

Om EY och hållbarhet

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



Building a better
working world

Innehållsförteckning

Vd har ordet	6
Vårt syfte	8
Våra värderingar	8
Vår uppförandekod.....	8
Ansvarsfullt företagande	9
UN Global Compact	9
Uppförandekod för leverantörer	9
Medarbetare	10
Jämställdhet och mångfald	14
Miljö.....	16
Kvalitet och etik	18
Samhällsengagemang	22
Ägarstruktur och styrning.....	23
Signaturer	25









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

Detta dokument utgör även Ernst & Young AB:s (556053-5873) lagstadgade hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 1 juli 2018-30 juni 2019 i enlighet med kraven i årsredovisningslagen. Hållbarhetsrapporten omfattar Ernst & Young AB med dotterbolag om inget annat anges. Hållbarhetsrapporten är avgiven av styrelsen och verkställande direktören.

Vd har ordet

EY:s syfte "Building a better working world" beskriver vad vi inom EY gör varje dag. Med vårt samlade tjänsteutbud bidrar vi långsiktigt till ett hållbart näringsliv och samhälle. Det kan handla om att se till att våra kunder har relevanta beslutsunderlag, att stödja verksamheter i deras omställning till en mer hållbar tillväxt eller att skapa förtroende för att kundernas redovisning ger en rättvisande bild av företagets verksamhet. EY stödjer FN:s strategiska initiativ för hållbarhet - UN Global Compact - och dess principer är vägledande för vårt arbete. Vi har integrerat hållbarhet i vår leverans av revisionstjänster och rådgivningstjänster och har i dag ett starkt erbjudande till marknaden. Våra tjänster skapar nytta för företag, deras ägare, medarbetare, samhället och andra intressenter.

"Building a better working world" handlar också om arbetslivet för våra medarbetare. Det är våra medarbetare som möter våra kunder och vi strävar efter att vara en attraktiv och relevant arbetsgivare som lever enligt våra värderingar.

Varje år rekryterar vi många unga medarbetare direkt från universitet och högskolor. Under cirka två veckor får de gå ett nordiskt introduktionsprogram, både på sina kontor runt om i Sverige och i Toledo, Spanien. Det är mycket viktigt att våra nya medarbetare får en så bra start som möjligt på EY. Vi har ett ambitiöst introduktionsprogram där vi förbereder dem på att arbeta globalt, digitalt och att lösa utmanande uppdrag åt våra kunder.

Ett annat viktigt område när det gäller EY:s arbete med hållbarhet handlar om att ge våra medarbetare möjligheter att utvecklas. Vi prioriterar karriärutveckling då medarbetarnas kunskap och erfarenhet är avgörande för att vi ska kunna erbjuda tjänster som skapar värde för våra kunder. Att våra medarbetare kan påverka sin egen utveckling och arbetssituation skapar förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna trivs och känner sig motiverade. För att säkerställa att vi gör rätt insatser genomför vi regelbundet medarbetarundersökningar. I vår senaste undersökning hade medarbetarnas engagemangsindex gått upp från 73 till 75 procent. Vi vill att tiden på EY ska vara den mest värdefulla i karriären - oavsett om medarbetare stannar hos oss eller går vidare till andra arbetsgivare. Det finns i dag många personer på olika positioner i svenskt näringsliv som började sina karriärer hos oss, något som vi är mycket stolta över.

Under året har vi fortsatt vårt arbete med att minska vår direkta miljöpåverkan och arbetet sker med ledning av vår miljöpolicy. Vi försöker ständigt att utmana oss själva - dels i att arbeta på ett mer ansvarsfullt sätt miljömässigt, dels i att hitta nya sätt att minska vår miljöbelastning genom att samarbeta med intressenter och ställa krav på leverantörer. Ett exempel är att vi sedan 1 juli 2019 har en ny policy för tjänstebilar som

innebär att endast nya miljöbilar enligt miljöfordon.se tas in bilprogrammet. Vi har en bra grund för vårt hållbarhetsarbete, men det finns skäl att tydliggöra vårt arbete både internt och externt. Det är något som vi kommer att fokusera på framöver.

