

Års- og bærekraftsrapport

2020/2021

ey.com/no





Innhold

4	Hvem vi er	60	«People» – Medarbeidere
6	Administrerende direktør har ordet	62	Mangfold og inkludering
8	EYs veikart for bærekraft	72	Ansattes helse og velvære
10	Slik skaper vi langsiktige verdier	75	Diskriminering og trakassering
10	Strategien vår – NextWave	77	Utdanning
23	Våre verdidrevne bærekraftstjenester	78	«Prosperity» – Bærekraftig vekst
28	Megatrender som påvirker EY	80	Samfunnsansvar – vårt sosiale bidrag
30	Risiko og muligheter – viktig for EYs verdiskapning	80	Innovasjon – produkter og tjenester
36	Vår påvirkning på verden rundt oss	81	Sysselsetting og økonomisk vekst
40	«Principles of Governance» – Eierstyring og selskapsledelse	84	Årsregnskap
40	Selskapsledelse	116	Revisjonsberetning
42	Styret i EY Norge	119	Rapporteringsprinsipper
46	Forretningsetikk og integritet	120	GRI index
48	Anti-korrupsjon	125	WEF- IBC index
49	Uavhengighet		
50	«Planet» – Ytre miljø		
52	Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD)		
53	Klimagassutslipp		
54	Forretningsreiser		
55	Kontorlokaler og bygninger		
56	Avfall		
58	EY Enterprise Technology		
58	Ansvarlig leverandørkjede		
58	Metode og utslippsfaktorer		

Hvem vi er

Alle ansatte i EY deler et sett med verdier som definerer hvem vi er. Disse verdiene er grunnleggende for kulturen vår. De påvirker våre handlinger og væremåte i møte med kollegaer og kunder, men også hvordan vi opptrer i samfunnet rundt oss.

Våre verdier: Hvem vi er

- ▶ Vi står for integritet, respekt, samhandling og inkludering
- ▶ Vi har driv, entusiasme og mot til å gå foran
- ▶ Vi bygger varige relasjoner ved å gjøre det riktige

EYs formål – «Building a Better Working World» er selve grunnlaget for vår forretningsmodell. Med dette formålet ønsker vi å være i forkant av hva våre interessenter forventer av oss. Vi har sterk tro på å bygge tillit og trygghet i kapitalmarkedene, vi hjelper kundene våre med å mestre tøffe problemstillinger, vi driver virksomheten vår i samsvar med verdiene våre, samt vi tilbyr medarbeiderne våre eksepsjonelle muligheter. Dette danner kjernen i hvem vi er, og hva vi gjør.


Vi tror at et bedre næringsliv trenger økonomisk vekst som både er bærekraftig og inkluderende. Vi er opptatt av å fremme et bærekraftig næringsliv og opptre ansvarlig overfor våre ansatte, kunder og lokalsamfunn. Vi anerkjenner det sosiale og miljømessige ansvaret vi har, og ønsker å hjelpe til med å løse problemene i samfunnet vårt, samt demonstrere at næringslivet er en viktig del av løsningen.

Denne forpliktelsen er dypt forankret i våre ansattes engasjement og i tjenestene vi leverer til våre kunder. Vi ønsker å bidra til en reell påvirkning og endring gjennom å sette vårt formål ut i livet, samt skape langsiktige verdier for våre kunder, våre ansatte og samfunnet rundt oss.

I en verden som endrer seg raskere enn noen gang, fungerer vårt formål som en ledestjerne for våre mer enn 2000 ansatte i Norge og over 300 000 ansatte globalt – og gir kontekst og mening til arbeidet vi gjør hver dag.

I år har vi utvidet vår rapportering for å bedre vise hvordan vi som firma bidrar til langsiktig verdiskapning. Vi har rapportert i henhold til WEF- IBC Stakeholder Capitalism Metrics, Global Reporting Initiative (GRI) og EYs forpliktelse til UN Global Compact.

EYs års- og bærekraftsrapport er organisert rundt de fire pilarene fra WEF- IBC- Principles of Governance (Eierstyring og selskapsledelse), Planet (Ytre Miljø), People (arbeidsmiljø og ansatte) 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 ansatte i å skape et mangfoldig, inkluderende, og trygt arbeidsmiljø

■ Prosperity

Vår rolle i å fremme økonomisk og sosial fremgang for samfunnet rundt oss



Administrerende direktør har ordet

Velkommen til EYs Års- og bærekraftsrapport
for regnskapsåret 1. juli 2020 – 30. juni 2021.

Regnskapsåret 2021 har vært et godt, men annerledes år for EY i Norge. Fra hjemmekontorer over hele landet har vi levert en samlet topplinjevækst på 7 % prosent. Det gode resultatet beviser at våre ledere og ansatte har mestret en heldigital arbeidshverdag. Nå rigger vi oss for fremtiden, med vår nye hybride arbeidsmodell.

EY er et av verdens ledende kompetansehus innen revisjons- og rådgivningstjenester. Vårt overordnede formål er sammenfattet i «Building a Better Working World» – et grunnleggende element i vår felles strategi som binder våre 312 000 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 en leveranse av høy kvalitet hvor langsiktig verdiskaping er et vesentlig element.

I Norge er vi om lag 2000 kolleger fordelt på 27 geografiske lokasjoner. Våre kunder utgjør et tverrsnitt av norsk økonomi med virksomheter innen de fleste sektorer.

Resultatet for regnskapsåret 20/21 har vært godt, men året har samtidig vært utfordrende og annerledes. Selv om vi gradvis har kunnet gjenåpne kontorene, har hjemmekontoret vært en primær arbeidsplass for de fleste dette året. Det har vært utfordrende ikke å kunne treffe kolleger fysisk. Samtidig har vi lært å mestre digitalt samarbeid på et helt nytt nivå. Denne digitale akselerasjonen blir en viktig grunnsten i å ønske velkommen det som kommer: EYs satsing på å bygge fremtidens arbeidsplass. Like før sommeren lanserte vi våre planer for en hybrid arbeidsmodell. Dette er en fremtidsrettet og bærekraftig arbeidsmodell, basert på tillit og respekt for at mennesker har forskjellige ønsker og behov – også på en arbeidsplass. EYs hybride arbeidsmodell vil gi våre ansatte, i samarbeid med sine team, betydelig frihet og fleksibilitet i den nye hverdagen etter COVID-19.

Det er ingen tvil om at bærekraft er en vesentlig del av markedet fremover for EY – og noe vi ønsker å være kjent for. Gjennom våre tjenesteleveranser støtter vi våre kunder i å nå sine mål gjennom verdiskapende rådgivning. Det var derfor en flott anerkjennelse da vi vant prisen for Årets Konsulentprosjekt med «Vestlandsscenarioer 2020».

Jeg er veldig stolt av at vi som selskap har forpliktet oss til klimamål i henhold til 1,5 graders målet og har kommunisert vårt mål om å bli net-zero innen 2025. Det er store forventninger til at vi lokalt bidrar til å nå dette målet. Det er et tøft mål, som blant annet vil påvirke vårt reisemønster og hvordan vi jobber sammen, kombinert med krav til kontorbygg; Powerhouse Telemark og EY Oslos fremtidige kontor Stortorvet 7 (S7) er gode eksempler på steg vi tar mot net-zero, samtidig som eksempelvis alle strømvtaler skal sikre 100 % grønn kraft.

Gjennom vårt globale program for samfunnsansvar, EY Ripples, setter vi fokus på innovasjon og sosialt entreprenørskap ved å bistå med vår erfaring og kompetanse. I løpet av 2021 har nesten 70 EY-ansatte i Norge deltatt i forskjellige pro-bono prosjekter. Blant annet har vi bidratt gjennom 100 mentors hvor våre medarbeidere svarer på spørsmål fra studenter rundt i verden. I samarbeid med SHE Community publiserte vi den fjerde utgaven av SHE Index Powered by EY – hvor kjønnsbalanse på ledernivå er i fokus.

Vi mener at mangfold og inkludering er veien til et både bedre fungerende arbeidsliv og økt lønnsomhet. EY var blant de første til å skrive under på ODA/MAK CEO Commitment, eller Lederløftet, som forplikter oss til å prioritere mangfold og inkludering på strategisk nivå. Inkludering er spesifikt nevnt i vårt verdigrunnlag, og arbeidet med å sikre mangfold på arbeidsplassen er en del av selskapets strategi.

Våre ansattes helse og velvære har alltid vært høyt på vår agenda, men i løpet av det siste året har det vært enda viktigere enn noen gang å skape den rette balansen mellom jobb og fritid. Gjennom dette annerledesåret har vi hatt flere tiltak for å ivareta og støtte våre medarbeidere på en god måte. Som eksempel lanserte vi «Cuckoo Workout» – en treningsapp med korte fysiske øvelser, vi har hatt digitale Yogatimer, samt sørget for at de som ønsket har hatt det hjemmekontorutstyret de behøver. Som en påskjønnelse for en særdeles god innsats gjennom et krevende år, fikk alle våre ansatte betalt påskeferie.

Års- og bærekraftsrapporten gir en oppsummering av vårt samlede arbeid og danner det vi anser som et godt utgangspunkt for videre vekst og utvikling. Innovasjon, endring og utvikling er ikke over med Covid-19. Dette vil være viktige bærebjelker i tiden fremover, slik at vi kan fortsette å skape bærekraftig verdi for våre kunder, våre ansatte, vårt selskap og for samfunnet som sådan.

Avslutningsvis vil jeg rette en stor takk til alle gode kolleger. Det er dere som har gjort alt dette mulig.

God lesning!

Hilsen,



Christin Erichsen Bøsterud
Administrerende direktør

EYs veikart for bærekraft

For enkelt å kunne presentere hvordan EY arbeider med langsiktig verdiskaping gjennom vår strategi NextWave, har vi oppsummert våre hovedtemaer og fokusområdene i et veikart for bærekraft. Dette gir alle våre interessenter et godt helhetsbilde av vårt «Bærekraftskompass».

EY Nordics Sustainability Roadmap

NextWave is our global strategy and our ambition is to create long-term value as the world's most trusted, distinctive professional services organization.

Building a better working world is EY's purpose and the foundation for our business model. We believe a better working world is one where economic growth is sustainable and inclusive.



Our ambition is to embed sustainability into every aspect of our business at EY. Governance, Planet, People and Prosperity are the pillars supporting our sustainability agenda using the Sustainable Development Goals "SDGs" as a practical framework and the WEF- IBC Stakeholder Capitalism Metrics to report and measure progress.

	Principles of Governance	Planet	People	Prosperity
High-level ambition	To become the most trusted professional services organization	Protecting the planet to support the needs of current and future generations	Empower EY people to build their own exceptional EY experiences	Building a better working world in the communities where we live and work experiences
FY2025 Targets & focus areas	<ul style="list-style-type: none"> Code of Conduct and anti-corruption training, 100% Exceptional Client Service Suppliers signing code of conduct, 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Absolute CO₂ emissions -40% Business travel reduction Increase share of recycled waste 	<ul style="list-style-type: none"> Diversity & Inclusion Learning & Development Exceptional experience Employee well-being 	<ul style="list-style-type: none"> 1000 EY participants volunteering through EY Ripples Lives impacted through volunteering. Aligned with Global Target to impact 1 billion persons by 2030
Actions	<ul style="list-style-type: none"> Require Code of Conduct training and Annual Independence Confirmation from all employees Require suppliers to sign Supplier code of Conduct 	<ul style="list-style-type: none"> Implement new travel policies Reduce overall office electricity usage Improve waste sorting in our offices 	<ul style="list-style-type: none"> Support competence development Programs to build resilience and monitor working hours to support wellbeing Fair representation in promotion and recruitment rates 	<ul style="list-style-type: none"> Encourage and engage employees to participate in Ripples projects Introduce new initiatives to support local communities

SDGs Most relevant highlighted





Slik skaper vi langsiktige verdier

Strategien vår – NextWave

NextWave er vår globale strategi og ambisjon om hvordan EY skal bidra til langsiktig verdiskapning for alle våre interessenter. Med lanseringen av NextWave i 2019 forpliktet EY seg til å fremme et dypere engasjement rundt vårt formål «Building a better working world» og hva det betyr for alle våre interessenter.

Den gang visste ingen hvor dramatisk verden ville forandre seg med COVID-19 pandemien. NextWave har i løpet av denne utfordrende tiden satt EY i en sterk posisjon til å kunne tilpasse seg en ny hverdag og skape innovasjon. Vårt formål har aldri vært mer relevant enn nå.

Vi mener at «Building a Better Working World» gir økonomisk vekst som er bærekraftig og inkluderende. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre kvaliteten på alle våre tjenester, investere i våre ansatte og i innovasjon. I tillegg samarbeider vi flere interessenter, ved å bruke vår kunnskap, ferdigheter og erfaring for å skape positive endringer.

For våre **kunder** handler det å skape langsiktig verdi om å hjelpe dem med å vokse, optimalisere og beskytte verdi slik at de kan møte dagens og fremtidige utfordringer. På tvers av fagområder og fra ulike vinkler drar vi nytte av vår kreativitet, erfaring, skjønn og forskjellige perspektiver for å hjelpe kundene våre – i dag, i morgen og i fremtiden.

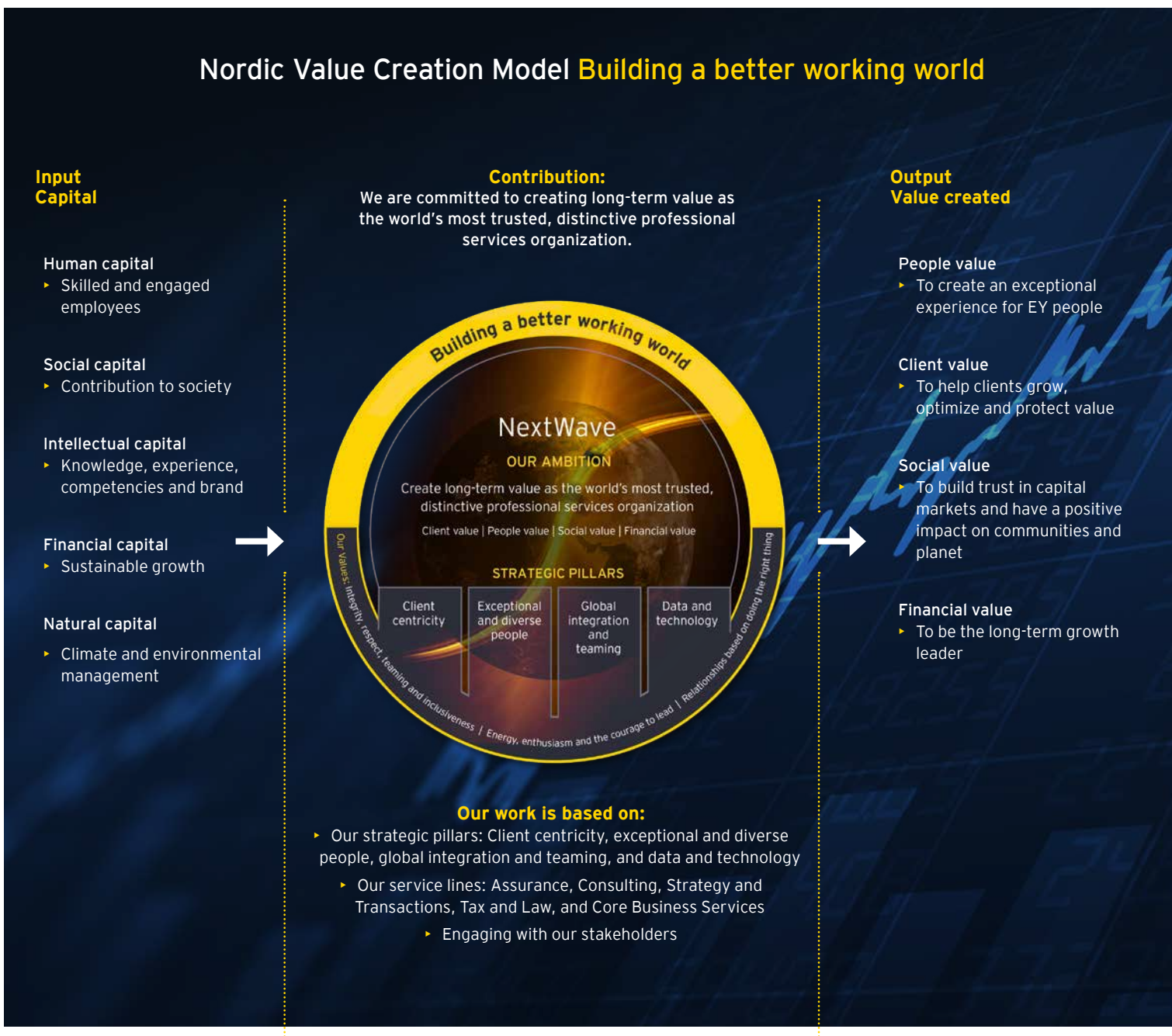
For **EY-ansatte** handler langsiktig verdiskapning om å skape en god EY-opplevelse gjennom å gi våre ansatte de ferdigheter de trenger for å bli dyktige fagutøvere og ledere. Vi vil gi dem rom til å bygge en karriere like unik som de selv er.

For **lokalsamfunn** skapes langsiktige verdier gjennom det arbeidet EY- medarbeidere utfører daglig – hvordan vi bruker vår kunnskap og erfaring til «Building a Better Working World» gjennom våre tjenester til kunder, lederne vi fremmer, tilliten vi gir til kapitalmarkedene og støtten vi gir til lokalsamfunnene der våre ansatte bor og jobber.



Vår modell for verdiskaping

Vår modell for verdiskaping er basert på å utnytte våre input som humankapital, sosial kapital, intellektuell kapital, finansiell kapital og naturkapital. Dette, kombinert med våre strategiske pilarer og leveranser gjennom våre tjenestoområder og funksjoner, gjør at vi skaper langsiktige verdier for alle våre interessenter.



Slik skaper vi langsiktige verdier



Våre strategiske pilarer

Gjennom våre fire strategiske pilarer etterlever vi vårt formål om bygge en bedre arbeidsverden:

Client centricity

Handler om å sette kundeforholdet i sentrum for vår strategi og drift. Det handler også om å se de større utfordringene kundene våre står overfor. Deretter utvikler vi løsninger med ekspertise fra hele EY, og via vårt økosystem. På denne måten leverer vi langsiktig verdi for kundene.

Exceptional and diverse people

Når kundenes behov blir mer komplekse, trenger vi mennesker med en bredere bakgrunn. Vi støtter våre ansatte med å utvikle faglige ferdigheter og bli de transformerende lederne som verden trenger, med å fremme karrierene deres, samt med å bygge deres egne eksepsjonelle EY-opplevelse. Dette vil bidra til å skape tilpasningsdyktige og engasjerte team, og vil igjen gi langsiktige verdier for kunder og alle i EY.

Global integration and teaming

Måten vi samarbeider på tvers av vår globale integrerte organisasjon skiller oss ut og fremmer verdi for alle interessenter. Vi står sterkt, men vi må hele tiden være bevisst på endringer og påse at driftsmodellene våre er effektive. Slik kan vi frigjøre kapital til å investere i teknologi og innovasjon, samt for å skape bedre teamarbeid på tvers av hele organisasjonen.

Data and technology

Teknologi og data endrer alt – fra hvordan vi skaper verdi, til hvordan vi forholder oss til hverandre og kundene. Frem til nå har vi brukt teknologi til å forbedre det vi allerede gjør. I tiden fremover bruker vi det til å gjøre nye ting – drevet av data, som vi vil bruke til å differensiere tilbudene våre. Å transformere oss vil si å akselerere den globale investeringen i innovasjon og nye teknologier, dette vil vi gjøre ved å utvide vårt samarbeid med andre og inngå allianser med relevante aktører.



INTERVJU

Møt Kim Smeby fra EYs Climate Change and Sustainability Services.



Kim Smeby om hva bærekraft betyr for en moderne arbeidstaker

Hva gjør jobben din meningsfull? Svaret kan ligge i hva du utretter sammen med andre.

Behovet for å bidra til noe som er større enn en selv er grunnleggende menneskelig: Vi er sosiale vesener, og mennesker er under de fleste omstendigheter innstilt på å hjelpe hverandre. Samtidig kan det være utfordrende å finne sin plass i dagens verden: Vi bombarderes med inntrykk og impulser fra forskjellige kanter, som kan bidra til fremmedgjøring, polarisering og et pessimistisk syn på livet. Hvor skal vi hente inspirasjon med så mange – og nesten

overveldende – problemstillinger som vi står overfor i dag?

Å finne et meningsfullt mål med hverdagen kan være en løsning: Hvordan vil du jobbe for å skape en bedre verden? Kanskje du har interesser, talenter og kunnskap du kan fokusere inn mot en yrkesgruppe. Før du vet ordet av det, kan du ha bidratt mer enn du trodde var mulig.

Kim Smeby leder CCaSS (Climate Change and Sustainability Services) hos EY i Midt-Norge, og har hele sin profesjonelle karriere jobbet med bærekraft.

Hans personlige engasjement bunner i troen på hva som er rettferdig – og å hjelpe andre til å lykkes. Tanken er at et bærekraftig næringsliv skal føre til velferd både for nåværende og fremtidige generasjoner.

«Bærekraft er jo det aller viktigste vi i EY gjør, mener jeg i hvert fall. Tenk på alle de utfordringene verden har – og som bedrifter og arbeidslivet står overfor nå – med større klimaendringer, større sosial ulikhet, større usikkerhet i verden ... Det er flere spenninger nå enn tidligere. For det enkelte selskap er det vanskelig å skulle få med seg alle risikomomentene og samtidig gripe alle mulighetene som ligger i dem,» sier Smeby.

Med blick for fremtiden

Selv har han nærmere ti års arbeidserfaring fra land som Mexico, Sveits, Zambia og Canada. Han har jobbet med klima- og regnskogsprosjekter hos Norad, menneskerettigheter hos FN og i organisasjonslivet og med landbruksprosjekter. I bunnen av alt dette er Smeby statsviter – med en mastergrad i Peace & Conflict Studies fra Universitetet i Oslo – og noen ekstra fag fra BI.

«Jeg mener at en meningsfull jobbhverdag er utrolig viktig for moderne arbeidstakere. Samfunnet har kommet veldig langt bort fra tanken om at jobb bare er noe man skal tjene penger på: Vi vil være stimulert, oppleve at vi har utvikling, at jobben passer inn i en større sammenheng. Slike ting betyr mye for en moderne arbeidstaker.»

Samtidig kan ingen av oss utrette de aller største ting helt alene: Vi trenger å høre til et sted, og et sterkt fagmiljø på jobben kan virkelig bidra. Å jobbe sammen om spennende arbeidsoppgaver gir motivasjon. Smeby understreker behovet for team der personer med ulike kompetanser har spillerom: Det ligger store oppgaver foran oss: Globale utfordringer krever global innsikt – og engasjement for å jobbe mot langsiktige mål. Klimautfordringene vi står overfor, er ett eksempel der mange fagretninger må være med for å takle utfordringene på en helhetlig måte.

«Jeg synes det er gøy at EY tør å satse på bærekraftstjenester – og også gjør det helhetlig: For eksempel har EY sett behov for å rekruttere ingeniører, marinteknikere, bioteknologer og industrielle økologer. Det er inspirerende at EY klarer å se behovet for slike profiler; at man bringer dem inn i bedriften og finner en plass for dem. Bærekraft er et tverrfaglig felt hvor man trenger å få inn ulike perspektiver – og det synes jeg EY gjør veldig bra.»

Våre tjenester

Vi hjelper organisasjoner med å løse vanskelige utfordringer og realisere ambisjoner. Det kan være alt fra oppstartsbedrifter, til Fortune 500-selskaper, og arbeidet vi gjør med dem, er like variert som de selv er.

Gjennom våre fire forretningsområder – **Assurance, Consulting, Strategy and Transactions** og **Tax & Law** – hjelper vi våre kunder

med å utnytte mulighetene de har til å utvikle seg. Vi hjelper dem også med å oppfylle myndighetskrav, holde investorer informert og imøtekomme alle interessenters behov. I en verden som endrer seg raskt, gir vi dem støtten de trenger for å være effektive og skape langsiktig verdi.

Assurance

Organisasjoner opererer i et raskt skiftende forretningsmiljø med stadig mer komplekse myndighetskrav. Under slike omstendigheter er det viktig å opprettholde fortrolighet og tillit.

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 rapportering, håndtere lovfestede plikter og fremme langsiktig, bærekraftig økonomisk vekst. På den måten beskytter og tjener vi offentligheten og fremmer åpenhet.

Vi bistår globale og lokale kunder med samme fokus på kvalitet, bygger integrerte team og innoverer for å transformere tjenesteleveransen.

Assurance leverer ulike revisjonstjenester, herunder finansiell revisjon, samt rådgivningstjenester innen regnskap, økonomimodell, økonomisystemer, klima, bærekraft og granskning – og leverer også utleie av kontrollere, regnskapssjefer og økonomipersonell.

Hvordan kan EY hjelpe – les mer [her](#).

880

ansatte i
Assurance i Norge

Kvalitetssikrings- og revisjonstjenester skaper den fortroligheten og tilliten som gjør det mulig for en kompleks verden å fungere.



Consulting

Arbeidslivet utvikler seg raskt, og vi blir alle bedt om å tilpasse oss nye arbeidsmåter – mer innovasjon, mer fleksibilitet, mer samarbeid, mer av alt.

Å drive virksomhet i dag er alt annet enn status quo. Det haster å se fremover gjennom en ny linse og stille nye og annerledes spørsmål:

- ▶ Hvordan skaper du kundeintimitet uten nærhet?
- ▶ Hvilken plass tar de ansatte i fremtidens arbeidsliv?
- ▶ Hvordan kan teknologi skape konkurransefortrinn?
- ▶ Hvor møter innovasjon i stor skala den nye «S-kurven» for vekst?

Ved å plassere mennesker i sentrum, utnytte teknologi raskt og muliggjøre innovasjon i stor skala, forandrer kundene våre seg for å kunne realisere langsiktig verdi for mennesker, næringsliv og samfunnet som helhet.

EY Consulting innehar et bredt spekter av rådgivningstjenester. Business Consulting besitter betydelig kompetanse innen strategi og virksomhetsstyring, Technology Consulting har

spisskompetanse på teknologi og digitale transformasjoner og People Advisory Services er spesialister på organisasjonsutvikling og endringsledelse.

Hvordan kan EY hjelpe – les mer [her](#).

547

ansatte i
Consulting i Norge



EYs rådgivningsenhet skaper
forretningstransformasjon gjennom
mennesker, teknologi og innovasjon.



Strategy and Transactions (SaT)

Vi gjør det mulig for våre kunder å navigere i et komplekst landskap og fornye seg selv for en bedre fremtid. Med vår globale tilstedeværelse hjelper vi virksomheter med strategi, kapitalallokering og transaksjoner for å skape vekst. Vi støtter kapitalstrømmer over landegrensener og hjelper til med å bringe nye produkter og innovasjoner til markedet.

I tillegg til verdsettelse, due diligence og corporate finance huser vår transaksjonsavdeling EY Parthenon. Parthenon er våre spesialiserte strategikonsulenter som bistår organisasjoner med design og implementering av transformativt strategier.

Hvordan kan EY hjelpe – les mer [her](#).

110

ansatte i
Strategy and Transactions
i Norge

Fra strategi til gjennomføring av transaksjoner, støtter SaT med oppkjøp, fusjoner og salg. Dette muliggjør bedre allokering av kapital og økt verdiskaping for din virksomhet.



Tax & Law

Vårt skatteteam yter tjenester innen hele bredden av områdene skatt og avgift, både nasjonalt og internasjonalt, og våre medarbeidere representerer et mangfold i utdannelse og landbakgrunn. I en verden der regulatoriske endringer skjer hurtig og skattemyndighetene digitaliserer, oppstår nye utfordringer og teknologi står derfor sentralt i våre løsninger og leveranser. Vi er blant annet anerkjent som et ledende miljø innen digitaliserte betalingsløsninger og avtaler.

