



Menneskerettigheter

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering
2023

ey.com/no



Menneskerettigheter i EY i Norge

En introduksjon

EY i Norge forplikter seg til å opprettholde og fremme menneskerettigheter i tråd med åpenhetsloven. Vi mener at respekt for menneskerettigheter er grunnleggende for å fremme vår visjon om å «building a better working world».

Våren 2023 har EY i Norge utført en aktsomhetsvurdering i egen virksomhet, EYs globale tjenestesenter og leverandørkjede i henhold til kravene i åpenhetsloven. Basert på gapsanalyse og risikovurdering har vi identifisert aktuelle menneskerettigheter EY må være særskilt oppmerksom på. Respekt for menneskerettighetene er forankret i EY globalt og hos ledelsen og styret i EY i Norge.

I egen virksomhet og EYs globale tjenestesenter har vi identifiserer tre områder hvor risikoen for negativ påvirkning er størst:

- ▶ **Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår** (herunder hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstid)
- ▶ **Retten til helse** (fysisk inaktivitet i arbeidsdagen, mental helse knyttet til høy arbeidsintensitet og stressnivå)
- ▶ **Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering**

For EYs globale tjenestesentere inkluderer vi også retten til forsamling og foreningsfrihet som en viktig rettighet å følge opp.

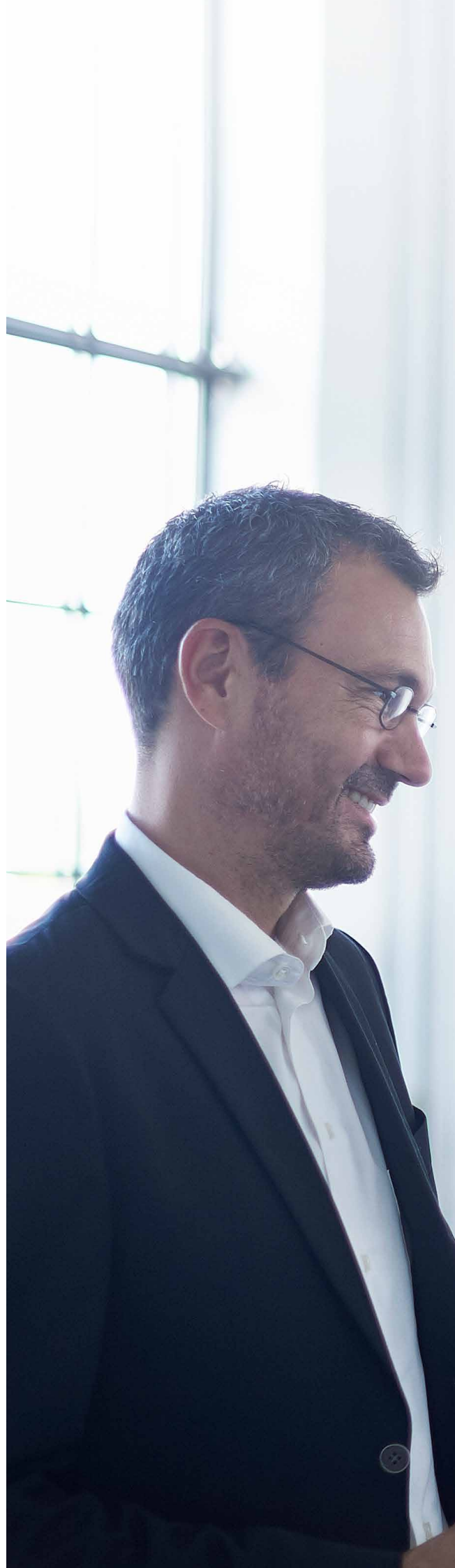
Vi har allerede gode prosesser på plass i alle kategorier, men har også identifisert tiltak for kommende året som vil styrke arbeidet for å sikre rettighetene ytterligere i EY i Norge, samt tiltak for oppfølging av EYs tjenestesentere.

Ved bruk av en risikobasert tilnærming har vi i leverandørkjeden har vi identifisert åtte selskaper med medium eller høy risiko for brudd på menneskerettigheter grunnet bransje, råvarer i leverandørkjeden og tilgjengelig informasjon om modenhet i arbeidet med menneskerettigheter. I alt fant vi 13 rettigheter særlig relevant for vår verdikjede fra råmateriale til endelig vare/ tjeneste. Det kommende året vil vi gå i dialog med de identifiserte leverandørene for å kartlegge deres arbeid ytterligere og hvilke tiltak de har på plass.

Videre i denne redegjørelsen går vi nærmere inn på metode, kartlegging og funn i egen virksomhet og leverandørkjede, og til sist aktiviteter planlagt for det kommende året.

Innhold

Menneskerettigheter i EY i Norge	3
En introduksjon	3
EY i Norge og bransjerisiko	5
Vår tilnærming	5
Respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet	7
Forankring av ansvarlighet	7
Rutiner for å avdekke og hindre negativ påvirkning på menneskerettigheter	7
Risiko i egen virksomhet	8
Rettferdige og gode arbeidsvilkår	9
Fremme god helse	10
Fremme likestilling og å forebygge diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	11
Respekt for menneskerettigheter i EYs leverandørkjede	15
Forankring av ansvarlighet	15
Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører	15
Risiko i leverandørkjeden	16
Videre arbeid for å sikre menneskerettigheter	18
Aktiviteter vi skal iverksette i 2023	18



EY i Norge og bransjerisiko

EY er et av verdens ledende kompetansehus innen revisjon og rådgivningstjenester. Vårt arbeid omhandler revisjon, skatt, strategi og transaksjons og konsulenttjenester med over 365 000 ansatte i mer enn 150 land. I Norge er vi over 2 400 kolleger fordelt på 27 geografiske lokasjoner. Våre kunder utgjør et tverrsnitt av norsk økonomi med virksomheter innen de fleste sektorer. For mer informasjon om EYs juridiske struktur, eierskap og ansvar, vennligst les vår [Åpenhetsrapport for regnskapsåret 2022](#).

