

The background of the entire page is a close-up photograph of two hands, one from the left and one from the right, holding a heart shape. The hands are positioned so that their fingers and thumbs form the outline of a heart. The background is a soft, out-of-focus bokeh of warm, golden light, suggesting sunlight filtering through leaves. A bright yellow rectangular box is overlaid on the upper left portion of the image, containing text.

Års- og
bærekraftsrapport
2022/2023

ey.com/no

Innhold

- 4 Administrerende direktør har ordet
- 6 Hvem vi er
- 10 Vesentlighet – våre prioriteter
- 16 «Principles of Governance» – eierstyring og selskapsledelse
- 26 «Planet» – Ytre Miljø
- 40 «People» – medarbeidere
- 54 «Prosperity» – Bærekraftig vekst
- 64 Årsregnskap 2022/23
- 90 Detaljert informasjon om rapportering og styret

Administrerende direktør har ordet



Regnskapsåret 2023 er lagt bak oss og resultatet endte med en samlet topplinjevekst på 9% sammenlignet med fjoråret. I løpet av hele regnskapsåret 2023 har vi observert en økning i priser og indirekte kostnader, noe som har ført til høyere inflasjon i markedet. For å dempe inflasjonspresset har Norges Bank valgt å øke rentene, noe som igjen har påvirket kjøpekraften til kundene våre. Vi har også registrert oss en negativ innvirkning av den svekkede kronen på våre kostnader. På tross av dette har vi klart å oppnå en samlet økning i inntektene på 9%, men en nedgang på 26,3% i resultatet før skatt sammenlignet med fjoråret. Gitt de eksterne forutsetningene er vi fornøyd med resultatet.

EY er et av verdens ledende kompetansehus innen revisjons- og rådgivningstjenester. Vår felles strategi binder våre nesten 400 000 kollegaer i over 150 land sammen til et globalt kunnskapsnettverk. Dette bidrar til å skape samhandling og tillit internt og eksternt – som for våre kunder betyr leveranser av høy kvalitet med langsiktig verdiskaping som vesentlig element. I Norge er vi over 2 300 kolleger fordelt på 27 geografiske lokasjoner. Våre kunder utgjør et tverrsnitt av norsk økonomi med virksomheter innen de fleste sektorer.

Regnskapsåret 2023 er det første hele året uten pandemi og restriksjoner. Vi ser at vår hybride arbeidsmodell har etablert seg, og vi har en ny normal med høy grad av fleksibilitet for våre ansatte. Våre undersøkelser viser at dette er noe våre ansatte verdsetter høyt.

Som en forlengelse av vår hybride arbeidsmodell flyttet vi EYs hovedkontor til Stortorvet 7 (S7) i juni 2023. Det var en milepæl i et langt prosjekt hvor målet har vært å skape et kontor som støtter vår strategi og som våre medarbeidere har lyst å komme til, med fasiliteter som legger til rette for våre forskjellige måter å arbeide på. S7 er et bygg og kontor å være stolt av og jeg ser frem til nye hverdager i flotte omgivelser – midt i hjertet av Oslo.

Løfter vi blikket ut av Norge har det siste året vært preget av kriger og konflikter i verden uten løsninger i sikte. I tillegg til tragedien det er for dem rammet, så har også krig betydelige geopolitiske konsekvenser. Det er også et år hvor klimaendringene har krøpet nærmere og vi ser mer ekstremt vær i Norge og Europa. Delvis som konsekvens av krigen i Ukraina og etterdønninger etter pandemien har økonomien i Norge vært preget av renteheving, lav kronekurs, dyr vinterstrøm i Sør-Norge og generell prisstiging – dyrtid for både selskaper og privatpersoner.

Når markedet blir mer utfordrende er det naturlig at en bedrifts fokus trekkes inn mot driften, og risikovilje, investeringer og eksternt engasjement kan miste fokus. For EY Norge har det vært viktig å fortsette engasjementet i tråd med vår visjon om «Building a Better Working World». Både globalt og i Norge ser vi en økning i tid og investering

i prosjekter som er med på å støtte en bærekraftig fremtid gjennom EY Ripples. Særlig stolte er vi i Norge av vårt akseleratorprogram for bærekraft, EYs Amplifier, som gir startups tilgang til våre tjenester og globale kompetansenettverk. Men jeg vil også trekke frem vårt team i EY som på andre året har arrangert sommercamp for barn fra Ukraina som det siste halvannet året har måtte flykte fra hjemlandet. Dette bidraget har vært verdifullt for de som har deltatt, men også en viktig erfaring og opplevelser for våre medarbeidere i EY Norge som gjorde det hele mulig.

Mangfold, tilhørighet og inkludering er en av våre hjertesaker, og vi jobber på flere fronter for å lykkes med å skape bransjens mest inkluderende arbeidsplass. Verdifull kompetanse finnes hos alle borgere i et samfunn, fordi ulike perspektiver sammen kan bidra til unike løsninger; derfor er mangfold viktig for EY. Vi arbeider strukturert og kontinuerlig med initiativer for å fremme mangfold og likestilling internt. Eksternt deltar vi aktivt og støtter ulike initiativ for å gjøre en forskjell, bl.a. gjennom vårt samarbeid med Sammen om en jobb, SHE Community og Norway Chess. Sistenevnte for å støtte arbeidet med å skape like vilkår for kvinnelige og mannlige profesjonelle sjakkspillere. Aller mest stolte er vi av [likestillingsprisen](#) vi ble tildelt av vår samarbeidspartner ODA Awards Organization i mai.

I regnskapsåret 2023 har EY Norge redusert klimagassutslipp med 53% sammenlignet med regnskapsåret 2019. Samtidig har vi hatt en inntektsvekst på 45%. Kuttene er i hovedsak oppnådd med færre flyreiser. Samtidig som vi har klart å redusere utslipp betydelig, har vi også inkludert mer av våre indirekte utslipp for 2023: utslipp fra pendling, hjemmekontor og kjøpte varer i forbindelse med flytting av EYs hovedkontor våren 2023. Det er viktig for EY Norge å være redelige i vår kommunikasjon om miljøpåvirkning og klimakutt. I mai signerte vi Grønnvaskingsplakaten; et initiativ for bedre kommunikasjon av bærekraft og hindre grønnvasking.

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

Avslutningsvis vil jeg rette en stor takk til alle ansatte for en formidabel innsats i regnskapsåret 2023.

God lesning!


Christin Erichsen Bøsterud
Administrerende direktør

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:

- 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.

EY tror at et bedre næringsliv trenger økonomisk vekst som er bærekraftig og inkluderende. Vi anerkjenner det sosiale og miljømessige ansvaret vi har og ønsker å gjøre en virkelig forskjell støttet av EYs globale strategi NextWave. Vår ambisjon er å skape langsiktige verdier for våre kunder, interessenter og samfunnet som et av verdens mest pålitelige revisjons- og rådgivningsselskap.

Våre tjenester

Assurance

1 065

ansatte i Assurance i Norge

13% økning mot fjoråret

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

Strategy and Transactions (SaT)

137

ansatte i Strategy and Transactions i Norge

6% økning mot fjoråret

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

Consulting

666

ansatte i Consulting i Norge

8% økning mot fjoråret

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

Tax & Law

277

ansatte i Tax & Law i Norge

11% økning mot fjoråret

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

Bærekraftsrapportering

I år som i fjor, rapporterer vi vår fremgang på langsiktig verdiskapning. Vi synliggjør vårt arbeid og fremgang på Miljø-, Sosiale- og Forretningsetiske (ESG) forhold i henhold til World Economic Forum's International Business Council (WEF-IBC) '[Measuring Stakeholder Capitalism Metrics](#)'. WEF-IBC ble utviklet med støtte av «The Big 4», inkludert EY globalt, for å gjøre det lettere å demonstrere hva bedrifter bidrar med til en bærekraftig og langsiktig verdiskapning (2020). EY Norge støtter også UN Globals 10 prinsipper for bærekraft innen temaene: Respekt for menneskerettighet («People»), handling for miljø og klima («Planet») og antikorrupsjon («Principles of Governance»). I tillegg redegjør vi for klimarisiko og -muligheter i henhold til rammeverket Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD).

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 medarbeidere) og Prosperity (bærekraftig vekst):

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

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.

For våre kunder handler det å skape langsiktig verdi 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 EYs medarbeidere 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 og medarbeidere bor og jobber.

Les mer om hvordan vi gjennomfører vår strategi og våre fire strategiske pilarer i [EY Global annual report 2023 | VALUE REALIZED |](#)



Vesentlighet – våre prioriteter

I 2023 gjennomførte EY Norge i samarbeid med EY i Norden (dvs. EY Nordics) en årlig gjennomgang av vår bærekraftagenda og relevante temaer. Vi brukte en dobbel vesentlighetsmetodikk for å vurdere miljømessige, sosiale og styringsmessige (ESG) emner og forhold i [WEF-IBCs rammeverk for måling av interessentkapitalisme](#) sammen med risikoområder identifisert av EY Nordics' risikostyringsteam og globale megatrender.

Temaene, som presentert nedenfor, anses som vesentlige for EY både fra et økonomisk perspektiv og et miljø-

og samfunnsperspektiv. Alle temaene er vurdert ut fra påvirkningen EY Nordics har på ESG-temaene og viktigheten av temaene for EYs verdiskaping. For eksempel er ikke biologisk mangfold vesentlig for EYs virksomhet, men vi kan og bør ha innvirkning gjennom våre tjenester, og dermed kan det også ha en økonomisk innvirkning. Vi har også vurdert forventningene til EYs viktigste interessenter: EYs medarbeidere, kunder, leverandører, styringsmakter, media, frivillige organisasjoner og allianser. [Les mer om våre interessenter og deres engasjement her.](#)

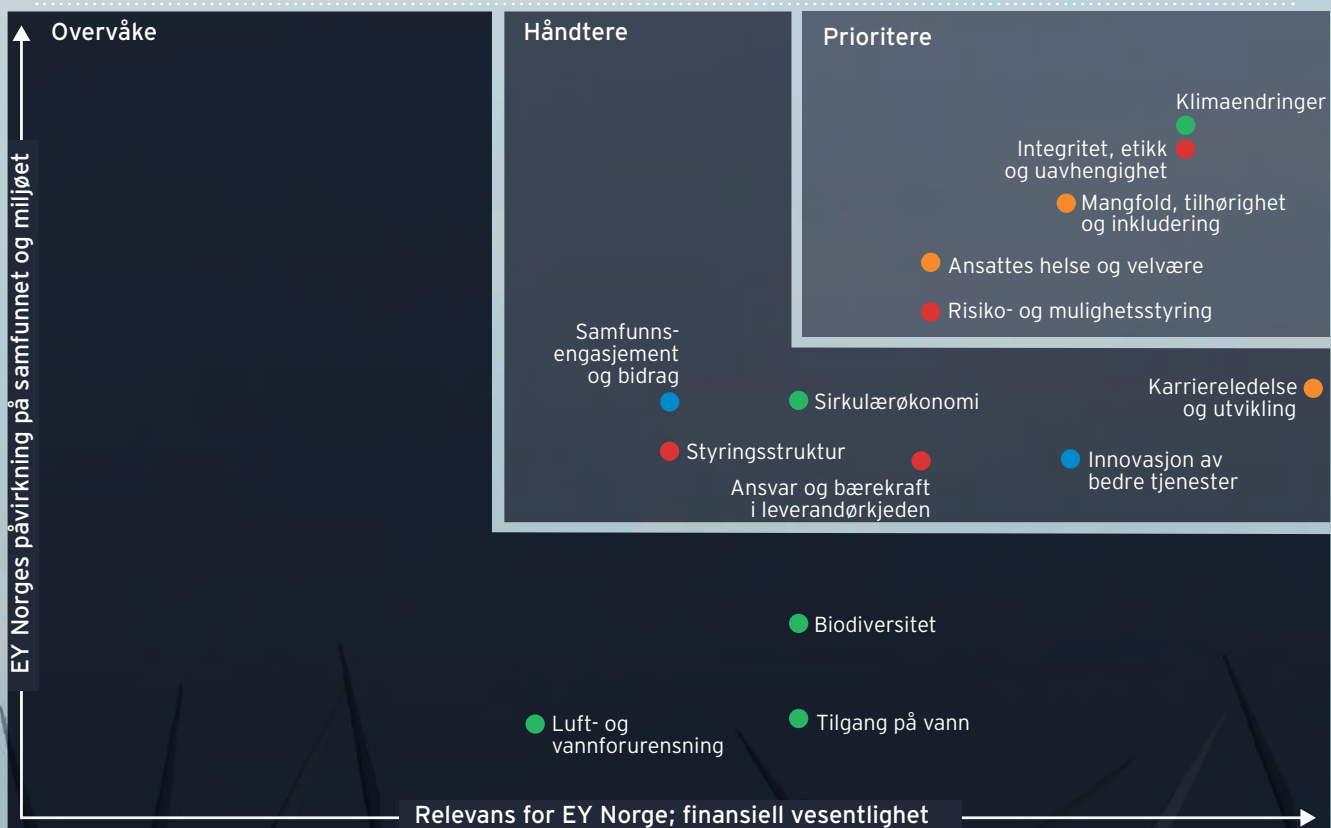
Material theme:

● Principles of Governance

● People

● Planet

● Prosperity



Basert på score er temaene kategorisert i tre grupper: Emner å prioritere, emner å administrere og emner å overvåke. Prioriterte bærekrafttemaer for EY i Norden er beskrevet under:

Klimaendringer

Klimaendringer er en av de mest prekære megatrendene i vår tid; både i påvirkning på global geopolittikk, faktiske naturkonsekvenser og forhold for næringslivet. EY har ikke en betydelig forurensende forsyningskjede eller bidrar med produkter som har en negativ innvirkning på klimaet, men gjennom våre tjenester, EY Ripples initiativer som EYs Amplifier, kunnskapsbidrag i samfunnet og bare ved å være en rollemodell, har EY en unik mulighet til å påvirke positivt for endring. Les mer på EY Nordics klimarisikovurdering der vi rapporterer vårt arbeid med [Task Force of Climate Disclosure](#).

Integritet, etikk og uavhengighet

EY Norge som del av et av verdens største revisjons- og konsultantselskap, har og må ha høy standard på opplæring, kontroller og prosedyrer for å sikre kvalitet, etterlevelse og etisk atferd. Vi er en betydelig aktør i det norske markedet, og vår atferd setter en standard og kan påvirke andre. Vår kultur og moralske bidrag kan styrke etikk i næringslivet, datasikkerhet og forhindre korrupsjon, hvitvasking og konkurransehennende atferd. Motsatt vil et betydelig brudd kunne ha negative omdømme- og markedsmessige konsekvenser. Å ha både revisjon og rådgivning i ett firma stiller også særlige krav til uavhengighet. Sett i en større kontekst er korrupsjon og mangel på tillit i markedet et hinder for god forretningspraksis og en bærekraftig vekst og påfører selskaper store transaksjonskostnader; så både for EY og markedet vi opererer i er Integritet, etikk og uavhengighet vesentlig. Les om hvordan vi jobber med Governance [her](#).

Mangfold, tilhørighet og inkludering (MTI)

For å være det beste og mest lønnsomme konsultantselskapet med et stort markedspotensial, må vi tiltrekke oss de beste folkene fra hele samfunnet. Det er godt dokumentert at mangfoldige team leverer mer kreative og bedre løsninger; fordi de har en bredde av kompetanse og erfaringer. Dette gir bedre støtte og tjenester til våre kunder; men også et potensielt større nedslagsfelt i markedet. Som samfunnsaktør er det også viktig å være synlige med en bredde av våre ansatte. Rollemodeller i næringslivet betyr noe for den yngre generasjonen når de skal velge studieretning og yrkesretning, og når EY viser sitt mangfold viser vi at en karriere i EY ikke bare er for en gruppe innbyggere, men for alle med kompetansen vi trenger. Les om hvordan vi arbeider med Mangfold, tilhørighet og inkludering [her](#).

Ansattes helse og velvære

Vi er hva våre ansatte gjør oss til – det er avgjørende for EY at våre ansatte føler at de hører til slik at de kan utvikle seg og trives. Jobben er ikke bare en jobb; folk søker formål og en bærekraftig balanse mellom arbeid og fritid i et noen ganger stressende arbeidsmiljø. Konkurransen om de beste folkene er høy. Derfor er det grunnleggende å lytte til og møte nåværende og potensielle ansattes behov for å beholde de beste menneskene i et marked med høy konkurranse om talentene. Les mer om hvordan vi ivaretar dette [her](#).

Risiko- og mulighetsstyring

For å ligge i forkant må EY identifisere og håndtere risiko og muligheter i vår virksomhet. Dette er relevant for å utvikle innovative tjenester for EYs kunder, men også for å ivareta og redusere risiko i alle risikoområder. Les hvordan vi arbeider med risikostyring i EY Norge [her](#).

Finansiell vesentlighet – risiko og muligheter

Som en del av vesentlighetsanalysen har EY Nordics vurdert langsiktige finansielle risikoer og muligheter sett som en konsekvens av bærekraftsrelatert utvikling og økonomiske, sosiale og styringsmessige konsekvenser i hele verdikjeden (horisontal akse i punktdiagrammet for vesentlige temaer).

Karriereledelse og utvikling

Vi er våre ansatte - EYs evne til å møte våre ansattes krav til utvikling, oppfølging og markedets behov for kompetanse er avgjørende for vår virksomhet. Utvikling av våre ansatte er avgjørende for om de blir hos EY, men kanskje enda viktigere er oppdatert kompetanse sammen med erfaring nettopp verdien i tjenestene vi leverer. Kjernen i vår bedrift er å revidere, gi råd og å utvikle gode ledere og her viser vi hvordan vi jobber med [kunnskap for fremtiden](#).

Klimaendringer

Klimaendringene er en av vår tids mest disruptive megatrender; de påvirker EY både gjennom geopolitiske konsekvenser av endringene, og faktiske endringer i natur og vær som legger betingelser for næringslivet. Både endringene i seg selv og forskrifter og tiltak som trengs for å bevare planeten samtidig som man sikrer kommersiell vekst, endrer og legger nye krav til EY. Dette skaper forretningsmuligheter for EY og iboende risiko hvis vi ikke er oppdatert på denne utviklingen. Les mer om EYs risiko og muligheter under ulike klimaforutsetninger i vår redegjørelse av [Taskforce on Climate-related Financial Disclosure \(TCFD\)](#).

Integritet, etikk og uavhengighet

EY Norge som del av et av verdens største revisjons- og konsultantselskap, har og må ha høy standard på opplæring, kontroller og prosedyrer for å sikre kvalitet, etterlevelse og etisk atferd. Vår kultur og moralske bidrag kan styrke etikk i næringslivet, datasikkerhet og forhindre korrupsjon, hvitvasking og konkurransehemmende atferd. Motsatt vil et betydelig brudd kunne ha negative omdømme- og markedsmessige konsekvenser. Risk Management, herunder Independence, IT, Legal og EY Norges Compliance manager er funksjonene som sørger for at EY Norge overholder og lever etter de regulatoriske og etiske kravene som gjelder for EY. Les mer om hvordan vi arbeider og håndterer risiko i kapitlet om [Governance](#).

Innovasjon av bedre tjenester:

Tjenester er EYs levebrød. Vi er avhengige av å omfavne endringer, dykke ned i dem og lære og videre utforske hvordan man kan møte nye krav og endringer i samfunnet på en god og effektiv måte. Dette gjør oss rustet til å støtte våre kunder og er en forutsetning for vår virksomhet. EY har en mulighet til å ta en ledende rolle i å drive forretningsinnovasjon og bidra til en bærekraftig fremtid. Å ikke benytte seg av denne muligheten vil sannsynligvis føre til både omdømmerisiko, risiko for å miste talent og markedsandeler. Dette ansvaret tar EY globalt og i Norge. Bærekraft og AI er to av våre satsningsområder hvor vi legger ned stor innsats for å være ledende og ny presedens og løsninger skapes; ofte sammen med våre [allianse-partnere](#).

