



Om EY och hållbarhet

En beskrivning av våra värderingar och hur hållbarhetsfrågor är integrerade i vårt arbete

ey.com/se



Building a better
working world



Innehåll

Rapportstruktur	4
Ägarstruktur och ledning	6
Global styrning	6
Fokus på Norden	7
Lokal implementering och styrning	7
Vd och ordförande har ordet	8
Ansvarsfulla affärer	10
Vi är EY	11
Affärsetik	14
Våra hållbarhetstjänster	21
Samhällsengagemang	25
Hållbara medarbetare	28
Mångfald och inkludering	29
Välmående medarbetare	33
Talent	36
Minskad miljöpåverkan	38
Koldioxidneutral verksamhet	39
Signaturer	42
Revisorns yttrande	43

Rapportstruktur

Välkommen att ta del av information om EY:s värderingar och arbete med hållbarhet. Vi hoppas att du ska finna innehållet givande och intressant oavsett om du är medarbetare, kund eller på annat sätt intresserad av vår verksamhet.

Detta dokument utgör även Ernst & Young AB:s (556053-5873) lagstadgade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 1 juli 2019–30 juni 2020 i enlighet med kraven i årsredovisningslagen. Hållbarhetsrapporten omfattar Ernst & Young AB med dotterbolag om inget annat anges och är avgiven av EY:s styrelse och verkställande direktör.

För att säkerställa att vi fokuserar på rätt saker genomfördes under våren 2020 en väsentlighetsanalys för att identifiera och definiera de hållbarhetsområden som är mest viktiga för vår

verksamhet. Analysen baserades på workshops med en intern arbetsgrupp, resultat från en enkätundersökning som samtliga medarbetare fått möjlighet att besvara samt valideringsintervjuer med externa intressenter. De hållbarhetsområden som identifierats som väsentliga har sedan grupperats till tre övergripande områden - ansvarsfulla affärer, hållbara medarbetare och minskad miljöpåverkan. Den här hållbarhetsrapporten är strukturerad utifrån dessa hållbarhetsområden som EY i Sverige har valt att fokusera på.



Övergripande ambition
Införliva principerna för ansvar, hållbarhet och inkluderande tillväxt i vår kärnverksamhet, värdekedjor och arbetssätt samt ha en positiv påverkan på såväl samhällen som planeten.

EY:s hållbarhetsstrategi

Väsentliga fokusområden

Ansvarsfulla affärer

Målsättning

Integrera hållbarhet i hela erbjudandet och säkerställa en positiv påverkan på samhälle och planet genom hela värdekedjan.

Affärsetik

- Mutor och korruption
- Ekonomiskt resultat
- Oberoende gentemot kunder och efterlevnad av regelverk och branschstandarder
- Informationssäkerhet och kundintegritet
- Ansvarsfull leverantörskedja

Våra hållbarhetstjänster

- Climate change and sustainability services
- Långsiktigt värde
- Sustainable Finance
- People Advisory Services
- Workplace consulting

Samhällsengagemang

- EY Ripples

Hållbara medarbetare

Målsättning

Skapa enastående upplevelser för anställda på EY samt implementera strategiska initiativ för jämställdhet och mångfald.

Mångfald och inkludering

- Medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter
- Jämställd organisation

Välmående medarbetare

- Säker och hälsosam arbetsmiljö
- Balans mellan arbetsliv och privatliv

Talent

- Attrahera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare
- Utbildning och kompetensutveckling
- Karriär

Minskad miljöpåverkan

Målsättning

EY globalt ska vara en koldioxidneutral verksamhet år 2020.

Koldioxidneutral verksamhet

- Resor
- Möten och event
- Våra kontor
- Avfallshantering

Ägarstruktur och ledning

Global styrning

Den svenska koncernen är ansluten till Ernst & Young Global Limited. EY-bolag finns i drygt 150 länder med närmare 300 000 medarbetare. Det gör EY till ett av världens största nätverk för revisions- och konsultföretag. Inom EY har delägarna ett särskilt ansvar, dels i egenskap av aktiva revisorer och konsulter, dels som ledare för verksamheten.

Ernst & Young AB ägs till 100% av Ernst & Young Sweden AB. Ernst & Young Sweden AB (EY) ägs till cirka 90 procent (<50 procent av röstvärdet) av partners som är verksamma i koncernen. Resterande del ägs av EY Europe SCRL som är ett revisionsföretag registrerat i Belgien. De svenska delägarna är medlemmar i Ernst & Young Europe LLP tillsammans med övriga partners i Europa. I samband med Brexit etablerades ett nytt EY Europé SCRL i Belgien. Under en övergångsperiod existerar det tidigare

Ernst & Young Europé LLP och nya EY Europé SCRL parallellt. Innehavet i Ernst & Young Sweden AB har dock övergått till EY Europe SCRL och europeiska partners flyttas successivt över till det nya bolaget. EY Europe SCRL saknar rätt till utdelning och rätt till kapitalet i EY.

Globalt är EY indelat i olika geografiska områden och Sverige tillhör region Nordics. Alla lokala EY-bolag har förbundit sig att arbeta i enlighet med EY:s gemensamma mål genom att införa globala strategier och styrningsmodeller. EY:s åtaganden när det gäller integritet stöds av vår globala uppförandekod, våra gemensamma värderingar samt policyer och gemensamma arbetsmetoder. Alla EY-bolag har förbundit sig att bedriva verksamheten enligt yrkesmässiga och etiska standarder samt tillämpliga lagstadgade krav.

Fokus på Norden

Svenska EY arbetar i en integrerad nordisk organisation som omfattar Sverige, Danmark, Finland, Norge och Island. Syftet är dels att erbjuda högsta möjliga kvalitet i varje uppdrag, oavsett var kunderna har sin geografiska hemvist, dels att bli kostnadseffektiva genom att utnyttja resurser över landsgränserna. I Norden har vi sett tydliga och positiva effekter av att ha tillgång till kompetens över landsgränserna när vi konkurrerar om större kunduppdrag. Våra supportfunktioner arbetar över landsgränser och vi använder även så kallade shared service centers.

Lokal implementering och styrning

Som en del av vår nordiska organisation bedrivs den lokala revisionsverksamheten geografiskt i lokala regioner som hålls samman av en svensk och en nordisk ledning. Syftet med denna organisation är att öka närheten till de lokala marknaderna, stärka samarbetet och möjliggöra ett starkt lokalt ledarskap, samtidigt som vi drar nytta av nordiska ledningsresurser och synergier.





Vd och ordförande har ordet

Att ha grundläggande mål och en strategi för hur målen ska uppnås är centralt för alla företag. I oktober 2019 lanserade EY en global strategi som ska vägleda oss i arbetet med att skapa långsiktigt värde för våra medarbetare, kunder och de samhällen vi verkar i. En central del av vår strategi är "Building a better working world" som beskriver syftet med vår verksamhet.

Vårt syfte som revisions- och rådgivningsföretag är att skapa förtroende och hållbar tillväxt på finansmarknader och i ekonomier över hela världen. Det gör vi med hjälp av våra medarbetare och de tjänster vi erbjuder. Varje dag skapar våra medarbetare nytta för företag, deras ägare och anställda, samhället och andra intressenter. Det känns extra roligt att en av våra partners på EY har ordföranderollen i branschorganisationen FAR, vilket bekräftar vår roll och relevans inom branschen.

För oss på EY är det viktigt att ha en tydlig struktur och målsättning med vårt hållbarhetsarbete för att skapa en positiv påverkan på såväl samhället som vår planet. Därför genomförde vi under våren 2020 en väsentlighetsanalys för att identifiera och definiera de hållbarhetsområden som EY i Sverige ska fokusera på framöver – ansvarsfulla affärer, hållbara medarbetare och minskad miljöpåverkan. Nästa steg är att utveckla en tydlig strategi med mätbara och ambitiösa mål för de tre områdena.

Klimatförändringar och hållbarhet är affärsrelaterade frågor som skapar nya möjligheter för företag. Dessa frågor medför även nya risker inom områden som finansiering och efterlevnad av regelverk. Företag över hela världen ser behovet av en mer heltäckande syn på hållbarhet – och det gör vi också. EY har flera specialistgrupper som hjälper kunderna att hantera den mycket komplexa värld som hållbarhetsfrågorna utgör. Utöver våra uppdrag tillsammans med kunder försöker vi även påverka samhället positivt på andra sätt. Två exempel är EY Entrepreneur Of The Year, en utmärkelse som uppmärksammar entreprenörernas betydelse för samhällsekonomin, och EY Ripples, vårt globala corporate responsibility-program där medarbetare kan bidra till samhället med sin kompetens och sitt engagemang. Under året har vi också lanserat SHE Index powered by EY

som är ett verktyg för att mäta och utveckla mångfald och inkludering inom svenskt näringsliv.

Vårt syfte Building a better working world handlar inte bara om näringslivet, utan även om arbetslivet för våra medarbetare. Som vd strävar jag efter att vara en ledare som är en god förebild. Ett område som ligger mig varmt om hjärtat är balansen mellan personliga och professionella målsättningar. EY:s framgångar på marknaden bygger på de insatser som våra medarbetare utför varje dag. Det betyder att ett hållbart arbetsliv och livsbalans är avgörande. Jag vill att våra medarbetare ska trivas på EY och nyckeln är en god kommunikation mellan oss som företag och varje enskild medarbetare.

Vi lever i en värld av konstant förändring och så har det varit de senaste åren. När jag klev på rollen som vd den 1 februari 2020 visste ingen att världen skulle ställas inför en mycket omfattande och svår utmaning. Coronapandemin har inte bara visat hur sårbart vårt samhälle är, utan även vilken styrka EY:s medarbetare besitter. Trots att distansarbete blev medarbetarnas nya arbetsvardag har de fortsatt att hjälpa våra kunder – från kontoret, köksbordet, vardagsrumsbordet eller skrivbordet i barnens rum. Jag är mycket stolt över att vara vd på ett företag med så många fantastiska medarbetare.

Jag får ibland frågan om vilka som är EY:s största utmaningar. Liksom många andra branscher är vår bransch utsatt för ett hårt förändringstryck. Hållbarhetsfrågorna fortsätter att engagera allt fler och är något som alla – individer, företag och samhälle – måste förhålla sig till. Jag ser fram emot att kunna fortsätta vårt arbete med att integrera hållbarhet som en naturlig del i affärsverksamheten – hela vägen från vår strategi till vårt dagliga arbete. Som jag redan nämnt har vi fastställt vilka hållbarhetsområden som EY i Sverige ska fokusera på framöver – ansvarsfulla affärer, hållbara medarbetare och minskad miljöpåverkan. Vad det innebär i praktiken hoppas jag att du vill läsa mer om på de följande sidorna.

Anna Svanberg
Verkställande direktör, EY



När jag tillträdde som Country Managing Partner och styrelseordförande under hösten 2019 såg jag ett behov av att lyfta vårt hållbarhetsarbete i Sverige. Vi arbetade redan med en hel del bra initiativ, men det saknades en gemensam plattform, systematik och målsättning. Jag jobbar dagligen med EY:s verksamhet och har gjort så i 23 år. Under den tiden har jag sett hur vår omvärld har förändrats och att våra kunder och medarbetare efterfrågar mer information om hur vi på EY arbetar med hållbarhet. Därför ville jag göra hållbarhet till en prioriterad fråga för vår verksamhet i Sverige.

För att lyfta vårt hållbarhetsarbete har vi under året utnämnt en styrelsemedlem till hållbarhetssponsor. Vi har även tillsatt en hållbarhetsansvarig i Sverige. Genom att integrera hållbarhet i verksamheten och ha en tydlig styrning med dedikerade resurser som arbetar med dessa frågor, skapar vi förutsättningar för ett bra hållbarhetsarbete. I rollen som hållbarhetsansvarig ingår att rapportera till ledningsforumet Sweden Coordination & Improvement Team. På så sätt blir det naturligt att hållbarhet hamnar högt upp på agendan och samtliga i ledningen blir också delaktiga i besluten.