I Norge er revisjon- og rådgivningsbransjen strengt regulert med en rekke lovpålagte kontroller og rutiner. Negativ påvirkning på ansattes rettigheter under arbeidsoppholdet eller i rekrutteringsfasen kan likevel forekomme, noe som vil være tilfelle på enhver arbeidsplass. Som et globalt selskap hvor vi samarbeider på tvers av landegrenser kan det også være større risiko i land hvor det er mindre offentlig kontroll og rutiner. Den største risikoen befinner seg likevel i vår leverandørkjede.

Vår tilnærming

Respekt for menneskerettighetene er direkte knyttet til EYs formål om å «Building a Better Working World». Vår tilnærming til og etterlevelse av menneskerettighetene er i tråd med internasjonale menneskerettighetskonvensjoner, som blant annet, FNs konvensjon om politiske og sivile rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter i tillegg til ILOs 10 kjernekonvensjoner. Videre driver vi vår forretningsvirksomhet i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

1. juli 2022 trådte åpenhetsloven i kraft og EY i Norge har som følge av dette iverksatt en aktsomhetsvurdering av egen virksomhet, EYs globale tjenestесentere og leverandørkjede. Videre vil vi redegjøre for EYs gjennomgang av sitt arbeid for å kartlegge risiko og prosesser for å forhindre brudd på menneskerettigheter i tråd med gjeldende prinsipper.



Respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet

Forankring av ansvarlighet

EYs «etiske kompass» er vår [Global Code of Conduct](#) – retningslinjer som danner grunnlaget for adferden vår og EYs kultur. Den stadfester EYs holdninger og forpliktelser til å sikre medarbeideres, integritet og etiske hensyn. I tillegg har vi globale og lokale styringsdokumenter som understreker EYs forpliktelse til å sikre respekt for menneskerettighetene og støtter ivaretagelse av menneskerettighetene i vår virksomhet.

Våre retningslinjer og forpliktelser for egen virksomhet:

- ▶ [EYs Global Code of Conduct](#)
- ▶ [EY Global Human Rights Statement](#)
- ▶ [EY Global Executive \(GE\) Diversity, Equity and Inclusiveness Statement](#)

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. Samtlige EY-ansatte skal fullføre opplæring og signere på at de arbeider i tråd med Code of Conduct årlig. I regnskapsåret 2022 fullførte 94% av ansatte opplæringen og 99% signerte på forståelse av og forpliktelse til å etterleve Code of Conduct. Atferd som er i strid med vår Global Code of Conduct, eksempelvis diskriminering eller seksuell trakassering, tolereres ikke og vil få følger.

I regnskapsåret 2022 ble det registrert ett brudd med Code of Conduct i EY i Norge. Saken er fulgt opp og håndtert i henhold til interne retningslinjer. Gjennom vårt arbeid med å sikre at Code of Conduct overholdes, og ved hyppig kommunikasjon av retningslinjene, anstrender vi oss for å skape et miljø som oppfordrer alle medarbeidere til å oppføre seg ansvarlig – og til å rapportere eventuelle avvik uten å frykte represalier.

Rutiner for å avdekke og hindre negativ påvirkning på menneskerettigheter

Varslingstjeneste og informasjonsplikten

Som et ledd i å sikre at våre etiske retningslinjer og gjeldende lovverk blir fulgt, har EY en egen varslingstjeneste med navn "EY Ethics Hotline". Denne varslingstjenesten er forankret på globalt nivå, og gir EYs kunder, partnere, medarbeidere og andre aktører utenfor organisasjonen mulighet til å rapportere anonymt om aktivitet som kan være uetisk, upassende, i strid med profesjonelle standarder, inkonsistent med EYs verdier, eller våre etiske retningslinjer. Skriftlige og muntlige rapporter til EY Ethics Hotline er gjenstand for umiddelbar oppfølging av Etisk komite. Av dem vurderes hver sak i henhold til EYs standardiserte prosesser for vurdering av alvorlighetsgrad av brudd og forholdsmessige konsekvenser. Vi sørger også for oppreisning eller erstatning der det vil være relevant.

I EY i Norge er det vanligst at klager eller bekymringer blir tatt opp via ledere, counselors eller andre kontaktpersoner. Alle saker uavhengig av kanal, blir håndtert av Etisk komite ved mistanke om brudd på Code of Conduct. Ledelsen er alltid informert.

I tråd med informasjonsplikten jf. åpenhetsloven § 6, har vi etablert en intern rutine for å motta og besvare henvendelser fra offentligheten vedrørende hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettighetene. Hittil har vi kun mottatt og besvart henvendelser fra kunder i form av spørreskjemaer.

Atferd som er i strid med vår Global Code of Conduct, eksempelvis diskriminering eller seksuell trakassering, tolereres ikke.

Risiko i egen virksomhet

Vinteren 2022/23 utførte vi en kartlegging av hvordan EY i Norge sikrer respekt for menneskerettighetene i vår egen virksomhet. For å kartlegge EYs interne arbeid med menneskerettigheter og danne en prioritert risikoliste over egen drift, utførte vi en gapanalyse på interne styringsdokumenter og rutiner. Kartleggingen er forankret i styret og utført i tråd med OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper.

Gapsanalyse

Gapanalysens fremgangsmåte ble delt inn i to hoveddeler, hvor den første delen besto av en grundig dokumentgjennomgang av vesentlige styringsdokumenter og retningslinjer. Den andre delen besto av dybdeintervju med ansvarlige for aktuelle avdelinger for videre kartlegging av rutiner og praksis samt tilbakemelding fra ansatte gjennom People Pulse Survey og innspill fra arbeidsgrupper. Vi har også utført et dybdeintervju med en fokusgruppe fra vårt tjenestesenter i India. Den todelte vurderingen har gitt en oversikt over hvordan EY i Norge og EYs tjenestesenter jobber med menneskerettigheter, og på hvilke områder de iboende risikoene for vår sektor for potensiell negativ påvirkning befinner seg. Videre ble det utført mediasøk for å undersøke bransjerisiko.