Gjennom vårt store fagmiljø innen miljøavgifter og incentivordninger samarbeider vi med andre deler av EY for å gi relevant rådgivning, og med vår sterke sektorkompetanse innen en rekke områder gir dette en unik innsikt.

EY Law jobber med områder som arbeidsrett, mangfold og inkludering, offentlige anskaffelser, transaksjoner, kontrakt og eiendom. Som alltid er våre medarbeidere en del av et bredere faglig miljø som sammen evner å se helheten i den aktuelle problemstillingen.

Hvordan kan EY hjelpe – les mer [her](#).

244
ansatte i
Tax & Law i Norge

Våre skatterådgivere tilbyr tjenester på tvers av skattedisipliner for å hjelpe deg med å lykkes i en tid med stadige endringer.

INTERVJU

Møt Astrid Foyen-Bruun, leder for Law i Norge og nordisk leder for energisegmentet i Norden.



Astrid Foyen-Bruun om hvorfor en åpen dialog om bærekraft vil gjøre oss alle bedre

«Det gjelder å prøve å finne ut hva bærekraft for fremtiden skal være. Hvor trenger vi å ta de virkelig store takene?» spør Astrid Foyen-Bruun – leder for EY Law i Norge, og Nordisk markedsleder for energisegmentet.

De globale bærekraftsatsningene kan sies å være som gruppearbeid: Når flere av oss bidrar, blir også resultatene bedre. Samtidig trenger verden ikke bare at anerkjente «eksperter» jobber for å finne løsninger på globale utfordringer. Dialog med et bredt spekter av samfunnet – også dem man i utgangspunktet er uenig med – kan bringe oss alle nærmere en felles forståelse av hvordan vi vil at fremtiden skal bli. Hvordan skal vi jobbe for å bygge en bedre verden?

Astrid Foyen-Bruun er Nordisk leder for energisegmentet i EY, og leder i tillegg den forretningsjuridiske avdelingen i Tax & Law Norge. Hun jobber med medarbeidere og partnere med ulike roller og bakgrunn: jurister, økonomer, finansanalytikere, revisorer – og mange med bransjeerfaring innen energi.

«Jeg vil være en leder som har en åpen og god dialog med medarbeiderne, og særlig i relasjon til unge kvinner. Det gjelder å synliggjøre mulighetene som ligger der. Mangfold og inkludering er et av FNs bærekraftsmål og sentrale verdier hos EY – verdier som må være gjennomgående når vi skal bygge for fremtiden.»

Dialog for nye perspektiver

Mye godt kommer ut av dialog: Foyen-Bruun trekker blant annet frem muligheten for ny læring. Hun håper å bidra til at samfunnet kan ha en åpen samtale om hvordan vi skal jobbe for å oppnå en bærekraft der alle kan være deltakere. Hvordan skal alle være sikret jobb, når store – ikke-fornybare – næringer etter hvert endres, eller fases ut?

«Jeg tror det tar litt tid å endre tankesettet vårt når det gjelder bærekraft – det er ikke gjort over natten å omstille oss. Vi må klare å ha to tanker i hodet samtidig – hvordan sikre energibehovet verden har i dag, på den mest bærekraftige måten, og samtidig jobbe for å sikre et fremtidig voksende energibehov med fornybare løsninger. Endringsprosesser må være langsiktige – selv om vi har dårlig tid, og spesielt innen klimautfordringene. Det er ikke så veldig lenge siden samfunnet begynte å sortere søppel. Samtidig opplever jeg at det er fremgang på mange ulike områder: For eksempel har vi en oppfordring i EY om å reise mindre i jobben.»

Foyen-Bruun mener det ligger et godt potensial for at nettopp EYs innstilling til jobbreiser kan spre seg: Holdningene til å reise i jobben har blitt utfordret som et resultat av pandemien – der vi alle måtte teste en rekke nye verktøy for arbeidslivet. Dette er i seg selv fremhevet som endringsprosesser som ville tatt mye lenger tid uten en pandemi som akselerator.

«Vi har vel alle erfart at mange flere møter kan tas på Teams enn det vi historisk har hatt tradisjon for – særlig de interne møtene. For eksempel har nordisk markedsledergruppe besluttet at av seks årlige møter, skal to være fysiske. Dette er en stor endring fra tidligere, hvor de aller fleste møtene i denne gruppen var fysiske møter.»

Nettopp antallet reiser i året er tett forbundet med bærekraft, både innen klima og arbeidsliv. Så hva kan hver av oss gjøre, når det er så mye som fortjener vår oppmerksomhet og innsats? Noe av det aller viktigste er kanskje å bidra til en holdningsendring – innen bærekraft på flere fronter.

«Det handler om å se det store i det lille: Det å sortere plast redder kanskje ikke verdenshavene, men for dyre- og fugleliv på den enkelte strand er det av stor betydning: Alle kan vi redde verden, litt.»

Slik skaper vi langsiktige verdier

Core Business Services

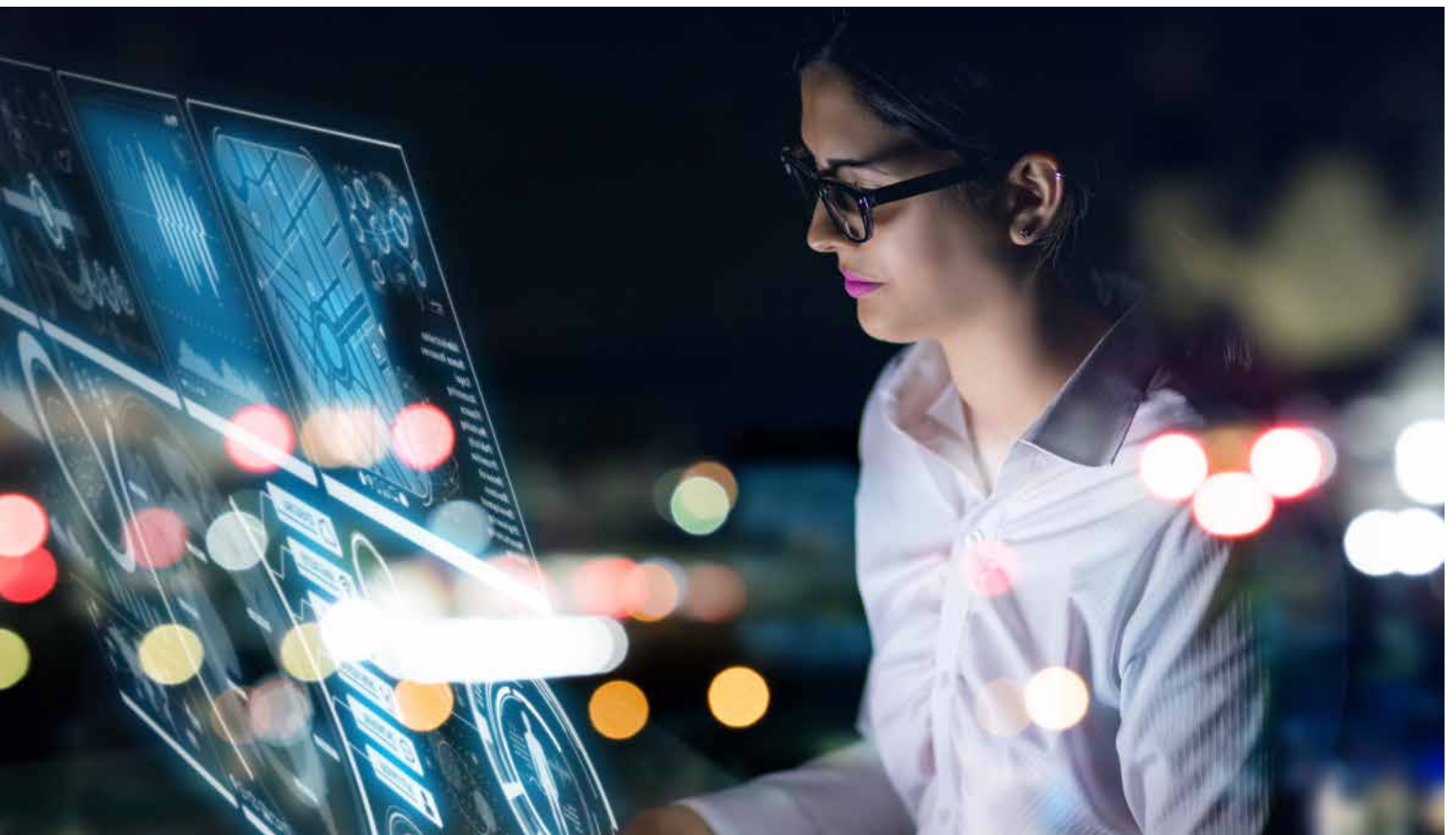
EYs interne støttefunksjoner, kalt «Core Business Services (CBS)» er et rådgivende fellesskap av spesialister som bidrar til at den daglige driften fungerer så effektivt og sømløst som mulig. I samarbeid med våre tjenesteområder er det disse som til slutt gir EY forretningsuksess. CBS-ansatte arbeider tett på tvers av Norden og med våre globale kollegaer.

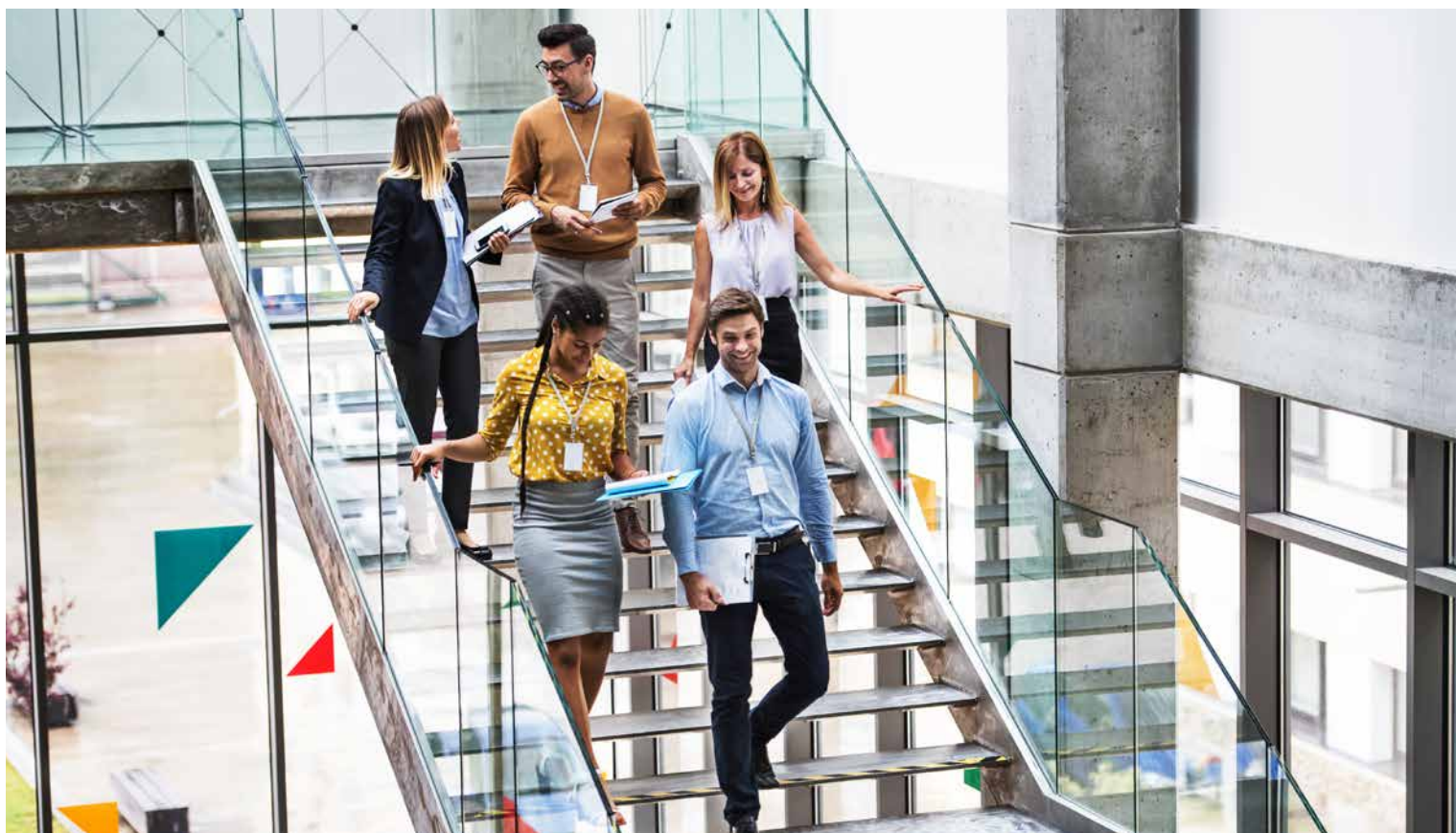
Avdelinger innen CBS er:

- COO Office
- Talent
- Administrative Workplace Services
- Finance
- Markets & Business development
- Brand, Market & Communication
- Risk Management & Independence
- Facility Management
- Real Estate
- Legal
- Procurement
- Enterprise Technology

559

ansatte i
Core Business Service
i Norden





Våre verdidrevne bærekraftstjenester

Målet om bærekraft er en av de største utfordringene i vår levetid, men det er også en innovasjonsmulighet til å skape langsiktig finansiell- og samfunnsmessig verdi for alle interessenter. Organisasjoner søker i økende grad etter den forretningsmessige oppsiden hvor de kan skape verdi samtidig som de bidrar til omstillingen til en mer bærekraftig fremtid.

EY har forpliktet seg til å «making business work for sustainability and making sustainability work for business» og i 2021 lanserte EY «EMEIA Sustainability Service Initiative» for ytterligere å hjelpe våre kunder med å skape langsiktig verdi ved å ta i bruk bærekraftige forretningsstrategier, innovasjoner, drift og teknologier som støtter en langsiktig bærekraftig vekst.

Globale utfordringer i denne skalaen krever globale tilnærminger. EYs globale økosystem av bærekraftstjenester, sektorer, allianser og over 300.000 ansatte i over 150 land er beredt til å hjelpe organisasjoner på denne reisen – sett gjennom hele deres verdikjede, og sørge for at bærekraft er den sentrale driveren for langsiktig verdiskapning.

[Her](#) kan du lese mer om vår globale og lokale innsikt innen noen av de viktigste bærekraft- og ESG- utfordringene organisasjoner står ovenfor i dag.

“

Med dette rammeverket ønsker vi å hjelpe kundene våre med å flytte bærekraft fra et rapporterings rettet fokus, til et fokus basert på langsiktig verdiskapning for hele organisasjonen og samfunnet.

Samarbeid med interessentene våre

Hos EY møter vi et bredt spekter av interessenter hver dag både på lokalt og globalt nivå, eksternt og internt. Samarbeid og engasjement med interessentene våre er viktige for å identifisere, forstå og håndtere utfordringer, markedstrender samt forventninger fra kunder, ansatte og samfunnet.

EY leverer profesjonelle tjenester og vi identifiserer våre interessenter gjennom deres tilknytning til EYs tjenestetilbud, funksjoner og roller.



Ansatte og alumner

Vi utvikler og inspirerer våre ansatte, slik at de ser og forstår hvordan de bidrar via sitt daglige arbeid til en bedre arbeidsverden «Building a better working world». Med over 300.000 ansatte og én million alumner utgjør vi et formidabelt nettverk. Hver og én av disse leder og inspirerer andre både i og etter sin tid i EY, og gir liv til våre målsettinger. Evnen til å ønske ulike perspektiver velkommen og lære av dem, er nøkkelen til å levere resultater for våre kunder.

Gjennom teamarbeid lokalt, nordisk og globalt samt via medarbeidersamtaler engasjerer vi oss tett med alle ansatte. Våre tidligere kollegaer inviterer vi til å være del av vårt nettverk for alumner.

Kunder

Vi støtter våre kunder gjennom våre tjenester, og støtter dem slik at de kan oppnå bærekraftig vekst og skape langsiktig verdi. Vi tilbyr revisjon og trygghet rundt offentlig rapportering og gir råd og kvalitetstjenester for å bidra til å bygge tillit og markedsstabilitet. Vi er i jevnlig dialog med våre kunder og følger opp leveranser for å sikre verdiskaping. Vi gjennomfører formelle kundetilfredshetsundersøkelser hvert år.

EY Global / EMEIA

EY Global koordinerer medlemsfirmaene og samarbeidet dem imellom, og har som formål å medvirke til at medlemsfirmaene betjener sine kunder på en konsistent måte og med høy kvalitet verden over.

Når vi danner team med spesialkompetanse, sektorkunnskap eller lokal innsikt til fordel for våre kunder, drar vi god nytte av den globale integrerte organisasjonen vi er.

Leverandører

EY har en stor leverandørportefølje som vi har jevnlig kontakt med. Vi forventer av samtlige at de følger våre etiske retningslinjer og støtter vårt engasjement for langsiktig verdiskaping og drift av en bærekraftig virksomhet.

Tilsynsmyndigheter/styresmakter

Vi jobber med myndigheter og offentlige institusjoner, og spesialiserer oss på tjenester innen offentlig sektor. EYs rådgivere og spesialister er representert i ulike bransjeorganer, offentlige komiteer og fora hvor vi tilbyr vår sektorspesifikke kompetanse til offentlige myndigheter. Dette for å støtte opp under politikktutforming og i utvikling av nye initiativer til det beste for borgere og samfunn.

Universiteter

Veldig stor del av vår rekruttering er direkte fra universiteter og høyskoler, og EY er blant de mest attraktive selskapene blant økonomistudentene i Norge. I lys av vår satsning på nye tjenesteområder er det gledelig å se at også vår attraktivitet blant IT-studenter øker. Dette gjør at vi har et nært forhold til flere utdanningsinstitusjoner hvor vi blant annet holder foredrag og kurs for å gi studenter innsikt og forretningsperspektiv innenfor den utdanningen de tar.

Vi arrangerer også konkurranser og arrangementer for studenter, i tillegg til trainee og mentorprogrammer slik at studentene kan få en god start på sin arbeidskarriere, enten det er hos EY eller hos andre selskaper.

Frivillige organisasjoner

(Non-Governmental Organizations) / startups

Gjennom EY Ripples – vårt globale program for samfunnsansvar – støtter vi blant annet NGOs og startups med vår kompetanse og erfaring gjennom pro bono arbeid.

Spesielt rettet mot startups har EY Norge et eget akseleratorprogram – EYs Amplifier – som gir sosiale entreprenører mulighet til å realisere sitt bærekraftspotensial. Les mer om dette [her](#).

Entrepreneur of The Year (EOY) er verdens største vekstskaperprogram og er en hyllest til entreprenører som bidrar til nye ideer, satser kapital og yter egeninnsats for å skape verdier og arbeidsplasser. I Norge har vi hedret de beste vekstskaperne siden 2002. Les mer [her](#).

Media

EY er opptatt av å bidra med sin kunnskap og ekspertise inn i den offentlige samtalen. Vårt PR- og kommunikasjonsteam forvalter selskapets relasjon til pressen, og tilstedeværelsen på egne medieplattformer.

Vi er i jevnlig dialog med journalister fra de fleste norske mediehusene. I tillegg distribuerer vi regelmessig pressemeldinger om utviklingen i selskapet vårt. Flere av våre medarbeidere er aktivt til stede i media via kronikker, eller som ekspertkommentatorer i TV og radio. Slik opptreer vi som en god kilde til informasjon og bidragsyttere i den offentlige samtalen. Les mer på vårt presserom [her](#).

Våre allianser

Takten i endringen rundt oss har aldri vært raskere, behovet for å kunne tilpasse seg har aldri vært viktigere, og det å omfavne transformasjon har aldri vært mer avgjørende. Kombinasjonen av teknologi og næringsinnovasjon revolusjonerer hvordan organisasjoner opererer, konkurrerer og leverer produkter og tjenester. Gjennom våre strategiske relasjoner med teknologi- og bransjeledere, og en rekke virksomheter med spesialisert kompetanse, kombinerer vi slagkraftig teknologi, unik kompetanse og bransjeerfaring for å hjelpe våre kunder med å håndtere deres utfordringer.

For mer informasjon om våre samarbeidspartnere – se [her](#).

Medlemskap og eksterne bærekraftstiltak

På globalt, nordisk og norsk nivå, støtter EY initiativer som fremmer bærekraft og som har en positiv innvirkning på samfunnet vi lever i:

Vår støtte til UN Global Compact

EY støtter UN Global Compact (UNGC) – verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar – og i 2020 ble EY Norge selvstendig medlem i UN Global Compact Norge. Dette betyr at vi forplikter oss til å respektere Global Compacts ti prinsipper som omfatter menneskerettigheter, standarder for arbeidslivet, miljø og anti-korrupsjon. Denne rapporten vil også fungere som EY Norge sitt UNGC «Communication on Progress» (COP).

SHE Community

EY Norge har i samarbeid med SHE Community utviklet SHE Index Powered by EY. Dette er en indeks som måler kjønnsbalanse på ledernivåer i de største selskapene i Norge. Formålet med indeksen er ikke bare å måle faktisk kjønnsbalanse, men også inspirere til bedre praksis i næringslivet rundt et viktig tema. SHE Index Powered by EY ble også lansert i Sverige i 2020.

EYs Amplifier

EYs Amplifier er EY Norges akseleratorprogram som gir startups tilgang til våre tjenester og globale kompetansenettverk – pro-bono. Programmet skal finne de nye unike idéene og folkene som kan endre verden rundt oss, samt bidra til å realisere deres bærekraftspotensial.

HEART 17

EY Norden er også stolt partner og bidragsyter til HEART 17, et nytt globalt initiativ mellom HEART 17 og FNs utviklingsprogram (UNDP). I tillegg støtter vi HEART 17 med kompetanse fra EY hvor vi blant annet har utviklet og designet plattformen til heart17.com, og sist, men ikke minst, bruker vi vår stemme og vårt nettverk for å skape bevissthet rundt HEART 17.



INTERVJU

Møt Frithjov Nerby, EYs PR og kommunikasjonssjef.



Frithjov Nerby om hvordan EY setter bærekraft på agendaen

Bærekraft er kanskje det viktigste vår tid kan snakke om: Kommunikasjonssjef i EY, Frithjov Nerby er én av dem som sikrer at de gode, meningsfulle historiene når ut til folk.

Med den nye bærekraftsrapporten ønsker EY å sette bærekraft enda tydeligere på dagsordenen. Tematikken får i økende grad oppmerksomhet i ulike deler av samfunnet, men det trengs stadig mer bevisstgjøring rundt hva bærekraft betyr for den enkelte: Tiltak for en bedre verden skal ikke først og fremst være noe som inngår i valgløfter og festtaler, men gjøres tilgjengelig for folk i deres egne liv.

Å skape en bevisstgjøring rundt hvordan bærekraft kan bidra til bedre miljø og bedre livskvalitet er et ledd i dette. Frithjov A. Nerby er PR- og kommunikasjonssjef i EY, og har et sterkt engasjement for

bærekraft. Blant annet engasjerer han seg i organisasjonen Klimabrølet – som jobber for bevisstgjøring og engasjement rundt klimasaken.

«Det er klart man skal jobbe med bærekraft: Det er den riktige veien fremover – og en vei verden burde tatt for lenge siden. Jeg tror det er på høy tid at vi beveger oss fra forbrukssamfunn til bærekraftssamfunn; verden har vært moden for det i mange tiår allerede. I møte med en slik oppgave mener jeg samarbeid og kommunikasjon blir avgjørende.» sier Nerby.

I FNs bærekraftsmål er blant annet samarbeid inkludert – rett og slett fordi dette er en forutsetning for å bygge en bedre fungerende verden. Gode idéer og tiltak må komme frem – og deles med andre – for at de på sikt kan bli noe mer enn idéer.

Samtaler på tvers av sektorer og næringer er altså en del av fremtiden. De gode idéene skapes ikke i vakuum, men må deles med andre slik at de kan vokse seg viktige – og bli noe mer enn idéer. På denne måten kan de virkelig store fremskrittene komme fra ganske uventede hold, og få stor betydning for verden.

Den globale fordelingen av ressurser har historisk sett ikke alltid vært gjort med tanke på bærekraft og rettferdighet – og dette er noe av det Nerby håper kan komme høyere på agendaen.

«Jeg jobber med kommunikasjon, og hele meningen med kommunikasjon er jo hva som kan skje når vi snakker sammen. Verden blir et bedre sted hvis mennesker deler og lytter til hverandre».

Å fange opp de viktige historiene

Hvordan får man frem de viktige historiene? Nerby forteller at en stor del av jobben er å bringe den viktige og interessante kommunikasjonen dit lesere, lyttere, og seere er – enten dette er på internett, med en podcast på øret, eller foran en TV-skjerm.

«Jeg sørger for at både kunder av oss og andre eksterne viktige interessenter – det kan være alt fra organisasjoner, politikere, familien til ansatte – leser og hører om hva EY gjør for bærekraft. Jeg hjelper med å fortelle historien om hvordan vi jobber med bærekraft og hva vi gjør sammen med kunder på temaer innen klimarisiko og miljøstrategi. Innen sosial bærekraft driver vi for eksempel kommunikasjonsarbeid om hvordan man kan gjøre arbeidsplassen mer mangfoldig og mer inkluderende. Jeg håper denne kommunikasjonen treffer mennesker, og inspirerer dem til å være med på dugnaden».

Nettopp formidling er en stor del av kjernen i hvordan nye idéer kommer frem og får fotfeste – og dette er i seg selv en drivkraft for kommunikasjonsarbeid EY gjør.

«Jeg ønsker å bidra. I EY har jeg muligheten til å gjøre dette gjennom kommunikasjon og viktige historier. Det skjer ved å vise det gode arbeidet vi gjør, men også komme frem med de gode løftene om hva EY skal gjøre og hvordan EY skal bli bedre, samt hvordan vi skal hjelpe organisasjonene å holde løftene sine.»

Megatrender som påvirker EY

Globale megatrender påvirker vår virksomhet og utgjør både risiko og muligheter for EY. Vi ser det som strategisk viktig å utvikle planer i tråd med megatrendene og «den neste store tingen», i stedet for å planlegge basert på dagens status.

De identifiserte megatrendene har blitt prioritert i henhold til deres relevans for EYs virksomhet.

Klimaendringer

Klimaendringene går raskere, blir mer intense og noen av trendene er nå irreversible ifølge den siste rapporten fra FNs klimapanel (IPCC). EY som en global organisasjon tar dette på alvor og har derfor kommunisert at innen 2025 skal EY være «net-zero».

Slik påvirker dette EY:

- ▶ EY kan, og må, spille en ledende rolle i å drive overgangen til en lavkarbonøkonomi – støttet av markedskrefter, politikk og regulatoriske insentiver. Vår globale tilstedeværelse og ekspertise gjør oss godt posisjonert til å lede an på denne reisen. Teknologi er en viktig del av løsningen, og med nye og økte tjenestetilbud innen nye sektorer – spesielt innen fornybar energi – har EY en mulighet til å støtte mange kunder og øvrige interessenter.
- ▶ EY må også transformeres for nå målet om «net-zero». Miljøbrudd i EYs verdikjede kan skape stor mistillit blant våre interessenter. I tillegg kan andre aktører med nye løsninger innen dekarbonisering legge press på vår evne til å holde oss relevante.

Sirkulærøkonomi

Målet med sirkulærøkonomien er å begrense presset på naturressursene samt mengden av avfall som produseres. Verdens naturressurser er under økt press. Det er derfor avgjørende for klimaet, naturen og miljøet at ressursene brukes på en langt mer effektiv måte, slik at vi reduserer behovet for å hente ut nye. Elektronikk og elektronisk utstyr er en av de voksende avfallsstrømmene i EU, og verdifulle råvarer går tapt som et resultat av dette.

Slik påvirker dette EY:

- ▶ EY har høy kompetanse innen sirkulærøkonomi – og kan gjennom kundearbeid påvirke og hjelpe andre til å treffe riktige beslutninger og skape positive ringvirkninger.
- ▶ EY er en stor forbruker av elektroniske produkter, og vi genererer dermed også store mengder elektronisk avfall. EY må sørge for at hele verdikjeden følger gjeldende forskrifter og har høye standarder. Brudd i EYs verdikjede kan forårsake mistillit, økte kostnader og legge ytterligere press på naturressursene.