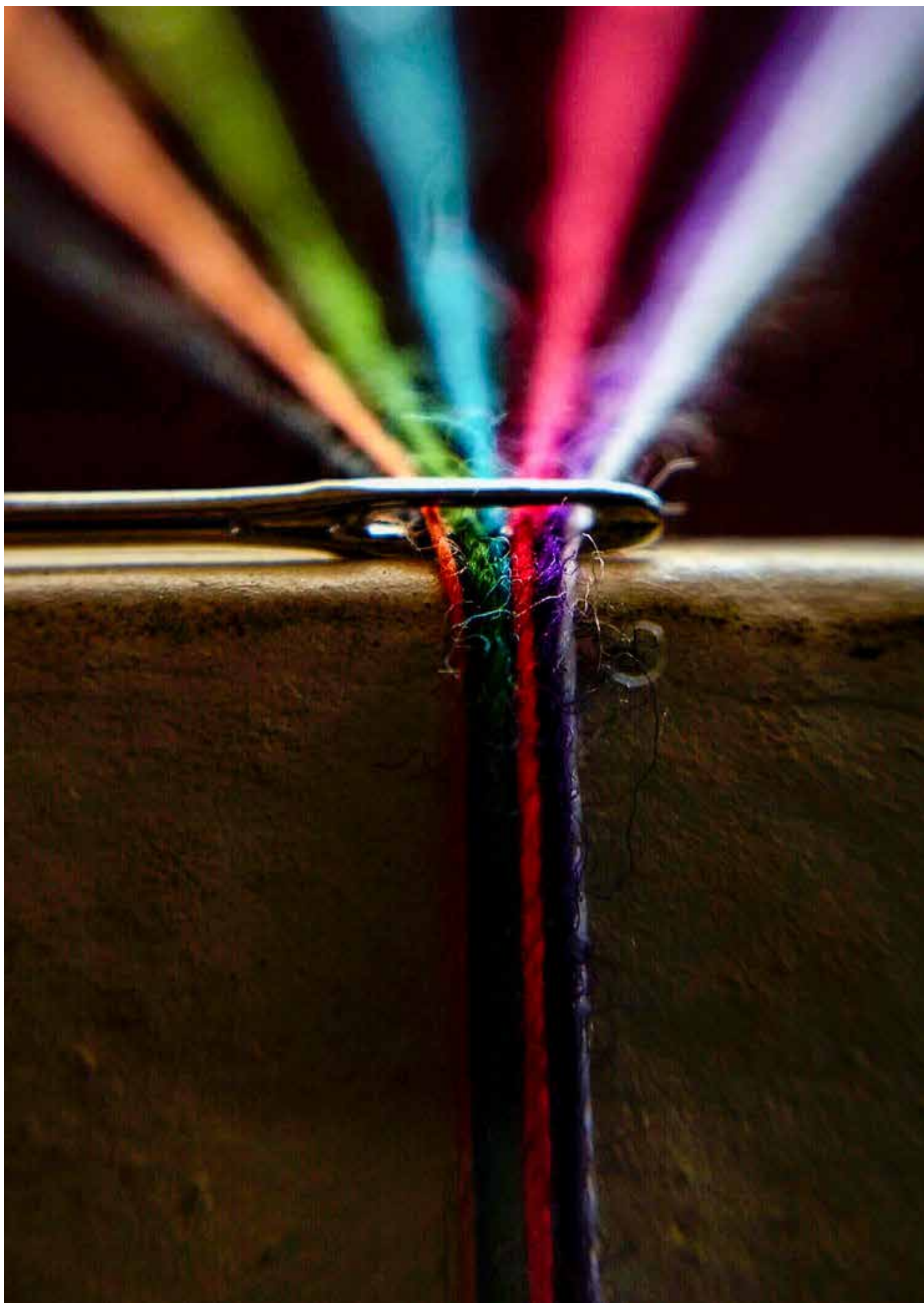
I dag hjälper vi många kunder med den digitala omställningen och vi arbetar också kontinuerligt med vår egen. Sedan flera år tillbaka har vi implementerat digitala stöd för processer, lagring av arbetsmaterial, kommunikation med kunder och dataanalys. Digital transformation står högt på agendan inom EY och vi gör löpande betydande investeringar i ny teknik. Våra it-system, arbetsmetoder och kompetens ska ligga i framkant i den utvecklingen. Vi rekryterar också många medarbetare med kompetens inom analys, robotisering och digitalisering. Digitaliseringen transformerar alla delar av vår organisation, inte bara revision, utan även skatterådgivning, transaktioner och övrig rådgivning. På sikt kommer digitaliseringen också att ha en betydande positiv effekt på vår miljöpåverkan.