Funn fra gapanalysen identifiserer tre områder hvor risikoen for negativ påvirkning er størst:

Aktuelle menneskerettigheter i vår virksomhet

- ▶ **Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår** (herunder hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstid)
- ▶ **Retten til helse** (fysisk inaktivitet i arbeidsdagen, mental helse knyttet til høy arbeidsintensitet og stressnivå)
- ▶ **Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering**

Risiko i EY Global Delivery Services

EY Global Delivery Services (GDS) er et nettverk med tjenestesentere som støtter alle forretningsområder i EY globalt. Nettverket består av mer enn 75 000 ansatte hvor ca. 60 000 er ansatt ved 10 kontorer i India. EY i Norge samarbeider med flere kompetanseteam i GDS og ca. 14% av arbeidstidene på eksterne og interne leveranser i Norge er levert av kollegaer i GDS.

Som del av EY Global gjelder de samme etiske retningslinjene, Global Code of Conduct, for EY GDS som for EY globalt. Lokalt har EY GDS gode tiltak for å fremme trygghet, trivsel og inkludering på arbeidsplassen. Samtidig er India mindre regulert hva gjelder arbeideresrettigheter. Basert på landsrisiko* og intervju med ansatte i EY GDS India, vurderer vi det som større risiko for diskriminering og arbeidspress for kollegaer i EY GDS enn for ansatte i EY i Norge.

Aktuelle menneskerettigheter i EY Global Delivery Service

- ▶ **Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår** (rettferdig lønn, en anstendig levelønn, trygge og sunne arbeidsforhold, hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstid, ferier osv.)
- ▶ **Retten til helse** (fysisk inaktivitet i arbeidsdagen, mental helse knyttet til høy arbeidsintensitet og stressnivå)
- ▶ **Retten til ikke å bli utsatt for diskriminering og trakassering**
- ▶ **Rett til forsamling og foreningsfrihet**

* [World Report 2022: India | Human Rights Watch \(hrw.org\)](https://www.hrw.org/world-report/2022/india)

EY Global Delivery Services (GDS) er et nettverk med tjenestesenitene som støtter alle forretningsområder i EY globalt.

Rettsferdige og gode arbeidsvilkår

Oppfølging av arbeidstimer

Markedet vi opererer i fører til at våre ansatte til tider har høy jobbintensitet, høyt press og korte tidsfrister. Dette kan føre til overtidsarbeid, som igjen kan gå utover arbeidstakers hvile og fritid. Vi er klar over bransjerisikoen og har derfor på plass flere forbyggende tiltak for å sikre ansattes hvile og etterlevelse av arbeidsmiljøloven.

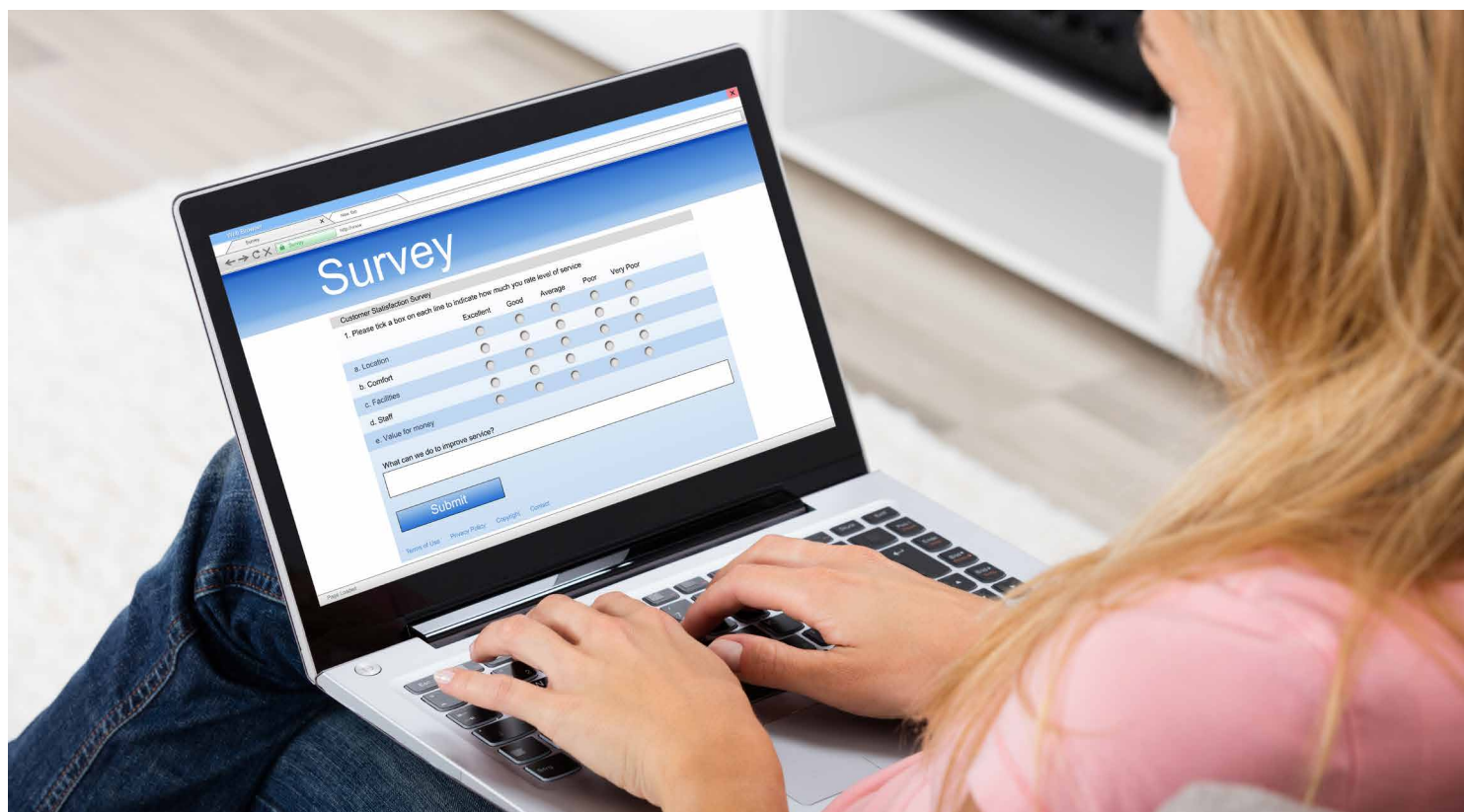
- ▶ God timesrapportering hvor både hver enkelt ansatt og overordnede fortløpende har oversikt over overtidstimer og feriedager
- ▶ Oppfølging av ansatte som befinner seg i faresonen for å overskride lovens grenser for overtid og mangel på sammenhengende pause mellom arbeidsdagene
- ▶ Støtte til disponering av tid og prioritere oppgaver av Counselor/Team Lead
- ▶ Bemanning av prosjekter i forkant av levering for å sikre tilstrekkelige ressurser for oppgavene
- ▶ Sommertid med syv timers arbeidsdag i periode med lavere aktivitet; juni-august