Mangfold, tilhørighet og inkludering (MTI)

Å bygge en mangfoldig organisasjon er ikke bare "den riktige tingen å gjøre", det er også den eneste måten å sikre langsiktig verdi. Med en mangfoldig arbeidsstyrke er vi bedre rustet til å utnytte verdien i ulike meninger, perspektiver og kulturelle referanser. Vår Talent-avdeling (HR), jobber strukturert og målrettet for å fremme likestilling og tilhørighet samt å hindre diskriminering. Les om hvordan vi jobber med MTI [her](#).

EY er ansvarlig for å redusere disse risikoene, og EY Norges ledergruppe og styre bærer det endelige ansvaret. EYs handlinger og fremgang er beskrevet i de neste kapitlene: [Principle of Governance](#), [Planet](#), [People](#) og [Prosperity](#).

Engasjement fra interessenter

Vi har jevnlig kontakt med våre interessenter og lytter til deres forventninger når vi vurderer vesentlighet og planer for fremtiden, samt kortsiktig planlegging og tiltak.

Våre primære interessenter, hvordan vi samhandler med dem og deres forventninger til EY, er:

Kunder

Kundefokus er en viktig strategisk pilar, og vi får innsikt gjennom våre nære kunderelasjoner, innspill fra anbudsprosesser og kriterier og spørreskjemaer for å fange opp kundetilfredshet. Våre kunder stoler på oss for bærekraftige løsninger av høy kvalitet med utmerket levering levert av de beste talentene og den nyeste teknologien for å hjelpe dem med å oppnå bærekraftig vekst og skape langsiktig verdi.

Ansatte

Våre ansatte stoler på at EY sikrer trivsel, tilfredshet og utvikling på jobben gjennom teknologi, team, utfordringer, muligheter, kultur, støtte og relasjoner hos EY. Vi pleier en kultur for åpenhet og tilgjengelighet, og vi måler våre ansattes opplevelse gjennom kvartalsvise People Pulse Surveys.

Leverandører

Våre leverandører krever at EY lever opp til vårt ansvar og våre etiske retningslinjer, akkurat som vi krever at våre leverandører overholder våre etiske retningslinjer for leverandører og forplikter seg til å drive en bærekraftig virksomhet. Vi har et nært samarbeid med våre største nordiske leverandører. Det sikrer samsvar med verdier og felles innsats for bærekraft.

Styringsmakter

Tilsynsmyndigheter stiller høye krav til EY og andre aktører i bransjen når det gjelder kvalitetskontroller, systemer og prosesser. EY bidrar til å bygge tillit og tillit i kapitalmarkedene, og vi gir innspill på vegne av vår bransje om politikktutforming.

Media

Media krever åpenhet og transparens fra EY og trenger faginnsett når de dekker saker som angår allmennhetens interesse. Vi har jevnlig dialog med media og deler kronikker og tankelederskap for å tilby fakta og perspektiver på offentlige anliggender.

Frivillige organisasjoner og «NGO's» (non-governmental organizations)

NGOs og frivillige organisasjoner forventer at EY erkjenner sin påvirkning som en stor global aktør, og at vi opprettholder en høy etisk standard i vårt arbeid. Eksempler på organisasjoner som EY jobber med er ODA Network, UN Global Compact og SHE community.

Partnere og allianser

Våre partnere og [allianser](#) samarbeider med EY globalt og lokalt gjennom et gjensidig tillitsforhold som skaper sterke relasjoner. Vår samlede kompetanse og felles nettverk gir unike muligheter til å hjelpe selskaper med en rask og digital transformasjon med minimal risiko. Disse relasjonene bidrar til ny teknologi og nye former for kundeverti.



Veikart for bærekraft

Ved å bygge videre på EYs NextWave-strategi, har vi som mål å integrere bærekraft i alt vi gjør. Basert på vår doble vesentlighetsvurdering har vi satt mål og definert fokusområder for vårt bærekraftsarbeid. I tillegg er de nordiske operative lederne overordnede ansvarlige for styringen av bærekraft i EY-selskaper i Norden og følger regelmessig med på fremdriften mot bærekraftsmålene. Les mer om [bærekraftig styring](#).

	Principles of Governance	Planet
High-level ambition	Være det mest pålitelige revisjons- og rådgivningsselskapet	Beskytte planeten og støtte behovet til nåværende og fremtidige generasjoner
FY25 targets & focus areas	<ul style="list-style-type: none"> Code of Conduct og anti-korrupsjonstraining, 100% Signert CoC & Independence 100% Leverandører sagt seg enig i Supplier Code of Conduct, 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Oppnå Net Zero innen FY25 (SBTi) Klimagassutslipp scope 1, 2 og 3*, -40% vs. 2019 Begrense EY Nordics' utslipp fra flyreiser 6 000 tCO₂e per år* Redusere total mengde avfall og andel restavfall
Actions	<ul style="list-style-type: none"> Kreve årlig Code of Conduct training og årlig bekreftelse på uavhengighet fra alle EY-ansatte i Norge Styrke aktsomhetsvurderinger i norsk or nordisk verdikjede i samarbeid med EY Global Supply Chain services 	<ul style="list-style-type: none"> Implementere EY seven-point action plan for å nå Net Zero in FY25** Implementere ISO 14001:15 EMS-system Iverksette nye EY Nordics travel guidelines Forbedre søppelhåndtering på alle kontorer
Progress 2023	<ul style="list-style-type: none"> 99% fullført CoC-training Alle ansatte har signert CoC confirmation Alle har bekreftet uavhengighet Utført aktsomhetsvurdering ifm åpenhetsloven, Norge Fortsatt å følge opp leverandørers praksis i henhold til ESG** 	<ul style="list-style-type: none"> Scope 2 (fysisk perspektiv) -16% Scope 3 -79% (mot 2019***) Totalt utslipp Norden: 6 943 tonn CO₂e Utslipp fra flyreiser i Norge var 2 410 tCO₂e Søppel fra Oslo, Bergen og Stavanger likt som 2021 Andel resirkulerbart avfall 50%

* Nordiske mål

** Initiativer drevet av EY Global

*** Scope 3 har nye kategorier i 2023.

Noter at sammenligning med 2019 for scope 3 kun inkluderer kategori 3.5 & 3.6.



EYs arbeid med FNs bærekraftsmål i Norge

FNs 17 bærekraftsmål dekker omfattende utfordringer som økonomisk inkludering, minsket naturressurser, geopolitisk ustabilitet, miljøskader og konsekvenser av klimaendringer. Næringslivet vil spille en avgjørende rolle for å nå de globale målene.

EYs virksomhet er global, vi betjener globale kunder og gjennom våre forretningsaktiviteter har vi enten en direkte

eller indirekte innvirkning på alle bærekraftsmålene. EY Norge har i samarbeid med EY Nordic identifisert syv av FNs 17 bærekraftsmål hvor vi er godt posisjonert for å gjøre en forskjell. Vi har satt et mål for hver av dem og dedikerer vår innsats til forbedringer ved våre handlinger:

Du kan lese mer om hvordan vårt arbeid påvirker FNs bærekraftsmål [her](#).



	People	Prosperity
High-level ambition	Styrke og trygge EY-ansatte til å skape sine egne eksepsjonelle EY-opplevelser	Skape en bedre arbeidsverden i samfunnene hvor vi lever og jobber
FY25 targets & focus areas	<ul style="list-style-type: none"> Likestilling på alle stillingsnivåer 40%-60% Exceptional experience at EY, 80% blant alle ansatte i EY Norge 	<ul style="list-style-type: none"> Eksepsjonelle tjenester 1 000 frivillige deltakere i EY Ripples* Ha en positiv påvirkning på 900 000 liv gjennom EY Ripples, EYs frivillighetsprogram innen 2025
Actions	<ul style="list-style-type: none"> Sikre rettferdig rekruttering og promotering Støtte læring hos ansatte Innføre programmer for å styrke medarbeideres selvlæring «resilience», følge opp overtid og støtte ansattes velvære 	<ul style="list-style-type: none"> EY Global's 3-års forpliktelse til å investere 10 mrd USD i revisjonskvalitet, innovasjon og teknologi og mennesker** Engasjere og promotere EY Ripples for å få flere prosjekter og deltagere. Legge til rette for flere lokale prosjekter og deltakelse i alle prosjekter.
Progress 2023	<ul style="list-style-type: none"> Kvinner-Menn: Alle ansatte 46%-54% Ledende roller 42%-58% Partnere 23%-77% Styret 50%-50% 78% av våre ansatte er enig i at de har en unik opplevelse «exceptional experience», hos EY Norge . En nedgang på 5pp. mot 2022 Antall EY Badges tildelt: 227 /totalt 880 Gjennomsnitt 49 timer/ansatt dedikert til læring 	<ul style="list-style-type: none"> EY Global investert 3,6 mrd USD** 183 medarbeidere deltok i Ripples-prosjekt Påvirket mer enn 425 000 liv positivt gjennom EY Ripples.



«Principles of Governance» – eierstyring og selskapsledelse

Juridisk struktur

Ernst & Young AS, i rapporten omtalt som EY Norge, er et aksjeselskap og godkjent revisjonsselskap organisert i Oslo.

Ernst & Young AS eier også 100% av de norske aksjeselskapene EY Skye Consulting AS og Ernst & Young Compliance Services AS.

Gjennom regnskapsåret 2023 eide vi også 100% av Bjørvika Konferansesenter AS. I tillegg er Ernst & Young Advokatfirma AS et selskap i EY nettverket med samarbeids- og avtaleforhold med EY Norge.

EY Norge har over 2 300 ansatte
fordelt på 27 kontorer
over hele landet.

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

Selskapsledelse i EY globalt og nordisk

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

EY Global Executive er det høyeste lederorganet i EY. Medlemskapet samler EYs lederfunksjoner, tjenester og geografiske områder. De måles mot nøkkelindikatorer for EYs NextWave-strategi, inkludert overvåking av fremgang på mangfolds- og inkluderingsmål, liv påvirket gjennom EY Ripples-programmet og reduksjon i karbonutslipp. Les mer om vår globale organisering og styring i [EY annual report 2023 | Value Realized 2023 | EY – Global](#).

Den nordiske EY-regionen omfatter EY i Sverige, Danmark, Finland, Norge og 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 Service Line-ledere, nordiske Country Managing Partnere (CMP / CEO), nordisk General Council Office (GCO), nordisk Talent leder, Market Segment Lead, nordisk Director of Operations (DOO) og ledes av Regional Managing Partner (RMP), Jesper Almström.



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



Bærekraftsledelse i Norge og Norden

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

EY Nordics CSO er ansvarlig for å drive bærekraftsagendaen generelt i Norden. CSO er for tiden et fullverdig medlem av Nordic Operational Executives (OpEx). OpEx ledes av Regional Managing Partner, og ytterligere representanter inkluderer Nordic COO, Service Line Leaders (SLL), Markets Lead, Talent Lead og Country Managing Partners. OpEx har det overordnede ansvaret for forvaltningen av bærekraft i EY og overvåker regelmessig fremdriften mot bærekraftsmålene.). OpEx utgjør også det høyeste ledelsesnivået for EYs miljøledelsessystemet i Norden.

Hvert lands bærekraftsleder jobber tett med CSO både fra en strategisk og operativ vinkel. Det operasjonelle arbeidet

utføres i tett samarbeid med relevante funksjonsledere som Talent (HR), Risk Management, Compliance, Legal, Workplace Experience, herunder Facility Management og Real Estate. Vi har også et samarbeid med EY Global Sustainability, Global Procurement og bærekraftsledere i andre EY-land. Styret i EY Norge evaluerer årlig bærekraftsarbeidet og sikrer at det utføres i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer. Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leder for deres mulige ansvar overfor foretaket og tredjepersoner. [Mer informasjon om styret til Ernst & Young AS.](#)



Forretningsetikk og integritet

EYs holdning til forretningsetikk og integritet er beskrevet i [EY Global Code of Conduct \(CoC\)](#) 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. I regnskapsåret 2023 ble det registrert fire brudd med CoC i EY Norge. Sakene er håndtert i henhold til interne retningslinjer.

Samtlige EY-ansatte skal fullføre CoC opplæring og signere på at de arbeider i tråd med Code of Conduct årlig – i 2023 fullførte 99% av ansatte opplæringen, en forbedring med 5pp. fra i fjor, og 100% signerte CoC.

Etisk råd

EY har et nordisk etisk råd med mandat til å undersøke og følge opp rapporterte etikksaker. Etikkrådet er engasjert for å støtte og sikre at etikk- og compliance-saker knyttet til partnere, ansatte og andre personer håndteres på en objektiv måte, og at passende sanksjoner anvendes der et forhold bekreftes. EY har strenge retningslinjer og praksis mot represalier for å beskytte alle som kan rapportere

EYs «Global code of conduct» er retningslinjer som danner et etisk rammeverk for atferden vår i EY. De bygger på våre felles verdier og støtter vårt formål og strategi:

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

Global code of conduct



et problem. Etikkrådets virkeområde er å sikre at alle påståtte brudd på EYs Code of Conduct, Global Policy, Non-discrimination Global Policy og/eller andre brudd på EYs kjerneverdier blir etterforsket, og at bekreftede brudd blir håndtert på riktig måte. Rapporterte brudd kan etterforskes av etisk råd (som kan delegerer undersøkelser etter behov). Ved mindre brudd kan etisk råd delegerer saken til den aktuelle servicelinjen eller -funksjonen. Fra og med 2023 har Nordisk etisk råd omstrukturert for å muliggjøre behandling av saker på landsnivå ved behov. Denne endringen ble initiert for å oppfylle kravene i [gjeldene EU-direktiv](#).

Klageprosess

Prosessene for undersøkelser og oppfølging av henvendelser blir enten gjennomført av medlemmene i etisk råd eller andre som etisk råd anser som de beste ressursene til å utføre undersøkelsen og oppfølgingen. Når de ansvarlige har undersøkt henvendelsen/klagen grundig konkluderer de med om den er: «underbygget», «delvis underbygget»,

«ikke underbygget» eller at det er «mangelfull informasjon». Før Etikkrådet konkluderer med «mangelfull informasjon» vil de ha undersøkt aktivt etter mer holdepunkter til å kunne konkludere og personen/gruppen som anklages for potensiell dårlig oppførsel vil alltid bli intervjuet og bedt om å presentere sitt syn for å sikre at rådet har forklaring fra begge/alle parter i saken.

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

Anti-korrupsjon og fri konkurranse

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

EY Norge er forpliktet til å sikre fri konkurranse i markedet og overholde norske lover og regler. EY Globalt har utstedt The global Competition and Anti-Trust Compliance Policy i tillegg til EYs globale etiske retningslinjer. Retningslinjene for overholdelse av konkurranse og kartellforebyggende lovgivning fastslår at EY-ansatte ikke kan utveksle

konkurransesensitiv eller strategisk informasjon med konkurrenter eller iverksette andre tiltak som har til hensikt å forhindre, eller har potensial til å hindre, konkurranse i markedene der EY opererer.

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

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



Uavhengighet

EYs retningslinjer og prosesser for uavhengighet er utformet for at vi skal overholde relevante standarder og lover og regler 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.

Alle medarbeidere i EY Norge skal bekrefte sin uavhengighet minst en gang i året, mens alle som innehar stilling Manager eller over, må bekrefte kvartalsvis. Samtlige partnere og medarbeidere, dvs. 100% bekreftet sin uavhengighet ved årsslutt og 99% deltok på obligatorisk opplæring i 2023. For mer informasjon om EYs retningslinjer for uavhengighet og etterfølgelse av lover og regler, se vår [Åpenhetsrapport for 2023](#).

Datasikkerhet

Målet med informasjonssikkerhet er å beskytte EYs eiendeler mot et bredt spekter av trusler og effektivt redusere forretningsrisikoen. Informasjonssikkerhet oppnås ved å pålegge et passende sett med kontroller, og disse kontrollene gjennomgås med jevne mellomrom og forbedres etter behov. EY Global Information Security Policy og Information Security Management System Policy (ISMS Policy) gir EY en global og enhetlig tilnærming til informasjonssikkerhet. Alle policies innenfor IT og datasikkerhet er i henhold til de internasjonale standarder; ISO 27001 – Information Security Management Systems og ISO 27002 – Information Security, Cyber Security, and Privacy Protection – Information Security Controls.

EY respekterer og beskytter Konfidensielle data innhentet fra, eller relatert til, kunder eller tredjeparter, samt personopplysninger og informasjon om EY-personer. Denne atferden er innebygd i våre Global Code of Conduct. I tillegg kurses våre ansatte årlig i hvordan de skal overholde våre forpliktelser. Alle ansatte i Norge er påkrevd å fullføre kurset «Annual data Protection and Security update» årlig. EY globalt har også en [personvernerklæring](#) som forklarer hvordan EY samler inn og bruker personopplysninger og beskriver rettighetene du har med hensyn til dine personopplysninger.

Risiko- og mulighetsstyring

EY Norge har egne prinsipper, inkludert rammeverk, som omhandler risiko, internkontroll og mulighetsstyring. Disse omhandler krav til nødvendig oppfølging og kontroll av de løpende risikoer. De etablerte prinsipper viser også til EY Norges vedtatte verdier for akseptert risiko samt krav til rapportering. Det avleveres derfor kvartalsvis risikoreporter for hver enkelt avdeling, samt en årlig oppsummering av risikobildet, da også inkludert hvilke risikoer som anses å kunne påvirke avdelingene i det kommende finansår.

Det er vår Compliance Officer som sørger for etterlevelse av de nevnte prinsipper, mens det er Country Managing Partner som er eier av området, og derfor må godkjenne alle rapporteringer. Årlig rapport fremlegges av Country Managing Partner for en endelig behandling og godkjenning av styret. Ved å ansvarliggjøre funksjoner og tjenesteområder i risikovurderinger og tiltak sprer vi forståelsen av EYs risikostyring, iverksetting av tiltak som vi mener styrker EYs bedriftskultur og verdi i markedet.

Innkjøp og leverandørkjede

«[EY Supplier Code of Conduct](#)» inneholder etiske retningslinjer som fastsetter minimumsstandardene for forretningsførsel som EYs leverandører forventes å overholde. Disse inkluderer overholdelse av gjeldende lover og forskrifter, miljøhensyn, menneskerettsstandarder, prinsipper for mangfold og inkludering, helse- og sikkerhetsforskrifter og etisk integritet.

EY Norges retningslinjer for leverandører

- ▶ «[EY Supplier Code of Conduct](#)» (vil bli oppdatert FY24)
- ▶ [EYs generelle vilkår og betingelser \(nordisk versjon\)](#)
- ▶ EY Procurement and Supply Chain Global Policy (intern policy)

EY-personell må overholde kravene som er angitt i vår interne Global Procurement and Supply Chain Policy ved anskaffelse av varer eller tjenester på vegne av EY, uavhengig av størrelsen på kjøpet. En av bestemmelsene krever at alle kontrakter med leverandører skal inkludere en forpliktelse for leverandøren til å overholde «EY Supplier Code of Conduct» eller tilsvarende leverandørpolicy (som bestemt av Supply Chain Services og/eller General Council Office). Ved innkjøp over USD 50 000 må Global Supply Chain Services inkluderes i kjøps- og leverandørvalget.