Under de senaste åren har vi varit framgångsrika på många plan och hjälpt våra kunder att ta itu med sina tuffaste utmaningar. Kunderna ställer allt högre krav på att vi kan förutspå trender, föreslå nya sätt att göra affärer på eller förklara hur ny lagstiftning påverkar deras verksamhet. Demografiska förändringar, den snabba tekniska utvecklingen och hårdare konkurrens om såväl kunder som medarbetare bidrar också till den höga förändringshastigheten på marknaden. När vår omvärld förändras måste vi förändras med den. Därför anpassar vi vår strategi till nya förutsättningar, både i omvärlden och internt. Innovation är viktigare än någonsin och under hösten lanserar EY en reviderad, global strategi.

Utvecklingen gör att kundernas behov av våra tjänster förändras, inte att behovet minskar. Tvärtom ställs nya krav på oss som öppnar möjligheter inom nya områden. Med digitalisering och genomgripande förändringar i omvärlden följer nya sätt att skapa värde för våra kunder, medarbetare och de samhällen vi verkar i.

Jonas Svensson

verkställande direktör, EY





Vårt syfte

Building a better working world beskriver syftet med vår verksamhet. Vi vill att allt vi gör ska bidra till att affärsvärlden och arbetslivet fungerar bättre – för våra medarbetare, våra kunder och de samhällen vi verkar i. Det gör vi genom att leverera tjänster av hög kvalitet inom de områden där vi är verksamma. På så sätt bidrar vi till att skapa en stabil ekonomisk omvärld som gagnar oss alla.

Vi levererar revisionstjänster och ser till att marknadens aktörer har tillgång till granskad och kvalitetssäkrad finansiell information. Det är en förutsättning för en lång rad beslut – både bland företag och enskilda medborgare. Vi erbjuder även konsulttjänster som hjälper våra kunder att utveckla och effektivisera sina verksamheter.

Vi satsar också på karriärutveckling för våra medarbetare. Vår ambition är att tiden på EY ska vara den mest värdefulla i karriären – oavsett om man stannar hos oss eller går vidare till en annan arbetsgivare.

Våra värderingar

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

- står för integritet, respekt och laganda
- är engagerade, vågar ta ledningen och visa vägen framåt
- bygger relationer på professionell grund

Vår uppförandekod

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

Uppförandekoden är indelad i fem olika områden:

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

Hur vi arbetar med dessa områden beskrivs i vår årliga Transparency Report som innehåller information om vårt arbete med oberoende och kvalitet.



Ansvarsfullt företagande

Vårt mål är att bedriva ett ansvarsfullt företagande som är hållbart på lång sikt – ekonomiskt, socialt och miljömässigt. Det innebär att vi ska stödja och utbilda våra medarbetare, utveckla våra tjänster för våra kunders bästa, ta ansvar för miljön, ställa krav på leverantörer, medverka till ett bättre samhälle och samverka med branschaktörer.

Våra värderingar, vår uppförandekod och vår ambition att verka ansvarsfullt och hållbart styr hur vi agerar i vårt arbete. På ey.com/se finns en länk till Ethics Hotline. Där kan medarbetare, kunder och andra intressenter enkelt anmäla eventuella överträdelser av lagar, regler eller etiska riktlinjer.

UN Global Compact

EY stödjer sedan 2009 UN Global Compact, FN:s strategiska initiativ för hållbarhet. Det innebär att vi förbinder oss att visa engagemang och arbeta för Global Compacts tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöfrågor och korruptionsbekämpning. Vi följer årligen upp hur vi arbetar med dessa frågor. Läs gärna mer i EY:s globala skrift "Our vision, values and impact: UN Global Compact" som finns på vår globala sajt, ey.com.

Uppförandekod för leverantörer

EY har en global inköspolicy som ska säkerställa att vi bedriver verksamhet på ett ansvarsfullt sätt och garantera vårt oberoende i kontakten med leverantörer. Inköspolicyn förutsätter dessutom att vi utvärderar effekterna av våra inköpsbeslut och uppmuntrar leverantörer att stödja våra hållbarhetsinitiativ. Vår inköspolicy innehåller en separat uppförandekod för leverantörer. Den omfattar hantering av miljörisker, efterlevnad av krav på mänskliga rättigheter, jämställdhetspolicy, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt nolltolerans mot korruption, utpressning, mutor och förskingring. Vår uppförandekod finns på ey.com.