Teknologi

Teknologisk transformasjon og digital innovasjon spiller en kritisk rolle i utviklingen av samfunnet, og teknologiske fremskritt fortsetter å forme om verden slik vi kjenner den. Med teknologi i sentrum for endringer, gjør dette det mulig for organisasjoner å transformere og skape langsiktig verdi for alle interessenter.

Slik påvirker dette EY:

- ▶ Kravet om raskere, mer detaljrik og høyere kvalitet på informasjon er økende. En mulig risiko er at EY ikke utvikler seg raskt nok og blir forbigått i det teknologiske løpet. Det krever kontinuerlig utvikling av tjenester – og talentutvikling – for å forstå og utnytte det vi har å gjøre med. Mengden svindel eller ondsinnet bruk av digital data er også økende, og dette tvinger oss til å være i forkant av den teknologiske utviklingen. Hvis våre kunder utsettes for svindel, kan det potensielt sett skade omdømmet vårt.
- ▶ Bærekraftseffekt av digitaliseringstjenester fra EY. Dette er en mulighet, som igjen kan redusere kundens tidsbruk på rapportering, sikre økt nøyaktighet og færre feilkilder.

■ **Transparens**

Lovgivning i EU og Norge stiller stadig økende krav til ikke-finansiell rapportering, blant annet klimagassutslipp, mangfold og korrupsjon. Samarbeidspartnere, kunder og andre interessenter forventer også i økende grad transparens når det gjelder ikke-finansiell rapportering.

Slik påvirker dette EY:

- ▶ EY kan bistå alle kunder med å forstå og inkludere ikke-finansiell informasjon i sin rapportering og dermed bidra til langsiktig verdiskapning.
- ▶ Kunder og andre interessenter krever i økende grad at deres leverandører og samarbeidspartnere tar stilling til bærekraft i egen virksomhet – inkludert bærekraftsrapportering. Å ikke oppfylle disse forventningene kan potensielt føre til at EY blir mindre konkurransedyktig i markedet.

■ **Demografi**

Verden står nå overfor demografiske endringer i et tempo som kan medføre betydelige utfordringer og muligheter for virksomheter. Generasjon Z vokser frem og har store forventninger til bærekraft og organisasjonens rolle i dette. De ønsker blant annet at virksomheter går foran som et godt eksempel når det gjelder etikk og moral, samt muligheten til kontinuerlig læring og fleksibilitet.

Slik påvirker dette EY:

- ▶ EY må være i forkant og legge til rette for endringer i demografiområdet, slik at vi er attraktive for alle relevante kompetanser og ferdigheter. Dette vil igjen styrke våre leveranser med mangfoldige og likestilte team.
- ▶ Det er høy konkurranse om de beste talentene i vår bransje, og et godt rykte er viktig for å beholde medarbeidere og rekruttere nye. Det foreligger også en viss risiko for å miste ansatte eller å ikke få tak i nye talenter grunnet manglende bærekraftsfokus i tjenester og i egen drift.

■ **Globalisering**

Effekten fra politisk ustabilitet, økende proteksjonisme, samt økonomiske og finansielle endringer, påvirker våre kunders investeringsplaner og den generelle økonomiske utviklingen i ulike sektorer.

Slik påvirker dette EY:

- ▶ Med global integrasjon og samarbeid møter EY disse utfordringene gjennom tjenestetilbud som hjelper våre kunder og andre interessenter med å navigere i denne usikkerheten.
- ▶ Mulig risiko er hvis tjenestekvaliteten ikke oppfyller forventningene, slik som mangel på tillit i markedet. Som et stort, multinasjonalt selskap må EY gå i spissen for alle tempoendringer som skjer globalt.

Risiko og muligheter – viktig for EYs verdiskapning

Globale megatrender og analyse av våre interessenter er viktige faktorer for å vurdere EYs potensielle risikoer og muligheter. I tillegg til å vurdere eksterne faktorer, har vårt risikoteam evaluert og gjennomført en modenhetsanalyse internt i EY om hvordan disse eksterne faktorene kan påvirke oss som firma. Nedenfor er et øyeblikksbilde av våre mest vesentlige langsiktige

risikoer og muligheter kategorisert innenfor de fire pilarene – Principles of Governance, People, Planet og Prosperity. Vi har vurdert alle risikoer og muligheter opp mot konsekvens og sannsynlighet.

Identifiserte risikoer/muligheter – basert på megatrender, interessentanalyse og en modenhetsvurdering internt hos EY



Principles of Governance

Risiko:

Forretningsetikk- overholdelse av lover og regler

Kvalitet er grunnleggende for vårt arbeid og sentralt i vårt ansvar om å bygge tillitt i kapitalmarkedene. I tillegg skal vi påse at både vi, og våre kunder overholder regelverk og bransjestandarder som eksisterer. Brudd på dette kan skade EYs omdømme og tillit i markedet.

Håndtering: EY er i en bransje som er svært regulert, og vi er regelmessig underlagt eksterne kvalitetskontroller. I tillegg er våre ansatte underlagt opplæring, og vår risikoavdeling foretar jevnlig interne revisjoner av utvalgte kunder og prosjekter. EY har også tatt i bruk ledende teknologiverktøy som øker kvaliteten og verdien i EYs tjenesteleveranser.

Risiko:

Korrupsjon og bestikkelser

Som et multinasjonalt selskap har EY en potensiell risiko forbundet med korrupsjon og bestikkelser. Enhver involvering i tilfeller av korrupsjon eller bestikkelser kan forårsake en alvorlig omdømmesvikt og skade EYs markedsposisjon.

Håndtering: EYs globale retningslinjer for anti-korrupsjon omhandler hvordan våre partnere og medarbeidere skal forholde seg til uetiske eller ulovlige handlinger. Retningslinjene understreker at alle partnere og medarbeidere plikter å etterleve lokale anti-korrupsjonsregler og gir nærmere definisjon av hva som anses som korrupsjon. Retningslinjene utpeker videre hvem det skal rapporteres til dersom korrupsjon identifiseres.

Risiko:

Driftsforstyrrelser og krisehåndtering

Som en organisasjon med ansvar for en stor arbeidsstyrke og kundeportefølje, er det viktig at EY har solide beredskapsplaner som gjør det mulig for oss å reagere raskt og effektivt på ulike trusler som eksempel pandemier, terrorangrep, cyberangrep, brann m.m.

Håndtering: Globale og lokale beredskapsplaner er implementert. Disse oppdateres og gjennomgås jevnlig. I tillegg avholdes det beredskapstreninger for å sikre effektivitet og sikkerhet hvis uhellet skulle inntreffe.

Risiko:

Dataetikk – cyberangrep og informasjonssikkerhet

Cybertrusler blir stadig mer komplekse, og denne risikoen må håndteres med teknisk beskyttelse, interne prosesser og prosedyrer samt opplæring av alle ansatte. Våre kunders og EYs kritiske informasjon må vernes om og håndteres i samsvar med krav og retningslinjer. I dag kan vi behandle store mengder data raskt. Enkelheten i dette kan skape problemer knyttet til personvern, konfidensialitet, åpenhet og identitet. Brudd på dette kan føre til tap av tillit fra både ansatte, kunder og leverandører, samt resultere i store økonomiske bøter.

Håndtering: Håndtering av risiko relatert til betydelige og komplekse cyberangrep er en del av enhver virksomhets aktiviteter. Ingen systemer er immune mot trusselen for cyberangrep. EY er proaktiv i tilnærmingen til cybersecurity, og implementerer teknologi og prosesser som er nødvendige for å styre og minimere cybersecurity-risiko globalt. EYs informasjonssikkerhets- og personverntiltak er utviklet i samsvar med ledende praksis og juridiske krav for å beskytte mot uautorisert tilgang til systemer og data. Vi har en dedikert gruppe interne og eksterne cybersecurity-spesialister som kontinuerlig overvåker og beskytter EY-systemer.

EY har globale retningslinjer for datasikkerhet med prinsipper for bruk og beskyttelse av personlige data, herunder det som gjelder nåværende, tidligere og mulige nye medarbeidere, kunder, leverandører og forretningsforbindelser. Disse retningslinjene møter de krav som er stillet i personopplysningsloven (GDPR). Dette legger grunnlaget for å opprettholde personvernet for personlige data som brukes av EY Norge. I tillegg er EYs globale datasenter sertifisert i henhold til ISO 27001-sertifisering .

Risiko:

Arbeidstid

EY er et selskap med høyt tempo og mange ansatte som i perioder har høy arbeidsbelastning. For Assurance er årsoppgjøret en arbeidsintensiv periode hvor vi har en risiko for brudd på overtidsreglement og hviletidsbestemmelser.

Håndtering: Overtid og hviletid følges opp av personalansvarlig på individnivå, og det er også utarbeidet egne rapporter og programmer som enkelt viser timer og hviletid. All overtid skal i utgangspunktet godkjennes av nærmeste leder.

Planet

Risiko:

Interne og eksterne krav til klima- og miljøtiltak

Mangel på klima- og miljøtiltak vil trolig føre til omdømmerisiko hvis EY ikke klarer å ta tilstrekkelige tiltak i egen virksomhet. Alle EYs interessenter, inklusive EY selv, har økt miljøfokus og derfor er dette en høy prioritet i organisasjonen. I tillegg skjerpes lovgivningen ved at det innføres CO₂-kvoter og avgifter som igjen vil gjøre det dyrere å forurense.

Håndtering: EY har iverksatt omfattende tiltak både i egen virksomhet og gjennom vårt kundearbeid. EY har som mål å bli karbonnegativ i 2021 og ha nullutslipp innen 2025. Dette skal oppnås ved å redusere absolutte karbonutslipp betydelig og deretter fjerne eller nøytralisere mer enn den resterende mengden hvert år. For å nå net-zero innen 2025 planlegger EY globalt å redusere absolutte utslipp med 40 % (Scope 1, 2 og 3) innen 2025 -målt mot 2019. Dette er konsistent med et 1.5°C målet godkjent av initiativet fra Science Based Targets (SBT). Virkningen av negativ omtale vil være svært høy, men fordi EY treffer omfattende klimatiltak både i sin egen virksomhet og gjennom kundearbeid, er sannsynligheten liten.

Risiko:

Stigende gjennomsnittstemperaturer og økt risiko for ekstreme værforhold

Hvis det ikke tas tilstrekkelige klimatiltak, forventes det at den globale gjennomsnittstemperaturen vil stige ytterligere. Dette vil igjen forårsake økt frekvens av orkaner, branner, flom, tørke og andre typer ekstremhendelser. Disse hendelsene kan påvirke alle mennesker og virksomheter, spesielt i de områdene der de ekstreme værforholdene forekommer oftere og oftere. Som et globalt integrert selskap er vi avhengige av team i mange forskjellige land over hele kloden. Dette kan utgjøre en risiko for våre ansattes sikkerhet, men også risiko for driftsforstyrrelser.

Håndtering: I tillegg til EYs ambisiøse klimaambisjoner er det utarbeidet både globale og lokale beredskapsplaner for å ivareta våre ansattes sikkerhet, og for å unngå store driftsforstyrrelser hvis noe skulle inntreffe. EY globalt arbeider også med en klimarisiko-rapport etter anbefalingene fra «Task Force on Climate related Financial Disclosures» (TCFD).

Risiko:

Omdømmerisiko grunnet miljøutfordringer i EYs leverandørkjede

Det er en økende etterspørsel både internt og eksternt om å innlemme miljøvennlige initiativer i leverandørkjeden. EY har en stor leverandørportefølje, og det er omdømmerisiko knyttet til denne hvis vi ikke påser at våre leverandører bidrar til den grønne omstillingen. Brist i leverandørkjeden kan utgjøre en risiko for EY i form av negativ oppmerksomhet og dermed også skade vår merkevare.

Håndtering: EYs «Supplier Code of Conduct» skisserer blant annet våre miljøforventninger til alle våre leverandører, og samtlige er nødt til å bekrefte deres overholdelse på tilbudsstadiet (og ved kontraktinngåelse). Som en del av EYs klimaambisjon skal 75 % av våre leverandører (målt etter utgifter) være «net-zero» innen 2025.



People

Risiko:

Talentstyring – våre ansattes utvikling, helse og velvære

De ansatte er EYs største ressurs. Det å prioritere personlig vekst og utvikling, samt ivareta deres helse og velvære på jobb er en viktig suksessfaktor for EY. Mestrer vi ikke dette kan vi bli en mindre attraktiv arbeidsgiver, samt få vanskeligheter med å beholde våre talenter. Dette kan igjen medføre at vi ikke videreutvikler vår virksomhet, og får et dårlig omdømme.

Håndtering: Vi investerer kontinuerlig i våre ansatte for å hjelpe dem med å bygge de riktige ferdighetene og erfaringene gjennom trening og et bredt spekter av utviklingsmuligheter. Vi støtter våre ansatte og ledere i å oppnå større balanse mellom karriere og privatliv samtidig som vi har initiativer for å minimere stressende arbeidssituasjoner. Vi spør ofte om våre ansattes velvære, engasjement og tilfredshet. EY arbeider for å holde seg i forkant som en attraktiv arbeidsgiver gjennom forskjellige «employer branding»-aktiviteter som engasjerer mange av våre medarbeidere i hele virksomheten vår.

Risiko:

Mangfold og inkludering

«Business caset» for å bygge en mangfoldig virksomhet er klar – alle vinner på det. Det å ikke se verdien i og av dette – og sørge for å etablere aktiviteter som støtter mangfold og inkludering kan gi EY en økt risiko for både omdømme og vekst.

Håndtering: Mangfold og inkludering har lenge vært et uttalt satsingsområde i EY både globalt og lokalt. Som en del av en global virksomhet med over 300 000 ansatte i mer enn 150 land er samarbeid med personer av annen bakgrunn en helt naturlig del av hverdagen både for selskapet og våre medarbeidere. Vi rekrutterer bredt fra alle nasjonaliteter, kjønn, bakgrunn og aldersgrupper.



Prosperity

Mulighet:

Integrasjon av bærekraft i tjenestetilbud

Lovgivningen lokalt og i EU stiller stadig strengere krav til ikke-finansiell rapportering. EY har høy kompetanse innen bærekraft, og ved å sikre integrasjon på tvers av tjenestetilbud kan vi bistå våre kunder med langsiktig verdiskaping. I tillegg kan EY lede an i denne omstillingen ved å være proaktive og sørge for at vi til enhver tid har kompetanse for å møte nye krav som kommer nå og i fremtiden.

Håndtering: Utvikle og bygge den riktige kompetansen på tvers av våre tjenester. Dette vil både tiltrekke nye medarbeider samt sette oss i posisjon til å holde på våre talenter. I tillegg bidrar vi med ytterligere verdiskaping til kunder og samfunnet rundt oss.

Mulighet:

Nye markeder og nye tjenestetilbud

Med fremveksten av nye markeder spesielt innen fornybar energi, gir dette et stort potensial for de som sikter høyt, forplikter seg først og beveger seg raskt. Dette kan også representere en risiko for de selskapene som ikke er i stand til å tilpasse seg, endre og møte nye krav.

Håndtering: EY kombinerer erfaring, kompetanse og teknologi for å støtte kunder og andre. Vårt sterke sektorfokus i alle markeder sikrer at vi holder oss oppdatert på industriutviklingen, og er i stand til å tilpasse tjenestetilbudene til endringer i etterspørselen. Gjennom vårt økosystem av ansatte, allianser og andre samarbeidspartnere kombinerer vi teknologi med kompetanse til å utvikle nye tjenestetilbud.

Mulighet:

Globalisering – Geopolitisk usikkerhet og ustabilitet

Geopolitisk kompleksitet, effekter fra politisk ustabilitet, økende proteksjonisme og økonomiske endringer kan utsette virksomheter for usikkerhet – som igjen påvirker våre kunder, deres investeringsplaner og den samlede økonomiske utviklingen for ulike sektorer.

Håndtering: Som en del av en stor global organisasjon, møter EY disse utfordringene gjennom et bredt spekter av tjenestetilbud som støtter våre kunder i å håndtere usikkerhet og ustabilitet.

De vesentlige risikoene og mulighetene er indentifisert basert på vurderinger av både eksterne og interne faktorer, det vil si eksterne faktorer som kan ha innvirkning på vår langsiktige verdiskaping og interne faktorer som er viktige for vår posisjon og prestasjon. Analysen har hjulpet oss til å skille mellom langsiktige risikoer som en konsekvens av bærekraftsrelatert utvikling på den en side og- vår påvirkning gjennom hele verdikjeden på den andre. Dette er i henhold til prinsippet om dobbel vesentlighet.

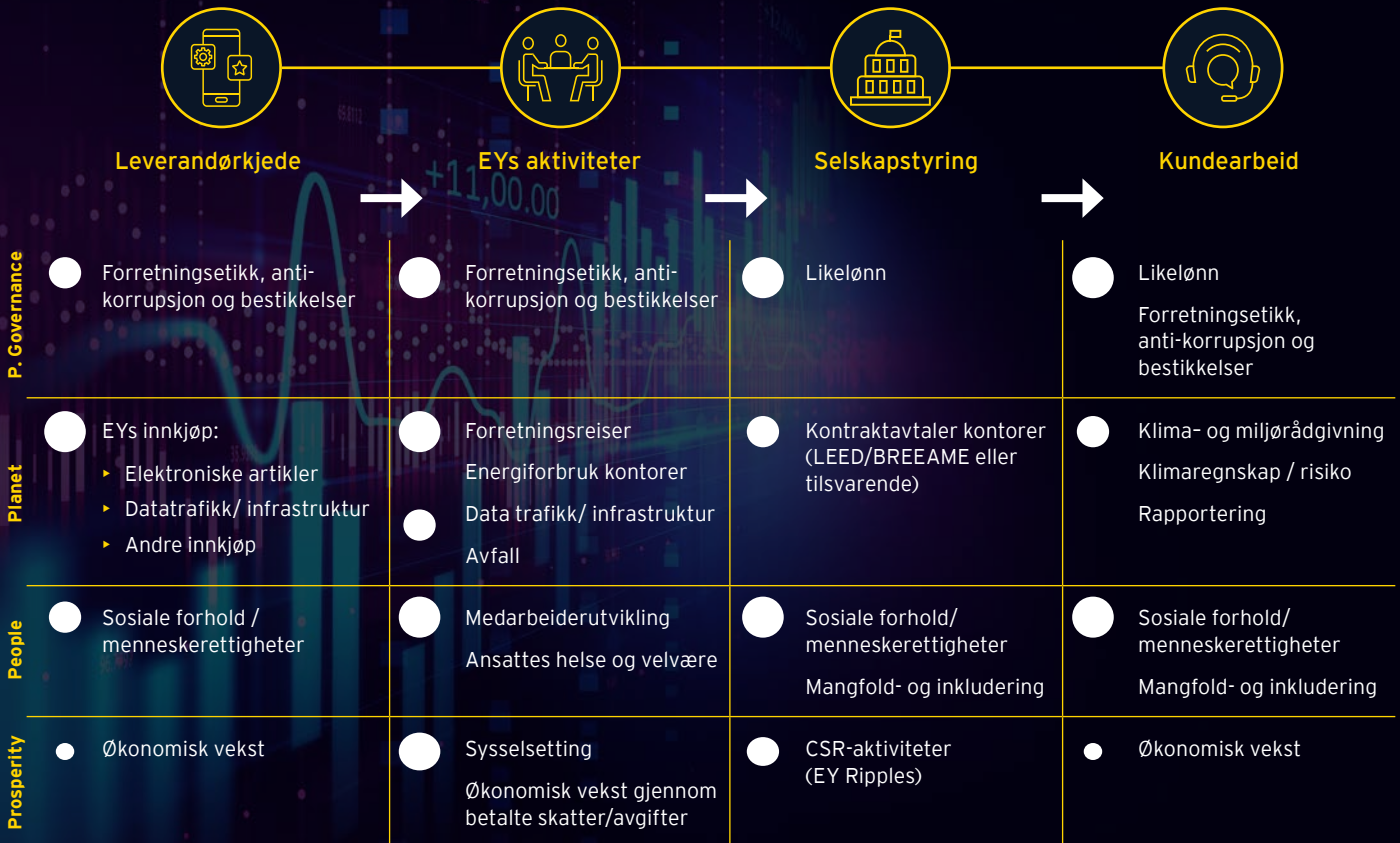


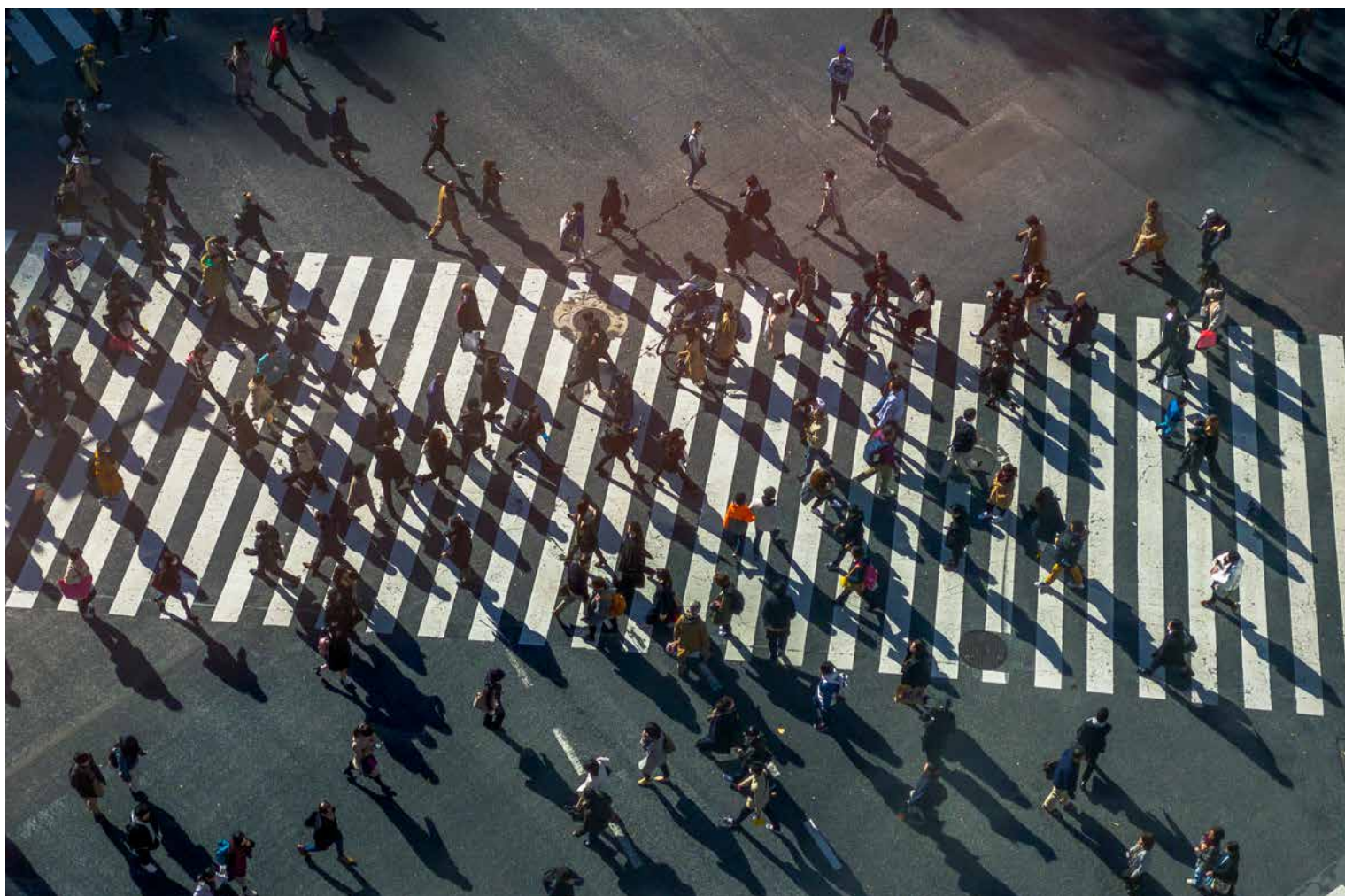
Vår påvirkning på verden rundt oss

For hele tiden ha søkelys på de riktige bærekraftsrelaterte temaene og skape verdi for dem som er direkte eller indirekte påvirket av vår virksomhet, arbeides det kontinuerlig med påvirkningsanalyse. Dette arbeidet gir oss verdifull innsikt i hvor og hvilke områder vi skal fokusere på nå og i fremtiden, og har i tillegg gjort det mulig for oss å etablere våre bærekraftige strategiske mål.

EYs påvirkningsanalyse:

● Lav påvirkning ● Medium påvirkning ● Høy påvirkning





De vesentlige temaene (høy / medium) i vår påvirkningsanalyse er gruppert og beskrevet under, innenfor de fire pilarene fra [WEF- IBC Stakeholder Capitalism Metrics](#)- Principles of Governance, Planet, People og Prosperity.

Påvirkninger	Pilar
Foretningsetikk og anti-korrupsjon	Principles of Governance
Mangfold- og inkludering, menneskerettigheter, medarbeiderutvikling og ansattes helse / velvære	People
Økonomisk vekst, sysselsetting og sosialt bidrag	Prosperity
EYs innkjøp, forretningreiser, energiforbruk kontorer, datatrafikk/ infrastruktur og kontraktavtaler kontorer (LEED;BREEAM eller tilsvarende)	Planet

EY har høy kompetanse innen bærekraft – og gjennom dette arbeidet påvirker vi våre kunder, siste ledd i verdikjeden vår. Vi kombinerer erfaring, kompetanse og teknologi for å støtte kundene våre i denne transformasjonen.

INTERVJU

Møt Camilla Novik Woje, Senior Consultant- Consulting, EMEA Financial Services



Camilla Novik Woje om hvordan Financial Services Organization (FSO) prioriterer bærekraft i arbeidet sitt

«Finanssektoren har enorm betydning for bærekraft, og jeg synes det er veldig bra å se at de tar det på alvor,» forteller EYs Senior Consultant Camilla Novik Woje.

Bærekraft er sentralt i alt arbeid EY gjør – også innen sektorer og tjenester man kanskje ikke tradisjonelt forbinder med denne tematikken. Det er tette koblinger til klimasaken, men samtidig har begrepet en videre betydning: Også den sosiale bærekraften må stå på agendaen når vi skal planlegge for fremtiden. Hvordan vil vi at samfunnet vårt – og verden – skal være i fremtiden? Dette er et stort spørsmål som kan besvares på mange måter, men det gjennomgående bør være hvordan vi alle kan leve meningsfulle, gode liv.

Finanssektoren spiller en viktig rolle i å avgjøre hva som blir fremtidens viktigste næringer

– og hvilke prioriteringer som gjøres. Camilla Novik Woje er Senior Consultant i EY – og i hennes daglige arbeid innen FSO (Financial Services Organization) ser hun tydelig hvordan finanssektoren kan bidra til en bedre verden. Avhengig av hvor en bedrift – eller en enkeltperson – setter pengene sine, kan disse midlene finansiere næringer over hele verden. Nettopp derfor synes Woje det er ekstra viktig at bærekraft settes på agendaen når finanssektoren skal gjøre investeringer.

«Det gjelder for eksempel nå når en flytter kapital fra grå eller brune investeringer til grønne investeringer. Alle har jo en bank,



og alle må forholde seg til det å ha en bank: Man har bank som privatkunde og bedriftskunde, og kapitalen flytter dit investorene og banken flytter pengene. Hvis pengene går dit de blir brukt på noe grønt, bidrar både kundene og banken til en reell og positiv forskjell.»

Woje mener slike avveininger berører alle deler av samfunnet – og at det også gjenspeiles i EYs visjon; «Building a better working world». For at EY virkelig skal kunne etterleve løftet om en bedre fungerende verden, er «grønn bevissthet» helt essensielt.