[EY Global Supply Chain Services](#) bidrar til å optimalisere EYs kjøpekraft på tvers av produkter og tjenester. Som en del av våre anskaffelsesaktiviteter søker de leverandører som er innovative og kan tilby eksepsjonell kundeservice og support. Vi er forpliktet til å opprettholde en mangfoldig leverandørbase og bygge relasjoner med leverandører som gjenspeiler markedet, kundene og samfunnene vi betjener. Vårt [Environmental Social Governance services-team](#) er en del av Supply Chain Services, og driver et inkluderende og bærekraftig tankesett på tvers av EYs leverandørkjede.

Teamet gir blant annet opplæring til alle Supply Chain-ansatte om ESG-emner, inkludert menneskerettigheter, og de følger opp vår Science Based Target (sbt) forpliktelse om at våre 75% største leverandører etter forbruk globalt skal ha satt en SBT innen 2025.

I tillegg har vi en streng uavhengighetspolitikk også når det gjelder andre tredjeparter enn kunder. Vi bruker et Business Relationship Independence Data Gathering and Evaluation system (BRIDGE), et risikostyringsverktøy, for å sikre at vi er uavhengige når vi samarbeider med eller kjøper fra tredjeparter.

Due diligence av leverandørkjeden

EY Global Supply Chain Services har en etablert ESG-prosess for due diligence inkludert ESG-relaterte spørsmål og enighet med våre etiske retningslinjer i "Request for Proposals" (RFP) og introduksjon av leverandører.

I løpet av våren regnskapsåret 2023 gjennomførte EY Nordics en nordisk og landsspesifikk aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter i egen virksomhet og leverandørkjeden for å sikre etterlevelse av den norske åpenhetsloven og EUs forslag til direktiv om bærekraftsrapportering. Du kan lese hele aktsomhetsvurderingen, resultater og planlagte tiltak i redegjørelsen [her](#).



«Planet» – Ytre Miljø

EY Norge og globalt anerkjenner at det haster med handling for å begrense globale klimagassutslipp, bevare biologisk mangfold og forbedre naturens motstandskraft, over hele verden. I 2019 publiserte vi EY Global Environmental Statement, som beskriver vår forpliktelse til å bekjempe klimaendringer og sikre miljømessig bærekraft på tvers av vår virksomhet og i samfunnene vi bor og arbeider i.



«Net Zero» innen 2025

Globalt har EY satt et mål om å redusere absolutte utslipp med 40% (scope 1, scope 2 og scope 3) innen 2025; i tråd med Parisavtalens 1,5 °C-mål – godkjent av Science Based Target initiative (SBTi). EY skal bli «Net Zero» innen 2025; det vil si at vi har oppnådd reduksjon i egen virksomhet i henhold til 1,5 °C-målet og fjernet gjenværende utslipp fra atmosfæren. Siden 2021 har EY globalt arbeidet med syv konkrete tiltak støttet av alle EYs selskaper. Les om EYs globale tiltak og fremgang i EY Value Realized 2023.

[EY annual report 2023](#) | [Value Realized 2023](#) | [EY - Global](#).

EYs arbeid for å være «Net Zero» drives ikke bare av vårt ansvar som en global organisasjon, men også forventningene fra våre interessenter, spesielt våre ansatte. Les mer om EYs samlede tiltak for å nå «Net Zero» innen 2025 [her](#) og en oppdatering på EY fremgang globalt i [EY Value Realized](#) for regnskapsåret 2023

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

Det er viktig for EY Norge å være redelige i vår kommunikasjon om miljøpåvirkning og klimakutt, og i mai signerte vi [Grønnvaskingsplakaten](#); et initiativ for bedre kommunikasjon av bærekraft og hindre grønnvasking.



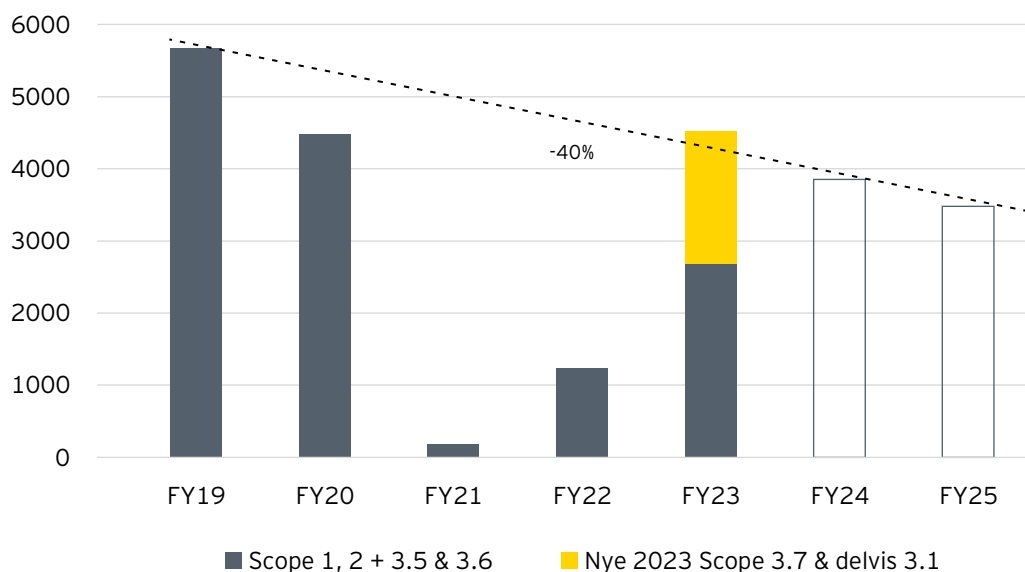


Klimagassutslipp

Regnskapsåret 2023 er det første hele regnskapsåret etter Coronapandemien og følgende tiltak, og EY globalt og Norge har vist at vi har endret atferd og kan arbeide smartere og mer miljøvennlig. På globalt nivå har EY redusert sine totale utslipp med 43% sammenlignet med regnskapsåret 2019 og har vokst med 40% prosent i samme tidsperiode. For EY Norge har vi redusert vårt klimagassutslipp siden 2019 med 53%^{*} prosent samtidig som vi har hatt en inntekstvekst på 45%. Kuttene er i hovedsak oppnådd med færre flyreiser.

Samtidig som vi har klart å redusere utslipp betydelig, har vi også inkludert nye kategorier utslipp i Scope 3 for 2023: utslipp fra pendling, hjemmekontor og kjøpte varer i forbindelse med flytting av EYs hovedkontor våren 2023. Neste år forventer vi å rapportere fullstendig Scope 3 kategori 1, basert på en hybrid tilnærming i tråd med EYs fremgangsmåte globalt.

EY Norges bane mot Net Zero (1,5°C) i 2025



*Scope 1, 2, 3.5 & 3.6

Klimagassutslipp tCO ₂ e	Unit	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt utslipp (fysisk perspektiv)	tCO ₂ e	5.671,9	4.482,1	189,1	1.243,3	4.523,4
Totalt utslipp (markedsperspektiv)	tCO ₂ e	7.296,9	5.905,1	1.240,1	1.208,5	4.466,0
Utslipp per NOK omsetning	tCO ₂ e/MNOK	2,3	1,9	0,3	0,3	1,0
Utslipp per årsverk	tCO ₂ e/FTE	4,6	3,4	0,7	0,7	2,1
Scope 1 – Direkte utslipp ¹⁾	tCO ₂ e	-	-	-	-	-
Scope 2 – Indirekte utslipp (fysisk perspektiv)	tCO ₂ e	87,5	69,4	79,9	61,7	73,4
Elektrisitet	tCO ₂ e	71,6	62,5	46,7	35,5	57,4
Fjernvarme	tCO ₂ e	15,8	6,8	33,2	26,2	16,0
Scope 2 – Indirekte utslipp (markedsperspektiv)	tCO ₂ e	1.712,4	1.492,3	1.130,9	26,8	16,0
Elektrisitet	tCO ₂ e	1.693,3	1.478,6	1.103,6	-	-
Fjernvarme	tCO ₂ e	19,1	13,7	27,3	26,8	16,0
Scope 3 – Andre indirekte utslipp	tCO ₂ e	5.584,5	4.412,8	109,2	1.181,7	4.450,0
5. Avfall fra virksomheten	tCO ₂ e	Ingen data	74,2	29,1	28,1	40,1
6. Forretningsreiser	tCO ₂ e	5.584,5	4.338,6	80,1	1.153,6	2.569,0
7. Ansattes pendling ifm arbeid	tCO ₂ e	Ingen data	Ingen data	Ingen data	Ingen data	706,2
7. Hjemmekontor	tCO ₂ e	Ingen data	Ingen data	Ingen data	Ingen data	318,3
1. Kjøpte varer ifm flytting av hovedkontor, Oslo	tCO ₂ e	Ingen data	Ingen data	Ingen data	Ingen data	816,6

Regnskapsprinsipper:

Scope 1: EY Norge eier ingen kjøretøy og leier alle lokasjoner

Scope 2: Tallene inkluderer estimater for hele selskapet basert på faktisk strømforbruk fra 17 (83% av tot kvm) kontorer og oppvarming fra 4 kontorer (ca 63% av tot.sqm). Faktor strøm: NVE 19gCO₂e/kwh. Faktor varme: Fjernkontrollen.no per lokasjon.

Scope 2 (markedsbasert): Grønt sertifikat for fiskalåret dekker strømforbruk, dermed er markedsbasert utslippsfaktor satt til null.

Scope 3.5 Avfall: Totalt utslippsgrunnlag for avfallsdata fra Oslo, Bergen og Stavanger (72% av årsverk 2023) CO₂e-faktor. WWF – Green Office Finland. + avfall ifm avhending av møbler gamle kontorer Oslo

Scope 3.6 Forretningsreiser: Alle reiser med fly, bil og hotellopphold for alle ansatte i Norge.

Alle utslipp er utregnet i henhold til Green House Gas Protocol

Nye kategorier Scope 3 i 2023:

Scope 3.7 Ansattes pendling: En avstandsbasert tilnærming brukes til å beregne utslippene. Data samlet inn og estimert basert på medarbeiderundersøkelse FY23.

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

Scope 3.1 Innkjøpte varer og tjenester: CO₂-kostnaden for bytte av hovedkontor. Avhendede møbler fra gammelt kontor er inkludert i scope 3.5, alle innkjøpte møbler, teknologi og faste møbler er inkludert 3.1. Verdien som er estimert er CO₂e "cradle to gate".

Reise

Våre utslipp fra forretningsreiser utgjorde 2 567 tonn CO₂e – 57% av våre totale utslipp fra Scope 1, 2 og 3 (kategori 5, 6, 7 & deler av 1) i regnskapsåret 2023. Det er en nedgang på 54% sammenlignet med regnskapsåret 2019. Våre flyreiser står for 94% av våre totale utslipp fra forretningsreiser. Resten av utslippene fra forretningsreiser kommer fra kilometer kjørt med bil og hotellopphold. Togreisedata er ekskludert på grunn av upålitelige data. Vi har begynt arbeidet med å få data for togreiser og inkludere det i totalt utslipp; men enda viktigere for å kartlegge endring i våre ansattes reisevaner.

Vi både reiser sjeldnere og har færre dagsturer sammenlignet med 2019. Bare 11% av reisene i 2023 var dagsreiser. Det reduserte behovet for reiser skyldes i hovedsak den raske digitaliseringen og endringen i arbeidsvaner som skjedde i årene 2020-2022 under Coronapandemien, både hos EY og våre kunder. Selv om vi igjen treffes ansikt-til-ansikt, så har alle lært at mye arbeid og mange møter kan utføres digitalt. Denne endringen er støttet av EY i Norden og Norges investering i vår hybride arbeidsmodell og digital

møteteknologi. Vi ser imidlertid at våre ansatte, spesielt nyansatte, trenger å møtes fysisk for å knytte kontakter og bygge team og en følelse av fellesskap. I regnskapsåret 2023 økte vi utslipp fra forretningsreiser med 123% sammenlignet med året før. Årsaken er hovedsakelig at EY i Norden hadde utsatt mange større arrangementer til 2023 og det var et stort behov for nordiske kollegaer å treffes igjen. Fra og med januar 2023 kuttet vi interne reiser ut regnskapsåret, samtidig som vi målrettet endret opplegg for våre største arrangementer fremover for å redusere utslipp knyttet til større sammenkomster fra flere land.

EY i Norden har en reisepolicy som styrer hvordan vi planlegger og gjennomfører forretningsreiser for å redusere vårt negative miljøavtrykk. I henhold til reisepolicyen vår forventes det at våre ansatte bruker «sunn fornuft» når de planlegger reiser og alltid vurderer alternativer til flyreiser. Fremover vil vi fortsette å endre måten vi jobber på for å redusere behovet for å reise og prioritere reiser som gir høyest mulig verdi til virksomheten vår, og oppmuntre ansatte til å velge reisemåter med lave utslipp.

Forretningsreiser* (tCO ₂ e)	2019 (basisår)	2020	2021	2022	2023
Flyreiser	5.420,0	4.224,0	34,0	1.048,0	2.412,0
Bilkjøring	164,5	114,6	46,1	66,2	78,1
Hotellovernattinger	ingen data	ingen data	ingen data	39,4	78,9
Totalt	5.584,5	4.338,6	80,1	1.153,6	2.569,0

*Togreisedata er ekskludert på grunn av upålitelige data. Vi arbeider med å inkludere data fremover.

Energibruk

I regnskapsåret 2023 utgjorde utslipp fra strømforbruk og oppvarming av EY-kontorer 2% av EY Norges totale utslipp (fysisk perspektiv). Scope 2-utslippene (fysisk perspektiv) økte med 19% sammenlignet med i fjor, men de er 16% lavere enn nivået i 2019. Økningen antar vi skyldes at dette er første året hvor vi ikke har hatt noen pandemirestriksjoner, og de ansatte har funnet den «nye normalen» i bruk av kontoret. Utslippsreducerende tiltak på kontorene planlegges og iverksettes av vår funksjon Workplace Experience i samarbeid med gårdeierne. Sammen med Workplace Experience og

ISS planlegger og iverksetter vi tiltak for å forbedre vår miljøprestasjon. EY Nordics har en langsiktig strategi for å redusere kontorrelaterte utslipp samtidig som vi vokser, samt å forbedre effektiviteten i kontorbelegget. 1. juni 2023 flyttet EY i Oslo inn i Stortorget 7. Bygget er Breeam sertifisert «very good» og med relokasjonen har vi redusert antall kvadratmeter med 2 319. Vi forventer å se effekten på energiforbruket neste år. I alt er 7 av våre 27 kontorer sertifisert i henhold til BREEAM NOR.

Energiforbruk (MWh)*	2019 (basisår)	2020	2021	2022	2023
Kjøpt elektrisitet	4.212,2	3.678,0	2.745,3	3.224,7	3.018,6
Fornybar	-	-	-	3.224,7	3.018,6
Ikke-fornybar	4.212,2	3.678,0	2.745,3	-	-
Fjernvarme	2.131,5	2.079,8	2.307,4	2.495,1	2.084,3
Totalt	6.343,7	5.757,8	5.052,7	5.719,8	5.102,9

* Regnskapsår 2019-2022: alle tall er basert på data fra våre største kontorer i Oslo, Bergen og Stavanger. For 2023 har vi elektrisitet fra 17 (83% av m²) av kontorene og varme fra Oslo, Bergen, Stavanger og Drammen. For elektrisitet og varme har vi estimert utslipp fra de andre kontorene med snittutslipp per kvadratmeter.

Avfall

I regnskapsåret 2023 utgjorde avfall fra kontorene 1% av CO₂-utslipp fra EY Norge. Vi har hatt en økning sammenlignet med 2022 på 43%, men vi har fremdeles en reduksjon i avfall på 46% sammenlignet med 2020. Hovedårsaken til økningen er at ansatte i større grad er tilbake på kontorene, og at vi har økt mengde avfall knyttet til rydding av gamle kontorer ved flytting. I 2023 har gårdeier i nye kontorer i Oslo installert systemet Carrot som fra og med oktober regnskapsåret 2024 vil gi oss korrekt data hva gjelder EYs eget avfall og bedre muligheten til å forbedre oss. Vi vil fortsette å arbeide mot å redusere mengden ikke-resirkulerbart avfall/restavfall som genereres på våre kontorer.

EY bruker et stort antall IT-enheter som kan ende opp som elektronisk avfall uten et godt administrert deponeringssystem. EY Norge har en kontrakt med en returtjeneste for IT-utstyr som samler inn våre brukte enheter, setter dem i stand for et videre «liv» eller resirkulerer dem for å gjenvinne materialer. 100% av alle PCer blir levert inn, samt det aller meste av større AV-utstyr og teknologi som kan gjenbrukes. Totalt ble 467 IT-produkter samlet inn, hvorav 258 ble gjenbrukt og 209 resirkulert.

Avfall		2019	2020	2021	2022	2023
Totalt avfall Oslo, Bergen & Stavanger	tonn	ingen data	101,30	41,40	78,10	101,40
Resirkulerbart	tonn		58,60	23,20	42,80	50,50
Ikke-resirkulerbart	tonn		42,70	18,10	35,20	50,90
Afall avhending av møbler hovedkontor Oslo	tonn					50,20
Estimert totalt avfall fra organisasjonen	tonn		83,30	32,40	109,20	190,80
Avfall per årsverk	kg/FTE		26,70	8,54	26,02	41,87

* Tallene inkluderer avfall fra Oslo, Stavanger og Bergen som representerer ca. 75% av alle ansatte i Norge. Resirkulerbart avfall er våtorganisk avfall, glass, metall, plast, papir, papp og tre. Ikke-resirkulerbart = restavfall. Avfallsavhending av møbler er basert på rapport fra flytteselskapet som sørget for håndtering av alle møbler i gamle kontorer, Oslo.



Pendling og hjemmekontor

Fra og med regnskapsåret 2023 måler vi utslipp fra ansattes reiser til og fra jobb, og beregnet utslipp fra hjemmekontor. Ut fra årets undersøkelse og beregninger ser vi at utslippene er vesentlige sammenlignet med våre Scope 2-utslipp. Ca. 70% besvarte spørreundersøkelsen som gir grunnlag for et representativt utvalg. Som forventet er det flere som reiser kollektivt i byene hvor det er godt tilrettelagt for det. Sammenlignet med de andre Nordiske landene bruker

ansatte i EY Norge el-bil i langt større grad. I alt er det 31% som bruker bilen til og fra jobb, og av denne gruppen bruker 56% el-bil. Det er 57% som reiser kollektivt og 12% som går eller sykler. Ettersom EY Norge har kontorer spredt i hele landet vil mulighet for kollektivtransport til jobb og kunder variere i stor grad, men med utslipp på totalt 706,2 tonn CO₂e årlig gir det oss insentiv til å kikke på hvordan vi her kan legge til rette for miljøvennlig pendling i større grad.

S7 og miljø

Da det ble bestemt at EY Norge skulle bytte hovedkontor ble bærekraftsansvarlig koblet på prosjektet tidlig og vi har fulgt opp fotavtrykket fra start til slutt. Det var viktig for oss å vite hva miljøkostnaden ved en slik relokasjon er for EY; samt å kunne benytte anledningen til positiv påvirkning gjennom prosjektet. Sammen med gode samarbeidspartnere har vi fått til følgende:

- ▶ Vi har fleksibilitet i kontorstørrelsen ved at vi i tillegg til egne lokaler kan benytte Spaces' lokaler i hele byen.
- ▶ Gjenbruksgraden på våre gamle kontormøbler og AV-utstyr var på 83%, og 95% av materialet i det som ikke kunne brukes videre ble resirkulert – en betydelig innsats for å fremme gjenbruk og redusere avfall.