Støtte på arbeidsplassen

Alle ansatte har minst én dedikert kontakt i organisasjonen. Ved oppstart er nyansatte del av "buddy-programmet" med en person som støtter og veileder ved oppstart. Videre har samtlige ansatte en dedikert Counselor med etablert prosess for kontakt og støtte gjennom hele karriereløpet i EY.

Tilbakemelding fra medarbeidere

I EY gjennomfører vi regelmessige arbeidstakerundersøkelser, "People Pulse Survey" for å undersøke og måle trivsel, følelse av tilhørighet, autonomi og andre aspekter ved arbeidshverdagen i EY. Vårt mål er å se en stadig økning i Engagement Indexen og oppnå 80% innen 2025 hva gjelder Exceptional Experience Rating. Regnskapsåret 2022 hadde vi en score på 83%. Talent-avdelingen (HR) i EY jobber kontinuerlig med å sikre at ansattes velferd og rettigheter blir bevart; og tilbakemeldingene fra ansatte er med å påvirke tiltak og prioriteringer.





| Fremme god helse

Stress og helse

Hektiske arbeidsdager, hvor det stilles en rekke krav med korte frister, kan føre til høyt stressnivå og påvirke arbeidstakeres mentale helse. Vansker med å forene jobb-, fritids- og/eller familieforpliktelser er ytterlige faktorer som kan bidra til arbeidsrelatert stress. Arbeidstakere som opplever stress over lengre tid kan utvikle fysiske og psykiske helseproblemer. Vi er klar over at arbeidsrelatert stress forekommer i EY og er derfor opptatte av å tilby våre ansatte veiledning, verktøy og tilrettelegging for å kunne håndtere dette i sin hverdag på best mulig måte.

Individuell veiledning

Stresshåndtering og velvære adresseres regelmessig i medarbeidersamtaler og oppfølging fra ansattes Counselor. Gjennom forsikring som dekker fulltidsansatte i EY i Norge, tilbyr vi psykolog ved vanskelige livssituasjoner. I tillegg har vi et mer lavterskel psykologtilbud for hjelp med stresshåndtering og ferdigheter til å styre og mestre hverdagen.

EYs hybride arbeidsmodell

[EYs hybride arbeidsmodell](#) tilbyr våre ansatte fleksibilitet i arbeidshverdagen og tillater ansatte å forme sin egen hverdag i større grad enn før. Flexibiliteten kan ha positiv påvirkning på både fysisk og psykisk helse, ved å tillate ansatte å disponere sin egen tid etter behov og ønske, og dermed være mer fleksible til å delta i både fysiske og sosiale aktiviteter. Samtidig endrer en hybrid arbeidsmodell hvordan ledere følger opp og ser sine ansatte, og hver enkelt ansatt har også et større ansvar for å sette grenser for arbeidstid og fritid med den risikoen det innebærer. Talent (HR) og ledelsen følger effekten av den Hybride arbeidsmodellen tett, både for medarbeidere og organisasjonen som helhet. Overordnet er fleksibiliteten og tilliten høyt verdsett av våre medarbeidere.

Wellbeing week

EY i Norden investerer i tiltak rettet mot mangfold, tilhørighet og trivsel, og har en dedikerte Nordisk ansvarlig for dette arbeidet. To ganger i året inviterer vi til "Wellbeing Week", en uke for å fremme positiv mental helse. Det er et arrangement med foredrag, yoga og forskjellige øvelser med fokus på stressmestring.



