



# Menneskerettigheter

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering  
2024

[ey.com/no](https://ey.com/no)



# Menneskerettigheter i EY Norge

EY 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».

EY Norge utfører regelmessig aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet 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 Norge».

I egen virksomhet 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**

De samme risikoene som over samt retten til forsamlings- og foreningsfrihet ble også identifisert for EYs globale tjenestesenere.

For å sikre at vi inkluderer eventuelle endringer i EY Norges risikobilde har vi inkludert en ny risikovurdering som ledd i årets aktsomhetsvurdering; denne gangen i nærmere samarbeid med EYs globale innkjøpsavdeling.

I fjor prioriterte vi åtte selskaper i leverandørkjeden med medium eller høy risiko for brudd på menneskerettigheter basert på vurdering av bransje, råvarer i leverandørkjeden og tilgjengelig informasjon om modenhet i arbeidet med menneskerettigheter. I tillegg har EYs globale innkjøpsavdeling identifisert 24 ytterligere globale leverandører i risikobransjer som vil inkluderes i EYs oppfølging av leverandører i 2024. I alt har vi identifisert 13 rettigheter særlig relevant for vår verdikjede fra råmateriale til endelig vare/tjeneste.

EY Norge har gode prosesser på plass for å sikre menneskerettigheter i egen virksomhet og vi har videreført de tiltak og prosesser vi beskrev i redegjørelsen i 2023. Basert på årets aktsomhetsvurdering har vi identifisert nye tiltak for det kommende året som vil styrke arbeidet for å sikre rettighetene ytterligere i EY Norge og for våre leverandører.

# Innhold

<b>Menneskerettigheter i EY Norge</b>	3
EY i Norge og vår forpliktelse til å sikre menneskerettigheter	5
<b>Respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet</b>	7
Forankring av ansvarlighet	7
Rutiner for å avdekke og hindre negativ påvirkning på menneskerettigheter	7
Risiko i egen virksomhet	8
Hvordan vi sikrer rettferdige og gode arbeidsvilkår	9
Fremme god helse	10
Fremme likestilling og å forebygge diskriminering og trakassering på arbeidsplassen	11
Status på prioriterte tiltak i egen virksomhet 2024	15
<b>Respekt for menneskerettigheter i EY Global Delivery Services</b>	17
Risiko i EY GDS	17
<b>Respekt for menneskerettigheter i EYs leverandørkjede</b>	18
Forankring av ansvarlighet	18
Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører	18
<b>Risikovurdering og kartlegging av relevante menneskerettigheter i EY Norges verdikjede</b>	19
Prosess for risikovurdering	19
Funn og risikoområder i vår leverandørkjede	19
Innkjøp av produkter: IT og mobiltelefoner	19
Innkjøp av tjenester: rengjøring- & kantinetjenester, byggebransjen og event-bransjen	20
Aktuelle menneskerettigheter i EY i Norges leverandørkjede	20
<b>Status på prioriterte tiltak overfor EY Norges verdikjede 2024</b>	22
Kontrollsystem for Supplier Code of Conduct	22
Følge opp leverandører	22
Kurs for valg av leverandører	22
Negativ påvirkning på menneskerettigheter	23
<b>Videre arbeid for å sikre menneskerettigheter i 2024</b>	24
Egen virksomhet	24



## EY Norge og vår forpliktelse til å sikre menneskerettigheter

EY er et av verdens ledende kompetansehus innen revisjons- og rådgivningstjenester. Vårt arbeid omhandler revisjon, skatterådgivning, strategi-, transaksjons- og konsulenttjenester med over 400 000 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 2023](#).

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. Den største risikoen for alvorlige brudd befinner seg likevel i vår leverandørkjede.

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 Norge har som følge av dette iverksatt en aktsomhetsvurdering av egen virksomhet og leverandørkjede inkludert EYs globale tjenestesentere. 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.

Parallelt med aktsomhetsvurderingen forbereder EY Norge prosesser og rapportering i henhold til EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Fremover vil arbeidet være koordinert, og resultatet fra årets aktsomhetsvurdering blir inkludert i EY Norges dobbelt vesentlighetsanalyse for å identifisere EY Norges vesentlige risikoer og negative påvirkninger på mennesker i egen virksomhet og leverandørkjede.