- ▶ Vi utviklet en verdiguide for innkjøp av møbler sammen med møbelleverandør som de sikret at ble fulgt i hele prosjektet. Retningslinjene sikret miljøvennlige møbler, som har en lang levetid og verdi i annenhåndsmarkedet samtidig som menneskerettigheter blir ivaretatt i leverandørkjeden. Vi unngikk møbler med hovedkomponent av plast, og ville støtte unge smarte selskaper som har en positiv påvirkning på miljøet.
- ▶ Vi gjorde samme bevisste valg ved innkjøp av AV-teknologi – levetid fremfor pris.

Samlet utslipp fra flytteprosjektet S7 var 818 tonn CO₂e.



Hvordan EY hjelper andre med å redusere karbonutslipp

Hjelp kunder: Vi kombinerer overgangen til å bli klimanøytral med fokus på å hjelpe kundene våre med å gjøre det samme. På denne måten kan vi øke vår innflytelse utenfor vår egen organisasjon. De siste årene har EY gjort betydelige investeringer i tjenester fokusert på bærekraft for å møte kundenes økende behov. Les mer om EYs bærekraftstjenester i [Prosperity-delen](#).

Samarbeid med leverandører: Ved å samarbeide med leverandører og oppmuntre dem til å samarbeide med oss, vil vi mangedoble effekten av EYs karbonnegative posisjon. Vi oppfordrer leverandørene våre til å drive endring ved å støtte dem når de setter vitenskapsbaserte mål for virksomhetens klimaambisjon. Vi tilbyr opplæring for å oppmuntre leverandører til å starte sine egne overgangsreiser for å redusere karbonavtrykket.

På Globalt nivå har vi som mål at 75% av EYs leverandører, basert på verdi, skal ha satt vitenskapsbaserte mål

innen 2025. I regnskapsåret 2023 omfattet dette målet 229 leverandører. Av de 229 leverandørene hadde 84 leverandører allerede satt vitenskapsbaserte mål, og 14 selskaper ble fulgt opp av EYs Globale Supply Chain Services. For å nå 2025-målet må ytterligere 131 nordiske leverandører sette vitenskapsbaserte mål for å støtte opp under Parisavtalens klimamål. Finn ut mer om hvordan vi samarbeider med leverandørene våre i kapittelet om [vår leverandørkjede](#).

Kunnskap til ansatte: Kontinuerlig opplæring og utvikling av våre ansatte i miljøemner er svært viktig for oss. Det sikrer at våre ansatte føler at de kan henge med i utviklingen i dette spennende og svært aktuelle emnet, og at vi sørger for at vi kan hjelpe våre kunder på best mulig måte ved å ha den nyeste kunnskapen. Les mer om hvilke investeringer vi gjør i utdanning [her](#).

75% of Nordic suppliers by spend will have science-based targets





Klimarelaterte finansielle risiko og muligheter (TCFD)

I regnskapsåret 2023 gjennomførte EY en scenarioanalyse i tråd med TCFDs anbefalinger for å oppdatere vår vurdering av virksomhetens klimarelaterte risiko og muligheter. Scenarioanalysen ble først gjennomført på globalt nivå med EYs globale ledere, den kan leses [her](#). Analysen ble deretter gjennomgått av våre bærekraftsledere i Norden. All informasjon som ble ansett som relevant for EY Norge og resten av Norden ble viderefremmet til en workshopserie. Flere nordiske funksjons- og markedssegmentledere og vår nordiske ledergruppe deltok. Under workshopserien ble relevante risikoer og muligheter for Norden diskutert og evaluert, og resultatene vil danne grunnlag for konkrete tiltak. Resultatene er et beslutningsgrunnlag og vil bli integrert i vår overordnede risikostyringsprosess.

For TCFD-analysen valgte EY Global to utslippsscenarioer basert på IPCC-modellen for å vurdere risiko, muligheter og konsekvenser av klimaendringer – scenario 1, business as usual/høye karbonutslipp, og scenario 2, lave karbonutslipp. EY Global identifiserte en rekke klimarelaterte risikoer, muligheter og økonomiske konsekvenser for sin virksomhet i Norden, og vårt nordiske lederteam har prioritert tre:

Påvirkning på drift og ansatte som følge av kroniske og akutte klimaendringer (risiko)

På globalt nivå er det anslått at effektene av klimaendringer kan hindre vår leveranse av tjenester til kunder. Klimaendringer kan også tvinge ansatte til å flytte, redusere tilgangen til vann og helsetjenester, og forårsake skade på kritisk infrastruktur.

Vår virksomhet i Norden står overfor relativt lav fysisk klimarisiko i begge klimascenariene, men vi har kolleger i andre land, for eksempel i India, som jobber med våre nordiske kundeprosjekter og vår nordiske virksomhet. De står overfor betydelig høyere negative fysiske konsekvenser av klimaendringer. I dag fokuserer eiendomsavdelingen vår på fotavtrykket til kontorene våre for å redusere eksponeringen mot klimarisiko. Vi setter blant annet miljøkriterier for kontorleieavtaler. Fremover vil vi fortsette å arbeide for å forstå virkningen av klimarisiko på de stedene der vi har ansatte som er en del av vårt globale servicesenter. Vi vil også fortsette å evaluere og utvikle kravene til

klimarobusthet for våre kontorer i Norden sammen med utleiere.

Økt bekymring for omdømmeskade og merkeverdi hvis EY ikke oppnår klimalederskap (risiko og mulighet)

På globalt nivå er overgangen til et lavkarbonsamfunn en mulighet til å styrke merkevaren, omdømmet og inntektene våre. En forutsetning for dette er at vi fortsetter å være klimaledende. Hvis vi derimot begynner å bli sett på som en sinke i klimaspørsmål, kan omdømmet vårt bli truet.

Etter vår mening er det å gå fra en klimaleder til en sinke en risiko som kan føre til inntektstap på rundt USD 500 millioner årlig for EY i Norden frem til 2050. På den annen side, hvis vi opprettholder vår posisjon som et ledende selskap innen bærekraft, forventes våre nordiske inntekter å øke betydelig. Vi anslår at inntektene våre vil vokse med mer enn USD 200 millioner per år hvis vi fortsetter å bli oppfattet som ledende innen bærekraft sammenlignet med om vi oppfattes som gjennomsnittlige. I dag ser vi at våre kunder ønsker å vite mer om hvordan vi jobber med bærekraft i vår egen virksomhet, og vi er stolte av vårt mål om bli «Net Zero» innen 2025. Fremover vil vi fokusere på å forbedre kommunikasjonen rundt vår bærekraftspolicy, opprettholde vår nordiske bærekraftforpliktelse, drive vår virksomhet med fornybar energi og nå vårt mål om å ha netto nullutslipp innen 2025.

Økt etterspørsel etter bærekraftsrelaterte tjenester (mulighet)

Vi ser at etterspørselen etter bærekraftsrelaterte tjenester øker på globalt nivå. Bærekraft er en prioritet for EY, og vi forventer at inntektene fra bærekraftsrelaterte tjenester i Norden vil overstige USD 1,5 milliarder i de to klimascenariene som er analysert innen 2050.

Vi investerer i bærekraftstjenester i alle våre forretningsområder. Fremover vil vi fortsette å jobbe med å bygge økosystemer rundt vår nåværende bærekraftskompetanse og bygge bærekraft i alle våre tjenester. Vi vil også gjennomføre sektorspesifikke bærekraftsanalyser og utvikle strategiske planer for vårt bærekraftstilbud. Ved å integrere klimatiltak i alle deler

av virksomheten vår, handler vi i henhold til vårt formål: "Building a Better Working World". Vi ønsker også å fremme åpenhet om EYs påvirkning på klima og miljø og vi er åpne på at det er områder hvor vi fortsatt bør og vil forbedre oss. Men det er klart, som et tjenesteselskap uten varer og produksjon,

er vår største mulighet til å støtte et grønt skifte gjennom vårt arbeid med kunder i alle sektorer - og den innsatsen vil vi fortsette å styrke.

EY Nordics' miljømål, fremgang og aktiviteter internt:

EY Nordics' Planet måltall	Fremgang og hovedaktiviteter i 2023	Hovedaktiviteter 2024
<p>Holde årlig utslipp fra flyreiser i EY Nordics til under 6 000 tCO₂e (50% av 2019-utslipp fra flyreiser)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Selv om aktiviteten i flyreiser økte i 2023, så er utslipp fra forretningsreiser redusert med 53% sammenlignet med basisåret 2019 – I tråd med 1,5°C-målet. ▶ Knyttet rapporter på organisasjonsnivå for å måle CO₂-utslipp fra reiseaktiviteter sammen med finansiell kostnad. ▶ Innførte internt reisestopp etter Q2 blant annet for å nå klimamålet 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promotere bruk av reiseplanleggingsverktøyet og «ny reisekultur». ▶ Etablere incentiver for å velge andre tilgjengelige reisemåter enn fly. ▶ Legge større konferanser og arrangementer til Norden/nære for å redusere utslipp fra reiser.
<p>Redusere energibruk ved våre kontorer og kjøpe 100% grønn elektrisitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elektrisitetsforbruket i EY Norge er 16% lavere enn i regnskapsåret 2019. ▶ Inngått avtale med strømmegler for alle strømkontrakter vi eier selv for bedre kontroll og data. ▶ Flyttet hovedkontor til et Breeam sertifisert kontorlokale og redusert antall kvadratmeter. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Måltrettet arbeid mot de kontorer med størst forbruk.
<p>EY Global – Sørge for at våre 75% største leverandører (basert på kost) har etablert et SBT innen 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 41% av leverandørene i EY Nordics er inkludert i EYs 75%-mål. 30% har allerede etablert Sbt. I tillegg er EY Global Supply Chain i dialog med de 14 største leverandørene (4%) som enda ikke har etablert SBT. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Etablere en Nordisk oppfølging av ESG i leverandørkjeden, i samarbeid med EY Globale Supply Chain Services. ▶ EY globalt; nå ut til resterende populasjon i Norden for SBT.
<p>Redusere total mengde avfall generert i kontorene og forbedre sortering av avfall (reducere restavfall)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fortsatt 46% reduksjon mot 2019 ▶ Brukte mobiltelefoner tilbys ansatte om de trenger ny telefon. ▶ Bedret søppelhåndtering i Oslo med nytt bygg, ▶ Sørget for at samtlige møbler og AV-utstyr fra tidligere hovedkontor ble vurdert for gjenbruk. Ombruksgrad på 83%. Resten av møblene ble demontert og 95% av materialene ble gjenvunnet. ▶ Bevisst innkjøp nytt kontor 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Forbedre søppelsortering ved alle våre kontorer. ▶ Lage en standardprosess for hvordan flytteprosjekter bør følges opp mtp miljø og bærekraft i samråd med Real Estate og Work Place Experience.

«People» – medarbeidere

EY Norge ønsker å påvirke og skape et bedre næringsliv med et mangfold av ansatte hvor hver enkelt kan påvirke egen hverdag og karriere. Vi ønsker å skape et inspirerende arbeidsmiljø der alle trives og utvikler seg. På den måten bidrar vi til å «Building a Better Working World».

Kjernen i dette er vårt mål om å sikre alle våre 2 313 medarbeidere i EY Norge en ekstraordinær opplevelse, hvor vi aktivt og systematisk arbeider med:

- ▶ Et inkluderende miljø, hvor medarbeideres helse og velvære er hensyntatt.
- ▶ Mangfold og følelsen av tilhørighet.
- ▶ Utvikling av medarbeideres ferdigheter og kunnskap med fokus på fremtiden.





EYs hybride arbeidsmodell

For to år siden lanserte vi EYs hybride arbeidsmodell som et skritt mot fremtidens arbeidsplass. Hver enkelt medarbeider i samråd med sitt team avgjør om det er mest hensiktsmessig å jobbe fra kundens kontor, fra EYs kontorer, hjemme eller andre steder. Det avgjørende for hvilken arbeidsplass du velger er oppgavene som skal gjøres, kundens forventninger, behovet for læring og samhandling med kolleger og dine private behov. Dette gir våre ansatte større fleksibilitet i arbeidshverdagen og tillater ansatte å forme sin egen hverdag. Flexibiliteten og tilliten er høyt verdsette verdier av våre medarbeidere. På slutten av regnskapsåret 2023 lanserte EY Norge et tilbud som lar ansatte jobbe eksternt fra visse EU-land.

Nytt hovedkontoret – et verdibasert bytte

Første juni 2023 flyttet EY hovedkontor i Oslo fra Bjørvika til Stortorvet 7. Behovet for å flytte lå mye i å oppgradere kontoret til våre nye arbeidsvaner og hybride arbeidsmodell; samt å skape en atmosfære og sted hvor våre medarbeidere har lyst til å være og møte hverandre. Å flytte er ikke bare et nytt kontor, men også en ny arbeidsmodell og en stor endringsprosess for våre ansatte som vi vil fortsette å støtte inn i neste regnskapsår.

Medarbeideres helse, sikkerhet og velvære

EY Norge har etablerte prosedyrer og retningslinjer for å sikre et godt sosialt og fysisk arbeidsmiljø for våre ansatte. Vårt arbeide for å sikre et godt arbeidsmiljø er integrert og en naturlig del av vår totale virksomhet og virksomhetsstyring på flere nivåer – alt fra kontorer og design som legger til rette for ansattes trivsel og arbeid, samt oppfølging av ansatte fra ledere og støttefunksjoner.

For EY er de største risikoene for svekket helse relatert til inaktive jobbaktiviteter og statisk arbeid ved PC, samt stress knyttet til arbeid. For å motvirke muskel- og skjelettplager fra stillesittende arbeid, sikrer EY et mangfold av arbeidsplasser og flere arbeidsstasjoner kan tilpasses den enkeltes behov, ved alle kontorer. Vi tilbyr også individuell ergonomisk gjennomgang, og som del av vår hybride arbeidshverdag, tilbyr vi kontorutstyr til dem som velger å utføre arbeidsoppgaver hjemmefra. Vi vil også tilrettelegge for enkelte med særlige behov i arbeidshverdagen.

Vi har også flere bedriftsidrettslag (BIL) eller tilsvarende med varierte aktiviteter som strikking, sjakk, sirkeltrening, yoga, løping og mer. BIL er gode arenaer å bli kjent med flere på tvers av organisasjonen, skape større nettverk og sosial

trygghet på jobb. Vi har også en bevegelses- og pauseapp; "Cuckoo Workout", et tilbud til medarbeider som kommer med forslag til mentale pauser og bevegelse gjennom arbeidshverdagen.

Ikke bare for å unngå stressrelaterte plager og sykdom, men også for å bidra til at ansatte har en god opplevelse hos EY, vil vi støtte dem i å finne en god balanse mellom jobb og fritid. For å sikre dette adresseres temaet i regelmessige medarbeidersamtaler, gjennom et lavterskel psykologitilbud med mental coaching i tillegg til individuell veiledning. Helseforsikringen for de ansatte dekker også utgifter til psykolog. Vi arbeider også med å fremme positiv mental helse gjennom "Wellbeing days"; ulike foredrag og aktiviteter gjennom året med fokus på stressmestring og mindfulness/ tilstedeværelse.

EY har et etablert arbeidsmiljøutvalg med representanter fra både ledelsen og ansatte, samt verneombud for våre kontorer. Vi har interne kontrollsystemer og flere rapporteringskanaler for ansatte; både internt kontaktpunkt til Talent og Ethics hotline, vår uavhengige varslingskanal. Arbeidsmiljøutvalget rapporterer årlig status og rapporterte

hendelser til ledelsen. I 2023 har vi tre rapporterte tilfeller av arbeidsrelaterte skader.

Sykefraværet i 2023 var 2,2% som er en liten nedgang på 0,5pp. sammenlignet med 2022. Kvinner (3,3%) har høyere sykefravær enn menn (1,2 %). Forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner er ikke så stor at vi vurderer egne tiltak. Det er ikke rapportert om alvorlige skader eller ulykker på arbeidsplassen i regnskapsåret 2023.

Antall dager hjemme med syke barn er nesten halvert sammenlignet med i fjor. Årsaken er trolig at vi i 2022 fremdeles hadde restriksjoner for barn i barnehage, mens regnskapsåret 2023 er første hele normalår etter pandemien. Fordelingen av fravær grunnet barn mellom menn og kvinner er stabilt hvor kvinner i EY står for ca 60% av fraværet og menn 40%.

Alle i EY Norge ansettes normalt i fulltidsstilling, men det er mulig å søke om redusert stilling, både midlertidig og permanent, etter eget ønske og behov. Gjennom kvartalsvis medarbeidersamtaler sørger vi for å følge opp samtlige ansatte; og for dem som jobber deltid er det naturlig å følge opp stillingsbrøk. Det er ingen ansatte som ufrivillig jobber deltid. Det er 6,4% som jobbet deltid i 2023 hvor 76 var kvinner og 73 var menn; omtrent lik andel som i fjor. Bakgrunnen for dette høye tallet er at EY har en stor andel studenter som jobber deltid ved siden av studiene og i ferier. På dette tidspunktet var det 114 av de 149 som var studenter. Det er 7% som var ansatt med midlertidig kontrakt i 2023; 72 kvinner og 92 menn; lik andel som i fjor. Under midlertidig kontrakt finner vi på dette tidspunktet 33 medarbeidere som er på mobility fra andre EY land og til

Norge. Disse medarbeiderne jobber en periode i Norge før de returnerer for videre arbeid i et annet EY land. 114 av de totalt 164 med midlertidig kontrakt er også her studenter i enten internship eller deltidsrolle i en begrenset periode.

Totalt førte timer i regnskapsåret 2023 i snitt, var omtrent likt som i året før. Vi ser fremdeles en trend på at menn i snitt fører flere timer enn kvinner. Forskjellen er imidlertid ikke så stor at vi vurderer egne tiltak, men hensyntar informasjonen i forbindelse med våre tiltak for å sikre likhet. Det jobbes blant annet aktivt for at alle skal tilbys samme mulighet til deltakelse på prosjekter av enhver art og størrelse relevant for deres kompetanse og utvikling.

Gjennom People Pulse Survey tilbyr vi alle medarbeidere å dele deres opplevelse av EY og arbeidshverdagen, gjennom et vidt spekter av spørsmål som kategoriseres i to hovedkategorier: «Engagement Index» og «Exceptional Experience Rating». «Engagement Index» handler om hvordan man opplever å jobbe for EY som selskap og «Exceptional Experience Rating» undersøker i hvilken grad ansatte opplever egen utvikling, å bli sett og inkludert i EY. Vårt mål er å se en stadig økning i Engagement Indexen og oppnå 80% innen 2025 hva gjelder Exceptional Experience Rating. Den seneste målingen fra juni 2023, viser: Engagement Index 77 %, samme resultat som i fjor og Exceptional Experience Rating – 78% vs. 83% i fjor. I 2023 fikk vi også tilbakemelding på ansattes velvære og kulturell tilhørighet for å kunne legge bedre til rette for alle ansatte.

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

Gjennomsnittlig arbeidstimer

Kjønn	2021	2022	2023	Endring	Gjennomsnittlig førte timer per arbeidsdag*
Kvinner	1.889	1.867	1.883	0,89%	8,33
Menn	1.995	1.997	1.996	-0,05%	8,83
Totalt	1.946	1.938	1.946	0,40%	8,61

* Antall arbeidsdager: 365 dager trukket fra 25 feriedager, 104 helgedager og 10 andre røde dager



Mangfold, tilhørighet og inkludering (MTI)

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

EY Norge jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Mange av aktivitetene er årlig; og del av grunnleggende prosesser for å sikre mangfold, tilhørighet og inkludering, mens andre er prosjektbaserte etter kartlagte behov. Årlig aktivitetsprogram og strategi er en kombinasjon av nordiske og norske initiativer.