Medarbetare

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

Vi strävar efter att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla de mest motiverade och kompetenta medarbetarna.

Till våra fokusområden hör därför att nå definierade målgrupper för rekrytering och att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett annat viktigt område är att erbjuda alla medarbetare relevant utbildning. Centralt är också att få medarbetare att känna sig delaktiga i verksamhetens utveckling och att öka jämställdheten.

Personalstyrka

Anställning	2019-06-30	2018-06-30	2017-06-30
Prov- och tillsvidareanställda uppdelade på affärsområden	2 882	2 605	2 594
Assurance	1 698	1 604	1 602
Advisory Services	414	338	342
Tax	344	306	281
Transaction Advisory Services	131	123	141
Stab	295	234	228

Under det senaste räkenskapsåret har antalet anställda ökat med knappt 10 procent. Ökningen har skett inom samtliga affärsområden. Stabsfunktionen och Advisory Services står för de största procentuella ökningarna.

Arbetsmiljö

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

Kundernas önskemål, det höga tempot och tvära kast mellan olika projekt och arbetsuppgifter är delar av det som gör arbetet roligt. Detta innebär också att medarbetarnas arbetsbelastning periodvis kan bli hög. Inom vissa affärsområden finns det tydliga högsånger, medan det i andra beror på aktuella uppdrag och kundens behov.

Våra medarbetare ska ha möjlighet att påverka sin arbetssituation och vi erbjuder individuella lösningar. En bra dialog med sin counselor, det vill säga handledare, eller närmaste chef är avgörande, eftersom balans i livet är något mycket individuellt. Det kan vara olika saker beroende på medarbetarens ålder, livsstil och familjesituation.



Personalomsättning

Anställning	2018/2019				2017/2018				2016/2017			
	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år	Totalt	Under 30 år	30-50 år	Över 50 år
Antal nyanställda*	751	502	203	46	579	436	132	11	617	472	134	11
Antal avgångar**	574	269	249	56	582	271	261	50	464	222	207	35
Personalomsättning, %	19,9 %	23,7 %	18,6 %	13,9 %	22,3 %	23,8 %	23,0 %	15,2 %	17,9 %	20,1 %	17,8 %	10,7 %

* Enbart tillsvidareanställda- och provanställda.

** Enbart tillsvidareanställda- och provanställda, oavsett slutanledning.

Personalomsättningen har minskat något sedan föregående period i åldersgrupperna över 30 år vilket är tillfredsställande.



Däremot ser vi en fortsatt hög personalomsättning för medarbetare under 30 år. Även om personalomsättningen i branschen är högre än i många andra branscher är det viktigt för oss att hålla den på en rimlig nivå.

Personalomsättningen är beräknad på basen av det totala antalet avgångar bland tillsvidare- och provanställda, oavsett slutanledning, i förhållande till medelantalet anställda under året.

Sjukfrånvaro

	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Sjukfrånvaro*	2,5 %	2,1 %	2,3 %
Långtidssjukfrånvaro** av total sjukfrånvaro, %	57,8 %	54,3 %	58,4 %

Redovisningsprinciper/kommentarer:

* Sjukfrånvaro avser sjukfrånvarotimmar delat med ordinarie arbetstid.

** Långtidssjukfrånvaro avser sammanhängande sjukfrånvaro i 60 dagar eller mer.

Sjukfrånvaron har totalt sett stigit något sedan förra perioden. Det är mycket viktigt för oss att fortsätta arbeta proaktivt med att förebygga och förhindra ohälsa och stress.





Globala medarbetarundersökningar

I maj 2019 genomförde EY en global medarbetarundersökning. I Sverige var svarsfrekvensen 78 procent och utfallet avseende medarbetarnas engagemangsindex uppgick till 75 procent. Det kan jämföras med 73 procent för 2017.

Områden med höga utfall är relaterade till trivsel på arbetet, att man får uppskattning för sin arbetsinsats och att man har högt förtroendet för chefer och partners. Bland områden med sämre utfall finns frågor relaterade till miljöpåverkan och balans i livet.

