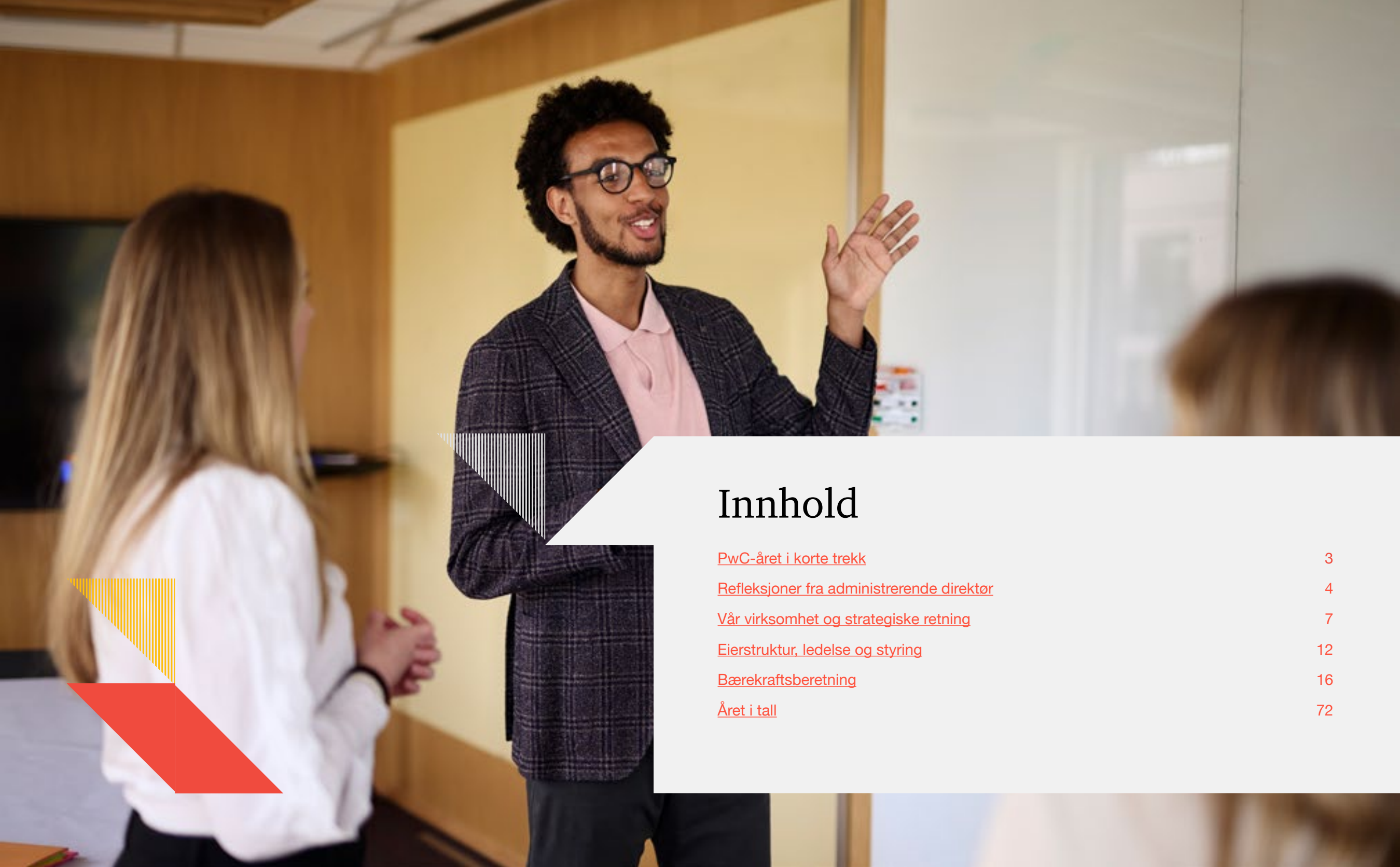




Års- og bærekraftsrapport

2024

[pwc.no](https://www.pwc.no)