Unconscious Bias

Både i rekruttering, valg av ressurser til prosjekt, forfremmelse og fastsettelse av lønn er det en risiko for at «unconscious biases», forutinntatte holdninger vi alle har,

fører til suboptimale beslutninger og diskriminering. Vi har kontinuerlig aktiviteter og opplæring for at forutinntatte holdninger (unconscious bias) i minst mulig grad skal innvirke på vår arbeidshverdag:

- ▶ Intervjutrening for nye intervjuere, inkludert bevisstgjøring av egne forutinntatte holdninger.
- ▶ «Counselor Connect», et forberedelsesmøte for counselors (mellomledere) før årsslutt og Leadership Review.
- ▶ Anbefalt kurspakker til grupper av ansatte for å øke bevisstheten om forutinntatte holdninger hos samtlige ansatte.
- ▶ Obligatorisk video for bevisstgjøring av egne forutinntatte holdninger innlemmet i EarnEY, EYs lønns- og bonus system for alle som er med i lønnsprosessen.
- ▶ Gjennomgang av «bias-risiko» i forkant av partner paneler (hvor lederteam intervjuer partnerkandidater).
- ▶ Unconscious Bias trening for ledere med medarbeidere før årets Performance Management prosess.



Interne nettverk for tilhørighet og inkludering

Det er en risiko for at ansatte kan føle seg annerledes og ikke inkludert om de ikke er lik flertallet. For å unngå utenforskap og skape trygghet har EY i Norden og Norge flere nettverk for å støtte tilhørighet og inkludering. Gruppene er åpne for alle og sikter mot å tilby tilhørighet i tillegg til å sikre en kommunikasjonskanal til ledelsen med søkelys på inkludering. Gruppene er: International @ EY, Regnbuenettverket og fokusgruppe for å sikre funksjonshemmedes tilgang til EY.

I løpet av regnskapsåret 2023 var det flere arrangementer og aktiviteter initiert av gruppene. Vi hadde markering av Pride med sosiale arrangementer for ansatte av og med Regnbuenettverket. I forbindelse med design av vår nye kontorer i Oslo, S7, har fokusgruppen for funksjonshemmedes tilgang til EY vært en viktig støttespiller og pådriver for å sikre gode funksjonelle løsninger for alle ansatte.

Ivaretagelse av ansatte i og etter foreldrepermisjon

I EY anerkjenner vi at det å komme tilbake etter foreldrepermisjon, og å sjonglere familieliv med små barn og jobb, kan være en utfordrende oppgave. Vi vil også at ansatte skal få mulighet til å finne sin balanse i den nye hverdagen. I tillegg til fleksibiliteten en hybrid arbeidsmodell gir, får medarbeidere som kommer tilbake til oss etter foreldrepermisjon muligheten til å jobbe 32-timers-uker de to første månedene, mot full betaling. Dette kombinert med Family Transition Coaching er et tilbud for å lette oppgaven med å balansere arbeid og familieliv. Generelt ser vi i EY Norge at andel fraværsuker for henholdsvis menn og kvinner i fødselspermisjon gjenspeiler uker tildelt far i gjeldende offentlige permisjonsordningen – ca 30% av ukene øremerket far.

Aktiviteter for å fremme kjønnsbalanse på partnernivå

På lavere stillingsnivå, i styret og den totale ansattpopulasjonen under ett har vi oppnådd kjønnsbalanse. Utfordringen for EY Norge er kjønnsbalanse på director- og partnernivå; og vi arbeider med flere tiltak for å undersøke hva som er årsaken til færre kvinnelige partnere og legge til rette for kjønnsbalanse også på øverste ledernivå. Særlig to pågående initiativer er verd å trekke frem. For det første har vi tiltak for å støtte kvinnelige ledertalenter på lavere rank i organisasjonen slik at de blir med videre i karriereutviklingen gjennom mentorprogram. Målet er å gi nettverk og mulighet til å vokse i organisasjonen. For det andre er vi særlig bevisst kjønnsbalanse når vi ansetter direkte til lederstilling og partner. Dette er basert på interne undersøkelser og kartlegging av hvorfor vi ikke har kjønnsbalanse på partnernivå. De to siste årene har det vært kjønnsbalanse i direkte ansettelser.

Forpliktelse eksternt

EY Norge bør være et forbilde med vårt arbeid for mangfold og likestilling – vi er ikke perfekte; men tror på egenverdien i å være åpen om vårt standpunkt og arbeidet vi gjør. Under har vi listet noen av fjorårets bidrag:

EY Norge hadde et samarbeid med SHE Community AS, bl.a. via [SHE Index](#) hvor kjønnsbalanse på ledernivå og aktiviteter som støtter mangfold og inkludering i næringslivet er vesentlig. EY deltar selv i SHE-Indexen. I tillegg vil vi fremme en forskjell med [EY NextGen Women](#), en global konkurranse som anerkjenner talentfulle kvinnelige studenter på universitetsnivå eller tilsvarende som har en spennende fremtid innen forretningsområdet EY Strategy and Transactions.

EY Norge er også partner av [Oda nettverk](#) som forplikter EY til å arbeide strategisk med mangfold og inkludering, i tillegg til å være en rollemodell i nærings- og organisasjonslivet. I 2023 var EY Norge stolt vinner av prisen Oda Organization Award 2023. Bakgrunnen for utmerkelsen knytter seg til at EY støtter flere mangfolds- og kvinnetnettverk, som ODA-Nettverk og Tech Camp, hvor de i fjor var nasjonal samarbeidspartner med TENK. EY bidrar med å inspirere unge kvinner til å velge en utdanning innen teknologi. Globalt har EY et eget "Women in Tech"-community med tilhørende lokale initiativer i alle av EYs regioner, flere samarbeid med FN for å inspirere jenter til å velge teknologi som karriereretning, og støtte kvinner innad i bransjen. Dette kombinert med EY sitt interne arbeid med å bevisstgjøre sine ansatte på likestilling og sørge for at alle har de samme mulighetene, var bakgrunnen for utnevnelsen.

Ved regnskapsårets slutt var EY Norge i ferd med å signere rammeavtale med [Inclue](#), et rekrutterings- og kompetansehus som jobber spesifikt med å fremme funksjonsmangfold i arbeidslivet. Avtalen ble signert i oktober 2023.



Status likestilling og mangfold

Fordeling av ansatte i EY Norge basert på kjønn og alder i per 30. juni 2023:

Kjønnsbalanse og aldersgrupper i EY Norge

Client-serving								
Rank	Kvinner		Menn		Totalt antall ansatte	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
Partner/Principal	28	21%	106	79%	134	0%	48%	52%
Executive Director	23	32%	50	68%	73	0%	39%	61%
Senior Manager	123	42%	172	58%	295	0%	87%	13%
Manager	179	49%	186	51%	365	8%	86%	6%
Senior	308	53%	269	47%	577	57%	37%	6%
Staff/Assistant	265	42%	360	58%	625	89%	11%	0%
Intern	29	38%	47	62%	76	93%	7%	0%
Grand Total	955	45%	1.190	55%	2.145	46%	44%	10%

Core Business Services: Interne støttefunksjoner som regionalt lederteam; Technology; Talent; Finance; Brand, Marketing and Communications; Knowledge; Markets; Workplace Experience og Risk Management								
Rank	Kvinner		Menn		Totalt antall ansatte	Under 30 år	30-50 år	Over 50 år
Partner/Principal	3	100%		0%	3	0%	0%	100%
Associate Director	6	67%	3	33%	9	0%	44%	56%
Assistant Director	9	56%	7	44%	16	0%	81%	19%
Director	19	76%	6	24%	25	0%	84%	16%
Senior Associate	22	88%	3	12%	25	4%	56%	40%
Supervising Associate	23	88%	3	12%	26	15%	38%	46%
Associate	13	72%	5	28%	18	44%	50%	6%
Intern	25	54%	21	46%	46	93%	7%	0%
Grand Total	120	71%	48	29%	168	33%	44%	23%

Likestilling i ledende stillinger 2023

Kjønnsbalanse på ledernivå (Manager, Senior Manager, Associate Director, Partner, Assistant Director & Director)

	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Kvinner	274	37%	305	39%	319	39%	373	43%	390	42%
Menn	463	63%	485	61%	499	61%	502	57%	530	58%
Totalt	737		790		818		875		920	

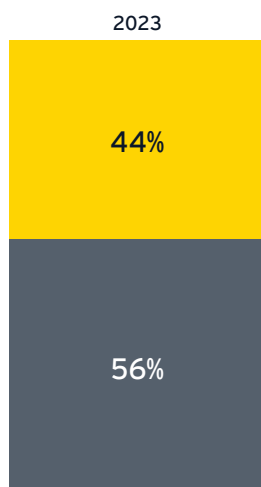
Styret

	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinner	63%	75%	40%	50%	50%
Menn	38%	25%	60%	50%	50%

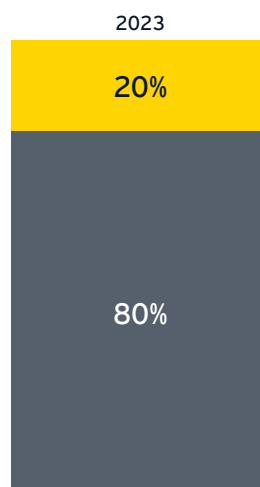
Kjønnsbalanse i partnerpopulasjonen i EY Norge:

	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
2022	29	22%	105	78%	134
2023	31	23%	106	77%	137

Forfremmelser til ledende stillinger
(manager, assistant director, sr.mng, associate director, executive director & partner)



Promotert til partner
1 kvinne og 5 menn



Likelønn

Den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner avgjør den enkeltes rank og lønnsnivå. Alle medarbeidere er del av det samme individuelle oppfølgings- og kompensasjonsvurderingssystem, derigjennom en sikring av medarbeideres likebehandling gjennom hele karrieren. Årlig kartlegges likelønn i forbindelse med årlig lønnsjustering hvor hensikten er å sikre at kjønnsdiskriminering eller annen form for diskriminering ikke påvirker fastsettelse av lønn.

Hver mellomleder som er med å vurdere lønn starter vurderingen med en unconscious bias-veileder, og de får analyse av lønnsforskjeller i egen organisasjon som grunnlag for neste fastsettelse.

Tabellen til høyre viser gjennomsnittlig forskjell på lønn vist som kvinners gjennomsnittsinntekt i % av menns, med og uten bonus, for ulike ranknivå hos våre revisorer og rådgivere (client serving). 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.

Rank	Gj.snittinntekt kvinner i % av menn	Gj.snittinntekt inkl. bonus kvinner i % av menn
Executive Director	93%	91%
Senior Manager	93%	90%
Manager	96%	95%
Senior	100%	100%
Staff/Assistant	100%	100%
Totalt %	96%	94%

Foreningsfrihet og kollektiv forhandling

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



Kunnskap for fremtiden

EY globalt og i Norge ser på kontinuerlig investering i våre medarbeideres kunnskap og utviklingsmuligheter som essensielt. Kunnskapsutvikling gjennom arbeidserfaring skjer løpende, mens kursing skjer i tråd med etablerte programmer og er tilpasset den enkeltes forretningsområde og stillingsnivå. I Norge har vi i tillegg satt et forventningsmål om minimum 120 timer kursaktivitet i løpet av 3 år uavhengig av stillingsnivå. [Her](#) kan du lese mer om EY Globals tilrettelegging for ansattes personlige karriereutvikling og EY Badges.

Kursaktiviteter i regnskapsåret 2023

EY har et vidt spekter av sertifiserte programmer å tilby våre medarbeidere, herunder EY badges. Programmene er en miks av virtuell og tradisjonell opplæring bl.a. via EYs hybride læringsmetoder hvor teknologi tilbyr fleksible løsninger med tilgjengelighet for alle.

I 2023 har våre medarbeidere i Norge brukt totalt 113 440 timer på EY kursprogrammer, hvilket innebærer et snitt på 49 timer per medarbeidere. Det er en økning på 40% mot i fjor. I tillegg kommer medarbeideres deltakelse på eksterne opplæringsprogrammer.

EY Badges tilbys på fire nivåer, bronse, sølv, gull og platinum, og dekker en rekke tema enten fra et bransjeståsted eller spesifikk kompetanse innen f.eks. AI, blockchain, bærekraft

eller transformativt lederskap. Plattformen tilbyr også to masterstudier, ett i Tech og ett i Bærekraft – begge ledet i samarbeid med Hult International Business School. Du kan lese mer om våre MBAs [her](#).

År	Antall fullførte EY Badges
2019	39
2020	123
2021	211
2022	280
2023	227
Grand Total	880

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

Diskriminering og trakassering

EY har nulltoleranse for uetisk oppførsel, herunder diskriminering og trakassering av enhver art. Vår kultur er bygget på våre felles verdier hvor respekt, høflighet og profesjonalitet, blottet for diskriminering, mobbing og trakassering er kjerneverdier. Våre reaksjoner speiler alvorlighetsgraden i tråd med Global Inclusion and Non-Discriminatory Policy, og vår [Global Code of Conduct](#).

Per 1 juli 2023 har alle ansatte i EY Norge signert Code of Conduct. For å sikre at potensielle tilfeller av diskriminering og trakassering rapporteres, kommuniserer vi jevnlig våre policies både skriftlig og muntlig.

I 2023 har vi avdekket to tilfeller av diskriminering/trakassering. Situasjonen ble håndtert av vårt Nordiske Etske råd og tilbørlig reaksjon ble gitt fra ledelsen.

Menneskerettigheter

Etterlevelse av de grunnleggende menneskerettighetene er direkte knyttet til vårt formål om «Building a Better Working World». Vi baserer vårt arbeid på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter med tilhørende deklarasjoner og avtaler, herunder det videre etiske grunnlag som rettighetene er basert på.

Vår tilnærming til og etterlevelse av menneskerettighetene er i tråd med FNs prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, nå også ytterligere nedfelt i Åpenhetsloven i Norge fra 1. juli 2022. Åpenhetsloven

skal sikre næringslivets respekt for de grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang til informasjon. Les EY Norges redegjørelse for arbeid med menneskerettigheter [her](#). Vi erkjenner at gjennomgang av denne typen er en kontinuerlig prosess, og arbeider årlig med å kartlegge risiko, øke forståelse og gjennomføre nødvendige endringer i tråd med gjeldende regelverk og retningslinjer.

«Prosperity» – Bærekraftig vekst

EYs aktiviteter innen bærekraftig vekst berører både de sosiale og økonomiske aspektene knyttet til arbeidsliv, samfunnsliv, investering og innovasjon.





Vårt sosiale bidrag

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

EY Ripples bygger på 3 av FNs bærekraftsmål. EY har valgt tre fokusområder hvor vi har en særlig forutsetning for å gjøre en forskjell. De tre områdene er: støtte til neste generasjon arbeidstakere, arbeide med sosiale entreprenører og akselerere bærekraft for miljøet. Vi mener at dette er den beste måten EY kan bruke sin kompetanse for å møte de utfordringer vår planet står overfor i tråd med FNs

bærekraftsmål. EY Ripples er en forpliktelse til å spille en ledende rolle i våre lokalsamfunn ved å bruke et vell av talent, kunnskap og gode nettverk for å til slutt å skape langsiktig verdi for oss alle. I Norge har 183 medarbeidere deltatt på EY Ripples initiativer gjennom regnskapsåret 2023 og bidratt med mer enn 11 220 timer. Aktivitetene som er gjennomført anslås å ha en positiv effekt på mer enn 425 000 liv i 2023 og totalt 500 000 liv siden oppstart i 2019.

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



Eksempler på EY Ripples prosjekter i regnskapsåret 2023:

EYs Amplifier

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

Sammen om en jobb

[Sammen om en jobb](#) arbeider for et inkluderende samfunn der mennesker får brukt sine ressurser og potensiale. Dette gjør de gjennom et mentorprogram som kobler høyt utdannede innvandrere med frivillige mentorer innenfor samme bransje. Et mentorløp varer i 6 måneder med jevnlig

mentormøter. EY Norge hadde i 2023 et samarbeid med organisasjonen hvor EY gir sine ansatte muligheten til å være mentorer.

Sommerleir for flyktninger med EY

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

Investering i innovasjon

I år investerte EY globalt USD 3,6 milliarder i revisjonskvalitet, innovasjon, teknologi og mennesker – en del av den treårige forpliktelsen på USD 10 milliarder som ble offentliggjort i 2021.

Fremme innovasjon i Norden

EYs investeringer i innovasjon er innlemmet i EYs praksis og er grunnleggende for vår tjenesteleveranse og vekst. Samtidig investerer vi spesifikt i nye innovative løsninger via dedikerte nordiske funksjoner og programmer. To eksempler er vårt Innovate EY-program og Nordic Tech Hub. Investeringer i disse programmene alene utgjorde over USD 1,5 millioner i regnskapsåret 2023.

Innovate EY

En idé er alt som trengs for å fremme innovasjon og bidra til endring. Etter hvert som verden endrer seg og kundenes behov utvikler seg, må vi være tilpasningsdyktige, smidige og fleksible for å lykkes. Det er dette EYs innovasjonsprogram Innovate EY handler om. Innovate EY har som mål å oppmuntre ansatte til å spille sin rolle i "Building a Better Working World" – én innovasjon om gangen. Programmet går over fire uker der ansatte inviteres til å jobbe med sine egne innovative ideer. De får tilgang på ressurser, teknologi og

opplæring, samt støttet av EY-eksperter for å bringe ideene ut i livet.

Innovate EY har pågått i to år og inviterer medarbeidere fra alle Service Lines og funksjoner til å bli med. Etter det fire uker lange programmet bestemmer ledelsen hvilke ideer som skal tas videre, skaleres opp og innlemmes i vår portefølje. I regnskapsåret 2023 deltok 204 personer i Innovate EY over hele Norden, 70 ideer ble sendt inn.

Nordic Tech Hub

EYs Nordic Tech Hub er et sted der våre digitale og teknologiske eksperter kan innovere, designe, utvikle og distribuere nye forretningsapplikasjoner for EY internt. For å levere de beste tjenestene til våre kunder, må EY være så god som mulig. Verden endrer seg, kundenes behov utvikler seg, og EY må ligge i forkant. Det er dette Nordic Tech Hub presser på. Nordic Tech Hub er et sterkt, tverrfaglig team av utviklere, designere og produkteiere, som brenner for å bidra til endring hos EY fra innsiden og ut. Teamet fokuserer på et bredt spekter av innovasjoner og forbedringer. I noen tilfeller revolusjonerer de våre måter å jobbe på, mens de i andre tilfeller tar sikte på å modernisere smertepunkter i våre prosesser.