Arbetsvillkor och kollektivavtal

EY i Sverige omfattas av det kollektivavtal som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Kollektivavtalet omfattar huvuddelen av våra medarbetare och reglerar bland annat deras pensionsförmåner enligt ITP-avtalet. Utöver de kollektivavtalsbundna förmånerna har EY förstärkt samtliga medarbetares försäkringsförmåner med ett kompletterande försäkringsskydd. Det omfattar en gruppförsäkring som består av livförsäkring och olycksfallsförsäkring.

Attrahera, behålla och utveckla medarbetare

EY är ett företag som växer och utvecklas. Därför är det betydelsefullt att vi kan rekrytera och behålla medarbetare. En stor del av rekryteringen sker direkt från högskolor. Vi arbetar strategiskt och långsiktigt med studentrelationer på universitet och högskolor för att attrahera potentiella medarbetare. Under de senaste åren har konkurrensen om nya medarbetare ökat, och en av våra största utmaningar är att behålla positionen som en av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare.

Kompetensutveckling

Kontinuerligt lärande är en del av det dagliga arbetet. I varje revisions- och rådgivningsuppdrag överför våra medarbetare kunskap till kunder och samhälle. En självklar del av vår vardag är vidareutbildning - inte minst mot bakgrund av de höga krav som ställs på vår bransch. Vidareutbildning är också ett sätt för våra medarbetare att styra karriären i den riktning som de själva önskar.

Vi har ett ramverk för kompetens- och karriärutveckling som tydliggör de möjligheter som finns inom företaget. Ramverket som går under namnet EYU hjälper våra medarbetare att identifiera dels vilka kompetenser de behöver utveckla, dels vilken praktisk erfarenhet, utbildning och coachning som krävs för att nå dit de vill.



Karriär

Vi arbetar kontinuerligt med medarbetarnas kompetens- och karriärutveckling. Karriär är något som utvecklas efterhand och målen förändras ofta under resans gång. Vår ambition är att varje medarbetare ska ha ett arbete som känns både utmanande och meningsfullt.

För att hjälpa våra medarbetare att hitta rätt får de vägledning av en så kallad counselor, det vill säga handledare, oftast den närmaste chefen. Deras uppgift är att stödja medarbetarna och ha regelbundna samtal om karriär, utveckling och prestation. Konstruktiv feedback spelar en viktig roll för kompetens- och karriärutveckling.

I den senaste medarbetarundersökningen från maj 2019 ligger frågor som rör utveckling på en bra nivå och de ökar dessutom något från föregående mätning som gjordes 2017. Ett område som har förbättrats väsentligt är att medarbetare upplever att de får utbildningsmöjligheter som ökar deras färdigheter för framtida utveckling. Utfallet uppgick till 83 procent jämfört med 73 procent 2017. Också frågan som rör har ett starkt resultat på 92 procent, vilket är en ökning från 2017 med 2 procent.



Jämställdhet och mångfald

EY verkar för jämställdhet och mångfald genom att ta vara på våra medarbetares olika erfarenheter, egenskaper och kunskaper. Vi jobbar med ledning av en jämställdhetspolicy och en treårig jämställdhetsplan. För att verka för lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering, har EY definierat ett antal åtgärder. Det innebär bland annat att vi arbetar aktivt för att uppnå en ökad jämställdhet på ledande positioner. Detta sker till exempel genom att vi identifierar och stöttar talanger i ett tidigt skede samt erbjuder tydliga karriärplaner och sponsorerprogram.

I programmet Career Watch ska en mentor se till att deltagaren bygger nätverk och får erfarenheter och möjligheter som leder till personlig och professionell utveckling. Kvinnliga nätverk finns på flera platser i landet. De erbjuder en plattform för erfarenhetsutbyte och skapar kontaktytor bland kvinnor inom och utanför EY. Nätverkskvällarna har program på teman som exempelvis kvinnliga entreprenörer och kvinnligt ledarskap. Professional Women's Network är ett nätverk som riktar sig till alla kvinnor inom EY och fokuserar på karriärutveckling och kunskapsutbyte.