«De 17 bærekraftsmålene fra FN viser hvor altomfattende denne tematikken er: Det er umulig å eksistere i dag hvis man ikke har et helhetlig tankesett – og jo før man er på ballen der, desto bedre. Vi ser jo også at de nye generasjonene krever det: For at

jeg skal oppleve arbeidshverdagen min som meningsfull og relevant, er bærekraft avgjørende.»

Involvert i mange prosjekter

Hver eneste dag jobber EY med utallige kunder over hele verden – både store og små selskaper. Woje forteller at FSO snakker mye med kundene sine om hva som er viktig for en helhetlig økonomi: Samtalene er kundeorienterte og skal bidra til reell forståelse av kundeproblemer. Hele veien er målet å komme frem til løsninger hvor kundene virkelig føler at de får verdi.

«Bærekraft er den nye transformasjonen, der alle skal – og må – være engasjert i prosessen. Dessuten er det av stor betydning at EY-ansatte er engasjerte og motiverte på vegne av slike omveltninger. For oss i EY er ikke bærekraft et 'fluffy' ord vi slenger inn for å virke relevante:

Vi er svært bevisste på ansvaret som følger med EYs posisjon – og er klare for å gjøre endringer hvis vi ser at noe ikke fungerer.»

«Et av startup-selskapene jeg støtter via EYs Amplifier heter Nion, som jobber med sosial bærekraft. Det handler om å gjøre det enkelt å søke psykologisk veiledning: Det er et stort «treatment gap» med mennesker som egentlig kunne hatt behov for å snakke med noen, men de får ikke hjelp fordi de ikke er syke nok til å få hjelp. På et større plan blir et prosjekt som [EYs Amplifier](#): Hvordan skal vi få alle med, hvordan skal vi skape livskvalitet for alle?»

– En viktig bærebjelke

Woje understreker at selv om klimarelaterte fokusområder er av stor betydning for hvordan fremtiden blir for oss alle, så er det viktig at vi ikke glemmer de

andre bærekraftsmålene til FN. En verden bygget for sunn vekst er – tross alt – en der alle kan leve sammen: Livskvalitet står også på en slik agenda. De ulike målene inspirerer dessuten FSO og EY til å utvikle stadig flere relevante prosjekter for bærekraft.

«En standhaftig og bærekraftig finanssektor er effektiv og bra for kundene – i tillegg til å være en viktig bærebjelke i den moderne økonomi. Nå jobber flere av oss i FSO med en satsning kalt FSO bærekraft, der vi skal se nærmere på hva bærekraft betyr for finanssektoren. Vi ønsker å bygge enda mer kompetanse på denne tematikken, for eksempel ved å se på ulike konsepter og løsninger for kundene – slik at vi kan gi de riktige rådene til våre kunder.»



«Principles of Governance» – Eierstyring og selskapsledelse

Selskapsledelse

Ernst & Young AS er et norsk aksjeselskap og medlemsfirma i Ernst & Young Global Limited (EG), et britisk selskap med begrenset ansvar. For detaljert informasjon om EYs juridisk struktur, eierskap og ansvar – vennligst se vår [Åpenhetsrapport](#) for 2021.

EY er en av verdens ledende virksomheter innen revisjon, skatt, strategi og transaksjons- og rådgivningstjenester, med over 312 000 partnere og medarbeidere i over 150 land som deler et engasjement for å bidra til «Building a better working world». I dagens globale marked er vår integrerte angrepsvinkel spesielt viktig for å levere tjenester av høy kvalitet til nesten hvert eneste land i verden.

EY er organisert i tre geografiske områder (Areas): Americas, Asia-Pacific og EMEIA (Europa, Midt-Østen, India og Afrika). Områdene består av regioner, som igjen består av medlemsfirmaer. EY Norge er del av EMEIA-området som består av EYG medlemsfirmaer i 96 land. I EMEIA var det tidligere 10 regioner, redusert til 8 fra 1. juli 2021. EY Norge inngår sammen med de øvrige nordiske landene i region Norden.

Denne integrerte angrepsvinkelen gjør EY Norge i stand til å utvikle og trekke på den brede og dype ekspertisen som kreves for å utføre differensierte og komplekse tjenester.

EYG koordinerer medlemsfirmaene og samarbeidet dem imellom. EYG er ikke leverandør av tjenester til kunder, men har som formål å medvirke til at medlemsfirmaene betjener sine kunder på en konsistent måte og med høy kvalitet verden over.

Hvert medlemsfirma er en egen juridisk enhet. Deres forpliktelser og ansvar styres av EYG og det enkelte lands regelverk. Den globale organisasjonens struktur og sentrale organer er beskrevet i det følgende. De reflekterer at EY, som en global organisasjon, har en felles strategi.

Nettverket drives også på regionalt nivå innenfor områdene. Denne styringsmodellen setter fokus på interessegruppene i regionene og i hvert land, og gjør at EY Norge kan bygge opp sterke lokale forbindelser med kunder og andre, samt tilpasse seg lokale behov.

EY Global Executive er EYs høyeste lederorgan med fokus på strategi, utførelse og drift av EY Globalt:

Carmine Di Sibio
EY Global Chairman and CEO

Andy Baldwin
EY Global Managing Partner – Client Service

Steve Krouskos
EY Global Managing Partner – Client Service

Trent Henry
EY Global Vice Chair – Talent

Jay Nibbe
EY Global Vice Chair – Markets

Hank Prybylski
EY Global Vice Chair – Transformation

Nicola Morini Bianzino
EY Global Chief Technology Officer

Marie-Laure Delarue
EY Global Assurance Vice Chair

Errol Gardner
EY Global Vice Chair – Consulting

Kate Barton
EY Global Vice Chair – Tax

Andrea Guerzoni
EY Global Vice Chair, Strategy and Transactions (SaT)

Kelly Grier
EY Americas Managing Partner

Patrick Winter
EY Asia-Pacific Area Managing Partner

Julie Linn Teigland
EY EMEA Area Managing Partner

Alice Chan
Chair, EY Global Accounts Committee

Rajiv Memani
Chair, EY Global Emerging Markets Committee

Jack Chan
Emerging Markets Committee Member

Jessie Qin
Member firm Partner on rotation

Region Norden består av EY Norge, EY Sverige, EY Finland, EY Danmark og EY Island. 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 ansatte og kunder. Regional Leadership Team (RLT) består av våre nordiske Serviceline Ledere, markedssegmentledere, nordisk COO og ledes av vår «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.

Bærekraftsledelse i Norden og Norge

Det kreves en felles innsats fra hele EY for å drive bærekraftsarbeidet i Norden. For å sikre kontinuerlig arbeid med bærekraft, samt sørge for at vi drar nytte av synergier fra EYs eksterne tjenestetilbud, ble det i 2020 etablert et nordisk bærekraftsteam. Teamet ledes av en nordisk bærekraftleder «EY Nordics Sustainability Lead», og teamet inkluderer også bærekraftsrepresentanter fra hvert land.

Nordisk bærekraftsleder er ansvarlig for EYs bærekraftfokus som helhet, og rapporterer til en nordisk styringskomite «Nordics Sustainability Steering Committee» som består av: Regional Managing Partner, Nordisk COO, og CEO i hvert land. Nordic Sustainability Steering Committee har ansvar for den overordnede bærekraftsstrategien i EY Norden og skal overvåke fremdrift mot EYs bærekraftsmål hvert kvartal.

Fremdrift og utførelse av bærekraftsstrategi skjer i hovedsak lokalt. Hvert lands bærekraftsrepresentanter samarbeider tett med ledergruppe og styre for å sikre eierskap og gjennomføring. Styret i EY Norge evaluerer årlig at bærekraftsarbeidet utføres i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer.

Styret i EY 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.



Christin Erichsen Bøsterud

Stilling: Administrerende direktør og styreleder
Styremedlem siden: 2014
Ansatt siden: 2002
Utdanning: Juridisk embetseksamen – Universitetet i Oslo (1989)
PhD, Ethics -North-West University (2019)

Erfaring:

Christin har mange års ledererfaring fra ulike roller innenfor forretningsområdet Tax & Law i Norden og EMEIA (Europa, Midtøsten, India og Afrika).

Christin er opptatt av mangfold og inkludering på alle nivåer, ikke minst innenfor ledelse. Dette er noe hun jobber mye med både internt og eksternt. Ved å signere ODA/MAK CEO Commitment, eller Lederløftet, har Christin videre forpliktet seg til å prioritere mangfold og inkludering på strategisk nivå og til å gå foran som et godt eksempel.

Hun er nordisk sponsor for EYs Women.Fast Forward-program og medstifter for Oslo-initiativet Women.3, hvor fokus er på mentorordninger for kvinnelige ledere og potensielle ledere. Hun er også tett involvert i EYs samarbeid med SHE Community, en organisasjon som støtter kvinner i ledelse. EY og SHE Community har sammen lansert SHE Index Powered by EY, et verktøy som kvantifiserer graden av likestilling mellom kjønnene i næringslivet og som skal bidra til flere kvinnelige ledere.



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.



Aina Karlsen Røed

Stilling: Partner and Nordic Consulting Markets and Quality Lead
Styremedlem siden: 2018
Ansatt siden: 1999
Utdanning: Handelshøyskolen BI, Revisorstudiet, Statsautorisert revisor

Erfaring:

Aina har erfaring innen teknologi, informasjonssikkerhet, prosjektledelse og kvalitetssikring, virksomhetsstyring, risk management og internkontroll/-revisjon.

Aina jobber med kunder i offentlig sektor, særlig innen helse, teknologi og telekommunikasjon. Som Markets and Quality-ansvarlig i Consulting har hun også ansvaret for planlegging, budsjettering og strategi for konsulenttjenester i Norden, samt hvordan tjenester og leveranser synliggjøres og kvalitetssikres ut mot kunder.



Fredrik Alexander Indrevik

Stilling: Associate, Assurance, EY
Styremedlem siden: 2021
Ansatt siden: 2019
Utdanning: Mastergrad i Økonomisk Styring (2019); Mastergrad i regnskap og revisjon (2020)

Erfaring:

Fredrik Alexander jobber med revisjon. Som Associate i Assurance har han revidert selskaper innen bransjer som shipping, IT, sjømat, og samt olje og gass.



Erik Richard 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 av 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.

Etter snart 20 år med kollektivtransport tur-retur Oslo Atrium, tar han seg stadig i å reflektere over at transaksjonsgruppen har vokst fra en drøy håndfull til over 100 personer!



Hanne Sara Kvikne

Stilling: Manager, Assurance, EY
Styremedlem siden: 2018
Ansatt siden: 2014
Utdanning: Master i regnskap og revisjon, Handelshøyskolen BI. Bachelor i regnskap og revisjon, Høgskolan i Kristianstad.

Erfaring:

Hanne Sara har bred erfaring fra revisjon av små og mellomstore virksomheter og har også rådgivningskompetanse innenfor regnskap, finansiell rapportering, skatt og avgift.

Revisors rolle som allmennhetens tillitsperson krever kontinuerlig fokus på revisjonskvalitet, og dette er noe Hanne Sara ønsker å bidra til gjennom opplæring og coaching av yngre ansatte. Her står den enkeltes faglige utvikling og trivsel sentralt da Hanne Sara er opptatt av at alle ansatte skal ha en bærekraftig hverdag.

Som manager innen revisjon og mor til to små barn, synes hun det er viktig å være en rollemodell for andre som brenner for yrket – og som ønsker å kombinere karriere med familie.



June Lien

Stilling: Nordic Resource Management Leader, Consulting, EY
Styremedlem siden: 2021
Ansatt siden: 2013
Utdanning: International Marketing Management, Handelshøyskolen BI

Erfaring:

June har bakgrunn som management-konsulent med fokus på teknologiimplementeringer.

Som Resource Manager i Consulting er ansvaret i å sørge for at EYs ansatte til enhver tid er tildelt riktige kunder/prosjekter basert på erfaring og kompetanse.



Håvard Norstrøm

Stilling: Revisjonspartner, EY
Styremedlem siden: 2018
Ansatt siden: 2000
Utdanning: statsautorisert revisor fra Norges Handelshøyskole

Erfaring:

Håvard er en kundeorientert revisjonspartner i EY med hovedfokus på bransjene eiendom/entreprenør, industri, handel, IT og reiseliv.

Med mer enn 21 års erfaring fra EY bruker Håvard mye av sin tid på revisjonsnær rådgivning for sine kunder, hvor han bidrar til utvikling ved at kundene når sine kortsiktige og langsiktige mål. Erfaringen er at bærekraft (miljø og samfunnsansvar) stadig kommer høyere på kundenes agenda, spesielt som følge av konkrete forventinger fra fremtidige ansatte, kapitalmarkedet og kunder, men også fra markedet generelt.

Han er kontorleder for vårt kontor på Hønefoss, som teller 21 ansatte, og har hele Østlandet og deler av Vestlandet som sitt arbeidsområde.



Anette Netteland Dybvik

Stilling: Manager, Audit, EY
Styremedlem siden: 2021
Ansatt siden: 2015
Utdanning: Statsautorisert revisor og siviløkonom fra Norges Handelshøyskole

Erfaring:

Anette har erfaring som revisor for børsnoterte og internasjonale konsern innen blant annet Shipping og Oil & Gas, men også startup-selskaper og industrielle virksomheter.

Som Manager i Audit er ansvaret å sikre at EY til enhver tid tilbyr våre kunder kvalitetsrevisjon på en innovativ måte som gir dem verdi utover avgitt revisjonsberetning. Dette gjøres ved å sikre at EY som virksomhet har de beste medarbeiderne i Norge, samt benytte vårt globale nettverk av ansatte som øker kvaliteten ytterligere på våre leveranser.

Anette er opptatt av å sikre at internasjonale og nasjonale team utnytter det beste i vårt kompetansehus på tvers av Services Lines, og er opptatt engasjert av i denne samhandlingen internt i Norge og globalt. I sitt styrearbeid fokuserer Anette nettopp på hvordan vi kan dra nytte av å være et globalt kompetansehus.



Kristin Hagland

Stilling: Revisjonspartner, Quality Enablement Leader Norway, Nordic Independence and Conflict Leader
Styremedlem siden: 2018
Ansatt siden: 1988
Utdanning: Bachelor i Revisjon, Høyere revisorstudium

Erfaring:

Kristin har erfaring fra revisjon av større og mindre selskap, børsnoterte og privateide.

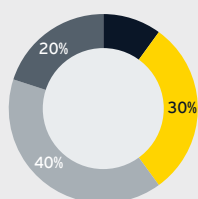
Som Quality Enablement Leader er Kristin involvert i og ansvarlig for flere aspekter av EY Sustainable Audit Agenda. Ansvaret som Nordic Independence Leader og Conflict Leader gir utstrakt, direkte og indirekte gjennom Independence organisasjonene i det enkelte land, kontakt med Service Lines, enkeltpersoner, ledelsen og andre kollegaer i inn- og utland.

Verdi og fremdrift skaper vi ved å spille hverandre bedre. Kristin tar med seg erfaringene fra de ulike rollene og kontaktflaten med i sitt styrearbeid.

Kompetansematrise og sammensetning i styret

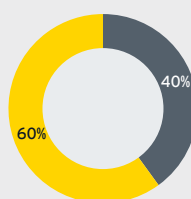
Kompetansematrise	Christin E. Bøsterud	Einar Hersvik	Aina Karlsen Røed	Fredrik Alexander Indrevik	Erik Richard Haagenen	Hanne Sara Kvikne	June Llen	Håvard Norstøm	Anette Nettelund Dybvik	Kristin Hagland
Toppledelse	●	●	●		●			●	●	●
Finans, regnskap og finansiell rapportering		●		●	●	●		●	●	●
Regulatorisk rådgivning	●	●	●			●		●	●	●
Risikostyring, lover og regler	●	●	●					●	●	●
Kundeerfaring	●	●	●		●	●	●	●	●	●
Teknologi			●			●	●			
Strategiplanlegging/ og drift	●	●			●		●		●	
Bærekraft	●	●								●
Lean			●				●			
Global virksomhet / Internasjonale forhold	●	●			●		●		●	
HR / Talent		●					●			

Alderssammensetning



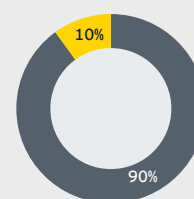
■ <30 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ >50 år

Kjønnsbalanse



■ Mann ■ Kvinne

Ansiennitet i styret



■ 0-5 år ■ 6+ år

Forretningsetikk og integritet

Vår holdning til etikk og integritet fremgår av [EYs Global Code of Conduct](#) og andre retningslinjer og er innebygd i vår kultur, våre opplæringsprogrammer og internkommunikasjon.

EYs Global Code of Conduct har klare prinsipper som veileder oss i våre handlinger og måten vi driver forretning på – og skal

etterleves av alle i EY. EY kan ikke og vil ikke tolerere atferd som er i strid med profesjonelle standarder, eller er uforenlig med EYs Global Code of Conduct. Eksempler på slik atferd inkluderer diskriminering, uetisk praksis, økonomisk uredelighet, bevisst å sette kvaliteten på arbeidet i fare, eller unnlate å overholde EYs retningslinjer.

EYs globale etiske retningslinjer danner et etisk rammeverk for atferden vår. Det trekker på våre felles verdier, og bygger på vårt formål og vår ambisjon.

EY- ansatte er pålagt å signere EYs Global Code of Conduct årlig, og dette følges opp på individnivå

EYs Code of Conduct- bekreftelse

100 %

| EYs globale Code of Conduct er inndelt i fem kategorier

1

Samarbeid med hverandre

2

Samarbeid med kunder og andre interessenter

3

Opptre med profesjonens krav til integritet

4

Sikre vår objektivitet og uavhengighet

5

Beskytte data, informasjon og intellektuell kapital



Anti-korrupsjon

EYs globale anti-korrupsjonsretningslinjer omhandler hvordan våre partnere og medarbeidere skal forholde seg til uetiske eller ulovlige handlinger. Retningslinjene understreker at alle partnere og medarbeidere plikter å etterleve lokale anti-korrupsjonsregler og gir nærmere definisjon av hva som anses som korrupsjon. Alle EYs kunder og leverandører vurderes etter tilsvarende retningslinjer. Retningslinjene utpeker videre hvem det skal rapporteres til dersom korrupsjon identifiseres.

Samtlige medarbeidere i EY er forpliktet til å gjennomføre årlig opplæring i anti-korrupsjon som en del av den årlige obligatoriske opplæring i etiske retningslinjer. For å øke bevisstheten rundt kampen mot korrupsjon, samarbeider vi også med eksterne nettverk. Vi er medlem av organisasjoner som World Economic Forum (WEF) og Transparency International, for å finne måter å løse de sosiale og økonomiske utfordringene i vår tid. I tillegg har vi signert [World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative \(PACI\)](#). Forpliktelsen vår innebærer to tiltak: På den

ene siden nulltoleranse for bestikkelser, og på den andre siden å utvikle et praktisk og effektivt implementeringsprogram på globalt nivå, gjennom våre felles retningslinjer for korrupsjon. Lokalt gjøres det tilpasninger for å dekke lokale lover og regler.

Forpliktelsen til å bekjempe korrupsjon er ikke bare drevet via interne retningslinjer, men også gjennom tjenestene vi tilbyr via EY. [EY Forensic & Integrity](#) services støtter blant annet kunder med å styrke sin integritets agenda. EY har også investert i analyseløsninger som raskt kan håndtere store datamengder for enkelt å kunne se uregelmessigheter. Det siste eksemplet er EY-blockchainløsninger som bidrar til å overføre data, valuta og andre eiendeler på en effektiv, pålitelig og sikker måte.

Det har ikke vært noen bekreftede tilfeller av korrupsjon, juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust, monopolpraksis eller bøter knyttet til manglende overholdelse av lover i 2021.



Uavhengighet

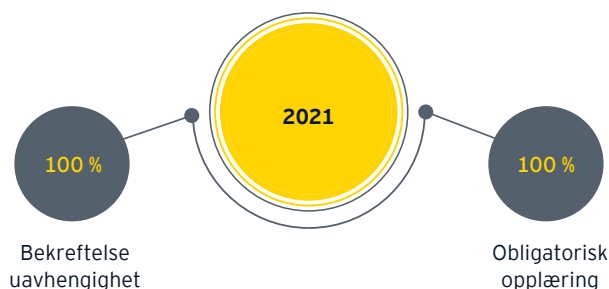
EYs retningslinjer og prosesser for uavhengighet er utformet for at vi skal overholde relevante standarder og lovregler både på oppdrags- og selskapsnivå. De er basert på de internasjonale uavhengighetsreglene gitt av «The International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA)» fra the International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

Vi vurderer uavhengighet fra flere ulike perspektiver, herunder finansielle forhold både på firmanivå og i forbindelse med nærstående personer, ansettelsesforhold, forretningsforbindelser, mulige tilleggstjenester vi yter revisjonskunder, rotasjon av ansvarlig revisor, honorarordninger, forhåndsgodkjenning fra revisjonsutvalg når det er påkrevd, partneravlønning og kompensasjon.

EY Norge har implementert EYs globale verktøy og prosesser for å sikre at våre partnere og medarbeidere overholder uavhengighetsreglene.

Alle medarbeidere i EY Norge skal bekrefte sin uavhengighet minst en gang i året. Alle partnere må bekrefte sin uavhengighet hvert kvartal. Fra 1.7.2020 gjaldt dette også managere og directors.

Alle partnere og medarbeidere bekreftet sin uavhengighet og deltok på obligatorisk opplæring i 2021.



For mer informasjon om EYs retningslinjer for uavhengighet og etterfølgelse av lover og regler, se vår [Åpenhetsrapport](#).

EY har evaluert vår ledelsestiltærming til forretningsetikk, antikorrupsjon og bestikkelse. Vi mener vi har god praksis og gode prosesser på plass for å måle og følge opp vår etterlevelse. Vi har et godt samarbeid og god kommunikasjon med de norske tilsynsmyndighetene. Vi har regelmessige møter der vi diskuterer utviklingen av vår profesjon og reguleringen av vår bransje.



«Planet» – Ytre miljø

Da Steve Varley – EYs første Global Vice Chair- Sustainability – ble utnevnt sommeren 2020, var målet å akselerere EYs innsats for en mer bærekraftig fremtid. Allerede i 2020 var vi karbonnøytrale – og i januar 2021 kunngjorde EY sine ambisjoner om å være karbonnegative innen 2021 og «net-zero» innen 2025.



I arbeidet mot å bli «net-zero» – å eliminere alle utslipp vi kan unngå, og fjerne resten – innen 2025 har EY globalt samarbeidet med Science Based Target-initiativet (SBTi) for sette og validere et utslippsmål på globalt nivå. Med å fjerne mener vi å redusere CO₂ i atmosfæren enten med naturbaserte tiltak, eller ved å ta i bruk teknologi for karbonfangst. Målet er å redusere EYs karbonutslipp med 40 % i hele organisasjonen. Det er i tråd med Parisavtalens mest ambisiøse plan om å begrense den globale temperaturstigningen til 1.5°C – over førindustrielt nivå.

For å nå reduksjonsmålet på 40 % har EY globalt utarbeidet en handlingsplan på [syv punkter](#) som gjelder for hele EY. Den inkluderer mål på reduksjon i reisevirksomhet i forbindelse med arbeid, overgang til ren energi, et ambisiøst mål om å bidra til

teknologi som kan redusere CO₂ i atmosfæren og et krav til våre største leverandører om selv å sette vitenskapsbaserte klimamål (SBTi).

EY Norge er selv ansvarlig for å følge opp og redusere egne utslipp. EY Norges konkrete handlingsplan og delmål er:

- ▶ Å redusere utslipp fra foretningsreiser med minimum 50 % innen 2025 sammenlignet med 2019
- ▶ Redusere bruken av elektrisitet og sikre 100 % grønn kraft for alle kontorer
- ▶ Redusere mengden avfall, øke andelen resirkulerbart materiale og legge til rette for resirkulering



We believe that becoming carbon negative in 2021 and net zero in 2025, reducing our emissions in line with a science-based target is the right ambition to have

Steve Varley

EY Global Vice Chair Sustainability

Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD)

I 2021 gjorde EY Norden en analyse av risiko knyttet til klimaendringer basert på veiledningen til Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD). Basert på TCFD-rammeverket har vi analysert risikoer og muligheter for EY knyttet til klimaendringer, og i hvilken grad vi er forberedt på å håndtere dem.

Klimarisikoanalysen var initiert av EYs nordiske styringsgruppe «Nordics Sustainability Steering Committee» som består av: Regional Managing Partner, Nordisk COO, og CEO i hvert land. Nordic Sustainability Steering Committee har ansvar for den overordnede bærekraftsstrategien i EY Norden og skal overvåke fremdriften mot EYs bærekraftsmål hvert kvartal.

Hvert lands bærekraftrepresentanter samarbeider tett med ledergruppen og styre for å sikre eierskap og gjennomføring. Styret i EY Norge evaluerer årlig at bærekraftsarbeidet utføres i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer.

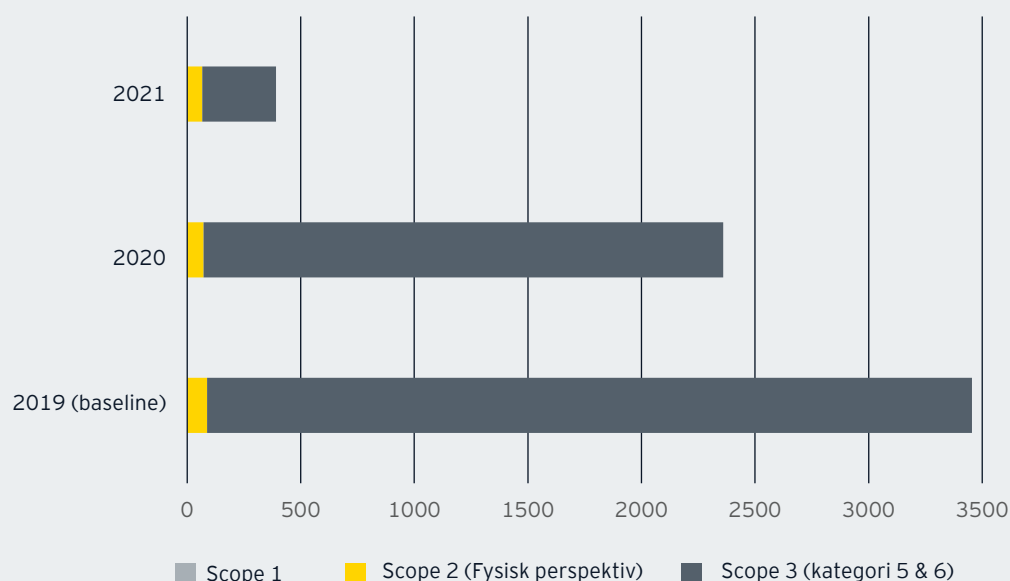
Dette er første året EY Norden har tatt i bruk TCFD-rammeverket og begynnelsen på et arbeid vi vil forbedre i årene som kommer. I 2022 vil vi gjenoppta TCFD-analysen for EY Norden og inkludere mer detaljer og scenario-analyser.

Klimagassutslipp

Selv om utslipp fra EYs virksomhet som tjenesteleverandør er relativt lave, arbeider vi kontinuerlig for å minimere vårt globale klimaavtrykk. I hovedsak kommer våre utslipp fra forretningsreiser og våre kontorlokaler. Dette er også de områdene hvor vi har størst mulighet til å påvirke og på den måten bidra til å bremse klimaforandringene.