Skape verdi med bærekrafttjenester

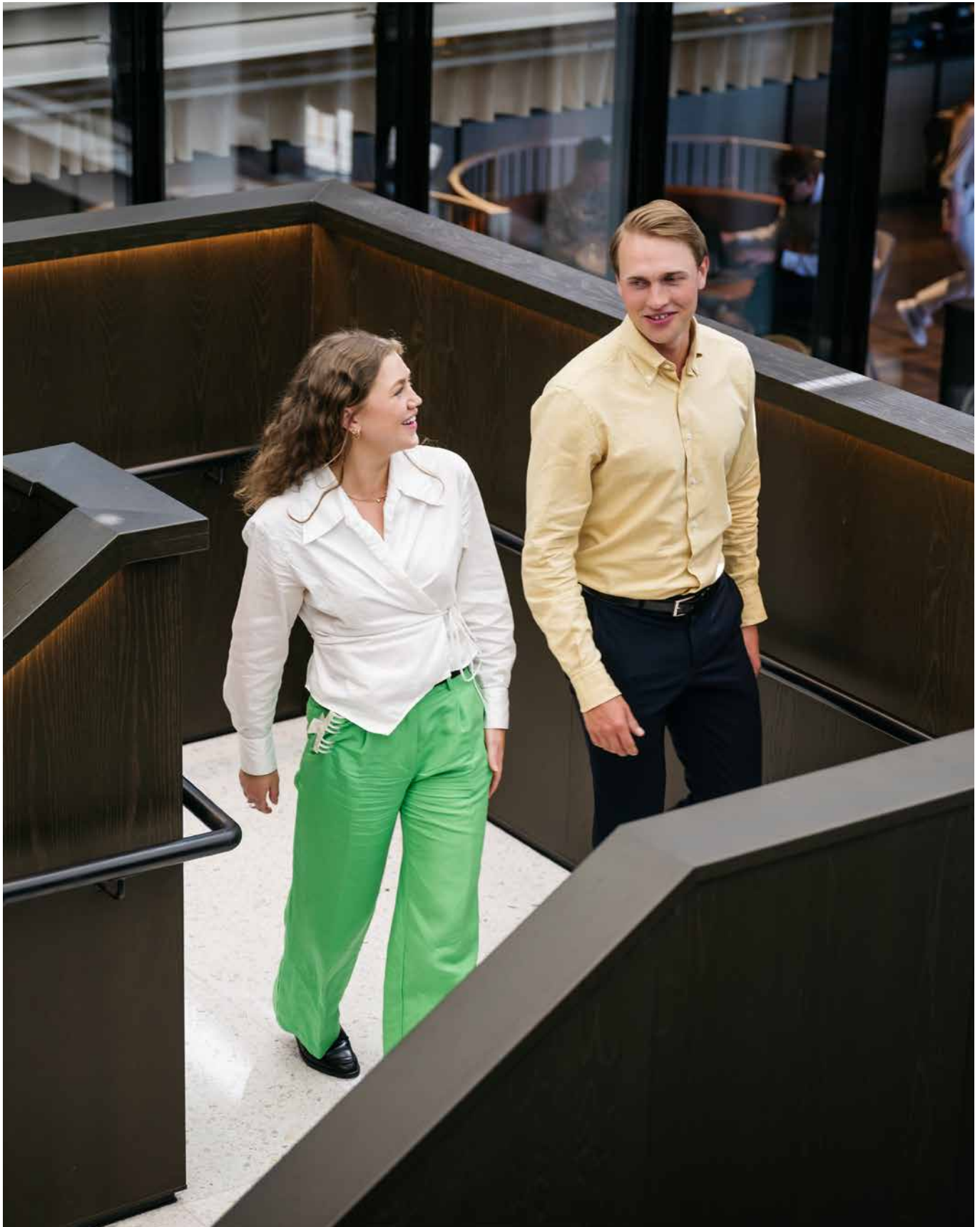
Presserende miljømessige og sosiale bekymringer krever umiddelbar og systemisk handling fra alle bedrifter for en positiv og lønnsom fremtid, som vi sier: «[Sustainability is everybody's business](#)». På denne reisen står imidlertid selskaper ofte overfor betydelige utfordringer når det gjelder å navigere i både overholdelse av regelverk og forretningstransformasjon. Hos EY endrer vi hvordan bedrifter tilnærmer seg bærekraft, og setter det i sentrum for hvordan verdier skapes.

I 2023 lanserte vi «EY Sustainability», som inkluderte vårt verdibaserte rammeverk for bærekraft. Vi ønsker å understreke at EY kan hjelpe organisasjoner uansett størrelse og hvor de er på sin bærekraftsreise med våre team på tvers av kompetanseområder. Vi kan bistå organisasjoner med å forestille seg en annerledes ny fremtid og å være kreative i utforming av strategi. Vi kan støtte og skynde nødvendige endringer. Vi kan veilede i hvordan ESG og bærekraft blir en del av styringssettet og etterlevelse en del av den operasjonelle hverdagen. Men viktigst av alt ønsker vi å skape tillit til våre kunder om at vi kan støtte dem i møte med de nye kravene og nødvendige endringer.

Fremtiden for bærekraft er dristig – Den må starte med modige ideer, være forankret i mennesker og drevet av teknologi. EYs team har som mål å omfavne den dristige fremtiden sammen med våre kunder og sammen [med våre alliansepartnere](#).

En viktig komponent i bærekraftige og transformativt løøsninger er data og teknologi. Vi bruker dype tekniske ferdigheter på tvers av en rekke problemer for å hjelpe bedrifter med å beskytte og skape verdier fra bærekraft. Dette inkluderer å levere teknologibaserte løsninger gjennom allianser med Enablon, IBM, Microsoft og SAP. Vi fortsetter å utvikle teknologi, produkter og tjenester for å hjelpe EYs kunder med å integrere bærekraft ytterligere i sine strategier.

Eksempler er EY og Microsoft [kunngjøring av en utvidet allianse for å hjelpe bedrifter med å nå netto null-mål](#) oktober 2022 og i slutten av juni 2023 ble EY anerkjent av Microsoft som deres [Global Sustainability Gamechanger Partner of the Year](#). [Hvordan IT-løsninger kan støtte bærekraftsrapportering](#) ble også løftet sammen med IBM i våre nordiske bærekraftswebcaster.



La bærekraften vokse

Våren 2023 arrangerte EY regelmessige nordiske webcasts som viste ulike aspekter av CSRD som biologisk mangfold, mennesker og IT.

Disse Sustainability Matters-webcastene er 30-til-60-minutters webcasts, der EY Nordics inviterer våre fagfolk

og gjesteforelesere til å diskutere aktuelle ESG-temaer for å akselerere det grønne skiftet. Presentasjonene er støttet direkte til deltakerne, så vel som tilgjengelig på forespørsel. I regnskapsåret 2023 har vi diskutert 10 relevante temaer:

Hvordan IT-løsninger kan støtte bærekraftsrapportering	01	06	Hvordan skatteåpenhet og styring fungerer som oppside for bærekraft
Hvordan vil dine ansatte akselerere din bærekraftsagenda?	02	07	Hvordan ESG due diligence kan være en game changer i et transaksjonslandskap
Bridging Business and Nature: CSRDs rolle	03	08	Hvordan utarbeide et fremtidig veikart ved hjelp av bærekraftsrapporter
Hvordan forberede seg på den nye æraen med ESG-rapportering i henhold til CSRD	04	09	Hvordan skatt kan vise vei til bærekraftige forretningsresultater
Bærekraft i et internprisings- og driftsmodellperspektiv	05	10	Hva overgangen til netto null betyr for finanssektoren

10 temaer for bærekraft i næringslivet

Internt fortsatte EY Nordic Sustainability Boosters som i fjor. I disse 15-minutters nettbaserte læringsøktene deler EY Nordics bærekraftsfagfolk sin kunnskap, suksesshistorier om bærekraft og tips og triks for bærekraftsarbeid. Temaene dekker et bredt spekter av bærekraftsområder, fra CSRD, EY-taksonomien til bærekraft i finanssektoren og en regenerativ fremtid.

I november 2022 arrangerte vi EY Nordic impACT week. En uke dedikert til deling og læring om bærekraft i EY Norge og Norden. Arrangementet fant sted i hele Norden virtuelt med

noen fysiske arrangementer på ulike kontorer, som foredrag, klesbyttedag og nettverksbygging.

SustainabilityNow! er en e-læringsmodul for å hjelpe våre ansatte med å øke sin forståelse av bærekraft og klimaendringer samt gjøre det enklere for dem å gi bærekraftig verdi til våre kunder og verden.

Igjen tilbyr EY Badges-programmet en rekke læringsmuligheter sammen med en Master i bærekraft. Les mer om det under [«kunnskap for fremtiden»](#).

Vårt økonomiske bidrag

Gjennom sysselsetting og via våre tjenester bidrar EY til utvikling og vekst i Norge. I regnskapsåret 2023 var vi totalt 2 313 ansatte, en økning på 10% mot 2022, og vi ønsket 643 nye kollegaer velkommen til EY Norge gjennom året. Vi hadde en turnover på 13,6 % som er en nedgang på 8pp sammenlignet med i fjor, og den laveste vi har hatt på flere år. Turnover er den samme blant menn og kvinner. Våre medarbeidere kan du lese mer om under avsnittet [«People» – medarbeidere](#).

Skatt

EY Norge bidrar også til finansieringen av offentlige tjenester gjennom betaling av skatt, og anerkjenner at samfunnets aktiviteter har behov for finansiering via skattesystemet. Vi betaler skatt som en naturlig del av den verdiskapning EY bidrar til, hvilket bl.a. innebærer korrekt skatt til korrekt tid og i en åpen dialog med norske skattemyndigheter.

I tillegg til å følge norske skatteregler, følger EY Norge EY Global Tax Policy, hvilket innebærer at vi også etter beste evne handler innenfor reglens intensjon, herunder benytter forretningsdrevne strukturer og dermed ikke aggressive skattestrukturer.

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

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

EYs samlede bidrag eksklusive skatt betalt av eierne utgjør 1,57 milliarder kroner. Dette beløpet kan deles i ca. 475

millioner kroner som er skatt og 1 092 millioner kroner blir betalt skatt.

Arbeidsgiver trygdeavgift (betalt)	NOK 224 728 770
Foreløpig skatt ved trekk fra ansattes lønn (overført)	NOK 475 533 129
Merverdiavgift og toll (betalt)	NOK 865 981 011
Totalt skattebidrag (ekskl. skatt betalt av selskapenes eiere)	NOK 1 566 242 910

Driftsåret 2022/2023:

Tross høy inflasjon og en svak krone var regnskapsåret 2023 et godt år for EY Norge med en vekst på 9% i omsetning. Kostnader har økt betraktelig, og et mer usikkert marked har steget frem etter pandemien. Driftsåret har vært preget av store svingninger i valutamarkedet der den norske kronen har vært svak. Inflasjonsraten har også steget gjennom driftsåret sammenlignet med de siste regnskapsår.

Konsernet (EY Norge) hadde en total omsetning på MNOK 4 556 mot MNOK 4 195 året før. Omsetningen for virksomheten i morselskapet Ernst & Young AS utgjør MNOK 3 689 mot MNOK 3 470 året før.

Årsresultatet for konsernet viser et overskudd på TNOK 111 376 mot TNOK 152 485 året før, mens årsresultatet for morselskapet Ernst & Young AS utgjør et overskudd på TNOK 109 752 mot TNOK 151 318 året før. Årsresultatet på TNOK 111 376 fremkommer etter at selskapene som hovedmenn i Ernst & Young IS og Ernst & Young Tax Advokatfirma IS, har fått tilført sin andel av resultat iht. selskapsavtalene. Resultatandel i de indre selskapene er belastet andre driftskostnader i Ernst & Young AS og Ernst & Young Advokatfirma AS.

Fortsatt drift

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

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

Kapitalstruktur

Konsernet har en målsetting om en solid kapitalstruktur. Av konsernets totalkapital på MNOK 1 918 utgjør MNOK 162,1 bokført egenkapital (herav aksjekapital MNOK 8,7, egne aksjer MNOK -0,05, overkurs MNOK 5,5 og annen egenkapital MNOK 147,8). I tillegg ytes direkte

finansiering i form av interessentinskudd og lån fra eierne som samlet utgjør MNOK 609,1. Totalt utgjør dette 40,2 % av totalkapitalen per 30. juni 2023. 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 9% i 2023 sammenlignet med 2022, og 643 nyansatte i løpet av året. I tillegg brukes mer enn 11 000 timer på CSR-aktiviteter. Vi er fornøyd med vårt bidrag i løpet av 2023, og anser vi vår ledelsestiltak for å ha vist seg stødig og i stand til å møte kravene og mulighetene i løpet av regnskapsåret.

Disponering av årets overskudd.

Styret foreslår at årets overskudd i morselskapet Ernst & Young AS for 2022/23 på [TNOK 109 752](#) i sin helhet overføres til annen egenkapital.

Oslo, 8. november 2023

I styret for ERNST & YOUNG AS

			
Christin E Bøsterud adm. direktør, styreleder	Tone Mari Flatland styremedlem	Aina Karlsen Røed styremedlem	Finn Ole Edstrøm styremedlem
			
Einar Hersvik styremedlem	Erik R. Haagenen styremedlem	Ivar Vikasæter styremedlem	Joakim Sollie styremedlem
			
	Maria G. Strønstad styremedlem	Sandra Tennøy styremedlem	

Årsregnskap 2022/23

Ernst & Young AS

Org. Nr.: 976 389 387

Resultatregnskap

Balanse

Kontantstrømoppstilling

Noter til regnskapet



Ernst & Young AS

Resultatregnskap 1.7.2022-30.6.2023

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern		
2022	2023	Note	2023	2022	
3 469 556	3 688 843	2	4 556 495	4 195 930	
					Driftsinntekter
					Honorarinntekter
					Driftskostnader
493 877	549 667	3	609 520	544 828	Varekostnad
1 623 169	1 840 997	4	2 145 110	1 882 942	Lønnskostnad
28 873	49 787	5, 6	73 657	52 547	Avskrivning
1 133 586	1 113 710	4,7	1 582 115	1 514 867	Annen driftskostnad
3 279 505	3 554 161		4 410 403	3 995 184	Sum driftskostnader
190 051	134 682		146 091	200 746	Driftsresultat
					Finansinntekter og finanskostnader
8 663	16 964				Renteinntekt
14 032	14 405	8			Inntekt på investeringer i datterselskap
64 120	72 102	9	104 815	78 935	Annen finansinntekt
10 077	15 270				Rentekostnad
71 932	79 728	9	101 407	79 460	Annen finanskostnad
4 806	8 473		3 407	-525	Netto finansposter
194 857	143 155		149 498	200 221	Resultat før skattekostnad
43 539	33 403	10	38 123	47 736	Skattekostnad på resultat
151 318	109 752		111 376	152 485	Årsresultat
					Overføringer og disponeringer
151 318	109 752	11	111 376	152 485	Overføringer annen egenkapital

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap				Konsern		
2022	2023	Note		2023	2022	
Anleggsmidler						
Immaterielle eiendeler						
0	0	5	Forskning og utvikling	0	1 800	
6 371	3 446	10	Utsatt skattefordel	4 762	8 347	
0	0	5	Goodwill	19 894	41 390	
6 371	3 446		Sum immaterielle eiendeler	24 657	51 537	
Varige driftsmidler						
92 875	135 935	6	Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner ol	136 783	94 119	
92 875	135 935		Sum varige driftsmidler	136 783	94 119	
Finansielle anleggsmidler						
61 492	40 057	8	Investeringer i datterselskap	0	0	
22 776	16 350	12	Investeringer i aksjer og andeler	16 350	22 776	
84 268	56 407		Sum finansielle anleggsmidler	16 350	22 776	
183 514	195 788		Sum anleggsmidler	177 790	168 432	
Omløpsmidler						
Fordringer						
956 674	1 071 355	13	Kundefordringer	1 110 247	1 014 631	
129 821	118 838	13	Oppdrag under utførelse	168 968	180 746	
198 801	208 231	13	Andre fordringer	212 039	202 038	
1 285 296	1 398 424		Sum fordringer	1 491 253	1 397 415	
335 229	199 456	14	Bankinnskudd, kontanter og lignende	248 828	407 022	
1 620 524	1 597 880		Sum omløpsmidler	1 740 081	1 804 437	
1 804 038	1 793 668		Sum eiendeler	1 917 871	1 972 869	

Ernst & Young AS

Balanse pr. 30. juni

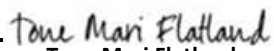
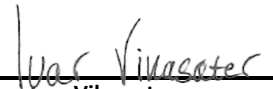
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap				Konsern		
2022	2023	Note		2023	2022	
			Egenkapital			
			Innskutt egenkapital			
8 701	8 701	11, 15	Aksjekapital	8 701	8 701	
-50	-19	11	Egne aksjer	-19	-50	
5 538	5 538	11	Overkurs	5 538	5 538	
14 189	14 220		Sum innskutt egenkapital	14 220	14 189	
			Opptjent egenkapital			
191 994	150 593	11	Annen egenkapital	147 838	189 446	
191 994	150 593		Sum opptjent egenkapital	147 838	189 446	
206 183	164 813		Sum egenkapital	162 058	203 634	
			Gjeld			
			Langsiktig gjeld			
154 297	146 403	16	Øvrig langsiktig gjeld	154 703	163 597	
154 297	146 403		Sum langsiktig gjeld	154 703	163 597	
			Kortsiktig gjeld			
280 045	329 432	17	Leverandørgjeld	320 942	293 299	
49 932	25 017	10	Betalbar skatt	27 479	57 396	
289 601	319 755	14	Skyldige offentlige avgifter	340 916	317 355	
823 980	808 249	18	Annen kortsiktig gjeld	911 774	937 588	
1 443 558	1 482 453		Sum kortsiktig gjeld	1 601 111	1 605 638	
1 597 905	1 628 856		Sum gjeld	1 755 814	1 769 235	
1 804 038	1 793 668		Sum egenkapital og gjeld	1 917 871	1 972 869	

Ernst & Young AS

30. juni 2023

Oslo, 8. november 2023

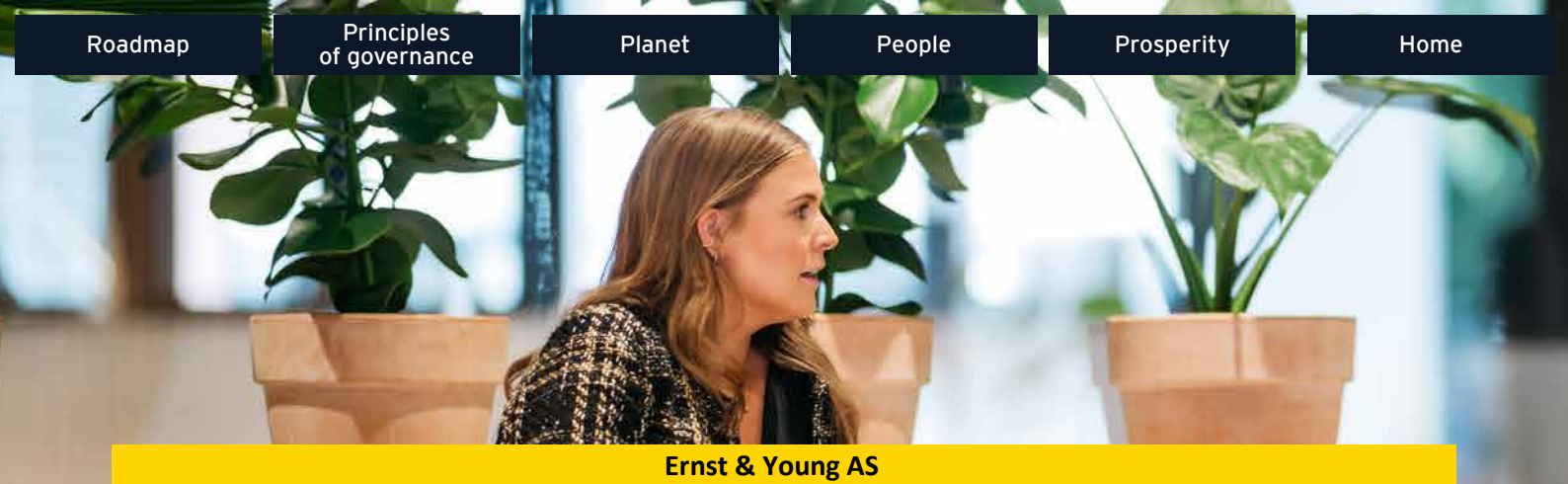
**Tone Mari Flatland**
styremedlem**Christin Erichsen Bøsterud**
styreleder/Daglig leder**Ivar Vikasæter**
styremedlem**Finn Ole Edstrøm**
styremedlem**Airia Kristin Karlsen Røed**
styremedlem**Joakim Sollie**
styremedlem**Sandra Tennøy**
styremedlem**Maria G Strønstad**
styremedlem**Einar Hersvik**
styremedlem**Erik Richard Haagenen**
styremedlem

Ernst & Young AS

Kontaktstrømoppstilling

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern		
2022	2023	Note	2023	2022	
					Kontaktstrømmer fra operasjonelle aktiviteter
194 858	143 155		149 498	200 222	Resultat før skattekostnad
-42 728	-55 393	10	-64 455	-47 286	Periodens betalte skatt
28 873	49 787	5, 6	73 657	52 547	Ordinære avskrivninger
21 495	21 495				Lineær avskrivning av Goodwill
-222 095	-114 681	13	-95 616	-203 275	Endring i kundefordringer
-300	10 983	13	11 779	-14 169	Endring i oppdrag under utførelse
11 428	49 387	17	27 643	38 141	Endring i leverandørgjeld
33 795	30 153		23 561	43 603	Endring i skyldige offentlige avgifter
220 912	-14 561		-25 213	117 266	Endring i andre tidsavgrensingsposter
246 238	120 326		100 854	187 049	Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter
					Kontaktstrømmer fra investeringsaktiviteter
-41 708	-97 023		-97 202	-42 537	Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler
-5 000	0	5	0	-5 000	Tilleggsvederlag vedrørende Goodwill
267	3 368	11	3 368	267	Innbetalinger ved salg av egne aksjer
-267	-3 232	11	-3 171	-267	Utbetalinger ved kjøp av egne aksjer
-46 708	-96 887		-97 005	-47 537	Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter
					Kontaktstrømmer fra finansieringsaktiviteter
-102 487	-7 894		-8 894	-103 202	Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld
7 185	0		0	7 400	Innbetaling av ansvarskapital
-154 058	-151 318	11	-153 149	-155 222	Utbetalinger av utbytte
-249 360	-159 212		-162 043	-251 024	Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter
-49 830	-135 773		-158 193	-111 512	Netto endring i likvider i året
385 059	335 229		407 022	518 534	Kontanter og bankinnskudd per 01.07
335 229	199 456		248 828	407 022	Kontanter og bankinnskudd per. 30.06



Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 1 - Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk. Selskapet har avvikende regnskapsår med avslutning 30. juni 2023.