I företagsledningen (Nordic Operative Executive):

Jesper Almström, Regional Managing Partner

Mette Storm, Operations Leader

Heikki Ilkka, Assurance Leader

Carl Pihlgren, Tax Leader

Stig Thorgersen, Advisory Leader

Mikko Äijälä, TAS Leader

Anne Grette, Markets Leader

Magnus Kuchler, Advanced Manufacturing & Mobility (AM&M) Leader



Mångfald och jämställdhet

	2019-06-30			2018-06-30			2017-06-30		
	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Antal anställda (tillsvidare och provanställda)	2 882	1 568	1 314	2 605	1 395	1 210	2 594	1 409	1 185
Antal partners	161	39	122	151	34	117	154	31	123
<30 år	1 092			1 106			1 079		
30-50 år	1 195			1 012			1 027		
>50 år	300			253			260		
Antal revisorer och konsulter	2 587			2 371			2 366		
<30 år	45			34			24		
30-50 år	147			124			136		
>50 år	103			76			68		
Antal stabs- och övrig administrativ personal	295			234			228		
Antal i styrelse	6	3	3	6	2	4	7	3	4
Antal i företagsledning	8	2	6	7	2	5	14	3	11



Andelen kvinnliga medarbetare har ökat med 1 procent sedan föregående räkenskapsår, och uppgår nu till 54 procent. Även andelen kvinnliga partners har ökat, och uppgår för 2018/2019 till 24 procent jämfört med 23 procent föregående år. I styrelsen är 50 procent kvinnor och 50 procent män. I ledningsgruppen är 25 procent kvinnor.



Med ”Building a Better Working World” som ledstjärna har vi utökat vårt engagemang i miljö- och hållbarhetsfrågor, bland annat har vi begränsat vår nya bilpolicy till att endast omfatta miljöbilar. En viktig utgångspunkt för det beslutet har varit att vi vill ge våra medarbetare möjligheten till ett alternativt biläggande utan att det strider mot vårt syfte.

Jonas Svensson
verkställande direktör

Miljö

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

Styrelsen har under året antagit en ny miljöpolicy avseende tjänstebilar. Huvuddragen är att endast nya miljöbilar enligt miljöfordon.se ska tas in bilprogrammet. Beloppsgränsen är satt till 12 prisbasbelopp och gäller samtliga medarbetare. Den nya policyn började gälla 1 juli 2019.

Våra medarbetare åker taxi i tjänsten och för att ta så stor miljöhänsyn som möjligt har EY sedan flera år tillbaka ett så kallat grönt avtal med Taxi Stockholm.

Grön infrastruktur och ökad digitalisering

EY strävar kontinuerligt efter att digitalisera vårt arbete. Det gäller såväl hur vi jobbar tillsammans med kunder som interna processer. Vi ser att digitaliseringen på sikt kommer att ha en positiv effekt på våra väsentliga miljöaspekter.

- **Energi:** Tack vare energibesparande åtgärder i form av bättre styrning av bland annat ventilation och belysning på våra kontor har vi lyckats reducera våra koldioxidutsläpp under de senaste åren.
- **Tjänsteresor:** Vårt uppdrag innebär att resor i arbetet är nödvändigt. Med hjälp av vår reseinstruktion försöker vi minska vår negativa miljöpåverkan från resande. Det sker bland annat genom att vi fortsätter att implementera it-stöd för att kunna ersätta fysiska möten med alternativa mötesformer.

- **Material och avfall:** Vi arbetar även med att minska vår materialförbrukning och därmed även uppkomst av avfall. Vi strävar efter en papperslös verksamhet och har under året fortsatt övergången till helt digitala flöden.

	2018/2019	2017/2018
Energianvändning (energiförbrukning i fastigheterna)		
EI, Mwh	2 726	2 850
Utsläpp från resor		
Flyg, ton	2 335	2 227





Våra leverantörer

Vi arbetar kontinuerligt med kravställning på våra leverantörer för att finna klimatsmarta lösningar. Vår inköbspolicy ger oss möjlighet att styra inköpen till lämplig leverantör och, där så är möjligt, välja mer miljöanpassade produkter. I upphandlingar kräver vi att våra leverantörer lever upp till EY:s globala krav vad gäller miljö och mänskliga rättigheter.

Vi för en löpande dialog med våra leverantörer för att gemensamt hitta produkter som innebär en minskad miljöpåverkan. Tack vare detta har vi bland annat förnyelsebar el i över 90 procent av våra kontorsfastigheter. Vi har även gröna hyresavtal på våra tre största kontor och två av tre är dessutom certifierade enligt LEED (Platinum). När det gäller avfall jobbar vi aktivt med fastighetsägare och andra samarbetspartners för att ständigt öka graden av återvunnet och källsorterat avfall.