Under året beslutade vi även att flytta vårt huvudkontor i Stockholm. Flytten går till en fastighet där vi kan optimera användningen av kontorsytor på ett mer effektivt sätt som är anpassat efter vår verksamhet. Vårt mål är att skapa en exceptionell arbetsupplevelse för våra medarbetare och kunder. Vårt nya kontor möjliggör ytterligare stora steg framåt mot att modernisera och digitalisera våra arbetssätt. Vi kan fortsätta att utveckla vårt erbjudande med högkvalitativa tjänster i en fastighet med tydlig hållbarhetsinriktning. Fastigheten kommer att vara certifierad enligt den högsta kategorin inom Leadership in Energy & Environmental Design, LEED Platinum. Certifieringen innebär att fastigheten uppfyller ett antal kriterier inom bland annat energi- och vattenförbrukning, materialval, sophantering, innovation och arbetsmiljö.

De åtgärder som vi har vidtagit under verksamhetsåret utgör tillsammans en konkret och tydlig nystart för ett sammanhållet och branschledande hållbarhetsarbete.

Magnus Kuchler
Country Managing Partner och styrelseordförande



| Ansvarsfulla affärer



Vi är EY

Vårt syfte - Building a better working world

Building a better working world beskriver syftet med vår verksamhet. Vi vill att allt vi gör ska bidra till att affärsvärlden och arbetslivet fungerar bättre - för våra medarbetare, våra kunder och de samhällen vi verkar i. Våra tjänster och insikter hjälper till att skapa förtroende och hållbar tillväxt på finansmarknader och i ekonomier världen över.

Som en ledande aktör inom revision, redovisning, skatt, transaktioner och rådgivning vill vi inspirera våra kunder, medarbetare och omgivande samhälle till en mer hållbar framtid. Vi levererar revisions- och redovisningstjänster för att säkerställa att marknadens aktörer har tillgång till granskad och kvalitetssäkrad finansiell information. Det är en förutsättning för en lång rad beslut - både bland företag och enskilda medborgare. Vi erbjuder även konsulttjänster som hjälper våra kunder att utveckla och effektivisera sina verksamheter.

För oss innebär Building a better working world att den ekonomiska tillväxten ska vara hållbar och inkluderande. För att hålla det löftet till våra intressenter utvecklar vi ledare och medarbetare som arbetar i team över gränserna mellan våra olika affärsområden. Vi investerar i våra medarbetares karriärutveckling och erbjuder varje medarbetare möjligheten att kunna skapa sin egen exceptionella EY-upplevelse - en personligt utformad karriär där medarbetare hjälper kunder att lösa krävande utmaningar.

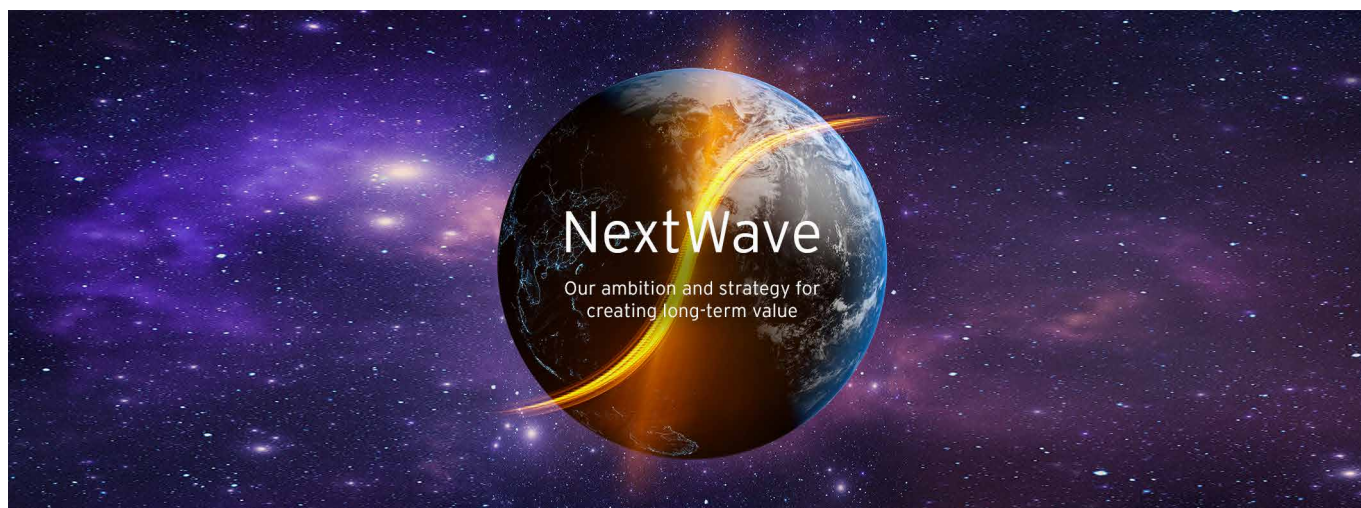
Vår strategi - NextWave

När vår omvärld förändras måste vi förändras med den. Under verksamhetsåret lanserade EY den nya globala strategin NextWave. Strategin innebär att vi anpassar oss till nya förutsättningar, både i omvärlden och internt. Vårt strategiska mål är att skapa långsiktigt värde för kunder, medarbetare och de samhällen vi verkar i. Målet ska vi uppnå med hjälp av fyra strategiska drivkrafter: kundfokus, medarbetare med olika erfarenhet och bakgrund, global integration och teaming samt digitalisering och teknik. När strategin lanserades i oktober 2019 visste ingen hur dramatiskt världen skulle förändras på grund av coronapandemin och en global lågkonjunktur. I dessa utmanande tider är NextWave en stabil plattform för vårt kontinuerliga arbete med att förnya oss själva. Vårt syfte Building a better working world har aldrig varit mer relevant.

Våra värderingar

Våra gemensamma värderingar vägleder oss i vårt dagliga arbete och ligger till grund för vår globala uppförandekod. Våra värderingar innebär att vi:

- ▶ Står för integritet, respekt och laganda.
- ▶ Är engagerade, vågar ta ledningen och visa vägen framåt.
- ▶ Bygger relationer på professionell grund.



100 %

av våra medarbetare har
tagit del av Code of Conduct

Vår uppförandekod

Vår uppförandekod kompletterar våra värderingar och ger oss tydliga riktlinjer för hur vi ska uppträda och bedriva vår affärsverksamhet. Uppförandekoden förklarar i detalj hur vi ska agera i olika situationer. Den är utformad med tanke på att vi agerar i en krävande, komplex och dynamisk miljö.

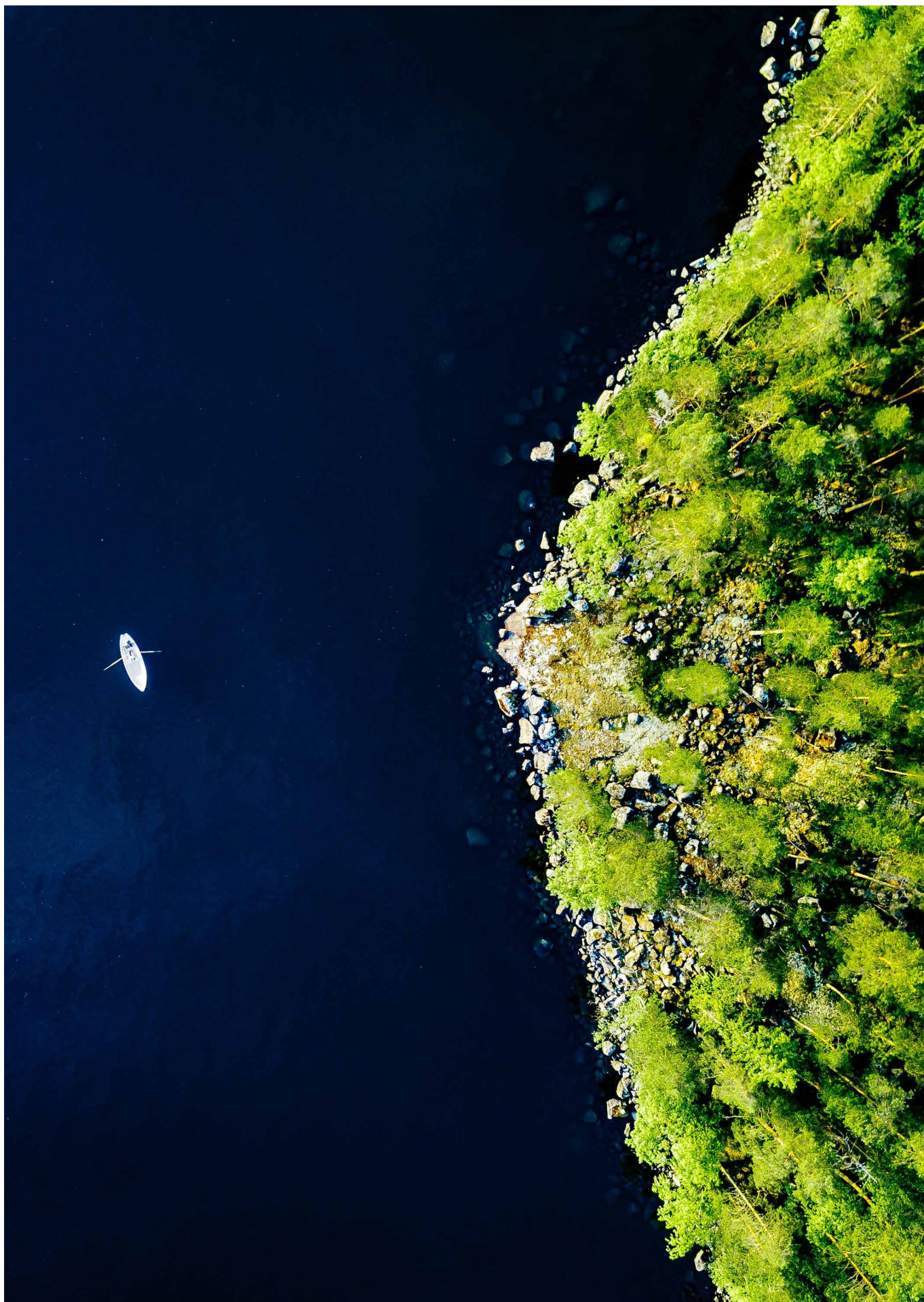
Uppförandekoden är indelad i fem olika områden:

- ▶ Hur vi arbetar med varandra.
- ▶ Hur vi arbetar med kunder och övriga intressenter.
- ▶ Hur vi agerar med professionell integritet.
- ▶ Hur vi behåller vår objektivitet och vårt oberoende.
- ▶ Hur vi respekterar intellektuellt kapital.

Hur vi arbetar med dessa områden beskrivs i vår årliga Transparency Report som innehåller information om vårt arbete med oberoende och kvalitet. Läs vår svenska Transparency Report 2020 [här](#).

UN Global Compact

EY stödjer sedan 2009 UN Global Compact, FN:s strategiska initiativ för hållbarhet. Det innebär att vi förbinder oss att visa engagemang och arbeta för Global Compacts tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöfrågor och korruptionsbekämpning. Vi följer årligen upp hur vi arbetar med dessa frågor, läs årets sammanfattning på vår globala hemsida [här](#).





Affärsetik

Som revisions- och rådgivningsföretag är syftet med vår verksamhet att skapa förtroende på marknaden och säkerställa att vi och våra kunder följer de regelverk och branschstandarder som finns. Inom ramen för våra ansvarsfulla affärer är upprätthållande av god affärsetik ett centralt område.

