åpenhetsrapport 2023/2024](#).

Revisjonskvalitetsvurdering (AQR)

EY Global har hvert år gjennomganger av et utvalg ferdigstilte revisjonsoppdrag i EY Norge, utført som del av det globale programmet for revisjonskvalitetsvurdering (Audit Quality Review – AQR). Dette er en kontrollaktivitet i samsvar med kravene og retningslinjene i ISQM 1, og der det er nødvendig, utvides undersøkelsene for å overholde EY Norges profesjonelle standarder og regulatoriske krav. Programmet bidrar også til EY Norges løpende arbeid med å identifisere områder hvor vi kan forbedre våre tjenester eller styrke våre policyer og prosedyrer. Les detaljene i [EYs åpenhetsrapport 2023/2024](#).

Kvalitetskontroll (Q&RM)

EYs forpliktelse til kvalitet gjelder alle prosjekter på tvers av selskapet. Arbeidet med å sikre kvalitet i alle tjenestoområder er del av vårt globale Quality & Risk Management (Q&RM)-system. Det omfatter en rekke retningslinjer og prosedyrer som er utformet for å sikre at vi leverer kvalitetstjenester som gjenspeiler våre forventninger til EYs faglige ferdigheter, som er passende til kundenes spesifikke problem og i samsvar med vilkårene og betingelsene i våre oppdragsavtaler. For hvert tjenestoområde er det utnevnt en QRM-ansvarlig på nordisk nivå som har ansvar for at årlige prosjektkontroller blir gjennomført og resultatet fulgt opp.

Aktsomhetsvurderingsprosess for aksept av kunder og oppdrag

EYs globale policy for aksept av kunder og oppdrag fastsetter prinsipper for medlemsfirmaer for å avgjøre om de skal akseptere en ny kunde, et nytt oppdrag med en eksisterende kunde, eller fortsette med en eksisterende kunde eller oppdrag. Kunde- og oppdragsaksept er en viktig forretningsmuliggjører og er integrert i hvordan EY effektivt håndterer kunde- og oppdragsrisiko. Kunde- og oppdragsaksept utføres og registreres i EYs globale verktøy PACE (Process for Acceptance of Clients and Engagements). Prosessen for aksept eller videreføring av kunder og oppdrag inkluderer gjennomgang av prosjektteamets vurdering av risikofaktorer på tvers av et bredt spekter av kategorier som industri, ledelsens holdning, interne kontroller, revisjonskompleksitet og involverte parter. Som en del av denne prosessen vurderer vi nøye risikoegenskapene til en potensiell kunde eller oppdrag, og resultatene av aktsomhetsvurderingsprosedyrene.

Aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter

Siden regnskapsåret 2023 har EY Norge sammen med resten av EY Nordics gjennomført en aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter som dekker vår egen drift og vår leverandørkjede. Les mer i vår [redegiørelse for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter 2024](#).

Aktsomhetsvurdering av EYs leverandørkjede

EY Global Supply Chain Services har en etablert prosess for ESG-leverandøraktsomhetsvurderinger. I anbudsprosesser bes alle potensielle leverandører besvare en rekke spørsmål om deres virksomhet, inkludert ESG-relaterte spørsmål. Det bes også om bekreftelse på om virksomheten opererer i tråd med EYs etiske retningslinjer for leverandører – [EYs Supplier Code of Conduct](#).

I tillegg til kartlegging i forkant av større innkjøp ble en ESG-aktsomhetsvurdering initiert på globalt nivå i regnskapsåret 2024. Basert på både lokale og EYs globale risikovurdering har vi identifisert 32 selskaper i EY Norges leverandørkjede som vil bli fulgt opp av Global Supply Chain Services. I løpet av våren 2024 sendte EY globalt ut spørreskjema med relevante ESG-relaterte spørsmål til de identifiserte selskapene. Spørsmålene knyttet til menneskerettigheter er kvalitetssikret av EY Norges eksperter på menneskerettigheter. Svarene fra undersøkelsen vil bli delt med EYs leverandørkontakter og lokalt bærekraftsteam der oppfølging er nødvendig. EY Global Supply Chain Services jobber systematisk og kontinuerlig for å styrke oppfølging av EYs leverandører.

Risiko- og mulighetsstyring i EY Norge

EY Norge har egne prinsipper, inkludert rammeverk, som omhandler risiko, internkontroll og mulighetsstyring. Prinsippene er utarbeidet av EY Norges Compliance Officer og er godkjent av styret, og omhandler krav til nødvendig oppfølging og kontroll av de løpende operasjonelle risikoene for EY Norge. De viser også til EY Norges vedtatte verdier for akseptert risiko samt krav til rapportering. Det avleveres derfor kvartalsvis risikorapporter for hvert enkelt tjenestoområde og avdeling, samt en årlig oppsummering av risikobildet, da også inkludert hvilke risikoer som anses å kunne påvirke avdelingene i det kommende regnskapsåret.

Det er EY Norges Compliance Officer som sørger for etterlevelse av de nevnte prinsipper, mens det er Country Managing Partner som er eier av området, og derfor må godkjenne alle rapporteringer. Årlig rapport fremlegges av Country Managing Partner for en endelig behandling og godkjenning av styret. Tjenestoområdene og avdelingene er selv med å kartlegge områder for risiko – inkludert risiko relatert til endringer i klima og miljø, sosial bærekraft og styringsansvar; samt relaterte lovkrav. Ved å ansvarliggjøre funksjoner og tjenestoområder i risikovurderinger og tiltak sprer vi forståelsen av EYs risikostyring som vi mener styrker EYs bedriftskultur og verdi i markedet.

Interne kontroller av bærekraftsrapportering

Hos EY Norge har vi etablert styringsstruktur og internkontrollsystem for hvordan vi samler inn data og utvikler vår årlige bærekraftsrapport. Systemet er etablert for å sikre kvaliteten på våre data og for å sikre tilsyn med vår bærekraftsprogresjon i våre administrative, ledelses- og tilsynsorganer. Vår risikostyring og interne kontroller angående bærekraftsrapportering er basert på grundig samarbeid mellom ulike funksjoner. Dataene som trengs for bærekraftsrapporten leveres fra ulike funksjoner i organisasjonen som finans, lønn, personalressurser, fasilitetsstyring osv. Hver funksjon er ansvarlig for kvaliteten på dataene som leveres til EY Nordics bærekraftsteam. Det nordiske bærekraftsteamet dobbeltsjekker alle data som er levert. En ESG-kontroller er ansvarlig for konsolideringen og kvalitetsvurderingen av dataene. Når dataene er konsolidert og kvalitetssikret på nordisk nivå, vil hver funksjon på landsnivå, sammen med lederen for bedriftsbærekraft for det landet, være ansvarlig for å igjen sjekke kvaliteten på dataene for hvert land. Til slutt, under gjennomgangsprosessen av rapporten, før rapporten blir eksternt revidert, leser styret gjennom og gjør de endelige sjekkene for alle deler av rapporten.

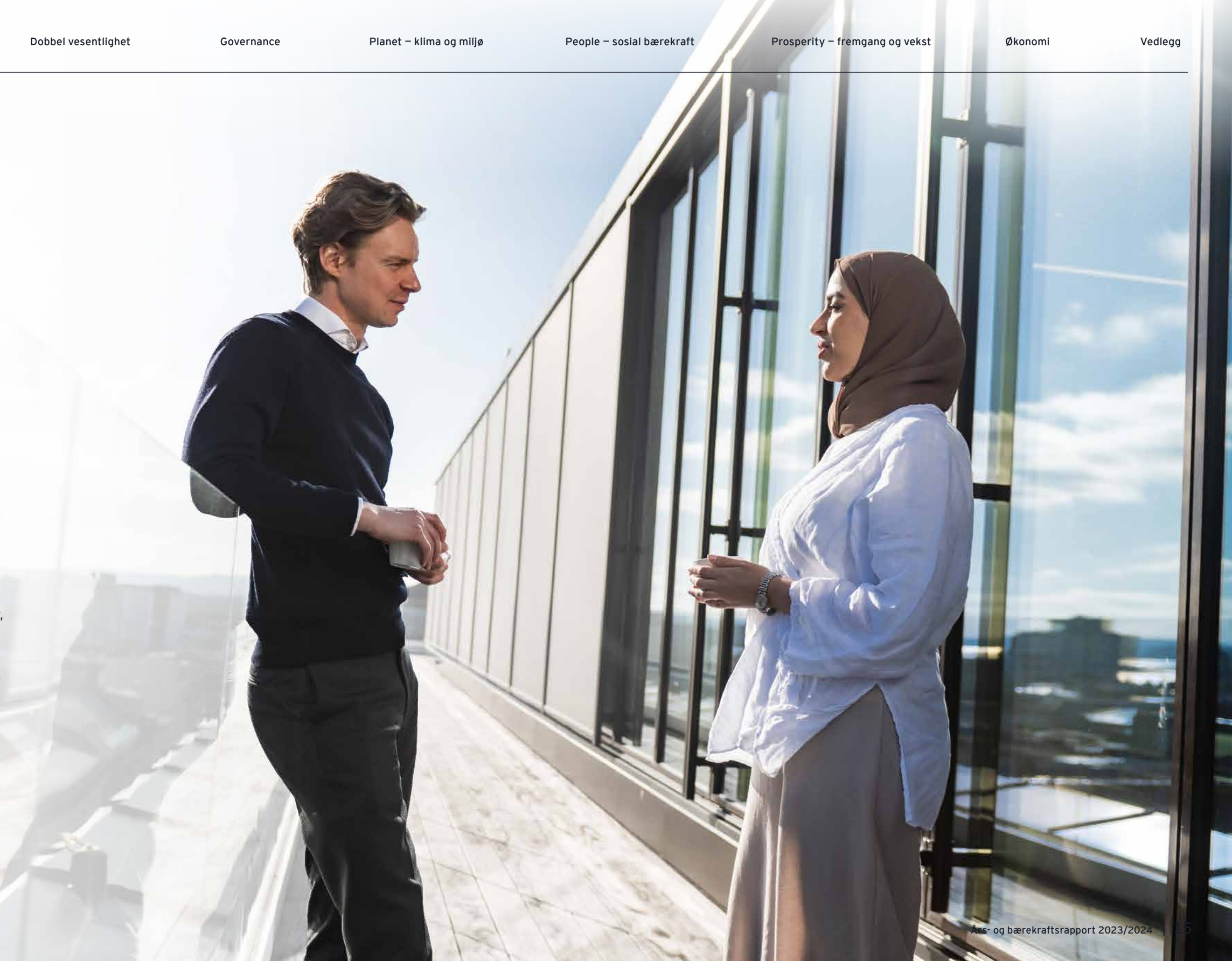


Dobbel vesentlighet

Våren 2024 har EY Norge oppdatert selskapets vesentlighetsvurdering i retning av prinsippene skissert i European Sustainability Reporting Standard (ESRS) og kravene til dobbel vesentlighet. Flere viktige stakeholdere har vært involvert i analysen for å sikre en bred undersøkelse og forankring av arbeidet. Metoden benyttet inkluderer bransjevurderinger, skrivebordsanalyser og intervjuer for å fange opp alle vesentlige bærekraftsrelaterte risikoer, muligheter og påvirkninger i EYs verdikjede.

EY Norges vesentlighetsvurdering følger prinsippet om dobbel vesentlighet slik den er definert i CSRD-rammeverket, og resultatet er identifiserte påvirkninger, risikoer og muligheter som kan påvirke EYs evne til å operere bærekraftig og ansvarlig over tid. Dette inkluderer aspekter som miljøpåvirkning, sosialt ansvar, styringspraksis og andre bærekraftstemaer. Den innledende fasen av prosessen inkluderte innsamling av nødvendige data som resultater fra interne medarbeiderundersøkelser, aktsomhets- og risikovurderinger og andre ressurser for å gjennomføre skrivebordsanalyser, sektorvurderinger og stakeholderkartleggig. Videre ble det gjennomført en påvirkningsanalyse (innenfra-og-ut) av EY Norges virksomhet som vurderer våre faktiske og potensielle påvirkninger på miljøet, mennesker og samfunn.

Bærekraftstemaene i påvirkningsanalysen ble videre inkludert i risiko- og mulighetsvurderingen for EY Norge. Det ble kartlagt hvilke temaer som er nødvendige for EYs drift og de ble vurdert ut fra tidligere undersøkelser, bransjevurderinger og informasjon fra stakeholdere for å vurdere den finansielle vesentligheten (utenfra-og-inn). Etter å ha gjennomført både påvirkningsanalyse og risiko- og mulighetsanalyse, ble resultatene konsolidert. Den samlede oversikten over EY Norges vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter er presentert i avsnittet under.



EY Norges vesentlige bærekrafttemaer

Resultatene av den doble vesentlighetsvurderingen definerer temaer som er vesentlige for EY, og dekker miljø, sosiale og styringstemaer. Se liste nedenfor med resultatet av vurderingen, som viser vesentlige temaer, undertemaer og under-undertemaer.

Tabellen over gir en oversikt over de bærekraftsrelaterte påvirkningene, risikoene og mulighetene som er vurdert som

vesentlige. Fem av ti bærekrafttemaer identifisert i ESRS er vurdert som vesentlige for EY, og i avsnittene under presenterer vi temaene i mer detalj og hvorfor de er vesentlige for oss. Videre redegjør vi for hvordan EY Norge arbeider med hvert av EYs vesentlige bærekraftsområder i kapitlene Governance, Planet, People og Prosperity.

	Vesentlige temaer ESRS	Undertemaer	Under-undertemaer
Environment Planet	ESRS E1 Klimaendringer	ESRS E1-1 Tilpasning til klimaendringer ESRS E1-2 Reduksjon av klimaendringer	
Social People & Prosperity	ESRS S1 Egen arbeidsstyrke	ESRS S1-1 Arbeidsforhold ESRS 1-2 Lik lønn og muligheter for alle	- Trygg ansettelse - Arbeidstid - Balanse mellom arbeid og fritid - Helse og sikkerhet på arbeidsplassen - Likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi - Utdanning og kompetanseutvikling - Arbeid og inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne - Tiltak mot vold og trakassering på arbeidsplassen - Mangfold
	ESRS S2 Arbeidere i verdikjeden	ESRS 2-1 Arbeidsvilkår ESRS 2-2 Lik lønn og muligheter for alle ESRS 2-3 Other work-related rights	- Arbeidstid - Foreningsfrihet, inkludert etablert arbeidsutvalg - Tiltak mot vold og trakassering på arbeidsplassen - Tvangsarbeid
	ESRS S4 Kunder og sluttbrukere	ESRS 4-1 Informasjonsrelatert påvirkning for kunder og sluttbrukere	Tilgang til informasjon av god kvalitet
Governance	ESRS G1 Eierstyring og selskapsledelse	ESRS G1-1 Bedriftskultur og beskyttelse av varslere ESRS G1-2 Ledelse av leverandørforhold og betalingspraksis ESRS G1- 3 Forhindre korrupsjon og bestikkelser	





Klimaendringer

For EY er det avgjørende å ta hensyn til miljømessig bærekraft både for å leve opp til vårt formål om å «Building a Better Working World», men også med hensyn til selskapets langsiktige lønnsomhet og opprettholdelse. Miljøtemaet som direkte påvirker vår virksomhet og bransje er klimagassutslipp fra egen virksomhet primært fra forretningsreiser og kjøpte varer og tjenester. I tillegg driver klimaendringer økte driftskostnader, fra økende eiendoms- og forsikringsutgifter på grunn av ekstreme værhendelser, til høyere priser på etiske og miljøsertifiserte produkter som teknisk utstyr og kontorrekvisita.

På lengre sikt kan EY Norge også møte utfordringer knyttet til inntjening og markedsposisjon knyttet til høyrisikosektorer, som kan ha utfordringer med å omstille seg fra miljøskadelig praksis. Å unnlate å integrere klimatilpasning i EYs overordnede forretningsstrategi kan forverre disse risikoene ytterligere.

Til sist, men kanskje aller viktigst, gir klimaendringene og relaterte regulatoriske krav en mulighet til å ta en ledende rolle i bransjen ved å forankre bærekraft i kjernen av strategien vår, samt å fremme klimapositive løsninger på tvers av vår virksomhet og kundeprosjekter.

Klimaendringer

Påvirkning, risiko eller muligheter	Beskrivelse	Plassering
Redusering av klimaendringer		
Påvirkning	EYs miljøavtrykk fra aktiviteter og produkter vi er avhengige av for å levere våre tjenester. F.eks. klimagassutslipp fra datafarmer, forretningsreiser, møtetjenester og sosiale arrangementer.	Oppstrøms
Tilpasning til klimaendringer		
Risiko	- EY klarer ikke å integrere klimaendringer i den generelle strategien. - EYs inntekter og markedsposisjon kan være avhenger av kunder fra høyrisikosektorer som ikke er i stand til å omstille seg til et klimanøytralt marked og drift. - I tillegg kan EY få økte driftskostnader fra eiendom, forsikringer og tjenester på grunn av klimaendringer og ekstreme værhendelser. - EY kan også forvente høyere kostnader fra sertifiserte og etiske varer.	Nedstrøms, egen drift, oppstrøms
Muligheter	EY har muligheten til å være sektorleder ved å integrere klimaendringer i EYs overordnede strategi og forretningsmodell; integrere kunnskap om klimaendringenes påvirkning i alle tjenesteområder, både direkte og indirekte påvirkning på våre kunder og bransjer vi opererer	Nedstrøms

Våre medarbeidere

Vår forpliktelse til sosial bærekraft er i hovedsak temaene som påvirker medarbeidere og virksomheten vår. EY er våre medarbeidere, og våre ansatte er EYs mest verdifulle ressurs. Med dette i bakhodet er det naturlig å prioritere våre medarbeidere gjennom sikker ansettelse, fleksible arbeidsforhold og fokus på balanse mellom arbeid og fritid for å opprettholde en sunn og motiverende arbeidsplass. Vi er opptatt av å fremme et inkluderende arbeidsmiljø ved å fremme kjønnsbalanse, kompetanseutvikling, like karrieremuligheter og tilgjengelighet for personer med nedsatt funksjonsevne. Med disse kjernedriverne i tankene er standard ESRS S1 «Egen arbeidsstyrke» svært vesentlig.

S1 «Egen arbeidsstyrke» er også et vesentlig tema for EY økonomisk, sett utenfra. Som en ledende merkevare og arbeidsgiver for mange, er det avgjørende for EYs lønnsomhet å opprettholde arbeidsforhold, trivsel og utvikling for våre medarbeidere. Potensielle risikoer inkluderer unnlattelse av å oppfylle juridiske krav angående arbeidstid eller unnlattelse av å ta opp problemer som diskriminerende praksis eller mangfold og inkludering.

Men ved å investere tid og krefter i våre medarbeidere har EY en positiv påvirkning på deres trivsel og utvikling; som videre gir mulig lønnsomhet for selskapet. Muligheter innen egen arbeidsstyrke inkluderer også innovative rekrutteringsstrategier og styrking av vår merkevare overfor eksisterende og potensielle ansatte eller partnere. Ved å jobbe for å være et godt eksempel innen sosial bærekraft, kan vi skape en mer inkluderende og tilpasningsdyktig arbeidsplass.

Egen arbeidsstyrke

Påvirkning, risiko eller muligheter	Beskrivelse	Plassering
Arbeidsforhold		
Påvirkning	▶ Høy arbeidsbelastning og intensitet kan påvirke medarbeidere negativt ▶ Å tilby trygg ansettelse og fleksible arbeidsforhold kan ha en positiv innvirkning på EYs medarbeidere og deres familier	Egen virksomhet
Risiko	▶ EY har en risiko for bøter og omdømmeskade om vi ikke overholder lovkrav til ansattes hviletid og fritid.	Egen virksomhet
Muligheter	▶ Fokus på balanse mellom arbeid og privatliv og god oppfølging av medarbeideres arbeidsbelastning kan bidra til en god erfaring med EY som arbeidsplass, inspirere til høy ytelse og styrke omdømmet. ▶ Opplæring av medarbeidere i god prosjektledelse, god selvledelse og fremme godt lederskap.	Egen virksomhet
Lik lønn og muligheter for alle		
Påvirkning	▶ Likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er viktige mål for EY. Med aktivt arbeid for å bidra til likestilling i ledende roller og lik lønn og muligheter, har EY en positiv påvirkning på mangfold og gi flere mulighet til å vokse i lederroller. ▶ For å sikre at vi får de beste folkene til å løse EYs oppgaver og forhindre negativ påvirkning i et samfunn der mange mennesker med funksjonsnedsettelse eller annen kulturell bakgrunn blir diskriminert og ufrivillig er utenfor arbeidslivet, har EY har en kontinuerlig jobb og påvirkning for å for å fremme bred rekruttering og inkludering av alle medarbeidere. ▶ EY har et ansvar for at alle medarbeidere opplever det trygt å melde fra gjennom våre kommunikasjonskanaler om de opplever uønskede hendelser i EY eller har andre synspunkter. Det har en positiv påvirking på våre ansatte når vi har en kultur hvor alle føler seg trygge. ▶ Kompetanseutvikling og opplæring har en positiv påvirkning på EYs medarbeidere; samtidig har vårt fokus på høy kompetanse og ferdigheter en positiv påvirkning på våre kunder og markedet som helhet.	Egen virksomhet. verdikjede
Risiko	▶ Det er en risiko for dårlig omdømme samt risiko for å gå glipp av positiv effekt av mangfoldige team og en inkluderende kultur, om EY ikke lykkes med sitt arbeid for mangfold, tilhørighet og inkludering. ▶ Ferdigheter og opplæring er absolutt nødvendig for å møte kravene til kunder og marked, samt for å støtte vekst og tilfredshet blant medarbeidere.	Egen virksomhet
Muligheter	▶ Investere i robust employer branding og innovative rekrutteringsstrategier med fokus på en mangfoldig arbeidsstyrke kan posisjonere EY som en ledende inkluderende arbeidsplass som tiltrekker seg en bredde av talenter med like muligheter for alle.	Egen virksomhet





Arbeidere i verdikjeden

Menneskelig kapital er i kjernen av EYs virksomhet. Arbeidere er sentrale for EY, men ikke bare EYs egen arbeidsstyrke, også arbeiderne i verdikjeden vår. Som et stort globalt selskap er EY avhengig av leverandører for å gi oss nødvendige produkter, utstyr og tjenester for å kunne levere egne tjenester til markedet. EY Norge har også utkontraktert deler av driften til underleverandører inkludert EYs globale tjenestesentere. I prosessen med å anskaffe produkter, utstyr og tjenester er arbeidsforholdene til menneskene i hele verdikjeden EY Norges ansvar som innkjøper. Dette er også et lovfestet ansvar i Åpenhetsloven. Standard ESRS S2 – «Arbeidere i verdikjeden» er derfor et vesentlig tema for EY Norge. Spesielt bekymringsfullt er arbeidsforholdene til arbeidere i høyrisikosektorer som råvareleddet og produsenter av IT-utstyr, kontorrekvisita, møbler og mat. En annen viktig kategori arbeidere i EYs verdikjede er de som gir oss tjenester på arbeidsplassen som tilrettelegging av arrangementer og kontorfasiliteter. Sistnevnte er spesielt viktig på grunn av EY Norges direkte samhandling og potensiell påvirkning på gruppen arbeidere.

Arbeidere i verdikjeden

Påvirkning, risiko eller muligheter	Beskrivelse	Plassering
Arbeidsforhold		
Risiko	▶ Å jobbe i store globale team og i team som inkluderer underleverandører og arbeidere i utlandet øker risikoen for ikke å sikre arbeidernes velvære, helse og sikkerhet.	I leverandørkjeden
Muligheter	▶ Gjennom å sikre anstendige arbeidsforhold og sikre velferden til underleverandører på prosjekter og leverandører av tjenester i andre land, har EY muligheten til å opprettholde et godt samarbeid og leverandørrelasjon og samtidig redusere risikoen omdømmeskade.	I leverandørkjeden
Lik lønn og muligheter for alle		
Påvirkning	▶ EY har innflytelse og påvirkning i nære leverandørrelasjoner og et ansvar for å sikre gode arbeidsforhold og etterlevelse av EYs etiske retningslinjer i forholdet til våre leverandører. ▶ EY kan skape rammer for trygg dialog med våre leverandører å på den måten ha en positive påvirkning på tillit blant ansatte hos EYs leverandører.	I leverandørkjeden
Andre arbeidstakerrelaterte rettigheter – menneskerettigheter		
Risiko	▶ EY kan få bøter og omdømmeskade for manglende overholdelse av lover og forskrifter som beskytter menneskerettighetene i verdikjeden.	I leverandørkjeden

Kunder og sluttbrukere

ESRS – S4 «Kunder og sluttbrukere; Tilgang til kvalitetsinformasjon» er særlig vesentlig for EY Norge. Vi erkjenner at kjernen i EYs verdigrunnlag ligger i kompetansen og kvaliteten på informasjonen og tjenestene vi tilbyr. Vår rolle som en pålitelig leverandør plasserer oss i hjertet av bærekraftsarbeidet, ikke bare gjennom den direkte effekten av våre tjenestetilbud, men også ved å sikre nøyaktig og pålitelig informasjon til våre kunder og i markedet. Denne unike posisjonen, styrket av EYs anerkjente pålitelighet i samfunnet, gir oss en enestående mulighet til å påvirke gjennom kompetanse og profesjonelle tjenester på tvers av bransjer.

Med stor innflytelse følger et betydelig ansvar, og risikoen forbundet med vår posisjon er todelt. For det første er det en iboende risiko for å sette vår posisjon som ledende leverandør av kompetanse og tjenester i fare ved å ikke opprettholde kvalitet i leveransen, eller spre feilinformasjon i våre leveranser. Det kan villede våre kunder, påvirke dem negativt eller i ytterste grad lede

til juridiske sanksjoner. Dette gjelder særlig på områdene bærekraft og KI med tilhørende legale krav hvor utvikling og endringer skjer svært raskt.

En annen risiko som understreker vesentligheten av ESRS S4 for EY er trusselen fra cyberangrep og utilstrekkelig datasikkerhet. EY Norge er avhengig av tilgang til våre kunders data i flertallet av våre tjenesteleveranser. Hvis EY Norge skulle oppleve en lekkasje som avslører personlig identifiserbar informasjon om våre kunder, ville det ikke bare undergrave vår pålitelighet, men også potensielt ha vidtrekkende implikasjoner for våre kunder.

I lys av disse betraktningene blir det tydelig hvorfor ESRS S4 er det mest vesentlige bærekrafttemaet for EY Norge. Det handler ikke bare om å opprettholde vårt konkurransefortrinn eller ivareta vårt omdømme; det handler om å utnytte vår unike posisjon for å fremme en bærekraftig fremtid for våre kunder, våre lokalsamfunn og verden for øvrig.

Kunder og sluttbrukere

Påvirkning, risiko eller muligheter	Beskrivelse	Plassering
Informasjonsrelatert innvirkning for forbrukere og/eller sluttbrukere		
Påvirkning og muligheter	Kompetanse og kvalitetsinformasjon er den viktigste verdien som leveres av EY. EYs tjenesteleveranse og ekspertise kan ha stor påvirkning på både kunder, sluttbrukere og samfunnet og fremme bærekraft for både miljø og mennesker; og ikke minst skape tillit til informasjon i kapitalmarkedet. Dette er EYs største potensielle mulighet.	Oppstrøms
Risiko	- Tap av EYs plassering som markedsleder innen revisjons- og konsulenttjenester på grunn av dårlig kvalitet og feilinformasjon i kundeleveranser; spesielt på områder som bærekraftslovgivning og KI, hvor utviklingen holder et svært høyt tempo. - Risikoen for å avsløre personlig identifiserbar informasjon om kunder på grunn av cyberangrep eller utilstrekkelig databeskyttelse.	Oppstrøms



Eierstyring og selskapsledelse

EY er et av verdens ledende revisjons- og konsultentselskaper, og med det følger et ansvar for å sikre etisk forretningsførsel og en solid bedriftskultur. ESRS G1 «eierstyring og selskapsledelse» er absolutt vesentlig for EY Norge. I dette temaet ligger ansvaret for en god bedriftskultur, styrke åpenhet og forhindre korrupsjon, og å ha tilgjengelige varslingsmekanismer som beskytter varslere. Gitt EYs virksomhet vil det alltid være iboende risiko knyttet til flere av temaene som er presentert ovenfor. Samtidig ligger det en mulighet til både å ha en positiv innvirkning på kunder og samfunn ved å bygge tillit og sikre kvalitetsinformasjon, samt fortsette å styrke EYs strategiske posisjonering over tid.

Governance – eierstyring og selskapsledelse

Påvirkning, risiko eller muligheter	Beskrivelse	Plassering
Bedriftskultur		
Påvirkning	▶ Å opprettholde en bedriftskultur som verdsetter, prioriterer og sikrer høy kvalitet, samsvar og etisk atferd blant våre leverandører og medarbeidere har en positiv påvirkning på bransjen og markedet.	Egen drift, nedstrøms
Risiko	▶ Å ikke overholde EYs etiske standarder og levere arbeid av høy kvalitet og integritet kan føre til risiko for at EY mister sin autorisasjon til å utføre revisjoner. ▶ Videre; å ikke jobbe i henhold til EYs etiske retningslinjer kan i det store og hele føre til omdømmerisiko og i verste fall juridiske krav og sanksjoner.	Egen drift
Mulighet	▶ Mulighet for EY til å drive ansvarlig og etisk forretningspraksis, og forbli en pålitelig forretningspartner og revisor.	Egen drift
Korrupsjon og bestikkelser		
Påvirkning	▶ Korrupsjon og bestikkelser fra EY-medarbeidere vil ha en negativ påvirkning på EY, men vil også føre til mistillit til markedet. På den andre siden; EYs innsats for å utdanne medarbeidere og sette strenge retningslinjer for etisk forretningspraksis kan ha positive effekter.	Nedstrøms
Risiko	▶ Risiko for korrupsjonshendelser. EY opererer i en sektor der risikoen for korrupsjon og bestikkelser kan ha stor innvirkning på selskapets virksomhet. Å bli avslørt for en av disse kan føre til juridiske krav og sanksjoner, samt et dårlig omdømme.	Oppstrøms, egen drift, nedstrøms
Mulighet	▶ Mulighet til å ha en progressiv og proaktiv tilnærming til anti-korrupsjon og anti-hvitvasking og styrke tilliten til EY som et selskap med høy etisk standard og integritet.	
Beskyttelse av varslere		
Påvirkning	▶ Å ha tilgjengelige varslingskanaler og tiltak for å beskytte varsleren er en viktig del av å være en pålitelig arbeidsgiver, tjenesteleverandør og revisor og påvirker ved å skape tillit og trygghet for selskapets stakeholdere.	Oppstrøms, egen virksomhet nedstrøms
Risiko	▶ Unnlatelse av å beskytte varslere i tide og på riktig måte kan føre til mistillit blant medarbeidere og utsette EY for både juridisk risiko og omdømmerisiko.	Egen virksomhet
Mulighet	▶ Å gjøre det trygt for interessenter å si ifra også i tilfeller med negative hendelser i alle lag av organisasjonen, skaper tillit. Det har en positiv omdømmepåvirkning og kan forhindre juridiske krav og tilhørende kostnader.	Oppstrøms og nedstrøms
Styring av leverandører og betalingspraksis		
Påvirkning	▶ Effektiv styring av leverandører bidrar til etisk og sikker innkjøpspraksis og har en positiv innvirkning på leverandørrelasjoner og markedet.	Oppstrøms





Metode

EY Norges metode for dobbel vesentlighetsanalyse 2024 er basert på kravene presentert i European Sustainability Reporting Standards (ESRS) 1 og veiledning fra European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) fra desember 2023. Analysen ble utført som forberedelse til det nye EU-direktivet om bærekraftsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD). Under beskriver vi metoden vi har benyttet og forutsetningene som er gjort i prosessen med å identifisere og vurdere vesentlige konsekvenser, risikoer og muligheter.