Klimagassutslipp (tCO ₂ e)	2019 (basisår)	2020	2021	
Scope 1, Direkte klimagassutslipp & Scope 2, Indirekte klimagassutslipp Målt i tCO ₂ e				*Scope1: Vi leier alle lokaler og eier ingen firmabiler derfor har vi ingen betydelige direkte utslipp. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre vår rapportering og innhenting av data.
Scope 1 Direkte Klimagassutslipp*	0	0	0	
Scope 2 Indirekte klimagassutslipp**:				**Scope 2 & 3: For beregningen av EY Norges totale varme og energiforbruk, samt avfall for 2019, 2020 og 2021 har vi tatt utgangspunkt i data fra våre tre største kontorer; Oslo, Bergen og Stavanger hvor 72 % av våre ansatte jobber. Basert på denne informasjonen har vi kalkulert et snittforbruk per årsverk multiplisert opp med totalt antall årsverk for de andre kontorene.
Scope 2 Kjøpt Elektrisitet – markedsbasert perspektiv***	972.4	858.7	685.5	
Scope 2 Kjøpt Elektrisitet – fysisk perspektiv (lokasjonsbasert metode)	41.1	36.3	29.0	
Scope 2 Kjøpt varme – fysisk perspektiv (lokasjonsbasert metode)	6.3	4.8	5.0	
Scope 3, Andre indirekte klimagassutslipp Målt i tCO ₂ e				***Beregning av CO ₂ basert på markeds-faktorer er i t CO ₂ og ikke i tCO ₂ e kilde: European Residual Mixes 2019 (aib-net.org)
Kategori 5: Avfall generert i driften**	Ingen data	46.4	17.5	
Kategori 6: Arbeidsrelatert reising	3,730.3	2,641.8	80.6	

Totale klimagassutslipp per Scope i tCO₂e



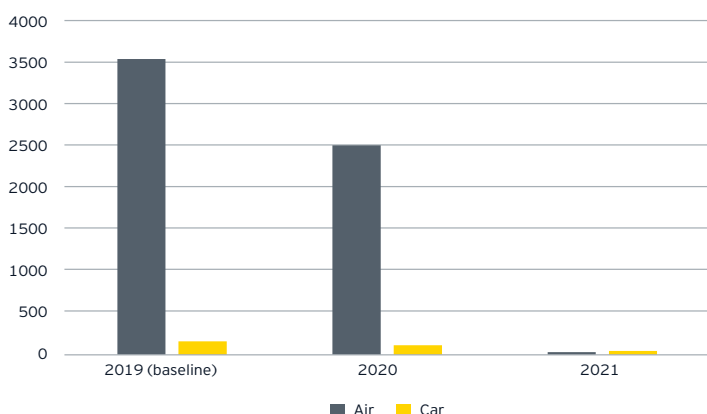
Den markante reduksjonen fra 2019 til årsslutt 2021 i alle kategorier skyldes i hovedsak tiltakene satt i verk i forbindelse med COVID-19 pandemien, med hjemmekontor og en heldigital arbeidshverdag.

Forretningsreiser

For å nå målet om å redusere CO₂-utlipp med 40 %, har EY Norge bestemt å redusere utslipp fra arbeidsrelaterte reiser med minst 50 % innen 2025, sammenlignet med 2019.

En slik reduksjon i arbeidsrelatert reising krever at vi beholder noen av de gode mulighetene og vanene vi har fått under COVID-19 pandemien. I 2021 annonserte vi at vi skal over til en ny og inkluderende hybrid arbeidsmodell i Norden. Arbeidsmåten skal legge til rette for en fleksibel og agil arbeidshverdag med mindre behov for reising – til det beste for våre ansatte, kunder og klima.

Forretningsreiser (tCO₂e)



Forretningsreiser (tCO ₂ e)	2019 (basisår)	2020	2021
Flyreiser	3,565.8	2,527.2	34.5
Bil	164.5	114.6	46.1

Fly

Reiser med fly er klart den største CO₂-utslippssposten til EY globalt. I våre nordiske retningslinjer for reiser, samt i EY Global Environmental Statement, oppfordrer vi til bruk av digitale løsninger som videokonferanser for å redusere behovet for jobbreiser. Samtidig oppfordrer vi i våre oppdaterte retningslinjer for reise, å bruke den reiseformen som minimerer utslippet av reisen samt å planlegge og legge til rette møter og kurs slik at ressurser blir benyttet effektivt.

Arbidsrelaterte reiser (tCO ₂ e)	2019 (basisår)	2020	2021
Flyreiser	3,565.8	2,527.2	34.5



1 455

kvadratmeter
i LEED- og BREEAM- sertifiserte
eller tilsvarende bygninger.

5 322

kvadratmeter
redusert i løpet av de siste 10 årene.



Kontorlokaler og bygninger

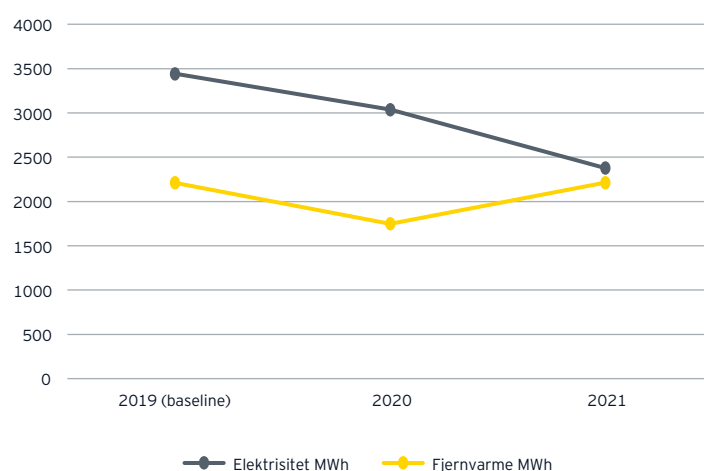
På alle Nordiske kontorer er EYs eiendomsdrift satt ut til en ekstern leverandør. Sammen jobber vi for å redusere EYs klimaavtrykk.

I 2021 hadde EY Norge i alt 27 kontorer hvor det største ligger i Oslo med et areal på 15 292m². Flertallet av de andre kontorene er små; under 500m². For de aller fleste kontorene er air-condition, varme og vann inkludert i leien. EY betaler elektrisitet basert på forbruk i de fleste kontorer.

I 2020 og 2021 var elektrisitetsforbruket og fjernvarme redusert hovedsakelig på grunn av hjemmekontor under COVID-19 pandemien.

Elektrisitet og fjernvarme*	2019 (basisår)	2020	2021
Elektrisitet MWh	3,442	3,036	2,377
Fjernvarme MWh	2,212	1,748	2,213

Elektrisitet og fjernvarme (MWh)



I tillegg til å oppgradere kontorlokaler og redusere antall kvadratmeter, sørger EY Norge for at alle nye leieavtaler vi inngår er i bygninger som er blant de aller beste med hensyn til klima og miljø; de er LEED-/BREEAM-sertifisert eller tilsvarende.

Et eksempel er Powerhouse Telemark som produserer mer elektrisitet enn det selv benytter, og som er et av verdens mest energieffektive og miljøvennlige bygningene i verden. Et annet eksempel er S7 som blir det nye kontoret i Oslo fra 2023. I tillegg til å være BREEAM-sertifisert, vil S7 være tilrettelagt for fleksible arbeidsmodeller og opplevelser heller enn faste arbeidsplasser hvilket understøtter den hybride arbeidsmodellen. Det kan bidra til å redusere reising og effektiv bruk av ressurser – og følgelig redusere det total klimaavtrykket.

Avfall

Sammen med gårdeiere og andre partnere jobber vi aktivt for fremover å redusere avfall og øke andelen avfall som blir kategorisert og resirkulert. Vi har også kontrakt med vår største IT-leverandør om å resirkulere alt IT-avfall. Reduksjonen i mengde avfall i 2021 må hovedsakelig tilskrives COVID-19, da det var få eller ingen på kontorene.

Avfall (tonn)

Produktgrupper	2020	2021
Organisk avfall	0.3	0.1
Papir	17.4	5.6
Papp	4.0	1.2
Plast	0.9	0.2
Annet resirkulerbart	60.7	25.3
Ikke-resirkulerbart	0.0	0.0
Total	83.3	32.4



EY Enterprise Technology

EYs informasjonsteknologi muliggjør kommunikasjon og arbeid av høy kvalitet, uten at vi trenger å reise og være fysisk til stede i alle møter. På samme tid erkjenner vi at datatrafikk og EYs eksistens på internett også bidrar til et høyt elektrisitetskonsum, og at dette bør beregnes med når vi vurderer EYs totale klimaavtrykk. EY globalt har derfor begynt arbeidet med å kartlegge vår Enterprise Technologys rolle for EYs bærekraft, inkludert dets netto CO₂-utslipp. Det første resultatet av dette arbeidet vil bli tilgjengelig i løpet av 2022.

Ansvarlig leverandørkjede

Vi har i de fleste tilfeller langtidskontrakter med våre leverandører og vi streber etter å påvirke vårt samarbeid i en bærekraftig retning. EYs uttalte mål er at 75 % av alle leverandører (målt i kostnad) skal ha satt vitenskapsbaserte klimamål innen 2025, og vi vil samarbeide med alle leverandører og om mulig hjelpe dem med å nå det målet. I løpet av 2022 vil alt personale med ansvar for innkjøp få opplæring i hvordan de kan støtte våre største leverandører med å sette vitenskapsbaserte utslippsmål godkjent av SBTi innen 2025.

Vi har evaluert vår ledelses tilnærming til en bærekraftig reising, bygninger og kontorer, energibruk, håndtering av avfall, samt Enterprise Technology. Det har vært en økt bevissthet på bærekraft gjennom 2021, og en vilje til å lede EY Norge i en retning hvor bærekraft står høyt på agendaen. I 2022 vil vi gjøre ytterligere forbedringer av datainfrastruktur og rapportering, for å synliggjøre mer i detalj hvor tiltak er mulige – og for å lettere følge opp resultater.

Metode og utslippsfaktorer

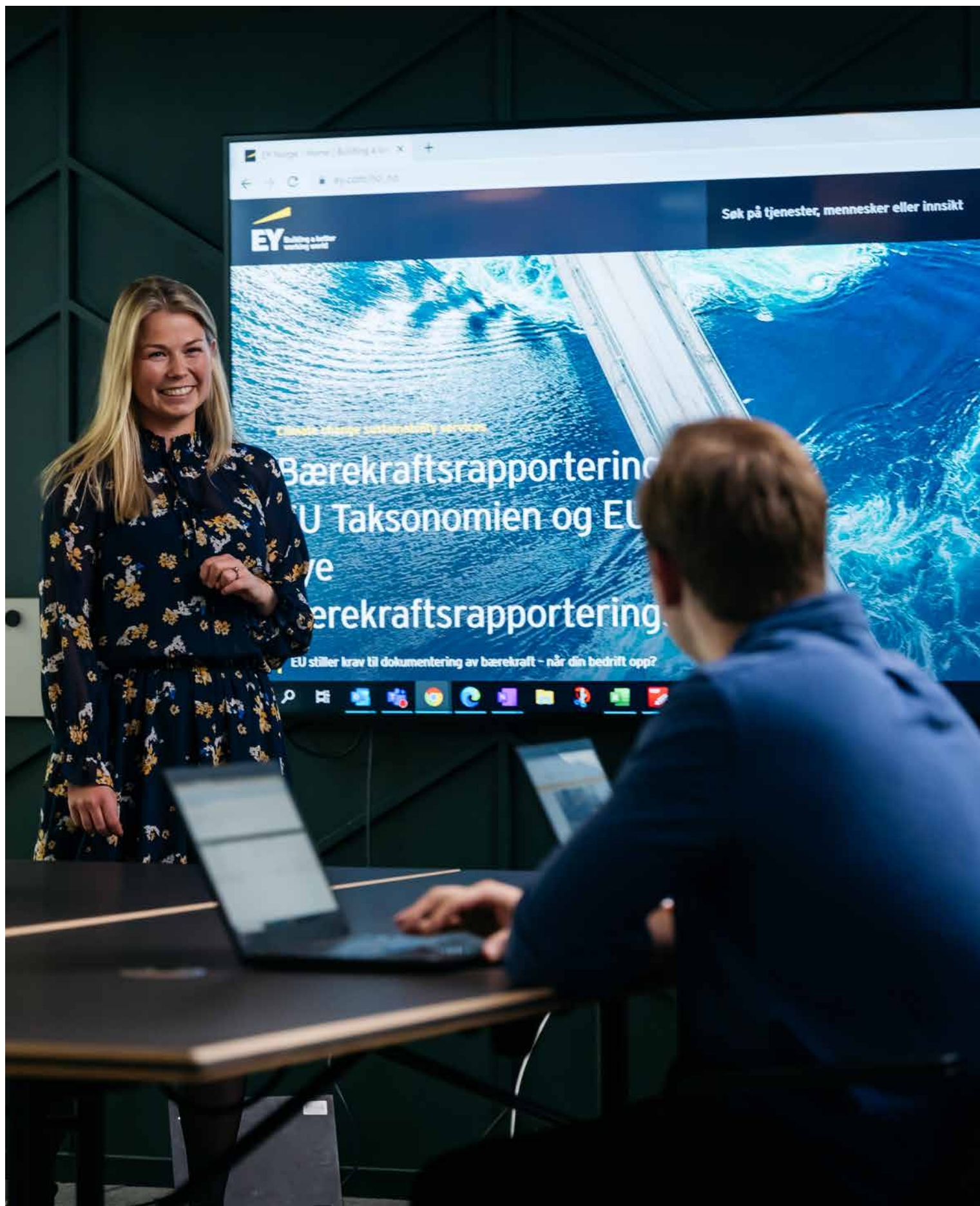
For beregningen av EY Norges totale varme, energiforbruk og utslipp fra avfall for 2019, 2020 og 2021 har vi tatt utgangspunkt i data fra våre tre største kontorer; Oslo, Bergen og Stavanger hvor 72 % av våre ansatte jobber. Basert på denne informasjonen har vi kalkulert et snittforbruk per årsverk multiplisert opp med totalt antall årsverk for de andre EY-kontorene i Norge.

For Elektrisitet har vi benyttet «European residual mix 2020 (gCO₂/kWh)» for å beregne forbruk fra et markedsperspektiv (Denne faktoren gir kun CO₂ og ikke CO_{2e}). For beregning av utslipp fra et fysisk perspektiv har vi benyttet faktor fra NVE 2019 (gCO_{2e}/kWh).

For Fjernvarme har vi beregnet utslippsfaktoren basert på energimiksen benyttet til oppvarming av kontorene i Oslo, Bergen og Stavanger. Denne informasjonen mottok vi fra Fjernkontrollen.no og faktor for hver energikilde er fra Norsk Fjernvarme, Energikilder 2020. (gCO_{2e}/kWh)

For Avfall: Faktorene benyttet i forbindelse med avfall er «WWF Climate Calculator factors – International 2018 (gCO_{2e}/kg)».

For Forretningsreiser har vi benyttet DEFRA 2019-, DEFRA 2020- og DEFRA 2021-faktorer for henholdsvis forretningsreiser «by air» og «by land» (kgCO_{2e}/km). Vi har ikke spesifisering på type drivstoff (bensin, diesel, elektrisk etc.), så vi har benyttet faktoren for «ukjent drivstoff». Til sist har vi benyttet et gjennomsnitt av faktorene for ulike biltyper ettersom vi ikke har oppgitt bil-type.




«People» – Medarbeidere

Arbeidsmiljø

Det å prioritere personlig vekst og utvikling av våre ansatte er en viktig suksessfaktor for EY. Vi investerer mye i videreutvikling av våre medarbeidere, og i å skape et mest mulig utviklende og likestilt arbeidsmiljø.

Våre interne medarbeiderundersøkelser bekrefter at vi har et inkluderende arbeidsmiljø og at selskapet behandler medarbeiderne likt, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, hudfarge, språk, religion, livssyn m.m. I det etterfølgende redegjøres det med statistikker og kommentarer for en rekke forhold knyttet til arbeidsmiljøet.



Vår interne medarbeiderundersøkelse (People Pulse) viser at våre medarbeidere opplever EY som et sted hvor de kan være seg selv, med et svar på over 95 % som er enig eller sterkt enig i påstanden. Tallet er stabilt høyt på undersøkelsene gjennom året.

Mangfold og inkludering

Mangfold og inkludering har lenge vært et uttalt satsingsområde i EY, både globalt og lokalt. EY har en global [mangfold- og inkluderingserklæring](#) som setter standard for dette arbeidet. Dette understøttes også av et mangfold- og inkluderingsveikart som ledes av en egen styringsgruppe for å sørge for at vi hele tiden har riktig fokus og tilnærming.

EY har også etablert «Global Social Equity Task Force (GSET)» for å utvikle handlingsplaner som spesifikt håndterer ulikheter og diskriminering, herunder rasisme. Arbeidsgruppen inkluderer EY ledere med en rekke ulike bakgrunner og perspektiver, på tvers av geografiske områder, tjenesteområder og funksjoner.

Som en del av EYs forpliktelse til å fremme inkludering av funksjonshemninger i virksomheten, har vi en tatt en rolle i «[The Valuable 500](#)» – som er et globalt initiativ for 500 organisasjoner som forplikter til å sette funksjonshemming på sine lederagendaer. I 2021 ble EYs globale styreleder og administrerende direktør, Carmine Di Sibio, en av The Valuable 500s 13 ikoniske ledere – som forplikter seg til sammen skape løsninger for å drive et endringsprogram med hensikt om å fremme muligheter for personer med funksjonshemninger.

I 2021 signerte også EY Norge «[Lederløftet for mangfold og inkludering \(ODA/MAK CEO Commitment\)](#)» som forplikter EY til å prioritere mangfold og inkludering på strategisk nivå og til å gå foran som et godt eksempel.

I tillegg har aktivitets- og redegjørelsesplikten bidratt til en ytterligere forankring i organisasjonen lokalt. Vi har som klar målsetning å speile samfunnet i vår organisasjon på alle nivåer, hva gjelder samtlige diskrimineringskategorier i lovgivningen. For å sikre like muligheter for alle, arbeides det målrettet med dette gjennom hele livsløpet i et ansettelsesforhold. Med en mangfoldig arbeidsstyrke er vi bedre rustet til å dra nytte av verdien som kommer fra det å ha forskjellige meninger, perspektiver og kulturelle referanser, noe som igjen vil hjelpe oss i å skape gode team. EY Norge har i løpet av 2021 utviklet og ferdigstilt et digitalt verktøy som skal bidra til ytterligere fokus og struktur i arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten. EY har som mål at verktøyet, [EY Equality & Diversity Assessment Tool](#), skal bli en del av det aktive arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering hos oss og hos kunder. Verktøyet skal bidra til at vi avdekker risikoer, enklere ser hvor vi har potensiale for forbedring og opprettholder et målrettet og planmessig arbeid.



Evnen til å ønske ulike perspektiver velkommen og lære av dem, er nøkkelen til å levere resultater for våre kunder og tilfredse medarbeidere. Vi mener mangfold og inkludering betyr bærekraftig vekst.

INTERVJU

Møt Helga Aune, Partner/Advokat /Ph.D – Law



Helga Aune om hvorfor likestilling og mangfold er avgjørende

«Vi må være mer kreative i fremtiden, for å finne gode løsninger for å oppnå et bedre og mer effektivt arbeidsliv. Vi har ikke råd til å la noen grupper stå utenfor arbeidslivet», sier advokat og partner i EY Helga Aune.

Fremtidens arbeidsplass er i stadig utvikling: Ikke bare muliggjør teknologi nye arbeidsmodeller der en hybrid hverdag er resultatet – også forventningene til en arbeidsplass utvikles over tid. Helga Aune er partner og leder av EYs arbeidsretts- og likestillingsteam, og jobber i det daglige med ulike problemstillinger knyttet til sosial bærekraft – og fremtidens arbeidsplass. Disse to temaene er i seg selv nært knyttet sammen, fordi FNs bærekraftsmål også innebærer mål om å oppnå likestilling, økonomisk vekst, anstendig arbeid, samt å utrydde fattigdom. Et inkluderende arbeidsliv bidrar altså ikke bare

til høy sysselsetting, men er det viktigste arbeidspolitiske virkemiddelet for å motvirke utenforskap blant utsatte grupper.

«Vi trenger et bredt spekter av folk med ulike erfaringer for å kunne bygge en bedre fungerende verden. Uavhengig av kjønn, funksjonsevne, eller hvor man måtte komme fra, så har verden behov for å benytte seg av all den kompetansen som allerede finnes, men også å gi rom for utvikling av ny kompetanse som mangfold gir. Forskning har vist at virksomheter/selskaper som har likestilling og mangfold på agendaen, også lykkes bedre økonomisk,» forteller Aune.

Bakgrunnen for dette er at mangfold gir arbeidslivet et bedre beslutningsgrunnlag for å nå sine mål. Forskning viser at dette også er gunstig for virksomheter økonomisk, fordi det bidrar til bedre teaming og resultater. Forestill deg at du står på en fjelltopp; alt du ser fra dette utkikkspunktet er din egen kompetanse. Det du står nærmest er det du kan mest om – mens horisonten er fylt av detaljer du ikke har like god oversikt over. Forestill deg også at det er andre fjelltopper i nærheten, der andre mennesker står. Deres ståsted er annerledes enn ditt – og gir et annet perspektiv.

En ny forståelse

Innen arbeidsrett er likestilling, mangfold og inkludering viktige verdier – noe som også er lovfestet. Samtidig kan det være krevende – og uvant – for virksomheter å forholde seg til disse standardene og å forstå hvordan likestilling og mangfold skal oppnås i egen virksomhet: Hvordan kan et kontorbygg sies å være tilgjengelig for alle, hvis universell utforming er fraværende? Det er viktig at virksomheter reflekterer rundt disse prosessene, da det er stor utnyttet arbeidskraft blant personer med nedsatt funksjonsevne.

Aune forteller at hun er engasjert i et samarbeid med Handikapforbundet, som har utviklet et konsept der målet er å hjelpe personer med nedsatt funksjonsevne ut i jobb. Konseptet har likhetstrekk med et mer tradisjonelt rekrutteringsbyrå, hvor selskaper og jobbsøkere kan komme i kontakt med hverandre. Slik skal det bli

enkler for arbeidsgivere å rekke ut til kandidater med rett kompetanse som samtidig har en funksjonsnedsettelse. Hun er også initiativtageren til en app som skal hjelpe arbeidsgivere å lykkes i dette arbeidet.

«Det er ofte enkle grep som skal til for å inkludere flere inn i arbeidslivet og for å motvirke at enkelte grupper faller ut av arbeidslivet. Det som ofte er problemet er mangelen på kunnskap om hvilke tiltak som skal til og hva som man kan få hjelp til å få gjennomført. Dette fører til at arbeidsgivere lar være å ansette folk med nedsatt funksjonsevne. Dette kan i sin tur føre til at mangfoldet i søkermassen forsvinner for de virksomhetene der behovet for mangfold er stort.»

Aune trekker særlig frem at et av suksesskriteriene ved et moderne arbeidsliv må være at både jobbsøkere og ansatte blir vurdert ut ifra sin kompetanse, og hva de kan tilføye virksomheten – samtidig som virksomhetene har eliminert risikoen for diskriminerende praksiser som står i veien.

«Det gjelder å lage gode systemer som gjør at virksomheter, ledere og ansatte kan være best mulig rustet for å nå klimamålene. Og for å lykkes med dette, trenger vi mangfoldige virksomheter som kan komme opp med de beste løsningene for hvordan dette kan gjøres.»

Aldersfordeling i EY

Totalt i EY har vi 1936 ansatte per 30. juni 2021, hvorav 1861 arbejder heltid og 75 på deltid. Av de 75 på deltid er 44 kvinner og 35 menn. Alle ansettes normalt i fulltidsstilling, men det er mulig å søke om redusert stilling, både midlertidig og permanent, etter eget ønske og behov.

Alder	Antall ansatte	%
Under 30 år	802	41%
30-50 år	920	48%
Over 50 år	214	11%
Totalt	1936	100%

Client Servng

Rank	Under 30		30-50		Over 50 år		Totalt antal ansatte
	%	Antall ansatte	%	Antall ansatte	%	Antall ansatte	
Partner/Principal	0%		4%	75	3%	58	133
Executive Director	0%		2%	37	2%	35	72
Senior Manager	0%		10%	196	1%	28	224
Manager	2%	30	15%	291	1%	23	344
Senior	15%	285	11%	208	2%	34	527
Staff/Assistant	2%	426	2%	36	0%	1	463
Intern (CS)	1%	20	0%	1	0%		21
Totalt	43%	761	47%	844	10%	179	1784

Core Business Services

Rank	Under 30		30-50		Over 50 år		Totalt antal ansatte
	%	Antall ansatte	%	Antall ansatte	%	Antall ansatte	
Director	0%	0	43%	3	57%	4	7
Associate Director	0%	0	69%	9	31%	4	13
Assistant Director	0%	0	88%	22	12%	3	25
Supervising Associate	10%	2	52%	11	38%	8	21
Senior Associate	3%	1	57%	20	40%	14	35
Associate	47%	8	41%	7	12%	2	17
Admin Entry / Intern CBS	88%	30	12%	4	0%	0	34
Totalt	27%	41	50%	76	23%	35	152

Arbeidstid

Revisjons- og rådgivningsbransjen er en bransje med høy intensitet som følge av lovpålagte frister og kunders behov for bistand, herunder økte krav til multidisiplinære leveranser som involverer flere kompetanseområder, samt særlig fokus på endringer knyttet til teknologisk utvikling.

Fleksibilitet oppleves som et gode i en moderne og aktiv livsstil, og bransjen har gode muligheter for avspasering og lange ferier. Videre har vi gode teknologiske løsninger som gir stor fleksibilitet i når og hvor det arbeides, slik at ansatte kan tilpasse arbeidsoppgaver til private forpliktelser og interesser. Dette er noe ansatte setter stor pris på, og som gjør at høy arbeidsbelastning i perioder ikke oppleves som problematisk, helseskadelig eller har negativ innvirkning på privatlivet. Tvert imot ønsker mange medarbeidere å kunne arbeide mer i perioder for å ha mulighet til å avspasere i andre perioder.

I år har vi vært i en særskilt situasjon med tanken på COVID-19. Hjemmekontor og fleksibilitet i arbeidstid har derfor vært essensielt.

År	Gjennomsnittlig faktisk arbeidstid (inkl. overtid) kvinner	Gjennomsnittlig faktisk arbeidstid (inkl. overtid) menn
2019	1868	1994
2020	1865	1979
2021	1889	1995

Som tidligere år har kvinner i 2021 i gjennomsnitt arbeidet noe mindre enn menn, ca. 5 % færre arbeidstimer. Forskjellen i gjennomsnittlig arbeidstid skyldes i hovedsak at det er langt flere kvinner enn menn i administrative stillinger hvor overtidsbruken generelt er lavere enn i våre klientrettede forretningsområder.

Kjønnsfordeling ved rekruttering

Mange ansatte kommer til EY i løpet av studiene, rett etter endt utdanning eller i en tidlig fase av karrieren. Som arbeidsgiver for ansatte i startfasen av sin karriere har EY et ansvar for å sikre at de opparbeider seg – og er rustet – med både harde og myke ferdigheter, noe som vil gi dem en vellykket fremtidig karriere. Det å skjerpe ferdighetene til nåværende ansatte, så vel som å være en attraktiv arbeidsgiver for nyutdannede, er avgjørende. Vi vet at kundenes behov blir stadig mer komplekse, og da trenger vi mennesker med et bredere spekter av bakgrunn enn hva man tidligere har hatt behov for. Dette betyr å tiltrekke, rekruttere og beholde mennesker med ulike perspektiver og ambisjoner, som ønsker forskjellige erfaringer.

EY er en attraktiv arbeidsgiver for både økonomistudenter, STEM-studenter og for øvrige profesjonelle. Vi legger i vår kommunikasjon vekt på å synliggjøre at vi tilbyr like muligheter for kvinner og menn for å sikre at vi fremstår som et like attraktivt selskap for begge kjønn. I vårt langsiktige arbeid med utvikling av flere kvinner til lederstillinger innser vi at kjønnsfordeling ved rekruttering er et viktig virkemiddel for å lykkes.

Tiltak for å sikre balanse mellom kjønnene i rekruttering er:

- ▶ Lik lønn uavhengig av kjønn, og vektlegging av fleksibilitet og individuelle tilpasninger
- ▶ Bevisst bruk av kjønnsnøytrale ord og uttrykk i vår annonsering, profilering og kommunikasjon
- ▶ Balanse mellom kvinnelige og mannlige intervjuere og representanter fra selskapet på skolene
- ▶ Opplæring i å motvirke ubevisste holdninger og gjennomføre kjønnsnøytrale vurderinger
- ▶ Krav om kandidater av begge kjønn i finalerunder ved bruk av rekrutteringsselskaper

EY er en attraktiv arbeidsgiver for både økonomistudenter, STEM-studenter og for øvrige profesjonelle.