Mutor och korruption

På EY har vi tydliga interna policyer och riktlinjer för att arbeta mot korruption, utpressning och mutor. För att öka medvetenheten om korruptionsbekämpning samarbetar vi även med externa nätverk och grupper. Vi är med i organisationer som World Economic Forum (WEF) och Transparency International för att hitta sätt att hantera vår tids sociala och ekonomiska utmaningar. Vi har dessutom undertecknat WEF:s initiativ för partnerskap mot korruption – World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative (PACI). Vårt åtagande innebär två åtgärder: dels nolltolerans mot mutor, dels att utveckla ett praktiskt och

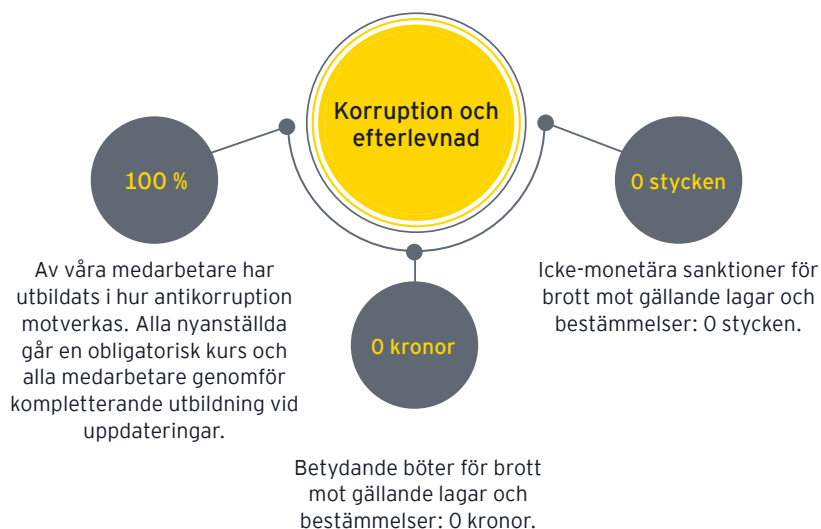
effektivt implementeringsprogram på global nivå genom våra gemensamma policyer för att motverka korruption. Lokalt görs anpassningar för att omfatta den lokala lagstiftningen. Samtliga medarbetare får information om hur korruption motverkas som vi följer upp varje år.

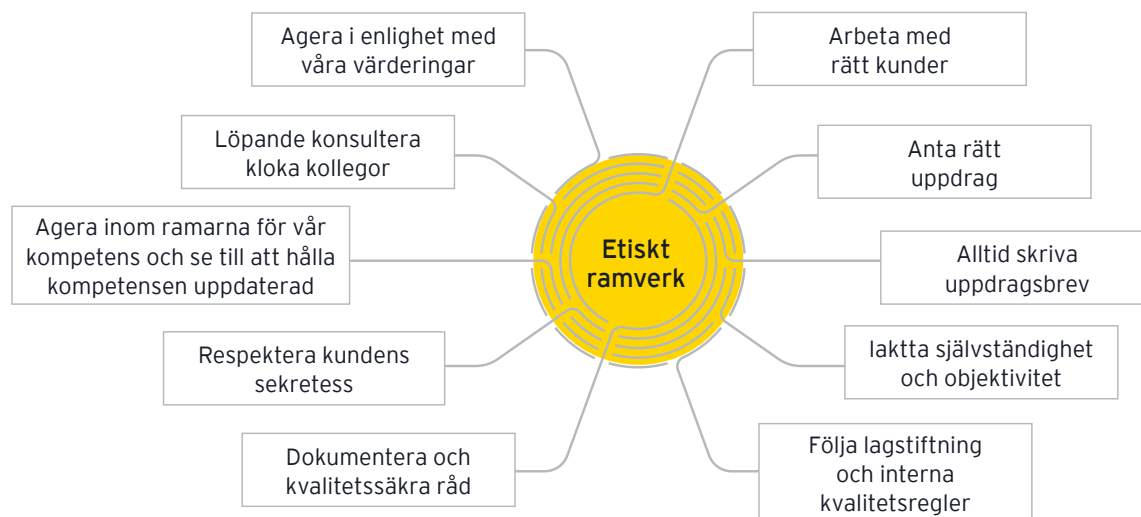
Årlig rapport om öppenhet och insyn

EY följer kravet i EU:s 8:e direktiv om att årligen redovisa hur vi arbetar med att skapa insyn och stärka förtroendet för kvaliteten på revisionen. Vi förespråkar öppenhet och ger ut en global rapport som beskriver vår globala styrning och våra globala kvalitetsstandarder. Sverige är ett av 45 länder inom EY som producerar en egen Transparency Report.

Ekonomiskt resultat

Koncernen uppvisar för räkenskapsåret 2019/2020 en stark resultattillväxt som primärt drivs av högre nettoomsättning inom affärsområdena Assurance och Consulting.





Oberoende gentemot kunder och efterlevnad av regelverk och branschstandarder

Oberoende

Frågor som rör oberoende är centrala för ett revisionsföretag. För att säkerställa kunders, marknadens, och lagstiftarens högt ställda krav på opartiskhet, självständighet och kvalitet har EY byggt upp ett omfattande system för kvalitets- och oberoendekontroll. Vårt oberoende i relation till våra kunder säkerställs genom specifika rutiner för att utvärdera kunder och uppdrag. Vi åtar oss bara kunder eller uppdrag som uppfyller EY:s högt ställda krav. Vi kontrollerar alltid att det inte finns någon intressekonflikt mellan nya uppdrag och redan genomförda eller pågående uppdrag inom EY:s globala nätverk. För mer information om vår oberoendep Praxis, se Transparency Report 2020.



Tillsammans med våra värderingar och EY:s övergripande styrning ger ramverket förutsättningar för alla medarbetare att agera omdömesgillt i varje situation.

Efterlevnad av regelverk och branschstandarder

Trovärdighet, förtroende och kvalitet är viktiga förutsättningar för att vi ska kunna leverera tjänster som våra kunder är nöjda med. Det innebär att vi måste följa branschens etiska riktlinjer, vara ett gott föredöme på marknaden och alltid leverera med kvalitet. För oss är kvalitet ett förhållningssätt, ett personligt ansvar, som motiverar våra medarbetare att göra rätt saker, varje dag, i varje situation.

FAR är den svenska branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter och rådgivare. EY har en aktiv roll i FAR och vi är representerade i styrelsen, bland annat innehar en av våra partners på EY ordföranderollen på ett mandat på två år. Vi medverkar också i olika sektioner och policygrupper. Vi bidrar till att FAR kan bedriva ett aktivt opinions- och kvalitetsarbete, samtidigt som vi för fram vår egen uppfattning i olika frågor.

Intern kontroll

Vi genomför även en egen kontroll av våra revisorer och vår verksamhet. Samtliga revisorer i EY är föremål för löpande kvalitetskontroller, både lokala och globala. De revisorer som har revisionsuppdrag i noterade bolag kvalitetssäkras och kontrolleras vart tredje år av Revisorsinspektionen. Alla revisorer måste förhålla sig till både nationella och internationella lagar och regelverk. Det handlar om allt från karaktären på tjänsteutbudet och regler om etik och oberoende till finansiella intressen och regler om ägandet av revisionsbolag. Det går att läsa mer om EY:s interna kontroll i vår Transparency Report.

Externa kontroller

FAR utför fortlöpande kvalitetskontroller av sina medlemmar. Revisorsinspektionen kvalitetssäkrar FAR:s kontroll genom att ta stickprov på ett antal genomförda kontroller varje år. Enligt ett samarbetsavtal ska FAR underrätta Revisorsinspektionen om revisorer som underkänts till följd av allvarliga brister som framkommit vid FAR:s kontroll.

Revisorsinspektionen är en statlig myndighet för revisorsfrågor med två övergripande uppgifter: att säkerställa att det finns kvalificerade revisorer för näringslivets behov och att utöva tillsyn över dessa. Tillsynen av revisorer och Revisorsinspektionens övriga verksamhet

bidrar enligt vår uppfattning till att upprätthålla förtroendet för revisorer och branschen i stort.

Kundnöjdhet

Källa: ASQ	FY 19/20	FY 18/19	FY 17/18
Rekommendation 7-10	87 %	85 %	93 %
Betygsättning 3-5	97 %	96 %	99 %
Svarsfrekvens tillfrågade kunder	49 %	53 %	59 %
Antal svar	402	232	145

Kommentar: Uppgifterna baseras på undersökningen Assessment of service quality, ASQ, som årligen genomförs bland våra kunder. Svaren för rekommendation avser en skala på 1-10 och betygsättning 1-5. Svarsfrekvensen har minskat något sedan föregående period. Under året skickades undersökningar till 87 procent fler kunder jämfört med tidigare period. Totalt har 402 personer besvarat enkäten.

Informationssäkerhet och kundintegritet

Cyberhot blir allt mer komplexa och riskerna behöver hanteras med tekniskt skydd och interna rutiner för att skydda den värdefulla och sekretessbelagda information som EY på uppdrag av våra kunder hanterar. För att bibehålla förtroendet som våra kunder gett oss måste vi säkerställa att denna information skyddas och hanteras i enlighet med legala krav och riktlinjer.



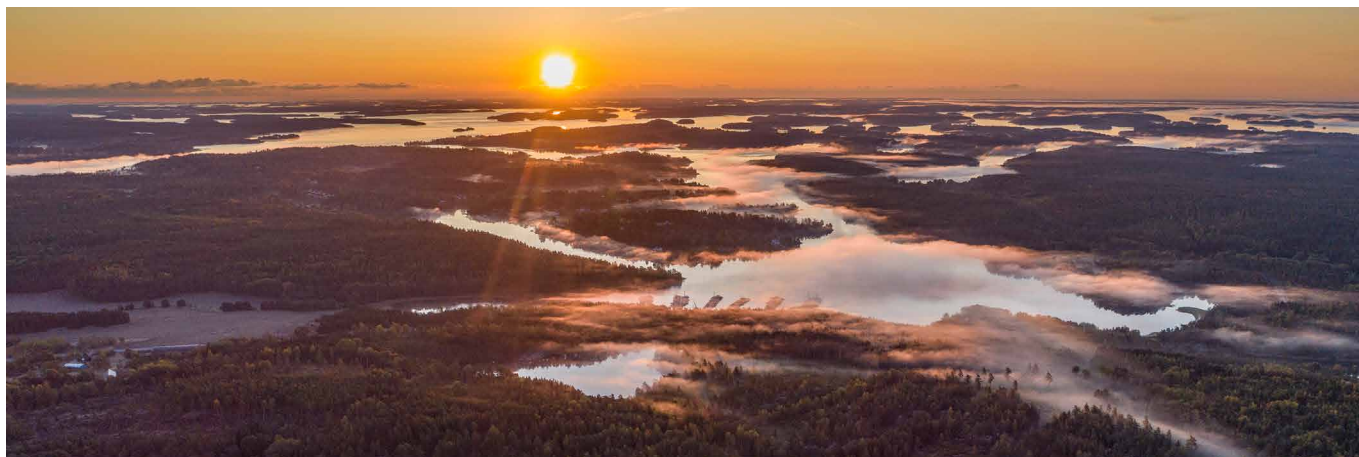
Risker och riskhantering

När det gäller vårt interna hållbarhetsarbete har vår complianceavdelning gjort en riskanalys och utifrån denna identifierat hur vi bemöter risk i vår verksamhet.