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 2022/2023 er utarbeidet etter de samme regnskapsprinsippene. Endringer ansett som uvesentlige er ikke reklassifisert.

Konsolideringsprinsipper

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

Driftsinntekter

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

Klassifisering og vurdering av balanseposter

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

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

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

Fordringer

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

**Ernst & Young AS****Noter til regnskapet for 2023****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 30.06.2023. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden.

Varige driftsmidler

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

Immaterielle eiendeler

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

Pensjoner

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

Skatter

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

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode.

Avsetning for usikre forpliktelser

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

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 2 - Honorarinntekter
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap		Konsern		
2022	2023		2023	2022
1 680 722	1 904 837	Pr. virksomhetsområde		
1 210 191	1 248 466	Revisjon/revisjonsnære tjenester (Assurance)	1 904 837	1 680 722
110 326	79 488	Rådgivning (Consulting)	1 466 463	1 381 598
449 149	436 587	Skatt og avgift (TAX)	725 676	659 629
19 168	19 466	Transaksjonsrådgivning (SAT)	436 587	449 149
		Andre inntekter	22 933	24 832
3 469 556	3 688 843	Sum	4 556 495	4 195 930
		Geografisk fordeling		
2 712 070	2 839 627	Østlandet	3 507 535	3 279 861
523 155	597 894	Vestlandet	738 525	632 680
169 010	169 593	Midt Norge	209 483	204 393
65 321	81 729	Nord Norge	100 952	78 996
3 469 556	3 688 843	Sum	4 556 495	4 195 930

Note 3 - Innkjøpte tjenester
(Beløp i hele 1 000 kroner)

Andel kjøp av tjenester fra selskap som inngår i EY Europe SRL som viderebelastes kunder utgjør:

Morselskap		Konsern	
2022	2023	2023	2022
234 126	196 983	Innkjøpte tjenester	273 959
			295 860

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

Morselskap		Konsern		
2022	2023		2023	2022
1 344 335	1 507 984	Lønnskostnader		
197 155	238 133	Lønninger, bonus	1 772 302	1 564 662
52 485	70 458	Arbeidsgiveravgift	272 117	229 166
29 194	24 422	Pensjonskostnader	75 948	58 295
		Andre ytelser	24 743	30 820
1 623 169	1 840 997	Sum	2 145 110	1 882 942
1 525	1 681	Antall årsverk	1 960	1 763

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

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

Ledelse og styre

Administrerende direktør er likeverdig partner i selskapet. 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 2022/23 TNOK 5 877.

Styret har ikke mottatt honorar utover normal lønn eller godtgjørelse i perioden 1. juli 2022 til 30. juni 2023. Aksjeeierandel av styrets medlemmer og administrerende direktør fremgår av note 15. Administrerende direktør og styreleder har ikke bonusavtaler eller avtaler om sluttvederlag.

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

Revisor

Honorar til revisor eks. mva utgjør:

Morselskap		Konsern	
2022	2023	2023	2022
543	640	991	851
15	113	124	25
558	753	1 115	876

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

	Goodwill	FoU	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.	118 414	7 159	125 574
Tilgang	0		0
Anskaffelseskost 30.06.	118 414	7 159	125 574
Akk. avskrivninger pr. 30.06.	-98 520	-7 159	-105 679
Balanseført verdi pr. 30.06.	19 894	0	19 894

Årets avskrivninger	21 495	1 800	23 295
---------------------	--------	-------	--------

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

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. Prosjektet vil bli avskrevet lineært skattemessig over 5 år, med oppstart i 2019.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 6 - Varige driftsmidler

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap

	Kunst	Bygn. messige påkostninger*	Maskiner og anlegg **	Driftsløsøre, inventar, verkstøy mm **	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.	2 336	66 297	119 679	38 597	226 909
Tilgang driftsmidler	0	23 088	35 694	38 242	97 023
Avgang driftsmidler	-127	-40 748	-1 517	-118	-42 509
Anskaffelseskost 30.06.	2 209	48 637	153 856	76 721	281 423

Akk. avskrivning pr. 01.07.	0	-55 533	-106 127	-25 997	-187 657
Avskriv. avgang anleggsmidler	0	40 747	1 435	77	42 259
Balanseført pr. 30.06.	2 209	33 851	49 164	50 801	136 025

Årets avskrivninger	0	16 073	28 227	5 487	49 787
---------------------	---	--------	--------	-------	--------

Konsern

	Kunst	Bygn. messige påkostninger*	Maskiner og anlegg **	Driftsløsøre, inventar, verkstøy mm **	Sum
Anskaffelseskost pr. 01.07.	2 336	66 507	120 201	44 084	233 128
Tilgang driftsmidler	0	23 088	35 694	38 421	97 202
Avgang driftsmidler	-127	-40 748	-1 517	-118	-42 510
Anskaffelseskost 30.06.	2 209	48 847	154 378	82 386	287 820

Akk. avskrivning pr. 01.07.	0	-55 656	-106 306	-31 244	-193 206
Avskriv. avgang anleggsmidler	0	40 747	1 435	77	42 259
Balanseført pr. 30.06.	2 209	33 938	49 507	51 219	136 873

Årets avskrivninger	0	16 087	28 344	5 931	50 362
---------------------	---	--------	--------	-------	--------

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

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

Driftsmidler hvor avskrivninger ikke har startet ennå beløper seg til TNOK -90.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 7 - Andre driftskostnader

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap		Konsern	
2022	2023	2023	2022
92 186	104 944	Leie lokaler	138 653
153 918	229 658	Kontordrift	175 402
40 269	53 745	Kurs og videreutdanning	59 961
570 058	521 155	Ernst & Young Indre Selskap	624 617
198 149	97 837	Andre kostnader	475 421
79 006	106 371	Andre personalkostnader	108 062
1 133 586	1 113 710	Sum andre driftskostnader	1 582 115
			1 514 867

Det er viderefakturert felleskostnader fra Ernst & Young AS til datterselskap og Ernst & Young Advokatfirma AS med totalt TNOK 293 666 og husleie TNOK 6 597, som er ført som en kostnadsreduksjon under andre kostnader og leie lokaler hos morselskapet. Øvrig andel av andre driftskostnader fra selskap som inngår i EY Europe SRL utgjør TNOK 23 701 mot TNOK 23 522 året før.

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

Note 8 - Datterselskap mv.

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Firma	Forretningskontor	Eierandel	Stemmeandel
Ernst & Young 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 %

Egenkapital og årsresultat per 30.06.2022

	Egenkapital	Årsresultat
Ernst & Young Compliance Services AS (org. nr.: 946 823 465)	100	265
Bjørvika Konferansesenter AS (org. nr.: 979 535 058)	100	-62
EY Skye Consulting AS (org. nr.: 995 655 144)	15 513	14 145
Ernst & Young Advokatfirma AS (org. nr.: 984 328 796)	1 735	1 624

Note 9 - Annen Finansinntekt/Annen finanskostnad

(Beløp i hele 1 000 kroner)

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

Netto resultateffekt fra valuta differanser utgjorde et tap på TNOK 2 295 i 2022/23 mot et tap på TNOK 5 058 i fjor i konsernet. For Ernst & Young AS utgjorde dette et tap på MNOK 9,9 i 2022/23 mot et tap på MNOK 3,2 i fjor.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

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

Morselskap		Konsern			
2022	2023		2023	2022	
		Årets skattekostnad fremkommer slik:			
45 174	28 608	Betalbar skatt på årets resultat	32 656	49 527	
0	1 870	For lite avsatt tidligere år	1 882	-4	
-1 635	2 925	Endring utsatt skatt	3 585	-1 786	
43 539	33 403	Årets totale skattekostnad	38 123	47 736	
		Betalbar skatt i årets skattekostnad fremkommer slik:			
194 858	143 155	Ordinært resultat før skattekostnad	149 498	200 222	
3 049	176	Permanente forskjeller	14 487	16 781	
7 431	-13 295	Midlertidige forskjeller	-15 549	8 317	
205 337	130 036	Alminnelig inntekt	148 436	225 319	
0	0	Fremførbart underskudd hos Bjørvika	0	-196	
205 337	130 036	Grunnlag betalbar skatt	148 436	225 123	
45 174	28 608	Betalbar skatt (22%) av årets skattegrunnlag	32 656	49 527	
		Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skattefordel			
2 750	1 672	Anleggsmidler	112	797	
-460	303	Omløpsmidler	172	-450	
-3 566	0	Andre avsetninger for forpliktelser	-22 305	-38 757	
-28 151	-18 014	Annen forskjell	0	0	
467	374	Gevinst og tapkonto	374	467	
-28 960	-15 665	Sum endring i midl. forskjeller som påvirker skattegrunnlaget	-21 647	-37 943	
-6 371	-3 446	Utsatt skattefordel/Utsatt skatt (22%)	-4 762	-8 347	
		Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:			
45 174	30 478	Betalbar skatt på årets resultat	34 538	49 523	
42 558	40 529	Utlignet skatt forrige regnskapsår	44 878	55 159	
-37 801	-45 990	Betalt forhåndsskatt forrige regnskapsår	-51 937	-47 286	
49 932	25 017	Sum betalbar skatt	27 479	57 396	

I grunnlag for utsatt skatt inngår også midlertidige forskjeller knyttet til Indre Selskap. Ernst & Young AS sin andel utgjør i pr 30.06.2023 TNOK -15 665 (22%: -3 446) mot TNOK -28 960 (22%: -6 371) pr 30.06.2022. Avsetning til tap på kontrakter med tilhørende midlertidig forskjell er i sin helhet allokert til det indre selskapet.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

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

Morselskap				Annen		Sum
	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Egenkapital		
Egenkapital 01.07.	8 701	-50	5 538	191 994	206 183	
Årsresultat	0	0	0	109 752	109 752	
Kjøp av egne aksjer	0	-500	0	-2 671	-3 171	
Utbytte	0	0	0	-151 318	-151 318	
Salg av egne aksjer	0	531	0	2 837	3 368	
Egenkapital 30.06.	8 701	-19	5 538	150 593	164 813	

Konsern				Annen		Sum
	Aksjekapital	Egne aksjer	Overkurs	Egenkapital		
Egenkapital 01.07.	8 701	-50	5 538	189 446	203 634	
Årsresultat	0	0	0	111 376	111 376	
Kjøp av egne aksjer	0	-500	0	-2 671	-3 171	
Utbytte	0	0	0	-153 149	-153 149	
Salg av egne aksjer	0	531	0	2 837	3 368	
Egenkapital 30.06.	8 701	-19	5 538	147 838	162 058	

Det er i løpet av FY23 solgt 531 og kjøpt 500 egne aksjer, som utgjør 0,2 % 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 1.7.20-30.6.22 korrigert for tilleggsutbytte utbetalt 13.1.2023 til NOK 6 342,71 per aksje.

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

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

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 13 - Fordringer (Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap		Konsern		
2022	2023		2023	2022
961 466	1 074 498	Kundefordringer		
-4 792	-3 143	Kundefordringer til pålydende	1 115 908	1 023 583
129 821	118 838	Delkrederavsetning	-5 661	-8 953
		Oppdrag under utførelse	168 968	180 746
1 086 494	1 190 193	Sum	1 279 215	1 195 376
22 064	14 233	Kundefordringer mot nærstående selskap	44 739	41 320
86 830	94 755	Kundefordringer mot konsernselskap	0	0
		Andre fordringer		
100 262	68 777	Forskuddsbetalte kostnader	208 104	200 135
98 539	139 453	Øvrige fordringer	3 935	1 903
198 801	208 231	Sum	212 039	202 038

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

Note 14 - Bankinnskudd (Beløp i hele 1 000 kroner)

Det er etablert konsernkontoordning i Danske Bank hvor Ernst & Young AS er formell eier. Netto saldo i konsernkontosystemet utgjør Ernst & Young AS sin saldo ovenfor bankforbindelsen og presenteres som bankinnskudd. De enkeltelskapene som inngår i konsernkontoordningen, har formelt sett sin saldo ovenfor Ernst & Young AS. Per 30.06.2023 utgjør saldo på alle konti som inngår i konsernkontosystemet TNOK 199 456.

Bankinnskudd består av bundne skattetrekksmidler og driftskonti. Skattetrekksmidler utgjør TNOK 60 519 pr. 30.06.2023 mot TNOK 53 835 året før. I Ernst & Young AS utgjør skattetrekksmidler TNOK 56 029 per 30.06.2023 mot TNOK 49 881 året før. Selskapet har en ubenyttet trekkfasilitet på 100 MNOK per 30.06.2023.

Bankgarantier vedrørende husleiekontrakter utgjør MNOK 98 pr 30.06.23.

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 1 110 247 og TNOK 136 783. Mot TNOK 1 052 355 og TNOK 135 935 i Ernst & Young AS.

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 15 - Aksjekapital og aksjonærinformasjon (Beløp i hele 1 000 kroner)

Aksjekapitalen i Ernst & Young AS pr. 30.06.2023 består av:

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

Eierstruktur

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

A-aksjene i Ernst & Young AS eies av 133 aksjeeiere med lik stemmerett. Ernst & Young AS har følgende aksjefordeling pr. 30.06.2023, ved personlig aksjeinnhav, der den enkelte er eneeier:

	A-aksjer	B-aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Christin E. Bøsterud, adm. direktør og styrets leder	250	0	2,87 %	0,37 %
Finn Ole Edstrøm	250	0	2,87 %	0,37 %
Aina Kristin K. Røed	200	0	2,30 %	0,37 %
Einar Hersvik	150	0	1,72 %	0,37 %
Erik Richard Haagensen	100	0	1,15 %	0,37 %
Tone Mari Flatland	9	0	0,10 %	0,37 %
Sum styret	959	0	11,01 %	2,21 %

Aksjeeiere med 250 og 200 A-aksjer:

Vegard Stevning	250	0	2,87 %	0,37 %
Asbjørn Ler	250	0	2,87 %	0,37 %
Willy Eidissen	250	0	2,87 %	0,37 %
Stig Thorgersen	250	0	2,87 %	0,37 %
Nils Kristian Bø	250	0	2,87 %	0,37 %
Eirik Albrigtsen	250	0	2,87 %	0,37 %
Aleksander Grydeland	250	0	2,87 %	0,37 %
Kjetil Rimstad	200	0	2,30 %	0,37 %
Anders Gøbel	200	0	2,30 %	0,37 %
Christian Mjaanes	200	0	2,30 %	0,37 %
Kjetil Kristensen	200	0	2,30 %	0,37 %
Eirik Moe	200	0	2,30 %	0,37 %
Øvrige aksjonærer med 150 eller mindre	4 991	0	57,37 %	42,74 %
Sum A-aksjer	8 700	0	99,99 %	49,00 %
B-aksje, EY Europe SRL	0	1	0,01 %	51,00 %
Totalt antall aksjer (A og B-aksjer)	8 701		100,00 %	100,00 %

Ernst & Young AS

Noter til regnskapet for 2023

Note 16 - Spesifikasjon av annen langsiktig gjeld

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2022	2023		2023	2022
154 297	146 403	Innkalt ansvarskapital	154 703	163 597
154 297	146 403	Sum annen langsiktig gjeld	154 703	163 597

Deltakerne i det indre selskapet (137) har forpliktet seg gjennom ansvarskapital. Avtalt ansvarskapital fra partnerne utgjør MNOK 281. Innbetalt ansvarskapital fra deltakerne er rentebærende med basis i den markedsrente som selskapet kan oppnå ved langsiktig finansiering i lånemarkedet. Tilbakebetaling av ansvarskapital skjer normalt i forbindelse med uttreden fra selskapet.

Note 17 - Leverandørgjeld

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2022	2023		2023	2022
280 045	329 432	Leverandørgjeld	320 942	293 299
Av leverandørgjelden utgjør gjeld til selskap som inngår i EY Europe SRL:				
35 055	15 550	Leverandørgjeld til nærstående selskap	24 155	43 494
11 593	10 472	Leverandørgjeld til konsernselskap	0	0

Leverandørgjeld i utenlandsk valuta er balanseført til dagskurs pr. 30.06.2023.