Kvalitet och etik

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

Kvalitet

För att säkerställa kunders, marknadens, och lagstiftarens högt ställda krav på opartiskhet, självständighet och kvalitet har EY byggt upp ett omfattande system för kvalitets- och oberoendekontroll. Vi har ett stort antal interna regler, riktlinjer, policyer och rutiner som styr vårt arbete som alla medarbetare regelbundet utbildas i. Tillsammans med våra värderingar och EY:s övergripande styrning ger det förutsättningar för alla medarbetare att agera omdömesgillt i varje situation.

FAR är den svenska branschorganisationen för revisorer, redovisningskonsulter och rådgivare. EY har en aktiv roll i FAR och är representerade i styrelsen, liksom i många av sektionerna och policygrupperna. Vi bidrar till att FAR kan bedriva ett aktivt opinions- och kvalitetsarbete, samtidigt som vi för fram vår egen uppfattning i olika frågor.

Intern kontroll

Till detta kommer den egna kontrollen av våra revisorer och vår verksamhet. Samtliga revisorer i EY är föremål för löpande kvalitetskontroller, såväl lokala som globala. De revisorer som har revisionsuppdrag i noterade bolag kvalitetssäkras och kontrolleras vart tredje år av Revisorsinspektionen. Alla revisorer måste förhålla sig till både nationella och internationella lagar och regelverk. Det handlar om allt från karaktären på

tjänsteutbudet och regler om etik och oberoende till finansiella intressen och regler om ägandet av revisionsbolag. Det går att läsa mer om EY:s interna kontroll i vår Transparency Report.

Externa kontroller

FAR utför fortlöpande kvalitetskontroller av sina medlemmar. Den kontrollen kvalitetssäkras av Revisorsinspektionen genom att stickprov tas på ett antal genomförda kontroller varje år. Enligt ett samarbetsavtal ska FAR underrätta Revisorsinspektionen om de revisorer som underkänts till följd av att allvarliga brister framkommit vid organisationens kontroll.

Revisorsinspektionen är en statlig myndighet för revisorsfrågor med två övergripande uppgifter: att säkerställa att det finns kvalificerade revisorer för näringslivets behov och att utöva tillsyn över dessa. Tillsynen av revisorer och Revisorsinspektionens övriga verksamhet bidrar enligt vår uppfattning till att upprätthålla förtroendet för revisorer och branschen i stort.

Kundnöjdhet*

Källa: ASQ, skala 1-10	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Rekommendation 7-10, %	85 %	93 %	87 %
Betygsättning 3-5, %	96 %	99 %	98 %

Svarsfrekvensen har minskat något sedan föregående period. Under året skickades undersökningar till 80 procent fler kunder jämfört med tidigare period.

Kommentarer:

Uppgifterna baseras på vår årliga undersökning *Assessment of service quality, ASQ*, för våra revisionskunder. ASQ för övriga affärsområden är genomförd på nordisk nivå och redovisas inte här.



Etik

EY arbetar efter tio principer för att säkerställa kvalitet och oberoende:





Affärsetik och antikorrupktion

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





Årlig rapport om öppenhet och insyn

EY följer kravet i EU:s 8:e direktiv om att årligen redovisa hur vi arbetar med att skapa insyn och stärka förtroendet för kvaliteten på revisionen. Vi förespråkar öppenhet och ger ut en global rapport som beskriver vår globala styrning och våra globala kvalitetsstandarder. 45 länder inom EY producerar dessutom egna rapporter. Läs vår svenska rapport på ey.com/se, Transparency Report 2019.

Oberoende

Frågor som rör oberoende är centrala för ett revisionsföretag. Vårt oberoende i relation till våra kunder säkerställs genom specifika rutiner för att utvärdera kunder och uppdrag. Vi åtar oss bara kunder eller uppdrag som uppfyller EY:s högt ställda krav. Vi kontrollerar alltid att det inte finns någon intressekonflikt mellan nya uppdrag och redan genomförda eller pågående uppdrag inom EY:s globala nätverk.

För mer information om vår oberoendep Praxis, se Transparency Report 2019.