Fremme likestilling og å forebygge diskriminering og trakassering på arbeidsplassen

Likestilling

EY i Norge og Norden har et aktivt arbeid for å fremme likestilling på alle nivåer i organisasjonen. På lavere stillingsnivå, i styret og den totale ansatt-populasjonen har vi oppnådd kjønnsbalanse, mellom 40%-60% menn og kvinner. Utfordringen for EY i Norge er kjønnsbalanse på director- og partnernivå; og vi har iverksatt flere tiltak for å undersøke hva som er årsaken til færre kvinnelige partnere og legge til rette for kjønnsbalanse også på øverste ledernivå. Eksempler på aktiviteter er:

- ▶ Tiltak for å rekruttere flere kvinnelige partnere
- ▶ Nordic Career Watch: Et frivillig sponsorprogram for kvinner med lederpotensial på manager- og senior manager-nivå
- ▶ Kurs; Inclusive Leadership for all, anbefalt for alle med lederansvar
- ▶ Etablert jentenettverk i forretningsområder med færre jenter/kvinner
- ▶ Partner av [ODA nettverk](#)

Diskriminering og trakassering

EY har nulltoleranse for 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. Likevel er diskriminering og trakassering en iboende risiko på enhver arbeidsplass, også hos oss. I regnskapsåret 2022 har vi avdekket ett tilfelle av diskriminering/trakassering. Situasjonen ble håndtert av vårt Nordiske etiske utvalg og tilbørlig reaksjon ble gitt fra ledelsen. EY i Norge og Norden har en rekke etablerte forbyggende tiltak for å redusere risikoen for diskriminering og trakassering og at alle skal føle seg inkludert og trygge hos oss.

Forankring av ansvar

I tillegg til våre etiske retningslinjer har vi **Global Inclusion and Non-Discriminatory Policy** og en **Global Executive Diversity & Inclusion Statement**. De understreker ikke bare at mangfold og inkludering er viktig for virksomheten, men sikrer også at EYs medlemsfirmaer selv er ansvarlig for fremgangen, som starter med ledelsens holdninger. Arbeidet med mangfold, tilhørighet og inkludering i EY i Norge er

forankret i ledelsen og styret; og vi har en tilnærming om å inkludere mangfold, tilhørighet og inkludering i alle prosesser og situasjoner.

For å styrke ansvarlighet i hele EY-organisasjonen bistår **Global Diversity & Inclusion Tracker** med å spore fremgang for alle EY-regioner ved konsistent måling av mangfold og inkludering globalt. EY globalt har også etablert **Global Social Equity Task Force** (GSET) for å utvikle handlingsplaner som spesifikt håndterer ulikheter og diskriminering. Arbeidsgruppen inkluderer EY-ledere med en rekke ulike bakgrunner og perspektiver, på tvers av geografiske områder, tjenesteområder og funksjoner. Gruppen støtter mangfold, tilhørighet og inkluderings-agendaen globalt. I Norge og Norden drives aktiviteter av en dedikert rolle, Nordic DE&I Lead.

Rekruttering

EY i Norge rekrutterer jevnlig nye ansatte og det vil alltid foreligge en iboende risiko for diskriminering i rekrutteringsprosesser. Forutinntatte holdninger («unconscious bias»), er noe alle har og er den største risikoen for å ta suboptimale beslutninger og diskriminere. Følgende prosesser er på plass og under utarbeidelse for å hindre diskriminering i rekrutteringsprosessen; og viktigst sikre at alle talenter er velkomne til EY.

- ▶ Inkluderende tekst i stillingsannonser (forbedret 2022)
- ▶ Unconscious Bias-kurs før intervju; alle intervjuere blir invitert
- ▶ Alltid mer enn en som intervjuer
- ▶ Evnetester, personlighetsprofilering og case-intervju
- ▶ Sjekk av likestilling og mangfold gjennom prosessen fra søkere, til intervju, til tilbud og ansettelse

Risikofaktorene vurderes regelmessig for å sørge for at prioriteringer kontinuerlig oppdateres og integreres i vårt arbeid for å forhindre at risikoen øker eller materialiseres.

Forfremmelse, lønnsjustering og bonus

Med mer enn 2000 ansatte i EY i Norge er det en omfattende prosess å følge opp ansatte, vurdere ferdigheter, forfremmelse og fastsette lønn og bonuser. Som med rekruttering er det en iboende risiko for diskriminering i disse situasjonene, og EY har gode rutiner og prosesser for å sikre rettferdig vurdering av ansatte.

- ▶ Alle ansatte har en Counselor med fastlagte rutiner og råd for veiledning gjennom året; med minimum 3 oppfølgingsamtaler hvert år hvor arbeid og progresjon blir drøftet
- ▶ Alle ansatte henter inn tilbakemeldinger fra ledere og kunder i løpet av året
- ▶ Etter tredje syklus vurderes alle ansatte i årlig «review» hvor ledere og lønnsansvarlige i Talent (HR) først vurderer forfremmelse; deretter vurderes lønn og bonus for samtlige
 - ▶ I denne prosessen benyttes et lønnsverktøy som:
 - ▶ Trigger en «Unconscious bias-training» før du får tilgang til lønnsdata
 - ▶ Gir en visuell status på medarbeideres lønn; fordelt på kjønn, lokasjon, tjenesteområder osv.
 - ▶ Gir en oversiktlig oppstilling av ansatte og endringsintervall du kan gi
 - ▶ Kontinuerlig oversikt over forskjell i fordeling mellom menn og kvinner
 - ▶ Foreslått forfremmelser, lønnsjusteringer og bonuser blir alltid vurdert av ledelsen og lønnsansvarlige i Talent (HR) før endelig godkjenning. Er det mistanke om diskriminering grunnet skjev fordeling mellom kjønn, lokasjon, tjenesteområde etc. vil justeringene bli vurdert på nytt
- ▶ Alle ansatte med prosjektansvar måles på kvantitative KPIer som salg, belastbare timer og inntekt på prosjektene de leder

Sosiale samlinger og Code og Conduct

I perioder med mange sosiale treff og ved større samlinger minner ledere om Code of Conduct både skriftlig og muntlig med den hensikt å forhindre at situasjoner med diskriminering og/eller trakassering finner sted, og for at ansatte skal føle det trygt å si ifra om det skulle forekomme.

EY har lenge vært engasjert i mangfold, tilhørighet og inkludering. Det å bygge opp team som presterer godt, er mangfoldige og inkluderende, er viktig i vår bransje som bistår både norske og internasjonale selskaper.