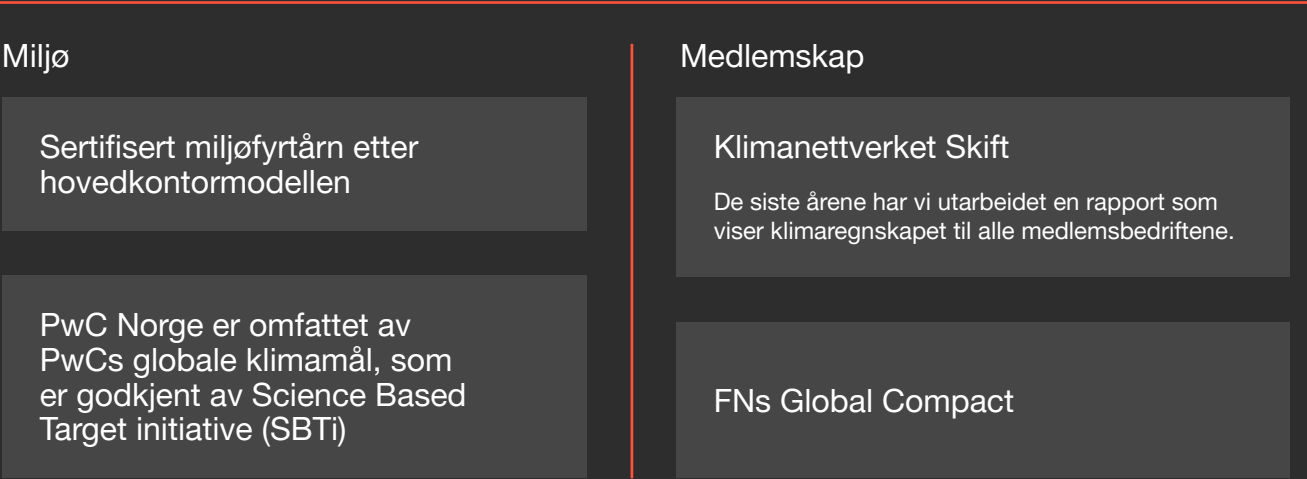
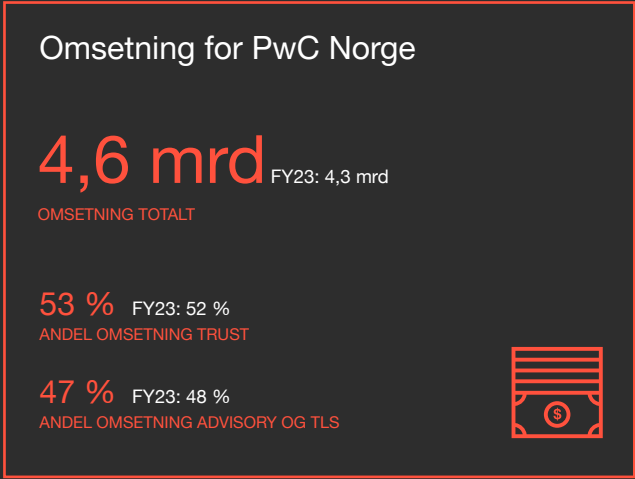


Innhold

<u>PwC-året i korte trekk</u>	3
<u>Refleksjoner fra administrerende direktør</u>	4
<u>Vår virksomhet og strategiske retning</u>	7
<u>Eierstruktur, ledelse og styring</u>	12
<u>Bærekraftsberetning</u>	16
<u>Året i tall</u>	72

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Året i korte trekk



Inkludering og profesjonell utvikling



1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør**
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall



Refleksjoner fra administrerende direktør

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall

Refleksjoner fra administrerende direktør

FY24 ble et innholdsrikt år for PwC Norge. Sammen med kunder og strategiske samarbeidspartnere har vi utforsket nye måter å jobbe på, med ny teknologi og innsikt. Vi ser at vår bransje som helhet fortsetter å vokse, og mot slutten av året samarbeider vi i PwC med 92 av de 100 største selskapene i Norge. En økning på ca. 10 % fra fjoråret. PwC skal være tett på næringslivet, og det handler langt på vei om å være synlig til stede i hele landet. Vi har også hatt et klart siktemål om å styrke posisjonen vår i toppsegmentet. Derfor er det spesielt hyggelig å se at vi vinner tillit hos de største selskapene i Norge. En annen viktig milepæl dette året var lanseringen av den globale strategivirksomheten Strategy& i det norske markedet. Dette er et viktig supplement til vår virksomhet, som medfører at vi enda tydeligere vil kunne bidra til å forme morgendagens virksomheter.