Inkluderingskriterier

I vesentlighetsanalysen evalueres faktiske og potensielle bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter vurdert ut fra relevans for EY Norge. Selskapets karakter og kontekst, samt prognoser for fremtidige risiko og muligheter, gir grunnlaget for omfanget av analysen.

Som en sentral del av vesentlighetsanalysen gjennomførte EY Nordics og Norge en detaljert bransjevurdering. Vi undersøkte informasjon fra sammenlignbare selskaper som opererer i samme marked og sektor som oss, med fokus på deres bærekraftsrapporter. Videre ga intervjuer med stakeholdere, og resultat fra medarbeiderundersøkelser ytterligere innsikt. Temaer fremmet av EYs leverandører og kunder er også inkludert i materialet. Basert på dette arbeidet registrerte vi en bruttoliste av mulige påvirkninger, risikoer og muligheter. Denne listen ble ytterligere raffinert basert på analyser, sammenligninger og interessedialoger til en nettoliste hvor hvert enkelt tema blir grundig vurdert for grad av vesentlighet.

Vurdering av vesentlighet

Vesentlig påvirkning

En påvirknings vesentlighet blir vurdert basert på graden av negativt eller positivt utfall eller effekt av påvirkningen. Det blir også vurdert om den er en faktisk eller en potensiell påvirkning.

For negative konsekvenser beregnes poengsummen ved å vurdere tre faktorer: skala (alvorlighetsgraden av påvirkningen), omfang (hvor utbredt den er) og irreversibilitet (hvor vanskelig det er å utbedre påvirkningen). Disse faktorene beregnes som gjennomsnitt og multipliseres deretter med sannsynligheten for at virkningen inntreffer. For positive effekter bestemmes poengsummen av gjennomsnittsskala og omfang, og multipliseres deretter med sannsynligheten.

Retningslinjene i ESRS 1 ber selskaper legge vekt på alvorlighetsgraden i potensielle negative konsekvenser, spesielt i saker knyttet til menneskerettigheter og miljø. Det kan bidra til å prioritere kritiske temaer selv om det er usikkerhet knyttet til konsekvensene og den mulige påvirkningen finner sted langt fra selskapet som vurderes.

Finansiell vesentlighet

For faktiske negative konsekvenser er poengsummen først og fremst basert på alvorlighetsgrad. For potensielle negative konsekvenser beregnes poengsummen ved å multiplisere alvorlighetsgraden med sannsynligheten for at konsekvensen inntreffer. Denne tilnærmingen sikrer en vurdering av de finansielle og operasjonelle implikasjonene av ulike påvirkninger, og prioriterer de som kan ha størst innvirkning på selskapets finansielle resultater.

Scenarier

EY Norge har også vurdert alle påvirkninger, risikoer og muligheter i tre mulige framtidsscenarier: «Business as usual», «Transform» og «Collapse». Scenariene er bygget på IPPCs prognoser for fremtiden. Det scenario hvor påvirkningen, risikoen eller muligheten potensielt ville være størst ble registrert.

Business as usual	2,5°C
Effort from entity: High/Low Effort from the government: High/Low	
Transform	1,5°C
Effort from entity: High Effort from the government: High	
Collapse	5°C
Effort from entity: Low Effort from the government: Low	

Tidshorisonter

Hver påvirkning, risiko eller mulighet er i tillegg kartlagt til en tidshorisont. Tre tidsintervaller definerer når påvirkningen vil inntreffe og skiller mellom kortsiktige, mellomlangsigtige og langsigtige konsekvenser. Kort 1 år, middels 2-5 år og lang >5 år i henhold til definisjonen som finnes i ESRS 1 Generelle krav.

Terskelverdi

Etter gjennomgang av samtlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, muligheter og risikoer ble det bestemt en terskelverdi ansett som rimelig sett i forhold til snittet av alle poengsummer. Alle bærekrafttemaer med en score over terskelverdien blir ansett som vesentlig for EY Norge, og gir retning til hvor vi bør prioritere eget arbeid med bærekraft.

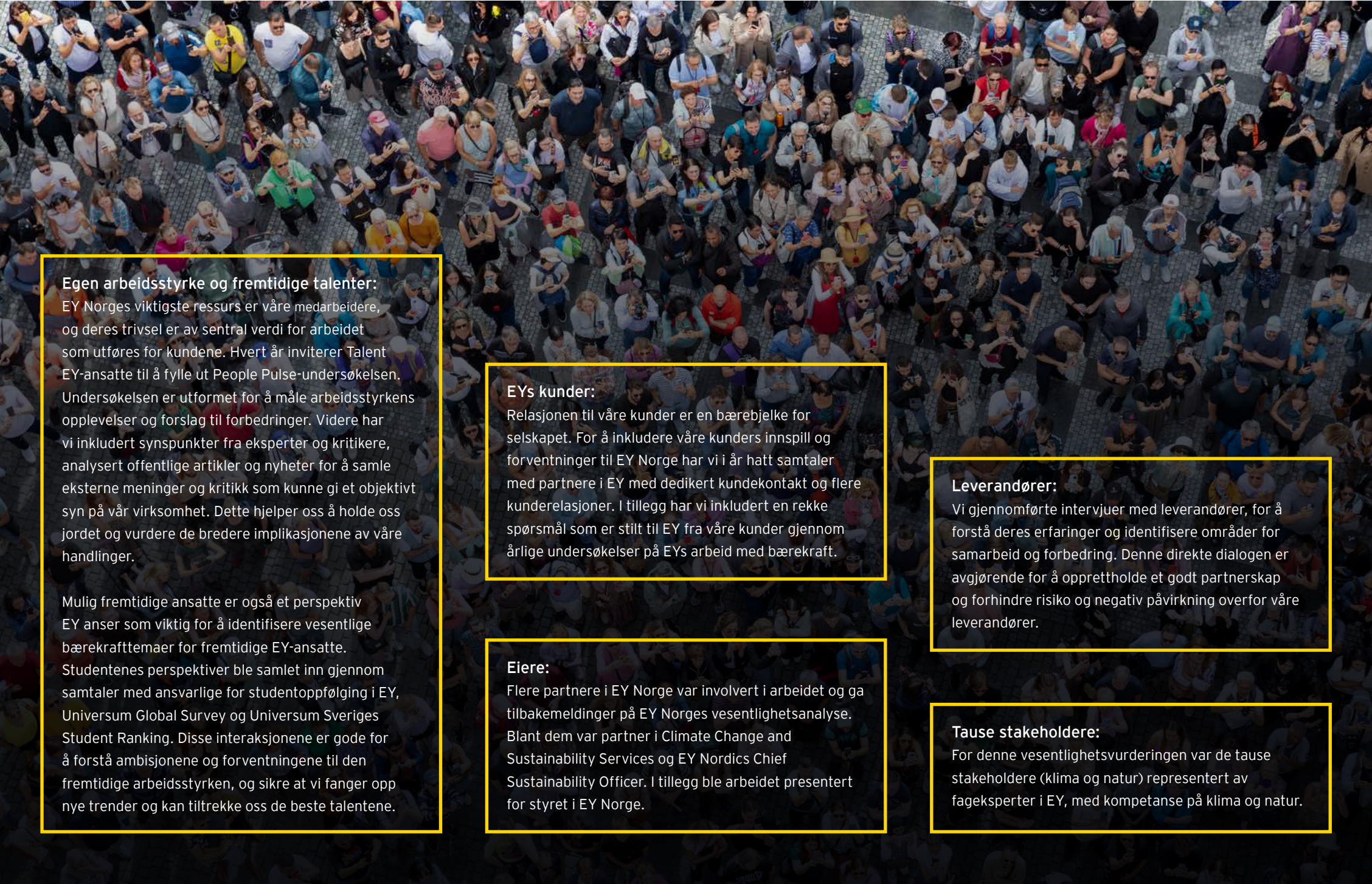
Stakeholdere

EY Norges doble vesentlighetsanalyse er en grundig prosess. Vi identifiserer relevante bærekrafttemaer ved blant annet å aktivt engasjere et bredt spekter av stakeholdere, inkludert ansatte, kunder, eiere, leverandører og eksterne eksperter.

Dette engasjementet sikrer at EY Norges vesentlige bærekrafttemaer gjenspeiler forventningene til selskapet fra flere grupper som blir påvirket av EYs arbeid. Meningene til berørte stakeholdere ble inkludert i startfasene av vesentlighetsvurderingen. I tillegg har vi inkludert forventede synspunkter til tause stakeholdere og lovgivere for å sikre en omfattende tilnærming til bærekraft og overholdelse av krav. Denne prosessen hjelper EY Nordics med å være lydhøre for nye risikoer, muligheter og samfunnsforventninger.

Videre samhandler EY Norge med relevante stakeholdere for å forstå alvorlighetsgraden, omfanget og uoppretteligheten av EYs påvirkninger. Dette bidrar til å bestemme terskelverdiene for vesentlige temaer.

Vi har intervjuet et mangfold av stakeholdere. Dette mangfoldet har som hensikt å fange opp forskjellige meninger fra ulike fagområder, avdelinger, land, kjønn, aldre, roller og nivåer av innflytelse. En slik omfattende tilnærming hjelper oss å forstå selskapets flerfasettete natur og de forskjellige måtene våre beslutninger kan påvirke disse gruppene. Dialogtypene vi gjennomførte ble tilpasset hver interessentgruppe for å maksimere relevansen og effektiviteten av arbeidet.



Egen arbeidsstyrke og fremtidige talenter:

EY Norges viktigste ressurs er våre medarbeidere, og deres trivsel er av sentral verdi for arbeidet som utføres for kundene. Hvert år inviterer Talent EY-ansatte til å fylle ut People Pulse-undersøkelsen. Undersøkelsen er utformet for å måle arbeidsstyrkens opplevelser og forslag til forbedringer. Videre har vi inkludert synspunkter fra eksperter og kritikere, analysert offentlige artikler og nyheter for å samle eksterne meninger og kritikk som kunne gi et objektivt syn på vår virksomhet. Dette hjelper oss å holde oss jordet og vurdere de bredere implikasjonene av våre handlinger.

Mulig fremtidige ansatte er også et perspektiv EY anser som viktig for å identifisere vesentlige bærekrafttemaer for fremtidige EY-ansatte. Studentenes perspektiver ble samlet inn gjennom samtaler med ansvarlige for studentoppfølging i EY, Universum Global Survey og Universum Sveriges Student Ranking. Disse interaksjonene er gode for å forstå ambisjonene og forventningene til den fremtidige arbeidsstyrken, og sikre at vi fanger opp nye trender og kan tiltrekke oss de beste talentene.

EYs kunder:

Relasjonen til våre kunder er en bærebjelke for selskapet. For å inkludere våre kunders innspill og forventninger til EY Norge har vi i år hatt samtaler med partnere i EY med dedikert kundekontakt og flere kunderelasjoner. I tillegg har vi inkludert en rekke spørsmål som er stilt til EY fra våre kunder gjennom årlige undersøkelser på EYs arbeid med bærekraft.

Eiere:

Flere partnere i EY Norge var involvert i arbeidet og ga tilbakemeldinger på EY Norges vesentlighetsanalyse. Blant dem var partner i Climate Change and Sustainability Services og EY Nordics Chief Sustainability Officer. I tillegg ble arbeidet presentert for styret i EY Norge.

Leverandører:

Vi gjennomførte intervjuer med leverandører, for å forstå deres erfaringer og identifisere områder for samarbeid og forbedring. Denne direkte dialogen er avgjørende for å opprettholde et godt partnerskap og forhindre risiko og negativ påvirkning overfor våre leverandører.

Tause stakeholdere:

For denne vesentlighetsvurderingen var de tause stakeholdere (klima og natur) representert av fageksperter i EY, med kompetanse på klima og natur.

Governance – bærekraftig eierstyring og selskapsledelse



Bærekraftig eierstyring og selskapsledelse

Under følger en oversikt over EY Norges vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter innen temaene bedriftskultur, korrupsjon, beskyttelse av varslere og styring av leverandører og vår betalingspraksis.

Vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter:

Påvirkninger:

- ▶ Å opprettholde en bedriftskultur som verdsetter, prioriterer og sikrer høy kvalitet, samsvar og etisk atferd blant våre leverandører og medarbeidere har en positiv påvirkning på bransjen og markedet.
- ▶ Korrupsjon og bestikkelser fra EY-medarbeidere vil ha en negativ påvirkning på EY, men vil også føre til mistillit til markedet. På den andre siden; EYs innsats for å utdanne medarbeidere og sette strenge retningslinjer for etisk forretningspraksis kan ha positive effekter.
- ▶ Å ha tilgjengelige varslingskanaler og tiltak for å beskytte varsleren er en viktig del av å være en pålitelig arbeidsgiver, tjenesteleverandør og revisor, og påvirker ved å skape tillit og trygghet for selskapets stakeholdere.
- ▶ Effektiv styring av leverandører bidrar til etisk og sikker innkjøpspraksis og har en positiv innvirkning på leverandørrelasjoner og markedet.

Risikoer:

- ▶ Å ikke overholde EYs etiske standarder og levere arbeid av høy kvalitet og integritet, kan føre til risiko for at EY mister sin autorisasjon til å utføre revisjoner.
- ▶ Videre; å ikke jobbe i henhold til EYs etiske retningslinjer kan i det store og hele føre til omdømmerisiko og i verste fall juridiske krav og sanksjoner.
- ▶ EY opererer i en sektor der risikoen for korrupsjon og bestikkelser kan ha stor innvirkning på selskapets virksomhet. Å bli avslørt for en av disse kan føre til juridiske krav og sanksjoner, samt et dårlig omdømme.
- ▶ Unnlatelse av å beskytte varslere i tide og på riktig måte kan føre til mistillit blant medarbeidere og utsette EY for både juridisk risiko og omdømmerisiko.

Muligheter:

- ▶ Mulighet for EY til å drive ansvarlig og etisk forretningspraksis, og forbli en pålitelig forretningspartner og revisor.
- ▶ Mulighet til å ha en progressiv og proaktiv tilnærming til antikorruptsjon og anti-hvitvasking, og styrke tilliten til EY som et selskap med høy etisk standard og integritet.
- ▶ Å gjøre det trygt for interessenter å si ifra også i tilfeller med negative hendelser i alle lag av organisasjonen, skaper tillit. Det har en positiv omdømmepåvirkning og kan forhindre juridiske krav og tilhørende kostnader.





Våre styringsdokumenter

Etikk og integritet er grunnpillarer i EYs virksomhet. EYs etiske retningslinjer – EY Global Code of Conduct (CoC), legger grunnlaget for vår bedriftskultur og gir veiledning i hvordan vi skal håndtere relasjonen til våre stakeholdere. EY Global og EY Norge arbeider strukturert for å sikre at alle ansatte og partnere kjenner til og bekrefter sin etterlevelse av EYs etiske retningslinjer. Bekreftelsene avgis en gang i året. Det strenge kravet til etterlevelse av EYs CoC viser vår forpliktelse til etisk virksomhetsstyring.

Et annet viktig prinsipp i EYs virksomhet globalt så vel som i Norge er uavhengighet. Det er avgjørende for at revisorer og konsulenter skal beholde sin objektivitet. Alle medarbeidere i EY bekrefter sin uavhengighet årlig. I denne forbindelse kan nevnes at EY Norge har policies og retningslinjer hva gjelder korrupsjon og bestikkelser via EY Global Anti-Corruption and Bribery Policyer, policies for innkjøp og håndtering av data, samt retningslinjer for gaver i forretningssammenheng. Dette gjennomgås nærmere nedenfor.

Gjennom etterlevelsen av policies og retningslinjer, demonstrerer vi vårt engasjement og forpliktelse knyttet til etisk forretningsførsel, noe som også påvirker våre kunder, menneskene rundt oss samt samfunnet som sådan, på en positiv måte.

Mål og resultat

EYs mål er at kunder og stakeholdere skal ha tillit til EYs etiske vurderinger, kompetanse og integritet. For å sikre dette har vi årlig obligatoriske kurs samt en skriftlig bekreftelse fra ansatte

og partnere på at alle vil sørge for egen uavhengighet, arbeide i tråd med EYs etiske retningslinjer og følge EYs policyer. EY måler deltakelse på kurs og bekreftelser for alle medarbeidere i Norge:

Obligatoriske aktiviteter	Bekreftelse eller kurs:	Rank	Frequency	%
Code of Conduct	kurs	All*	Yearly	99 %
Code of Conduct	bekreftelse	CBS	Yearly	100 %
Code of Conduct	bekreftelse	Other than CBS (see AIC below)	Yearly	100 %
Annual Financial Crime Update FY24	kurs	All*	Yearly	94 %
Independence update	kurs	Manager og høyere ranks	Yearly	100 %
Independence	bekreftelse	Manager og høyere ranks	Q1	100 %
Independence	bekreftelse	Manager og høyere ranks	Q2	100 %
Independence	bekreftelse	Manager og høyere ranks	Q3	100 %
Independence	bekreftelse	Manager og høyere ranks	Q4/AIC	100 %

Etiske retningslinjer – EY Global Code of Conduct

EYs forretningsetikk og integritet er beskrevet i [EY Global Code of Conduct](#) (CoC), EYs etiske retningslinjer, og er integrert i vår kultur, våre opplæringsprogrammer og internkommunikasjon. EYs CoC har klare prinsipper som veileder oss i våre handlinger og måten vi driver virksomheten på – og omfatter alle i EY. EY kan ikke og vil ikke tolerere atferd som er i strid med profesjonelle standarder, eller er uforenlig med EYs CoC. Eksempler på slik atferd inkluderer diskriminering, uetisk praksis, økonomisk uredelighet, bevisst å sette kvaliteten på arbeidet i fare, eller unnlate å overholde EYs retningslinjer.

Samtlige EY-ansatte og partnere skal fullføre CoC-opplæring og signere årlig på at de arbeider i tråd med Code of Conduct – i regnskapsåret 2024 fullførte 99% av ansatte og partnere opplæringen, likt som i fjor, og 100% signerte.

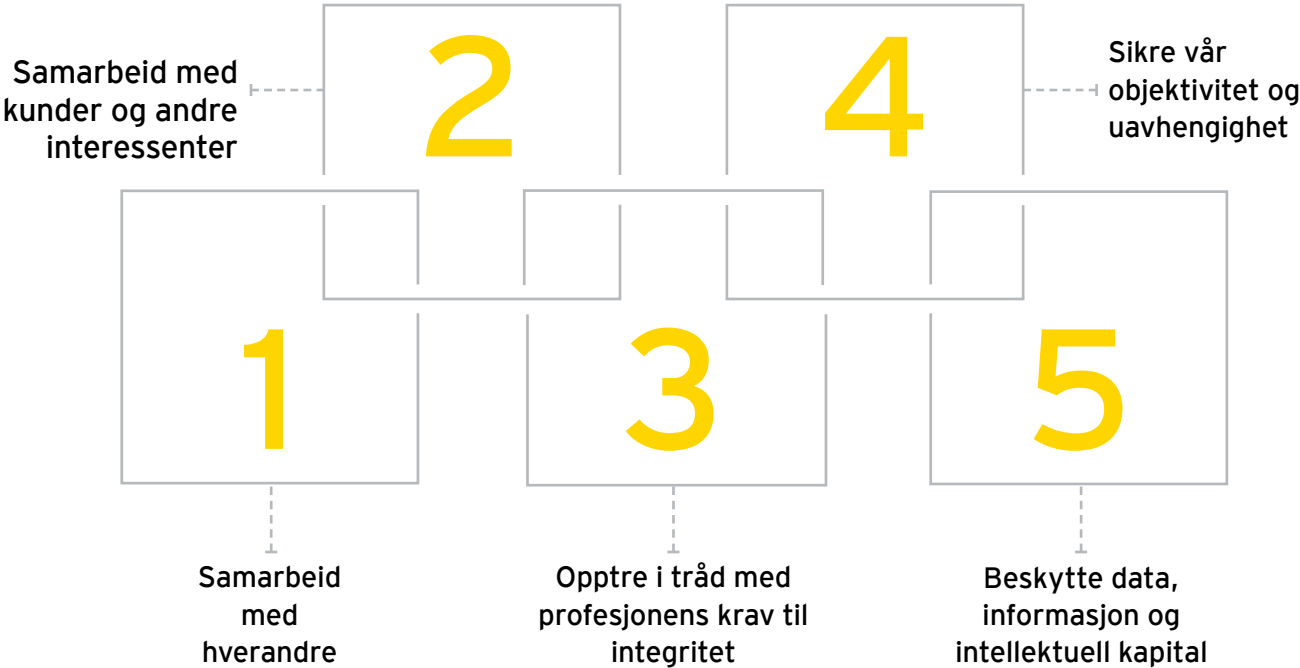


I regnskapsåret 2024 registrerte EY Norge seks potensielle brudd på CoC, som ble adressert i tråd med de interne prosedyrene, nærmere forklart i de neste kapitlene. Av de seks rapporterte tilfellene ble tre av sakene vurdert som brudd eller delvis brudd med EYs CoC. Ingen av de rapporterte hendelsene ble konkludert å ha alvorlig innvirkning på menneskerettighetene, karakterisert som trakassering eller diskriminering. Sakene var heller ikke kategorisert som korrupsjon eller bestikkelser.

Ethics Hotline – EYs varslingstjeneste

For å sikre at våre etiske retningslinjer og gjeldende lovgivning følges, har EY sin egen varslingstjeneste [EY Ethics Hotline](#). Denne varslingstjenesten er forankret på et globalt nivå og gjør det mulig for EYs kunder, partnere, medarbeidere og eksterne parter å rapportere anonymt om aktivitet som kan være uetisk,

EYs Global Code of Conduct er retningslinjer som danner et etisk rammeverk for vår samlede atferd i EY. Den bygger på våre felles verdier og støtter vårt formål og strategi:





upassende, i strid med profesjonelle standarder, i strid med EYs verdier eller våre etiske retningslinjer. Henvendelser til EY Ethics Hotline, muntlig eller skriftlig, rutes til Ethics Point, en uavhengig tredjepartsvert for EY Ethics Hotline. De vil deretter umiddelbart videresender saken til korrekt kvalitets- og risikostyringspersonell eventuelt intern juridisk rådgiver i EY for behandling. I EY Nordics er det Etisk råd som behandler sakene som kommer via Ethics Point. Hver sak vurderes umiddelbart i henhold til EYs standardiserte prosesser for å vurdere alvorlighetsgraden og proporsjonale konsekvenser. Vi sørger også for oppreisning eller kompensasjon der det er relevant. .

Nordisk etikkråd

For å opprettholde og håndheve EYs etiske retningslinjer i Norge og Norden er det et etablert et nordisk etikkråd med mandat til å undersøke og følge opp rapporterte etikksaker. Etikkrådets mandat er å sikre at alle påståtte brudd på EYs Global Code of Conduct, globale policyer, globale retningslinjer for ikke-diskriminering og/eller andre brudd på organisasjonens grunnleggende verdier blir

grundig undersøkt, og bekreftede brudd blir håndtert på riktig måte med passende sanksjoner.

EY har strenge retningslinjer og praksis mot represalier for å beskytte alle som kan rapportere et problem. Rapporterte brudd henvises til etikkrådet som har hovedansvaret for å etterforske. Ved mindre brudd kan etikkrådet delegere saken til det aktuelle tjenesteområdet eller -funksjonen. Nordisk etikkråd er også strukturert for å muliggjøre behandling av saker på landsnivå ved behov. Denne endringen ble initiert for å oppfylle kravene i [gjeldene EU-direktiv](#).

Medlemmene av Nordisk etikkråd i regnskapsåret 2024 er:

- ▶ Andreas Fahlén, Sverige – Nordisk juridisk ansvarlig
- ▶ Line Sandnes, Norge – Nordisk Talent Lead
- ▶ Lasse Laurio, Finland – Senior Partner
- ▶ Carina Korsgaard, Danmark – Senior Partner

Undersøkelse av rapporterte saker

Proessen for undersøkelser og oppfølging av henvendelser blir enten gjennomført av medlemmene i Nordisk etikkråd eller andre som etikkrådet anser som de beste ressursene til å utføre undersøkelsen og oppfølgingen. Når de ansvarlige har undersøkt henvendelsen/klagen konkluder de med om den er: «underbygget», «delvis underbygget», «ikke underbygget» eller at det er «mangelfull informasjon». Før etikkrådet konkluderer med «mangelfull informasjon» vil de ha undersøkt aktivt etter ytterligere holdepunkter til å kunne konkludere og personen/gruppen som anklages for potensiell dårlig oppførsel, vil alltid bli hørt, for å sikre kontradiksjon.

For de sakene hvor det konkluderes med at den er «underbygget» eller «delvis underbygget», vil etikkrådet vurdere hvilke konsekvenser det skal ha for den/de medarbeidere basert på alvorlighetsgraden av bruddet. Eksempler på grad av sanksjoner er opplæring, muntlig advarsel, skriftlig advarsel, oppfølgingsprogram, stopp i forfremmelse og oppsigelse. Endelig konklusjon blir tatt av Nordisk etikkråd sammen med gjeldende tjenesteområde. Avhengig av sakens alvorlighetsgrad vil også Country Managing Partner og/eller Regional Managing Partner være involvert.

Anti-korrupsjon og fri konkurranse

EY er forpliktet til å bekjempe korrupsjon i alle former, og for å sikre at dette er det etablert en Anti-Bribery Global Policy ledsaget av et antikorrupsjonsprogram, samt Hospitality & Gifts Global Policy. Vi forankrer antikorrupsjonstiltak på tvers av EY, og partnere og ansatte er forpliktet til å gjennomføre årlig opplæring som en integrert del av Global Code of Conduct training, samt bekrefte sin forpliktelse til å etterleve retningslinjene. I tillegg har vi årlige obligatoriske kurs rettet spesifikt mot finansiell kriminalitet og interessekonflikter: «Code of Conduct training», «Financial Crime» og «Conflict of Interest».

EY Norge er forpliktet til å sikre fri konkurranse i markedet og overholde norske lover og regler. EY Globalt har utstedt The Global Competition and Anti-Trust Compliance Policy, i tillegg til EYs globale etiske retningslinjer. Retningslinjene for overholdelse av konkurranse- og kartellforebyggende lovgivning, fastslår at EY-medarbeidere ikke kan utveksle konkurransesensitiv eller strategisk informasjon med konkurrenter eller iverksette andre tiltak som har til hensikt å forhindre, eller har potensial for å hindre, konkurranse i markedene der EY opererer.

For å sikre EY mot risikoen for indirekte bestikkelser, har EY Norges ansvarlige rekrutterer ansvar for å gjøre en passende aktsomhetsvurdering når de inngår avtaler med eksterne konsulenter eller andre tredjeparter for å sikre at våre honorarer ikke vil bli brukt til bestikkelser. Les mer om EY Norges aktsomhetsvurderingsprosesser [her](#).

Forpliktelsen til å bekjempe korrupsjon er ikke bare drevet via interne retningslinjer, men også gjennom tjenestene vi tilbyr. EY Forensic & Integrity services støtter blant annet kunder med å styrke sin integritet.

For å øke bevisstheten rundt kampen mot korrupsjon, samarbeider vi også med eksterne nettverk. Som eksempel støtter EY globalt World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative (PACI) som er et av verdens ledende initiativ på tvers av

landegrenser for å fremme åpenhet og transparens og forhindre korrupsjon.

I tillegg til 100% bekreftelse på EYs etiske retningslinjer fullførte 94% av EY Norges medarbeidere opplæring i hvordan oppdage og avverge økonomisk kriminalitet.

I løpet av regnskapsåret 2024 var det i EY Norge, ingen domfellelser eller rettssaker knyttet til korrupsjon og bestikkelser.

Uavhengighet

EYs retningslinjer og prosesser for uavhengighet er utformet for at vi skal overholde relevante standarder og lover både på oppdrags- og selskapsnivå. De er basert på de internasjonale uavhengighetsreglene utstedt av «The International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)» fra the International Federation of Accountants IFAC, og er for EY Norge supplert med de norske uavhengighetsreglene i revisorloven og tilhørende forskrift.

Alle medarbeidere i EY Norge skal bekrefte sin uavhengighet minst en gang i året, mens alle som innehar stilling Manager eller over, må bekrefte kvartalsvis. Samtlige partnere og medarbeidere, dvs.100%, bekreftet sin uavhengighet ved årsslutt og 100% deltok på obligatorisk opplæring i regnskapsåret 2024. For mer informasjon om EYs retningslinjer for uavhengighet og etterfølgelse av lover og regler, se vår [Åpenhetsrapport for 2024](#).

EY er ikke politisk aktiv og driver ikke lobbyvirksomhet. Ingen av medlemmene av administrasjons-, ledelses- og tilsynsorganene har en stilling i offentlig administrasjon i regnskapsåret 2024. Det gjelder også de to foregående år.





Datasikkerhet

Målet med informasjonssikkerhet er å beskytte EYs eiendeler, og informasjon vi forvalter på vegne av våre kunder, mot et bredt spekter av trusler og effektivt redusere forretningsrisikoen. Informasjonssikkerhet oppnås ved å pålegge et passende sett med kontroller som gjennomføres regelmessig og forbedres når det er nødvendig. EY Global Information Security Policy og Information Security Management System Policy (ISMS Policy) gir EY en global og enhetlig tilnærming til informasjonssikkerhet. Begge er i tråd med den internasjonale standarden ISO 27001.

EY respekterer og beskytter konfidensielle data innhentet fra, eller relatert til, kunder eller tredjeparter, samt personopplysninger og informasjon om EYs medarbeidere og partnere. Våre medarbeideres forpliktelser knyttet til datahåndtering er inkludert i EY Globals Code of Conduct. Med utviklingen og implementeringen av kunstig intelligens (KI) i vår arbeidshverdag er det ytterligere kurs av medarbeidere både for å gi dem god mulighet og tilgang til bruk av KI, men også for å være bevisst risikoen ved benyttelse av verktøyet. EY globalt og i Norge har strenge kontroller og begrensninger av hvilke verktøy EY-medarbeidere får benytte i arbeidssammenhenger for å beskytte EYs og kunders data.

Siste opplæring på datasikkerhet ble fullført av alle medarbeidere i slutten av regnskapsåret 2023, og neste kurs blir gjennomført i regnskapsåret 2025. Kurs på KI er tilbudt alle medarbeidere i forbindelse med lansering av nye verktøy gjennom året.

I tillegg til kurs for datasikkerhet er det jevnlig tester og påminnelser for å sikre medarbeideres oppmerksomhet og bevissthet rundt falske mailer og «phishing».

Personopplysninger

Alle leverandører som lagrer, behandler, overfører eller får tilgang til personopplysninger, eller konfidensiell informasjon fra EY eller EY-kunder må vurderes for å avgjøre om de har implementert et rammeverk for databeskyttelse som er i samsvar med gjeldende lover og omfanget av datarisikoen som presenteres gjennom tjenestene som tilbys (dvs. due diligence-prosessen for leverandører av databeskyttelse). De må oppfylle en minimumsstandard for respektive leverandørrisiko og overholdelse av databeskyttelsesregler.

Disse vurderingene er basert på informasjon samlet inn fra EY-medarbeideren som gjør innkjøpet og leverandøren. Informasjonen blir gjennomgått av EYs team for informasjonssikkerhet, leverandørrisikosikring og databeskyttelse. Det er EY-medarbeideren som gjør innkjøpet sitt ansvar å involvere de nødvendige teamene før kontraktsmessig inngåelse med leverandøren.