Mangfold fører til ulike perspektiver som styrker prosjekter, kundeforhold og driver frem profesjonalitet og kritisk tenking. Når det gjelder mangfold i vår virksomhet har vi fortsatt en vei å gå og vi jobber kontinuerlig for å styrke mangfoldet internt. EY i Norden og Norge har også etablert flere interne nettverk for å støtte tilhørighet og inkludering, eksempelvis International @EY, ressursgruppe for medlemmer og støttespillere av LGBT+ og fokusgruppe for å sikre funksjonshemmedes tilgang til EY. Gruppene er åpne for alle og sikter mot å tilby tilhørighet i tillegg til å sikre en kommunikasjonskanal til ledelsen med søkelys på inkludering.



Alle ansatte har en Counselor
med fastlagte rutiner
og råd for veiledning gjennom året



Respekt for menneskerettigheter i EYs leverandørkjede

EY i Norge sin leverandørkjede er i stor grad leverandører basert i Norden. I regnskapsåret 2022 gjorde EY i Norge innkjøp for over 50 millioner USD fra over 1000 leverandører som utgjør grunnlaget for risikovurderingen. Denne redegjørelsen inkluderer alle aktører vi har kjøpt varer eller tjenester av i regnskapsåret 2022.

Forankring av ansvarlighet

EYs Supplier Code of Conduct (sCoC) er EYs etiske retningslinjer for våre leverandører og inkluderer forpliktelser til å respektere menneskerettighetene. EY stiller blant annet krav til alle våre leverandører om å forplikte seg til å respektere og sikre menneskerettigheter i egen virksomhet og leverandørkjede samt en forventning om aktsomhetsvurderinger for å hindre tvangsarbeid. Ved å signere EYs General Terms and Conditions sier leverandøren seg enig i å følge EYs Supplier Code of Conduct i deres leveranse til EY. Som en del av arbeidet med å etterleve kravene i åpenhetsloven har vi foreslått oppdatering til EYs Supplier Code of Conduct og styrker prosess for aktsomhetsvurderinger på nordisk og norsk nivå. Prosessen blir forankret i ledelsen og styret våren 2023.

Våre retningslinjer og forpliktelser for egen leverandørkjede:

- ▶ [EYs Supplier Code of Conduct](#) (oppdateres våren 2023)
- ▶ [EYs general terms and conditions](#) (Nordisk versjon)
- ▶ EY Global Procurement Policy (intern policy)

Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører

Allt EY-personell må overholde kravene i vår interne "Global Procurement and Supply Chain Policy" når de anskaffer varer eller tjenester på vegne av EY, uavhengig av størrelsen på innkjøpet. Et av punktene er at alle kontrakter med leverandører bør inneholde en forpliktelse for leverandøren

til å overholde EY Supplier Code of Conduct eller tilsvarende leverandørpolicy (som bestemt av Supply Chain Services og/eller General Council Office). For kjøp av verdi over 50 000 USD skal Global Supply Chain Services inkluderes i kjøpet og valg av leverandør.

[EY Global Supply Chain Services](#) bidrar til å optimalisere EYs kjøpekraft på tvers av produkter og tjenester. Som en del av våre innkjøpsaktiviteter søker de leverandører som er innovative og kan tilby eksepsjonell kundeservice og støtte. 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](#), som er en del av Supply Chain Services, driver et inkluderende og bærekraftig tankesett på tvers av EYs leverandørkjede. Teamet sørger blant annet for kursing av alle Supply Chain ansatte innen ESG-temaer; og alle har deltatt på kurs om menneskerettigheter i leverandørkjeden, og hvordan redusere risiko for brudd på menneskerettigheter; herunder tvangsarbeid.

EY Global Supply Chain Services har en etablert ESG Supplier Due Diligence-prosedyre som inkluderer ESG relaterte spørsmål og overensstemmelse med våre etiske retningslinjer i «Request for Proposals» (RFP) og leverandørinnkjøpsprosedyren. I tillegg ble en ESG-aktsomhetsvurdering pilotert på globalt nivå i regnskapsåret 2022. Den inkluderte 98 store leverandører i bransjer

som anses å ha høyere forventet risiko – 32 leverandører som leverer til EY Nordics er inkludert. Spørsmålene baserte seg på EYs etiske retningslinjer for leverandører, menneskerettighetsforpliktelse og sosial og miljømessig bærekraft. En oppfølgingsprosess for leverandørene som deltok er også på plass, og dette inkluderer kvartalsvis kontaktpunkter angående forbedringsområder. EY i Norge og Norden vil følge status for dette arbeidet.