# 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 2023 fullførte 99% av ansatte opplæringen og samtlige 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. Gjennom vårt arbeid med å sikre at Code of Conduct overholdes, og ved hyppig kommunikasjon av retningslinjene, anstrenger 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 komité. 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 Norge er det vanligst at klager eller bekymringer blir tatt opp via ledere, counsellors eller andre kontaktpersoner. Alle saker uavhengig av kanal, blir håndtert av Etisk komité 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 som gjelder hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettighetene. Hittil har vi kun mottatt og besvart henvendelser fra kunder i form av spørreskjemaer.



## Risiko i egen virksomhet

For å kartlegge EYs risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter i egne virksomhet og vår leverandørkjede utfører vi regelmessig aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper. I 2023 utførte vi en stor risiko- og gapsanalyse av egen virksomhet inkludert en analyse av alle interne styringsdokumenter og retningslinjer relevant for EYs ivaretagelse av menneskerettigheter med den hensikt å kartlegge gap som kunne øke risikoen for negativ påvirkning. Denne analysen blir gjennomgått regelmessig for å inkludere og hensynta endringer i styringsdokumenter, prosesser eller andre faktorer som kan påvirke prioriterte risikoer for brudd på menneskerettigheter i egen virksomhet.

## Aktuelle rettigheter i egen virksomhet

Funn fra risikovurderingen og gapsanalysen 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





## Hvordan vi sikrer rettferdige 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 overtidarbeid, 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; juli-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 2023 hadde vi en score på 78%; en nedgang fra 83% forrige år. 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 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. Fleksibiliteten 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 verdsatt 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 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.
- ▶ Etabler jentenettverk i forretningsområder med færre jenter/kvinner
- ▶ Partner med [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. Likevel er diskriminering og trakassering en iboende risiko på enhver arbeidsplass, også hos oss. EY i Norge og Norden har en rekke etablerte forebyggende 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 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 og i Norge og Norden drives aktiviteter av en dedikert rolle, Nordic DE&I Lead.

## Rekruttering

EY 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 stillingsannonsen
- ▶ 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 ca 2400 ansatte i EY 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 tre oppfølgingssamtaler 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 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 of 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.





# Status på prioriterte tiltak i egen virksomhet 2024

## Implementere prosess for årlige aktsomhetsvurderinger

**Tiltak:** Utforme prosess for årlige aktsomhetsvurderinger for EY Norge med tydelig ansvarsfordeling som skal forankres i styret. Hensikten er å strukturere arbeidet med oppfølging av risikoområder og aktiviteter gjennom året.

**Status:** EY Norge i samarbeid med EY i Norden og eksperter på menneskerettigheter i EYs avdeling Climate Change and Sustainability Services (CCaSS) har utviklet en strukturert intern prosess for aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer. Hele prosessen og alle oppgaver er nøye kartlagt, dokumentert på en delt arbeidsplattform, tilgjengelig for alle ansvarlige bidragsyttere. Basert på dette arbeidet er det utviklet interne retningslinjer for EY Norges aktsomhetsvurdering. Retningslinjene inneholder detaljerte beskrivelser av alle oppgaver, kilder, ressurser, arbeidsfordeling samt estimert tidslinje. Prosessen for aktsomhetsvurderingene er godkjent av styret.

## Rekruttering og risiko for «Unconscious Bias»

**Tiltak:** 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.

**Status:** EY Norge har gode tiltak og kurs for å fremme bevissthet om og hindre påvirkning av «unconscious Bias» i alle risikoprosesser. Hensikten med dette tiltaket var å styrke kontroll med hvem som gjennomfører kurs og opplæring, samt at de som intervjuer har hatt nødvendig opplæring. Gjennom året arrangerer Talent (HR) åtte intervjukurs som inkluderer bevisstgjøring av «unconscious bias». Dette året har Talent sørget for at deltakelse på intervjukurset blir registrert, samt en tettere oppfølging av intervjuere.







# Respekt for menneskerettigheter i EY Global Delivery Services

EY Global Delivery Services (GDS) er et nettverk med tjenestesenere 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 Norge har avtale med flere kompetanseteam i GDS og ca. 15% av arbeidstimene på eksterne og interne leveranser i Norge er levert av ansatte i GDS.