GSOPP-Global Standard Operation Procurement Procedure angir ansvaret og rettidig involvering av personvernteamene i ulike faser. Når EY-medarbeideren som gjør innkjøpet sender inn en forespørsel, må de svare på et personvernrelatert spørsmål, enten leverandøren lagrer, behandler, overfører eller får tilgang til konfidensiell informasjon og/eller personopplysninger om EY eller EY-kunder. Den endelige kontrollen er når en innkjøpsansvarlig lukker forespørselen i systemet. Da må innkjøpsansvarlig bekrefte fullføringen av kontrollen.

Innkjøp og leverandørkjede

Anskaffelsesprosess

Som en del av anskaffelsesprosessen gjennomfører vi en aktsomhetsvurdering av våre potensielle leverandører. Prosessen for aktsomhetsvurderingene administreres av Supply Chain Services i samarbeid med Risk Management. Aktsomhetsvurderingen omfatter evalueringer av potensielle leverandører når det gjelder:

- ▶ **Antikorrupsjon:** Den globale policyen krever at alle potensielle leverandører evalueres for arbeid med anti-korrupsjon og eventuell risiko for korrupsjon.
- ▶ **Sanksjoner:** Screening av eventuelle sanksjoner relatert til potensiell leverandør.
- ▶ **Finansiell risiko:** De finansielle indikatorene som brukes forutsier sannsynligheten for solvens og/eller konkurs både på lang og kort sikt.
- ▶ **Bærekraft:** Leverandørens påvirkning gjennom miljømessige, sosial og styringsrelatert praksis.

EY Independence Team avgjør i begynnelsen av anskaffelsesprosessen om det er krav til uavhengighet og om det er behov for en dypere evaluering og overvåking av forretningsforholdet (gjennom en applikasjon kalt BRIDGE). Teamet for informasjonssikkerhet, leverandørrisikosikring og overholdelse av databeskyttelse avgjør om leverandørene som lagrer, behandler, overfører eller får tilgang til konfidensiell informasjon fra EY- eller EY-kunder, oppfyller minimumsstandarden for leverandørrisiko og overholdelse av personvern. Det samme teamet administrerer også katastrofegjenopprettingsplanene for leverandører definert som kritiske (f.eks. kjøp av PC-er, telefoner). Juridisk avdeling støtter forhandlinger og formalisering av kontrakten.

EYs ESG-aktsomhetsvurdering av leverandører

På samme måte som EYs globale etiske retningslinjer fastsetter standardene for etisk atferd som forventes av alle EY-medarbeidere, gjør våre etiske retningslinjer for leverandører det samme for EYs leverandører, EY [Global Supplier Code of Conduct](#). Vi ser på deres ytelse som en integrert del av EYs

verdikjede og forventer at alle leverandører oppfyller høye juridiske, etiske, miljømessige og ansettelsesrelaterte standarder. Leverandørens etiske retningslinjer er et kontraktsdokument som er en del av den samlede leverandørkontrakten.

For å kartlegge potensielle risikoer hos våre leverandører, benytter EY Global Supply Chain Services, EYs ESG Risk Tool . Ved bruk av dette kan vi vurdere de mest alvorlige risikoene totalt sett og per produkt/tjeneste, inkludert de ulike formene for moderne slaveri og utnyttelse av arbeidskraft. Med dataene fra verktøyet har EY Global bygget Sustainable Sourcing Framework – en praktisk veiledning for sourcing-ledere om hvordan de skal tilnærme seg ESG, inkludert leverandørvalg.

I 2022 gjennomførte EY Global en vurderingspilot med 71 leverandører med høy risiko og høyt forbruk globalt gjennom Supplier Equality Standard-systemet. Leverandørene svarte på spørsmål om deres retningslinjer, programmer og virkninger på tvers av ESG, inkludert menneskerettigheter, og ble oppfordret til å gjøre forbedringer. I 2024 pågår lignende vurdering med ca. 150 globale leverandører med høy risiko og 32 av de 150 leverandørene er knyttet til innkjøp fra EY Norge. Fremover vil det utføres årlige ESG-aktsomhetsvurderinger med en gradvis utvidelse av antall leverandører som følges opp. For å redusere undersøkelser som sendes til leverandører, sjekker EY Global leverandører med Ecovadis-scorekort og vurderer utsendelse deretter.

Vi undersøker også leverandører når de registreres for å få en oversikt. Informasjonen blir benyttet som en første sjekk for å avgjøre om leverandøren er en vi kan handle med og om den bør følges opp.

Våren 2024 gjennomførte vi en nordisk og [landsspesifikke aktsomhetsvurderinger for å sikre menneskerettigheter](#) i vår leverandørkjede for å sikre samsvar med EUs foreslåtte direktiv om bærekraftsrapportering og Norges Åpenhetslov.

Intern opplæring

Procurement and Supply Chain Global Policy samt en rekke interne policies og lokale lover skal sikre samsvar og opprettholde EYs standarder for integritet og kvalitet ved innkjøp av varer og tjenester. Disse inkluderer:

- ▶ **EYs retningslinjer for uavhengighet:** Sikre at aktivitetene ikke kompromitterer EYs uavhengighet fra revisjonsklienter og andre enheter som kan utgjøre en interessekonflikt.
- ▶ **Globale retningslinjer for data:** Beskyttelse av personlige og sensitive data i samsvar med globale standarder og forskrifter for personvern.
- ▶ **Globale retningslinjer mot bestikkelser:** Forebygging av bestikkelser og korrupsjon ved å utføre anskaffelsesaktiviteter på en etisk og åpen måte.
- ▶ **Global policy for digital tilgjengelighet:** Sikre at digitale produkter og tjenester som anskaffes er tilgjengelige for alle brukere, inkludert de med nedsatt funksjonsevne.
- ▶ **International Standard on Quality Management (ISQM)-kontroller:** Overholdelse av kvalitetsstyringsstandarder som regulerer firmaets virksomhet, inkludert anskaffelsesprosesser.
- ▶ **Globale retningslinjer for gjestfrihet og gaver:** Administrere utveksling av gaver og bevertning for å unngå interessekonflikter og opprettholde profesjonell integritet.
- ▶ **Lokale lovkrav:** Overholde de juridiske kravene i jurisdiksjonene der EY opererer, som kan variere fra land til land.

Årlig kjører vi Responsible Sourcing Week, en serie kurs primært rettet mot ledere for å sette fokus på de nødvendige aktivitetene og ansvaret som ligger i rollen, herunder fokus på ESG-tematikken. Responsible Sourcing Week FY24 forsterket vårt budskap om bærekraft ved å tilby verktøyog kunnskap som støtter fokuset på ESG Totalt deltok 381 nordisk hvor tematikk som moderne slaveri, biologisk mangfold, biodrivstoff og LHBTQ+-rettigheter ble dekket.I regnskapsåret 2024 ble alle innkjøpere pålagt å gå gjennom nettbasert opplæring i bærekraftige anskaffelser med fokus på menneskerettigheter, for eksempel due diligence av leverandører. 94 % av alle EY SCS-ansatte i Norden fullførte kursene.

Betalingspraksis

I regnskapsåret 2024 behandlet EY Norge 9147 fakturaer. Mottak av fakturaer og betaling er organisert på nordisk nivå og EY Nordics Finance Lead er ansvarlig for betalingsprosessen. EY Nordics ledende prinsipp er at alle våre tredjepartsleverandører, små og mellomstore bedrifter og andre selskaper, får betalt for sine produkter og tjenester i tide. Vi tilpasser oss forfallsdatoen oppgitt av leverandøren på faktura, med forutsetning om at leverandøren tilpasser seg signert kontrakt når en slik er på plass. Betalingsbetingelser er angitt i kontrakten og kan variere mellom leverandører. I løpet av regnskapsåret 2024 var det ingen rettslige skritt for forsinket betaling.

EY Nordics Finance kjører daglige analyser for å kartlegge status for åpne fakturaer, utestående spørsmål samt å minne ansvarlige stakeholdere på å utføre oppgavene sine. Teamet har også jevnlig opplæringer for å sørge for at medarbeidere som er involvert i leverandørkjøpsprosessen etterlever betalingspolicyer og administrerer aktivitetene og verktøyene på en riktig måte. Vi jobber også kontinuerlig med å oppdatere rutiner og overvåke prosesser for å begrense ikke-verdiskapende aktiviteter og tette kunnskapshull.

For å forbedre EY Nordics betalingsprosess tar vi sikte på å kontakte alle tilgjengelige leverandører i løpet av regnskapsåret 2025 med forespørsel om å oppdatere faktureringsdetaljene deres og bruke e-fakturering som primær metode for å sende fakturaer. Det er tiltak vi forventer vil gi en mer effektiv betalingsprosess.

Planet – klima og miljø

Global påvirkning

EY globalt og i Norge erkjenner at klimaendringer utgjør en av de viktigste truslene mot planeten vår og dens innbyggere. Som en global leder innen revisjons-, rådgivnings- og konsulenttjenester, anerkjenner vi vårt ansvar for å handle mot klimaendringer, både internt i organisasjonen vår, og sammen med kundene våre, for å sikre og støtte en bærekraftig fremtid.

Vår tilnærming til klimaendringer er forankret i våre verdier og vårt formål om å bygge en bedre arbeidsverden. Denne forpliktelsen gjenspeiles i vår virksomhet, våre tjenestetilbud og vårt tankelederskap. Vi streber etter å minimere vår miljøpåvirkning og tilpasse oss forventede endringer som følge av klimaendringer i lokalsamfunnene der vi opererer. Under er de miljørelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter som er vesentlige for EY Norge, og som gir retning for selskapets klimaprioriteringer:

Vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter:

Påvirkninger: ▶ EYs miljøfotavtrykk fra aktiviteter og produkter vi er avhengige av for å levere våre tjenester. F.eks. klimagassutslipp fra datafarmer, forretningsreiser, møtetjenester og sosiale arrangementer	Risikoer: ▶ EY klarer ikke å integrere tiltak for å mitigere og tilpasse seg klimaendringer i den generelle strategien. ▶ EY Norges inntekter og markedsposisjon avhenger av kunder fra høyrisikosektorer som ikke er i stand til å omstille seg bort fra industri med betydelig negativ klimapåvirkning. ▶ I tillegg kan EY stå overfor økte driftskostnader fra eiendom, forsikringer og fasilitetstjenester på grunn av klimaendringer og ekstreme værhendelser. ▶ EY kan også forvente høyere priser på etiske og miljøsertifiserte produkter som teknisk utstyr og kontorrekvisita.	Muligheter: ▶ EY har muligheten til å være sektorleder ved å integrere klimaendringer i EYs overordnede strategi og forretningsmodell; integrere kunnskap om klimaendringenes påvirkning i alle tjenesteområder, både direkte og indirekte påvirkning på våre kunder og bransjer vi opererer i.
---	---	--



Våre styringsdokumenter

EY Nordics Environmental Policy sammen med EY Nordics Transition plan legger grunnlaget for EY Nordics og Norges innsats for å nå klimamålet. Polycien er utarbeidet for å veilede selskapets ulike funksjoner for å sikre at klimapåvirkning i praksis er knyttet til driften av EY i Norden. Den beskriver ulike områder knyttet til EY Nordics og Norges klimamitigerende tiltak, som håndtering av utslipp fra vår virksomhet og energibesparende tiltak, avfalls-håndtering, herunder kartlegging og iverksettelse av tiltak for å kutte utslipp fra EYs leverandørkjede, tiltak rettet mot EY Nordics og Norges vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter, knyttet til klimaendringer vist i figuren over.

Endringsplan og klimamål

I EY Norge støtter og følger vi den globale overgangen til en lavkarbon- og klimarobust økonomi, og vi jobber for å minimere klima- og miljøpåvirkningen fra virksomheten vår. Endringsplanen vår, forankret i Science Based Targets-initiativet (SBTi), er basert på et overordnet mål om å redusere våre absolutte klimagassutslipp med 40 % på tvers av kategori 1, 2 og 3.5 & 3.6 innen 2025 fra basisåret 2019. Dette målet gjenspeiler vår dedikasjon allerede i 2019 til en reduksjon på 1,5 °C i tråd med Parisavtalens ambisiøse mål.

Overordnet er bærekraft en prioritet i EY Norges strategi. Det er dedikert både ansatte og økonomiske midler til å fremme bærekraft i EY, både for våre konsulenter og revisorer, samt for arbeid med bærekraft i EYs operasjonelle drift. Endringsplanen er forankret i EY Norges ledelse og aktivitetene for å nå EY Norges klimamål, er drevet av EY Norges bærekraftsleder og støttet av interne eksperter og relevante Core Business-funksjoner. Ofte er aktiviteter og tiltak iverksatt på tvers av Norden og forankret hos Nordisk ledelse for å sikre tilstrekkelig operasjonell endring og dra nytte av ressurser og kompetanse på tvers av landene. EY Norden og Norge viser dedikasjon til å nå målet om 40% klimagassreduksjon gjennom etablering av et ISO 14001-sertifisert miljøstyringssystem og investeringer i aktiviteter for å redusere utslipp.

Siden 2019 har EY Global og EY Norge målt eget utslipp og iverksatt tiltak for reduksjon knyttet til egen virksomhet (scope 1), indirekte utslipp fra brukt energi (scope 2) og indirekte utslipp fra avfall og forretningsreiser (scope 3.5 og 3.6). Under har vi listet målene EY i Norden og Norge har arbeidet med over tid:

- Redusere utslippene fra forretningsreiser, med et mål om å oppnå en reduksjon på 50 % innen utgangen av 2025 sammenlignet med basisåret 2019.
- Redusere vårt totale strømforbruk på kontoret og kjøpe 100 % fornybar energi for vårt gjenværende strømforbruk via sertifikater.
- Redusere total avfallsgenerering og øke andelen resirkulerbart materiale og oppmuntre til gjenbruk.

Siden 2019 har både praksis og oppfatning utviklet seg hva angår hvordan man beregner og kompenserer for klimagassutslipp, og oppfatningen av hva en miljøvennlig virksomhet er. Det gjelder også EY Norges mål og redegjørelse for klimagassutslipp, og derfor har vi økt antall kategorier vi beregner utslipp fra siden 2019, og vil fortsette arbeidet med å gi et så riktig bilde som mulig av EY Norges klimapåvirkning, og iverksette tiltak der vi har størst påvirkning.

Det er viktig å merke seg at fremdeles er målet på 40 % fra 2019 til 2025 knyttet til scope 1, 2 og kategoriene 5 og 6 av scope 3. Årsaken er at det kun er for disse kategoriene vi har historisk data og dermed har et sammenligningsgrunnlag tilbake til 2019.

EY Nordens endringsplan er dynamisk og aktiviteter tilpasses for nå våre mål for reduksjon av klimagassutslipp. Forretningsreiser sammen med kjøpte varer og tjenester er hovedkildene til EY Norges klimagassutslipp. For forretningsreiser vil vi fortsette å arbeide med slik vi har gjort siden 2019. I året som kommer vil vi vurdere og prioritere tiltak for å redusere utslipp fra kjøpte vare og tjenester.

Utslippsmål

I 2021 lanserte EY Global sitt klimamål; å redusere absolutte utslipp med 40% (scope 1, scope 2 og scope 3) i 2025 mot basisåret 2019. Det var godkjent som et mål i tråd med Parisavtalens reduksjonsplan mot 1,5 °C av Science Based Target initiative (SBTi). EY Norge deler denne forpliktelsen med et mål om 40 % utslippsreduksjon på tvers av direkte utslipp (scope 1), indirekte utslipp fra brukt energi (scope 2) og indirekte utslipp fra avfall og forretningsreiser (scope 3.5 og 3.6).

Nye utslippsmål

Siden etableringen av vårt opprinnelige utslippsreduksjonsmål har det vært betydelige endringer og fremskritt innen utslippsberegninger, standarder for rapportering samt forventninger til hvilke klimakutt selskaper bør ta ansvar for. I lys av denne utviklingen har EY globalt startet et omfattende arbeid for å oppdatere utslippsmålene og de forventes offentliggjort i regnskapsåret 2025. Målet vil være vitenskapsbasert og spesifisert til hvilke utslippskutt selskapet har ambisjoner om å oppnå på kort og lengre sikt. EY Norge vil følge opp det globale målet med forankring og planlagte tiltak lokalt.



Aktiviteter for utslippsreduksjon

EY Norge og Norden har strukturert arbeidet for klima og miljø med et miljøledelsessystem, sertifisert i henhold til ISO 14001. Miljøledelsessystemet består av prosesser, rutiner og dokumentasjon som hjelper oss med å kontinuerlig overvåke vår miljøpåvirkning og forbedre vårt miljøarbeid, spesielt innen energibruk, forretningsreiser og avfallshåndtering.

For forretningsreiser har EY Nordics og i EY Norge jobbet strategisk med alle tjenesteområder og funksjoner for å legge alle større læringskonferanser eller møter lokalt til regionen for å redusere behovet for flyreiser. Samtidig, i tråd med EY Nordics Travel Policy, oppfordres det sterkt til å vurdere nødvendigheten av å reise, før man gjør det; både internt og til kunder. Med gode digitale møteverktøy etterstreber vi å reise i de tilfellene et fysisk møte gir merverdi og ellers holde oppdateringer digitalt.

For elektrisitet og varme er det primært effektiv bruk av areal og gode valg av nye bygg som gir større uttelling i energireduksjon. For å øke bevisstheten og benytte potensialet i skifte og oppgradering av lokasjoner, har EY Norges bærekraftsansvarlig et tett samarbeid med EY Nordics Real Estate. I løpet av regnskapsåret 2024 ble det også sikret rutiner for å inkludere lokalt eierskap og oppfølging av bærekraft i alle eiendomsprosjekter.

For avfall og bevisst innkjøp har EY Norge et tett samarbeid med vår hovedleverandør av facility management-tjenester for å unngå unødig avfall og god avfallssortering.

Klimagassregnskap

Regnskapsåret 2024 er et år med økt aktivitet. EY Norge har siden 2019 vokst med 37% i antall medarbeidere og med 60 % i omsetning siden 2019. Samtidig har vi redusert utslipp i indirekte utslipp fra bygg og forretningsreiser (scope 1,2, 3.5 & 3.6) med 37%, med et mål om 40% reduksjon innen utgangen av 2025, sammenlignet mot basisår 2019. Vi er nære, men har enda litt igjen for å nå målet i 2025.

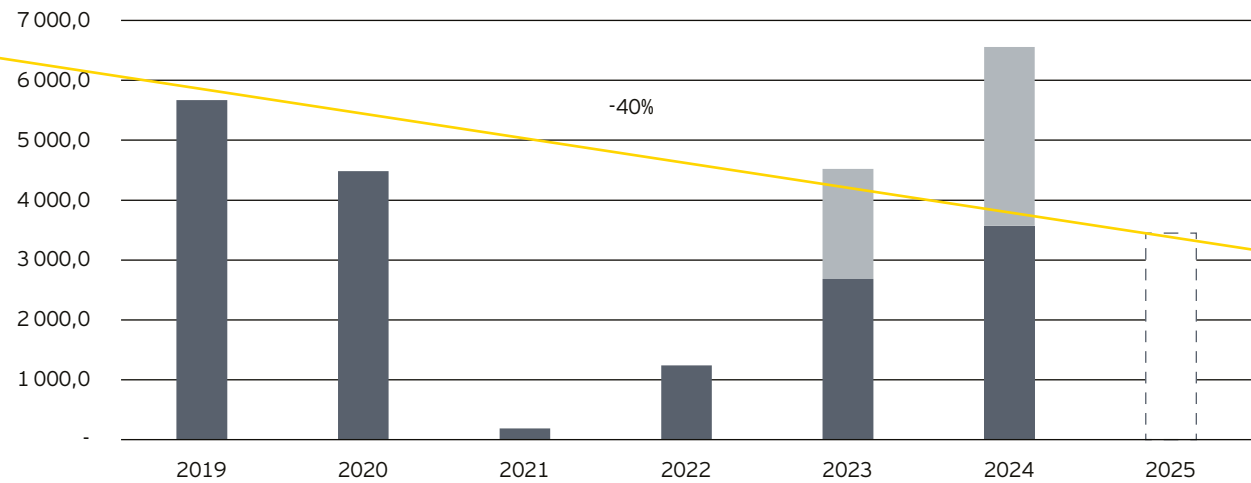
Nye utslippskategorier

EY Norge inkluderte flere kategorier utslipp i regnskapsåret 2023 og i år. I fjor la vi til utslipp fra kategori 3.7 «pendling og hjemmekontor». og for regnskapsåret 2024 har vi inkludert kategori 3.1 kjøp av varer og tjenester (begrenset til kategoriene: “mat & drikke”, “data- og elektronisk utstyr”, “data-systemdesign og tilhørende tjenester” og “generelle varer”), kategori 3.2 kjøp av eiendeler og kategori 3.3 utslipp knyttet til «transport og distribusjon av elektrisitet og varme». Vi ser fortsatt forbedringspotensial i beregning av indirekte utslipp fra varer og tjenester, men mener årets utslippstall er en tilnærmet fullstendig fremstilling av EY Norges klimagassutslipp i regnskapsåret 2024.

I figuren til høyre har vi presentert EY Norges utslipp i tråd med EYs globale vitenskapsbaserte mål fra 2021, samt lagt til nye kategorier for de siste årene.

Det totale beregnede utslippet for EY Norge i 2024 var 6559,5 tonn CO₂e. På neste side er en full oversikt over utslippene per kategori og utvikling over tid. Det er fremdeles utslipp fra EY Norges forretningsreiser som er den største utslippsposten. Samtidig ser vi at EYs innkjøp er en klar nummer to.

EY Norges bane mot 1.5-gradersmålet i 2025



	Enhet	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Scope 1, 2 + 3.5 & 3.6	tCO ₂ e	5 672,0	4 482,2	189,1	1 243,4	2 682,3	3569,9	3403,2
Nye scope 3.1, 3.2, 3.7						1841,1	2 985,6	





Klimagassutslipp 2019–2024									
	enhet	2019 (basisår)	2020	2021	2022	2023	2024	Redction since 2019	% of total emission 2024
Totalt utslipp (fysisk perspektiv)	tCO ₂ e	5 672,0	4 482,2	189,1	1 243,4	4 523,4	6 559,1	na	
Totalt utslipp (markedsperspektiv)	tCO ₂ e	7 296,9	5 905,1	1 240,1	1 208,5	4 466,0	6 532,1	na	
Utslipp per NOK omsetning	tCO ₂ e/ MNOK	1,8	1,4	0,0	0,3	1,0	1,3	-28%	
Utslipp per årsverk (inkl partnere)	tCO ₂ e/FTE	3,6	2,6	0,1	0,7	2,2	2,3	-36%	
Scope 1 – Direkte utslipp1)	tCO ₂ e	-	-	-	-	-	-	0%	0%
Scope 2 – Indirekte utslipp (fysisk perspektiv)	tCO ₂ e	87,5	69,4	79,9	61,7	73,4	43,2	-51%	0,7 %
Elektrisitet	tCO ₂ e	71,6	62,5	46,7	35,5	57,4	27,0	-62%	0,4 %
Fjernvarme	tCO ₂ e	15,8	6,8	33,2	26,2	16,0	16,2	3%	0,2 %
Scope 2 – Indirekte utslipp (markedsperspektiv)	tCO ₂ e	1 712,4	1 492,3	1 130,9	26,8	16,0	16,2	-99%	0,2 %
Elektrisitet	tCO ₂ e	1 693,3	1 478,6	1 103,6	-	-	-	-100%	0,0 %
Fjernvarme	tCO ₂ e	19,1	13,7	27,3	26,8	16,0	16,2	-15%	0,2 %
Scope 3 – Andre indirekte utslipp	tCO ₂ e	5 584,5	4 412,8	109,2	1 181,7	4 450,0	6 515,9	na	99,3 %
1.Kjøpte varer og tjenester*	tCO ₂ e					816,6	1 045,0	na	15,9 %
2. Anskaffede eiendeler	tCO ₂ e						1 072,0	na	16,3 %
3. Utslipp kyttet til transport av elektrisitet	tCO ₂ e						3,6	na	0,1 %
5. Avfall fra virksomheten	tCO ₂ e	Ingen data	74,2	29,1	28,1	2,3	0,4	-99%	0,0 %
6. Forretningsreiser	tCO ₂ e	5 584,5	4 338,6	80,1	1 153,6	2 568,9	3 526,2	-37%	53,8 %
7. Pendling	tCO ₂ e					706,2	560,1	na	8,5 %
7. Hjemmekontor	tCO ₂ e					318,3	308,5	na	4,7 %

Regnskapsprinsipper:
Scope 1 | EY i Norge eier ingen kjøretøy og leier alle lokasjoner
Scope 2 | Tallene inkluderer estimater for hele selskapet basert på faktisk strømforbruk fra 16 kontorer (80% av tot. m²) og oppvarming fra 4 kontorer (ca. 63% av tot. m²). Faktor strøm: NVE 2023 15g CO₂e/kwh. Faktor varme: Fjernkontrollen. no per lokasjon.

Scope 2 (markedsbasert) | Grønt sertifikat for regnskapsåret dekker strømforbruk, dermed er markedsbasert utslippsfaktor satt til null.
Scope 3.5 Avfall | Totalt utslippsgrunnlag for avfallsdata fra Oslo, Bergen og Stavanger (72% av årsverk 2024) CO₂e-faktor DEFRA. Dette er en endring fra foregående år. Fiskalårene 2023 og 2024 er oppdatert med utslipp basert på DEFRA – tidligere år basert på WWFs faktorer.

Scope 3.6 Forretningsreiser | Alle reiser med fly, bil og hotellopphold for alle ansatte i Norge.
Alle utslipp er utregnet i henhold til Green House Gas Protocol
Scope 3.7 Pendling | En avstandsbasert tilnærming brukes til å beregne utslippene. Data samlet inn og estimert basert på medarbeiderundersøkelse 2024.

Omfang 3.7 Hjemmekontor | Beregnet ut fra antall dager med hjemmekontor. Hentet fra pendlerundersøkelsen, og en gjennomsnittlig utslippsfaktor hentet fra BEIS som dekker både kontorutstyr og oppvarming.

Nye kategorier Scope 3 i 2024:
Scope 3.1 | Inkludert alle utslipp knyttet til kategoriene: "mat & drikke", "data- og elektronisk utstyr", "data-systemdesign og tilhørende tjenester" og "generelle varer". Beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra <https://worldmrio.com/> (multi-regional input output-model)
Scope 3.2 | Inkluderer alt innkjøp av eiendeler for EY Norge – primært teknologisk utstyr som avskrives over flere

år. Beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra <https://worldmrio.com/> (multi-regional input output-model)
Scope 3.3 | Utslipp knyttet til «transport og distribusjon av elektrisitet og varme». Utregning er basert på totalt forbruk av elektrisitet og varme og multiplisert opp med faktorer beregnet tap i fordelingsnettet henholdsvis fra elektrisitet og fjernvarme. kilde SSB

Scope 2 – energiforbruk

EY Norges beregnede energiforbruk fra strøm og varme utgjør kun 0,2% av klimagassutslippene til EY i regnskapsåret 2024. Det beregnede energiforbruket til EY Norge på 3406 MWh, en reduksjon på 46% sammenlignet med 2019 og 33% sammenlignet

med i fjor. Hovedårsaken til den store nedgangen siden fjoråret er EYs bytte av hovedkontor til mindre areal og en betydelig mer energieffektiv bygning. I Oslo alene er strømforbruket redusert med 82%

Energiforbruk regnskapsåret 2024

	enhet	2019 (basisår)	2020	2021	2022	2023	2024
Kjøpt elektrisitet	MWh	4 212,20	3 678,00	2 745,30	3 224,70	3 018,60	1 778,00
Fornybar	MWh				3 224,70	3 018,60	1 778,00
Ikke-fornybar	MWh	4 212,20	3 678,00	2 745,30			
Fjernvarme	MWh	2 131,50	2 079,80	2 307,40	2 495,10	2 084,30	1 597,93
Totalt	MWh	6 343,70	5 757,80	5 052,70	5 719,80	5 102,90	3 375,93

EY Norge kjøper sertifikat for grønn energimiks som dekker vårt årlige forbruk av elektrisitet (markedsbasert). For regnskapsåret 2024 er elektrisiteten dekket av opprinnelsesgarantier fra Statnett. Primær oppvarmingskilde til EY kontorene i Norge er fjernvarme. Er det ikke fjernvarme tilgjengelig varmes kontoret opp med elektrisitet og er dekket av rapportert elektrisitetsforbruk.

EY Nordics Real Estate har klare krav og retningslinjer for EYs kontorer i Norge hva angår bærekraft, inkludert byggets energieffektivitet. Det er hovedsakelig reduksjon i kvadratmetere per ansatt, hybrid arbeidsmodell og effektive kontorbygg som har redusert EYs energiforbruk fra 2019 til 2024. Sammen med EYs funksjoner med hovedansvar for kontorene og drift av kontorene følger vi med på energiforbruk og iverksetter tiltak i tilfeller hvor forbruket avviker fra normalen.

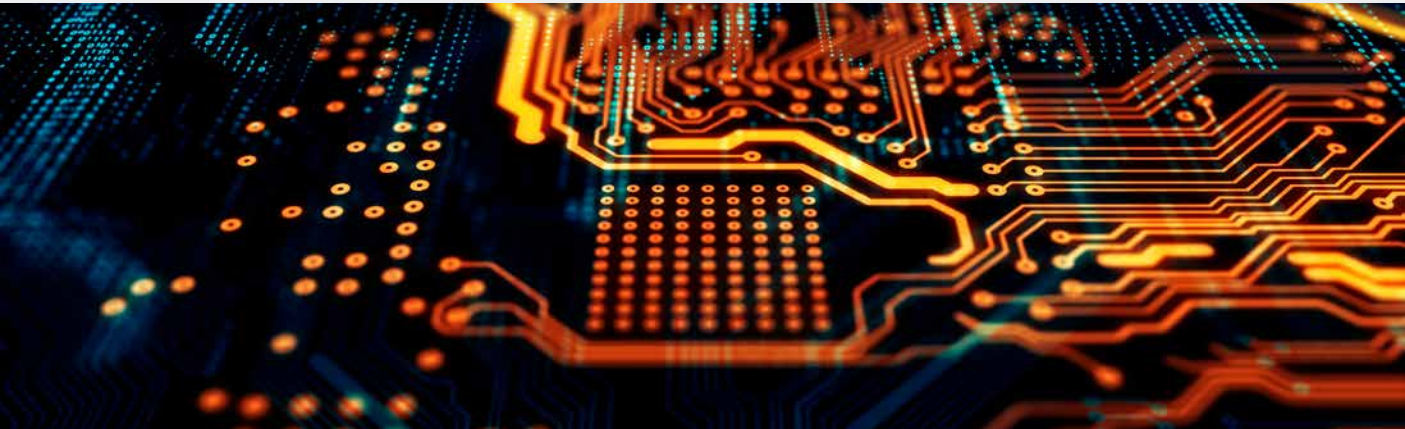


Scope 3 indirekte utslipp fra verdikjeden.