Et personlig høydepunkt var å kunne samle 2000 kollegaer til en helg i vakre omgivelser på Voss. Under «SAMMEN» fikk vi oppleve alt fra sauesanking, fall-skjermhopp, til festivalstemning, faglig inspirasjon og konserter. Samhold og tilhørighet er viktig for alle i PwC. Her lanserte vi også vårt nye medarbeiderløfte – vår felles historie om hvordan det er å jobbe i PwC. *Stedet for deg som vil bli virkelig god.* Et verdigrunnlag som forplikter. Som ledere i PwC er det vår oppgave å realisere dette løftet for alle ansatte. Det må leves ut hver dag.

Vår globale strategi «The New Equation», er fortsatt førende for våre prioriteringer og fokus. Strategien peker ut retningen for hvordan vi i PwC skal utvikle oss og jobbe sammen fremover. Vi skal hjelpe kundene å lykkes i en fremtid drevet av kunstig intelligens (KI), tenke nytt rundt hvordan de skal utvikle sine forretnings- og leveranse-modeller på en bærekraftig måte, samtidig som de bygger tillit til sine interessenter. Dette er nøkkelingrediensene for å lykkes med varig verdiskaping i en verden som er og vil fortsette å være kompleks og i radikal endring.

“Vårt nettverk har alle forutsetninger for å lykkes med å gi kraft til den viktige omstillingen av næringslivet og offentlig sektor. Takk til alle ansatte som var med å skape verdi i året som gikk, og til kunder som gav oss tillit til å være med på spennende samarbeid.”

Leif Arne Jensen
CEO & Territory Senior Partner



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Tillit – til det som betyr noe

Tradisjonelt har selskapers suksess blitt målt i lønnsomhet og soliditet. Fremover vil markedene måle suksess i et bredere perspektiv. Det innebærer at ledere må bygge tillit på stadig flere områder, fra bærekraft til ansvarlig bruk av KI. Med fremveksten av ny teknologi, dukker det også opp nye risikoelementer som kan påvirke tilliten til et selskap. 84 % av norske toppledere mener KI gir økt risiko for sikkerhetsbrudd, ifølge PwCs CEO survey.

For å opprettholde tillit må selskapene både rapportere bredere og sørge for kvalitetssikring ved bruk av tredjepartsbekreftelser av informasjonen som gis. Det vil også gi ledelsen et robust grunnlag for å spore og forbedre sine prestasjoner.

Med dette som bakgrunn har vi videreutviklet vårt tjenestetilbud nettopp for å kunne tilby kvalitetssikring av langt mer enn finansiell informasjon. Som et resultat, tilbyr vi i dag tredjepartsbekreftelser av informasjon innen både bærekraft og cybersikkerhet.

Klimaomstilling

De neste fem årene skal vi kutte fem ganger så mye utslipp som vi har gjort de siste 34 årene. Det krever store endringer på både samfunns- og selskapsnivå. PwC skal bidra med nødvendig innsikt i omstillingen. Både til det enkelte selskap, men også gjennom analyser som kartlegger status på klimaarbeidet i privat og offentlig sektor.

En sentral utfordring for våre kunder er hvordan de kan skape robuste forretningsmodeller som står seg over tid. Vi skal bidra til å gjøre klimaomstilling til en verdiøkende aktivitet for våre kunder. Det handler i stor grad om god risikostyring, konkrete overgangsplaner mot nullutslipp, og å tenke nytt på verdiskapning ved hjelp av teknologi.

En annen side av klimaomstillingen som jeg selv er blitt mer bevisst, er hvilke lederegenskaper som kreves for å navigere et selskap gjennom det grønne skiftet. Overgangen til nullutslipp krever at ledere må ta modige og langsiktige valg, uten å sitte på alle svarene. Det er krevende. Derfor tror jeg det blir viktig å trene på lederferdigheter som kan hjelpe oss i vanskelige situasjoner. Det er også baktanken med Skiftprogrammet – et klimalederprogram for å gi ledere mot, ferdigheter og handlekraft til å lede i det

grønne skiftet, som vi i PwC har utviklet i samarbeid med Skift – Næringslivets klimaledere.