Riskanalys

Identifierat riskområde	Beskrivning av potentiell risk	Riskhantering
Affärsetik och regelefterlevnad		
Externa regelverk	Grunden för vår existens som revisionsbyrå är att vara en pålitlig aktör gentemot samtliga intressenter och efterleva lagar, regler samt krav som ställs på vår verksamhet. Brister i detta hotar vår marknadsposition.	Utbildnings- och informationsinsatser, kvalitetskontroller
Informationssäkerhet och kundintegritet	På uppdrag av våra kunder hanterar EY värdefull och sekretessbelagd information. Denna information behöver skyddas och hanteras i enlighet med legala krav och riktlinjer. Brister i hanteringen kan få stora ekonomiska påföljder och riskera våra kunders förtroende och EY:s marknadsposition.	Policyer för hantering av information, noggranna genomgångar av alla system och verktyg i vilka det finns personuppgifter eller uppgifter om kunder innan dessa får användas i verksamheten
Oberoende	EY:s oberoende i samtliga projekt och uppdrag är avgörande för vår rätt att verka som revisionsbyrå. Riskerna inom området är således centrala för vår existens.	System för antagande av kunder och uppdrag genom vilket säkerställs att reglerna följs och att erforderliga interna godkännanden erhålls. Detaljerade policyer
Antikorruption	Överträdelser gällande antikorruption skulle allvarligt skada EY:s anseende och våra kunders förtroende.	Policyer, attestinstruktioner, utbildningsinsatser
Samhälle	Företag förväntas agera ansvarsfullt och skapa värde i samhället. Att EY lever upp till dessa är nödvändigt för att fortsätta vara en relevant aktör och attrahera nya medarbetare såväl som för att behålla befintlig kompetens.	Code of conduct - Vår uppförandekod kompletterar våra värderingar och ger oss tydliga riktlinjer för hur vi ska uppträda och bedriva vår affärsverksamhet. Uppförandekoden förklarar i detalj hur vi ska agera i olika situationer. Den är utformad med tanke på att vi agerar i en krävande, komplex och dynamisk miljö.
Mänskliga rättigheter i värdekedjan	Risk att mänskliga rättigheter kränks i leverantörskedjan.	Global inköbspolicy innefattande en separat supplier code of conduct för leverantörer som omfattar hantering av miljörisker, efterlevnad av krav på mänskliga rättigheter, jämställdhetspolicy, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt nolltolerans mot korruption, utpressning, mutor och förskingring. I upphandlingar kräver vi att våra leverantörer lever upp till EY:s globala krav.
Tjänsteerbjudande och kundportfölj		
Kunder	EY:s kundportfölj inkluderar bolag i varierande storlek, komplexitet, branscher och geografier. Vid inledande av samarbeten med nya kunder behöver det säkerställas att dessa inte har koppling till ekonomisk brottslighet eller andra oegentligheter.	Noggrann utvärdering och identifiering av kund görs innan antagande
Nya tjänster	Vid utvecklande av nya tjänster behöver EY säkerställa att vi inte riskerar vårt oberoende gentemot befintliga kunder och uppdrag samt att rätt kompetens finns för ändamålsenligt genomförande av dessa tjänster.	Finns en särskild process för godkännande att tillhandahålla nya tjänster inom EY-nätverket
Rådgivningstjänster	Rådgivningstjänster är endast tillåtna i den utsträckning de inte riskerar EY:s oberoende i förhållande till revisionsverksamheten.	Se ovan vid oberoende

Identifierat riskområde	Beskrivning av potentiell risk	Riskhantering
Tjänsteerbjudande och kundportfölj		
Skadeståndsanspråk	Inom den bransch EY verkar i förekommer skadeståndsanspråk relaterat till de uppdrag som utförs, vilket riskerar ekonomiska påföljder och försämrat anseende om EY blir föremål för sådant.	Finns intern instruktion för omedelbar rapportering och hantering av klagomål och krav
Tekniska system		
Implementering	När nya tekniska system och verktyg utvecklas finns en risk att dessa inte implementeras fullt ut i organisationen vilket motverkar att de används på ett strategiskt och effektivt sätt.	Nya system ska utvecklas i enlighet med en godkänd projektlednings- och utvecklingsmetodik. Därtill finns en rad kontroller som mjukvarusystem måste uppfylla för att standardisera och mitigera risker.
Avbrott	Längre avbrott i verksamhetskritiska system riskerar kritiska arbetsuppgifter och leveranser i uppdrag. Riskerna ökar vid hög belastning och aktivitetsnivå i systemen.	System som distribueras inom EY måste gå genom en process för att förskapa förståelse för hur kritiska de är i relation till organisationen samt förväntad "recovery objectives". Baserat på resultatet från processen sammanställs en plan om systemfel eller avbrott skulle ske. System som inte har en sådan plan, eller som har en som inte är i linje med resultatet från processen ska ha ett affärsmässigt godkänt undantag för det.
Cybersecurity	Cyberhot blir allt mer komplexa och riskerna behöver hanteras med tekniskt skydd och interna rutiner för att skydda den information som EY hanterar.	För att skydda den information som EY hanterar från säkerhetshot arbetas det aktivt med att övervaka tillgångar, undersöka potentiella incidenter samt kontinuerligt förbättra funktioner som identifierar eventuella säkerhetshot och processer. Syftet med riskhanteringen är att upprätthålla och förbättra EY:s säkerhetsställning och samtidigt stötta affärsmålen genom att kombinera kompetens och god praxis med branschledande säkerhetsprodukter som används för att upptäcka och mildra potentiella hot mot EY:s verksamhet. IT-avdelningen arbetar kontinuerligt med att synkronisera riskhanteringsmetoder med funktionella affärsplaner.



Identifierat riskområde	Beskrivning av potentiell risk	Riskhantering
Medarbetare		
Personalomsättning	Vår verksamhet drivs av kunniga och kompetenta medarbetare som strävar efter ständig utveckling. Om en medarbetare väljer att sluta finns därför en affärsrisk att mista nyckelkompetens.	EY:s process för performance management utgår ifrån medarbetarens behov av återkoppling, handledning och utveckling vilket syftar till att medarbetaren kan påverka sin egen karriärutveckling.
Arbetsmiljö	En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för EY. Den övergripande målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en god social, fysisk och organisatorisk arbetsmiljö för alla medarbetare där risker för arbetsrelaterad ohälsa och arbetsskador förebyggs.	Vårt arbetsmiljöarbete ingår som en integrerad och naturlig del i företagets totala verksamhet, d.v.s. arbetsmiljöfrågorna behandlas på ett systematiskt sätt i direkt anslutning till de vardagliga frågorna. Samtliga chefer/ansvariga inom EY ska ha kompetens, resurser och befogenhet att lösa arbetsuppgifter på ett, ur arbetsmiljöhänseende, riktigt sätt.
Mångfald och inkludering	En arbetsplats med mångfald och inkluderande arbetssätt gynnar den kreativitet och innovationskraft som krävs för EY:s fortsatta utveckling. Arbetsgrupper som bygger på mångfald och inkluderande arbetssätt möjliggör bredare perspektiv och större utbyten. EY ska vara en jämställd och inkluderande arbetsgivare som motverkar diskriminering av alla slag. Brister inom området riskerar både medarbetares välmående och EY:s anseende.	EY arbetar aktivt med mångfald och jämställdhet inom företaget för att på bästa sätt kunna ta tillvara våra medarbetares olika erfarenheter, egenskaper och kunskaper. Jämställdhet är en viktig verksamhetsfråga för såväl EY som för våra kunder. EY eftersträvar en kultur som bygger på mångfald och en jämlik fördelning. För att försäkra oss om att alla våra medarbetare vill stanna i företaget och dessutom säkerställa att vi ökar mångfalden i seniora positioner så tar EY många mångfaldsinitiativ.
Uppförandekod och oberoende	Medarbetares agerande är en viktig aspekt i bilden som skapas av EY. Alla interna respektive externa relationer skall genomsyras av integritet, respekt och laganda. Ett oaktsamt förhållningssätt kan riskera EY:s anseende och relevans.	Genom EY:s globalt uppsatta värderingar inspirerar och vägleder vi våra medarbetare att göra rätt saker. EY har en uppförandekod som årligen signeras av samtliga medarbetare. Härutöver ges obligatoriska utbildningar inom områden såsom oberoende, riskhantering och etiska förhållningssätt.
Miljö och klimat		
Klimatpåverkan	Vår verksamhet påverkar miljö och klimat främst genom vårt interna och kundrelaterade resande samt energiförbrukning på våra kontor. EY bedriver ingen miljöfarlig verksamhet men finns en risk att vi inte har organisation och processer för att kontinuerligt hantera miljöfrågor.	EY har ett globalt mål att vara koldioxidneutrala till 2020 där handlingsplan är under utveckling. Hittills har 90 % av alla EY:s kontor grön el (resterande del är kontor som hyr in sig i mindre kontorslokaler). EY har en resepolicy och använder sig av ett bokningssystem där Co2-avtryck redovisas.

Ansvarsfull leverantörskedja

Utöver vårt ansvarstagande för EY:s egna verksamhet arbetar vi kontinuerligt med kravställning på våra leverantörer och samarbetspartners för att finna hållbara lösningar. Vi har identifierat att det är här i vår värdekedja där störst risk för kränkning av mänskliga rättigheter finns. Den främsta risken är dåliga arbetsförhållanden hos framförallt producenter av teknik. EY har en global inköbspolicy som ska säkerställa att vi bedriver verksamhet på ett ansvarsfullt sätt och garantera vårt oberoende i kontakten med leverantörer. Inköspolicyn innehåller en separat uppförandekod för leverantörer som omfattar

hantering av miljörisker, efterlevnad av krav på mänskliga rättigheter, jämställdhetspolicy, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt nolltolerans mot korruption, utpressning, mutor och förskingring. I upphandlingar kräver vi att våra leverantörer lever upp till EY:s globala krav.

Vår inköbspolicy ger oss möjlighet att styra inköpen till lämpliga leverantörer och uppmuntrar våra leverantörer att stödja våra hållbarhetsinitiativ och hitta produkter som innebär en minskad miljöpåverkan. Det har bland annat bidragit till en minskad energiförbrukning i våra fastigheter. Läs mer under avsnittet om Våra kontor.





Våra hållbarhetstjänster

Climate Change and Sustainability Services

För att överleva och växa i ett alltmer konkurrensutsatt företagsklimat, där nya krav på ansvarstagande ställs, behöver organisationer inte bara rapportera sina ekonomiska resultat, utan även sina icke-finansiella resultat. EY:s specialistgrupp Climate Change and Sustainability Services hjälper kunder att förstå och hantera effekterna av klimatförändringarna och andra hållbarhetsfrågor samt att identifiera möjligheter och utveckla sin rapportering av icke-finansiell information. Vi erbjuder våra kunder rådgivning inom hållbarhet och värdekedja, klimat och energi, icke-finansiell rapportering, långsiktigt värdeskapande, miljö, hälsa och säkerhet samt sustainable finance. Vi granskar även hållbarhetsrapporter, vilket är en viktig del i vårt arbete med att skapa förtroende och säkerställa tilliten till kundernas rapportering.

Långsiktigt värde

EY:s nya globala strategi NextWave bygger på att skapa långsiktigt värde för våra medarbetare, kunder och de samhällen vi verkar i. I Sverige har vi stärkt upp vår organisation med kompetens för att öka långsiktigheten i våra affärer och konkretisera det arbete som redan görs. Som revisions- och rådgivningsföretag arbetar vi dagligen med att säkra tilliten till våra kunders finansiella rapportering och bistå bolag med rådgivning som ökar långsiktigheten för beslut som fattas av aktörer på marknaden. Lika viktigt som att stärka det långsiktiga värdeskapandet i våra externa affärer är att vi arbetar med samma målsättning internt. Ett konkret exempel är att vi strävar efter en hög grad av flexibilitet. Vi försöker anpassa våra medarbetares arbetssituation utifrån önskemål för att skapa en hållbar arbetsbelastning. Detta arbete har intensifierats under våren 2020 med anledning av covid-19.