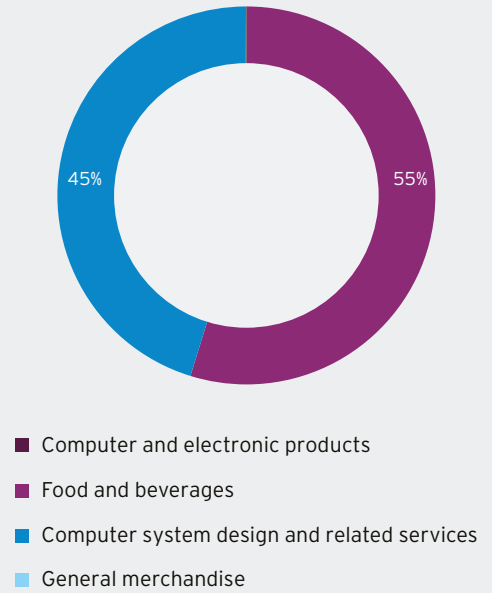
Kjøpte varer og tjeneste 3.1

I fjor gjorde vi en kalkulering av utslipp knyttet til innkjøp ved bytte av hovedkontor i Oslo til S7. I år ønsket vi å inkludere et mer fullstendig bilde av utslippet knyttet til EYs leverandørkjede. Første steg for EY Norge er å inkludere innkjøp gjort gjennom regnskapsåret 2024 basert på kostnadsbasert metode. For å rette fokus mot de utslippskategoriene hvor vi har en påvirkning, og hvor kostnadsbasert metode kan gi oss et adekvat anslag på faktisk utslipp, har vi inkludert alle utslipp knyttet til følgende kategorier: "mat & drikke", "data- og elektronisk utstyr", "data-systemdesign og tilhørende tjenester" og "generelle varer". Store deler av EYs kostnader er knyttet til variert innleid konsulenttid og tjenester. EY Norge har ekskludert denne kategorien i år da en kostnadsbasert metode ikke ga et adekvat mål på utslipp. Målet for neste år er å beregne et komplett klimaregnskap fra kjøpte varer og tjenester – inkludert utslipp fra tjenestene basert på aktivitetsbasert metode.

Basert på EY Norges innkjøpte varer og tjenester knyttet til den operasjonelle driften ("mat & drikke", "data- og elektronisk utstyr", "data-systemdesign og tilhørende tjenester" og "generelle varer"), utgjør denne kategorien 1045 tonn CO₂e, 16% av EY Norges totale utslipp i regnskapsåret 2024.



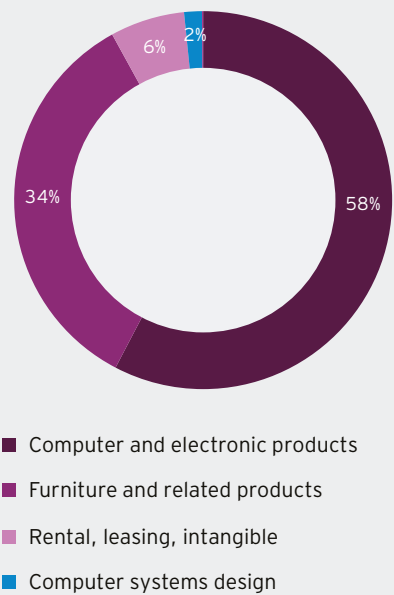
Scope 3.1: tCO₂e fra kjøpte varer og tjeneste regnskapsåret 2024.



Innkjøp av eiendeler 3.2

Med kostnadsbasert metode har vi beregnet utslipp knyttet til innkjøp av EYs eiendeler. Dette dreier seg hovedsakelig om data- og elektronisk utstyr og møbler. I 2024 utgjorde denne 1072 tonn CO₂e kategorien 16% av EYs totale klimagassutslipp.

Scope 3.2 tCO₂e fra innkjøp av eiendeler regnskapsåret 2024.



Til sammen utgjør innkjøp, både av eiendeler og til forbruk, 2117 tonn CO₂e, 32% av EY Norges totale utslipp. Det gjør dem til den nest største kilden til EY Norges klimagassutslipp, og en vesentlig kilde vi vil følge opp i tiden fremover.



Transport av elektrisitet og varme 3.3

For alt konsum av elektrisitet og varme vil det være energitap fra produksjonssted til stikkontakten eller varmeanlegget. For EY Norge er det beregnet at vi har et utslipp på 3,6 tonn CO₂ knyttet til transport og distribusjon av elektrisitet og varme til våre kontorer.

	Fra elektrisitet	Fra fjernvarme	Totalt
tCO ₂ e	1,88	1,76	3,64



Avfall 3.5

I regnskapsåret 2024 utgjorde avfall fra kontorene mindre enn 1% av CO₂-utslipp fra EY Norge. Samtidig har vi en betydelig reduksjon i mengde avfall fra hovedkontoret S7 i Oslo. Hovedårsaken er at gårdeier i S7 Oslo har installert et avfallshåndteringssystem hvor avfall til hver leietaker veies og registreres. På den måten får vi mer presise tall fremfor

det som er vanlig praksis, en % av byggets totale avfall basert på leide kvadratmeter. Vanlig praksis gjør at EY, som et tjenesteselskap med relativt lite avfall, ofte belastes med mer avfall enn det vi faktisk produserer. Årsaken er at vi ofte deler kontorlokaler med butikker og spisesteder som produserer mer avfall, men ofte okkuperer et mindre areal enn oss.

Avfall	enhet	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt avfall Oslo, Bergen og Stavanger	tonn	ingen data	101,3	41,4	78,1	101,4	46,77
resirkulerbart	tonn		58,6	23,2	42,8	50,5	24,59
ikke-resirkulerbart	tonn		42,7	18,1	35,2	50,9	22,18
Afall avhending av møbler hovedkontor Oslo	tonn					50,2	na
Estimert totalt avfall fra organisasjonen*	tonn		83,3	32,4	109,2	190,8	61,37
Avfall per årsverk	kilo		26,7	8,54	26,02	41,87	28,05

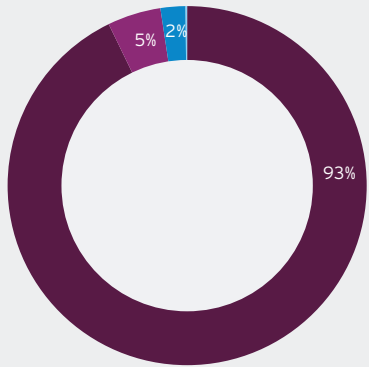
*Tallene inkluderer avfall fra Oslo, Stavanger og Bergen som representerer ca. 75% av alle medarbeidere i Norge. + avfall fra selskapet som håndterer avhendet elektronikk. Resirkulerbart avfall er våtorganisk avfall, glass, metall, plast, papir, papp og tre. Ikke-resirkulerbart = restavfall.

EYs hovedtiltak på avfall er riktig avhending av elektronikk. EY bruker et stort antall IT-enheter som kan ende opp som elektronisk avfall uten et godt administrert deponeringssystem. EY Norge har en kontrakt med en returtjeneste for IT-utstyr som samler inn våre brukte enheter, setter dem i stand for et

videre «liv» eller resirkulerer dem for å gjenvinne materialer. 100% av alle PCer blir levert inn, samt det aller meste av større AV-utstyr og teknologi som kan gjenbrukes. Total ble 2314 IT-produkter ble samlet inn, hvorav 1 846 ble gjenbrukt og 468 resirkulert.

Forretningsreiser 3.6

Forretningsreiser er EY Norges største kilde til klimagassutslipp, og 93% av utslippet i den kategorien kommer fra flyreiser. I regnskapsåret 2024 utgjorde det 3526 tonn CO₂e, 53,8% av vårt totale klimagassutslipp. Selv om det er vår største kategori for klimagassutslipp har vi redusert utslipp fra forretningsreiser med 37% sammenlignet med basisåret 2019, samtidig som vi har vokst med 37% flere årsverk i samme periode.



Det er og vil fortsette å være viktig for EY Norge å ha et bevisst forhold til forretningsreiser og reise smart. Tiltak de to siste årene som har bidratt til reduksjon er:

- ▶ Samlinger som er planlagt sentralt i Norden, som læringskonferanser og work-shops, er lagt til en lokasjon som begrenser behovet for ansatte og partnere til å reise.
- ▶ Smarte reiser – oppfordring av ansatte og partnere til å reise der et fysisk møte gir en merverdi, ellers benytte digitale møter.
- ▶ Investering av gode digitale løsninger som øker kvalitet og samhandling i digitale møter.
- ▶ Oppfordring til å benytte tog på distanser hvor det er hensiktsmessig

*Data for togreiser inkluderer kun reiser registrert i EYs reisebookingsytem..

Pendling og hjemmekontor 3.7

Medarbeideres pendling og hjemmekontor utgjør i år 13% av EYs totale utslipp, til sammen 869 tonn CO₂e. Utslipp fra disse kategoriene er basert på årlig spørreskjema til ansatte og partnere.

Regnskapsår	2023	2024
Utslipp fra pendling	706	560
Utslipp fra hjemmekontor	318	308
Totalt utslipp tCO₂e	1 024	869

Ettersom resultatet er avhengig av hvem som besvarer undersøkelsen er det ikke mulig å konkludere med endring i trend blant medarbeidere, men god tilrettelegging for å komme seg til og fra jobb bilfritt er en prioritering for EY.

EY Norge jobber bevisst med å fremme medarbeideres bruke av sykkel eller kollektivtransport fremfor egen bil der det er mulig og hensiktsmessig. Helt konkrete incentiver er at flertallet av våre kontorer ligger i nærheten av et kollektivknutepunkt – dette er særlig utslagsgivende for kontorer i Norges større byer. Samtidig har EY Norge ingen parkeringsplasser i tilknytning til vårt hovedkontor i Oslo, S7. Vi har også sykkelkjeller, samt garderobe og dusj ved hovedkontoret som gjør det mulig å velge et aktivt pendlealternativ til jobb.





Fjerning og reduksjon av klimagasser

Som en profesjonell tjenesteleverandør ser vi på kompensasjon gjennom karbonkreditter som et verdifullt verktøy i kampen mot klimaendringer. Med begrensede fysiske eiendeler og uten produksjonssteder eller lignende kilder til utslipp, betrakter vi kompensasjon som en vesentlig måte å bidra til den kollektive innsatsen for å redusere karbonutslipp på. Dette betyr likevel ikke at vi unndrar oss ansvaret for å redusere karbonutslipp i vår egen verdikjede.

EY Global har ansvaret for kompensasjonsprogrammet som dekker utslippet til alle medlemsselskapet, inkludert alle utslipp fra EY Nordics. Som tidligere år fortsetter de å investere i en karbonkompensasjonsporfølje med ledende prosjektutviklere og globale leverandører av klimaløsninger utenfor EYs verdikjede. EY Global har økt andelen prosjekter for karbonfangst og -lagring. I regnskapsåret 2024 står disse for 38% av EYs karbonkompensasjon, mot 22% i fjor. Alle globale prosjekter oppfyller EYs kvalitetskrav til klimakvotene. Leverandørene har demonstrert at prosjektene er uavhengig verifisert, de er prosjekter som ellers ikke ville blitt realisert, de er permanente, ressursene vil ikke bli brukt til andre formål og ikke lekke. I tillegg skal de ha en positiv påvirkning på samfunnet.

Til sammen kompenserer disse prosjektene for 1,17 millioner tCO₂e. I [EY Global Environmental report](#) kan du lese mer om kompensasjonsprogrammet og samtlige prosjekter. Norges kompensasjonskreditter tilsvarer 6 642 tCO₂e – det vil si det dekker mer enn EY Norges totale klimagassutslipp i regnskapsåret 2024. Kreditter blir tildelt hvert land basert på beregnet andel av EY Globals totalutslipp fra forretningsreiser.

Implementering av TCFD

EY Globalt har oppdatert sin rapport på bærekraft for miljøet og naturen i [EY Global Environmental report 2024](#). EY Norge vil analysere TCFD-resultatet sett mot lokale forhold i løpet av regnskapsåret 2025. I [års- og bærekraftsrapporten 2022/2023](#) kan du lese sis oppdaterte lokale TCFD for EY Norge.

Samarbeid med leverandører

EY Globals supplay chain services har satt mål for og samarbeider aktivt for at 75% av EYs leverandører globalt, basert på «spend», har satt et vitenskapsbasert klimamål innen 2025. På slutten av regnskapsåret 2024 hadde 61,4% av alle EYs globale leverandører et vitenskapsbasert mål.

People – sosial bærekraft

EYs partnere og ansatte er vår aller viktigste ressurs; summen av våre medarbeideres kompetanse og innsats er det som skaper verdi for selskapet. Samtidig er vi helt avhengig av gode relasjoner til leverandører og samarbeidspartnere for å kunne gjøre en god jobb. Derfor er det avgjørende for EY Norge å prioritere våre medarbeideres tilfredshet gjennom sikker ansettelse, fleksible arbeidsforhold og fokus på balanse mellom arbeid og fritid for å opprettholde en sunn og motiverende arbeidsplass. En naturlig del av dette er å fremme et inkluderende arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, like karrieremuligheter og tilgjengelighet for alle. Det samme forventer vi av våre leverandører. I seksjonene under presenterer vi EY Norges vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til sosial bærekraft over for egne medarbeidere og arbeidere i leverandørkjeden. I kapittelet Prosperity viser vi EYs påvirkning på kunder og sluttbrukere gjennom vårt arbeid.



Våre styringsdokumenter

EY globalt og i Norge har omfattende retningslinjer som tar for seg identifisering, vurdering, håndtering og utbedring av vesentlige påvirkninger i EYs virksomhet. Alle retningslinjer knyttet til vår arbeidsstyrke og verdikjede kan nås av våre medarbeidere gjennom det nordiske intranettet – EY Help Nordic.

Ledestjernen for EYs bedriftskultur og etiske forretningspraksis er [EYs etiske retningslinjer: EY Global Code of Conduct](#), omtalt i kapittelet [Governance](#). De fastsetter klare prinsipper som styrer våre handlinger og forretningspraksis.

EY forventer globalt og lokalt samme oppførsel og praksis fra våre leverandører og forretningspartnere. Vi har EYs globale innkjøpspolicy, [EY Global Supplier Code of Conduct](#), etiske retningslinjer for leverandører og EYs generelle vilkår og betingelser for å bruke en sammenhengende tilnærming overfor våre leverandører over hele EY globalt.

Dialog med medarbeidere og stakeholdere

I EY Globalt og i Norge har vi flere kommunikasjonskanaler for å sikre dialog mellom medarbeidere og ledelse; men også ledelsen og våre eksterne stakeholdere.

Hjørnesteinen i kommunikasjon og samhandling med våre medarbeidere er EYs Counselor-struktur, der alle medarbeidere fra første dag har minst én dedikert kontaktperson i organisasjonen. Counselor'en har ansvar for å støtte karriereutviklingen til den ansatte, men også den generelle trivselen. I tillegg til Counselor'en får alle ansatte en «buddy» til støtte som nyansatt.

For å unngå utenforskap og skape trygghet har EY i Norden og Norge også flere nettverk for å støtte tilhørighet og inkludering. Gruppene er åpne for alle, og i tillegg til å fremme tilhørighet er de verdsatte kommunikasjonskanaler for å sikre at en bredde av stemmer og synspunkter i organsisasjonen blir hørt.

EY Global og EY Norge tilstreber at alle kunder, uavhengig av størrelse skal ha en fast kontaktperson hos EY, hvis ønskelig. I tillegg ledes hvert kundeoppdrag av en Engagement-partner som er ansvarlig for prosjektet, dialogen med kunden, fremdrift og ledelse av teamet; herunder selve leveransen. EYs kommunikasjon med samfunnet er ikke begrenset til kundearbeid. EY er bevisst vår rolle i samfunnet, og bidrar gjennom konferanser, deltakelse i paneler og annet engasjement innen flere fagfelt. EYs offentlige nettsted er også et sted hvor alle kan komme i kontakt med oss.

People Pulse: tilbakemelding fra våre medarbeidere

Gjennom People Pulse Survey har alle medarbeidere anledning til å dele sin opplevelse av EY og arbeidshverdagen generelt. Dette skjer ved å besvare et vidt spekter av spørsmål fordelt på to hovedkategorier:

- ▶ «Engagement Index» – Handler om hvordan man opplever å jobbe for EY som selskap.
- ▶ «Exceptional experience rating» – Undersøker hvilken grad medarbeidere opplever egen utvikling, å bli sett og inkludert i EY.

Undersøkelsen gjennomføres 3 ganger i året. Responsraten er høyest i november og mars (tilnærmet 75%), mens sommerundersøkelsen i juli (som sammenfaller med sommerferien) er lavere (rundt 33%). Undersøkelsen har en kombinasjon av faste spørsmål som gir grunnlag for å undersøke trender over tid og spesifikke temaer som gir EY anledning til å undersøke særlige forhold. I 2024 har vi hatt fokus på EYs etiske retningslinjer, herunder hvorvidt medarbeidere føler trygghet til å varsle om mulige brudd på retningslinjene.

EY Norges mål er å se en stadig økning i Engagement Indexen og oppnå 80% innen 2025 hva gjelder Exceptional experience

rating. Den seneste målingen fra juni 2024, viser: Engagement Index 77 %, hvilket er samme resultat som i fjor og Exceptional experience rating 73% mot 78% i fjor. Resultatet blir fulgt opp med analyser og tiltak for forbedring.

Respekt for menneskerettighetene

EY Norge baserer arbeidet med menneskerettigheter på FNs erklæring om menneskerettigheter og tilhørende avtaler. Vår tilnærming for å sikre menneskerettigheter er basert på FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, jf. Åpenhetsloven. Detaljer om EY Norges tilnærming er beskrevet i [Redegjørelsen for EY Norges aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter 2024](#).

EY Norge erkjenner at aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess og jobber løpende med å identifisere risikoer, øke forståelsen og gjennomføre nødvendige endringer i tråd med gjeldende regelverk og retningslinjer.



Våre medarbeidere

EY Norge ønsker å påvirke og skape et bedre næringsliv med et mangfold av medarbeidere der hver enkelt kan påvirke sin egen hverdag og karriere. Vi ønsker å legge til rette for et inspirerende arbeidsmiljø der alle trives og utvikler seg. Vårt mål er å skape en "Exceptional Experience"; en ekstraordinær arbeidserfaring. For å oppnå dette, arbeider vi aktivt og systematisk med de mest

vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter for våre kollegaer. Fundamentet for dette er følgende kjerneområder: Et inkluderende miljø der helse og velvære blir ivaretatt, mangfold, tilhørighet og utvikling av våre medarbeideres ferdigheter med fokus på fremtidens relevante kunnskap.



EY Norges vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til egen arbeidsstyrke:

Vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter:

Påvirkninger:

- ▶ Høy arbeidsbelastning og intensitet kan påvirke medarbeidere negativt
- ▶ Å tilby trygg ansettelse og fleksible arbeidsforhold kan ha en positiv innvirkning på EYs medarbeidere og deres familier
- ▶ Likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er viktige mål for EY. Med aktivt arbeid for å bidra til likestilling i ledende roller og lik lønn og muligheter, har EY en positiv påvirkning på mangfold og gir flere mulighet til å vokse i lederroller.
- ▶ For å sikre at vi får de beste folkene til å løse EYs oppgaver og forhindre negativ påvirkning i et samfunn der mange mennesker med funksjonsnedsettelse eller annen kulturell bakgrunn blir diskriminert og ufrivillig er utenfor arbeidslivet, har EY har en kontinuerlig jobb og påvirkning for å for å fremme bred rekruttering og inkludering av alle medarbeidere.
- ▶ EY har et ansvar for at alle medarbeidere opplever det trygt å melde fra gjennom våre kommunikasjonskanaler om de opplever uønskede hendelser i EY eller har andre synspunkter. Det har en positiv påvirkning på våre medarbeidere når vi har en kultur hvor alle føler seg trygge.
- ▶ Kompetanseutvikling og opplæring har en positiv innvirkning på EY på EYs medarbeidere; samtidig har vårt fokus på høy kompetanse og ferdigheter en positiv påvirker også våre kunder og markedet som helhet.

Risikoer:

- ▶ EY har en risiko for bøter og omdømmeskade om vi ikke overholder lovkrav til medarbeideres hviletid og fritid.
- ▶ Det er en risiko for dårlig omdømme samt risiko for å gå glipp av positiv effekt av mangfoldige team og en inkluderende kultur om EY ikke lykkes med sitt arbeid for mangfold, tilhørighet og inkludering.
- ▶ Ferdigheter og opplæring er absolutt nødvendig for å møte kravene til kunder og marked, samt for å støtte vekst og tilfredshet blant våre medarbeidere.
- ▶

Muligheter:

- ▶ Fokus på balanse mellom arbeid og privatliv og god oppfølging av medarbeideres arbeidsbelastning kan bidra til en god erfaring med EY som arbeidsplass, inspirere til høy ytelse og styrke omdømmet
- ▶ Opplæring av medarbeidere i god prosjektledelse, god selvledelse og fremme godt lederskap kan fremme trivsel og verdiskapning
- ▶ Investere i robust employer branding og innovative rekrutteringsstrategier med fokus på en mangfoldig arbeidsstyrke kan posisjonere EY som en ledende inkluderende arbeidsplass som tiltrekker seg en bredde av talenter med like muligheter for alle

EY Norge har en total arbeidsstyrke på 2 337 personer bestående av EYs partnere, ansatte og innleide konsulenter. Alle i EY Norges arbeidsstyrke arbeider i Norge og er lokalisert på et av våre 28 kontorer fordelt over hele landet. 55% av våre medarbeidere arbeider i Oslo på vårt hovedkontor S7.

Totalt antall ansatte (Per 30. juni 2024)

Kjønn	Antall
Menn	1 110
Kvinner	1 075
Annet	0
Ikke oppgitt	0
Totalt antall ansatte	2 185

Total antall ikke-ansatte som arbeider i EY (Per 30. juni 2024)

Kjønn	Partnere	Innleide konsulenter*	Totalt
Menn	108	11	119
Kvinner	32	1	33
Annet	0	0	0
Ikke rapportert	0	0	0
Totalt antall ikke-ansatte	140	12	152

*Innleide konsulenter i EY Norge er enkeltmannsforetak, gjerne tidligere partnere eller konsulenter, som arbeider for oss som del av våre team, en begrenset periode.



Ansatte i EY Norge

Ansatte i EY Norge består i all hovedsak av personer med høyere utdanning fra høyskole eller universitet. Vi ansetter et stort antall nyutdannede hvert år, hvilket holder gjennomsnittsalderen i EY lav.

Standard ansettelse i EY er fast heltidsansettelse, og de fleste av våre ansatte har slike kontrakter. Den største gruppen ansatte som avviker fra faste heltidskontrakter er studentarbeidere eller studenter som har praksisplass eller lignende tidsbegrensede praksisprogrammer som interns. Disse gruppene jobber vanligvis enten et begrenset antall timer ved siden av studier eller i skoleferier.

Alle ansatte har mulighet til å søke om redusert arbeidstid, enten midlertidig eller permanent, ut fra personlige preferanser og behov. Vi søker å imøtekomme slike ønsker når det kan kombineres med den enkeltes rolle og ansvar. Kartlegging av deltid- og deltidsansatte skjer som ledd i Counselors oppfølging. Alt deltidsarbeid skjer på frivillig basis. I 2024 arbeidet 5,8 % av alle ansatte deltid, noe som er tilnærmet andel foregående år. 97 av 127 deltidsansatte var studenter (76%). De 25 deltidsansatte hos EY Norge som ikke var i studentstillinger omfatter 5 menn og 20 kvinner.

En tredje gruppe ansatte omfatter de som jobber i EY Norge på mobilitetskontrakter, såkalte inbound-ansatte. Som del av et globalt nettverk vil det til enhver tid være ansatte fra andre EY-land på kortsiktige eller langsiktige mobilitetsoppdrag i Norge. I dag teller denne gruppen 26 ansatte. Varigheten spenner fra noen uker til 2 år.

6,3% av EY-ansatte er ansatt på midlertidig kontrakt, hvilket er en liten nedgang på 0,7% fra i fjor. Av de 137 midlertidig ansatte er 100 studenter og 26 ansatte på mobility-kontrakt fra andre EY-land.

Ansatte I EY Norge fordelt på ulike kontraktstyper:

	Kvinner	Menn	Annet	Ikke oppgitt	Totalt EY Norge	% av totalt antall ansatte
Antall ansatte	1 075	1 110	0	0	2 185	100,0 %
Fast ansatte	1 014	1 034	0	0	2 048	93,7 %
Midlertidig ansatte	61	76	0	0	137	6,3 %
Ansatte med ikke-garantert arbeidstid	0	0	0	0	0	0,0 %
Fulltidsansatte	1 010	1 048	0	0	2 058	94,2 %
Deltidsansatte	65	62	0	0	127	5,8 %

* I EY Norge er majoriteten av midlertidige kontrakter og deltidsansatte studenter som enten jobber sammenhengende en lenger periode i ferier eller 1-2 ganger i uken ved siden av studier.

Hvert år ansetter EY et stort antall nyutdannede fra universiteter og høyskoler. De fleste tiltrer i løpet av august. Dette betyr at antallet ansatte topper seg i august og sakte synker gjennom det påfølgende 12 månedene. Dette ved at ansatte med noen års erfaring finner nye muligheter og går videre uten at vi nødvendigvis erstatter den ansatte umiddelbart. I år med høyt antall ansettelser af nyutdannede vil antall ansatte øke med rundt 10% i august.

Det at flere forlater EY til nye muligheter forventes i en organisasjon som vår. Det at medarbeidere kan bli gode ressurser for andre arbeidsgivere er et av EYs positive bidrag til næringslivet.

Turn-over av ansatte måles på rullerende 12 måneders basis, og ved utgangen av regnskapsåret var turn-over i EY Norge på 15%. Det er 1 prosentpoeng mer enn ved utgangen av regnskapsåret 2023. Gitt vår bransje og forretningsmodell anser vi nåværende trend som sunn og som forventet.

Medarbeidere som ikke er ansatt

EY har to grupper ikke-ansatte; partnere og innleide konsulenter. EY partnere er ikke ansatt i firmaet, da de er å anse som selvstendig næringsdrivende. For ytterligere informasjon informasjon om våre partnere viser vi til [Åpenhetsrapporten](#).

Det er to hovedgrupper innleide konsulenter, de som jobber for EYs operasjonelle virksomhet og de som er engasjert i spesifikke prosjekter. Den første gruppen er selvstendig næringsdrivende, som jobber og samhandler tilnærmet likt med EY-ansatte. Den sistnevnte gruppen er engasjert for å være en del av spesifikke kundeengasjementer eller leveranser. I begge typer forhold følger EY lokale arbeidslover som regulerer innleide konsulenter og ikke-ansatte. Alle innleide konsulenter har avtaler med EY og fakturerer EY for arbeidet de utfører. De er ikke registrert som ansatte. Samtlige innen denne gruppen er lokalisert i Norge.

Sikker ansettelse og sosial beskyttelse

I Norge er arbeidstakeres rettigheter beskyttet gjennom en kombinasjon av lovgivning, tariffavtaler og offentlige velferdsgoder. Norge har et omfattende velferdssystem gjennom universell helseomsorg, barnehageplass, gratis offentlig utdanning, og ulike støtteordninger for å sikre økonomisk trygghet for alle borgere. I tillegg stilles det krav til arbeidsgivere for å sikre ansattes rettigheter.

Ved sykdom har arbeidstakere i Norge rett til sykepenger fra arbeidsgiveren de første 16 kalenderdagene av et sykefravær (arbeidsgiverperioden). Etter dette overtar NAV (Arbeids- og velferdsetaten) ansvaret for sykepenger inntil ett år. Sykepengene utgjør vanligvis 100 % av lønnen opp til et visst tak. Arbeidstakere kan bruke egenmelding ved sykdom i inntil tre kalenderdager inntil fire ganger i løpet av en 12-måneders periode. I EY Norge har vi tett oppfølging av langtidssykemeldte. I regnskapsåret 2024 har vi sett en økning i sykefravær for våre ansatte sammenlignet med foregående år. Økningen er størst hos våre kvinnelige ansatte. Dette er en trend man har sett på tvers av bransjer i Norge det siste året. Som følge av denne utviklingen har EY Norge ytterligere forsterket oppfølgingen av sykemeldte. Dette omfatter bl.a. tiltak for å øke kunnskapen blant ledere, samt direkte støtte til de ledere som har sykemeldte medarbeidere.

Sykefravær

	Totalt	Kvinner	Menn
2023	2,53 %	3,55 %	1,62 %
2024	4,02 %	6,34 %	2,11 %

Alle arbeidsgivere i Norge er pålagt å tegne yrkesskadeforsikring for sine ansatte. Denne forsikringen skal dekke økonomisk tap som følge av arbeidsskader og yrkessykdommer. EY følger opp og registrer alle skader i forbindelse med arbeid gjennom året. I regnskapsåret 2024 var det to rapporterte skader knytte til arbeidet. Les mer om vår oppfølging av helse miljø og sikkerhet [her](#). Ved varig nedsatt arbeidsevne som følge av sykdom, skade eller lyte, kan arbeidstakere ha rett til uføretrygd fra det offentlige.

I Norge har vi en foreldrepermisjonsordning som tillater foreldre å dele inntil 49 uker med 100 % lønn eller 59 uker med 80 % lønn. Dette inkluderer en kvote forbeholdt hver av foreldrene, samt en fellesperiode som kan deles. EY Norge følger opp foreldrepermisjonsordningen, og i tillegg gir vi ansatte som kommer tilbake fra foreldrepermisjon anledning til å jobbe 80% for 100% betaling de 2 første månedene de er tilbake på jobb.

Oppsigelsesfristen i Norge er vanligvis tre måneder, og arbeidstakeren har rett til å kreve en begrunnelse, om han eller hun blir oppsagt. I EY Norge og i tilsvarende bedrifter er det vanlig med et høyere gjennomtrekk av ansatte enn i andre bransjer – vi både ansetter flere og det er flere som sier opp sin stilling i løpet av et år. Vi har derfor etablerte rutiner for å støtte nyansatte, men også sørge for en god utsjekk av ansatte som slutter både på eget initiativ eller i tilfeller hvor vi avslutter arbeidsforholdet.

EY Norge har implementert omfattende prosedyrer og retningslinjer designet for å fremme et støttende sosialt og fysisk arbeidsmiljø for våre ansatte og partnere; samt sikre etterlevelse av lover og regler knyttet til arbeidslivet. Disse tiltakene er innlemmet i vår bredere forretningsstrategi og rammeverket for vår operasjonelle styring. Vår tilnærming inkluderer blant annet bevisst vurdering og utvikling av kontordesign, proaktivt engasjement og støtte fra ledelsen, veiledning av Counselor og støttefunksjoner for å møte behovene til arbeidsstyrken vår.



Arbeidstid og balanse mellom arbeid og fritid

Arbeidstid i Norge er regulert av arbeidsmiljøloven. EY Norge søker alltid å arbeide innenfor lovpålagte rammer og har prosesser, systemer og kontroller på plass for å planlegge og følge opp tidsbruken til hver ansatt.

I EY Norge, som i revisjons- og konsulentbransjen generelt, har ansatte til tider høy jobbintensitet, høyt press og korte tidsfrister. Dette kan føre til overtidarbeid, som igjen kan påvirke den ansattes hvile og fritid. Vi er klar over risikoen i bransjen og har derfor på plass flere forebyggende tiltak for å sikre ansattes hvile og etterlevelse av arbeidsmiljøloven.

- ▶ God timerapportering der både hver enkelt ansatt og leder kontinuerlig har oversikt over overtidstimer og feriedager
- ▶ Oppfølging av arbeidstakere som står i fare for å overskride de lovlige grensene for overtid og manglende sammenhengende pauser mellom arbeidsdagene
- ▶ Støtte for tildeling av tid og prioritering av oppgaver av rådgiver/teamleder
- ▶ Bemanning av prosjekter i forkant av levering for å sikre tilstrekkelige ressurser til oppgavene

Sommertid med syv-timers arbeidsdag i perioder med lavere aktivitet, dvs. juli og august. Sett året under ett arbeider våre ansatte omtrent åtte timer per arbeidsdag.