Risiko i leverandørkjeden

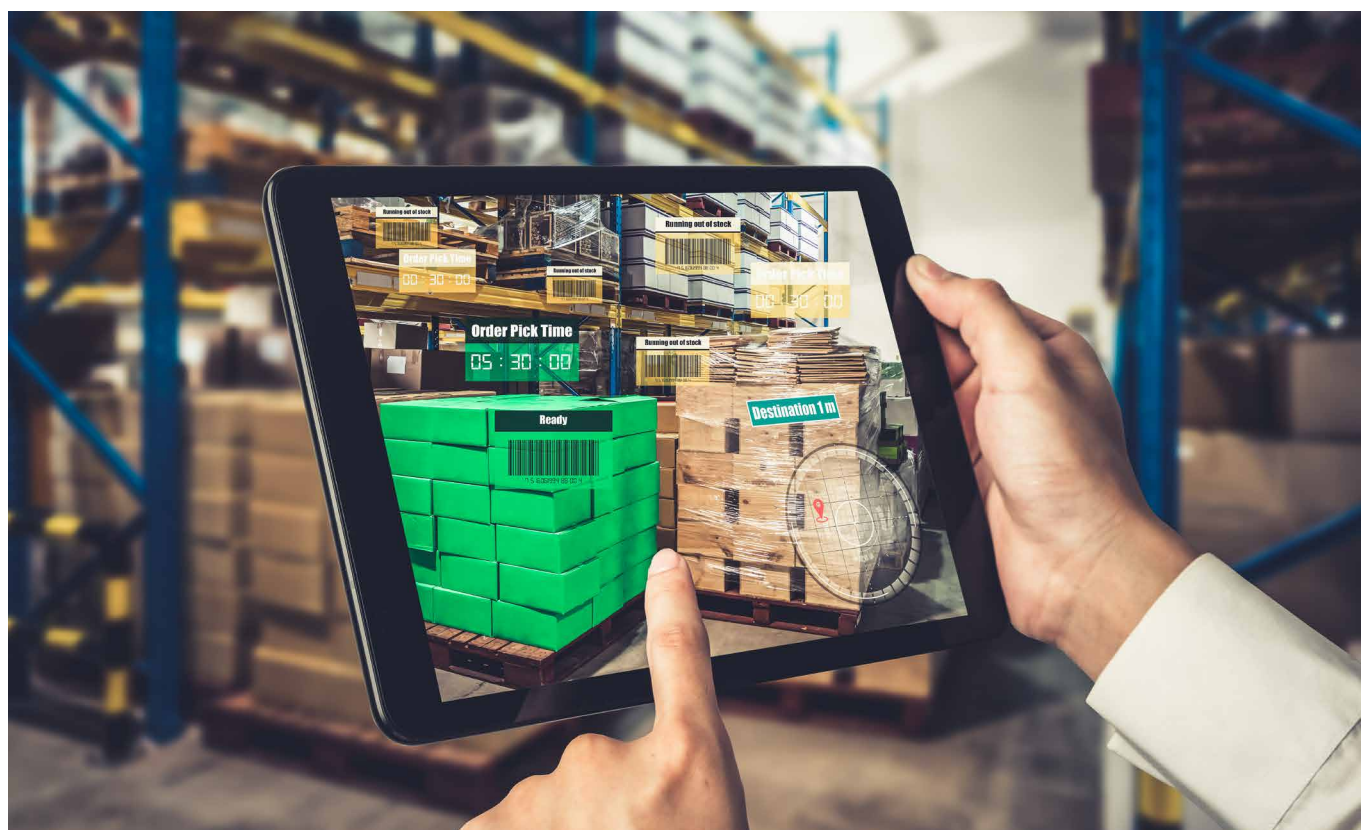
I tillegg til kartleggingen EY Global Supply Chain har utført har EY i Norge og Norden utført en aktsomhetsvurdering basert på OECDs veileder for ansvarlig næringsliv i regnskapsåret 2023. Risikokartleggingen ble delt i to faser. I første fase ble listen over alle nordiske leverandører i regnskapsåret 2022 vurdert i henhold til land, sektor og selskapsstørrelse. Det ble gjort en overordnet analyse av alle nordiske leverandører med forbruk over 500 000 USD. Etter første fase ble et utvalg leverandører identifisert for nærmere undersøkelse. Det ble deretter utført en

omfattende skrivebordanalyse vedrørende risiko knyttet til land, sektor, produkt og råmateriale. Videre ble modenheten i leverandørens arbeide med menneskerettigheter gjennomgått ved å undersøke leverandørenes offentlige dokumenter via nettsider, samt mediesøk.

Funn og risikoområder i vår leverandørkjede

Leverandørene til EY i Norge er alle lokalisert i Norge eller i Norden, dermed er risikoen for brudd på menneskerettigheter generelt lavere. Risikoen for brudd på menneskerettighetene øker i midlertid når man undersøker leverandørens bransjer og råmaterialer som inngår i produktet. Fire bransjer ble identifisert hvor risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter er høy. Bransjene som ble identifisert som høyrisiko er

- ▶ teknologi og IT
- ▶ rengjøring, kantine/catering
- ▶ byggebransjen
- ▶ event- og underholdningsbransjen



Innkjøp av produkter: IT og mobiltelefoner

For leverandører av IT produkter og mobiltelefoner generelt finner vi risiko for brudd knyttet til sammenstilling av produkter og produksjon av komponenter. Fabrikken hvor IT-produkter sammenstilles og produseres er i stor grad lokalisert i asiatiske land hvor menneskerettighetsbrudd forekommer hyppig. Risikoer er spesielt knyttet til: brudd på retten til en lønn å leve av, tvunget overtid, korttidskontrakter og retten til å danne og slutte seg til fagforeninger. Videre er det risiko knyttet til helse og sikkerhet, da produksjon av elektronikk krever håndtering av et stort antall farlige kjemikalier. Mangel på personlig verneutstyr og utilstrekkelig helse- og sikkerhetsopplæring forsterker risikoen for rettighetsbrudd ytterligere.

Råmaterialer som inngår i IT produkter og mobiltelefoner inneholder blant annet metaller og mineraler. Utvinning av råmaterialer foregår globalt og ofte i land forbundet med et svekket styresett og menneskerettighetsbrudd. Risikoer vedrørende utvinning av råmaterialer i en rekke land knytter seg til rettigheter som eksempelvis rettferdige og gode arbeidsvilkår, retten til helse og sikkerhet, retten til ikke å bli utsatt for barnarbeid og tvangsarbeid.

Innkjøp av tjenester: rengjøring- & kantinetjenester, byggebransjen og event-bransjen

Vi har leverandører som leverer tjenester til oss som drift av kantiner, renhold av kontorer, arrangementer og bygg- og anleggsnæringen. Sistnevnte er tilknyttet utbygging av EYs nye lokasjoner, blant annet nytt hovedkontor i Oslo. Innenfor disse bransjene benyttes det generelt en stor andel unge, ufaglærte, midlertidig og/eller utenlandsk arbeidskraft som kan ha mindre kunnskap om hvilke rettigheter de har krav på. Dette er faktorer som gjør arbeidstakere ekstra sårbare.