## Risiko i EY GDS

Ansatte i EY GDS har lokale kontrakter og lokal ledelsesstruktur. Som del av EY Global gjelder de samme etiske retningslinjene, EYs Global Code of Conduct, for EY GDS som alle andre av EYs selskaper. EY GDS har også samme struktur for oppfølging av ansatte. Lokalt har EY GDS gode tiltak for å fremme trygghet, trivsel og inkludering på arbeidsplassen. Samtidig er India mindre regulert hva gjelder arbeideres rettigheter, og basert på landsrisiko og tidligere intervju med ansatte i EY GDS India vurderer vi det som større risiko for brudd på retten til rettferdige og gode arbeidsforhold samt diskriminering og arbeidspress for ansatte i EY GDS enn for ansatte i EY Norge.

## Status på prioriterte tiltak EY Global Delivery Services (GDS) 2024

### Kartlegge initiativ

- ▶ **Tiltak:** Gå i dialog med lokal ledelse for å kartlegge bedre lokale initiativer for å sikre menneskerettigheter for teamene vi samarbeider med.
- ▶ **Status:** Det siste året har det vært en anerkjennelse og økt oppmerksomhet på identifiserte menneskerettighetsrisiko knyttet til GDS både i hos EY i Norge og EY Globalt. EY Norge har initiert flere samtaler med EY Global Responsibility Network på hvordan vi kan sikre menneskerettighetene til alle som jobber på våre prosjekter; særlig ansatte i EY GDS. Vi vil fortsette å følge opp og iverksette tiltak lokalt som kan bidra til å sikre gode arbeidsforhold for personer som jobber på norske prosjekter.

## 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

<sup>1</sup>World Report 2022: India | Human Rights Watch (hrw.org)

# Respekt for menneskerettigheter i EYs leverandørkjede

EY Norges leverandørkjede er i stor grad leverandører basert i Norden. I regnskapsåret 2023 gjorde EY Norge innkjøp for ca. 600 millioner NOK fra over 1000 leverandører. Grunnlaget for aktsomhetsvurderingen inkluderer alle aktører vi har kjøpt varer eller tjenester av det siste året.

## Forankring av ansvarlighet

EYs Supplier Code of Conduct 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 sikre at menneskerettigheter i egen verdikjede og å etablere varslingskanaler som skal bidra til å avdekke uetisk oppførsel og negativ påvirkning på rettigheter samt et system for å gjenopprette skader. 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 stryket aktsomhetsvurderingen i vår leverandørkjede for EY i Norge, og Norden i samarbeid med EY Global Supply Chain Services. Prosessen blir forankret i ledelsen og styret årlig.

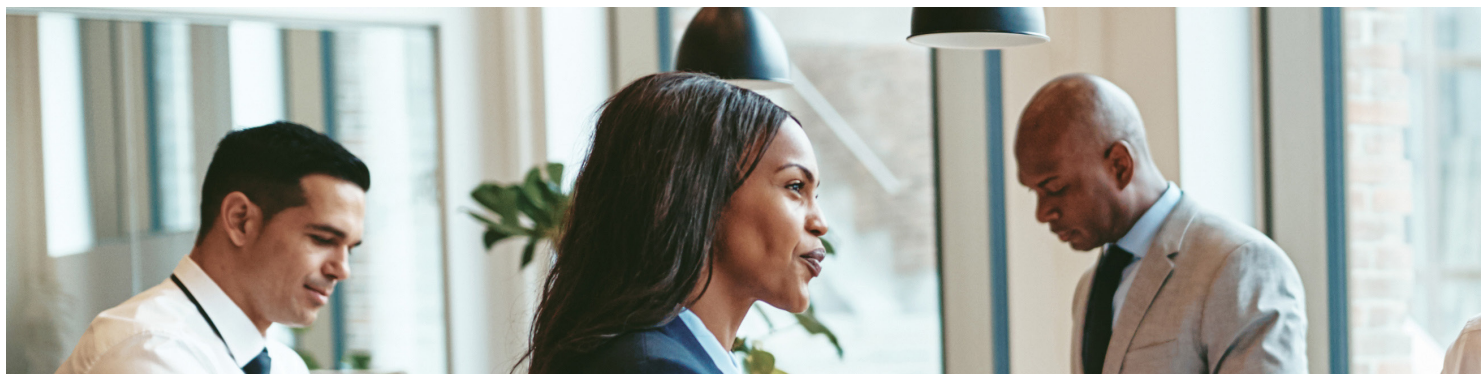
Våre retningslinjer og forpliktelser for egen leverandørkjede:

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

## Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører

Alt EY-personell må overholde kravene i vår interne "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, og kjøp av teknologi uavhengig av pris, 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.