INTERVJU



Sustainable finance

Hållbarhetsfrågan har under de senaste åren hamnat i fokus tack vare globala initiativ som Paris-avtalet och FN:s globala mål för hållbar utveckling. EU har genom sin handlingsplan för sustainable finance tagit fram nya regelverk, till exempel taxonomiförordningen och disclosureförordningen som kommer att påverka både finansmarknadsaktörer och bolag som omfattas av direktivet för icke-finansiell rapportering.

Vi hjälper kunder att förstå vad kraven innebär och vilka risker och möjligheter som sustainable finance för med sig. I slutänden handlar det om att hjälpa bolagen att vara väl rustade inför framtiden. Hållbarhet har blivit en kritisk affärsfråga och att koppla bolagens hållbarhetsstrategier

och mål till finansieringen är ett av de viktigaste verktygen för att få bolagen att uppfylla målsättningen och ställa om till en hållbar ekonomi.

EY:s erfarenhet är att investerare och långgivare i allt högre grad kräver att bolagen ska kunna svara på hur de arbetar med hållbarhet, hur de interna rutinerna och processerna för att identifiera hållbarhetsrisker ser ut samt hur bolaget hanterar dessa risker. Bolag som inte har koll på de ändrade spelreglerna kan i värsta riskera att bli utan finansiering. Vi på EY spelar en viktig roll i arbetet med att hjälpa företag med denna omställning.

Amelie Nordin

Head of Sustainable finance Sweden and Sustainability Lead Sweden

INTERVJU



People Advisory Services

Inom People Advisory Services (PAS) arbetar vi med hållbarhet ur ett socialt och ekonomiskt perspektiv. Medarbetare från PAS på EY i Storbritannien har medverkat i arbetet med att ta fram en rapport som World Economic Forum publicerade i september 2020. Rapporten fokuserar på kopplingen mellan sociala och finansiella värden. I en snabbt föränderlig omvärld kan ett socialt värde bli ett ekonomiskt värde i enlighet med det som benämns 'stakeholder capitalism' i rapporten.

Inom området social hållbarhet har PAS ett specialistsområde - Diversity & Inclusion - som hjälper våra kunder att formulera och sätta mål för att uppnå det ekonomiska värdet i socialt inkluderande organisationer. Tillsammans med våra kunder utvecklar och implementerar vi strategier och handlingsprogram för att starta eller förbättra en förändringsresa som mynnar ut i en ökad mångfald och inkludering.

Camilla Rundberg

Diversity & Inclusion Solutions Lead inom People Advisory Services

INTERVJU



Workplace consulting

Inom workplace consulting hjälper vi våra kunder att ta ett samlat grepp om verksamhetens stödfunktioner avseende fastigheter, byggnader, lokaler, utrustning och övriga supporttjänster. Vi ger företag verktyg att förverkliga verksamhetens fulla potential och samtidigt stå rustade inför framtiden genom att integrera människor, teknik och stödfunktioner.

Våra tjänster inom strategisk rådgivning och utveckling av partnerskap, mellan företag som köper och levererar supporttjänster, bygger på att välja rätt affärsmodell utifrån företagets mognadsgrad för att skapa innovation och konkurrenskraft. Företag som gör outsourcing till en del av sin affärsmodell har bättre förutsättningar att nå framgång.

Vi kan även hjälpa våra kunder att utforma hela arbetsplatskoncept. Här spelar hållbarhet en viktig roll, eftersom fastigheter ofta står för en stor klimatpåverkan. Genom att använda kontorsytor på ett optimalt sätt kan företag minska sina avtryck. Med hjälp av ny teknik kan man exempelvis analysera hur många personer som befinner sig på en viss yta och därefter anpassa uppvärmning, ventilation och elektricitet.

Genom att använda kompetenser från EY:s olika affärsområden kan vi skraddarsy vårt erbjudande och skapa synergieffekter för våra kunder. Målet är inte bara att erbjuda tjänster som minskar kostnader, utan tjänster som ökar värdet för kundens hela verksamhet.

Robin Warchalowski

Director inom Consulting och Head of Workplace Consulting Nordics

INTERVJU



People Advisory Services

Under de senaste åren har hållbarhet inom arbetslivet blivit allt mer aktuellt, bland annat till följd av att utvecklingen i det moderna arbetslivet förändras och att sjukfrånvaro och ohälsa ökar. För att möta dessa utmaningar hjälper EY exempelvis Partsrådet* och programmet Hållbart arbetsliv med att stötta statliga

myndigheter och deras fackförbund i arbetet med att skapa ett hållbart arbetsliv med friska och engagerade medarbetare.

Lisa Nyhav

Manager inom People Advisory Services och projektledare för Partsrådet

Not: *Partsrådet, rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet, är en ideell organisation i Sverige som består av arbetsgivare och fack inom staten.



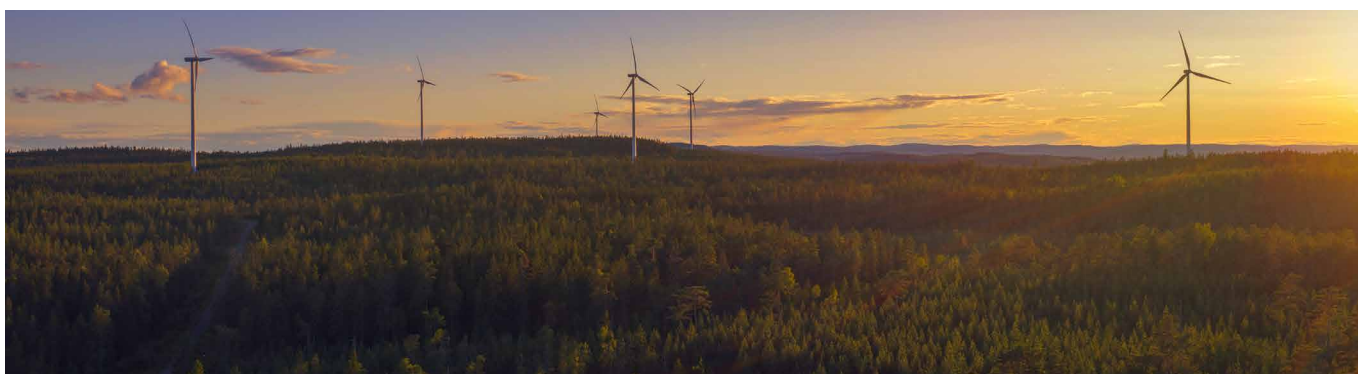
Samhällsengagemang

Medarbetarna bidrar till samhället genom EY Ripples

EY Ripples är vårt globala program inom corporate responsibility (CR) som gör det möjligt för våra medarbetare att bidra till samhället genom olika initiativ, exempelvis att åka till andra delar av världen för att hjälpa sociala entreprenörer, låta ungdomar få en inblick i arbetslivet eller att utvärdera affärsmodeller. Med ett globalt program för vårt arbete inom CR-området kan vi inspirera fler medarbetare att engagera sig och skapa en större positiv

påverkan på samhället. Programmet lanserades i Norden i januari 2020 och vi arbetar med att identifiera vilka svenska initiativ vi ska satsa på framöver.

EY:s mål är att påverka en miljard människors liv positivt genom EY Ripples till år 2030. Fram till 2022 strävar vi efter att engagera totalt en miljon av våra medarbetare, kunder, alumner och övriga nätverk. Med vår gemensamma kunskap, kompetens och erfarenhet ska vi hantera några av samhällets tuffaste utmaningar.





Tillsammans tänder vi framtidens digitala stjärnor

EY är partner till Hello World! som är en ideell förening med målet att skapa bättre förutsättningar för att fler tjejer ska intressera sig för digitalt skapande, och genom riktade satsningar verkar för att mångfalden inom dessa yrkeskategorier generellt sett blir ännu bättre. EY sponsrar stipendier för barn/ungdomar att delta på Hello Worlds sommarläger och deltar även aktivt på meetups. Läs gärna mer [här](#).

EY uppmärksammar entreprenörer som bidrar till samhället

Vi hjälper entreprenörer i såväl tillväxtländer som industriländer över hela världen. På så sätt stimulerar vi tillväxt och bidrar till ett innovationsvänligt klimat. Vi arrangerar varje år EY Entrepreneur Of The Year för att belysa entreprenörernas vikt för samhället, skapa förbilder och inspirera framtidens företagare. EY Entrepreneur Of The Year är en av världens främsta utmärkelser för entreprenörer och tävlingen genomförs på regional, nationell och internationell nivå i cirka 60 länder. I Sverige arrangeras tävlingen sedan 1995 och det är oberoende jurygrupper som utser regionala finalister i sex regioner runt om i landet. Finalisterna går vidare till en nationell final där årets främsta entreprenör utses som sedan får representera Sverige i en världsfinal.

Under 2019 togs ett initiativ till en ny hedersutmärkelse i Sverige som skulle gå till entreprenörer som grundat ett företag med en kärnverksamhet som bidrar till ett bättre samhälle. EY delade ut "Årets sociala entreprenör" i Sverige vid den nationella finalen av EY Entrepreneur Of The Year 2019. Vinnaren skulle förutom att uppfylla de generella bedömningskriterier som gäller för EY Entrepreneur Of The Year även driva ett företag där de sociala vinsterna är lika viktiga som de ekonomiska. Kriterierna kan du läsa mer om [här](#).



Initiativ för ökad jämställdhet inom svenskt näringsliv

SHE Index powered by EY är ett norskt initiativ från 2018 och i maj 2020 lanserades indexet i Sverige. SHE Index är ett verktyg som hjälper företag att genomlysas, jämföra och förbättra arbetet med inkludering med utgångspunkt i kön. Alla företag i Sverige med minst 50 anställda kan kostnadsfritt delta i SHE Index powered by EY. Företagen svarar på ett antal frågor och baserat på den informationen

beräknas ett individuellt index som sammanfattar företagets inkludering med utgångspunkt i kön. Företagen som är med i indexet tar ett viktigt steg för att vara en del av resan mot större mångfald och inkludering. Syftet är att resultatet av dessa mätningar ska återspegla den verkliga statusen för inkludering inom svenskt näringsliv och ambitionen är att presentera resultatet årsvis.



Covid-19 och påverkan på våra affärer

I samband med att covid-19 drabbade världen under våren 2020 har EY snabbt ställt om sin verksamhet för att stötta kunder i denna speciella situation. Pandemin har påverkat hela vårt samhälle och dess verksamheter. Vi har lyckats ställa om vårt arbetssätt från mestadels kontorsarbete till distansarbete, intensifierat vår kontakt med kunderna och genomfört digitala möten och kundevent. Vi har även anpassat våra kunderbjudanden utifrån de nya förutsättningar som råder på marknaden och genomfört riktade insatser. Ett exempel är en kartläggning på uppdrag

av Cancerfonden för att se hur coronapandemin har påverkat den ordinarie cancervården. Utöver detta har vi stöttat myndigheter och sjukhus i deras krishantering i samband med pandemins intåg. Ytterligare ett exempel är "Hack the crisis", ett digitalt hackaton på initiativ av regeringen i syfte att hitta innovativa lösningar på den pågående krisen kopplat till covid-19. Ett team från EY deltog och kom på en hedrande tredje plats av över 500 team.

Hållbara medarbetare



Mångfald och inkludering

Medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet

Inom EY är det viktigt att våra medarbetare speglar samhällets sammansättning och mångfald. Arbetet med mångfald och inkludering sker därför kontinuerligt för att ge alla medarbetare lika förutsättningar för sin individuella karriärutveckling. Vi verkar för mångfald och inkludering genom att ta vara på våra medarbetares olika erfarenheter, egenskaper, kunskaper och förmågor. Vi är övertygade om att detta skapar affärsvärde och en hållbar organisation.