Familierelatert fravær

	Antall kvinner	%	Antall menn	%	Totalt antall
Hjemme med sykt barn	213	20 %	173	16 %	386
Foreldrepermisjon	160	15 %	159	14 %	319
Pleiepenger	14	1 %	8	1 %	22
Totalt familierelatert fravær	387	36 %	340	31 %	727
Total antall ansatte	1 075		1 110		2 185

Hybrid arbeidsmodell

For tre år siden lanserte vi EYs hybride arbeidsmodell som et skritt mot fremtidens arbeidsplass. Hver enkelt medarbeider i samråd med sitt team avgjør om det er mest hensiktsmessig å jobbe fra kundens kontor, fra EYs kontorer, hjemmefra eller fra andre steder. Ansatte i EY Norge kan også arbeide fra andre forhåndsgodkjente EU-land. Det avgjørende for hvilken arbeidsplass den enkelte velger er oppgavens art, kundens forventninger, behovet for læring og samhandling med kollegaer og private behov. Dette gir våre medarbeidere større fleksibilitet i arbeidshverdagen og tillater dem å forme sin egen hverdag. Den hybride arbeidsmodellen gir også nye utfordringer til EYs ledere og oppfølging av ansatte, men overordnet er fleksibiliteten og tilliten verdsatte verdier for våre medarbeidere.

Ivaretagelse av ansatte og partnere i og etter foreldrepermisjon

I EY erkjenner vi at det kan være utfordrende å komme tilbake fra foreldrepermisjon og balansere familieliv og jobb. Vi ønsker at medarbeidere skal finne sin balanse med nye daglige rutiner. Utover fleksibiliteten som tilbys via vår hybride arbeidsmodell, vil ansatte ha muligheten til å jobbe 32-timers-uker de første to månedene med full lønn, etter de kommer tilbake fra permisjon. Dette, kombinert med Family Transition Coaching, er designet for å lette utfordringen med å balansere jobb og familieliv.



Antall uker med foreldrepermisjon

	Kvinner andel	Menns andel
2023	70 %	30 %
2024	64 %	36 %

Generelt ser vi i EY Norge at fordelingen av fraværsuker for menn og kvinner i foreldrepermisjon gjenspeiler ukene som er tildelt far i dagens offentlige permisjonsordning, men vi ser en økning i fars uker sammenlignet med i fjor med 6 prosentpoeng.

Fremme tilfredshet på arbeidsplassen

For å unngå stressrelaterte plager og sykdommer, og hjelpe medarbeidere med å få gode opplevelser på jobb, har vi satt tematikken balanse mellom arbeid og fritid høyt på agendaen. Dette følges regelmessig opp av Counselor i samtale med medarbeiderne. Gjennom året tilbyr vi tiltak som Wellbeing-dager, ulike foredrag og aktiviteter med fokus på mestring, økt livskvalitet, stressmestring og mindfulness.

En av aktivitetene gjennom regnskapsåret 2024 er «The green ribbon initiative». Vi har hatt to kursøktter på to timer med en ekstern ekspert på temaet psykisk helse. Etter gjennomført kurs mottar deltakerne et symbol som kan inkluderes i e-postsignaturen og på den måten vise kollegaer at de kan støtte og være en samtalepartner ved behov.

Gjennom bedriftsidrettslagene (BIL) eller tilsvarende tiltak, tilbys medarbeidere varierte aktiviteter som strikking, sjakk, sirkeltrening, yoga, løping og mer. BIL er gode arenaer å bli kjent på tvers av organisasjonen, skape større nettverk og sosial trygghet på jobb. Vi har også en bevegelse- og pauseapp; “Cuckoo Workout” som foreslår mentale pauser og bevegelse gjennom arbeidsdagen.

Vårt søkelys på medarbeideres velvære er også reflektert som del av vår [transformative ledelsesmodell](#).



Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

EY Norge er bevisst sitt ansvar for å sikre at den norske arbeidsmiljøloven og gjeldende forskrifter følges. Loven og forskriftene om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) er fundamentet for arbeidsgivers ansvar i denne sammenheng. Vi ivaretar ansattes sikkerhet, helse og velferd ved å sikre kontinuerlig kartlegging av det eksisterende arbeidsmiljøet i selskapet med hensyn til forhold som innebærer risiko, helsefare og velferdsfare, iverksette nødvendige tiltak og sørge for at sikkerhetsarbeidet utføres i henhold til plan og lovgivningens bestemmelser.

EY Norge har etablerte arbeidsmiljøutvalg, hovedverneombud, interne kontrollsystemer og en kanal for rapportering av uønskede hendelser. Vi sørger for at hovedverneombudet og medlemmene av arbeidsmiljøutvalget mottar den opplæringen som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte.

For EY er de største risikoene for svekket helse relatert til stress og høyt arbeidspress, men også inaktive jobbeaktiviteter og statisk arbeid foran PC.

I tillegg til timeoppfølging og oppfølging av våre medarbeidere gjennom vår Counselor-struktur har ansatte tilbud om lavterskel psykologtjeneste med mental coaching, samt individuell veiledning. Helseforsikringen dekker også utgifter til psykolog.

EY tilbyr coaching-programmer, hvor to av de mest omfattende er Family Transition og New Partner coaching. Family Transition tilbys alle EY medarbeidere som venter barn mens alle nyoppnevnte partnere tilbys New Partner transition coaching. EY Norge har et internt apparat bestående av 10 coacher som leverer coaching til våre medarbeidere. Totalt i Norden har vi 38 aktive coacher.

For å motvirke muskel- og skjelettplager fra stillesittende arbeid, tilbyr EY et mangfold av arbeidsplasser og flere arbeidsstasjoner kan tilpasses den enkeltes behov. Vi tilbyr også individuell ergonomisk gjennomgang, og som del av vår hybride arbeidsverkdag, tilbyr vi kontorutstyr til dem som velger å utføre arbeidsoppgaver hjemmefra. Vi tilrettelegger også for enkelte ved særlige behov.

Lønn og kompensasjon

EY Norge følger EY Nordics Compensatioan Policy i fastsettelse og endring av lønn for våre ansatte. Lønnsfastsettelse i EY følger et fastlagt program, Total Reward program for å sikre at like rutiner og rettferdig fastsettelse av lønn og bonuser for alle ansatte.

EYs retningslinjer og prosedyrer støtter EY Norges mål om å være konsekvent, rettferdig og transparent i våre kompensasjons-prosesser; samt vårt arbeid med å forhindre lønnsforskjeller blant våre ansatte basert på andre premisser enn arbeidsprestasjoner (f.eks. kjønn, rase, etnisitet, religion, seksuell legning, alder, funksjonshemming, sivilstatus, foreldrepermisjon, utseende og sosial klasse).

Ansatte i EY Norge får tilstrekkelig lønn i henhold til norsk lov og markedspriser. Vi følger norsk arbeidslov som inkluderer instruks om minstelønn, overtidsbetaling og andre kompensasjonsrelaterte regler. I tillegg til det er EY avhengig av å tiltrekke seg de beste talentene og må sikre at vi har konkurransedyktig lønn. Derfor gjennomfører EY jevnlig markedslønnundersøkelser for å sikre at lønningene er konkurransedyktige i bransjen og regionen.

Som en motivasjonsfaktor har EY Norge en prestasjonsbasert lønnsstruktur, der ansatte mottar bonuser eller lønnsøkninger basert på deres individuelle og bedriftens prestasjoner. Den individuelle prestasjonen gjennomgås som en del av vårt årlige karriereutviklingsprogram, og bonusen sammen med lønns- og kompensasjonspakker gjennomgås vanligvis årlig for å ta hensyn til inflasjon, levekostnadsjusteringer og den individuelle prestasjonen.

Som del av den totale kompensasjonspakken tilbyr EY en omfattende fordelspakke til ansatte som inkluderer pensjonsinnskudd, helseforsikring, opplæringsinvesteringer og andre fordeler.

Alt i alt tar vi initiativ for en transparent kommunikasjon med våre ansatte angående kompensasjon, fordeler og karriereprogresjon,

noe som bidrar til å opprettholde tillit og motivasjon blant arbeidsstyrken.

Kompensasjonsratioen, forskjellen mellom medianinntekten til ansattpopulasjonen og den ansatte med høyest inntekt, i EY Norge regnskapsåret 2024 er 4,45.

For infomasjon om EY Norges kompensasjon til partnere les [Åpenhetsrapporten for regnskapsåret 2024](#).

Likelønn

EY Norge er forpliktet til lik lønn for likt arbeid og jobber aktivt for å eliminere lønnsforskjeller mellom kjønnene, og EY Nordics kompensasjonspolicy inkluderer retningslinjer for likelønn.

For å sikre kjønnsbalanse gjennomfører vi 2 analyser av lønnsnivået årlig, en kartlegging i forkant av lønnsrevisjonsprosessen, og en rett etter. For eventuelle lønnsgap vurderes disse, og om nødvendig må gapene begrunnes, eller gapene må lukkes. I regnskapsåret ble det også gjort ytterligere forberedelser og analyser for å forberede organisasjonen til EUs Pay and Transparency Directive som trer i kraft i 2026.

Gjennom lønnsrevisjonsprosessen blir lønnsrevisjonsanalyser, som viser mannlig til kvinnelig lønn og årlige bonusforhold, gjennomgått. Alle tjenestelinjeledere og partnere med ansatteansvar deltar aktivt i å dekke eventuelle gap. For å minne om risikoen for at forutinntatte holdninger påvirker prosesser, må alle kompensasjonsansvarlige gjennomgå ”unconscious bias”-kurs før lønnsbeslutninger.

Selve lønnsprosessen gjennomføres i et verktøy som umiddelbart viser resultatene av foreslåtte lønnsendringer. Verktøyet har oppfordrer til varsling dersom det er betydelige hull i lønnsstatistikken mellom menn og kvinner.

Gjennom disse tiltakene streber EY Norge etter å sikre rettferdig og lik lønn for samme arbeidsverdi. Resultatet av lønnsanalysen i 2024 viser at menn tjener mer enn kvinner i de høyeste ranks

blant våre Client Serving-ansatte. Hovedårsaken til det er at det er flere menn enn kvinner i seniore stillinger, særlig personer med lang ansiennitet og lederansvar. I tillegg er det påvirket av direkteansettelser fra konkurranseutsatte kompetanseområder. Analysen av Core Business services viser at kvinner tjener noe mer enn menn i lavere ranks; hovedsakelig fordi det er en overvekt av kvinner i denne gruppen ansatte.

Under er lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i EY Norge 2024:

Client Serving		
Rank	Lønnsgap %	Lønnsgap inkl. bonuser %
Executive Director	7,56 %	10,60 %
Senior Manager	7,56 %	11,29 %
Manager	4,29 %	5,25 %
Senior	0,43 %	0,42 %
Staff/Assistant	0,37 %	0,35 %
Total Count/Averages	5,90 %	7,74 %
*Basert på EFRAGs veiledning for beregning av lønnsgap mellom kvinner og menn: (gj.snitt lønn menn – gj.snitt lønn kvinner / gj.snitt lønn menn)		
** Beregningen ekskluderer interns og midlertidig ansatte		
* Core Business Functions er ikke inkludert; årsaken er få ansatte i ranks hvor enkeltindivider kan gi stort utslag.		



Foreningsfrihet og kollektiv forhandling

I tråd med aksjeloven har EY Norge fire ansattrepresentanter i styret som velges inn for 2 år av gangen. Vi har i tillegg et etablert arbeidsmiljøutvalg, et hovedverneombud som ivaretar ansattes interesse. Les mer om det i avsnittet om [helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen](#).

I EY Norge respekterer vi ansattes rett til å organisere seg. Vi respektere alle menneskers rettighet til rettferdige og fordelaktige ansettelsesvilkår i samsvar med vår globale policy for inkludering og ikke-diskriminering. Ingen ansatte har kollektiv forhandlingsavtaler i EY Norge.

Dekning	Kollektive forhandlingsavtaler		Sosial dialog
	Ansatte i Europa	Ansatte utenfor Europa	Arbeider-representant
0%-19%	Norge	NA	
20-39 %		NA	
40-59 %		NA	
60-79 %		NA	
80-100 %		NA	Norge

Kunnskap og ferdigheter for fremtiden

EY globalt og i Norge ser kontinuerlig på investering i våre medarbeideres kunnskap og utvikling som essensielt for vår virksomhet. Vi anser dette som nødvendig for å sikre den beste bistanden med oppdatert ekspertise og tilbud til vår kunder.

Det er en kontinuerlig kunnskapsutvikling for våre medarbeidere gjennom arbeidserfaring, veiledning og ansvar på prosjekter. Videreutdanning og kursing skjer i tråd med etablerte programmer og er tilpasset den enkeltes tilhørighet og stillingsnivå. Tiltak for medarbeideres kompetanseutvikling styres av EY Global Learning Policy og suppleres med lokale krav der det er nødvendig.

Prosesser og aktiviteter er tilrettelagt for medarbeidere i EY Norge og kan deles i følgende kategorier: kontinuerlig lærings- og utviklingsprogrammer, kunnskapsdeling og samarbeid, kvalitetssikring og kontinuerlig forbedring, samt resultatstyring og forankring av ansvar.

Kontinuerlige lærings- og utviklingsprogrammer
EY har strukturerte opplæringsprogrammer hvor vi tilbyr regelmessige, strukturerte læringsøker på faglig kompetanse som dekker de nyeste industristandardene, regulatoriske endringer og ny teknologi. Vi tilbyr bransjespesifikke sertifiseringer og oppfordrer medarbeidere til å delta på bransjekonferanser og faglige workshops. EY organiserer også område-, regionale og landbaserte "Milestone Events" som samler store populasjoner av nylig forfremmede rekker, teamledere, gruppeledere, praksisledere i læringskonferanser med den hensikt å oppgradere, omskolere og sikre en vellykket overgang i de nye rollene.

EY Global har et etablert Learning Management System (LMS): SuccessFactors. Her er opplæringsressurser, blant annet fra Corsea og Udemy, tilgjengelig for medarbeidere til enhver tid. På den måten legger EY til rette for at medarbeidere kontinuerlig kan utvikle ferdighetene sine i sitt eget tempo.

EY har et utdanningsprogram kalt EY badges. For å oppnå et EY Badge må medarbeideren gjennomføre en miks av virtuelle kurs, obligatorisk lesing og dokumenterbare praktiske aktiviteter. EY Badges tilbys på fem nivåer, learning, bronse, sølv, gull og platinum, og dekker en rekke temaer enten fra et bransjeståsted eller spesifikk kompetanse innen f.eks. AI, blockchain, bærekraft eller transformativt lederskap. Plattformen tilbyr også pr i dag to masterstudier, ett i Tech og ett i Bærekraft – begge ledet i samarbeid med Hult International Business School. Du kan lese mer om våre MBAs [her](#).

Kunnskapsdeling og samarbeid
Det er mye kunnskap blant EYs medarbeidere i Norden, Norge og globalt, og for EY er kunnskapsdeling nødvendig for til enhver tid kunne hente erfaring fra hverandre som igjen våre kunder har nytte av. Vi benytter MS Teams SharePoints, grupper eller plattformer for ulike kompetanseområder og bransjer slik at medarbeidere kan finne andre med kunnskap på området, dele innsikt, oppdateringer og anbefalte fremgangsmåter knyttet til aktuelle ekspertiseområder. I tillegg arrangeres det regelmessige bransje- eller praksisrelaterte workshops og idédugnader for å diskutere nye tilbud, revisjonsmetoder og kundebehov, herunder oppmuntre til samarbeid på tvers av team.

Kvalitetssikring og kontinuerlig forbedring
EY globalt og i Norge har regelmessige revisjoner og gjennomganger av våre kundeprosjekter. Vi har en streng internrevisjonsprosess der teamene regelmessig gjennomgår hverandres arbeid for å sikre overholdelse av kvalitetsstandarder og identifisere forbedringsområder.

EY søker i tillegg tilbakemelding fra kunder etter avsluttede prosjekter for kontinuering læring og forbedring. Som ledd i dette sammenligner EY egne prosesser mot det som er ansett som gullstandard herunder konkurrenter.

Resultatstyring og ansvarlighet
EY Norge jobber med EY Careers. Det er et kompetanserammeverk som definerer ferdighetene og kunnskapene som kreves på hver rolletype/nivå i firmaet, og hjelper medarbeidere med å forstå forventninger og mulige veier til karriereprogresjon. Vi gjennomfører regelmessige prestasjonsvurderinger som ikke bare fokuserer på tidligere prestasjoner, men også på fremtidige utviklingsmål og områder der det kan være behov for ytterligere opplæring.

Ved å implementere disse prosessene og handlingene hjelper vi våre medarbeidere med å lære, vokse og trives, samtidig som vi sikrer at firmaet vårt opprettholder en høyt kvalifisert arbeidsstyrke, sikrer jevn kvalitet i tjenestene våre og forblir konkurransedyktig i et marked i rask utvikling.

EY Nordics og Norge har satt mål for hvert forretningsområde for å fremme læring og utvikling. Kravet til andre forretningsområder enn Assurance er 120 timer de siste tre årene, med minimum 20 timer læring per år. På grunn av kravet om 120 timer oppfordres medarbeidere på tvers av alle rekker og geografier sterkt til å sikte på 40 timer med faglig utvikling hvert år. Assurance, spesielt revisjon, har strengere krav til faglig opplæring og på grunn av regulatoriske krav og industristandarder. Samlet sett er vektleggingen av kontinuerlig læring avgjørende for å håndtere materielle negative påvirkninger og fremme positive effekter i organisasjonen. Ved å holde seg oppdatert på bransjetrender, regulatoriske endringer og beste praksis, er medarbeidere bedre rustet til å identifisere og redusere risiko proaktivt, og sikre at firmaet ikke bare oppfyller samsvarsstandarder, men også bidrar positivt til lokalsamfunnene vi opererer i. EY Norge brukte over 60 millioner kroner på læringsinitiativ for våre ansatte og partnere i regnskapsåret 2024.

Videre er faglig utvikling i tråd med vårt mål om å håndtere vesentlige risikoer og muligheter ved å fremme en kultur for kontinuerlig forbedring og innovasjon. Medarbeidere som engasjerer seg i regelmessig læring øker mulighetene til å utvikle ferdigheter og innsikt som kreves for å drive EYs strategiske mål, herunder sikre at vi holder oss konkurransedyktige og lydhøre i et raskt skiftende forretningsmiljø, og derigjennom bidrar til å forme fremtiden med selvtillit.

Samlet sett er disse målene utformet for å sikre at organisasjonen forblir motstandsdyktig, sosialt ansvarlig og godt posisjonert for å utnytte nye muligheter samtidig som den effektivt håndterer potensielle risikoer.

100% av våre ansatte og partnere har tilbud om, forventes å delta og deltar i EYs prosess for karriereutvikling. Grunnlaget i utviklingen er oppfølging av Counselors gjennom forventningssamtaler, karrieresamtaler samt tilbakemelding ved årsslutt. Det er også en forventning i EY om at hver ansatt har et eget ansvar for å ta initiativ til egen læring og utvikling. For partnere i EY er lederprogrammer og andre utviklingsmuligheter stilt til rådigher, for å sikre at partnere også har tilgang til robuste opplærings- og ferdighetsutviklingsprogrammer designet for å støtte deres kontinuerlige faglige vekst og utvikling av lederskap.

Kurs og karriereutvikling i EY Norge		
	Employees	Partners
% av medarbeidere som deltok i karrierutvikling	100 %	100 %
Gjennomsnittlig kurstimer	47,0	48,2

Mangfold, tilhørighet og inkludering

Mangfold, tilhørighet og inkludering er noe EY Norge setter høyt og skal derfor være reflektert i alle steg av våre medarbeideres arbeidsliv hos oss. Tiltak for å fremme mangfold begrenser seg ikke bare til rekrutteringsprosessen, utvikling og utdanning, forfremmelse, tilrettelegging og lønn; på alle områder arbeider vi med å gjøre EY til et attraktivt sted å høre til, uansett.

EY Nordics og Norge har tatt strategiske grep for å fremme mangfold, tilhørighet og inkludering. De tre nøkkelpilarene i denne strategien er: Å fremme en inkluderende kultur, ha fokus på kjønnsbalanse og være en ledende stemme for mangfold, tilhørighet og inkludering i alt vi gjør. EY Norge har også et ansvar for å hindre diskriminering og fremme mangfold i henhold til diskrimineringsloven. EY Norge gjennomfører hvert år en kartlegging av risiko for diskriminering av medarbeidere. Risikovurderingen er del av EY Norges årlige Compliance- og risikokartlegging, beskrevet i vårt vsnittet om [Risikostyring, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger](#), og EY Norges HR direktør er ansvarlig for å følge opp avvik og iverksette tiltak.

Integrerte aktiviteter og målinger i flertallet av våre HR relaterte prosesser, styrker vårt fokus på mangfold, tilhørighet og inkludering. Nedenfor følger en oversikt over antall aktiviteter for identifiserte diskrimineringsgrunnlag som enten var avsluttet eller pågående i EY Norge ved årsslutt regnskapsåret 2024:

Diskrimineringsgrunnlag	Antall aktiviteter regnskapsåret 2024
Kjønn	21
Alder	11
Graviditet	13
Foreldrepermisjon og adopsjon	11
Omsorgsoppgaver	5
Etnisitet	11
Religion og livssyn	8
Funksjonsnedsettelse	16
Seksuell orientering	3
Kjønnsidentitet og -uttrykk	9
Sammensatt diskriminering	7



Aktivitetene er en kombinasjon av årlige gjentakende prosesser og enkeltstående tiltak på områder hvor vi har identifisert større risiko for diskriminering, eller mulighet for forbedring. I kapittelet om [Lønn og kompensasjon](#) beskrives hvordan vi arbeider med likelønn. Under belyser vi eksempler på aktiviteter for å fremme Mangfold, tilhørighet og inkludering i flere at våre HR-relaterte hovedprosesser.

I regnskapsåret 2024 gjorde EY Norge Unconscious Bias Training obligatorisk for alle medarbeidere. Tidligere har kurset vært tilbudt, men frivillig for våre medarbeidere. Fra 2024 er dette obligatorisk for alle ansatte og partnere hos EY Norge som deltar i rekrutteringsaktiviteter. Hensikten er at våre medarbeidere skal være bevisst sine egne holdninger (bevisste og ubevisste) i alle arbeidssituasjoner og ved samhandling med kollegaer.

En annen viktig aktivitet vi har iverksatt er prosjektet «Balance the Books». Det er en foruroligende trend i revisjonsbransjen at antall kvinnelige søkere har gått ned over tid. Dette har EY også sett i sin rekrutteringsprosess. Vi jobber aktivt med å opprettholde kjønnsfordelingen gjennom rekrutteringsprosessen. I tillegg har vi igangsatt et internprosjekt for å få bedre innsikt i hva vi kan gjøre for å tiltrekke flere kvinner til yrket. Her har kvinnelige revisorer delt innsikt som igjen har vært med på å forme budskap og tilnærming for å motvirke trenden.

Mangfold i rekruttering

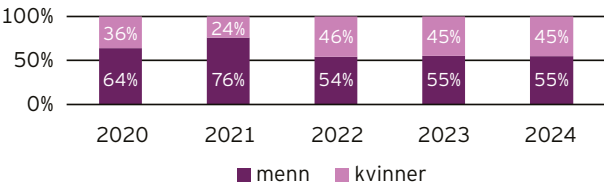
I alle rekrutteringsprosesser etterstreber vi å få den beste kandidaten til rollen. Våre analyser av rekrutteringsprosessen har vist at vi kan gjøre mer for å tiltrekke oss et bredere segment av talenter samt å styrke intervju- og utvalgelsesprosessen ytterligere gjennom standardisering. Under er et utvalg av aktiviteter EY Norge har gjennomført i 2024 i tillegg til eller som en del av etablerte rekrutteringsprosesser:

- Vi benytter rapporter som synliggjør nåværende kjønnsbalanse på ulike rank-nivåer i avdelingene.
- I regnskapsåret 2024 startet EY Norge et samarbeid med Inclue for å styrke EYs rekrutteringsprosess fra a til å, hvor målet er å

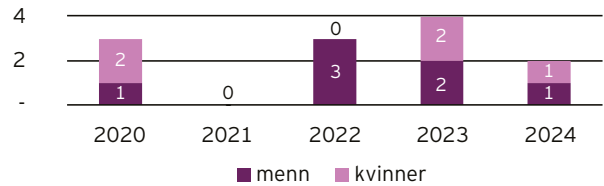
fremme en mangfoldig arbeidsplass og hindre diskriminering. EY Norge er arbeider for å bli sertifisert Fordomsfri rekrutterer.

- Gold standard interview training. Å intervjuer godt er en ferdighet, og gjennom et oppdatert kurs får medarbeidere tilgang til trening og gode spørsmål som sikrer en kvalitativt god prosess. Dette kurset er tilgjengeliggjort for alle intervjuere i Norge for å sikre rettferdig utvelgelse.

Ansettelse til ledende stillinger



Antall direkte ansatte partnere

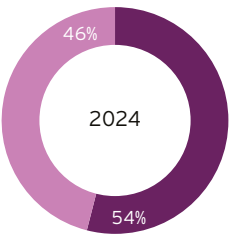


Rettferdig forfremmelse

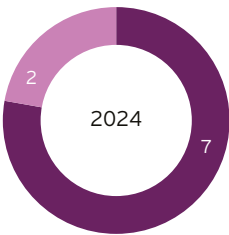
Som nevnt over er det i de øvre ranks og partnergruppen, at det er en overvekt av menn i EY Norge. Vi har et mål om 40-60% likestilling på tvers av organisasjonen, og arbeider med å fremme kvinnelige ledere og partnere. I prosessen for forfremmelse i EY Norge benytter vi analyser av nåværende kjønnsbalanse samt utvikling blant ansatte med potensiale for forfremmelse. Dette gir et grunnlag for å skape balanse mellom kjønn i ledersegmentet i år, men også årene som kommer.

Et tiltak startet opp i 2024 er coaching og støtte til nye kvinnelige Senior Managere og Associate Directors. Dette er en utvidelse av EYs fokus på Executive Onboarding av nyansatte Directors og Partnere. Direkte rekruttering av erfarne kvinnelige kandidater er en prioritering for å sikre utjeving og kjønnsbalanse i EYs øvre ranks og ledelse, og vellykket onboarding av de nye kandidatene er viktig for at de skal lykkes i EY over tid. Det er satt sammen egne team med definerte roller som har ansvar for å støtte den nyansatte til å lykkes i EY.

Forfremmelser til ledende stillinger*



Forfremmelser til partnere



*manager, assistant director, sr.mng, associate director, executive director & partner





Mangfold og likestilling i utvikling- og opplæringsmuligheter

Alle ansatte og partnere har de samme opplæringsmulighetene som er beskrevet i kapittelet om [kunnskap og ferdigheter](#) for fremtiden. Samtidig arbeider EY Norge bevisst og strategisk til å skape rom og kontakter for personer og grupper som kan trenge «det lille ekstra» for å tørre å ta større utfordringer og ansvar.

Nettopp for å fremme flere kvinnelige ledere i EY har vi et nordisk sponsorprogram der våre seniorledere er sponsorer for yngre kvinnelige talenter. Rollen som sponsor er å støtte karrierereisen til sponsoren ved for eksempel å koble dem til de riktige lederne og sørge for at de tar på seg de viktigere kundeengasjementene.

Medarbeidere i EY med nedsatt funksjonsevne

EY i EMEA har en strategi for EYs arbeid med inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne som EY i Norden og Norge arbeider etter. Nøkkeltemaer i strategien vi arbeider etter er: bevissthet, tilgjengelighet og allierte, og EY Nordics’ Diversity, Equity and inclusion-Lead tar ansvaret for sette strategien ut i livet. I desember 2023 arrangerte EY Nordics det vi kaller en «Disability Awareness Week» med en opplæring av Nordens ledere samt to virtuelle kurs for alle medarbeidere. Temaet for kursene var visuelle og ikke-visuelle funksjonsnedsettelse og en bevisstgjøring rundt temaet.

I EY Nordics og Norge har vi også en interessegruppe for medarbeidere med ulike typer funksjonsnedsettelse. Gruppen er sponset av en partner i EY Norge og EY Nordics’ Diversity, Equity and inclusion-Lead. Målet og hensikten med gruppen er å ha et trygt sted å samles og få støtte og sparre med andre kollegaer med nedsatt funksjonsevne eller funksjonsvariasjoner. Gruppen er også en viktig sparringspartner for Talent eller andre deler av organisasjonen for å støtte beslutninger. Til sist er gruppen med på fremme bevissthet i organisasjonen.

Som nevnt over er EY Norge i prosess for å bli en sertifisert Fordomsfri rekrutterer av Inclue; hensikten er å sikre at EY Norge viser at vi er en arbeidsplass for alle, samt sørger for å ha bevissthet og kompetanse som rekrutterer i møte med personer som har ulike funksjonsutfordringer.

Tilrettelegging på arbeidsplassen

EY Norge har som utgangspunkt en arbeidsmodell som er svært fleksibel og bygger på tillit. Hver enkelt medarbeider i samråd med sitt team avgjør om det er mest hensiktsmessig å jobbe fra kundens kontor, fra EYs kontorer, hjemme eller andre steder; og vi har digitale plattformer som støtter stor grad av fleksibilitet.

På kontoret er det i utgangspunktet ingen som har faste arbeidsplasser, uansett avdeling eller rank. Det er et aktivitetsbasert konsept med et antall forskjellige former for arbeidsplasser og med et flertall justerbare arbeidsstasjoner. Målet er at så mange som mulig skal finne en form for plass som passer til arbeidet man utfører. Samtidig er vi en arbeidsplass med over 2000 medarbeidere, og det er flere som kan ha behov for tilrettelegging; enten av arbeidsplass eller arbeidstid, fast eller i en periode. Behovet for tilrettelegging blir tatt opp med Counselor for den det gjelder, og Talent sammen med nødvendige funksjoner finner en løsning for den enkelte.

Mangfold tilhørighet og inkludering i alt vi gjør

For oss i EY i Norden og Norge mener vi at det er et felles prosjekt å skape mangfold, tilhørighet og inkludering. Vi sørger derfor for å engasjere våre medarbeidere på forskjellige måter. Vi har utnevnt flere partnere som sponsorer av EY Nordicss mangfoldarbeid og som er aktive ambassadører i organisasjonen. Vi har et «Diveristy, Equity & Inclusion Activation Board» med representanter fra ledelsen, inkludert vår Nordic Managing Partner, for å sette tonen fra toppen.

For å unngå utenforskap og skape trygghet har EY i Norden og Norge flere nettverk for å støtte tilhørighet og inkludering. Gruppene er åpne for alle og sikter mot å tilby tilhørighet i tillegg til å sikre en kommunikasjonskanal til ledelsen med søkelys på inkludering. Gruppene er: International @ EY, Regnbuenettverket, Nordic Culture & Ethnicity Employee Resource Group og fokusgruppe for å sikre funksjonshemmedes tilgang til EY..

Status på kjønnsbalanse og mangfold i EY Norge

Flere ganger i året følger EY globalt med på EY Nordics og Norges fremgang på mangfold, tilhørighet og inkludering gjennom de kaller en 'DE&I-tracker'. Det er en omfattende måling av mangfold (balanse- og miksindeks) og inkludering (inkluderingsindeks), og det gir oss en retning for hvor vi bør legge

fokus og innsats fremover. Balanse- og miksindeksen sammen med inkluderingsindeksen gir oss en skår på en skala mellom 1-6. For regnskapsåret 2024 beholdt vi nivå 4, noe vi er fornøyd med, men vårt mål for neste år er å nå nivå 5.