Kjønnsfordeling i virksomheten

Per 30. juni 2021 var den prosentmessige fordelingen av kvinner og menn på nasjonalt nivå 48 % kvinner og 52 % menn, dette har vært relativt stabilt over flere år. Andelen kvinner i lederstillinger er 39 %, og vi har økt andelen kvinner på de øverste nivåene siden 2019.

Andel kvinner og menn blant alle ansatte

	2019	2019	2020	2020	2021	2021
Kvinner	910	48%	955	48%	922	48%
Menn	1,004	52%	1,016	52%	1,014	52%
Totalt	1,914		1,971		1,936	

Andel kvinner og menn i lederstillinger

	2019	2019	2020	2020	2021	2021
Kvinner	274	37%	305	39%	319	39%
Menn	463	63%	485	61%	499	61%
Totalt	737		790		818	

* med lederstillinger har vi inkludert alle ansatte fra rank manager og opp

Brutt ned per stillingsnivå er andelen kvinner i 2021 som følger:

2021 All Ranks

Rank	Client Serving				Totalt
	Antall kvinner	%	Antall menn	%	
Partner	29	22%	104	78%	133
Executive Director	20	28%	52	72%	72
Senior Manager	84	38%	140	63%	224
Manager	156	45%	188	55%	344
Senior	290	55%	237	45%	527
Staff	226	49%	237	51%	463
Intern	6	29%	15	71%	21
Total	811	45%	973	55%	1,784

	Core Business Services				Totalt
	Antall kvinner	%	Antall menn	%	
Director	4	57%	3	43%	7
Associate Director	8	62%	5	38%	13
Assistant Director	18	72%	7	28%	25
Supervising Associate	18	86%	3	14%	21
Senior Associate	32	91%	3	9%	35
Associate	13	76%	4	24%	17
Admin Entry / Intern	18	53%	16	47%	34
Totalt	111	73%	41	27%	152

Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser

Det overordnede målet er å ha 25 % kvinnelige partnere innen 2025 i EY Norge.

Antall partnere i EY Norge er 133, der 29 er kvinner. I 2021 ble 2 kvinner og 5 menn forfremmet til partnernivå. I løpet av de tre siste årene ser vi en vekst, men ikke ønsket effekt. Dette understreker behovet for å styrke innsatsen ytterligere. Det kommende året er målet for interne forfremmelser til partner 35 % kvinner.

Partnere EY Norge

	Antall kvinner	%	Antall menn	%	Totalt antall partnere
2019	24	19%	100	81%	124
2020	28	21%	104	79%	132
2021	29	22%	104	78%	133

Som tiltak for å beholde og sikre en god overgang til partnerskapet tilbyr vi samtlige til å delta i vårt program «Momentum Transition Coaching». Coaching-programmet for nyopprykkede partnere er designet for å hjelpe de med å tenke gjennom hvordan de kan forstå og håndtere endringene i egen rollen og samtidig raskere assimilere inn i sin rolle som Partner. Dette gjøres gjennom et strukturert program som løper i 6-9 måneder.

I tillegg til forfremmelser internt i firmaet, ansetter vi også partnere direkte fra markedet. EY Norge skal til enhver tid sørge for kjønnsfordelingen ved ekstern rekruttering bidrar positivt til mangfold i ledelsen. Dette innebærer at vi har mangfoldskrav til eksterne leverandører som standard til alle våre rekrutteringsavtaler.

Ved forfremmelser til stillingsnivåer med lederansvar var fordelingen de tre siste år som følger:

Andel forfremmelser – kvinner og menn i lederstillinger*

Alle	2019	2019	2020	2020	2021	2021
Kvinner	68	41%	83	43%	89	46%
Menn	99	59%	110	57%	106	54%
Total	167		193		195	

*med lederstillinger har vi inkludert alle ansatte fra rank manager og opp, og tallene inkluderer ikke Core Business Services som har annen rankstruktur og prosess for forfremmelser.

I EY er lederskap ikke en rang, det er et valg. Vi mener alle mennesker kan være transformative ledere, og vi forventer at alle våre medarbeidere skal vise lederatferd, ha en mening, våge å si fra, ta ansvar og påvirke andre på en positiv måte. Vi tror på kraften i å ha transformative ledere, som inspirerer andre og bygger vår kultur. Transformative ledere er formålsdrevne, i tråd med våre verdier, og får frem det beste i seg selv og andre.

EY arbeider målrettet for å utvikle og motivere flere kvinner til de øverste stillingsnivåer, og vi har pågående og nye aktiviteter for å øke andelen kvinner i ledelsen. Eksempler på dette er:

Foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeid

Vi tilbyr ansatte som kommer tilbake fra fødselspermisjon muligheten til å jobbe 32 timers uker de to første månedene – uten at lønnen reduseres.

Å balansere familie og arbeid kan være utfordrende, og tilbakekomst etter foreldrepermisjon kan være en vanskelig overgang – spesielt for kvinner. Vi har utarbeidet veiledninger som inneholder forslag til samtaleemner, som for eksempel arbeidsmengde, oppgaver og ambisjoner. I tillegg tilbys informasjon og inspirasjon for å støtte tilbakekomst til arbeid.

Når det gjelder fravær som følge av fødselspermisjon er trenden at menn tar større del av permisjonen, og tallene ligger nå på 69 % for kvinner og 31 % for menn av tilgjengelig foreldrepermisjon. Kvinner tar naturlig nok fortsatt størstedelen av denne permisjonen, men EY legger til rette for at også menn tar en større del:

År	Kvinner andel av fraværsuker som følge av fødselspermisjon	Menns andel av fraværsuker som følge av fødselspermisjon
2019	79%	21%
2020	74%	26%
2021	69%	31%



«Career Watch»

Et program der kvinner i EY tilbys en sponsor/ mentor, som hjelper dem med å utvide nettverket sitt, utveksle erfaringer og få perspektiver som fører til både personlig og faglig utvikling.

«Women in Transactions»

Et program for kvinnelige studenter som har som mål å inspirere flere til å velge en karriere innen transaksjoner. Programmet er nytt i Norge og hadde oppstart i september 2021.

«Corporate finance woman of the Year» – (CFWOY)

For fjerde gang arrangerte EY Norge studentkonkurransen som er en del av et globalt EY-initiativ. CFWOY søker å øke bevisstheten blant kvinnelige studenter om mulighetene som ligger innenfor strategi, transaksjoner og finans før de tar sine første karrierevalg. Deltakerne får løse dagsaktuelle utfordringer knyttet til transaksjonsrådgivning, som skal gi dem en bedre forståelse for karrieremulighetene i finansmarkedet og forberede dem på en mulig fremtid i bransjen. I år mottok vi historisk mange søkere, men siden arrangementet var digitalt, valgte vi å skalere ned konkurransen for å sikre nærhet til alle deltakerne. Vi inviterte derfor kun fem nøye utvalgte kandidater.

ODA executive shadowing

Mentorprogram i regi av ODA som gir unge ledertalenter mulighet til å «skygge» erfarne ledere for å forstå deres hverdag og avmystifisere toppledelse. To kvinnelige ledertalenter ble i år valgt ut til programmet med oppstart i september.

I tillegg til spesifikke programmer har vi kontinuerlig trening i økt bevissthet på ulike faktorer ved evaluering av kvinner og menn (Unconscious Bias) og analyser av prestasjonsevalueringer og lønnsnivåer for å avdekke unaturlige forskjeller mellom kjønnene.

Likelønn

Det er den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivå. Alle medarbeidere er del av det samme individuelle oppfølgingssystemet og kompensasjonsvurderinger, hvor vi sørger for å justere ansatte i sammenlignbare roller.

I tabellen nedenfor kan du se gjennomsnittlig lønningsnivå for menn og kvinner i ulike posisjoner.

Vi ansetter nyutdannede med eksakt samme lønn, uavhengig av kjønn, og overvåker statistikk/data for å sikre sammenlignbarhet gjennom hele karrieren. De forskjellene som eksisterer på lønnsnivå er et resultat av variasjoner i utdanning, erfaringer, prestasjoner, innsats og rolle i selskapet – og ikke et spørsmål om kjønn, etnisk bakgrunn eller andre diskriminerende kriterier. Ulikheter i arbeidstid har også effekt.

Fastlønn for kvinner og menn i forhold til gjennomsnittlig fastlønn på dette stillingsnivå

% av gjennomsnittslønn	2019		2020		2021	
	K	M	K	M	K	M
Executive Director/ Director	97%	101%	98%	101%	94%	110%
Senior Manager	97%	102%	96%	103%	98%	100%
Manager	98%	102%	97%	103%	98%	102%
Assistant manager	99%	118%	100%	92%	96%	120%
Senior Associate	100%	100%	99%	101%	100%	99%
Associate	100%	100%	100%	100%	102%	94%
Assistant Associate	100%	0%	102%	89%	103%	89%

*Lønn er rapportert i Pay Grades og inkluderer alle ansatte



Ansattes helse og velvære

Fravær

Selskapet hadde per 30. juni 2021 totalt 1936 medarbeidere. Det har ikke blitt rapportert om alvorlige skader eller ulykker på arbeidsplassen.

Sykefraværet i 2021 var på 2,2 % som er en liten nedgang sammenlignet med 2020 (2,4 %). Kvinner (3,3 %) har noe høyere sykefravær enn menn (1,2 %). Forskjellen i sykefraværet mellom kvinner og menn er ikke så stor at vi vurderer egne tiltak.

Kvinner og menn i EY deler på fravær som følge av barns sykdom, og i 2021 var fraværet på samme nivå som i 2020:

År	Andel kvinner som har fravær pga. barns sykdom, målt i antall fraværsdager	Andel menn som har fravær pga. barns sykdom, målt i antall fraværsdager
2019	55%	45%
2020	62%	38%
2021	62%	38%

Vi vil fortsette å følge dette opp, men anser forskjellen på dette området som ikke betydelig. EY vil fortsatt ha som utgangspunkt at vår innblanding i familiers organisering ved barns sykdom skal være minimal.

Helse og velvære

På tross av en veldig annerledes hverdag på grunn av COVID-19 har våre medarbeidere i løpet av 2021 tilpasset seg et helt eksternt arbeidsmiljø. Dette har bidratt til at det er enda viktigere å skape den rette balansen mellom jobb og fritid som kan være en betydelig utfordring i dagens samfunn. Vi jobber kontinuerlig med å ivareta – samt støtte – våre medarbeidere og ledere i å oppnå bedre balanse mellom karriere og fritid, samtidig som vi ønsker å minimere stressende arbeidssituasjoner.

Dette arbeidet er sentralt for å sikre at de ansattes prestasjoner er konsekvente og av høy kvalitet, samt at det oppfyller de høye forventningene våre kunder har i et konkurransedyktig marked.

Siden vi er i en bransje som leverer tjenester i form av kontorarbeid – enten via hjemmekontor, hos kunde eller fra EYs lokaler, kan våre ansattes helseutfordringer i hovedsak knyttes til enten det muskulære eller psykiske påkjenninger.

EY har flere tiltak for å ivareta og støtte våre ansatte med tanke på deres fysiske, mentale, emosjonelle og sosiale velvære som, for eksempel:

- ▶ For å sikre de ansattes fysiske helse, tilbødte vi hjemmekontorutstyr for å sikre en best mulig ergonomisk riktig arbeidsplass når man jobber hjemmefra.
- ▶ EY introduserte «Cuckoo Workout» en treningsapp som viser korte fysiske øvelser man kan utføre for å sørge for bevegelse i løpet av dagen og å unngå smerter, spesielt i rygg og nakke.
- ▶ I forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse lanserte EY «EY's Well-being Week», hvor alle ansatte fikk mulighet til å delta på forskjellige webinarer og andre aktiviteter rettet mot mental, fysisk og sosial helse gjennom en hel uke.
- ▶ Vi innførte også «Braive» – et lavterskel psykologitilbud gjennom vår forsikring. Braive er en nettbasert helsetjeneste som er utviklet av psykologer. Tjenesten gir deg verktøy for å mestre psykiske utfordringer, slik at du kan få bedre mental helse – og krever ikke legeerklæring. Braive er et tilleggstilbud til vår helseforsikring.

Hybrid arbeidsmodell

I 2021 annonserte vi at vi skal over til en ny, [inkluderende, hybrid arbeidsmodell i Norden](#). Arbeidsmåten skal legge til rette for en fleksibel og agil arbeidshverdag til det beste for våre ansatte og kunder.

Vi vet at det ikke finnes én arbeidsmåte som passer for alle. Vi ønsker å bygge vår hybride arbeidsmodell på tillit, og unngå strenge retningslinjer og policyer som begrenser den enkeltes fleksibilitet og individuelle behov. I stedet ønsker vi at vi sammen diskuterer oss frem de beste løsningene for den enkelte og teamene. Oppgaver, prosjekter og arbeidsstrømmer, kombinert med kundebehov og samarbeid i team, vil være de viktigste faktorene når du bidrar til å skape din egen EY-opplevelse.

Vår medarbeiderundersøkelse, Pulse, viser at flertallet ønsker å jobbe fra kontoret to til tre dager per uke. Resten av uken ønsker våre medarbeidere å tilbringe enten hos kunder, på hjemmekontor eller andre steder. EY ønsker å tilrettelegge for dette, og dette spiller også inn når vi planlegger fremtidige kontorlokaler.

Med den nordiske lanseringen av vår hybride arbeidsmodell tar vi et stort steg inn i fremtidens måte å jobbe på. Neste steg blir å konkretisere planene og tilpasse dette til EY Norge, og sørge for at vi er i overensstemmelse med norske lover og regler. Blant annet vil Regjeringens nye forskrift om hjemmekontor, som nå er ute på høring, være viktig i planleggingen vår.

Over et år med hjemmekontor har hjulpet oss å forberede oss på fremtidens arbeidsplass i EY, og vi har den nyeste teknologien til å støtte oss i denne transformasjonen.

Bedriftshelse og forsikring

EY-ansatte i Norge er dekket av en pensjonsordning som inkluderer pensjonssparing og ulike former for forsikringsdekning, for å hjelpe dem og deres familier i tilfelle helsen svikter.

EYs omfattende forsikringspakke tar sikte på å dekke helse og velvære for alle ansatte både i arbeidstiden og på fritiden. Pakken inkluderer pensjonsforsikring, industriulykkesforsikring med fjernarbeid, ulykkesforsikring for EY-klubbaktiviteter og reiseforsikring i forbindelse med arbeidsreiser. I tillegg dekker den gratis tilgang til medisinske spesialistkonsultasjoner, deriblant fysioterapeuter, kiropraktorer, psykologer osv.

EY tilbyr også forskjellige bedriftshelsetjenester ordninger i Norge. I Oslo, for eksempel, tilbys det årlig forebyggende helsekontroller for ansatte over 45 år – og annet hvert år for de mellom 35 og 45 år.

Vi har også et arbeidsmiljøutvalg, som har i oppgave å fremme og videreutvikle sikkerhet og trivsel på jobben. Utvalget velges for en toårsperiode av gangen. De samles regelmessig for å diskutere temaer som krever særlig oppmerksomhet, og tar opp ansattes problemstillinger med ledelsen.

Vi lytter til våre medarbeidere

I mars 2020 gikk vår People Pulse-undersøkelse fra å gjennomføres årlig, til å gjennomføres kvartalsvis. Dette for å gi fleksibilitet i hvilke spørsmål vi stiller og timing av undersøkelsen, og for å holde oss mer regelmessig oppdatert. Dette var særskilt viktig på grunn av COVID-19.

Undersøkelsen består av flere spørsmål relatert til de ansattes trivsel i EY og der vi spesielt setter søkelys på følelsen av å ha og kunne bygge en eksepsjonell EY- opplevelse. I mars 2021 rapporterte ansatte i EY Norge at:

Engasjementsindeksen dekker faktorer knyttet til hvorvidt våre medarbeidere er stolte av å jobbe i EY, om de anbefaler EY som et godt sted å arbeide, hvorvidt de sjelden ser etter og søker andre jobbmuligheter og i hvilken grad hver medarbeider føler en tilfredshet knyttet til jobben de utfører.

Kontinuerlig oppfølging av People Pulse blir gjennomført av alle tjenesteområder og avdelinger for å sørge for at tiltak blir iverksatt der det måtte være behov.



87 %

følte en **sterk** tilhørighet til EY og kunne være seg selv på arbeidsplassen

68 %

hadde en eksepsjonell EY- opplevelse

70 %

Total Engagement Index Score gjennom 2021



Diskriminering og trakassering

EY har nulltoleranse for uetisk oppførsel.

EYs globale etiske retningslinjer [«Global Code of Conduct»](#) er et tydelig sett med standarder for forretningsførsel, og gjelder for alle EY ansatte, uavhengig av rolle, stilling eller praksis. De gir et etisk og atferdsmessig rammeverk som vi baserer beslutningene

våre på hver dag. Retningslinjene er forankret i våre verdier og holdninger og danner grunnlaget for alt vi gjør.

Retningslinjene er gruppert i fem kategorier som dekker aktivitetene våre i sin fulle bredde. De er:



Å jobbe med hverandre

Å arbeide med klienter og andre

Å handle med profesjonell integritet

Å ta vare på vår objektivitet og uavhengighet

Å respektere intellektuell kapital

Ved å overholde løftene i retningslinjene våre, beskytter og forbedrer vi EYs omdømme. De spiller en nøkkelrolle i «Building a better working world» for våre ansatte, for kundene våre og for samfunnet rundt oss.

Hos EY har alle en personlig forpliktelse til å si ifra hvis de noen gang observerer atferd som de mener ikke er forenlig med våre etiske retningslinjer. Via [«EY Ethics hotline»](#) en global varslingsjeneste, som gir EYs kunder, partnere, medarbeidere og andre utenfor organisasjonen mulighet til på en konfidensiell måte å rapportere aktivitet som kan være uetisk, upassende eller i strid med profesjonelle standarder eller inkonsistent med EYs delte verdier eller globale Code of Conduct. Skriftlige og muntlige rapporter til EY Ethics Hotline er gjenstand for umiddelbar oppfølging. Avhengig av innhold i rapporten, involveres personer fra Risk Management, Talent, Legal eller andre funksjoner. Forhold som rapporteres utenfor EY Ethics Hotline følges opp på samme måte.

Én sak er én for mye, men vår bekymring er også tilfellene som vi kanskje ikke får vite om. Det er derfor vi kommuniserer våre retningslinjer og hvordan vi rapporterer hendelser, og tilbyr opplæring til våre medarbeidere og ledere. Vi har også etablert

et nordisk etisk styre som består av følgende representanter: Nordisk COO, nordisk Risk leder, nordisk HR leder og nordisk legal council (internadvokat).

Det har ikke vært meldt noen saker via EY Ethics i 2021.

EY har også utstedt sin første [«Global Human Rights»](#)-erklæring 2021. Den globale menneskerettighetserklæringen bygger på EYs globale etiske retningslinjer og tar for seg rettighetene til alle EY-ansatte globalt.

Akkurat som EYs etiske retningslinjer angir standardene for etisk atferd som forventes av hver EY-medarbeider, gjør EYs etiske retningslinjer for leverandører det samme. EY Global [Supplier Code of Conduct](#) skisserer våre forventninger til spørsmål relatert til bærekraft som miljø, menneskerettigheter og barnearbeid. Leverandører blir bedt om å verifisere samsvar med lover, regler og standarder på anbudstidspunktet, samt gi en bekreftelse ved tidspunkt for kontraktinngåelse.

LEAD

Personalsamtalene kalt LEAD er EY- tilnærmingen til karriere, utvikling og ytelse, og hjelper oss alle til å få bedre samtaler som gir næring til fremtiden vår. I vår transformative tidsalder er nøkkelen kompetanse hos våre ansatte, deres samhandling og det å ha mangfold. Ved å stille de riktige spørsmålene finner vi sammen de riktige svarene til en «Building a better working world».

LEAD er en viktig driver i å legge til rette for trinnvise endringer i EY-ansattes arbeidserfaringer. Ved kontinuerlig feedback, utvikling, dyktige personalansvarlige samt karrieresamtaler, involverer LEAD hver enkelt i NextWave-strategien og bidrar til å rette fokus mot fremtiden.



Utdanning

Hos EY er det medarbeiderne våre som leverer tjenester til våre kunder. Det er medarbeiderne våre som gjør EY til en unik arbeidsplass hvor man kan skape en vellykket karriere. Vi ønsker å inspirere og motivere våre ansatte – ikke bare gjennom læring, erfaring og coaching, men også ved å bygge sterke relasjoner og varige nettverk på tvers av avdelinger og land. Dette bidrar til å danne livslange grunnlag for en vellykket karriere, utvikling og vekst.

Verden i dag er i rask endring, og da er det viktigere enn noensinne at våre medarbeidere aldri slutter å lære. Vi investerer i våre ansatte for å hjelpe dem med å tilegne seg de riktige ferdighetene og erfaringene. Å holde seg relevant gjør dem attraktive i markedet, fremmer eksepsjonell kundeservice, og hjelper kundene våre med å oppnå en bærekraftig og inkluderende vekst.

Dette sikrer vi ved at ansatte kontinuerlig har tilgang til utdanning av høy kvalitet i sitt karriereløp.

I 2021 utførte våre EY-ansatte i Norge totalt 100 523 timer med læring; i gjennomsnitt 52 timer per ansatt. Dette inkluderer både obligatorisk opplæring og annen læring.

Gitt den innvirkningen teknologien har på roller og karrierer, ønsker EY å tilby alle medarbeidere nye muligheter i å utvikle «hot skills», eksempelvis gjennom over 230 forskjellige eksternt validerte og bransjeanerkjente attester kjent som EY Badges. EY Badges deles ut på bronse-, sølv-, gull- og platinum nivå med særlig fokus på digitalisering, analyse, blokkjeder, kunstig intelligens, cybersikkerhet, bærekraft og ledelse.

I løpet av 2021 ble 211 EY Badges utført og tildelt våre ansatte – og 454 EY Badges er i prosess for ferdigstilling.

EY tilbyr EY Tech MBA gratis for alle ansatte. Denne MBA-graden ble lansert i juli 2020 i samarbeid med anerkjente Hult International Business School.

EY har evaluert vår ledertilnærming til mangfold og inkludering, medarbeiderutvikling, de ansattes trivsel og velvære samt menneskerettigheter. Som for mange andre organisasjoner, har 2021 vært et annerledes år med nye utfordringer på grunn av COVID-19-pandemien. Ledelsen har vist evne til å være smidig og møte organisasjonens utfordringer på en god måte, og vil fortsette praksis med tett oppfølging av ansatte fremover.

EY Badges utført og tildelt våre ansatte

EY Badges tilgjengelig:

230



EY Badges initiert:

454

EY Badges tildelt:

211

«Prosperity» – Bærekraftig vekst

Organisasjoner har innvirkning på, og drar nytte av, økonomisk og sosial velstand på flere måter. Verdien av et selskap gjenspeiles i økende grad av verdidrivere utenfor det finansielle resultatet. Det blir stadig viktigere med utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for kommende generasjoner.

For å demonstrere vår forpliktelse til bærekraftig vekst bidrar EY gjennom:

- ▶ Samfunnsansvar – sosialt bidrag
- ▶ Innovasjon – produkter og tjenester
- ▶ Sysselsetting og økonomisk vekst



Samfunnsansvar – vårt sosiale bidrag

Samfunnsansvaret innen EY koordineres av EY Corporate Responsibility Governance Council (CRGC) som har medlemmer fra EY Global Executive og representanter fra ledelsen i EYs tjenestoområder, funksjoner og geografiske områder.

Det globale programmet for samfunnsansvar, [EY Ripples](#), forener EYs globale nettverk og et mål som skal påvirke **en milliard menneskeliv positivt innen 2030**. Gjennom EY Ripples får våre ansatte i EY Norge – og globalt – muligheten

til å utgjøre en forskjell gjennom å bruke sine ferdigheter, sin kompetanse og erfaring ved å arbeide med [sosiale entreprenører](#), [studenter](#) og [miljørelaterte initiativer](#) pro-bono. Dette skaper positive ringvirkninger for samfunnet og næringslivet for øvrig, i tillegg til at vi støtter FNs 17 bærekraftsmål direkte eller indirekte. I løpet av 2021 bidro ansatte fra EY Norge med over 2500 timer på flere Ripples-initiativer både globalt og lokalt.



Innovasjon – produkter og tjenester

I løpet av de siste tre årene har EY globalt investert 8 milliarder USD i innovasjon, og forpliktet seg til å øke investeringen ytterligere med 10 milliarder USD de neste tre årene. Dette er investeringer som EY Norge tar del i og bidrar til. For eksempel investeres det i digital innovasjon, transformasjon og i våre

ansatte som igjen skaper merverdi for EY og våre interessenter.

Som et eksempel lanserte vi [«SALLY with EY Doberman»](#) i desember 2020; et nordisk (og globalt) innovasjonsstudio med fokus på bærekraftige tiltak for virksomheter.

Sysseletting og økonomisk vekst

EY Norge bidrar til økonomisk vekst og verdi for samfunnet gjennom sysseletting og via våre profesjonelle tjenester. I tillegg bidrar EY Norge til det offentlige gjennom skattebetalinger.

I 2021 hadde EY Norge en samlet topplinjevekst på 7 % og en skattekostnad på 47 640 TNOK. Totalt antall ansatte var 1936 og antall nyansatte var 403 – 172 kvinner (42,7%) og 231 menn (57,3%).

I likhet med de fleste andre selskaper opplever også EY at arbeidsmarkedet er "hett" etter gjenåpningen, og etterspørselen etter arbeidskraft er svært høy, noe som igjen driver turnover opp.

Vår turnover rate i 2021 var på 20,8 %, som er en betydelig økning sammenlignet med tidligere år. COVID-19 har resultert i langvarig bruk av hjemmekontor og mindre interaksjon med kollegaer og kunder. Dette har igjen ført til at ansatte har vurdert nye jobbmuligheter utenfor EY. Dette er ikke en ønsket utvikling, som vi arbeider aktivt for å motvirke fremover.

Turnover-raten

	2019	2020	2021
Menn	16,9%	18,8%	22,0%
Kvinner	16,1%	15,2%	19,4%
Totalt	16,5%	17,1%	20,8%

Driftsåret 2020/2021

2020/21 var et nytt godt år for EY i Norge, på tross av at COVID-19 har preget også dette regnskapsåret, med en total omsetning for konsernet på MNOK 3 760 mot MNOK 3 519 året før. Omsetningen for virksomheten i morselskapet Ernst & Young AS utgjør MNOK 3 214 mot MNOK 3 072 året før.

Årsresultatet for konsernet viser et overskudd på TNOK 155 222 mot TNOK 134 358 året før, mens årsresultatet for morselskapet Ernst & Young AS utgjør et overskudd på TNOK 154 058 mot TNOK 132 353 året før. Årsresultatet på TNOK 155 222 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. Ernst & Young AS har tegnet en styreansvarsforsikring i løpet av 2021. Denne dekker også styrene i direkte eide datterselskaper.

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.

EY Norge har utført en [risikoanalyse](#) og identifisert forhold som kan være av betydning for foretaket som helhet. 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 total kapital på MNOK 1 881 utgjør MNOK 206,4 bokført egenkapital (herav aksjekapital MNOK 8,7, egne aksjer MNOK -0,05, overkurs MNOK 5,5 og annen egenkapital MNOK 192,2). I tillegg ytes direkte finansiering i form av interessentinskudd og lån fra eierne som samlet utgjør MNOK 553,9. Totalt utgjør dette 40,4 % av total kapitalen per 30. juni 2021. Konsernet har gjennom året hatt en positiv likviditet.

Morselskapet har en innvilget kassakredittramme på MNOK 100, med tilgang på ytterligere trekkfasiliteter ved behov.