För att verka för lika rättigheter och möjligheter, samt att genom aktiva åtgärder motverka diskriminering, har EY definierat ett antal initiativ som sammanfattats i en jämställdhetsplan. Syftet med jämställdhetsplanen är att skapa gemensamma riktlinjer som ska utmynna i ett aktivt jämställdhetsarbete. Det innebär bland annat att vi arbetar för att uppnå en ökad jämställdhet i ledande positioner. Detta sker till exempel genom att vi identifierar och stöttar medarbetare i ett tidigt skede samt erbjuder tydliga karriärplaner och sponsorprogram.

Mångfald och jämställdhet

	2020-06-30			2019-06-30			2018-06-30			2017-06-30		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Antal anställda (tillsvidare och provanställda)*	2 918	1 547	1 371	2 882	1 568	1 314	2 605	1 395	1 210	2 594	1 409	1 185
Antal partners	174	40	134	161	39	122	151	34	117	154	31	123
Antal revisorer och konsulter*												
Under 30 år	1 273			1 092			1 106			1 079		
30-50 år	1 029			1 195			1 012			1 027		
Över 50 år	212			300			253			260		
Total	2 514			2 587			2 371			2 366		
Antal stabs- och övrig administrativ personal*												
Under 30 år	25			45			34			24		
30-50 år	128			147			124			136		
Över 50 år	77			103			76			68		
Total	230			295			234			228		
Antal i styrelse	7	4	3	6	3	3	6	2	4	7	3	4
Antal i företagsledning	9	3	6	8	2	6	7	2	5	14	3	11

Not:* Siffrorna i tabellen avser totala antalet anställda (tillsvidare och provanställda) per 2020-06-30. Siffrorna som presenterar antal revisorer och konsulter samt antal stabs- och övrig administrativ personal är exklusive partners.

Kommentar: Andelen kvinnliga medarbetare har minskat med 1 procent sedan föregående räkenskapsår, och uppgår nu till 53 procent. Andelen kvinnliga partners har minskat, och uppgår i år till 23 procent jämfört med 24 procent året innan. Andelen kvinnor i styrelsen har ökat från 50 procent till 57 procent. I företagsledningen är 33% kvinnor och 67% män.



Jämställd organisation

Initiativ för ökad jämställdhet på EY

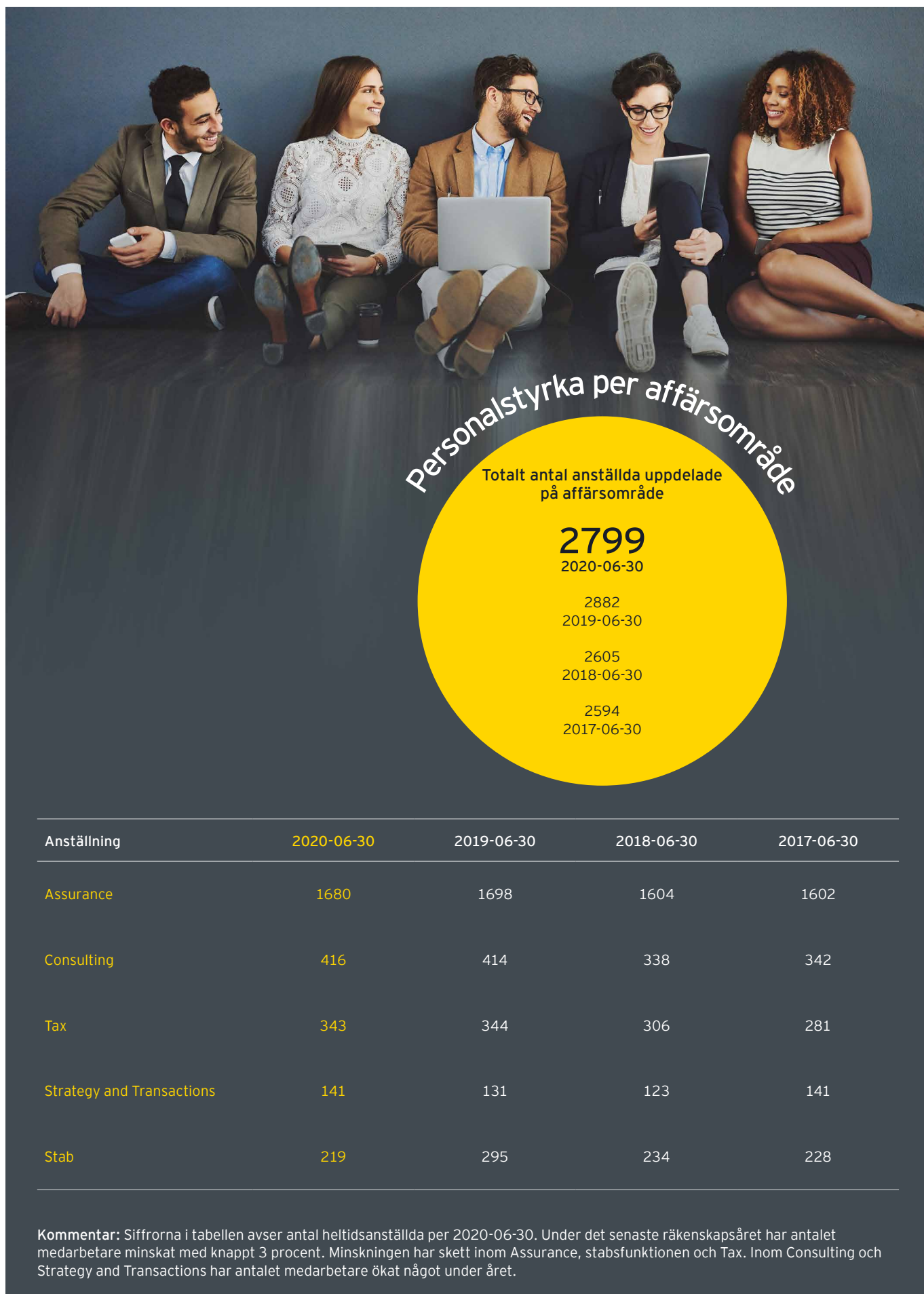
En del av arbetet för att främja ett mer jämställt arbetsliv tar sin utgångspunkt i genusforskningen och genomförs inom ramen för exempelvis Career watch - ett program där kvinnor erbjuds en sponsor som bidrar till att deltagaren vidgar sitt nätverk, utbyter erfarenheter och får perspektiv som leder till både personlig och professionell utveckling. EY har även ett internt nätverk för kvinnor - Professional Women's Network som ger förutsättningar för erfarenhetsutbyte och nätverkande. Utöver detta är EY även huvudpartner till Nordens största mötesplats för kvinnor som arbetar i teknologibranschen - Women In Tech. Ett annat initiativ är nätverket Women in Transactions som består av en intern del där kvinnor på EY träffas på olika aktiviteter och events samt en extern del som riktar sig till kvinnliga studenter.



Resultat från SHE Index powered by EY

EY i Sverige deltog också i SHE Index powered by EY för att mäta och utveckla arbetet med inkludering. Vi hamnade på plats 13 med ett index på 70. Totalt deltog 25 företag i undersökningen och det bästa företaget hade index 91. Efter en jämförelse med övriga företag som deltog i undersökningen, så har vi identifierat ett antal utvecklingsområden att fokusera på i vårt långsiktiga arbete. Som en del av vårt fortsatta hållbarhetsarbete kommer vi att intensifiera vårt mångfald- och inkluderingsarbete. Ett första steg i det arbetet är ett internt projekt som involverar resurser från People Advisory Services som har specialistkompetens inom området.





Välmående medarbetare

Säker och hälsosam arbetsmiljö

Vårt bidrag till ett hållbart samhälle och vår egen framgång bygger på vår viktigaste tillgång – våra medarbetare.

Goda arbetsförhållanden är förutsättningen för ett hållbart arbetsliv. En hanterbar arbetsbelastning och bra arbetsrelationer mellan kollegor är mycket viktigt för att skapa engagerade medarbetare. Dessutom minskar risken för arbetsrelaterad ohälsa.

Akademikerförbunden. Utöver de kollektivavtalsbundna förmånerna erbjuder EY ytterligare förmåner som är menade att bidra till en hälsosam livsstil och ett socialt ansvarstagande, exempelvis företagshälsovård, frivårdsbidrag, subventionerad lunch samt möjlighet att engagera sig som volontär på arbetstid. Det finns även ett stort engagemang bland medarbetare att anordna sociala aktiviteter utanför arbetstid.

Våra medarbetare omfattas av det kollektivavtal som tecknats mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen och

Personalomsättning

Anställning	FY 19/20				FY 18/19				FY 17/18				FY 16/17			
	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år
Antal nyanställda*	708	494	191	23	751	502	203	46	579	436	132	11	617	472	134	11
Antal avgångar**	583	313	224	46	574	269	249	56	582	271	261	50	464	222	207	35
Personalomsättning i % ***	19,98%	24,15%	17,55%	13,29%	19,90%	23,70%	18,60%	13,90%	22,30%	23,80%	23,00%	15,2 %	17,9 %	20,1 %	17,8 %	10,7 %

Kommentar: Personalomsättningen är beräknad som en andel av antal avgångar i förhållande till antalet anställda per 2020-06-30 för totalen och per ålderskategori. Personalomsättningen har minskat något sedan föregående period i ålderskategorierna över 30 år. Däremot har personalomsättningen ökat för medarbetare under 30 år. Även om personalomsättningen i branschen är högre än i många andra branscher är det viktigt för oss att fortsätta jobba med att minska vår personalomsättning.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro	FY 19/20	FY 18/19	FY 17/18	FY 16/17
Total sjukfrånvaro [†]	2,3 %	2,5 %	2,1 %	2,3 %
Långtidssjukfrånvaro ^{††} av total sjukfrånvaro i %	52,0 %	57,8 %	54,3 %	58,4 %

Kommentar: Siffrorna baseras på sjukfrånvaro bland medarbetare i Sverige. Den totala sjukfrånvaron har minskat mot föregående år. Det är fortsatt mycket viktigt att vi arbetar proaktivt med att förebygga och förhindra ohälsa och stress.

Medarbetarundersökning kopplad till effekter av covid-19

Vi har sedan i början av året haft en tydlig strategi och rekommendation för hur våra medarbetare ska förhålla sig till den pågående coronapandemin. Våra medarbetares hälsa och säkerhet har haft högsta prioritet. Vi har rekommenderat distansarbete för alla som kan, men har under hela perioden haft samtliga kontor öppna för medarbetare som av olika orsaker behövt utföra sitt arbete på något av våra kontor. Alla större sociala event och gruppsamlingar, som under normala förhållanden hållits fysiskt, har ställts in och vi undviker alla interna resor mellan kontoren.

Under våren tvingades våra medarbetare snabbt ställa om till distansarbete. Normalt sett genomför vi vartannat år en global undersökning där medarbetare i hela världen får svara på frågor om bland annat karriärmöjligheter, ledarskap, värderingar och arbetsmiljö. Eftersom covid-19 drabbade världen under våren 2020 genomförde vi istället en alternativ undersökning för att samla in alla medarbetares åsikter och frågor kopplade till distansarbete.

Resultatet visade att majoriteten av våra medarbetare anser att distansarbetet har fungerat över förväntan. För vissa har det varit svårare och det är något som vi har full förståelse för. Något annat som framkom var att vi behövde förtydliga vilket stöd som erbjuds vid distansarbete. Under pandemins gång har vi därför anpassat den interna kommunikationen för att möta det önskemålet.