Kjønnsbalanse på ledernivå (manager, Sr.Mng. Associate Director, Partner, Assistant Director & Director)

	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	Økning fra 2023
Kvinner	319	39 %	373	43 %	390	42 %	417	44 %	1 %
Menn	499	61 %	502	57 %	530	58 %	537	56 %	7 %
Totalt	818		875		920		954		4 %

Kjønnsbalanse i partnerpopulasjonen EY Norge:

År	Antall kvinner	%	Antall menn	%	Totalt antall partnere
2021	29	22 %	104	78 %	133
2022	29	22 %	105	78 %	134
2023	31	23 %	106	77 %	137
2024	32	23 %	108	77 %	140

Kjønnsbalanse i styret EY Norge

	2022	2023	2024
Kvinner	50%	50%	60%
Menn	50%	50%	40%

Kjønnsbalanse og aldersgrupper

Client Serving Ranks	Kjønn				Totalt ansatte og partnere	Aldersgrupper					
	Menn	%	Kvinner	%		Under 30 år	%	30-50 år	%	Over 50 år	%
Partner/Principal	108	78%	30	22%	138		0%	75	54%	63	46%
Executive Director	60	69%	27	31%	87		0%	41	47%	46	53%
Senior Manager	157	54%	132	46%	289		0%	252	87%	37	13%
Manager	197	50%	197	50%	394	44	11%	326	83%	24	6%
Senior	282	48%	309	52%	591	315	53%	246	42%	30	5%
Staff/Assistant	337	55%	279	45%	616	548	89%	68	11%		0%
Intern (CS)	36	62%	22	38%	58	57	98%	1	2%		0%
Grand Total	1 177	54%	996	46%	2 173	964	44%	1 009	46%	200	9%

Core Business Functions	Kjønn				Totalt ansatte og partnere	Aldersgrupper					
	Menn	%	Kvinner	%		Under 30 år	%	30-50 år	%	Over 50 år	%
Partner/Principal		0%	2	100%	2		0%	1	50%	1	50%
Director	2	29%	5	71%	7		0%	2	29%	5	71%
Assistant Director	6	26%	17	74%	23		0%	20	87%	3	13%
Associate Director	7	50%	7	50%	14		0%	12	86%	2	14%
Supervising Associate	2	13%	14	88%	16		0%	11	69%	5	31%
Senior Associate	2	11%	17	89%	19	6	32%	9	47%	4	21%
Associate	4	40%	6	60%	10	5	50%	5	50%		0%
Administrative Lead		0%	6	100%	6		0%	1	17%	5	83%
Administrative Advanced		0%	7	100%	7		0%		0%	7	100%
Administrative Intermediate		0%	8	100%	8	2	25%	5	63%	1	13%
Administrative Entry	1	100%		0%	1		0%	1	100%		0%
Intern (CBS)	17	44%	22	56%	39	39	100%		0%		0%
Grand Total	41	27%	111	73%	152	52	34%	67	44%	33	22%

Tiltak mot vold og trakassering på arbeidsplassen

Som beskrevet i avsnittet om [våre etiske retningslinjer](#), har EY nulltoleranse for uetisk oppførsel, inkludert diskriminering og trakassering av noe slag. Vår kultur er bygget på våre felles verdier der respekt, høflighet og profesjonalitet, blottet for diskriminering, mobbing og trakassering er kjerneverdier. For å sikre at potensielle tilfeller av diskriminering og trakassering blir rapportert,

kommuniserer vi regelmessig våre retningslinjer både skriftlig og muntlig.

I kapitelet [Governance](#) omtaler vi nærmere prosessen for håndtering av denne type saker via Etisk råd, og antall behandlede saker for brudd på EY Global Code of Conduct i regnskapsåret 2024.

Arbeidere i EYs verdikjede

EY Norges leverandørkjede er i stor grad leverandører basert i Norden. I regnskapsåret 2024 gjorde EY Norge innkjøp av varer og tjenester for over 2,6 milliarder NOK fra over 1,000 leverandører.

Vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter:

Påvirkninger: ▶ EY har innflytelse og påvirkning i nære leverandørrelasjoner og et ansvar for å sikre gode arbeidsforhold og etterlevelse av EYs etiske retningslinjer i forholdet til våre leverandører. ▶ EY kan skape rammer for trygg dialog med våre leverandører å på den måten ha en positive påvirkning på tillit blant ansatte hos EYs leverandører.	Risikoer: ▶ Å jobbe i store globale team og i team som inkluderer underleverandører og arbeidere i utlandet øker risikoen for ikke å sikre arbeidernes velvære, helse og sikkerhet. ▶ EY kan få bøter og omdømmeskade for manglende overholdelse av lover og forskrifter som beskytter menneskerettighetene i verdikjeden.	Muligheter: ▶ Gjennom å sikre anstendige arbeidsforhold og sikre velferden til underleverandører på prosjekter og leverandører av tjenester i andre land, har EY muligheten til å opprettholde et godt samarbeid og leverandørrelasjon og samtidig redusere risikoen omdømmeskade.
--	---	---

EY Global Supplier Code of Conduct (sCoC) er EYs etiske retningslinjer for våre leverandører og inkluderer forpliktelser til å respektere menneskerettighetene. EY krever blant annet at alle våre leverandører gjennomfører aktsomhetsvurderinger og etablerer varslingskanaler for å bidra til å avdekke uetisk atferd og negativ innvirkning på rettigheter, samt et system for å rapportere skader. Ved å signere EYs generelle vilkår og betingelser, samtykker leverandøren i å overholde EYs etiske retningslinjer for leverandører i leveransen til EY.

Våre retningslinjer og forpliktelser for din egen leverandørkjede:

- ▶ [EYs Supplier Code of Conduct](#)
- ▶ [EYs General terms and conditions](#) (Nordisk versjon)
- ▶ EY Global Procurement Policy (intern policy)

Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører

Alt EY-personell må overholde kravene i vår interne globale policy for innkjøp når de anskaffer varer eller tjenester på vegne av EY, uavhengig av størrelsen på innkjøpet. Et av punktene er at

alle kontrakter med leverandører bør inneholde en forpliktelse for leverandøren til å overholde EY Supplier Code of Conduct eller tilsvarende leverandørpolicy (som bestemt av Supply Chain Services og/eller General Council Office). For innkjøp som overstiger USD 50 000, må Global Supply Chain Services inkluderes i innkjøps- og leverandørvalget.

[EY Global Supply Chain Services](#) bidrar til å optimalisere EYs kjøpekraft på tvers av produkter og tjenester. Som en del av våre innkjøpsaktiviteter søker de leverandører som er innovative og kan tilby eksepsjonell kundeservice og support. Vi er forpliktet til en mangfoldig leverandørbase og bygger relasjoner med leverandører som gjenspeiler markedet, kundene og lokalsamfunnene vi betjener. EY Global's Environmental, Social and Goverenence-team, som er en del av Supply Chain Services driver en inkluderende og bærekraftig tankegang på tvers av EYs leverandørkjede. Teamet gir blant annet opplæring for alle Supply Chain-ansatte om ESG-emner; og alle har deltatt på kurs om menneskerettigheter i leverandørkjeden og hvordan man kan redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd; inkludert tvangsarbeid.

Prosedyrer for å oppdage og forebygge negative konsekvenser for menneskerettighetene Varslingstjeneste og informasjonsplikt

Som en del av å sikre at våre etiske retningslinjer og gjeldende lovgivning følges, har EY sin egen varslingstjeneste kalt EY Ethics Hotline. Denne varslingstjenesten er forankret på et globalt nivå og gjør det mulig for EYs kunder, partnere, ansatte og andre aktører utenfor organisasjonen å anonymt rapportere aktivitet som kan være uetisk, upassende, i strid med profesjonelle standarder, i strid med EYs verdier eller våre etiske retningslinjer. For ytterligere informasjon henvises det til kapitlet [Governance](#).

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

I tillegg til EY Global's aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden beskrevet i kapittelet [Governance](#) har EY Norge ytterligere lokale tiltak for å sikre en god dialog med våre største leverandører. Nedenfor har vi listet opp de viktigste tiltakene EY Norge har iverksatt det siste året for å sikre dialog med leverandører og innsikt i respekt for menneskerettighetene i vår leverandørkjede:

- ▶ **Dialog med lokale leverandører:** EY Norge har innledet dialog med vår største lokale leverandør for å lære mer om hvordan de jobber for å sikre menneskerettigheter for sine ansatte og hvordan vi sammen kan sikre gode arbeidsforhold for de av deres ansatte som jobber for oss. Vi kan bekrefte etablerte varslingskanaler og ansvar for sikker og rask håndtering av eventuelle bekymringsrapporter.
- ▶ **Spørreskjema og ESG-oppfølging globalt:** Basert på både våre lokale og EYs globale risikovurderinger har vi identifisert 32 selskaper i EY Norges leverandørkjede som vil bli fulgt opp av Global Supply Chain Services. Våren 2024 startet arbeidet med å innhente informasjon via spørreskjemaer med relevante ESG-relaterte spørsmål. Dette arbeidet gjennomføres av EY globalt. Problemstillingene knyttet til

menneskerettigheter kvalitetssikres av EY Norges eksperter på menneskerettigheter. Svarene fra undersøkelsen vil bli delt med EYs leverandørkontakter og lokale bærekraftsteam der oppfølging er nødvendig. EY Global Supply Chain Services jobber systematisk og kontinuerlig med å styrke oppfølgingen av EYs leverandører.

- ▶ EY i Norge og Norden har etablert et system der vi systematisk samler inn informasjon og dokumenterer oppfølging av leverandører med jevne mellomrom for å sikre en koordinert tilnærming på tvers av regionen og EY globalt.

Aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden er et kontinuerlig arbeid med oppfølging av risikoområder og nye evalueringer. Les mer detaljer om hvordan vi ivaretar menneskerettigheter i leverandørkjeden i [EY Norges redegjørelse for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter 2024](#).

Prosperity – bærekraftig vekst



EYs påvirkning på kunder, sluttbrukere og samfunn

EY Norge arbeider for å ”Building a Better Working World”. Vi vil bidra til å skape langsiktige verdier for kunder, mennesker, miljø og samfunn og bygge tillit til næringslivets aktører og informasjonen i kapitalmarkedene. Det ønsker vi å oppnå gjennom å levere

tjenester og informasjon av høy kvalitet i tråd med våre verdier. Nettopp EYs påvirkning på kunder og sluttbrukere gjennom våre tjenester og kunnskap er der EY virkelig kan gjøre en forskjell.

EYs bærekraftsarbeid strekker seg utover egen virksomhet, via våre kunder til sluttbrukere og samfunnet. Denne delen av vår bærekraftsrapport handler om den påvirkningen EY Norge har i samhandling med våre kunder og gjennom våre prosjekter og informasjon til marked og samfunn – både kommersielle prosjekter men også EYs bidrag gjennom EY Ripples , vårt frivillighetsprogram for å fremme bærekraft. Ved å inkludere bærekraftskompetanse inn i vår bredde av tjenester, styrker vi ikke bare EYs posisjon, men bidrar også til en mer bærekraftig og rettferdig fremtid for lokalsamfunn og markeder over hele verden.

Vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter:

Påvirkninger:

- ▶ Kompetanse og kvalitetsinformasjon er den viktigste verdien som leveres av EY. EYs tjenesteleveranse og ekspertise kan ha stor påvirkning for både kunder, sluttbrukere og samfunnet og fremme bærekraft for både miljø og mennesker; og ikke minst skape tillit til informasjon i kapitalmarkedet.

Risikoer:

- ▶ Tap av EYs plassering som markedsleder innen revisjons- og konsulenttjenester på grunn av dårlig kvalitet og feilinformasjon i kundeleveranser; spesielt på områder som bærekraftslovgivning og KI, hvor utviklingen holder et svært høyt tempo.
- ▶ Risikoen for å avsløre personlig identifiserbar informasjon om kunder på grunn av cyberangrep eller utilstrekkelig databeskyttelse.

Muligheter:

- ▶ Kompetanse og kvalitetsinformasjon er den viktigste verdien som leveres av EY. EYs tjenesteleveranse og ekspertise kan ha stor påvirkning for både kunder, sluttbrukere og samfunnet og fremme bærekraft for både miljø og mennesker; og ikke minst skape tillit til informasjon i kapitalmarkedet.

Våre styringsdokumenter

EYs styringsdokumenter(beskrevet i seksjonene over om EYs eier- og selskapsstyring), våre medarbeidere og ansatte i leverandørkjeden, og EYs klimapåvirkning, er samlet retningslinjene som legger rammer for etisk forretningsførsel og sikkerhet for våre kunder.



Målet er å “Building a better Working World”

EYs overordnede ambisjon er «Building a Better Working World». Vi holder oss selv ansvarlige for rådene vi gir og strategiene vi anbefaler, og har etablerte prosesser for å sikre kvalitet i informasjonen vi formidler og tjenestene vi leverer. EY søker å være en katalysator for endring og utnytter vår ekspertise for å hjelpe kunder med å innlemme ansvarlig og bærekraftig praksis i kjernevirksomheten.

EYs prioritet er kontinuerlig forbedring og innovasjon i tjenestene våre, med sikte på å sette bransjestandarder for ansvarlig forretningsførsel. Vi oppfordrer våre fagfolk til å vurdere de bredere implikasjonene av arbeidet sitt og gå foran med et godt eksempel. De får regelmessig oppdatert informasjon og opplæring innen sine fagfelt samt globale temaer som KI og bærekraft. EY har et ansvar for å sikre at de er utstyrt med kunnskapen og ferdighetene som er nødvendige for å veilede våre kunder mot praksis som gagnar samfunnet og miljøet.

I kapittelet om [risikovurdering, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger](#) beskriver vi hvilke kontroller EY Global og Norge har på plass for å sikre kvalitet i informasjon og tjenester EY Norge bringer til kunder, sluttbruker og samfunn. Gjennom denne kontrollen får EY globalt og i Norge innsikt i vesentlige konsekvenser av EYs prosjekter for forbrukere og sluttbrukere. EYs kvalitetsprosesser sikrer en høy standard på EYs tjenester, men det er også en tilnærming til å avdekke gap og håndterer risiko og muligheter, knyttet til EYs vesentlige påvirkning på kunder og sluttbrukere.

EY Sustainability er et av EYs viktigste satsingsområder; og de senere år har vi flere gode eksempler på hvordan vi har klart å støtte våre kunders transformasjon til en mer bærekraftig forretningsmodell. EY Norge registrerer oppdrag som spesifikt adresserer bærekraftsspørsmål. Dette lar oss måle de prosjekter hvor bærekraft er vår innfallsport til kundeleveransen, med

mulighet for spesifikk oppfølging, samtidig som det gir oss en pekepinn på behovet i markedet.

I tillegg til EYs kommersielle tjenester har vi et mål for påvirkning gjennom EYs frivillighetsprogram, EY Ripples. Hvert år måler vi hvor mange liv vi har påvirket gjennom de frivillige prosjektene vi har deltatt i. Les mer om EY Norges arbeid med EY Ripples [under](#).

Videre deltar vi aktivt i bransjedialoger, arrangementer, seminarer og engasjerer oss i partnerskap som fremmer bærekraftsmål, både lokalt og globalt. Eksempler på bidrag i regnskapsåret 2024 er EYs partnerskap med SHE conference, S-HUB, Børs- og IFRS konferansen, ODA-nettverket og Revisorforeningens bærekraftsakademi. I samarbeidet med Revisorforeningen deltar EYs eksperter sammen med de andre store revisjonshusene for et kunnskapsløft i bransjen, med sikte på å ruste norsk næringsliv og revisorer til nye bærekraftskrav.

Våre fagfolk er forpliktet til å levere lederskap innen bærekraft, bidra med innsikt og ekspertise for å forme standarder og påvirke positiv endring på tvers av sektorer. Ved å dele erfaring og samarbeide med interessenter, forsterker vi vår påvirkning og driver kollektiv fremgang mot en mer bærekraftig fremtid. For å støtte disse tiltakene har EY dedikert betydelige ressurser; hovedsakelig i form av våre ansattes ekspertise og tiden de dedikerer til dele kompetanse og erfaring.

Våre tjenester knyttet til bærekraft

EY streber etter å fremme tillit til kapitalmarkedene og skape langsiktig verdi for kunder, medarbeidere og samfunnet forøvrig. Dette gjør vi ved hjelp av vårt omfattende tjenestetilbud og våre sterke økosystemer og allianser. Vi har et av verdens største nettverk av bærekraftsrådgivere, dype bransjeinnsikter og allsidige team som tilbyr innovative løsninger og arbeidsmetoder. Våre team fokuserer på å levere eksepsjonelle tjenester ved å hjelpe våre kunder med å transformere og utvikle sine virksomheter.

EYs rådgivningstjenester innen bærekraft hjelper kunder med å se helheten: håndtere risiko, redusere kostnader og kompleksitet, stimulere innovasjon, bygge tillit og oppnå målbare resultater.

EY Sustainability omfatter alle team som leverer bærekrafts-tjenester til våre kunder. I regnskapsåret 2024 utviklet vi et globalt narrativ for å tydeliggjøre hva vi ønsker å oppnå med EY Sustainability. Vårt oppdrag er å være:

“Brave thinkers driving action for a new economy - one where business, people & planet thrive. Anchored in science, harnessing data and tech, delivering impact. We provide the full spectrum of sustainability services, building the confidence to act. To build a better working world.”

Vi tilbyr et bredt utvalg av bærekraftstjenester og hjelper våre kunder med å drive endring i stor skala.

- ▶ Vi har dypgående kompetanse innen områder som natur og biologisk mangfold, klimarisiko, bærekraftsrelaterte skatter, digitale bærekraftstjenester, utslippshåndtering, finansiering og insentiver.
- ▶ Våre tjenester innen regeloverholdelse og rapportering hjelper bedrifter med å håndtere komplekse og skiftende krav innen bærekraftsområdet.
- ▶ Vi hjelper bedrifter med å utfordre normer, stille spørsmål ved rådende synspunkter og prioritere bærekraft i sitt

endringsarbeid. Dette omfatter strategi, operativ virksomhet, risiko, teknologi, data, medarbeidere og finansielle tjenester.

- ▶ Vi har integrert bærekraft i alle våre tjenester for å løse bærekraftsutfordringer og veilede våre kunder.

I dag er KI en integrert del av våre kundetilbud, vår organisasjon og våre prosesser. Vi har forpliktet oss til å utforme, implementere og bruke KI-systemer på en ansvarlig og etisk måte i tråd med EYs formål Building a better working world. For mer informasjon, se [EY’s commitment to ethical and responsible AI principles | EY - Global](#)



Våre bærekraftstjenester

Akkurat hva vi hjelper vår kunder med styres og tilpasses deres behov. Under er et utvalg av de tjenester EY Norge kan støtte kunder med i deres bærekraftsarbeid.

Bærekraftige strategier

Integrere bærekraft i selskapets strategi og formål for å sette ambisiøse mål. Optimaliser samtidig porteføljer og vurder påvirkningen på aksjonærer og interessenter.

Bærekraftige transaksjoner

Vurder effektene av bærekraftsinitiativer ved kommersiell og finansiell due diligence for å minimere risikoer og maksimere muligheter.

Konsekvensvurdering og risikomodellering

Utvikle verdsettings- og risikoscenarier for å kvantifisere finansielle og ikke-finansielle verdier og stressteste porteføljer.

Bærekraftig styring, risiko og regeloverholdelse

Integrere bærekraft i selskapsstyringen og håndtere nye risikoer, scenarier og regelverk.

Bærekraftig finansiering og bærekraftige incentiver

Gå gjennom selskapets strategier for finansiering og overgangen til miljøinvesteringer og sosiale investeringer som har en mer positiv påvirkning på miljø og samfunn.

Bærekraftig skatt

Øk transparensen, forbedre styringen på skatteområdet og frigjør incentiver som fremskynder selskapets bærekraftstrategi.

Bærekraftige transformasjoner

Utforme endringsprogrammer sammen med interne og eksterne stakeholdere for å oppnå selskapets bærekraftsmål.

Reduksjon av karbondioksid-utslipp og energiforbruk

Definere mål for klimanøytralitet som reduserer klimaavtrykket og fremskynder overgangen til fornybare energikilder.

Bærekraftige produkter og tjenester

Skape verdi for kunder ved å utvikle bærekraftige kundeopplevelser, produkter og tjenester som genererer nye inntektskilder og oppfyller kundenes forventninger.

Bærekraftig regnskap og rapportering

Offentliggjøre korrekt og pålitelig rapportering som reflekterer selskapets arbeid med bærekraft og resultater.

Kommunikasjon til aksjonærer og andre interessenter

Utvikle informasjon om mål, fremgang og verdi for å møte forventningene fra aksjonærer og andre interessenter.

Bærekraftig verdikjede og sirkulær økonomi

Øke innsikt og transparens og etablere sirkulære verdikjeder.

Bærekraftig digitalisering

Etablere en strategi for data og teknologi med mål om å gå over til grønn teknologi og skape digitale bærekraftige løsninger.

Humankapital

Håndtere effekter på medarbeidere og samfunn, for eksempel innen områder som sosial påvirkning og rettferdighet, likestilling, miljø, sikkerhet og helse samt bedriftskultur og arbeidskraft.

EY Ripples

EY vet at næringslivet må spille en aktiv rolle for å håndtere noen av de tøffeste utfordringene samfunnet står overfor i dag for å bidra til en inkluderende bærekraftig vekst. Gjennom vårt globale program for samfunnsansvar, EY Ripples, får våre medarbeidere muligheten til å utgjøre en forskjell ved å bruke sin kunnskap og erfaring til å skape et bedre arbeidsliv pro bono. Globalt har vi som mål å ha bidratt positivt til 1 milliard mennesker innen 2030. Les mer om EY Ripples [her](#).

EY Ripples bygger på FNs bærekraftsmål. EY har valgt fire fokusområder hvor vi har en særlig forutsetning for å gjøre en forskjell. De fire områdene er:

- Støtte til neste generasjon arbeidstakere
- Arbeide med sosiale entreprenører
- Akselerere bærekraft for miljøet
- Respons til katastrofer

Vi mener at dette er den beste måten EY kan bruke sin kompetanse for å møte de utfordringer planeten står overfor i tråd med FNs bærekraftsmål. EY Ripples er en forpliktelse til å spille en ledende rolle i våre lokalsamfunn ved å bruke EYs vell av talent, kunnskap og nettverk for å skape langsiktig verdi for oss alle. I Norge har 169 medarbeidere deltatt på EY Ripples initiativer gjennom regnskapsåret 2024 og bidratt med mer enn 11 220 timer. Aktivitetene som er gjennomført anslås å ha en positiv effekt på mer enn 393 560 liv i 2024.

Arbeidet våre medarbeidere bidrar med gjennom EY Ripples bidrar også til å gi dem mulighet til å tilegne seg ny kunnskap i praksis og bygge relasjoner samtidig som de hjelper selskaper, frivillige organisasjoner, studenter og startups med å skape mer bærekraftig forretningsutvikling og vekst.

Eksempler på EY Ripples prosjekter i regnskapsåret 2024:

EYs Amplifier

[EYs Amplifier](#) er EYs pro-bono akseleratorprogram for startups som satser på løsninger for en bærekraftig fremtid. To ganger i året inviterer vi deltakere til å delta i programmet, hvor selskapene får et dedikert EY team som bistår selskapet med dets vekstambisjoner. Sammen løses utfordringer og muligheter identifiseres – nettopp for å skape en bærekraftig verden. Hver deltaker får 300 timer fordelt over 3 måneder.

Samarbeid med T:Lab

I Trondheim hadde EY et samarbeid med [T:Lab](#), en organisasjon som støtter lokale gründere med å realisere sine ideer. EYs bidrag var en workshop for å tydeliggjøre hvordan oppstartsselskaper

kan og bør inkludere bærekraft fra start; både med tanke på strategi, men også hvilke regulatorisk krav de kan forvente etter hvert som de vokser. EY bidro også på konferansen AgriTech Nordic med temaet: “Empowering Startup Sustainability: Navigating the Path to Eco-Friendly Success”

Stiftelsen VI

[Stiftelsen VI](#) jobber for like muligheter innen idrett, utdanning og arbeidsliv for mennesker med funksjonsnedsettelse. I 2024 bidro EY i et stratgiprojekt for at det viktige inkluderingsarbeidet Stiftelsen VI hadde utrettet i idretten kan få et enda bredere nedslagsfelt innen utdanning og arbeidsliv.

Skatt

EY Norge bidrar også til finansiering av offentlige tjenester gjennom betaling av skatter, og erkjenner at samfunnets aktiviteter trenger finansiering via skattesystemet. Vi betaler skatt som en naturlig del av verdiskapingen EY bidrar til, noe som blant annet innebærer riktig skatt til rett tid og i en åpen dialog med norske skattemyndigheter.

I tillegg til å overholde norske skatteregler, følger EY Norge EY Global Tax Policy, noe som innebærer at vi også handler etter beste evne innenfor reglenes intensjon, inkludert å bruke forretningsdrevne strukturer og dermed ikke aggressive skattestrukturer.

Vårt bidrag består av en rekke forskjellige skatter. Noen betalte av EY Norge (det vil si alle skatter som bæres av EY Norge), andre betalt av EY globalt og andre betalt av de enkelte eierne av selskapene i Norge. Ved hjelp av WEFs utvidede beregninger fanger vi opp alle skattene som EY både bærer og samler inn. Det

Sommerleir for flyktninger med EY

I år var det tredje året EY arrangerte [EY Sommercamp](#) hvor medarbeidere på tvers av EY dedikerer tid for å skape trygge omgivelser og gode sommerminner. I fire uker inviterer de barn fra Ukraina som er nye i Norge til 5 dagers sommerleir. I alt deltar mellom 80-100 barn.

Strategistøtte til UNICEF Norge

Et team fra Financial Services Organization (FSO) i Oslo har støtte UNICEF Norge med analyser og råd om hvordan de kan styrke sitt partnerarbeid i Norge med målet om å styrke deres bidrag til UNICEFs globale arbeid for barns rettigheter.

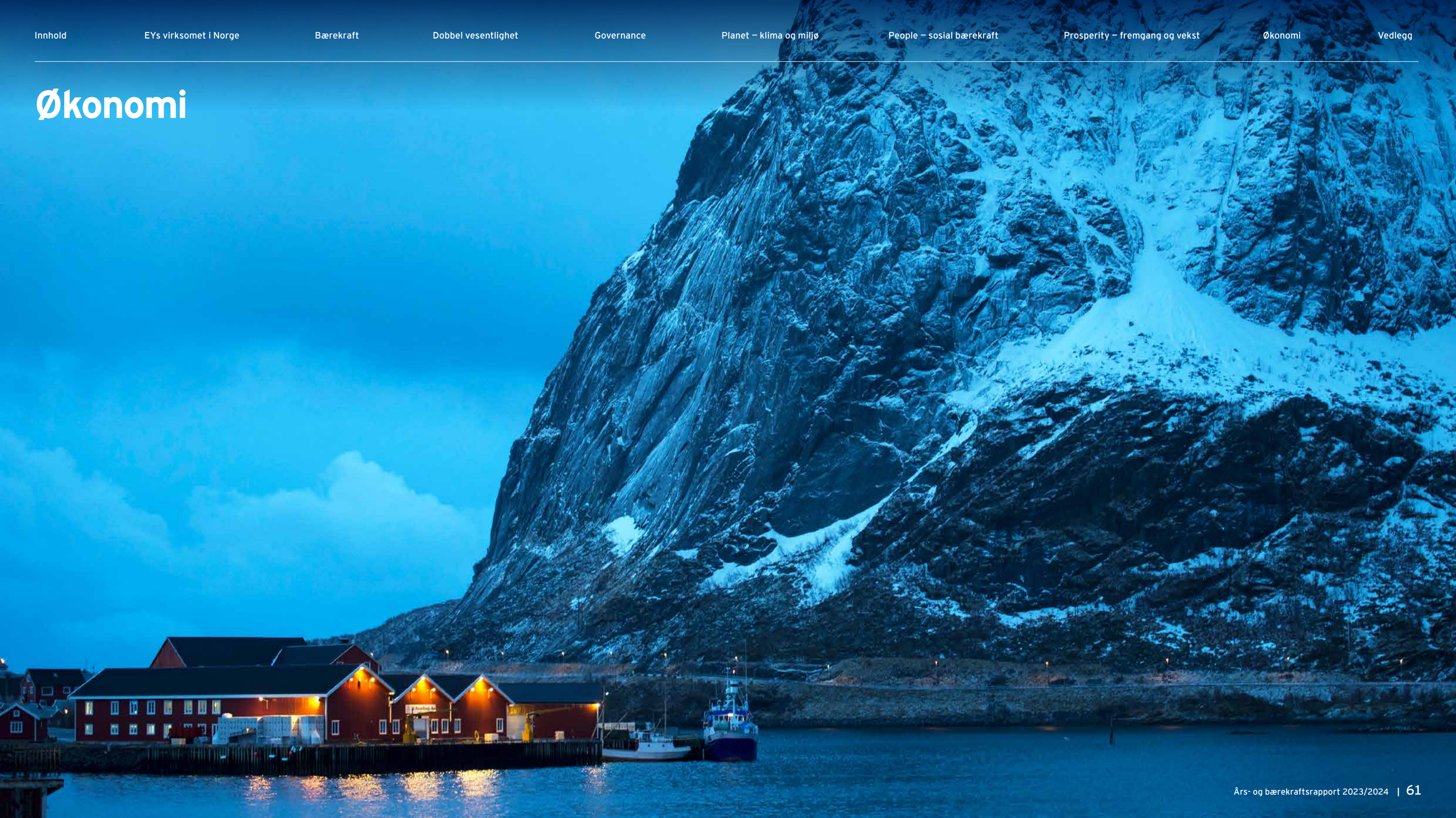
totale beløpet av skatter som bæres og overføres viser bidraget frembrakt av EY.

EY Norge er organisert som et partnerskap, og på grunn av denne eierstrukturen, betales en betydelig del av skattene knyttet til EY-inntekter av de enkelte eierne av virksomheten og ikke direkte av EY Norge. Som sådan har EY ikke innsikt i informasjonen om alle slike skatter betalt av eiere av virksomheten.

EYs samlede bidrag eksklusive skatt betalt av eierne utgjør 1,84 milliarder kroner. Dette beløpet kan deles i ca. 585 millioner kroner som er skatt og 1251 millioner kroner blir betalt skatt.

Arbeidsgiver trygdeavgift (betalt)	NOK 293 011 258
Foreløpig skatt ved trekk fra ansattes lønn (overført)	NOK 584 832 836
Merverdiavgift og toll (betalt)	NOK 957 757 870
Totalt skattebidrag (ekskl. skatt betalt av selskapenes eiere)	NOK 1 835 601 964

Økonomi



Gjennom sysselsetting og via våre tjenester bidrar EY til utvikling og vekst i Norge. I regnskapsåret 2024 var vi totalt 2325 ansatte og partnere, en økning på 0,5% mot 2023, og vi ønsket 483 nye kollegaer velkommen til EY Norge gjennom året. Vi hadde en turn-over på 15 % som er en oppgang på 1 pp sammenlignet med i fjor, og den laveste vi har hatt på flere år. Turn-over er den samme blant menn og kvinner. Våre medarbeidere kan du lese mer om under avsnittet ”[People - Sosial bærekraft](#)”

Driftsåret 2023/2024

Til tross for en svak krone og betydelige svingninger i valutamarkedet, var regnskapsåret 2024 et vellykket år for EY Norge, med en vekst på 10,7 %. Gjennom hele driftsåret har vi opplevd moderat vekst, mens kostnadene har økt jevnt i takt med inflasjonen. Inflasjonen har utgjort en utfordring, påvirket av globale økonomiske usikkerheter.

Konsernet hadde en total omsetning på MNOK 5 045 mot MNOK 4 556 året før. Omsetningen for virksomheten i morselskapet Ernst & Young AS utgjør MNOK 4 085 mot MNOK 3 689 året før.