Vi har evaluert vår ledelsestiltak til jobbskaping, økonomisk vekst og CSR-aktiviteter (EY Ripples). Samlet sett hadde vi en inntektsøkning på 7% i 2021 sammenlignet med 2020, og 403 nyansatte i løpet av året. I tillegg brukes 2500 timer på CSR-aktiviteter. Vi er fornøyde med vårt bidrag i løpet av 2021, og med virkningen COVID-19 hadde på 2021 for hele virksomheten anser vi vår ledelsestiltak for å ha vist seg smidig 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 2020/21 på TNOK 154 058 i sin helhet overføres til annen egenkapital.

Oslo, 15. november 2021

I styret for ERNST & YOUNG AS



Christin E Bøsterud
adm. direktør, styreleder



Kristin Hagland
styremedlem



Aina Karlsen Røed
styremedlem



Håvard Norstrøm
styremedlem



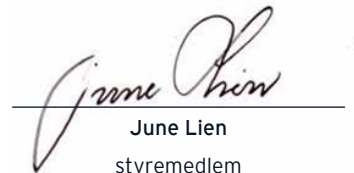
Einar Hersvik
styremedlem



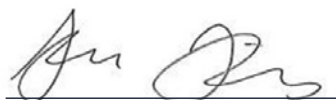
Erik R. Haagenen
styremedlem



Hanne Sara Kvikne
styremedlem



June Lien
styremedlem



Anette N. Dybvik
styremedlem



Fredrik Alexander K. Indrevik
styremedlem



Årsregnskap



Konsernregnskap for 2020/21

- Årsregnskap**
- Resultatregnskap
- Balanse
- Kontantstrømoppstilling
- Noter

EY

Resultatregnskap

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2021	2020
Driftsinntekter			
Salgsinntekt	2	<u>3 759 833</u>	<u>3 518 542</u>
Driftskostnader			
Varekostnad	3	488 815	449 721
Lønnskostnad	4	1 710 624	1 608 984
Avskrivning	5, 6	48 511	55 648
Annen driftskostnad	4, 7	<u>1 308 764</u>	<u>1 233 061</u>
Sum driftskostnader		<u>3 556 714</u>	<u>3 347 414</u>
Driftsresultat		<u>203 119</u>	<u>171 128</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen finansinntekt	8	63 219	39 061
Annen finanskostnad	8	<u>63 476</u>	<u>36 583</u>
Netto finansposter		<u>-258</u>	<u>2 479</u>
Ordinært resultat før skattekostnad		<u>202 862</u>	<u>173 606</u>
Skattekostnad på ordinært resultat	9	<u>47 640</u>	<u>39 248</u>
Årsresultat		<u>155 222</u>	<u>134 358</u>
Overføringer og disponeringer			
Overføringer annen egenkapital	10	<u>155 222</u>	<u>134 358</u>

EY

Balanse pr. 30. juni

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2021	2020
Anleggsmidler			
<i>Immaterielle eiendeler</i>			
Forskning og utvikling	5	3 764	5 727
Utsatt skattefordel	9	6 561	4 822
Goodwill	5	57 885	79 380
Sum immaterielle eiendeler		<u>68 209</u>	<u>89 929</u>
<i>Varige driftsmidler</i>			
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner ol	6	80 878	65 829
Sum varige driftsmidler		<u>80 878</u>	<u>65 829</u>
<i>Finansielle anleggsmidler</i>			
Investeringer i aksjer og andeler	11	22 782	22 782
Lån til nærstående selskap	12	6 340	14 491
Sum finansielle anleggsmidler		<u>29 122</u>	<u>37 273</u>
Sum anleggsmidler		<u>178 210</u>	<u>193 032</u>
Omløpsmidler			
<i>Fordringer</i>			
Kundefordringer	12	811 356	685 582
Oppdrag under utførelse	12	166 577	126 300
Andre fordringer	12	166 892	119 983
Krav på innbetaling av ansvarskapital		39 817	48 450
Sum fordringer		<u>1 184 642</u>	<u>980 315</u>
Bankinnskudd, kontanter og lignende	13	518 534	473 212
Sum omløpsmidler		<u>1 703 176</u>	<u>1 453 528</u>
Sum eiendeler		<u>1 881 386</u>	<u>1 646 559</u>

EY

Balanse pr. 30. juni

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2021	2020
Egenkapital			
<i>Innskutt egenkapital</i>			
Aksjekapital	10, 14	8 701	8 701
Egne aksjer	10	-50	-400
Overkurs	10	5 538	5 538
Sum innskutt egenkapital		<u>14 189</u>	<u>13 839</u>
<i>Opptjent egenkapital</i>			
Annen egenkapital	10	<u>192 182</u>	<u>168 404</u>
Sum opptjent egenkapital		<u>192 182</u>	<u>168 404</u>
Sum egenkapital		<u>206 371</u>	<u>182 242</u>
Gjeld			
<i>Annen langsiktig gjeld</i>			
Langsiktige lån	15	0	101 808
Øvrig langsiktig gjeld	16	<u>188 968</u>	<u>217 158</u>
Sum annen langsiktig gjeld		<u>188 968</u>	<u>318 967</u>
<i>Kortsiktig gjeld</i>			
Kortsiktige lån	15	84 000	0
Leverandørgjeld	17	255 158	208 604
Betalbar skatt	9	55 159	38 936
Skyldige offentlige avgifter		273 751	261 676
Annen kortsiktig gjeld	18	<u>817 980</u>	<u>636 134</u>
Sum kortsiktig gjeld		<u>1 486 048</u>	<u>1 145 350</u>
Sum gjeld		<u>1 675 015</u>	<u>1 464 317</u>
Sum egenkapital og gjeld		<u>1 881 386</u>	<u>1 646 559</u>

EY

30. juni 2021
Oslo, 15. november 2021



Christin Erichsen Bøsterud
styreleder/Daglig leder



Kristin Hagland
styremedlem



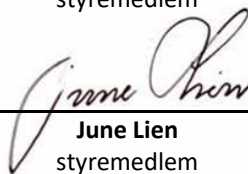
Aina Kristin Karlsen Rød
styremedlem




Håvard Norstrøm
styremedlem



Hanne Sara Kvikne
styremedlem



June Lien
styremedlem



Anette Netteland Dybvik
styremedlem



**Fredrik Alexander Knudtsen
Indrevik**
styremedlem



Einar Hersvik
styremedlem



Erik Richard Haagensen
styremedlem

EY

Kontantstrømoppstilling

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2021	2020
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		202 862	173 606
Periodens betalte skatt		-33 156	-30 438
Ordinære avskrivninger		48 511	55 648
Endring i kundefordringer		-125 773	51 708
Endring i oppdrag under utførelse		-40 277	56 114
Endring i leverandørgjeld		46 554	-1 772
Endring i skyldige offentlige avgifter		12 075	21 820
Endring i andre tidsavgrensingsposter		128 705	57 476
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		<u>239 501</u>	<u>384 162</u>
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-40 533	-47 599
Innbetalinger ved salg av egne aksjer		2 537	2 227
Utbetalinger ved kjøp av egne aksjer		-317	-2 537
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		<u>-38 313</u>	<u>-47 909</u>
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-31 186	-49 608
Innbetaling av ansvarskapital		8 633	27 050
Utbetalinger av utbytte		-133 314	-110 369
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		<u>-155 867</u>	<u>-132 927</u>
Netto endring i likvider i året		45 322	203 327
Konter og bankinnskudd per 01.07		<u>473 212</u>	<u>269 885</u>
Konter og bankinnskudd per. 30.06		<u>518 534</u>	<u>473 212</u>

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. Selskapet har avvikende regnskapsår med avslutning 30. juni 2021.

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 2020/2021 er utarbeidet etter de samme regnskapsprinsippene. Endringer ansett som uvesentlige er ikke reklassifisert.

Driftsinntekter

Honorarinntekter består i hovedsak av opptjente revisjons- og rådgivningshonorarer. Inntektsføring skjer i takt med levering 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.

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 30.06.2021. 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

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

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.

Note 2 - Honorarinntekter

	2021	2020
<i>Pr. virksomhetsområde</i>		
Revisjon/revisjonsnære tjenester (Assurance)	1 482 834	1 415 696
Rådgivning (Consulting)	1 205 962	1 132 281
Skatt og avgift (TAX)	654 823	604 903
Transaksjonsrådgivning (SAT)	401 416	334 389
Andre inntekter	14 798	31 272
	<u>3 759 833</u>	<u>3 518 542</u>
<i>Geografisk fordeling</i>		
Østlandet	2 979 443	2 714 177
Vestlandet	563 499	608 775
Midt Norge	148 093	130 307
Nord Norge	68 798	65 282
	<u>3 759 833</u>	<u>3 518 542</u>

EY**Noter til regnskapet for 2021**

(Beløp i 1 000 kr)

Note 3 - Innkjøpte tjenester

Andel kjøp av tjenester fra selskap som inngår i EY Europe SCRL som viderebelastes kunder utgjør TNOK 250 254 mot TNOK 271 357 året før.

Note 4 - Lønnskostnader, antall ansatte, lån til ansatte og godtgjørelse til revisor

<i>Lønnskostnader</i>	2021	2020
Lønninger, bonus	1 434 792	1 358 832
Arbeidsgiveravgift	209 241	189 516
Pensjonskostnader	54 531	49 287
Andre ytelser	12 061	11 348
Sum	<u>1 710 624</u>	<u>1 608 984</u>
Antall årsverk	1 709	1721

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***Ledelse og styre:**

Administrerende direktør er likeverdig partner i selskapet. Hun 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 administrerende direktør for 2020/21 TNOK 6 353.

Styret har ikke mottatt honorar utover normal lønn eller godtgjørelse i perioden 1. juli 2020 til 30. juni 2021. Aksjeeierandel av styrets medlemmer og administrerende direktør fremgår av note 13. Administrerende direktør og styreleder har ikke bonusavtaler eller avtaler om sluttvederlag.

Revisor:

Revisjonshonoraret for 2020/2021 utgjør TNOK 751 eks mva mot TNOK 640 i 2019/2020. I tillegg er det utført andre attestasjonstjenester for TNOK 29 eks mva mot TNOK 25 året før.

Note 5 - Immaterielle eiendeler

	Goodwill	FoU	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.20	113 414	7 159	120 574
Anskaffelseskost 30.06.21	113 414	7 159	120 574
Akk. avskrivninger pr. 30.06.21	-55 529	-3 396	-58 925
Balanseført verdi pr. 30.06.21	57 885	3 764	61 649
Årets avskrivninger	21 495	1 964	23 459

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

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

Forskning og utviklingskostnader

EY Skye Consulting AS hadde i 2018/19 forsknings- og utviklingskostnader relatert til et spesifikt prosjekt, der det ble aktivert kostnader med TNOK 7 159.

Note 6 - Varige driftsmidler

	Bygningmessige påkostninger*	Kunst	Maskiner og anlegg	Driftsløsøre, inventar, verktøy mm.	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.20	56 915	2 336	68 651	29 115	157 017
Tilgang driftsmidler	8 155	0	22 577	8 668	39 399
Avgang driftsmidler	-398	0	0	-187	-584
Anskaffelseskost 30.06.21	64 671	2 336	91 228	37 596	195 832
Akk. avskrivning pr. 01.07.20	-34 826	0	-59 227	-22 340	-116 393
Avskriv. avgang anleggsmidler	122	0	0	64	187
Balanseført pr. 30.06.21	29 968	2 336	32 001	15 321	79 626
Årets avskrivninger	4 659	0	18 227	2 166	25 052
Økonomisk levetid	3-5 år*)				
Avskrivningsplan	Lineær				

Avskrivningsplan for anleggsmidler er fra 3 til 5 år basert på forventet levetid.

* Bygningmessige påkostninger avskrives over leieperioden, hvor lengste leiekontrakt utløper i 2029.

Driftsmidler hvor avskrivninger ikke har startet ennå beløper seg til TNOK 1 253.

Note 7 - Andre driftskostnader

	2021	2020
Leie lokaler	136 818	125 273
Kontordrift	82 276	110 354
Kurs og videreutdanning	20 594	82 774
Ernst & Young Indre Selskap	600 085	464 735
Andre kostnader	436 160	400 687
Andre personalkostnader	32 830	49 239
Sum	1 308 764	1 233 061

Andel andre driftskostnader fra selskap som inngår i EY Europe SCRL utgjør TNOK 9 625 mot TNOK 73 583 året før.

Selskapet har forpliktelser i samsvar med inngåtte husleiekontrakter. Varighet på disse varierer hvor lengste kontrakt er frem til år 2029.

Note 8 - Annen Finansinntekt/Annen finanskostnad

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 1 984 i 2020/21 mot et tap på TNOK 36 i fjor.

Det ble gitt konsernbidrag til Bjørvika Konferansesenter AS i FY21 for å dekke opp selskapets underskudd. Balanseført verdi av aksjene er nedskrevet med TNOK 5 785 da balanseført verdi av aksjer oversteg bruksverdi av netto eiendeler.

EY**Noter til regnskapet for 2021**

(Beløp i 1 000 kr)

Note 9 - Skatt

<i>Årets skattekostnad fremkommer slik:</i>	2021	2020
Betalbar skatt på årets resultat	48 502	39 856
For lite avsatt tidligere år	846	-224
Endring utsatt skatt	-1 708	-384
Årets totale skattekostnad	<u>47 640</u>	<u>39 248</u>

<i>Betalbar skatt i årets skattekostnad fremkommer slik:</i>	2021	2020
Ordinært resultat før skattekostnad	202 862	173 606
Permanente forskjeller	14 115	9 278
Midlertidige forskjeller	9 078	174
Nedskrivning aksjer i Bjørvika	-5 785	-1 896
Alminnelig inntekt	<u>220 270</u>	<u>181 162</u>
Fremførbart underskudd hos Bjørvika	196	0
Grunnlag betalbar skatt	<u>220 466</u>	<u>181 162</u>
Betalbar skatt (22% for i år, 22% for i fjor) av årets skattegrunnlag	48 502	39 856

<i>Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skattefordel</i>	2021	2020
Anleggsmidler	-4 036	-4 160
Omløpsmidler	-594	-2 077
Andre avsetninger for forpliktelser	-25 580	-16 411
Gevinst og tapskonto	584	730
Fremførbart underskudd	-196	
Sum endring i midl. forskjeller som påvirker skattegrunnlaget	<u>-29 822</u>	<u>-21 917</u>

Utsatt skattefordel/Utsatt skatt (22% for i år, i fjor)	-6 561	-4 822
---------------------------------------------------------	--------	--------

<i>Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:</i>	2021	2020
Betalbar skatt på årets resultat	48 502	39 856
Utlignet skatt forrige regnskapsår	39 812	29 519
Betalt forhåndsskatt forrige regnskapsår	-33 156	-30 438
Sum betalbar skatt	<u>55 159</u>	<u>38 936</u>

Avsetning til tap på kontrakter med tilhørende midlertidig forskjell er i sin helhet allokert til partnerne i det indre selskapet.

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

Note 10 - Egenkapital

Årets endring av egenkapital:

	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital 30.06.20	8 701	-400	5 538	168 404	182 242
Egenkapital 01.07.21	8 701	-400	5 538	168 404	182 242
Årsresultat	0	0	0	155 222	155 222
Kjøp av egne aksjer	0	-50	0	-267	-317
Utbytte	0	0	0	-133 314	-133 314
Salg av egne aksjer	0	400	0	2 137	2 537
Egenkapital 30.06.21	8 701	-50	5 538	192 182	206 371

Det er i løpet av FY21 solgt 400 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 1.7.19-30.6.20 korrigeret for tilleggsutbytte utbetalt 23.2.2020 til NOK 6 342,70 per aksje.

Note 11 - Aksjer og andeler i andre selskaper

Selskap	Anskaff. kost	Bokført verdi
EY Global Finance Inc., ordinære aksjer,	6	6
EY Global Finance Inc., kumulativ pref. aksjer	22 770	22 770
EMEIA Fusion LP	6	6
Sum	22 782	22 782

Note 12 - Fordringer

Kundefordringer	2021	2020
Kundefordringer til pålydende	987 411	827 506
Delkrederavsetning	-9 478	-15 624
Sum	977 933	811 882

Andre fordringer	2021	2020
Forskuddsbetalte kostnader	166 072	118 872
Påløpte renteinntekter	542	517
Øvrige fordringer	278	594
Sum	166 892	119 983

Av kundefordringer på TNOK 987 411 utgjør fordringer mot selskap som inngår i EY Europe SCRL TNOK 14 689 mot TNOK 36 413 året før.

Lån til nærstående selskap gjelder lån til EY AB og restbeløp på utkjøp av den svenske delen av EY Skye-selskapene som ble kjøpt i 2019.

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.

EY**Noter til regnskapet for 2021**

(Beløp i 1 000 kr)

Note 13 - Bankinnskudd

Bankinnskudd består av bundne skattetreksmidler og driftskonti. Skattetreksmidler utgjør TNOK 48 089 pr. 30.06.2021 mot TNOK 44 410 året før.

Bankgarantier vedrørende husleiekontrakter utgjør MNOK 38,3 pr 30.06.21.

Selskapets hovedbankforbindelse har sikret sitt engasjement ved selvskyldnerkausjon, samt pant i kundefordringer og driftsmidler. Dette utgjør hhv MNOK 50, MNOK 350 og MNOK 65. Bokført verdi av sikkerhetsstillelse i kundefordringer og driftsmidler er hhv TNOK 977 933 og TNOK 80 878.

Note 14 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjekapitalen i Ernst & Young AS pr. 30.06.2021 består av:

	Antall	Pålydende	Balansført
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 SCRL, 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 Bjørvika Konferansesenter AS, EY Skye Consulting AS og Ernst & Young Value Added Tax Services AS. I tillegg har Ernst & Young AS kontroll over Ernst & Young Advokatfirma AS.

A-aksjene i Ernst & Young AS eies av 82 aksjeeiere med lik stemmerett. Ernst & Young AS har følgende aksjefordeling pr. 30.06.2021, ved personlig aksjeinnhav eller eiet gjennom heleide aksjeselskap, der den enkelte er eneier:

	A-aksjer	B-aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Christin E. Bøsterud (C.E. Bøsterud AS), adm. direktør og styrets leder	250	0	2,87 %	0,60 %
Aina Kristin K. Røed	150	0	1,72 %	0,60 %
Einar Hersvik	150	0	1,72 %	0,60 %
Kristin Hagland (Ad extremum AS)	100	0	1,15 %	0,60 %
Erik Richard Haagenen	100	0	1,15 %	0,60 %
Håvard Norstrøm	50	0	0,57 %	0,60 %
Sum styret	800	0	9,20 %	3,59 %

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

Aksjeeiere med 200 og 250 A-aksjer:

Arne Matre (Ugla 1000 AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Asbjørn Ler (Relynwa AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Vegard Stevning (Stevning Holding AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Aleksander Grydland (ALG Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Nils Kristian Bø (Værskel Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Finn Ole Edstrøm (Vest Holding AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Willy Eidissen (Torvhågen Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Stig Thorgersen	250	0	2,87 %	0,60 %
Eirik Albrigtsen	250	0	2,87 %	0,60 %
Anders Gøbel (Sredna Holding AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Eirik Moe (Oscarsborg Holding AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Kjetil Kristensen (KjK Investering AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Christian Mjaanes (Chrijola AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Kjetil Rimstad	200	0	2,30 %	0,60 %
Øvrige aksjonærer med 150 eller mindre	4 400	0	50,57 %	37,05 %
Sum A-aksjer	8 700	0	100,00 %	49,00 %
B-aksje, EY Europe SCRL	0	1	0,01 %	51,00 %
Totalt antall aksjer (A og B-aksjer)	8701	1	100,00 %	100,00 %

Note 15 - Annen langsiktig gjeld

Det er i 2018 tatt opp et lån i Danske bank på TNOK 50.000 som nedbetales over 5 år samt et lån til EY GLOBAL FINANCE INC. på TUSD 9.400 som nedbetales lineært over 7 år. Disse 2 lånene ble nedbetalt i august 2021.

Note 16 - Spesifikasjon av annen langsiktig gjeld

	2021	2020
Avtalt ansvarskapital	188 968	183 300
Annen langsiktig gjeld	0	33 858
Sum	188 968	217 158

Deltakerne i det indre selskapet (132) 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

	2021	2020
Leverandørgjeld	255 158	208 604

Leverandørgjeld i utenlandsk valuta er balanseført til dagskurs pr. 30.06.2021.

Av leverandørgjelden utgjør gjeld til selskap som inngår i EY Europe SCRL TNOK 15 064 mot TNOK 41 828 året før.

EY

Noter til regnskapet for 2021

(Beløp i 1 000 kr)

Note 18 - Spesifikasjon av annen kortsiktig gjeld

	2021	2020
Gjeld til interessenter	364 937	240 807
Påløpt lønn, feriepenger mm	344 989	296 468
Andre påløpte kostnader	108 054	98 859
Sum	<u>817 980</u>	<u>636 134</u>

Selskapsregnskap for 2020/21

- Årsregnskap**
- Resultatregnskap**
- Balanse**
- Kontantstrømoppstilling**
- Noter**

Ernst & Young AS

Resultatregnskap

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2020/21	2019/20
Honorarinntekter	2	3 213 731	3 072 399
Driftskostnader			
Varekostnad	3	474 627	406 861
Lønnskostnad	4	1 481 106	1 419 088
Avskrivning	5	24 878	31 953
Annen driftskostnad	4, 6	1 034 733	1 041 980
Sum driftskostnader		<u>3 015 344</u>	<u>2 899 882</u>
Driftsresultat		<u>198 387</u>	<u>172 518</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt		3 958	8 780
Inntekt på investeringer i datterselskap	7	16 706	9 815
Annen finansinntekt		56 239	27 033
Rentekostnad		6 855	10 491
Annen finanskostnad	7, 8	70 048	35 773
Netto finansposter		<u>0</u>	<u>-636</u>
Ordinært resultat før skattekostnad		<u>198 387</u>	<u>171 882</u>
Skattekostnad på ordinært resultat	9	<u>44 329</u>	<u>39 529</u>
Årsresultat		<u>154 058</u>	<u>132 353</u>
Overføringer og disponeringer			
Overføringer annen egenkapital	10	<u>154 058</u>	<u>132 353</u>

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2020/21	2019/20
Anleggsmidler			
<i>Immaterielle eiendeler</i>			
Utsatt skattefordel	9	4 736	4 030
Sum immaterielle eiendeler		4 736	4 030
<i>Varige driftsmidler</i>			
Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner ol	5	80 247	64 889
Sum varige driftsmidler		80 247	64 889
<i>Finansielle anleggsmidler</i>			
Investeringer i datterselskap	7	77 988	99 483
Investeringer i aksjer og andeler	11	22 782	22 782
Sum finansielle anleggsmidler		100 770	122 265
Sum anleggsmidler		185 754	191 184
Omløpsmidler			
<i>Fordringer</i>			
Kundefordringer	12	734 579	581 350
Oppdrag under utførelse	12	129 521	113 113
Andre fordringer	12	333 378	299 783
Krav på innbetaling av ansvarskapital		34 667	43 200
Sum fordringer		1 232 145	1 037 446
Bankinnskudd, kontanter og lignende	13	385 059	378 546
Sum omløpsmidler		1 617 204	1 415 992
Sum eiendeler		1 802 958	1 607 176

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni

(Beløp i 1 000 kr)

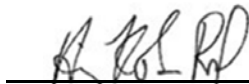
	Note	2020/21	2019/20
Egenkapital			
<i>Innskutt egenkapital</i>			
Aksjekapital	10, 14	8 701	8 701
Egne aksjer	10	-50	-400
Overkurs	10	5 538	5 538
Sum innskutt egenkapital		<u>14 189</u>	<u>13 839</u>
<i>Opptjent egenkapital</i>			
Annen egenkapital	10	<u>194 733</u>	<u>171 158</u>
Sum opptjent egenkapital		<u>194 733</u>	<u>171 158</u>
Sum egenkapital		<u>208 922</u>	<u>184 997</u>
Gjeld			
<i>Annen langsiktig gjeld</i>			
Langsiktige lån	15	0	101 808
Øvrig langsiktig gjeld	16	<u>174 968</u>	<u>168 300</u>
Sum annen langsiktig gjeld		<u>174 968</u>	<u>270 108</u>
<i>Kortsiktig gjeld</i>			
Kortsiktige lån	15	84 000	0
Leverandørgjeld	17	268 617	229 219
Betalbar skatt	9	47 486	38 266
Skyldige offentlige avgifter	13	255 806	237 089
Annen kortsiktig gjeld	18	<u>763 160</u>	<u>647 497</u>
Sum kortsiktig gjeld		<u>1 419 068</u>	<u>1 152 071</u>
Sum gjeld		<u>1 594 036</u>	<u>1 422 179</u>
Sum egenkapital og gjeld		<u>1 802 958</u>	<u>1 607 176</u>

Ernst & Young AS


30. juni 2021
Oslo, 15. november 2021



Kristin Hagland
styremedlem



Aina Kristin Karlsen Røed
styremedlem



Håvard Norstrøm
styremedlem



Christin Erichsen Bøsterud
Daglig leder, styreleder



Hanne Sara Kvikne
styremedlem



June Lien
styremedlem



Anette Netteland Dybvik
styremedlem



**Fredrik Alexander Knudsen
Indrevik**
styremedlem



Einar Hersvik
styremedlem



Erik Richard Haagensen
styremedlem

Ernst & Young AS

Kontantstrømoppstilling

(Beløp i 1 000 kr)

	Note	2020/21	2019/20
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Resultat før skattekostnad		198 387	171 882
Periodens betalte skatt		-31 659	-30 979
Ordinære avskrivninger		24 878	31 953
Nedskrivning av finansielle eiendeler		21 495	21 184
Endring i kundefordringer		-153 229	35 017
Endring i oppdrag under utførelse		-16 408	38 666
Endring i leverandørgjeld		39 398	22 132
Endring i skyldige offentlige avgifter		18 717	28 679
Endring i andre tidsavgrensingsposter		86 741	-11 239
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		<u>188 320</u>	<u>307 295</u>
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		0	345
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		-40 533	-47 395
Innbetalinger ved salg av andre investeringer		0	2 227
Utbetalinger ved kjøp av egne aksjer		-317	-2 537
Innbetalinger ved salg av egne aksjer		2 537	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		<u>-38 313</u>	<u>-47 360</u>
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Innbetaling ved opptak av ny langsiktig gjeld		6 668	0
Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld		-17 809	-27 425
Netto endring i kassekreditt		0	5 500
Utbetalinger av utbytte		-132 353	-109 238
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		<u>-143 494</u>	<u>-131 163</u>
Netto endring i likvider i året		6 513	128 772
Kontanter og bankinnskudd per 01.07		<u>378 546</u>	<u>249 774</u>
Kontanter og bankinnskudd per. 30.06		<u>385 059</u>	<u>378 546</u>

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. Selskapet har avvikende regnskapsår med avslutning 30 juni 2021.

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 2020/2021 er utarbeidet etter de samme regnskapsprinsippene. Endringer ansett som uvesentlige er ikke reklassifisert.

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 spesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

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 30.06.2021. 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

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

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.

Note 2 - Honorarinntekter

	2020/21	2019/20
<i>Pr. virksomhetsområde</i>		
Revisjon/revisjonsnære tjenester (Assurance)	1 482 834	1 415 696
Rådgivning (Consulting)	1 039 274	984 135
Skatt og avgift (TAX)	273 543	312 023
Transaksjonsrådgivning (SAT)	401 416	334 389
Andre inntekter	16 664	26 156
	<u>3 213 731</u>	<u>3 072 399</u>
<i>Geografisk fordeling</i>		
Østlandet	2 546 690	2 370 026
Vestlandet	481 653	531 584
Midt-Norge	126 583	113 785
Nord-Norge	58 805	57 004
	<u>3 213 731</u>	<u>3 072 399</u>

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Note 3 - Innkjøpte tjenester

Andel kjøp av tjenester fra selskap som inngår i EY Europe SCRL som viderebelastes kunder utgjør TNOK 190 369 mot TNOK 201 291 året før.