For leverandører av renholdstjenester, catering/kantine, arrangementer/underholdning og byggebransjen finner vi samlet en potensiell risiko for negativ påvirkning på rettigheter knyttet til rettferdige og gode arbeidsvilkår, herunder lav lønn, tilbakeholdelse av lønn, ulovlig arbeid, korttidskontrakter, manglende overtidsbetaling, høyt arbeidspress og sosial dumping. Andre risikoer er diskriminering og seksuell trakassering samt retten til helse og sikkerhet ved belastende kroppsarbeid, arbeid i høyder og manglende HMS-tiltak. Kartleggingen tilsier at det er behov

for ekstra oppfølging vedrørende innkjøp av tjenester i disse bransjene fordi arbeidstakere er mer sårbare.

Videre finner vi ytterligere risikoer for negativ påvirkning på menneskerettigheter når vi undersøker råmaterialene som inngår i produktene til våre tjenesteleverandører. For enkelte matvareprodukter som kaffe, te, kakao og sukker er det eksempelvis svært høy risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden. Videre er det potensiell helse- og sikkerhetsrisiko knyttet til kjemikalier som inngår i produksjon av renholdsprodukter og ikke minst høy risiko knyttet til råmateriale som metall og trevirke (medium risiko), som brukes av våre leverandørers underleverandører i bygge-bransjen.

Aktuelle menneskerettigheter i EY i Norges leverandørkjede:

Risikokartleggingen viser en rekke rettigheter hvor det foreligger en potensiell risiko for negativ påvirkning i EYs leverandørkjede, fra bransjerisiko til risiko forbundet med selve utvinningen av råmaterialer, som siste ledd i EYs leverandørkjede. Rettighetene vi har identifisert gjelder:

- Rett til rettferdige og gode arbeidsvilkår (rettferdig lønn, en anstendig levelønn, trygge og sunne arbeidsforhold, hvile, fritid og rimelig begrensning av arbeidstid, ferier osv.)
- Rett til ikke å bli utsatt for diskriminering og seksuell trakassering
- Rett til foreningsfrihet med andre, og til å danne og melde seg inn i fagforeninger
- Rett til forsamling og foreningsfrihet
- Rett til en tilstrekkelig levestandard
- Rett til helse og sikkerhet
- Minoriteter og urfolks rettigheter
- Rett til rent drikkevann og gode sanitærforhold
- Rett til ikke å bli utsatt for tvangsarbeid
- Rett til ikke å bli utsatt for menneskehandel
- Rett til bevegelsesfrihet
- Rett til ikke å bli utsatt for barnarbeid
- Rettighetene til alle migrasjonsarbeidere og medlemmer av deres familier

Videre arbeid for å sikre menneskerettigheter

Aktiviteter vi skal iverksette i 2023

Å sikre menneskerettigheter i hele EYs verdikjede er et kontinuerlig arbeid. EY er et selskap hvor mennesket står i sentrum og en prioritet er å ivareta alle medarbeidere og sørge for at de føler seg trygge og ivaretatt på jobb. Resultatet fra vår kartlegging viser områder hvor vi kan bli enda bedre i egen virksomhet, men det aller viktigste tiltaket for 2023 er å styrke vår innkjøpsprosess og etterlevelse av Supplier Code of Conduct.

Fem prioriterte tiltak for regnskapsåret 2024

Under har vi listet 5 prioriterte tiltak for det kommende året i henholdsvis egen virksomhet og leverandørkjede:

- ▶ **Egen virksomhet:**
 - ▶ **Utforme prosess for årlige aktsomhetsvurderinger** for EY i Norge med tydelig ansvarsfordeling som skal forankres i styret. Hensikten er å strukturere arbeidet med oppfølging av risikoområder og aktiviteter gjennom året
 - ▶ **Rekruttering:**
Sikre bevisstgjøring til alle som deltar i rekrutteringsprosessen for å redusere risiko for «Unconscious Bias» gjennom hele rekrutteringsforløpet. Med dette ønsker vi å fremme mangfold i EY og hindre diskriminering
- ▶ **EY Global Delivery Services:**
 - ▶ **Oppfølging med lokal ledelse:**
Gå i dialog med lokal ledelse for å kartlegge bedre lokale initiativer for å sikre menneskerettigheter for teamene vi samarbeider med
 - ▶ **Leverandørkjede:**
 - ▶ **Kontrollsystem for Supplier Code of Conduct:**
EY i Norge og Norden vil styrke lokal kontroll med Supplier Code of Conduct, signering og oppfølging av etterlevelse for risikoindustrier
 - ▶ **Følge opp leverandører:**
EY i Norge og Norden vil følge opp våre største leverandører som scorer medium eller høyt på risiko basert på land, industri og modenhet i arbeid med menneskerettigheter. Vi vil initiere dialog for å få innsikt i deres arbeid for å forhindre brudd på menneskerettigheter og sørge for dokumentasjon. Arbeidet vil skje i samarbeid med EY Global Supply Chain og etablerte leverandørkontakter
 - ▶ **Kurs for valg av leverandører:**
EY i Norge og Norden vil styrke lokal veiledning ved innkjøp på vegne av EY. Hensikten er å gjøre lokale innkjøpere mer bevisst valg av leverandører samt hvilke forventninger EY har til dem, samt forenkle oversikt og oppfølging av leverandører

Oslo, 24. april 2023

I styret for ERNST & YOUNG AS




Christin E Bøsterud
adm. direktør, styreleder



Kristin Hagland
styremedlem



Aina Karlsen Røed
styremedlem



Håvard Norstrøm
styremedlem



Einar Hersvik
styremedlem



Erik R. Haagenen
styremedlem



Ivar Vikasæter
styremedlem



Sandra Tennøy
styremedlem



Maria G Strønstad
styremedlem



Joakim Sollie
styremedlem

Respekt for menneskerettighetene er forankret i EY globalt og hos ledelsen og styret i EY i Norge.



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