En stor och viktig del i vår kultur är att bygga starka team och relationer för att skapa energi och entusiasm. Denna del har visat sig vara utmanade att hantera helt och hållet på distans. Många team har anordnat olika digitala aktiviteter, som exempelvis "vem bor här", digitala AW:s, frågesporter, och stegtävlingar, för att upprätthålla god sammanhållning och energi.

Resultat från medarbetarundersökning

66%

Jag vet vilket stöd som EY kan erbjuda mig

68%

Jag känner mig motiverad i mitt arbete just nu

91%

EY kommunicerar effektivt om sin hantering av covid-19

85%

Jag har just nu tillgång till resurser som stödjer mitt välmående på arbetet

75%

Jag känner samhörighet med mina kollegor, trots att vi arbetar på distans

89%

Jag känner att min arbetssituation är så flexibel att jag kan arbeta var och när det behövs för att sköta mitt arbete och personliga åtaganden

85%

Jag har tillgång till rätt verktyg och teknik för att effektivt kunna arbeta och samarbeta på distans



Balans mellan arbetsliv och privatliv

Det höga arbetstempot, tvära kast mellan olika arbetsuppgifter och att tillgodose våra kunders önskemål är delar av det som gör arbetet roligt. Detta innebär ibland att medarbetarnas arbetsbelastning periodvis kan bli hög. Inom vissa affärsområden finns det tydliga högsäsonger, medan det inom andra affärsområden beror på aktuella uppdrag och våra kunders behov.

Vi värnar om alla medarbetares välmående och balans mellan arbetsliv och privatliv är något som värdesätts högt. Vi vill att våra medarbetare ska ha möjlighet att påverka sin arbetssituation och erbjuder därför individuella lösningar. En bra dialog med sin närmaste chef eller en mer senior medarbetare, är avgörande eftersom balans i livet är något mycket individuellt. Det kan vara olika saker beroende på medarbetarens ålder, livsstil och familjesituation.

Talent

Attrahera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare

Vi vill vara den bästa arbetsgivaren eftersom våra medarbetare är vår viktigaste resurs. Vi strävar efter att attrahera och rekrytera nya förmågor samt utveckla och behålla de duktiga medarbetare vi har. I praktiken innebär det att vi som arbetsgivare prioriterar karriärutveckling och att våra medarbetare ska kunna påverka sin egen utveckling och arbetssituation. Det skapar förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna trivs och känner sig motiverade.

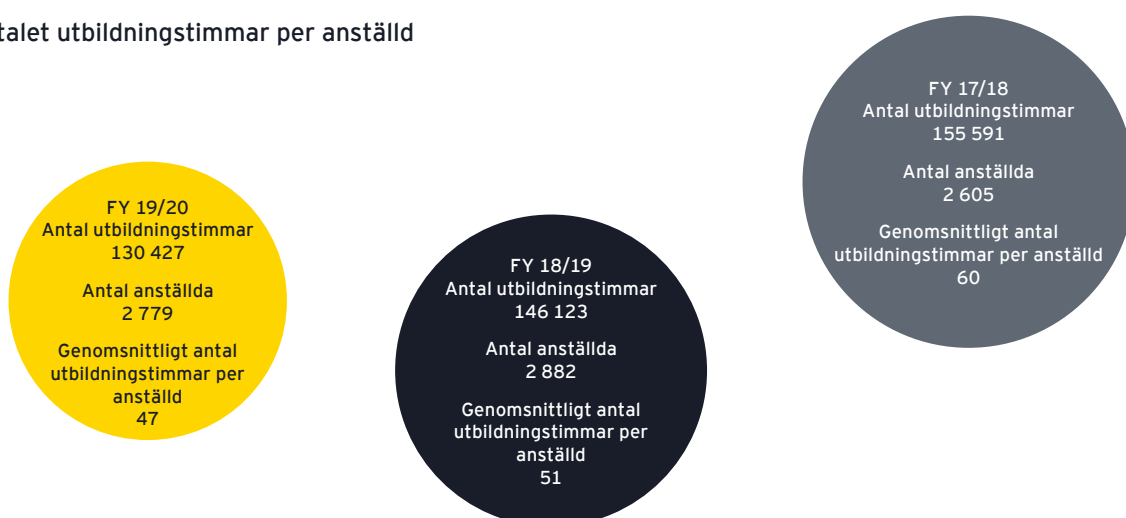
Flera oberoende undersökningar visar att vi är en attraktiv arbetsgivare. I Universums globala undersökning "World's Most Attractive Employers 2019" rankas vi högst på listan över arbetsgivare inom "professional services" för fjärde året i rad och på sjunde plats bland samtliga företag i undersökningen. För femte året i rad finns vi med på Great Place to Work:s lista "Världens bästa arbetsplatser 2019" som röstas fram av våra medarbetare. I Norden rankar ekonomistudenter EY som branschens tredje bästa arbetsgivare i Universums nordiska undersökning 2020.

Utbildning och kompetensutveckling

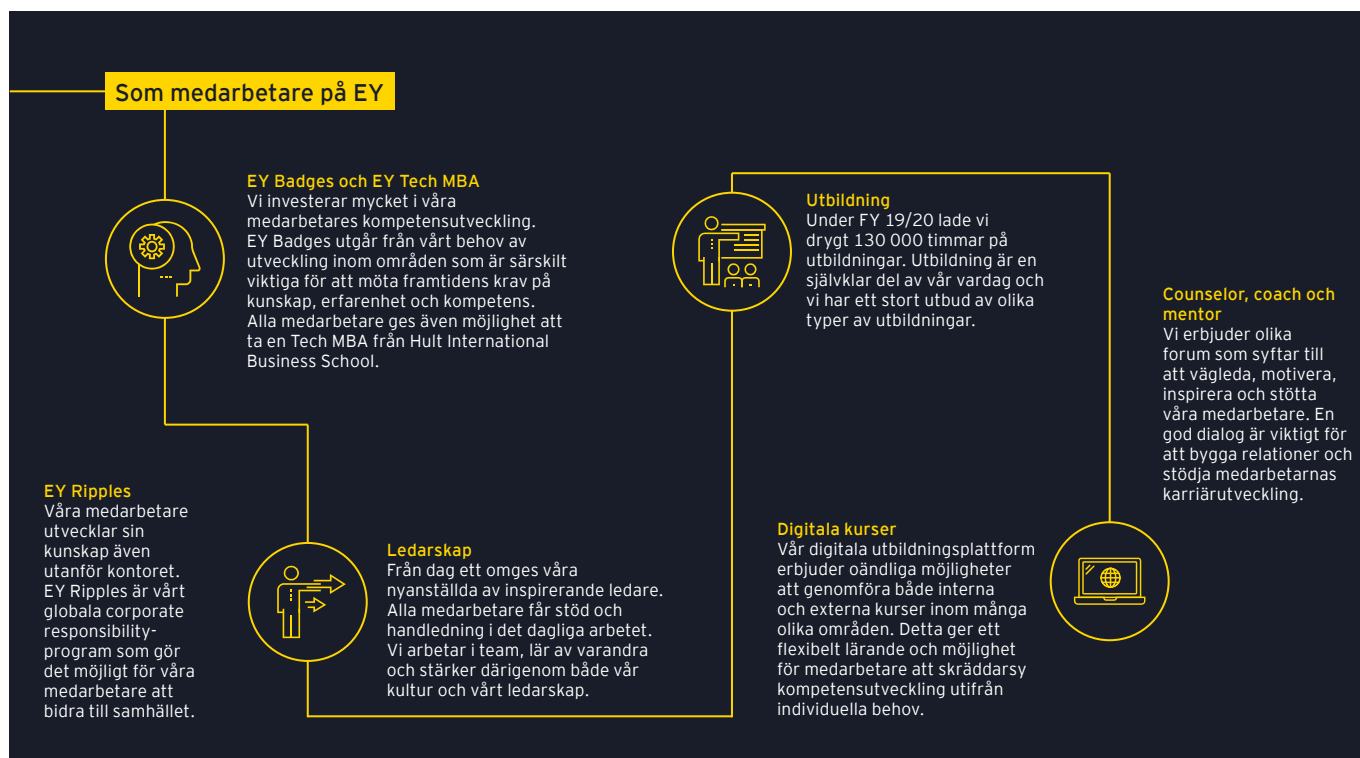
En självklar del av vår vardag är vidareutbildning - inte minst mot bakgrund av de höga krav som ställs på vår bransch och de förväntningar våra kunder har på vår yrkesutövning. Vidareutbildning är också ett sätt för våra medarbetare att styra karriären i den riktning de själva önskar. Vi har en global policy som innebär att alla medarbetare ska genomgå ett visst antal utbildningstimmar varje år.

Vår interna process för att utveckla medarbetare omfattar regelbundna samtal om karriär, utbildning och utveckling. Samtalen mellan medarbetare och dennes närmaste chef syftar till att vägleda, motivera, inspirera och stötta våra medarbetare, så att de blickar framåt mot nästa steg. Dessa samtal, i kombination med regelbunden feedback, ger våra medarbetare möjlighet att utforma en personlig karriärväg och få en inblick i hur våra medarbetare mår.

Totala antalet utbildningstimmar per anställd



Kommentar: Siffrorna i tabellen avser antal heltidsanställda per 2020-06-30. Statistiken avser utbildningstimmar för medarbetare i Sverige. Som det ser ut nu har det genomsnittliga antalet utbildningstimmar per anställd sjunkit de senaste åren vilket inte är i linje med vår förväntan då vi har genomfört stora utbildningsinsatser. Vi är medvetna om att det finns brister i vår rutin för att rapportera antalet utbildningstimmar inom våra olika affärsområden. Här finns en stor potential till förbättring för att ge en mer rättvisande bild av utfallet.



I en ständigt föränderlig värld vill vi ge våra medarbetare möjligheten att utvecklas och lära sig nya saker. EY Badges är ett internt kompetensutvecklingsprogram där medarbetare får digitala erkännanden efter genomförda utbildningar inom exempelvis datavisualisering, dataanalyskunskap, artificiell intelligens (AI) och transformativt ledarskap. Syftet är att ge våra medarbetare förutsättningar att utveckla kunskaper inom tydligt definierade områden som kommer att efterfrågas allt mer i framtiden. Vi vill ta vara på medarbetarnas kompetenser och hjälpa dem att upptäcka nya. EY Badges skapar förutsättningar för medarbetare att utvecklas och hålla sin kunskap uppdaterad och relevant.

Nytt för i år är att vi i samarbete med Hult International Business School erbjuder alla medarbetare att ta en Master of Business Administration (MBA) med teknologinriktning - EY Tech MBA. Programmet genomförs online och fokuserar på ny teknik, ledarskap, mångfald, inkludering och hållbarhet. För oss som företag handlar MBA-utbildningen både om kompetensutveckling och om att ständigt kunna erbjuda medarbetare spännande möjligheter för lärande och utveckling. Det är en flexibel utbildning där vissa

medarbetare går hela programmet, medan andra väljer vissa kurser efter behov och intresse. Hult är den första trefaldigt ackrediterade handelshögskolan i USA och är regelbundet rankad som en av de bästa handelshögskolorna i världen.