Note 4 - Lønnskostnader, antall ansatte, lån til ansatte og godtgjørelse til revisor

Lønnskostnader	2020/21	2019/20
Lønninger, bonus	1 240 149	1 195 974
Arbeidsgiveravgift	180 903	166 758
Pensjonskostnader	49 257	44 408
Andre ytelser	10 798	11 948
Sum	<u>1 481 106</u>	<u>1 419 088</u>
Antall årsverk	1 496	1545

Kravet om obligatorisk tjenstepensjon 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. Hun og øvrige personer i ledelsen som også er deltakere i Ernst & Young Indre Selskap mottar ingen godtgjørelse fra hovedmannen, Ernst & Young AS. Derimot får de en andel av årets resultat. Andelen av dette utgjorde for administrerende direktør for 2020/21 TNOK 2 771.

Styret har ikke mottatt honorar utover normal lønn eller godtgjørelse i perioden 1. juli 2020 til 30. juni 2021. Aksjeeierandel av styrets medlemmer og administrerende direktør fremgår av note 14. Administrerende direktør og styreleder har ikke bonusavtaler eller avtaler om sluttvederlag. Det er i FY21 tegnet styreansvarsforsikring.

Revisor

Revisjonshonoraret for 2020/2021 utgjør TNOK 512 eks mva mot TNOK 511 i 2019/2020. I tillegg er det utført andre attestasjonstjenester for TNOK 17 eks mva mot TNOK 23 året før.

Note 5 - Varige driftsmidler

	Driftsløspøre
Anskaffelseskost 01.07.2020	151 324
Tilgang driftsmidler	39 280
Avgang driftsmidler	-226
Anskaffelseskost 30.06.2021	<u>190 378</u>
Akk. avskrivning 30.06.2021	-111 506
Akk. avskrivninger avgang	122
Balanseført pr. 30.06.2021	<u>78 995</u>
Årets avskrivninger	24 878

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Økonomisk levetid

Avskrivningsplan for anleggsmidler er fra 3 til 5 år basert på forventet levetid.

Bygningsmessige påkostninger avskrives over leieperioden, hvor lengste leiekontrakt utløper i 2029.

Driftsmidler hvor avskrivninger ikke har startet ennå beløper seg til TNOK 1 253.

Note 6 - Andre driftskostnader

	2020/21	2019/20
Leie lokaler	115 467	114 961
Kontordrift	94 481	103 369
Kurs og videreutdanning	16 741	81 490
Andre personalkostnader	32 325	45 081
Andre kostnader	249 249	293 118
Ernst & Young Indre Selskap	526 469	403 962
Sum	<u>1 034 733</u>	<u>1 041 980</u>

Det er viderefakturert felleskostnader til datterselskap og Ernst & Young Advokatfirma AS med totalt TNOK 152 344 og husleie TNOK 6 620, som er ført som en kostnadsreduksjon under andre kostnader og leie lokaler. Øvrig andel av andre driftskostnader fra selskap som inngår i EY Europe SCRL utgjør TNOK 9 625 mot TNOK 73 583 året før.

Selskapet har forpliktelser i samsvar med inngåtte husleiekontrakter. Varighet på disse varierer hvor lengste kontrakt er frem til år 2025. 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 7 - Datterselskap

Firma	Forretnings-kontor	Eier-andel	Stemme-andel
Ernst & Young Value Added Tax Services	Oslo	100 %	100 %
Bjørvika Konferansesenter AS	Oslo	100 %	100 %
EY Skye Consulting AS	Kolbotn	100 %	100 %
Ernst & Young Advokatfirma AS	Oslo	0 %	100 %

Ernst & Young Value Added Tax Services AS (org. nr.: 946 823 465) har pr. 30.06.2021 en egenkapital på TNOK 100. Årsresultatet utgjør TNOK 295.

Bjørvika Konferansesenter AS (org. nr.: 979 535 058) har pr. 30.06.2021 en egenkapital på TNOK 763. Årsresultatet utgjør et underskudd på TNOK -7 420.

EY Skye Consulting AS (org. nr.: 995 655 144) har pr. 30.06.2021 en egenkapital på TNOK 15 513. Årsresultatet utgjør TNOK 16 329.

Ernst & Young Advokatfirma AS (org. nr.: 984 328 796) har pr. 30.06.2021 en egenkapital på TNOK 1 275. Årsresultatet utgjør TNOK 1 164.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Note 8 - Annen Finansinntekt/Annen finanskostnad

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 MNOK 1,3 i 2020/21 mot et tap på MNOK 1,2 i fjor.

Det ble gitt konsernbidrag til Bjørvika Konferansesenter AS i FY21 for å dekke opp selskapets underskudd. Balanseført verdi av aksjene er nedskrevet med TNOK 5 785 da balanseført verdi av aksjer oversteg bruksverdi av netto eiendeler.

Note 9 - Skatt

<i>Årets skattekostnad fremkommer slik:</i>	2020/21	2019/20
Betalbar skatt på årets resultat	42 558	39 656
For lite/for mye avsatt tidligere år	846	-224
Endring utsatt skatt	-707	97
Skatteeffekt av konsernbidrag	1 632	
Årets totale skattekostnad	<u>44 329</u>	<u>39 529</u>

<i>Betalbar skatt i årets skattekostnad fremkommer slik:</i>	2020/21	2019/20
Ordinært resultat før skattekostnad	198 387	171 882
Permanente forskjeller	-2 244	10 385
Endring i midlertidige forskjeller	4 721	-2 014
Alminnelig inntekt	<u>200 864</u>	<u>180 253</u>
Ytet konsernbidrag	-7 417	-2 430
Grunnlag betalbar skatt	<u>193 447</u>	<u>177 823</u>

<i>Avstemming skattekostnad mot ordinært resultat før skatt:</i>	2020/21	2019/20
Skatt av resultat før skatt (22 % for i år, 22 % for i fjor)	43 645	37 814
For lite avsatt på fjorårets regnskap	846	-224
Permanente forskjeller	-494	2 285
Endring i midlertidige forskjeller	1 039	-443
Endring i utsatt skatt	-707	97
Beregnet skattekostnad	<u>44 329</u>	<u>39 529</u>

<i>Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:</i>	2020/21	2019/20
Betalbar skatt på årets resultat	42 558	39 121
Utlignet skatt forrige regnskapsår	36 587	30 347
Betalt forhåndsskatt forrige regnskapsår	-31 659	-31 203
Sum betalbar skatt	<u>47 486</u>	<u>38 266</u>

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skattefordel: Forskjeller som utlignes:

	2020/21	2019/20
Anleggsmidler	-2 095	-2 525
Omløpsmidler	-626	-2 018
Andre avsetninger for forpliktelser	-14 265	-14 504
Annen forskjell	-5 128	0
Gevinst- og tapskonto	584	730
Grunnlag utsatt skatt	<u>-21 529</u>	<u>-18 317</u>

I grunnlag for utsatt skatt inngår også midlertidige forskjeller knyttet til IS. Ernst & Young AS sin andel utgjør i pr 30.06. 2021 TNOK -21 529 (22%: -4 736) mot TNOK -18 317 (22%: -4 030) pr 30.06.2020. Avsetning til tap på kontrakter med tilhørende midlertidig forskjell er i sin helhet allokert til det indre selskapet.

Note 10 - Egenkapital

Årets endring av egenkapital:

	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital 01.07.2020	8 701	-400	5 538	171 158	184 997
Årsresultat	0	0	0	154 058	154 058
Kjøp av egne aksjer	0	-50	0	-267	-317
Salg av egne aksjer	0	400	0	2 137	2 537
Utbytte	0	0	0	-132 353	-132 353
Egenkapital 30.06.2021	<u>8 701</u>	<u>-50</u>	<u>5 538</u>	<u>194 733</u>	<u>208 922</u>

Det er i løpet av FY21 solgt 400 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 1.7.19-30.6.20 korrigert for tilleggsutbytte utbetalt 23.2.2020 til NOK 6 342,70 per aksje.

Note 11 - Aksjer og andeler i andre selskaper

Selskap	Anskaff. kost	Bokført verdi
EY Global Finance Inc., ordinære aksjer	6	6
EY Global Finance Inc., kumulativ pref. aksjer	22 770	22 770
EMEIA Fusion LP	6	6
Sum	<u>22 782</u>	<u>22 782</u>

Note 12 - Fordringer

	2020/21	2019/20
<i>Kundefordringer</i>		
Kundefordringer til pålydende	742 305	593 915
Delkrederavsetning	-7 726	-12 565
Sum	<u>734 579</u>	<u>581 350</u>
<i>Andre fordringer</i>		
Forskuddsbetalte kostnader	165 938	118 570
Påløpte renteinntekter	542	262
Øvrige fordringer	17	-71
Fordringer på konsernselskap	166 883	181 022
Sum	<u>333 378</u>	<u>299 783</u>

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Av kundefordringer på TNOK 742 305 utgjør fordringer mot selskap som inngår i EY Europe SCRL TNOK 56 788 mot TNOK 16 148 året før.

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. Oppdrag under utførelse utgjør TNOK 129 521 mot TNOK 113 113 året før.

Note 13 - Bankinnskudd

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 enkelt-selskapene som inngår i konsernkontoordningen, har formelt sett sin saldo ovenfor Ernst & Young AS. Per 30.06.2021 utgjør saldo på alle konti som inngår i konsernkontosystemet TNOK 385 059.

Av selskapets likvidbeholdning utgjør bundne skattetreksmidler TNOK 44 237 pr. 30.06.2021 mot TNOK 40 360 året før.

Bankgarantier vedrørende husleiekontrakter utgjør MNOK 38,3 pr 30.06.21.

Selskapets hovedbankforbindelse har sikret sitt engasjement ved selvskyldnerkausjon, samt pant i kundefordringer og driftsmidler. Dette utgjør hhv MNOK 50, MNOK 350 og MNOK 65. Bokført verdi av sikkerhetsstillelse i kundefordringer og driftsmidler er hhv TNOK 735 og TNOK 78 995.

Note 14 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon

Aksjekapitalen i Ernst & Young AS pr. 30.06.2021 består av:

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

Eierstruktur

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 SCRL, 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 Bjørvika Konferansesenter AS, EY Skye Consulting AS og Ernst & Young Value Added Tax Services AS. I tillegg har Ernst & Young AS kontroll over Ernst & Young Advokatfirma AS.

A-aksjene i Ernst & Young AS eies av 82 aksjeeiere med lik stemmerett. Ernst & Young AS har følgende aksjefordeling per 30.06.2021, ved personlig aksjeinnhav, eller eiet gjennom heleide aksjeselskap, der den enkelte er eneeier:

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

	A-aksjer	B-aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Christin E. Bøsterud (C.E. Bøsterud AS), adm. direktør og styrets leder	250	0	2,87 %	0,60 %
Aina Kristin K. Røed	150	0	1,72 %	0,60 %
Einar Hersvik	150	0	1,72 %	0,60 %
Kristin Hagland (Ad extremum AS)	100	0	1,15 %	0,60 %
Erik Richard Haagenen	100	0	1,15 %	0,60 %
Håvard Norstrøm	50	0	0,57 %	0,60 %
Sum styret	800	0	9,20 %	3,59 %
Aksjeeiere med 200 og 250 A-aksjer:				
Arne Matre (Ugla 1000 AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Asbjørn Ler (Relynwa AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Vegard Stevning (Stevning Holding AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Aleksander Grydeland (ALG Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Nils Kristian Bø (Værskei Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Finn Ole Edstrøm (Vest Holding AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Willy Eidissen (Torvhågen Invest AS)	250	0	2,87 %	0,60 %
Stig Thorgersen	250	0	2,87 %	0,60 %
Eirik Albrigtsen	250	0	2,87 %	0,60 %
Anders Gøbel (Sredna Holding AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Eirik Moe (Oscarsborg Holding AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Kjetil Kristensen (KjK Investering AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Christian Mjaanes (Chrijola AS)	200	0	2,30 %	0,60 %
Kjetil Rimstad	200	0	2,30 %	0,60 %
Øvrige aksjonærer med 150 eller mindre	4 400	0	50,57 %	37,05 %
Sum A-aksjer	8 700	0	100,00 %	49,00 %
B-aksje, EY Europe SCRL	0	1	0,01 %	51,00 %
Totalt antall aksjer (A og B-aksjer)	8701	1	100,00 %	100,00 %

Note 15 - Annen Langsiktig gjeld

Det er i 2018 tatt opp et lån i Danske bank på TNOK 50.000 som nedbetales over 5 år samt et lån til EY GLOBAL FINANCE INC. på TUSD 9.400 som nedbetales lineært over 7 år. Disse 2 lånene ble nedbetalt i august 2021.

Note 16 - Spesifikasjon av annen langsiktig gjeld

	2020/21	2019/20
Avtalt ansvarskapital	174 968	168 300

Deltakerne i det indre selskapet (132) 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.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2020/21

(Beløp i 1 000 kr)

Note 17 - Leverandørgjeld

	2020/21	2019/20
Leverandørgjeld	268 617	229 219

Leverandørgjeld i utenlandsk valuta er balanseført til dagskurs pr. 30.06.2021.

Av leverandørgjelden utgjør gjeld til selskap som inngår i EY Europe SCRL TNOK 36 914 mot TNOK 41 421 året før.

Note 18 - Spesifikasjon av annen kortsiktig gjeld

	2020/21	2019/20
Gjeld til interessenter	327 358	216 479
Påløpt lønn, feriepenger mm	321 538	280 183
Andre påløpte kostnader	114 264	102 337
Kortsiktig gjeld konsernselskap (konsernkonto)	0	48 499
Sum	<u>763 160</u>	<u>647 497</u>



Til generalforsamlingen i Ernst & Young AS

Uavhengig revisors beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert **Ernst & Young AS**' årsregnskap som viser et overskudd for selskapsregnskapet på **TNOK 154 058** og et overskudd for konsernregnskapet på **TNOK 155 222** og etter vår mening:

- er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til **Ernst & Young AS** per 30. juni 2021 og av selskapets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til konsernet **Ernst & Young AS** per 30. juni 2021 og av konsernets resultater og kontantstrømmer for det avsluttede regnskapsåret i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Årsregnskapet består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 30. juni 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet som består av balanse per 30. juni 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon består av Informasjon i styrets årsberetning, men inkluderer ikke årsregnskapet og revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi hadde konkludert med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder 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 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 avviklet.

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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, 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, feilpresentasjoner 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 interne kontroll.
- evaluerer vi hensiktsmessigheten av de anvendte regnskapsprinsippene, og rimeligheten av regnskapsestimater og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av årsregnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets 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 modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke fortsetter 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 det konsoliderte årsregnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi alene er ansvarlige for vår revisjonskonklusjon.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til anvendelse av overskuddet er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov, forskrift og god bokføringsskikk i Norge.

Oslo, 15. november 2021

PARTNER REVISJON AS


Nils Frode Johansen

Statsautorisert revisor

Rapporteringsprinsipper

Års- og bærekraftsrapporten inneholder generell informasjon om EYs økonomiske status, samt arbeid med bærekraft i fiskalåret (FY) 2021, mellom 1. juli 2020 og 30. juni 2021. Vi vil rapportere årlig og følger vårt finansielle regnskapsår fra juli til juni.

Rapporten refererer til WEF-IBC «Stakeholder Capitalism Metrics», utviklet i samarbeid med Deloitte, EY, KPMG and PwC (2020) og «Global Reporting Initiative (GRI) – Core Option». I tillegg bygger vår analyse av klimarisiko på TCFD-rammeverket.

EY Norge har integrert års- og bærekraftsrapportering i tråd med «Integrated Reporting <IR>»-rammeverket og prinsippet om dobbel vesentlighet. 2021 er første året vi rapporterer i henhold til «WEF- IBC Stakeholder Capitalism- Metrics» og «Global Reporting Initiative – Core Option». Vår siste rapport var for FY2020 (rapporteringsperiode 1.7.2019-30.6.2020) og ble publisert den 09.12.2020.

Rapporten er ikke eksternt revidert, men er verifisert av EYs Climate Change & Sustainability Services.

Måltall vi ikke inkluderer i rapporten

Noen måltall er ikke inkludert grunnet restriksjoner knyttet til dataen. Det er komplekse og strenge krav knyttet til personvern og databeskyttelse i strukturen vår. Andre tilfeller er der et måltall ikke gir våre interessenter meningsfull informasjon eller hvor det å offentliggjøre informasjonen kan utsette oss for

større risiko. Målet vårt er å alltid rapportere over en treårig, retrospektiv periode, men i tilfeller hvor vi presenterer nye måltall og samler data for første gang rapporterer vi for bare ett år og bygger opp til tre år i påfølgende rapporter.

Alle opplysningene og beregningene det vises til, er listet opp i vedlagte GRI index og WEF- IBC index. I rapporten har vi inkludert de mest vesentlige nøkkeltallsindikatorer og beregningene for EY.

Ved spørsmål vedrørende rapportens innhold, vennligst kontakt:

Christin E. Bøsterud
CEO | Norway
christin.bosterud@no.ey.com

Astrid R. Skaugseth
EY Nordics Sustainability Lead
astrid.r.skaugseth@no.ey.com

GRI index

Tittel	Avsnitt/side rapport	Utøtelser
Organisasjonsprofil		
102-1	Organisasjonsnavn	Hvem vi er, side 4
102-2	Aktiviteter, merkevarer, produkter og tjenester	Våre tjenester, side 16-23
102-3	Plassering av hovedkontor	Oslo
102-4	Plassering av driftssteder	Kontorlokaler og bygninger, side 55
102-5	Eierskap og juridisk informasjon	Selskapsledelse, 40-41
102-6	Markeder med tilstedeværelse	Slik skaper vi langsiktige verdier, side 10-23
102-7	Organisasjonens størrelse	Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81
102-8	Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere	Mangfold og inkludering, side 64 og 67
102-9	Leverandørkjede	Ansvarlig leverandørkjede, side 58
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	Det er ingen signifikante endringer i vår verdikjede siden fjoråret.
102-11	Forsiktighetsprinsipp / -tilnærming	Planet – Ytre miljø, side 52
102-12	Eksterne tiltak	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
102-13	Medlemskap av foreninger	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
Strategi		
102-14	Erklæring fra øverste beslutningstaker	Administrerende direktør har ordet, side 7
102-15	Sentrale påvirkninger, risiko og muligheter	Vår påvirkning på verden rundt oss, side 36, Risiko og muligheter – viktig for EYs verdiskapning, side 30
Etikk og integritet		
102-16	Verdier, prinsipper, standarder og normer for atferd	Slik skaper vi langsiktige verdier, side 10 og 11
102-17	Styringsmekanismer for etikk	Principle of Governance, side 31
102-26	Styrets rolle i å sette formål, verdier og strategi	Slik skaper vi langsiktige verdier, side 10 og 11

Tittel	Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Eierstyring/ Selskapsledelse		
102-18	Styringsstruktur	Selskapsledelse, side 40-45
102-22	Sammensetning av styret og underliggende komiteer	Selskapsledelse, side 42-45
Interessenter		
102-40	Liste over interessentgrupper	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
102-41	Tariffavtaler	Arbeidstid, side 65
102-42	Identifisering og valg av interessenter	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
102-43	Tilnærming til interessentengasjement	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
102-44	Nøkkelemner og bekymringer tatt opp	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25
Rapporteringsprofil		
102-45	Enheter som inngår i konsernregnskapet	Årsregnskap, Note 7 – Datterselskap, side 109
102-46	Rapportinnhold og avgrensninger	Rapporteringsprinsipper, side 119
102-47	Liste over materielle temaer	Vår påvirkning på verden rundt oss, side 36
102-48	Endringer av informasjon	Rapporteringsprinsipper, side 119
102-49	Endringer i rapportering	Rapporteringsprinsipper, side 119
102-50	Rapporteringsperiode	1.7.2020-30.6.2021
102-51	Dato for siste rapport	Desember 2020
102-52	Rapporteringscyklus	Årlig
102-53	Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten	Rapporteringsprinsipper, side 119
102-54	Rapportering i samsvar med GRI Standards	Rapporteringsprinsipper, side 119
102-55	GRI Indeks	WEF – IBC and GRI Index, page 120-126
102-56	Ekstern revisjon	Denne rapporten er ikke eksternt verifisert.

Tittel		Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Medarbeidere			
103-1/2/3	Ledelsestilnærming	103-1 and 103-2: «People» – Medarbeidere side 60-62, Bærekraftsledelse i Norden og Norge side 41, Vår modell for verdiskaping side 11, Principles of governance pages 31 103-3: Utdanning, side 77	
403-1	Styringssystem	Bedriftshelse og forsikring, side 73	
403-2	Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning	Ansattes helse og velvære, 72	
403-3	Bedriftshelsetjeneste	Bedriftshelse og forsikring, side 73	
403-4	Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet	Bedriftshelse og forsikring, side 73	
403-5	HMS-opplæring	Ansattes helse og velvære, 72	
403-6	Fremme av arbeidstakernes helse	Ansattes helse og velvære, 72	
403-7	Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen	Ansattes helse og velvære, 72	
403-10	Arbeidsrelatert sykdom	Ansattes helse og velvære, 72	Det er ikke anledning til å be ansatte om begrunnelse av arbeidsfravær. Punkt C om "work-related hazards" er dekket i teksten.
404-1	Gjennomsnittstimer med opplæring pr år pr ansatt	Utdanning, side 77	Utelatelse, informasjon ikke tilgjengelig for 2021. Læringsplattformen som benyttes p.t. deler ikke resultater i kjønn og ansattkategori.
404-2	Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling	Utdanning, side 77	
404-3	Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler	LEAD, side 76	
405-1	Mangfold i styringsorganer og blant ansatte	Kompetanematrix og sammensetning i styret side 45, Aldersfordeling i EY side 64 Kjønnfordeling side 67	
405-2	Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	Fastlønn for kvinner og menn i forhold til gjennomsnittlig fastlønn på dette stillingsnivå side 70	
408-1	Virksomheter og leverandører med signifikant risiko for hendelser av barnearbeid	Diskriminering og trakassering, side 75	
409-1	Virksomheter og leverandører med signifikant risiko for hendelser av tvangsarbeid	Diskriminering og trakassering, side 75	

Tittel	Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Ytre miljø		
103-1/2/3	Ledelsestiltak	103-1 and 103-2: Planet – Ytre miljø side 50-52, Bærekraftsledelse i Norden og Norge side 41, Vår modell for verdiskaping side 11, Principles of governance side 31 103-3: Ansvarlig leverandørkjede, side 58
302-1	Energikonsum i virksomheten	Kontorlokaler og bygninger, side 55
305-1	Direkte utslipp av klimagasser (CO ₂ e)	Kontorlokaler og bygninger, side 53
305-2	Energi – indirekte utslipp av klimagasser	Klimagassutslipp, side 53 og 54
305-3	Andre indirekte utslipp av klimagasser	Klimagassutslipp, side 53 og 54
305-5	Reduksjon av klimagassutslipp	Klimagassutslipp, side 53 og 54
306-1 (2020)	Avfallsgenerering og betydlige avfallsrelaterte påvirkninger	Planet – Ytre miljø side 52, Avfall side 56, Metode og utslippsfaktorer side 58.
306-2 (2020)	Håndtering av betydlige avfallsrelaterte påvirkninger	Planet – Ytre miljø side 52, Avfall side 56, Metode og utslippsfaktorer side 58.
306-3 (2020)	Avfall generert	Planet – Ytre miljø side 52, Avfall side 56, Metode og utslippsfaktorer side 58.

Tittel		Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Bærekraftig vekst			
103-1/2/3	Ledelsestiltærning	103-1 and 103-2: Prosperity – Bærekraftig vekst side 78-81, Bærekraftsledelse i Norden og Norge side 41, Vår modell for verdiskaping side 11, Principles of governance side 31 103-3: Utdanning, side 77	
401-1	Nyansettelser og utskifting av personale	Kjønnsfordeling i virksomheten, side 67	
201-1	Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81	
202-1	Standardlønn ved ansettelse fordelt på kjønn sammenlignet med lokal minstelønn.		Ikke generell minstelønn i Norge, innført kun i utvalgte bransjer. Indikator er derfor ikke relevant for EY.
202-2	Andel av ledelsen som er ansatt fra lokalsamfunnet		EY har en lokal ledelse i hvert land og dermed er det meste av toppledelsen i hvert land fra lokalsamfunnet.
203-1	Infrastrukturinvesteringer		Ingen infrastrukturinvesteringer foretatt i løpet av rapporteringsåret.
203-2	Signifikante indirekte økonomiske påvirkninger		EYs største indirekte økonomiske påvirkning er gjennom jobbskaping og derav skattebetalinger. Vi støtter også lokalsamfunn for eksempel gjennom vårt program for samfunnsansvar – EY Ripples.
204-1	Andel av utgifter til lokale leverandører		Informasjonen er per 2021 ikke tilgjengelig. Vi vil legge til rette for rapportering på indikatoren til neste år.
205-1	Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko	Anti-korrupsjon, side 48	
205-2	Kommunikasjon om og opplærings i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon	Anti-korrupsjon, side 48	
205-3	Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak	Anti-korrupsjon, side 48	
419-1	Manglende etterlevelse av lover og regler på det sosiale og økonomiske området	Anti-korrupsjon, side 48	
206-1	Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis	Anti-korrupsjon, side 48	
207-1	Tilærning til skatt	Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81	

WEF- IBC index

Tittel	Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Principles of Governance – Eierstyring og selskapsledelse		
Styrets rolle i å sette formål, verdier og strategi	Slik skaper vi langsiktige verdier, side 10 og 11	
Sammensetning av styret og underliggende komiteer	Selskapsledelse, side 42-45	
Tilnærming til interessentengasjement/Liste over materielle temaer	Samarbeid med interessentene våre, side 24 og 25 Vår påvirkning på verden rundt oss, side 36	
Anti-kurropsjon	Anti-korrupsjon, side 48	
Styringsmekanismer for etikk	Principle of Governance, side 31	
Sentrale påvirkninger, risiko og muligheter	Vår påvirkning på verden rundt oss, side 36, Risiko og muligheter – viktig for EYs verdiskapning, side 30	
Styrets rolle i å sette formål, verdier og strategi	Slik skaper vi langsiktige verdier, side 10 og 11	
Planet – Ytre miljø		
Klimagassutslipp	Klimagassutslipp, side 53	
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), side 52	
Utslippsmål i henhold til Parisavtalen	Planet – Ytre miljø, side 50	
People – Medarbeidere		
Mangfold- og inkludering	People – Medarbeidere, side 61-68	
Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	Fastlønn for kvinner og menn i forhold til gjennomsnittlig fastlønn på dette stillingsnivå side 70	
Standardlønn ved ansettelse fordelt på kjønn sammenlignet med lokal minstelønn.		Ikke generell minstelønn i Norge, innført kun i utvalgte bransjer. Indikator er derfor ikke relevant for EY.
Virksomheter og leverandører med signifikant risiko for hendelser av barnearbeid/tvangsarbeid	Diskriminering og trakassering, side 75	
Fremme ansattes helse og velvære	Ansattes helse og velvære, 72	
Gjennomsnittstimer med opplæring pr år/ pr ansatt	Utdanning, side 77	
Ansattes helse og velvære	Ansattes helse og velvære, 72-73	

Tittel	Avsnitt/side rapport	Utelatelser
Prosperity – bærekraftig vekst		
Nyansettelser og utskifting av personale	Kjønnfordeling i virksomheten, side 67 Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81	
Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81 Årsregnskap, side 85-115	
Skattekostnad	Sysselsetting og økonomisk vekst, side 81 Årsregnskap, side 85-115	
Infrastrukturinvesteringer		Ingen infrastrukturinvesteringer foretatt i løpet av rapporteringsåret.
Signifikante indirekte økonomiske påvirkninger		EYS største indirekte økonomiske påvirkning er gjennom jobbskaping og derav skattebetalinger. Vi støtter også lokalsamfunn for eksempel gjennom vårt program for samfunnsansvar – EY Ripples.
Sosialt bidrag	Samfunnsansvar, side 80	



EY | Building a better working world

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.

© 2021 Ernst & Young AS
All rights reserved

ED None

ey.com/no