Note 18 - Spesifikasjon av annen kortsiktig gjeld

(Beløp i hele 1 000 kroner)

Morselskap			Konsern	
2022	2023		2023	2022
382 669	385 692	Gjeld til interessenter	454 410	464 952
376 915	365 046	Påløpt lønn, feriepengar mm	391 667	402 211
64 396	57 511	Andre påløpte kostnader	65 696	70 425
823 980	808 249	Sum	911 774	937 588





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

Til generalforsamlingen i **Ernst & Young AS**

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Konklusjon

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

- selskapsregnskapet som viser et overskudd på **TNOK 109 752**, og består av balanse per 30. juni 2023, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet som viser et overskudd på **TNOK 111 376**, og består av balanse per 30. juni 2023, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 30. juni 2023 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 30. juni 2023 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge,

Grunnlag for konklusjonen

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

Øvrig informasjon

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

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

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

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

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

© 2023 Crowe Partner Revisjon AS



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

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

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

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli 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 ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

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

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

**Crowe Partner Revisjon AS**

Org.nr.: 922829845MVA

Dronning Mauds gate 10

0250 Oslo

Tlf. +47 21 93 93 00

www.crowe.no

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 8. november 2023

CROWE PARTNER REVISJON AS

Nils Frode Johansen
Statsautorisert revisor

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

© 2023 Crowe Partner Revisjon AS

Elektronisk signatur

Signert av

Johansen, Nils Frode

(Identitet bekreftet med BankID (NO))



Dato og tid (UTC+01:00) Central European Time (Berlin)

11/08/2023 20:37:50

Signaturmetode

BankID (NO)





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

Til styret i Ernst & Young AS

Uavhengig attestasjonsuttalelse til Ernst & Young AS's bærekraftsrapport for 2022/2023

Vi er engasjert av Ernst & Young AS for å utføre et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet slik det er definert i de internasjonale standardene for attestasjonsoppdrag for å avgi en uttalelse om Ernst & Young AS sin bærekraftsrapportering som Ernst & Young AS har definert og vist deres WEF-IBC Index på side 90-91 i «Års- og bærekraftsrapport 2022/2023», for perioden mellom 1. juli 2022 til 30. juni 2023.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av bærekraftsrapporten og kriterier for rapportering som beskrevet i Års- og bærekraftsrapport side 9. Styret er også ansvarlig for slik intern kontroll som de finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av bærekraftsrapporten uten vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

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

Revisors oppgaver og plikter

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

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

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

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



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

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

Uttalelse

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

Oslo, 8. november 2023

CROWE PARTNER REVISJON AS

Nils Frode Johansen
Statsautorisert revisor

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

© 2022 Crowe Partner Revisjon AS

Side 2 av 2

Elektronisk signatur

Signert av

Johansen, Nils Frode

(Identitet bekreftet med BankID (NO))



Dato og tid (UTC+01:00) Central European Time (Berlin)

11/08/2023 16:03:56

Signaturmetode

BankID (NO)

Detaljert informasjon om rapportering og styret



Prinsipper for rapportering

Kontorer: EY Norge har 27 kontorer med registrerte ansatte. I tillegg leier vi 8 lokasjoner som fungerer som møtekontorer, besøkslokasjoner eller avtaleforhold som er under avvikling. Alle EY Norges leieforhold der EY har eksklusiv bruksrett er inkludert i beregning av forbruk og utslipp knyttet til strøm og varme.

Strøm: Tallene inkluderer estimater for hele selskapet basert på faktisk strømforbruk fra 17 kontorer (83% av tot m²). Faktor strøm: NVE 19 gCO₂e/kwh. For markedsbasert verdi er faktor 0 da vi har grønne sertifikater som dekker strømforbruk i 2023.

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

Forretningsreiser: Utslipp fra forretningsreiser er lokalisert til den projektkoden hvor reisen er belastet, ikke lokasjonen til personen som reiser. Vi brukte omregningsfaktorene publisert av den britiske regjeringens Department Business, Energy & Industry Strategy (BEIS) for beregninger av utslipp fra luft-, bil- og hotellopphold. Faktorene er CO₂-ekvivalente.

Fly: Flyavstand og klasse for flyreisen hentes fra EYs reisebestillingssystem. I tillegg til registrerte reiser benyttes en faktor for å hensynta reiser booket utenfor bestillingssystemet og reiser betalt av kunde. Denne beregnes ved hjelp av EYs utgiftsdata og estimat for reiser kunder har betalt.

Bil: Data om kjørelengde for bil er hentet fra EYs system for forretningsreiser og reiseregninger. Utslippene beregnes ut fra kjørte kilometer. Bilens drivstoff og bilstørrelse er ukjent; derfor brukte vi faktorene for gjennomsnittlige biler (etter størrelse) med ukjent drivstoff.

Hotell (siden FY22): Hotellnetter og hotellovernattinger hentes fra EYs system for bestilling av forretningsreiser. Vi brukte både den aktivitetsbaserte metoden (dvs. hotellovernattinger) og den forbruksbaserte metoden avhengig av tilgjengeligheten av konverteringsfaktorer. Vi brukte den aktivitetsbaserte metoden for hotelllandene om at man finner en utslippsfaktor fra BEIS. For landene der en faktor ikke er funnet fra BEIS, brukte vi den spendbaserte metoden og brukte faktorene fra Exiobase 2021.

Vi ekskluderte togreiser på grunn av upålitelige data. Vi planlegger å inkludere det i fremtiden når datapåliteligheten forbedres.

Avfall: Totalt utslippsgrunnlag for avfallsdata fra Oslo, Bergen og Stavanger (72% av årsverk 2023) CO₂e-faktor. WWF – Green Office Finland. + avfall ifm avhending av møbler gamle kontorer Oslo. Vi beregnet mengden avfall per årsverk på kontorene i Oslo, Bergen og Stavanger der vi har data. Deretter multipliserer vi denne verdien med antall årsverk i andre kontorer der vi ikke har data. Utslippsfaktorer er hentet fra WWFs klimakalkulatorfaktorer – International 2018. Faktorene er CO₂-ekvivalente.

Ansattes pendling: En avstandsbasert tilnærming brukes til å beregne utslippene. Data samlet inn og estimert basert på medarbeiderundersøkelse FY23.

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

Innkjøpte varer og tjenester: CO₂-kostnaden for bytte av hovedkontor. Avhendede møbler fra gammelt kontor er inkludert i scope 3.5, alle innkjøpte møbler, teknologi og faste møbler er inkludert 3.1. Verdien som er estimert er CO₂e "cradle to gate".

Alle utregninger er i henhold til Green House Gas Protocol.

WEF-IBC Index

Tittel		In English	Avsnitt/side rapport
Principles of Governance – Eierstyring og selskapsledelse			
Styrets rolle i å sette formål, verdier og strategi	C	Setting purpose	Strategien vår – Next Wave, side 9
Sammensetning av styret og underliggende komiteer	C	Governance body composition	Styret i Norge, side 94-97
Vesentlige temaer for våre interessenter	C	Material issues impacting stakeholders	Vesentlighet side 10-12
Antikorrupsjon	C	Anti-corruption	Antikorrupsjon side 22
Styringsmekanismer for etikk	C	Protected ethics advice and reporting mechanisms	Forretningsetikk og integritet, side 20-21
Sentrale påvirkninger, risiko og muligheter	C	Integrating risk and opportunity into business process	Finansiell Risiko - risiko og muligheter side 12 og risiko- og mulighetsstyring side 23
Verdibasert ledelse (purpose-led management)	E	Purpose-led management	Strategien vår – Next Wave, side 9
Planet – Ytre miljø			
Klimagassutslipp	C	Greenhouse gas (GHG) emissions, TCFD implementation	Klimagassutslipp og vitenskapsbaserte klimamål side 30-31 og klimarelaterte risiko og muligheter side 38-39
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	C	TCFD implementation	TCFD index side. 38 og 39
Arealbruk og økologisk sårbarhet	C	Land use and ecological sensitivity	Ingen av EYs kontorer ligger i nøkkelområder for biodiversivitet (KBA)
Vannkonsum og bruk av vannressurser i utsatte områder	C	Water consumption and withdrawal water-stressed areas	Alle kontorene til EY Norge har lav vannrelatert risiko i følge WRI Aqueduct water risk atlas tool. Det totale vannkonsumet til EY Norge i regnskapsåret i regnskapsåret 2023 (FY23) var 7 592 m ³ (6 620 m ³ i FY22 og 8 414 m ³ i FY19). Estimat for hele landet er basert på faktisk forbruk per årsverk i Oslo, Bergen og Stavanger. (8 414 m ³ i FY19, 6 854 m ³ i FY20, 6 154 m ³ i FY21). Estimat for hele landet er basert på faktisk forbruk til hver fulltidsekivalent ved Oslokontoret.
Utslippsmål i henhold til Parisavtalen	E	Paris-aligned GHG emission targets, Impact of GHG emissions	Klimagassutslipp og vitenskapsbaserte klimamål side 30-31

Tittel		In English	Avsnitt/side rapport
People – Medarbeidere			
Mangfold- og inkludering	C	Diversity and inclusion	Mangfold, tilhørighet og inkludering (MTI), side 44-46
Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	C	Pay equality (%)	Likelønn, side 50
Standardlønn ved ansettelse fordelt på kjønn sammenlignet med lokal minstelønn.	C	Wage level %	Do not disclose due to competition; all salaries in EY are significantly above minimum wage.
Virksomheter og leverandører med signifikant risiko for hendelser av barnearbeid/ tvangsarbeid	C	Risk for incidents of child, forced or compulsory labour	Innkjøp og leverandørkjede, side 24 og Menneskerettigheter, side 53
Fremme av arbeidstakernes helse og sikkerhet	C	Health and safety	Medarbeideres helse, sikkerhet og velvære, herunder fravær, side 42-43
Gjennomsnittstimer med opplæring pr år pr ansatt	C	Training provided	Kunnskap for fremtiden, side 52
Ansattes velvære	E	Employee well-being	Medarbeideres helse, sikkerhet og velvære, herunder fravær, side 42-43
Diskriminering og trakassering	E	Discrimination and harassment	Forretningsetikk og integritet side 20-21 og diskriminering og trakassering side 53
Prosperity – bærekraftig vekst			
Nyansettelser og utskifting av personale	C	Absolute number and rate of employment	Vårt økonomiske bidrag, side 62
Direkte økonomisk verdi generert og distribuert	C	Economic contribution	Vårt økonomiske bidrag, side 62-63
Årsregnskap, side 64-80			
Skattekostnad	C	Total tax paid	Vårt økonomiske bidrag, side 62
Total R&D expenses	C	Total R&D expenses	EYs innovasjon i Norden, side 58
Infrastrukturinvesteringer	C	Infrastructure investments and services supported	Total kapitalkostnad på tvers av hele EY Global var i 2023 på USD 869 millioner (EY Global Value Realized) ; men totalt er EYs virksomhet ikke kapital intensiv For mer informasjon se side 62-63
Signifikante indirekte økonomiske påvirkninger	E	Significant indirect economic impacts	Vårt sosiale bidrag, side 56-61
Sosialt bidrag	E	Social value generated	Vårt sosiale bidrag, side 56-61

FNs bærekraftsmål

(UNs Sustainable Development Goals (SDGs))

SDGs	SDG sub targets	EY's indicators
4 Quality education 	4.4 By 2030, substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and entrepreneurship	Lives impacted through our corporate volunteering program, EY Ripples Continuous education and development of EY people
5 Gender equality 	5.5 Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision making in political, economic and public life	Share of women on leadership level (manager – partner)
7 Clean and affordable energy 	7.3 By 2030, double the global rate of improvement in energy efficiency	Carbon negative in 2021 and net zero by 2025
8 Decent work and economic growth 	8.2. Achieve higher levels of economic productivity through diversification, technological upgrading and innovation, including through a focus on high-value added and labor-intensive sectors	Clear focus on investments in innovation, technology and AI-enabled solutions to strengthen quality, enhance efficiency and create transformative opportunities for sectors and businesses.
10 Reduced inequalities 	10.2 By 2030, empower and promote the social, economic and political inclusion of all, irrespective of age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion or economic or other status	Favorable replies to the questions in our frequently asked People Pulse Survey addressing any feeling of inequality and the exceptional EY experience
12 Responsible consumption and production 	12.6 Encourage companies, especially large and transnational companies, to adopt sustainable practices and to integrate sustainability information into their reporting cycle	Accelerate our clients and suppliers' sustainability journeys and ensure 75% of our suppliers by spend have set Science Based Targets by FY25. Confidence in Suppliers respect of Human Rights in their supply chain (agreed to supplier CoC)
16 Peace, justice and strong institutions 	16.5 Substantially reduce corruption and bribery in all their forms	Working to eliminate corruption and bribery is rooted in EY's CoC. We conduct regular trainings and all employees need to sign the CoC yearly. EY has a zero tolerance for corruption and bribery.

Baseline FY19	Objectives FY25	Progress FY23
Program was introduced	(Global): 1 billion lives impacted by 2030.	More than 425,000 lives impacted (EY Norway)
32% women on leadership level	40% women on leadership level	42% women / 58% men (EY Norway)
1,712 tCO ₂ from electricity market based method	40% reduction in absolute emissions across scope 1, 2 and 3 (Nordic target)	0 tCO ₂ market based method – bought green certificates to promote green electricity.
FY19 annual technology investment plan of USD 1 billion	USD 10 billion invested globally from 2021 towards 2024 in audit quality, strategy, technology and people	EY Global invested USD 3.6 billion (EY Global)
87% of EY people say they "I feel free to be myself" "I feel included and supported"	More than 90% say they "I feel free to be myself" "I feel included and supported"	88 %of EY people in Norway say they "I feel free to be myself" 86% say " I feel included and supported by the people I interact with each day" (EY Norway)
75% of EY Nordics largest vendors (that sell to EY Nordics) should have set SBT. All Vendors should have agreed to cupplier CoC	75% of suppliers by spend have set Science Based Targets by 2025 Process and Procedures in place to regularly follow up Human Rights and ESG in supply chain	30% of Nordic vendors hava a science based target. (Nordics) 32 EY Nordics vendors been part of EY global DD to ensure allignement to ESG. (EY Nordics)
95%-100% compliance CoC training and sign-off	Internal: Anti-corruption, CoC and Independence training and compliance External: Help build trust and transparency	99% completed CoC training 100% Signed CoC (EY Norway)

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 fortløpende.



Christin E. Bøsterud

Stilling: Administrerende direktør, styreleder og Nordisk Chief Sustainability Officer
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 EMEA (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 styrearbeidet for å sikre at EY beholder sin markedsledende posisjon i Norge.



Aina Karlsen Røed

Stilling: Partner og Nordic Consulting Markets and Quality Lead Styremedlem siden: 2018. Leder for Consulting i Norge
Ansatt siden: 1999
Utdanning: Handelshøyskolen BI, Revisorstudiet, Statsautorisert revisor

Erfaring:

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

Aina jobber med kunder i offentlig sektor (kommune, stat og helse) samt innen teknologi og telekommunikasjon sektoren. Som Markets and Quality-ansvarlig i Consulting har hun også ansvaret for strategi og planlegging samt oppfølging av hvor EY tilbyr konsulenttjenester i Norden, samt hvordan tjenester og leveranser synliggjøres og kvalitetssikres ut mot kundene.



Ivar Vikasæter

Stilling: Senior Associate, Audit
Styremedlem siden: 2022
Ansatt siden: 2020
Utdanning: Master i regnskap og revisjon (NTNU), Statsautorisert revisor.

Erfaring:

Ivar er revisor og jobber i hovedsak med større kunder innenfor shipping, samt oppdrett av fisk, men har også erfaring fra ulike produksjonsvirksomheter. Han er opptatt av å bistå sine kunder i identifiseringen og kartleggingen av klimarisiko som en finansiell risiko og hvordan de ulike kompetanseområdene i EY på best mulig måte kan bistå kundene sine i omstillingsprosessen til et lavutslippssamfunn, samtidig som virksomheten skal nå sine mål om langsiktig verdiskapning. Han er også bidragsyter i rekrutteringsarbeidet både lokalt og nasjonalt og synes det er givende å kunne bidra til at EY tiltrekker seg motiverte og dyktige folk for å kunne tilby kundene den riktige kompetansen.



Erik Haagenen

Stilling: Partner, Strategy and Transactions, EY Styremedlem siden: 2021
Ansatt siden: 2002
Utdanning: Siviløkonom, Statsautorisert revisor

Erfaring:

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



Sandra Tennøy

Stilling: Senior Manager, Audit, EY
Styremedlem siden: 2022
Ansatt siden: 2012
Utdanning: Mastergrad i finans (UiA); Mastergrad i revisjon og regnskap (BI); Siviløkonom; Statsautorisert revisor

Erfaring:

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



Maria G Strønstad

Stilling: Manager, Business Consulting, EY Styremedlem siden: 2022
Ansatt siden: 2018
Utdanning: Siviløkonom (NTNU)

Erfaring:

Maria har et brennende engasjement for nærings- og forretningsutvikling med fokus på strategi og bærekraft. Gjennom sine prosjekter har hun jobbet tett på næringslivet og opparbeidet seg god kompetanse knyttet til utfordringer og barrierer for grønn omstilling. Maria er opptatt av å støtte virksomheter med å identifisere og utnytte strategiske muligheter som kan gi dem konkurransefortrinn og bærekraftig vekst. Gjennom sitt arbeid ønsker hun å støtte virksomheter i å utvikle og implementere strategier som tar hensyn til både interne og eksterne faktorer, og som legger grunnlaget for en fremtidsrettet og vellykket virksomhet.

Maria engasjerer seg også internt i EY, og er blant annet en del av rekrutteringsteamet hvor hun har vært med å ansette flere dyktige kollegaer. Hun har også bidratt inn i flere viktige initiativ, som EoY (Entrepreneur of the year) og Women. Fast forward.



Finn Ole Edstrøm

Stilling: Partner og leder Assurance Norge

Styremedlem siden: 2023

Ansatt siden: 2002

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

Erfaring:

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

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

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



Joakim Sollie

Stilling: Manager, Audit EY

Styremedlem siden: 2022

Ansatt siden: 2016

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

Erfaring:

Joakim er revisor og arbeider med kunder innenfor energi, teknologi, produksjon, samt offentlige virksomheter.



Tone Mari Flatland

Stilling: Partner, Assurance

Styremedlem siden: 2023

Ansatt siden: 2005

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

Erfaring:

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

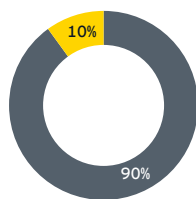
Tone Mari har vært en sterk bidragsyter i rekrutteringsarbeid både lokalt og nasjonalt. Hun er lidenskapelig opptatt av å identifisere talenter, bygge sterke team og fremme mangfold og inkludering.

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

Kompetansematrise og sammensetning i styret

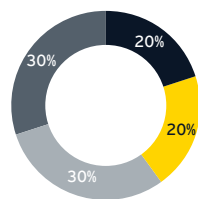
Kompetansematrise	Christin E. Bøsterud	Einar Hersvik	Aina Karlsen Røed	Ivar Vikasæter	Erik Haagensen	Sandra Tennøy	Maria G Strønstad	Joakim Sollie	Tone Mari Flatland	Finn Ole Edstrøm
Toppledelse	●	●	●		●				●	●
Finans, regnskap og finansiell rapportering		●	●	●	●	●	●	●	●	●
Regulatorisk rådgivning	●	●	●						●	●
Risikostyring, lover og regler	●	●	●	●		●		●	●	●
Kundeerfaring	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Teknologi			●			●		●		
Strategiplanlegging/ og drift	●	●	●		●		●		●	●
Bærekraft	●	●				●	●			●
Lean			●			●	●		●	
Global virksomhet / Internasjonale forhold	●	●	●	●	●	●		●	●	●
HR / Talent	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Compliance/ Intern kontroll	●	●	●	●		●	●	●	●	●

Ansiennitet i styret



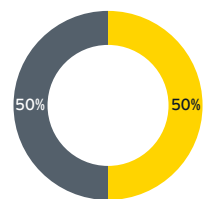
■ 0-5 år ■ 6+ år

Alderssammensetning



■ >29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ <50 år

Kjønnsbalanse



■ Mann ■ Kvinne

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.

© 2023 Ernst & Young AS
All rights reserved

ED None

ey.com/no