Karriär

En viktig konkurrensfördel är att kunna hjälpa kunder med verksamhet i olika länder. Därför strävar vi efter att ha medarbetare med rätt utbildning, erfarenhet och kunskap, samt förmågan att omsätta dessa, som kan hjälpa våra kunder oavsett var i världen de befinner sig. Ett exempel på vår globala inriktning är att vi använder samma revisionsmetodik världen över, vilket möjliggör att revisionen genomförs på ett enhetligt sätt. Genom våra mobilitetsprogram Global Exchange Program och Global New Horizon uppmuntrar vi medarbetare att arbeta i andra länder för att utveckla sin affärsmässiga, tekniska och kulturella kompetens. Tack vare våra medarbetares samlade erfarenheter, i kombination med vår globala organisation, utvecklar vi ständigt vår förmåga att arbeta i ett mångkulturellt sammanhang.

| Minskad miljöpåverkan



Koldioxidneutral verksamhet

EY:s globala vd och styrelseordförande har meddelat att EY ska bli ett koldioxid neutralt företag i slutet av 2020. För att uppnå detta kommer EY globalt att reducera sin klimatpåverkan genom att fokusera på minskade utsläpp i samband med resor och hållbar upphandling och inköp av mer förnybar energi till EY:s kontor. För verksamhetens återstående växthusgasutsläpp kommer EY att klimatkompensera genom olika projekt. Det var en tydlig signal om att vi i Sverige måste fortsätta vårt arbete med att minska vår påverkan på miljön och klimatet, som ett steg i det globala hållbarhetsarbetet. På global nivå finns flera exempel på åtgärder för att främja hållbarhet – vårt stöd till United Nations Global Compact (UNGC) som är FN:s strategiska hållbarhetsinitiativ, support till våra kunder avseende hållbarhetstjänster, en ledande roll i International Business Council under World Economic Forum, en global miljöpolicy och uppförandekod för våra leverantörer samt ett globalt program för Corporate Responsibility (CR) genom EY Ripples.

För att minska vår miljöpåverkan och vårt negativa miljöavtryck har vi i Sverige kartlagt verksamhetens väsentliga miljöaspekter. Dessa kommer främst från energianvändning, tjänsteresor, materialförbrukning och avfall. Flygresor är den främsta källan till våra koldioxidutsläpp och vår största utmaning. Vi arbetar aktivt för att minska organisationens direkta miljöpåverkan och jobbar med ledning av vår miljöpolicy.

Vi har ett miljöledningssystem som tidigare varit externt certifierat enligt ISO 14001. Vi ser fördelar med en extern granskning, till exempel att få förbättringsförslag. Vi ser även att många kunder frågar efter det. Under 2021 kommer vi därför att se över om vi återigen ska sträva efter att bli certifierade.

Resor

Våra uppdrag innebär att resor i arbetet är nödvändigt. Med hjälp av vår miljöpolicy försöker vi minska vår negativa miljöpåverkan från resande. Vi har även en resepolicy som bland annat säger att medarbetare bör överväga om resande är nödvändigt samt att för inhemska resor i första hand välja tåg som resealternativ. Som ett led i utvecklingen av vår hållbarhetsstrategi kommer vi att se över vilket mål vi ska välja för just minskat resande. Sedan covid-19 har vår verksamhet visat prov på hur väl rustade vi är att ersätta fysiska möten med digitala alternativ. Det är något som haft en positiv inverkan på vårt resande och ett arbetssätt som vi kommer fortsätta att utveckla framöver.

Vi har sedan 1 juli 2019 en miljöpolicy avseende tjänstebilar, vilken innebär att endast miljöbilar enligt miljöfordon.se omfattas av vår bilpolicy. Våra medarbetare åker även taxi i tjänsten och för att ta så stor miljöhänsyn som möjligt har EY sedan flera år tillbaka ett så kallat grönt avtal med Taxi Stockholm.

Utsläpp från resor

	FY 19/20	FY 18/19	FY 17/18
Flyg (ton)	1 913	2 335	2 227
Tåg (kg CO ₂)	8	6	9

Kommentar: Den flygdata som presenteras är inhämtad från vår reseleverantör HRG. Uppgifter om utsläpp från våra tågresor har erhållits i en årlig rapport från SJ. Vi kan se att flygresorna minskat jämfört med föregående år, vilket vi främst kopplar till coronapandemin som begränsat våra möjligheter till fysiska träffar.

Möten och event

Vi har en global policy för möten och event som innefattar restriktioner för hur möten och event ska arrangeras. Exempelvis ska det inte tillhandahållas vattenflaskor eller sugrör, hotellen vi bor på uppmanas till att begränsa mängden tvätt av handdukar och lakan på gästrummen och vi arbetar med digitala plattformar för att minska behovet av pappersmaterial och avfall. EY ligger i framkant vad gäller digitalisering och teknisk utveckling, vilket möjliggör att fler möten och event kan hållas digitalt även i framtiden.

Våra kontor

EY har outsourcat sin facility managementfunktion* på alla kontor i Norden. Sedan 2019 har EY och ISS Facility Service en kontraktmodell som kallas för Vested. Denna modell bygger på att vi arbetar tillsammans med ISS för att minska vår miljöpåverkan. Kontraktet är utfallsbaserat, vilket innebär att ISS lönsamhet till stor del baseras på våra kontors klimatpåverkan. Målet är att årligen nå en förbättring med minst 10 procent inom fyra olika parametrar: användning av kemikalier, åtgång av plast, matavfall och återvinning av avfall.

Vad gäller utfallet 2019/2020 ingick EY nuvarande avtal med ISS i oktober 2019. Data för dessa parametrar började samlas in först när ISS tog över leveransen från vår föregående leverantör. Därmed finns ännu ingen formell utvärdering på plats, men resultatet indikerar en stor förbättring inom de flesta parametrar. Resultaten har dock påverkats kraftigt av covid-19:

- ▶ Kemikalier har använts mer än vanligt på grund av sanering på våra kontor.
- ▶ Användningen av engångsartiklar har ökat, även om plastmuggar till stor del ersatts av papper.
- ▶ Matavfall har minskat avsevärt i och med att nästan all bespising, inklusive fruktkorgar, har pausats under perioden mars till september.
- ▶ Återvinningsgrad mätt i % har inte påverkats i lika stor utsträckning av covid-19.
- ▶ Icke-återvunnet avfall på kontor har dock minskat i absoluta tal på grund av hemarbete.

Not: *Facility management avser exempelvis tjänster inom mat och dryck, teknik, energiförbrukning, städning och kontorsservice.

Not: **Ett grönt hyresavtal är en gemensam avtalsmall för fastighetsägare med inbyggt miljötänk. Avtalet tydliggör vilka åtgärder som hyresgäst och hyresvärd kommit överens om för att minska miljöpåverkan i fastighetens lokaler.

EY:s kontorsverksamhet är ett av de hållbarhetsområden som identifierats som väsentligt för vår verksamhet. Därmed är hållbarhetsarbetet på våra kontor viktigt att premiera. Därför är vi extra nöjda med vårt samarbete med ISS som ska säkerställa att vi sätter en standard och kan börja mäta utfall och minska vår klimatpåverkan på våra kontor.

Energianvändning (energiförbrukning i fastigheterna)

	FY 19/20	FY 18/19	FY 17/18
El (Mwh)	2 153	2 426*	2 559*

Not: *Ändrade jämförelsesiffror beror på att EY tidigare ägde en fastighet i Kristianstad där det ej var möjligt att mäta energiförbrukningen individuellt. I samband med att EY i Kristianstad har flyttat till en annan adress räknade vi om siffrorna från jämförelsesåren till 25% för att spegla den andel elektricitet som EY bör ha förbrukat på det tidigare kontoret.

Kommentar: Energianvändningen avser samtliga EY-kontor i Sverige och har beräknats utifrån data från våra fastighetsägare. Tack vare energibesparande åtgärder i form av bättre styrning av ventilation och belysning har kontoren lyckats reducera våra koldioxidutsläpp de senaste åren. Den minskade energianvändningen kan även vara relaterad till covid-19 då många av våra medarbetare arbetat på distans.

Tack vare en tät dialog med våra leverantörer samt att vi ställer höga krav på dessa gällande miljö, använder vi förnyelsebar elektricitet på över 90 procent av våra kontor. Vi har även gröna hyresavtal** på våra tre största kontor och två av tre kontor är dessutom certifierade enligt LEED Platinum, vilket är den högsta kategorin inom Leadership in Energy & Environmental Design.

INTERVJU



Nytt miljöcertifierat huvudkontor

Under början av 2021 kommer EY:s huvudkontor i Stockholm att flytta till en ny kontorslokal som är certifierad enligt LEED Platinum. Certifieringen innebär att fastigheten uppfyller ett antal kriterier inom bland annat energi- och vattenförbrukning, materialval, sophantering, innovation och arbetsmiljö. Några exempel på vad det konkret innebär är att:

- ▶ Toaletterna kommer att spolas med regnvatten.
- ▶ Huset har en sluten sop- och källsortering som gör att allt avfall vägs och följs upp.
- ▶ Sensorer mäter energinivåerna i huset och gör det möjligt att stänga ner vissa våningsplan under nattetid.
- ▶ Ett cykelgarage skapar förutsättningar för våra medarbetare att välja ett miljövänligt transportmedel till och från jobbet.
- ▶ Vårt mål är att skapa en exceptionell arbetsupplevelse för våra medarbetare och att erbjuda en kontorsmiljö som är flexibel, inspirerande och anpassad utifrån vår verksamhet.

Jessica Schmidt

Manager inom Consulting och projektledare för EY:s nya huvudkontor i Sverige



Avfallshantering

När det gäller avfall jobbar vi aktivt med fastighetsägare och andra samarbetspartners för att ständigt öka graden av återvunnet och källsorterat avfall. Vi strävar efter att vara en papperslös verksamhet och har under året fortsatt övergången till helt digitala flöden. Vårt nya samarbete med ISS Facility Service skapar förutsättningar att i än högre grad fokusera på hållbarhet på alla våra kontor.



Internt engagemang för minskad miljöpåverkan Klimatgruppen

Klimatgruppen startades i oktober 2019 och är ett medarbetarinitiativ för en grönare arbetsplats. Gruppen startades på EY:s huvudkontor i Stockholm, men omfattar nu även medarbetare på andra kontor i Sverige. Syftet är att vara ett forum för medarbetare som delar ett intresse för ett mer klimatvänligt arbetsliv och att driva på EY:s interna arbete med klimatfrågor. Klimatgruppen

har möten varje månad och diskuterar aktuella ämnen med koppling till EY:s påverkan på miljön. Några ämnen som diskuterats hittills är förbättringar kopplade till sopsorteringsystemen på kontoren samt hur EY kan analysera och följa upp flygdata löpande under verksamhetsåret.

Signaturer

Hållbarhetsrapporten som omfattar hållbarhetsinformation för Ernst & Young AB har godkänts av styrelsen.

Stockholm den november 2020

Magnus Kuchler
Styrelseordförande

Anna Svanberg
Verkställande direktör

Fredrik Hertz
Styrelseledamot

Åsa Lundvall
Styrelseledamot

Jonas Svensson
Styrelseledamot

Gunilla Andersson
Styrelseledamot

Charlotte Holmstrand
Styrelseledamot

Revisorns yttrande

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Ernst & Young AB, org.nr 556053-5873

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2019-07-01 - 2020-06-30 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den november 2020

Crowe Osborne AB

Thomas Gustavsson
Auktoriserad revisor



EY | Assurance | Tax | Strategy and Transactions | Consulting

About EY

EY är ett världsledande företag inom revision, redovisning, skatt, transaktioner och affärsrådgivning. Våra tjänster och insikter hjälper till att skapa förtroende och hållbar tillväxt på finansmarknader och i ekonomier världen över. För att hålla våra löften till våra intressenter utvecklar vi ledare och medarbetare som arbetar i team över gränserna. Vi vill att allt vi gör ska bidra till att affärsvärlden och arbetslivet fungerar bättre - för våra medarbetare, våra kunder och de samhällen vi verkar i.

EY refererar till den globala organisationen samt kan avse en eller flera medlemsföretag i Ernst & Young Global Limited. Varje medlemsföretag utgör en egen juridisk person.

© 2020 Ernst & Young AB.
All Rights Reserved.

ED None

ey.com/se