Årsresultatet for konsernet viser et overskudd på TNOK 100 525 mot TNOK 111 376 året før, mens årsresultatet for morselskapet Ernst & Young AS utgjør et overskudd på TNOK 99 330 mot TNOK 109 752 året før. Årsresultatet på TNOK 100 525 fremkommer etter at selskapene som hovedmenn i Ernst & Young IS og Ernst & Young Tax Advokatfirma IS, har fått tilført sin andel av resultat iht. selskapsavtalene. Resultatandel i de indre selskapene er belastet andre driftskostnader i Ernst & Young AS og Ernst & Young Advokatfirma AS.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Konsernet har lønnsom drift og drives innenfor forsvarlige økonomiske rammer med en stor grad av forutsigbarhet med hensyn til fremtidige inntekter.

I vår års- og bærekraftsrapport har vi redegjort for forhold knyttet til en rekke risikoer og andre forhold som kan være av betydning for foretaket som en helhet med statistikker og kommentarer knyttet til ytre miljø. Forholdene inkluderer markedsrisikoer EY kan eksponeres for, og de viktigste trekkene ved foretakets finansielle risiko. Det henvises også til opplysninger gitt i noter i årsregnskapet.

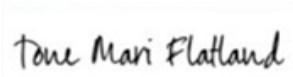
Kapitalstruktur

Konsernet har en målsetting om en solid kapitalstruktur. Av konsernets totalkapital på MNOK 2 082 utgjør MNOK 151 bokført egenkapital (herav aksjekapital MNOK 8,7, egne aksjer MNOK -0,05, overkurs MNOK 5,5 og annen egenkapital MNOK 136,8). I tillegg ytes direkte finansiering i form av interessentinnskudd og lån fra eierne som samlet utgjør MNOK 726,7. Totalt utgjør dette 42,2 % av totalkapitalen per 30. juni 2024. Konsernet har gjennom året hatt en positiv likviditet. Morselskapet har en innvilget kassakredittramme på MNOK 100. Vi har evaluert vår ledelsestilnærming til jobbskaping, økonomisk vekst og bærekraft på tvers av miljømessig, sosial og styringsmessige påvirkning. Samlet sett hadde vi en inntektsøkning på 10,7 % i 2024 sammenlignet med 2023, og 483 nyansatte i løpet av året. I tillegg brukes mer enn 11 220 timer på pro bono-arbeid gjennom EY Ripples. Vi er fornøyde med vårt bidrag i løpet av 2024, og anser vi vår ledelsestilnærming for å ha vist seg stødig og i stand til å møte kravene og mulighetene i løpet av regnskapsåret.

Disponering av årets overskudd.

Styret foreslår at årets overskudd i morselskapet Ernst & Young AS for 2023/24 på TNOK 99 330 i sin helhet overføres til annen egenkapital.

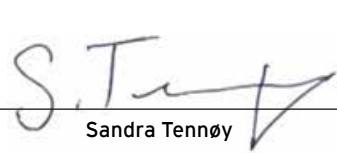
Oslo, 11. november 2024
I styret for ERNST & YOUNG AS



Tone Mari Flatland
styremedlem



Finn Ole Edstrøm
styremedlem



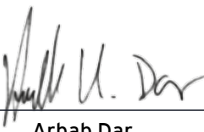
Sandra Tennøy
styremedlem



Søndre Torgimsen
styremedlem



Aina Karlsen Røed
styreleder



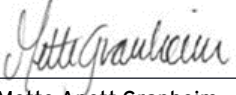
Arbab Dar
Daglig leder



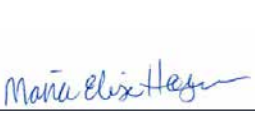
Maria G. Strønstad
styremedlem



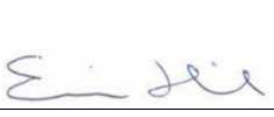
Erik Richard Haagenen
styremedlem



Mette Anett Granheim
styremedlem



Maria Elise Høyen
styremedlem



Einar Hersvik
styremedlem

Årsregnskap 2023/2024

Ernst & Young AS

Org. Nr.: 976 389 387

Resultatregnskap

Balanse

Kontantstrømoppstilling

Noter til regnskapet

Ernst & Young AS

Resultatregnskap 1.7.2023-30.6.2024
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern		
2023	2024	Note	2024	2023	
Driftsinntekter					
3 688 843	4 084 958	2	5 044 678	4 556 495	Honorarinntekter
Driftskostnader					
549 667	535 509	3	660 979	609 520	Varekostnad
1 840 997	1 962 723	4	2 303 468	2 145 110	Lønnskostnad
49 787	47 488	5, 6	67 626	73 657	Avskrivning
1 113 710	1 467 520	4,7	1 897 741	1 582 115	Annen driftskostnad
3 554 161	4 013 240		4 929 814	4 410 403	Sum driftskostnader
134 682	71 718		114 864	146 091	Driftsresultat
Finansinntekter og finanskostnader					
16 964	27 861				Renteinntekt
14 405	24 584	8			Inntekt på investeringer i datterselskap
72 102	59 979	9	90 997	104 815	Annen finansinntekt
15 270	17 324				Rentekostnad
79 728	37 222	9	69 459	101 407	Annen finanskostnad
8 473	57 878		21 538	3 407	Netto finansposter
143 155	129 595		136 402	149 498	Resultat før skattekostnad
33 403	30 265	10	35 877	38 123	Skattekostnad på resultat
109 752	99 330		100 525	111 376	Årsresultat
Overføringer og disponeringer					
109 752	99 330	11	100 525	111 376	Overføringer annen egenkapital

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern		
2023	2024	Note	2024	2023	
Anleggsmidler					
3 446	1 508	10	2 089	4 762	Immaterielle eiendeler
0	0	5	0	19 894	Utsatt skattefordel
3 446	1 508		2 089	24 657	Goodwill
Sum immaterielle eiendeler			2 089	24 657	
Varige driftsmidler					
135 935	136 859	6	137 520	136 783	Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner ol
135 935	136 859		137 520	136 783	Sum varige driftsmidler
Finansielle anleggsmidler					
40 057	20 063	8	0	0	Investeringer i datterselskap
16 350	16 350	12	16 350	16 350	Investeringer i aksjer og andeler
56 407	36 413		16 350	16 350	Sum finansielle anleggsmidler
195 788	174 780		155 959	177 790	Sum anleggsmidler
Omløpsmidler					
1 071 355	1 051 505	13	1 026 689	1 110 247	Fordringer
118 838	152 038	13	216 189	168 968	Kundefordringer
208 231	211 878	13	216 223	212 039	Oppdrag under utførelse
1 398 424	1 415 421		1 459 101	1 491 253	Andre fordringer
199 456	417 075	14	466 675	248 828	Sum fordringer
1 597 880	1 832 496		1 925 776	1 740 081	Bankinnskudd, kontanter og lignende
Sum omløpsmidler			1 925 776	1 740 081	
Sum eiendeler			2 081 735	1 917 871	

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern		
2023	2024	Note	2024	2023	
Egenkapital					
Innskutt egenkapital					
8 701	8 701	11, 15	8 701	8 701	
-19	-54	11	-54	-19	
5 538	5 538	11	5 538	5 538	
14 220	14 185		14 185	14 220	
Opptjent egenkapital					
150 593	139 984	11	136 800	147 838	
150 593	139 984		136 800	147 838	
164 813	154 169		150 985	162 058	
Gjeld					
Langsiktig gjeld					
146 403	172 429	16	179 804	154 703	
146 403	172 429		179 804	154 703	
Kortsiktig gjeld					
329 432	349 164	17	295 668	320 942	
25 017	14 535	10	19 025	27 479	
319 755	337 052	14	360 293	340 916	
808 249	979 927	18	1 075 960	911 774	
1 482 453	1 680 678		1 750 946	1 601 111	
1 628 856	1 853 107		1 930 750	1 755 814	
1 793 668	2 007 276		2 081 735	1 917 871	

Ernst & Young AS

30. juni 2024
Oslo, 11. november 2024

Tone Mari Flatland

Tone Mari Flatland
styremedlem

Finn Ole Edstrøm

Finn Ole Edstrøm
styremedlem

Sandra Tennøy

Sandra Tennøy
styremedlem

Sondre Torgimsen

Sondre Torgimsen
styremedlem

Aina Karlsen Røed

Aina Karlsen Røed
styreleder

Arbab Dar

Arbab Dar
Daglig leder

Maria G. Strønstad

Maria G Strønstad
styremedlem

Mette Anett Granheim

Mette Anett Granheim
styremedlem

Maria Elise Høyen

Maria Elise Høyen
styremedlem

Einar Hersvik

Einar Hersvik
styremedlem

Erik Richard Haagensen

Erik Richard Haagensen
styremedlem



F.v. Aina Karlsen Røed, Tone Mari Flatland, Mette Anett Granheim, Sandra Tennøy ,Finn Ole Edstrøm Maria G Strønstad, Einar Hersvik og Sondre Torgimsen. Erik Haagensen (ikke til stede) Maria E Høyen (ikke til stede)

Ernst & Young AS

Kontaktstrømoppstilling
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Morselskap			Konsern		
2023	2024	Note	2024	2023	
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter					
143 155	129 595		136 402	149 498	Resultat før skattekostnad
-55 393	-38 808	10	-41 657	-64 455	Periodens betalte skatt
49 787	47 488	5, 6	67 626	73 657	Ordinære avskrivninger
21 495	19 894				Lineær avskrivning av Goodwill
-114 681	19 849	13	83 558	-95 616	Endring i kundefordringer
10 983	-33 200	13	-47 222	11 779	Endring i oppdrag under utførelse
49 387	19 733	17	-25 274	27 643	Endring i leverandørgjeld
30 153	17 297		19 377	23 561	Endring i skyldige offentlige avgifter
-14 561	168 116		160 087	-25 213	Endring i andre tidsavgrensningsposter
120 326	349 964		352 896	100 854	Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter					
-97 023	-48 497		-48 553	-97 202	Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler
0	100		0	0	Innbetaling ved salg av Bjørvika Konferansesenter
3 368	95	11	95	3 368	Innbetalinger ved salg av egne aksjer
-3 232	-317	11	-317	-3 171	Utbetalinger ved kjøp av egne aksjer
-96 887	-48 619		-48 775	-97 005	Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter					
-7 894	0		-1 950	-8 894	Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld
0	26 026		27 051	0	Innbetaling av ansvarskapital
-151 318	-109 752	11	-111 376	-153 149	Utbetalinger av utbytte
-159 212	-83 726		-86 275	-162 043	Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter
-135 773	217 619		217 846	-158 193	Netto endring i likvider i året
335 229	199 456		248 828	407 022	Kontanter og bankinnskudd per 01.07
199 456	417 075		466 675	248 828	Kontanter og bankinnskudd per. 30.06

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. Selskapet har avvikende regnskapsår med avslutning 30. juni 2024.

Ernst & Young AS inngår som hovedmann i Ernst & Young AS Indre Selskap. Resultat til deltakerne er inkludert i annen driftskostnad.

Datterselskap
Datterselskaper vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte og andre utdelinger er inntektsført samme år som det er avsatt i datterselskapet.

Sammenligningstall
Sammenligningstall for 2023/2024 er utarbeidet etter de samme regnskapsprinsippene. Endringer ansett som uvesentlige er ikke reklassifisert.

Konsolideringsprinsipper
I konsernregnskapet erstattes posten aksjer i datterselskap med datterselskapets eiendeler og gjeld. Konsernregnskapet utarbeides som om konsernet var én økonomisk enhet. Transaksjoner, urealisert fortjeneste og mellomværende mellom selskapene i konsernet elimineres.

Driftsinntekter
Honorarinntekter består i hovedsak av opptjente revisjons- og rådgivningshonorarer. Inntektsføring skjer i takt med leveringen av tjenesten.

Klassifisering og vurdering av balanseposter
Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen.

Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Fordringer
Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Oppdrag under utførelse
Oppdrag under utførelse er vurdert til realiserbar verdi.

Valuta
Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Fordringer og gjeld i utenlandsk valuta er vurdert til dagskurs 30.06.2024. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden.

Varige driftsmidler
Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmidlets forventede økonomiske levetid. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk. Verdi i bruk er nåverdien av de fremtidige kontantstrømmene som eiendelen vil generere.

Immaterielle eiendeler
Ved kjøp av selskap/virksomhet blir forskjellen mellom kostpris og netto bokført verdi på kjøpstidspunktet av eiendeler tillagt de eiendeler merverdien knytter seg til. Den del av kostpris som ikke kan tillegges spesifikke eiendeler representerer goodwill. Goodwill avskrives lineært over antatt økonomisk levetid. Dersom virkelig verdi av goodwill er lavere enn balanseført verdi og verdifallet ikke forventes å være forbigående, foretas nedskrivning til virkelig verdi.

Pensjoner
Selskapet har innskuddsbasert pensjonsordning som omfatter alle ansatte. De fremtidige pensjonsytelsene er hovedsakelig avhengig av antall opptjeningsår, lønn, samt løpende avkastning på innskuddsporteføljen. Pensjonspremien anses som pensjonskostnad og klassifiseres sammen med lønnskostnader.

Skatter
Skattekostnaden i resultatregnskapet omfatter både periodens betalbare skatt og endring i utsatt skatt. Forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier tas hensyn til gjennom Ernst & Young Indre Selskap og utlignes på deltakerne. Skattefordeler som kan sannsynliggjøres utnyttet gjennom fremtidig skattepliktig inntekt er balanseført.

Kontantstrømoppstilling
Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode.

Avsetning for usikre forpliktelser
En avsetning regnskapsføres når selskapet har en forpliktelse (rettslig eller selvpålagt) som følge av en tidligere hendelse, så lenge det er sannsynlig (mer sannsynlig enn ikke) at det vil skje et økonomisk oppgjør og at beløpets størrelse kan måles pålitelig. Hvis effekten er betydelig, beregnes avsetningen basert på beste estimat. Ved vesentlig tidsavstand mellom balansedagen og oppgjørstidspunktet beregnes avsetningen til nåverdi.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 2 - Honorarinntekter (Beløp i hele 1 000 kroner)				
Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
1 904 837	2 029 892	Pr. virksomhetsområde		
1 248 466	1 429 724	Revisjon/revisjonsnære tjenester (Assurance)	2 029 892	1 904 837
79 488	68 111	Rådgivning (Consulting)	1 630 111	1 466 463
436 587	540 645	Skatt og avgift (TAX)	839 476	725 676
19 466	16 586	Transaksjonsrådgivning (SAT)	540 645	436 587
		Andre inntekter	4 554	22 933
3 688 843	4 084 958	Sum	5 044 678	4 556 495
		Geografisk fordeling		
2 839 627	3 134 337	Østlandet	3 870 719	3 507 535
597 894	665 829	Vestlandet	822 258	738 525
169 593	193 650	Midt Norge	239 146	209 483
81 729	91 142	Nord Norge	112 555	100 952
3 688 843	4 084 958	Sum	5 044 678	4 556 495

Note 3 - Innkjøpte tjenester				
(Beløp i hele 1 000 kroner)				
Andel kjøp av tjenester fra selskap som inngår i EY Europe SRL som viderebelastes kunder utgjør:				
Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
196 983	174 652	Innkjøpte tjenester	264 897	273 959

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 4 - Lønnskostnader, antall ansatte, lån til ansatte og godtgjørelse til revisor
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Lønnskostnader			Konsern	
Morselskap				
2023	2024		2024	2023
1 507 984	1 614 177	Lønninger, bonus	1 891 805	1 772 302
238 133	249 608	Arbeidsgiveravgift	292 874	272 117
70 458	69 953	Pensjonskostnader	77 165	75 948
24 422	28 985	Andre ytelser	41 624	24 743
1 840 997	1 962 723	Sum	2 303 468	2 145 110
1 681	1 755	Antall årsverk	2 047	1 960

Kravet om obligatorisk tjenestepensjon er oppfylt iht. RL § 7-30a. Konsernet har en innskuddsbasert pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Pensjonspremien anses som pensjonskostnad og klassifiseres sammen med lønnskostnader.

Ledelse og styre

Administrerende direktør er likeverdig partner i selskapet. Han og øvrige personer i ledelsen som også er deltakere i Ernst & Young Indre Selskap mottar ingen godtgjørelse fra hovedmannen, Ernst & Young AS og Ernst & Young Advokatfirma AS. Derimot får de en andel av årets resultat. Andelen av dette utgjorde for avtroppende administrerende direktør for 2023/24 TNOK 7 652.

Styret har ikke mottatt honorar utover normal lønn eller godtgjørelse i perioden 1. juli 2023 til 30. juni 2024. Aksjeeierandel av styrets medlemmer og administrerende direktør fremgår av note 15. Administrerende direktør og styreleder har ikke bonusavtaler eller avtaler om sluttvederlag.

Partnerne i selskapet, vil fra uttreden som følge av alder, under visse forutsetninger, kunne motta et årlig vederlag på 7G i årene frem til de fyller 67 år.

Revisor

Honorar til revisor eks. mva utgjør:

Konsern			Konsern	
Morselskap				
2023	2024		2024	2023
640	669	Lovpålagt revisjon	988	991
113	80	Attestasjoner og andre tjenester	103	124
753	749	Sum	1 091	1 115

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 5 - Immaterielle eiendeler
(Beløp i hele 1 000 kroner)

	Goodwill	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.	118 414	118 414
Tilgang	0	0
Anskaffelseskost 30.06.	118 414	118 414
Akk. avskrivninger pr. 30.06.	-118 414	-118 414
Balanseført verdi pr. 30.06.	0	0
Årets avskrivninger	19 894	19 894

Goodwill avskrives over 7 år med begrunnelse i at kjernevirksomheten i EY Skye Consulting AS er basert på lange rammeavtaler og en stabil kundemasse.

Note 6 - Varige driftsmidler
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap					
	Kunst	Bygn. messige påkostninger*	Maskiner og anlegg**	Driftsløsøre, inventar, verkstøy mm**	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.	2 209	48 637	153 856	76 721	281 423
Tilgang driftsmidler	0	6 344	26 050	16 103	48 497
Avgang driftsmidler	-23	-259	-44 062	340	-44 004
Anskaffelseskost 30.06.	2 186	54 722	135 844	93 164	285 916
Akk. avskrivning pr. 01.07.	0	-19 952	-134 051	-38 883	-192 886
Avskriv. avgang anleggsmidler	0	256	43 913	-340	43 829
Balanseført pr. 30.06.	2 186	35 026	45 706	53 941	136 859
Årets avskrivninger	0	5 166	29 359	12 963	47 488

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Konsern					
			Maskiner og anlegg **	inventar, verkstøy mm **	Sum
	Kunst	Bygn. messige påkostninger*			
Anskaffelseskost pr. 01.07.	2 209	48 847	154 378	79 930	285 365
Tilgang driftsmidler	0	6 344	26 106	16 103	48 553
Avgang driftsmidler	-23	-259	-44 062	340	-44 004
Anskaffelseskost 30.06.	2 186	54 932	136 422	96 373	289 914
Akk. avskrivning pr. 01.07.	0	-20 089	-134 352	-41 782	-196 223
Avskriv. avgang anleggsmidler	0	256	43 913	-340	43 829
Balanseført pr. 30.06.	2 186	35 099	45 983	54 251	137 520
Årets avskrivninger	0	5 180	29 481	13 071	47 732

**Anleggsmidler avskrives lineært fra 3-5 år basert på forventet levetid.

* Bygningsmessige påkostninger avskrives over leieperioden, hvor lengste leiekontrakt utløper i 2039.

Note 7 - Andre driftskostnader			(Beløp i hele 1 000 kroner)	
Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
104 944	153 408	Leie lokaler	168 880	138 653
229 658	204 938	Kontordrift	186 378	175 402
53 745	60 266	Kurs og videreutdanning	69 601	59 961
521 155	635 476	Ernst & Young Indre Selskap	710 796	624 617
97 837	301 322	Andre kostnader	641 410	475 421
106 371	112 110	Andre personalkostnader	120 676	108 062
1 113 710	1 467 520	Sum andre driftskostnader	1 897 741	1 582 115

Det er viderefakturert felleskostnader fra Ernst & Young AS til datterselskap og Ernst & Young Advokatfirma AS med totalt TNOK 291 078, som er ført som en kostnadsreduksjon under andre kostnader og leie lokaler hos morselskapet.

Øvrig andel av andre driftskostnader fra selskap som inngår i EY Europe SRL utgjør TNOK 8 646 mot TNOK 23 701 året før.

Selskapet har forpliktelser i samsvar med inngåtte husleiekontrakter. Varighet på disse varierer hvor lengste kontrakt er frem til år 2039. Selskapet, som er hovedmann i Ernst & Young Indre Selskap, har fått tilført sin andel av resultat iht. selskapsavtalen.

Resultatandel i det indre selskapet er belastet andre driftskostnader.

Note 8 - Datterselskap mv.			
(Beløp i hele 1 000 kroner)			
Firma	Forretningskontor	Eierandel	Stemmeandel
Ernst & Young Compliance Services AS	Oslo	100 %	100 %
EY Skye Consulting AS	Kolbotn	100 %	100 %
EY BMF AS	Oslo	100 %	100 %
TC Newco Norway I AS	Oslo	100 %	100 %
Ernst & Young Advokatfirma AS	Oslo	0 %	100 %
Egenkapital og årsresultat per 30.06.2024		Egenkapital	Årsresultat
Ernst & Young Compliance Services AS (org. nr.: 946 823 465)		105	6 329
EY Skye Consulting AS (org. nr.: 995 655 144)		15 513	16 951
EY BMF AS (org. nr.: 931 041 037)		30	0
TC Newco Norway I AS (org. nr.: 931 040 375)		30	0
Ernst & Young Advokatfirma AS (org. nr.: 984 328 796)		1 301	1 190

Note 9 - Annen Finansinntekt/Annen finanskostnad

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Effektene fra gevinst/tap på oppgjør av fordringer og leverandørgjeld i utenlandsk valuta føres brutto i regnskapet. Valutaeffekter i resultatregnskapet oppstår fra avvik mellom kurs på fakturadato og betalingsdato samt justering av fordringer og gjeld i utenlandsk valuta til kurs på balansedagen.

Netto resultateffekt fra valuta differanser utgjorde et tap på TNOK 3 454 i 2023/24 mot et tap på TNOK 2 295 i fjor i konsernet. For Ernst & Young AS utgjorde dette et tap på MNOK 3,4 i 2023/24 mot et tap på MNOK 9,9 i fjor.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 10 - Skatt
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
		Årets skattekostnad fremkommer slik:		
28 608	27 248	Betalbar skatt på årets resultat	32 125	32 656
1 870	1 079	For lite avsatt tidligere år	1 079	1 882
2 925	1 939	Endring utsatt skatt	2 673	3 585
33 403	30 265	Årets totale skattekostnad	35 877	38 123
		Betalbar skatt i årets skattekostnad fremkommer slik:		
143 155	129 595	Ordinært resultat før skattekostnad	136 402	149 498
176	3 070	Permanente forskjeller	21 770	14 487
-13 295	-8 812	Midlertidige forskjeller	-12 150	-15 549
130 036	123 853	Alminnelig inntekt	146 022	148 436
130 036	123 853	Grunnlag betalbar skatt	146 022	148 436
28 608	27 248	Betalbar skatt (22%) av årets skattegrunnlag	32 125	32 656
		Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skattefordel		
1 672	433	Anleggsmidler	2 450	112
303	-1 069	Omløpsmidler	-1 218	172
-18 014	-15 156	Andre avsetninger for forpliktelser	-19 669	-22 305
374	8 939	Gevinst og tapskonto	8 939	374
-15 665	-6 853	Sum endring i midl. forskjeller som påvirker skattegrunnlaget	-9 497	-21 647
-3 446	-1 508	Utsatt skattefordel/Utsatt skatt (22%)	-2 089	-4 762
		Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:		
30 478	27 248	Betalbar skatt på årets resultat	33 204	34 538
40 529	29 686	Utlignet skatt forrige regnskapsår	34 538	44 878
-45 990	-42 399	Betalt forhåndsskatt forrige regnskapsår	-48 716	-51 937
25 017	14 535	Sum betalbar skatt	19 025	27 479

I grunnlag for utsatt skatt inngår også midlertidige forskjeller knyttet til Indre Selskap. Ernst & Young AS sin andel utgjør i pr 30.06.2024 TNOK -6 853 (22%: -1 508) mot TNOK -15 665 (22%: -3 446) pr 30.06.2023. Avsetning til tap på kontrakter med tilhørende midlertidig forskjell er i sin helhet allokert til det indre selskapet.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 11 - Egenkapital
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen	
				Egenkapital	Sum
Egenkapital 01.07.	8 701	-19	5 538	150 593	164 813
Årsresultat	0	0	0	99 330	99 330
Kjøp av egne aksjer	0	-50	0	-267	-317
Utbytte	0	0	0	-109 752	-109 752
Salg av egne aksjer	0	15	0	80	95
Egenkapital 30.06.	8 701	-54	5 538	139 984	154 169

Konsern	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen	
				Egenkapital	Sum
Egenkapital 01.07.	8 701	-19	5 538	147 838	162 058
Årsresultat	0	0	0	100 525	100 525
Kjøp av egne aksjer	0	-50	0	-267	-317
Utbytte	0	0	0	-111 376	-111 376
Salg av egne aksjer	0	15	0	80	95
Egenkapital 30.06.	8 701	-54	5 538	136 800	150 985

Det er i løpet av FY24 solgt 15 og kjøpt 50 egne aksjer, som utgjør 0,6 % av aksjekapitalen, fra Partnere som har sluttet i påvente av å selge videre til gjenværende Partnere. Kjøpesummen er fastsatt iht. verdi i årsregnskap for Ernst & Young AS for perioden 1.7.22-30.6.23 korrigert for tilleggsutbytte utbetalt 13.2.2024 til NOK 6 342,71 per aksje.

Note 12 - Aksjer og andeler i andre selskaper
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Selskap	Anskaff. kost	Bokført verdi
EY Global Finance Inc., ordinære aksjer	6	6
EY Global Finance Inc., kumulativ pref. Aksjer	16 344	16 344
Sum	16 350	16 350

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 13 - Fordringer

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
		Kundefordringer		
1 074 498	1 061 880	Kundefordringer til pålydende	1 040 649	1 115 908
-3 143	-10 374	Delkrederavsetning	-13 960	-5 661
118 838	152 038	Oppdrag under utførelse	216 189	168 968
1 190 193	1 203 543	Sum	1 242 878	1 279 215
14 233	25 726	Kundefordringer mot nærstående selskap	48 637	44 739
94 755	126 071	Kundefordringer mot konsernselskap	0	0
		Andre fordringer		
68 777	82 523	Forskuddsbetalte kostnader	207 968	208 104
139 453	129 355	Øvrige fordringer	8 255	3 935
208 231	211 878	Sum	216 223	212 039

Honorarinntekter som er opptjent, men ikke fakturert er regnskapsført som opptjent, ikke fakturert inntekt og inngår i oppdrag under utførelse. Disse er vurdert til realiserbar verdi.

Note 14 - Bankinnskudd

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Det er etablert konsernkontoordning i Danske Bank hvor Ernst & Young AS er formell eier. Netto saldo i konsernkontosystemet utgjør Ernst & Young AS sin saldo ovenfor bankforbindelsen og presenteres som bankinnskudd. De enkeltselskapene som inngår i konsernkontoordningen, har formelt sett sin saldo ovenfor Ernst & Young AS. Per 30.06.2024 utgjør saldo på alle konti som inngår i konsernkontosystemet MNOK 251.

Bankinnskudd o.l. omfatter bundne skattetrekksmidler med TNOK 58 767 per 30.06.2024 mot TNOK 60 519 året før i konsernet. I Ernst & Young AS utgjør skattetrekksmidler TNOK 54 644 per 30.06.2024 mot TNOK 56 029 året før. Selskapet har en ubenyttet trekkfasilitet på 100 MNOK per 30.06.2024.

Bankgarantier vedrørende husleiekontrakter utgjør MNOK 78 pr 30.06.24.

Selskapets hovedbankforbindelse har sikret sitt engasjement ved selvskyldnerkausjon, samt pant i kundefordringer. Denne panten utgjør 1 000 MNOK.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 15 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Aksjekapitalen i Ernst & Young AS pr. 30.06.2024 består av:

	Antall	Pålydende	Balanseført
A-aksjer	8 700	1 000	8 700
B-aksje	1	1 000	1
Sum	8 701		8 701

Eierstruktur

Morselskapet Ernst & Young AS, et godkjent norsk revisjonsselskap, er 99,99 % eiet av norske partnere, som har 49 % av stemmene i selskapet (A-aksjer). EY Europe SRL, et belgisk registrert revisjonsselskap, eier 0,01 % av aksjene, og har 51 % av stemmene (B-aksje). Ernst & Young AS er organisert som et indre selskap hvor Ernst & Young AS er hovedmann, og de norske partnerne er stille interessenter. Virksomheten i det indre selskapet omfatter all den virksomhet som Ernst & Young AS driver. Ernst & Young AS eier 100 % av de norske aksjeselskapene EY Skye Consulting AS, Ernst & Young Compliance Services AS, EY BMF AS og TC Newco Norway I AS. Ernst & Young Advokatfirma AS er et selskap i EY nettverket som ikke formelt eies av Ernst & Young AS, men på grunn av samarbeids- og avtaleforhold, samt styring av disse virksomhetene, er Ernst & Young Advokatfirma AS også inkludert i konsernregnskapet.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

A-aksjene i Ernst & Young AS eies av 133 aksjeeiere med lik stemmerett. Ernst & Young AS har følgende aksjefordeling pr. 30.06.2024, ved personlig aksjeinnhav, der den enkelte er eneeier:

	A-aksjer	B-aksjer	Eierandel	Stemme- andel
Arbab Dar, Adm. direktør	25	0	0,29 %	0,37 %
Aina Karlsen Røed, styrets leder	200	0	2,30 %	0,37 %
Finn Ole Edstrøm	250	0	2,87 %	0,37 %
Einar Hersvik	150	0	1,72 %	0,37 %
Erik Richard Haagensen	100	0	1,15 %	0,37 %
Mette Anett Granheim	50	0	0,57 %	0,37 %
Tone Mari Flatland	9	0	0,10 %	0,37 %
Sum styret	784	0	9,01 %	2,58 %
Øvrige aksjeeiere med 250 og 200 A-aksjer:				
Asbjørn Ler	250	0	2,87 %	0,37 %
Eirik Albrigtsen	250	0	2,87 %	0,37 %
Vegard Stevning	250	0	2,87 %	0,37 %
Stig Thorgersen	250	0	2,87 %	0,37 %
Aleksander Grydeland	250	0	2,87 %	0,37 %
Nils Kristian Bø	250	0	2,87 %	0,37 %
Willy Eidissen	250	0	2,87 %	0,37 %
Eirik Moe	200	0	2,30 %	0,37 %
Anders Gøbel	200	0	2,30 %	0,37 %
Kjetil Rimstad	200	0	2,30 %	0,37 %
Kjetil Kristensen	200	0	2,30 %	0,37 %
Christian Mjaanes	200	0	2,30 %	0,37 %
Øvrige aksjonærer med 150 eller mindre	5 166	0	59,37 %	42,37 %
Sum A-aksjer	8 700	0	99,99 %	49,00 %
B-aksje, EY Europe SRL	0	1	0,01 %	51,00 %
Totalt antall aksjer (A og B-aksjer)	8 701		100,00 %	100,00 %

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2024

Note 16 - Spesifikasjon av annen langsiktig gjeld
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
146 403	172 429	Innkalt ansvarskapital	179 804	154 703
146 403	172 429	Sum annen langsiktig gjeld	179 804	154 703

Deltakerne i det indre selskapet (139) har forpliktet seg gjennom ansvarskapital. Innbetalt ansvarskapital fra deltakerne er rentebærende med basis i den markedsrente som selskapet kan oppnå ved langsiktig finansiering i lånemarkedet. Tilbakebetaling av ansvarskapital skjer normalt i forbindelse med uttreden fra selskapet.