# Risikovurdering og kartlegging av relevante menneskerettigheter i EY Norges verdikjede

## Prosess for risikovurdering

EY i Norge og Norden utført en aktsomhetsvurdering basert på OECDs veileder for ansvarlig næringsliv i 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, og ved bruk av en risikobasert tilnærming, 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 leverandørens offentlige dokumenter via nettsider, samt mediesøk.

I løpet av det siste årene har EY i Norge og Norden økt samarbeidet med EY Global Supply Chain Services og deres ekspert på ESG for styrke EYs kontroll med leverandørkjeden; ikke bare lokalt, men også globalt.

## Funn og risikoområder i vår leverandørkjede

Leverandørene til EY i Norge er i all hovedsak lokalisert i Norge eller i Norden, dermed er risikoen for brudd på menneskerettigheter generelt lavere. Risikoen for brudd på menneskerettighetene øker imidlertid 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. Innenfor de ovennevnte 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. <sup>4</sup>

## Aktuelle menneskerettigheter i EY 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 barnearbeid
- Rettighetene til alle migrasjonsarbeidere og medlemmer av deres familier



# Status på prioriterte tiltak overfor EY Norges verdikjede 2024

## Kontrollsystem for Supplier Code of Conduct:

- ▶ **Tiltak:** EY i Norge og Norden vil styrke lokal kontroll med Supplier Code of Conduct, signering og oppfølging av etterlevelse for risikoindustrier.
- ▶ **Status:** EY i Norge har enda ikke ferdigstilt dette tiltaket, men vi arbeider fortsatt sammen med EY Global for å sikre full oversikt og status for alle aktive leverandører.

## Følge opp leverandører

- ▶ **Tiltak:** 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.
- ▶ **Status:** Under har vi listet de viktigste tiltakene EY Norge og Norden har iverksatt i året som har gått.

- ▶ **Dialog med lokale leverandører:** EY Norge og Norden har initiert dialog med vår største lokale leverandører for å lære mer om hvordan de jobber for å sikre menneskerettigheter for sine ansatte og hvordan vi sammen kan sørge for gode arbeidsforhold for de av deres ansatte som jobber for oss. Vi fikk bekreftet etablerte varslingskanaler og ansvarsforhold for trygg og rask håndtering av eventuelle bekymringsmeldinger.
- ▶ **Spørreskjema og ESG-oppfølging globalt:** Basert på både vår lokale og EYs globale risikovurdering har vi identifisert 32 selskaper i EY Norges leverandørkjede som vil bli fulgt opp av Global Supply Chain Services. I løpet av våren 2024 sendte EY Global ut spørreskjema med relevante ESG-relaterte spørsmål til de identifiserte selskapene. Spørsmålene knyttet til menneskerettigheter er kvalitetssikret av EY Norges eksperter på menneskerettigheter. Svarene fra undersøkelsen vil bli delt med EYs leverandørkontakter og lokalt bærekraftsteam der oppfølging er nødvendig. EY Global Supply Chain Services jobber systematisk og kontinuerlig for å styrke oppfølging av EYs leverandører.
- ▶ EY i Norge og Norden har etablert et system hvor vi strukturert samler informasjon og dokumenterer oppfølging av leverandører regelmessig for å sikre koordinert tilnærming på tvers av regionen og EY globalt.



## Kurs for valg av leverandører

- ▶ **Tiltak:** EY i Norge og Norden vil styrke lokal veiledning ved innkjøp på vegne av EY. Hensikten er å gjøre lokale innkjøpere mer bevisst på valg av leverandører samt hvilke forventninger EY har til dem, samt forenkle oversikt og oppfølging av leverandører.
- ▶ **Status:** De viktigste tiltakene for å styrke bevissthet om ansvar ved innkjøp på vegne av EY det siste året har vært:
  - ▶ Nyhetsartikkel som ble publisert med hele Norden og i tillegg delt med relevante nettverk om hvilke retningslinjer som gjelder ved innkjøp av varer og tjenester på vegne av EY. Det ble lagt vekt på EYs Global Procurement Policy og individuelt ansvar.
  - ▶ Dedikert opplæringsuke for EYs globale innkjøpere med fokus på ESG; «ESG Awareness week». Kurset om menneskerettigheter fokuserte på «modern slavery», hvilke «røde flagg» skal man være oppmerksom på når man gjør innkjøp fra leverandørkjeder med høy risiko. Målet med dette kurset er å redusere risiko for brudd med menneskerettigheter i verdikjeden gjennom å gi EYs ansatte med hovedansvar for innkjøp den utdanning og verktøy de trenger.