Samhällsengagemang

Genom vårt samhällsengagemang stödjer vi på olika sätt flera aktörer i samhället. Vi stödjer en rad högskole- och gymnasieutbildningar genom att våra medarbetare fungerar som föreläsare och lärare. Vi stödjer entreprenörskap och uppmärksammar entreprenörernas arbete för ekonomisk tillväxt, välfärd och ökad sysselsättning. Vi deltar i olika branschorganisationer och bidrar med vår kunskap och erfarenhet för att driva utvecklingen inom vår marknad. Vi organiserar årligen ett stort antal seminarier och konferenser samt publicerar artiklar och rapporter. Syftet är att öka förståelsen för den komplexa omvärld som företag och andra organisationer verkar inom.

Utmärkelsen som hyllar entreprenörer

Framgångsrika entreprenörer stimulerar ekonomisk tillväxt över hela världen. Varje år arrangerar vi EY Entrepreneur Of The Year – en av världens främsta utmärkelser för entreprenörer. Syftet är att synliggöra entreprenörer och öka intresset för entreprenörskap. Tävlingen genomförs på regional, nationell och internationell nivå i drygt 140 städer i fler än 60 länder. I Sverige utser oberoende jurygrupper regionala finalister i sex regioner runt om i landet. Finalisterna går vidare till en nationell final där årets främsta entreprenör utses. Vinnaren representerar Sverige i en världsfinal.

Volunteering at work

Volunteering at work är EY:s program för samhällsengagemang som ger alla medarbetare möjligheten att använda upp till 16 arbetstimmar per år för en insats inom en ideell organisation. Inom ramen för Volunteering at work kan våra medarbetare välja mellan färdiga insatser för de organisationer som vi redan har ett samarbete med eller ge förslag på nya organisationer där de vill göra en insats. Programmet ger våra medarbetare möjlighet att utvecklas, samtidigt som de bidrar med sin kompetens och sitt engagemang. Med Volunteering at work tar EY som företag ansvar och bidrar till ett bättre samhälle.



Ägarstruktur och styrning

Global styrning

Den svenska koncernen är ansluten till Ernst & Young Global Limited. EY-bolag finns i drygt 150 länder med närmare 260 000 medarbetare. Det gör EY till ett av världens största nätverk för revisions-och konsultföretag. Inom EY har delägarna ett särskilt ansvar, dels i egenskap av aktiva revisorer och konsulter, dels som ledare för verksamheten.

Ernst & Young Sweden AB (EY) ägs till cirka 90 procent (<50 procent av röstvärdet) av i koncernen verksamma delägare. Resterande del ägs av EY Europe SCRL som är ett revisionsföretag registrerat i Belgien. De svenska delägarna är medlemmar i Ernst & Young Europe LLP tillsammans med övriga delägare i Europa. I samband med Brexit har ett nytt EY Europe etablerats i Belgien. Under en övergångsperiod existerar både det tidigare LLP och nya EY Europe parallellt. Innehavet i Ernst & Young Sweden AB har dock övergått till EY Europe SCRL och europeiska partners flyttas succesivt över till det nya bolaget. EY Europe SCRL saknar rätt till utdelning och rätt till kapitalet i EY.

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

Fokus på Norden

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

Lokal implementering och styrning

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



Attraktiv arbetsgivare

EY rankas som Nordens näst bästa arbetsgivare enligt ekonomistudenter i Universums undersökning "Most attractive employer Nordic 2019". Dessutom rankas EY som världens mest attraktiva arbetsgivare enligt "World's Most Attractive Employers 2018", Universum. För fjärde året i rad tar EY en plats på Great Place to Works lista "25 World's Best Multinational Workplaces". EY rankas som nummer 7 och är den enda av de så kallade Big Four som placerar sig på den prestigefulla listan. 2018 rankades EY på 19 plats.



Signaturer

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

Stockholm den 23 oktober 2019

Jesper Almström
Styrelseordförande

Jonas Svensson
Verkställande direktör

Fredrik Hertz

Åsa Lundvall

Gunilla Andersson

Charlotte Holmstrand

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Ernst & Young AB

Org.nr 556053-5873

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år räkenskapsåret 2018-07-01 - 2019-06-30 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm 24 oktober 2019

Thomas Gustavsson
Auktoriserad revisor



About EY

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

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

© 2019 Ernst & Young AB.
All Rights Reserved.

ED None

ey.com