Note 17 - Leverandørgjeld
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
329 432	349 164	Leverandørgjeld	295 668	320 942
Av leverandørgjelden utgjør gjeld til selskap som inngår i EY Europe SRL:				
15 550	20 334	Leverandørgjeld til nærstående selskap	30 407	24 155
10 472	14 100	Leverandørgjeld til konsernselskap	0	0

Leverandørgjeld i utenlandsk valuta er balanseført til dagskurs pr. 30.06.2024.

Note 18 - Spesifikasjon av annen kortsiktig gjeld
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
385 692	501 671	Gjeld til interessenter	546 924	454 410
365 046	361 131	Påløpt lønn, feriepengar mm	391 870	391 667
57 511	117 125	Andre påløpte kostnader	137 167	65 696
808 249	979 926	Sum	1 075 960	911 774



Crowe Partner Revisjon AS
Org.nr.: 922829845MVA
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo
Tlf. +47 21 93 93 00
www.crowe.no

Til generalforsamlingen i **Ernst & Young AS**

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Konklusjon
Vi har revidert **Ernst & Young AS'** årsregnskap som består av:

- selskapsregnskapet som viser et overskudd på **TNOK 99 330**, og består av balanse per 30. juni 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet som viser et overskudd på **TNOK 100 525**, og består av balanse per 30. juni 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 30. juni 2024 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 30. juni 2024 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge,

Grunnlag for konklusjonen
Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon
Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen og annen øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter års- og bærekraftsrapporten. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Crowe Partner Revisjon AS is a member of Crowe Global, a Swiss verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Partner Revisjon AS and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global. Crowe Global does not render any professional services and does not have an ownership or partnership interest in Crowe Partner Revisjon AS.

© 2024 Crowe Partner Revisjon AS



Crowe Partner Revisjon AS
Org.nr.: 922829845MVA
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo
Tlf. +47 21 93 93 00
www.crowe.no

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet
Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessige og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke kan fortsette driften
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om konsernregnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi har eneansvar for vår konklusjon om konsernregnskapet.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for

Crowe Partner Revisjon AS is a member of Crowe Global, a Swiss verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Partner Revisjon AS and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global. Crowe Global does not render any professional services and does not have an ownership or partnership interest in Crowe Partner Revisjon AS.

© 2024 Crowe Partner Revisjon AS

A photograph showing two men in dark blue business suits standing at a bar counter. They are facing each other and smiling, engaged in a conversation. The man on the left is holding a white mug. The background is slightly blurred, showing a modern interior with large white spherical pendant lights and a wooden frame.

Års- og bærekraftsrapport 2023/2024 | 73



Crowe Partner Revisjon AS
Org.nr.: 922829845MVA
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo
Tlf. +47 21 93 93 00
www.crowe.no

revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 11. november 2024

CROWE PARTNER REVISJON AS

Nils Frode Johansen
Statsautorisert revisor

Crowe Partner Revisjon AS is a member of Crowe Global, a Swiss veren. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Partner Revisjon AS and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global. Crowe Global does not render any professional services and does not have an ownership or partnership interest in Crowe Partner Revisjon AS.
© 2024 Crowe Partner Revisjon AS



Elektronisk signatur

Signert av
Johansen, Nils Frode



Dato og tid (UTC+01:00) Central European Time (Berlin) (DD.MM.YYYY HH:MM:SS)

11.11.2024 21:52:25

Signaturmetode

Norwegian BankID

Dette dokumentet er signert med elektronisk signatur. En elektronisk signatur er juridisk forpliktende på samme måte som en håndskrevet signatur på papir. Denne siden er lagt til dokumentet for å vise grunnleggende informasjon om signaturen(e), og på de følgende sidene kan du lese dokumentet som er signert. Vedlagt finnes også en PDF med signatordetaljer, og en XML-fil med innholdet i den elektroniske signaturen(e). Vedleggene kan brukes for å verifisere gyldigheten av dokumentets signatur ved behov.



Crowe Partner Revisjon AS
Org.nr.: 922829845MVA
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo
Tlf. +47 21 93 93 00
www.crowe.no

Til styret i Ernst & Young AS

Uavhengig attestasjonsuttalelse til Ernst & Young AS's bærekraftsrapport for 2023/2024

Vi er engasjert av Ernst & Young AS for å utføre et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet slik det er definert i de internasjonale standardene for attestasjonsoppdrag for å avgi en uttalelse om Ernst & Young AS sin bærekraftsrapportering som Ernst & Young AS har definert og vist deres WEF-IBC Index på side 74-75 i «Års- og bærekraftsrapport 2023/2024», for perioden mellom 1. juli 2023 til 30. juni 2024.

Vi har ikke utført andre attestasjonshandlinger enn det som er nevnt i avsnittet over og som beskriver omfanget av vårt oppdrag, og vi uttaler oss følgelig ikke om øvrig informasjon inkludert i bærekraftsrapporteringen.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av bærekraftsrapporten og kriterier for rapportering som beskrevet i Års- og bærekraftsrapport side 10. Styret er også ansvarlig for slik intern kontroll som de finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av bærekraftsrapporten uten vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å avgi en attestasjonsuttalelse om Ernst & Young AS's bærekraftsrapport basert på de bevisene vi har innhentet. Vi har gjennomført oppdraget i samsvar med ISAE 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Denne standarden krever at vi planlegger og gjennomfører kontrollhandlinger for å kunne avgi en uttalelse med moderat sikkerhet for at foretaket har vurdert og konkludert på bærekraftsrapporten. Standarden krever videre at vi skal kontrollere utvalgte deler av materialet som utarbeidelsen bygger på, herunder om det er samsvar mellom styret i Ernst & Young AS's vurdering og konklusjon og det underliggende materialet.

Handlingene utført på et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, avviker i art og tidspunkt fra et attestasjonsoppdrag som skal gi betryggende sikkerhet, og er mindre i omfang. Følgelig, er graden av sikkerhet som fremskaffes på et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, betydelig lavere enn sikkerheten som ville ha vært fremskaffet hvis det var blitt utført et attestasjonsoppdrag som skal gi betryggende sikkerhet.

Basert på vesentlighets og risiko, har våre handlinger inkludert gjennomgang av prosessen for å utarbeide og presentere bærekraftsrapporten for å utvikle en forståelse av hvordan rapporteringen gjennomføres i foretaket. Vi har gjennomført møter med dem som har ansvar for bærekraftsrapporteringen, og analyser og kontroll på stikkprøvebasis av underliggende dokumentasjon. Vi har også utført andre handlinger vi vurderte som nødvendige etter forholdene.

Crowe Partner Revisjon AS is a member of Crowe Global, a Swiss Verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Partner Revisjon AS and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global. Crowe Global does not render any professional services and does not have an ownership or partnership interest in Crowe Partner Revisjon AS.



Crowe Partner Revisjon AS
Org.nr.: 922829845MVA
Dronning Mauds gate 10
0250 Oslo
Tlf. +47 21 93 93 00
www.crowe.no

Vi mener at våre kontrollhandlinger gir et forsvarlig grunnlag for vår uttalelse.

Uttalelse

Basert på utførte handlinger og innhentet bevis er vi ikke blitt oppmerksom på noe som gir grunn til å tro at Ernst & Young AS's bærekraftsrapport inneholder vesentlige feil og mangler.

Oslo, 11. november 2024

CROWE PARTNER REVISJON AS

Nils Frode Johansen
Statsautorisert revisor

Crowe Partner Revisjon AS is a member of Crowe Global, a Swiss Verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Partner Revisjon AS and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global. Crowe Global does not render any professional services and does not have an ownership or partnership interest in Crowe Partner Revisjon AS.





 visena.com

Elektronisk signatur

Signert av
Johansen, Nils Frode

 **bankID**

Dato og tid (UTC+01:00) Central European Time (Berlin) (DD.MM.YYYY HH:MM:SS)

11.11.2024 21:56:57

Signaturmetode

Norwegian BankID

Dette dokumentet er signert med elektronisk signatur. En elektronisk signatur er juridisk forpliktende på samme måte som en håndskrevet signatur på papir. Denne siden er lagt til dokumentet for å vise grunnleggende informasjon om signaturen(e), og på de følgende sidene kan du lese dokumentet som er signert. Vedlagt finnes også en PDF med signaturdetaljer, og en XML-fil med innholdet i den elektroniske signaturen(e). Vedleggene kan brukes for å verifisere gyldigheten av dokumentets signatur ved behov.

Vedlegg



WEF IBC-index 2024

[Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)

Tittel		In English	Avsnitt	Utelatelser
Principles of Governance – Eierstyring og selskapsledelse				
Styrets rolle i å sette formål, verdier og strategi	C	Setting purpose	Strategien vår	
Sammensetning av styret og underliggende komiteer	C	Governance body composition	Styret i Norge	
Vesentlige temaer for våre interessenter	C	Material issues impacting stakeholders	Dobbel Vesentlighet	
Antikorrupsjon	C	Anti-corruption	Antikorrupsjon	
Styringsmekanismer for etikk	C	Protected ethics advice and reporting mechanisms	▶ Risikostyring, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger ▶ Etisk råd ▶ EYs varslingtjeneste	
Sentrale påvirkninger, risiko og muligheter	C	Integrating risk and opportunity into business process	Risiko- og mulighetsstyring i EY Norge	
Verdibasert ledelse (purpose-led management)	E	Purpose-led management	Strategien vår – side 7	
Planet – Ytre miljø				
Klimagassutslipp	C	Greenhouse gas (GHG) emissions	Klimagassutslipp	
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	C	TCFD implementation	Implementering av TCFD	EY Globalt har oppdatert sin redegjørelse for TCFD og det kan lese her: ey-gl-environment-report-10-2024-v2.pdf. EY Norge vil analysere TCFD-resultatet sett mot lokale forhold i løpet av regnskapsåret 2025. I års- og bærekraftsrapporten 2022/2023 kan du lese sis oppdaterte lokale TCFD for EY Norge
Arealbruk og økologisk sårbarhet	C	Land use and ecological sensitivity	Ingen av EYs kontorer ligger i nøkkelområder for biodiversitet (KBA), og dette er bekreftet av EY Globals undersøkelser	Ikke relevant da ingen kontorer belaster landområder med særlig truet biodiversitet

Tittel		In English	Avsnitt	Utelatelser
Vannkonsum og bruk av vannressurser i utsatte områder	C	Water consumption and withdrawal water-stressed areas	Alle kontorene til EY i Norge har lav vannrelatert risiko i følge WRI Aqueduct water risk atlas tool. EY Norge har derfor utelatt å hente inn data på vannkosum for FY24	Vannkonsum er ikke relevant for EY i Norge da vannforbruket vårt er beskjedent og vi har ikke kontorer i vann-utsatte områder per i dag.
Utslippsmål i henhold til Parisavtalen	E	Paris-aligned GHG emission targets, Impact of GHG emissions	Klimagassutslipp og vitenskapsbaserte klimamål side29	
People – Medarbeidere				
Mangfold- og inkludering	C	Diversity and inclusion	og Mangfold, tilhørighet og inkludering	
Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	C	Pay equality (%)	Lønn og kompensasjon	
Standardlønn ved ansettelse fordelt på kjønn sammenlignet med lokal minstelønn.	C	Wage level %	Lønn og kompensasjon	
Virksomheter og leverandører med signifikant risiko for hendelser av barnearbeid/ tvangsarbeid	C	Risk for incidents of child, forced or compulsory labour	Risikostyring, kvalitetskontroll og aktsomhetsvurderinger + arbeider I verdikjeden	
Fremme av arbeidstakernes helse og sikkerhet	C	Health and safety	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	
Gjennomsnitstimer med opplæring pr år pr ansatt	C	Training provided	Kunnskap og ferdigheter for fremtiden	
Ansattes velvære	E	Employee well-being	Arbeidstid og balanse mellom arbeid og fritid	
Diskriminerng og trakassering	E	Discrimination and harassment	Tiltak mot vold og trakassering på arbeidsplassen + etisk råd	

Tittel		In English	Avsnitt	Utelatelser
Prosperity – bærekraftig vekst				
Nyansettelser og utskifting av personale	C	Absolute number and rate of employment	Ansatte i EY Norge	
Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	C	Economic contribution	Økonomi	
Skattekostnad	C	Total tax paid	Skatt	
Forskning og utvikling	C	Total R&D expenses	EY Globalt og i Norge har ingen dedikert avdeling for forskning og utvikling, istede rettes våre investeringer mot å forbedre produkter og tjenester for kunder og medarbeidere. I regnskapsåret 2024 avsluttet EY Global en treårig forpliktelse til å investere 10 milliarder USD i teknologi of innovasjon. Som et eksempel lanserte vi EY.ai-plattformen i september 2023 etter å ha investert 1,4 milliarder USD, med ytterligere 300 millioner USD planlagte investeringer høsten 2024.	
Infrastruktur-investeringer	C	Infrastructure investments and services supported	Kapitalutgifter i EY globalt i regnskapsåret 2024 beløp seg til 635 millioner amerikanske dollar. Dette er betydelig lavere enn kapitalutgiftene i regnskapsåret 2023, hovedsakelig på grunn av færre oppkjøp av selskaper. (for mer informasjon se EY Value Realized. Imidlertid er EY som en profesjonell tjenesteleverandør, ikke kapitalintensive sammenlignet med andre industrier.	EY annual report 2023 Value Realized 2023 EY – Global
Signifikante indirekte økonomiske påvirkninger	E	Significant indirect economic impacts	Prosperity	
Sosialt bidrag	E	Social value generated	Prosperity – EY Ripples	

[Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)



Styret i Norge

Styret i EY Norge forholder seg aktivt til bærekraftsarbeidet i EY og erkjenner at dette er en del av EYs kjernevirksomhet. Styremedlemmenes evner og perspektiver på bærekraft er viktig for at EY tar robuste og riktige beslutninger forløpende.



Aina Karlsen Røed

Stilling

Partner og leder Consulting Norge, EMEA Big deals Lead

Styrelde siden 2024 Styremedlem siden: 2018

Ansatt siden
1999

Utdanning

Handelshøyskolen BI, Revisorstudiet, Statsautorisert revisor

Erfaring

Aina har lang fartstid i EY med en rekke lederroller både i Norge, Norden og nå også Europa. Hun har konsulenterfaring innen teknologi, informasjonssikkerhet, prosjektledelse og kvalitetssikring, prosessforbedring, virksomhetsstyring, risk management og internkontroll/-revisjon.

Aina jobber med kunder i offentlig sektor (kommune, stat og helse) samt innen teknologi og telekommunikasjon sektoren. Hun er opptatt av kvalitet i EYs leveranser og er lidenskaplig opptatt av å hjelpe kundene med forbedrings- og endringsagendaen.



Einar Hersvik

Stilling

Norsk og nordisk Professional Practice Director, Assurance, EY

Styremedlem siden:
2021

Ansatt siden
2004

Utdanning:

Siviløkonom og mastergrad i Business Administration; Statsautorisert revisor; Cand. Merc. (Høyere avdelingseksamen)

Erfaring

Einar er norsk og nordisk Professional Practice Director med overordnet ansvar for kvalitet og risikostyring innenfor forretningsområdet Assurance.

Einar har videre svært omfattende erfaring som revisor for banker og finansinstitusjoner med både norsk og internasjonal virksomhet, herunder de største nordiske bankene og systemviktige institusjoner.

Han tror sterkt på viktigheten av kvalitet i vårt arbeid og er opptatt av god og riktig markedsinformasjon i finansielle

så vel som ikke-finansielle rapporteringsprosesser. Einar er fokusert på at EYs kunder skal fremstå som kompetente og profesjonelle aktører som det kan festes tillit til i det internasjonale kapitalmarkedet. Dette fokuset tar han med seg inn i styrearbeidet for å sikre at EY beholder sin markedsledende posisjon i Norge.



Sondre Torgrimsen

Stilling

Senior Consultant, Consulting

Styremedlem siden
2024

Ansatt siden
2020

Utdanning

Mastergrad i ledelse og organisasjonspsykologi (Handelshøyskolen BI)

Erfaring

Sondre har erfaring som konsulent og prosjektleder inn mot offentlig og privat sektor der han har jobbet med temaer som organisasjonsutvikling, kontinuerlig forbedring, organisasjonsdesign, læring og utvikling, rekruttering, kompensasjon og goder. I tillegg har Sondre styreefaring fra fagforeningsområdet, og erfaring som foredragsholder innen temaer som ledelse, arbeidshelse, og hersketeknikker.



Maria E. Høyen

Stilling:

Senior Manager, Assurance, EY

Styremedlem siden:
2024

Ansatt siden:
2022

Utdanning:

Mastergrad i økonomi (UiT); Mastergrad i revisjon og regnskap (UiT); Siviløkonom; Statsautorisert revisor

Erfaring

Maria har erfaring med revisjon fra et bredt spekter av selskaper i ulike bransjer, herunder internasjonale og børsnoterte selskaper av variert størrelse. Hun er dedikert til å gi våre kunder en best mulig opplevelse gjennom å lytte, stille relevante spørsmål og gi riktige og gode svar. Maria er svært opptatt av å være en god rollemodell og engasjerer seg sterkt i kontinuerlig læring og talentutvikling. Maria brenner for felleskapet, en sterk, positiv kultur og et godt arbeidsmiljø.



Erik Haagensen

Stilling

Partner, Strategy and Transactions, EY

Styremedlem siden
2021

Ansatt siden
2002

Utdanning

Siviløkonom, Statsautorisert revisor

Erfaring

Erik er transaksjonsrådgiver i EY og har lang erfaring fra kjøp og salg av nasjonale og internasjonale selskap.

Som rådgiver i en transaksjon er han opptatt av å ikke se på seg selv som en ekstern konsulent, men som en del klientens team, med en felles målsetting. Erik har også lang erfaring med rekruttering – «det er tross alt det viktigste vi driver med». Å se talenter eller det han ofte kaller «likeable professionals», rekruttert fra skolebenken, utvikle seg til dyktige rådgivere finner han utrolig givende.



Sandra Tennøy

Stilling

Senior Manager, Audit, EY

Styremedlem siden
2022

Ansatt siden
2012

Utdanning

Mastergrad i finans (UiA); Mastergrad i revisjon og regnskap (BI); Siviløkonom; Statsautorisert revisor

Erfaring

Sandra er revisor for større og mindre selskaper og konsern, og har blant annet erfaring som oppdragsleder på noen av EY Norges største oppdrag. Sandra har en innovativ og proaktiv tilnærming til revisjonen, og har hatt sentrale roller i effektivisering og digitalisering av revisjonsprosessen og revisjonsmetodikken i EY. Sandra har et brennende engasjement for de ansattes trivsel og helse. Hun ønsker å bidra til å skape en arbeidsplass hvor de ansatte har en fleksibel arbeidshverdag med god balanse mellom jobb og fritid og ubegrenset med faglige utfordringer. Hun jobber aktivt for at EY skal være en bærekraftig arbeidsplass for et langt karriereløp.



Maria G Strønstad

Stilling

Manager, Business Consulting, EY Styremedlem siden: 2022

Ansatt siden
2018

Utdanning

Siviløkonom (NTNU)

Erfaring

Maria har et sterkt engasjement for nærings- og forretningsutvikling med fokus på strategi og bærekraft. Gjennom sine prosjekter jobber hun tett med næringslivet og deres problemstillinger knyttet til bærekraftig vekst, innovasjon og utvikling. Hun er opptatt av å jobbe fremme løsninger som bidrar til langsiktig vekst og konkurransekraft i en bærekraftig økonomi. Som styremedlem og ansattrepresentant i EY jobber hun for å sikre at EY er ledende i denne utviklingen, samtidig som hun bidrar aktivt til rekruttering, intern opplæring og støtter regionalt entreprenørskap gjennom EYs Vekstprogram EoY (Entrepreneur of the Year).



Finn Ole Edstrøm

Stilling
Partner og leder Assurance Norge

Styremedlem siden
2023

Ansatt siden
2002

Utdanning
Siviløkonom, Master i regnskap og revisjon, statsautorisert revisor, Master i Finans

Erfaring
Finn Ole er revisor og har mange års ledererfaring fra ulike roller innenfor forretningsområdet Assurance i Norge. Siden 2016 har han vært Assurance leder i Norge med ansvar for revisjon og revisjonsnær rådgivning.

Finn Ole er opptatt av revisors rolle som samfunnets tillitsmann og viktigheten av vårt bidrag til et velfungerende kapitalmarked gjennom rettvise finansiell rapportering. Han er videre sterkt engasjert i utviklingen av revisors omdømme og attraktiviteten til revisjonsbransjen blant økonomistudentene.

Finn Ole har i en årrekke jobbet med revisjon og rådgivning for en rekke av de største internasjonale selskapene i Norge innen en rekke forskjellige bransjer.



Mette Anett Granheim

Stilling
Leder av Transfer Pricing Norge, Leder for Talent-området i Tax Norge Tax & Law, EY

Styremedlem siden
2024

Ansatt siden
2007

Utdanning
Siviløkonom

Erfaring
Mette er leder for Transfer Pricing i EY Norge og er del av ledelsen i Tax & Law med spesielt ansvar for «People-dimensjonen». Hun er også tidligere sektorleder for skattedelen av TMT sektoren i Norden. Mette er transfer pricing spesialist med over 20 års erfaring, og har arbeidet med norske og internasjonale virksomheter innenfor en rekke bransjer, herunder mange av de største norske selskapene. Hun har også erfaring fra skattemyndighetene.

Mette er opptatt av at EYs kunder skal være i stand til å navigere i en stadig mer kompleks og usikker skatteverden, og setter god kvalitet og rådgivning høyt på integritet og samhandling.

Mette brenner for å være en god rollemodell for en ny generasjon med gode bidragsytere til næringslivet. Mangfold og kjønnsbalanse er viktige stikkord for henne arbeidshverdagen, og noe hun er spesielt opptatt av i rollen som People Partner for Tax & Law.



Tone Mari Flatland

Stilling
Partner, Assurance

Styremedlem siden
2023

Ansatt siden
2005

Utdanning
Siviløkonom (UiA), Master i regnskap og revisjon (Handelshøyskolen BI), statsautorisert revisor

Erfaring
Tone Mari har lang og bred erfaring som revisor for både norske og internasjonale kunder. Hun har erfaring innen ulike sektorer som eiendom, industri, handel og teknologi. Hun er svært opptatt av høy kvalitet i leveranser og at vi er gode diskusjonspartnere for våre kunder.

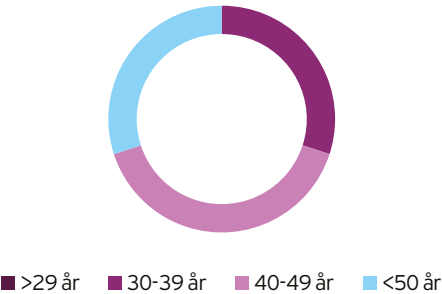
Tone Mari har vært en sterk bidragsyter i rekrutteringsarbeid både lokalt og nasjonalt. Hun er lidenskapelig opptatt av å identifisere talenter, bygge sterke team og fremme mangfold og inkludering.

Tone Mari har også flere års ledererfaring som kontorleder for EYs virksomhet i Porsgrunn, samt flere års erfaring i EYs Norge ledergruppe.

Kompetansematrise og sammensetning i styret

	Aina Karlsen Rød	Einar Hersvik	Sondre Torgrimsen	Maria E. Høyen	Erik Haagensen	Sandra Tennøy	Maria G Strønstad	Finn Ole Edstrøm	Mette Anett Granheim	Tone Mari Flatland
Toppledelse	●	●			●			●	●	●
Finans, regnskap og finansiell rapportering	●	●		●	●	●	●	●	●	●
Regulatorisk rådgivning	●	●				●		●	●	●
Risikostyring, lover og regler	●	●		●		●		●	●	●
Kundeerfaring	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Teknologi	●									
Strategiplanlegging/ og drift	●	●	●		●		●	●	●	●
Bærekraft		●				●	●	●		
Lean	●		●			●	●			●
Global virksomhet / Internasjonale forhold	●	●	●	●	●			●	●	●
HR / Talent	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Compliance/ Intern kontroll	●	●		●		●	●	●	●	●

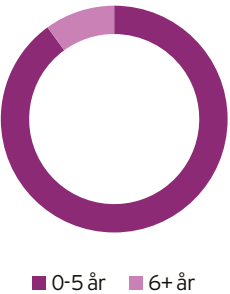
Alderssammensetning



Kjønnsbalanse



Ansiennitet i styret





Kalkuleringsprinsipper

Scope 2:

Kontorer: EY Norge har 28 kontorer med ansatte i tillegg leier vi 2 lokasjoner som fungerer som møtekontorer eller besøkslokasjoner. I Oslo har EY Norge avtale med Spaces om bruk av deres kontorlokaler. Deler av Spaces lokaler i S7 er forbeholdt EY. Alle EY Norges leieforhold som er forbeholdt EY-medarbeidere er inkludert i beregning av forbruk og utslipp knyttet til strøm, varme og vann.

Strøm: Tallene inkluderer estimerer for hele selskapet basert på faktisk strømforbruk fra 16 kontorer (80% av tot m²). Faktor strøm: NVE 2023 15 gCO₂e/kwh. For markedsbasert verdi er faktor 0 da vi har grønne sertifikater som dekker strømforbruk i regnskapsåret 2024.

Fjernvarme: Vi beregnet utslippene basert på oppvarming fra 4 kontorer (ca. 63% av total m²). Vi har beregnet det totale forbruket for EY Norge ved å dele det faktiske forbruket på kontorareal i kvadratmeter (m²) på disse kontorene, og deretter multiplisert med totalt m² på alle kontorer. Faktor varme: Fjernkontrollen.no per lokasjon.

Scope 3:

Innkjøpte varer og tjenester: Fra og med regnskapsåret 2024 har vi inkludert alle utslipp fra innkjøp av varer og tjenester knyttet til kategoriene: "mat & drikke", "data- og elektronisk utstyr", "data-systemdesign og tilhørende tjenester" og "generelle varer". Utslippene er beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra Eora Global MRIO (Multi-Regional Input Output-model).

Innkjøp av eiendeler: Fra og med regnskapsåret 2024 har vi inkluderer alt innkjøp av eiendeler for EY Norge – primært teknologisk utstyr som avskrives over flere år. Utslippene er beregnet med kostnadsbasert metode med utslippsfaktorer fra Eora Global MRIO (Multi-Regional Input Output-model).

For både innkjøpte varer og tjenester og innkjøp av eiendeler vil EY Norge fortsette arbeidet med å hente inn bedre datagrunnlag for utslipp.

Transport og distribusjon av elektrisitet og varme: Utregning er basert på totalt forbruk av elektrisitet og varme og multiplisert opp med faktorer beregnet tap i fordelingsnettet henholdsvis fra elektrisitet og fjernvarme. Faktor for utslipp er hentet fra Statistisk Sentralbyrå (SSB).

Forretningsreiser generelt: Utslipp fra forretningsreiser er lokalisert til den projektkoden hvor reisen er belastet, ikke lokasjonen til personen som reiser. I tillegg til data fra EYs globale reisebookingsystem benytter vi finansiell data for å fange opp reiser booket utenfor systemet, men belastet EY.

Fly: Flyavstand og klasse for flyreisen hentes fra EYs reisebestillingssystem. I tillegg til registrerte reiser inkluderes reiser booket utenfor bestillingssystemet ved hjelp av finansiell data. Klimagassutslipp er kalkulert med faktorer fra britiske myndigheter 2019-2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA.

Bil: Data om kjørelengde for bil er hentet fra EYs system for forretningsreiser og reiseregninger. Utslippene beregnes ut fra kjørte kilometer. Bilens drivstoff og bilstørrelse er ukjent; derfor brukte vi faktorene for gjennomsnittlige biler (etter størrelse) med ukjent drivstoff. Klimagassutslipp er kalkulert med DEFRA faktorer fra britiske myndigheter 2019-2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA.

Hotell: Hotellnetter og hotellovernattinger hentes fra EYs system for bestilling av forretningsreiser. Vi brukte både den aktivitetsbaserte metoden (dvs. hotellovernattinger) og den forbruksbaserte metoden avhengig av tilgjengeligheten av konverteringsfaktorer. Klimagassutslipp er kalkulert med faktorer fra britiske myndigheter 2021 og 2023; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA. For landene der en faktor ikke er funnet i DEFRA, brukte vi kostnadsbasert metode og fra Exiobase 2021.

Togreiser: Vi har kun inkludert togreiser som er booket via EYs bookingsystem. Dette er langt mindre enn vi antageligvis reiser med tog. Utslipppet er kalkulert med faktorer fra britiske myndigheter 2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA. Vi planlegger å inkludere det i fremtiden når datapåliteligheten forbedres.

Avfall: Totalt utslippsgrunnlag for avfallsdata fra Oslo, Bergen og Stavanger (72% av årsverk 2024). Totalt avfall er beregnet som et gjennomsnitt av de fire kontorene og multiplisert med antall ansatte ved de kontorene hvor vi ikke har data. Utslipp er basert på faktorer fra britiske myndigheter 2023-2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA. Dette er en endring fra foregående år. Fiskalårene 2023 og 2024 er oppdatert med utslipp basert på DEFRA – tidligere år basert på WWFs faktorer.

Medarbeideres pendling: En distansebasert metode ble brukt for å kalkulere utslippene innen scope 3, kategori 7 medarbeideres pendling. Vi gjennomførte en medarbeiderundersøkelse for å samle inn data som inkluderte distanse, valg av transportmiddel og hvor mange dager man arbeider på kontoret. Basert på denne undersøkelsen kunne en gjennomsnittlig verdi per medarbeider beregnes og dermed estimere alle EY Norges medarbeideres pendlingsrelaterte utslipp. Utslipppet er kalkulert med faktorer fra britiske myndigheter 2023-2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA, samt lokale faktorer fra det finske verktøyet "Climate diet calculator" fra SYKE 2019. Faktorene er CO₂-ekvivalente.

Hjemmekontor: Utslippene har blitt beregnet basert på antall dager som våre medarbeidere arbeider hjemme. Data ble samlet inn gjennom en medarbeiderundersøkelse våren 2024 og en gjennomsnittlig utslippsfaktor fra britiske myndigheter 2023-2024; «Department for Environment, Food & Rural Affairs»; DEFRA, ble brukt. Utslippsfaktoren dekker både oppvarming og kontorutstyr. Faktorene er CO₂-ekvivalente.

Alle utregninger er i henhold til Green House Gas Protocol.

I EY jobber vi hver dag for å oppfylle vår visjon “building a better working world”; å bidra til at privat og offentlig virksomhet fungerer bedre – for våre ansatte, våre kunder og samfunnet vi opererer i. Støttet av data og teknologi bygger vi tillit og bidrar til å skape langsiktige verdier og bærekraftig vekst for våre kunder. Vi jobber på tvers av våre fagområder, revisjon, rådgivning, skatt, juss, strategi og transaksjoner, slik at vi kan stille bedre spørsmål for å svare på de komplekse utfordringene verden står overfor i dag.

EY refererer til den globale organisasjonen og kan vise til en eller flere av medlemsbedriftene i Ernst & Young Global Limited, som hver er en egen juridisk enhet. Ernst & Young Global Limited, et selskap registrert i Storbritannia, tilbyr ikke tjenester til kunder. Informasjon om hvordan EY samler inn og bruker personopplysninger og en beskrivelse av hvilke rettigheter enkeltpersoner har i henhold til personvernloven, finner du på ey.com/privacy. Medlemsbedrifter i EY tilbyr ikke juridiske tjenester der det ikke er forenlig med lokal lovgivning. For mer informasjon om organisasjonen vår, besøk ey.com.

EY refererer til den globale organisasjonen og kan vise til en eller flere av medlemsbedriftene i Ernst & Young Global Limited, som hver er en egen juridisk enhet. For mer informasjon om organisasjonen vår, besøk ey.com.

© 2024 Ernst & Young AS
All rights reserved

ED None

ey.com/no