## Negativ påvirkning på menneskerettigheter

I regnskapsåret 2023 ble det registrert to brudd med Code of Conduct i EY i Norge, knyttet til diskriminering og trakassering i egen virksomhet. Sakene er fulgt opp og håndtert av Etisk komité i henhold til interne retningslinjer.

Det er ikke identifisert noen negativ påvirkning i vår verdikjede det siste året.

# Videre arbeid for å sikre menneskerettigheter i 2024

Som del av vår kontinuerlige aktsomhetsvurdering i henhold til Åpenhetsloven har EY Norge og Norden vurdert nye tiltak vi vil arbeide med i året fremover i tillegg til allerede etablerte prosesser og rutiner.

## Egen virksomhet

Bedre dokumentasjon og vurdering av allerede etablerte tiltak.

EY Talent har mange etablerte og gode tiltak for å sikre medarbeideres arbeidsmiljø, trivsel, utvikling og trygghet på jobb. Som del av EY Norges aktsomhetsvurdering vil vi styrke dokumentasjonen av de tiltak vi gjør og vurdere effekten. Hensikten er å sikre at vi legger innsatsen på de tiltakene som har best effekt og positive resultater og minsker risiko for negativ påvirkning. EY Norge og i Norden har tatt i bruk «EY Equal» for å kartlegge alle aktiviteter; og målet er å videreutvikle verktøyet og egne prosesser slik at Equal blir den plattformen vi benytter for å samle nødvendig informasjon for å rapportere på Åpnehetsloven, Aktivitets- og redegjøringsplikten samt de sosiale temaene vi vil rapportere på i henhold til EUs Corporate Sustainability Reporting Directive.

## Vurdering av EYs varslingskanal

For å sikre at EYs varslingskanaler er kjent for alle og oppleves trygt har EY Global inkludert oppfølging av EYs Ethics Hotline i People Pulse Survey våren 2024. Spørsmålet som er stilt ansatte er i hvilken grad de ville benyttet Ethics hotline og i hvilken grad de tror at det å varsle er trygt med tanke på at saken blir håndtert upartisk og at de ikke risikerer represalier. Basert på svarene vil nødvendige tiltak iverksettes.

## Oppfølging av «unconscious bias- tiltak»

I løpet av neste år vil EY Norge og Norden følge opp at etablerte rutiner for intervjutrening blir etterlevd. Hensikten er å sikre at personer som intervjuer kandidater har tatt kurs i intervjuteknikk, inkludert «unconscious bias».

## I EY Norges Leverandørkjede

### Kontrollsystem for Supplier Code of Conduct:

Fortsette arbeidet med å sikre lokal kontroll med Supplier Code of Conduct, signering og oppfølging av etterlevelse for risikoindustrier.

## Følge opp leverandører

EY i Norge og Norden vil fortsette å gjennomføre regelmessige risikovurderinger og følge opp våre største leverandører som scorer medium eller høyt på risiko basert på land, industri og modenhet i arbeid med menneskerettigheter. Arbeidet vil skje i samarbeid med EY Global Supply Chain og etablerte leverandørkontakter.

## Kurs for valg av leverandører

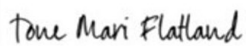
EY i Norge og Norden vil fortsette å kommunisere EYs Global Procurement Policy internt og gi veiledning på hvilke krav som gjelder ved innkjøp på vegne av EY. Hensikten er å sikre at ansatte i EY etterlever de krav EY stiller til innkjøp og hindrer risiko for å bryte med lover og retningslinjer inkludert menneskerettigheter.



Oslo, 19. juni 2024  
I styret for Ernst & Young AS



Christin Bøsterud



Tone Mari Flatland



Aina Karlsen Rød



Finn Ole Edstrøm



Einar Hersvik



Erik R. Haagenen



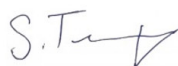
Maria E. Høyem



Joakim Sollie



Maria G. Strønstad



Sandra Tennøy

## 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](https://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](https://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](https://ey.com).

© 2024 Ernst & Young AS  
All rights reserved

ED None

[ey.com/no](https://ey.com/no)