Nye forretningsmodeller

Ingen av oss kan helt og holdent forutsi hvordan morgendagens teknologi vil endre og forme virksomheten. Likevel må vi tørre å utforske mulighetene, for ikke å havne bakpå. Ifølge PwCs CEO Survey har 50 % av norske toppledere tatt i bruk KI i sin virksomhet. Fremover må ledere bruke tid på å forstå dette enorme skiftet som er i ferd med å skje, og hvordan det kan utnyttes innenfor trygge rammer.

Raskere og mer radikale endringer gjør at næringslivet må tenke nytt rundt sine forretningsmodeller. Vi skal hjelpe kunder med å tenke nytt om hvordan de skaper verdi i en teknologidrevet verden, og hvordan de drar veksler på ressurser, kapabiliteter og partnerskap for å skape disse verdiene.

I fjor inngikk PwC Norge lokale avtaler med aktører som Microsoft og Workiva, og de neste årene skal vi få på plass enda flere teknologiallianser. Gjennom våre allianse-samarbeid skal vi hjelpe kunder med å ta i bruk teknologi inn i eksisterende og nye arbeidsprosesser, og gjøre det til en fordel i markedet.

Teknologisk disrupsjon og generativ KI

For å gi våre kunder mulighet til å lykkes i en KI-drevet fremtid, har vi sammen med resten av det globale PwC-nettverket inngått samarbeid med de fremste utviklerne av generativ KI i verden for å være i front av markedsutviklingen og utvikle nye måter å skape og levere verdi på.

Generativ KI endrer både hva vi leverer og hvordan det leveres. Vi skal vokse ved å integrere generativ KI i våre eksisterende tjenester samtidig som vi skal utvikle nye tjenester og kundeopplevelser.

I fjor lanserte vi vår egen KI-bot, Chat PwC. Den er i dag i bruk av halvparten av våre ansatte, et tall som skal øke betydelig det neste året. Utviklerne våre har også fått tilgang til et eget kodeverktøy, GitHub Copilot, og innen revisjon har vi utviklet vår egen bilagsleser og er i gang med pilotering for autotranskribering og referat av møter.

Et blikk fremover

Menneskene i PwC fortsetter å peke seg ut som det aller viktigste. Det er drivkraften, kreativiteten, kunnskapen og verdiene til våre medarbeidere, som er motoren for vår suksess. Derfor er det viktig å fortsette å investere i den enkelte. Fokuset på våre medarbeidere, gjør seg også synlig i det eksterne kandidatmarkedet. Som øverste leder blir jeg ekstremt stolt over posisjonen vi har opparbeidet oss blant studentene. I årets Universum-undersøkelse for studenter har vi økt preferansen vår i alle tre kategorier: økonomi, IT og jus. PwC rykket for første gang opp blant Topp 10 på IT-studentenes favorittlister. Og vi står støtt som bransjens beste på økonomi. Også i år hadde vi rekordmange søkere til årets opptak av nyutdannede med over 2000 søkere, som er en økning på 42 % sammenlignet med rekordåret i fjor.

Vårt nettverk har alle forutsetninger for å lykkes med å gi kraft til den viktige omstillingen av næringslivet og offentlig sektor. Takk til alle ansatte som bidro til å skape verdi i året som gikk, og takk til våre kunder som gav oss tillit til å være med på spennende samarbeid. I året som kommer skal vi fortsette å bidra til å bygge tillit i samfunnet og løse viktige problemer.

I denne rapporten ønsker vi å gi deg muligheten til å bli litt bedre kjent med oss og vår virksomhet. Vi er stolte av alt vi har fått til og skapt det siste året, men vi vet også at vi har muligheter for forbedring på enkelte områder. Det er vi åpne om, og det tar vi tak i.

God lesing!

Leif Arne Jensen
senior partner og administrerende direktør i PwC

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. **Vår virksomhet og strategiske retning**

Våre verdier

Vår strategi «The New Equation»

Dette er PwC Norge

Virksomhetsbeskrivelse

4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall



Vår virksomhet og strategiske retning

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
 - > Våre verdier
 - Vår strategi «The New Equation
 - Dette er PwC Norge
 - Virksomhetsbeskrivelse
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Våre verdier

Tenke nytt

- Ha mot til å utfordre i mening og handling
- Fornye oss og lære av våre feil
- Ha et åpent sinn og søke muligheter i enhver idé



Jobbe sammen

- Samarbeide og dele relasjoner, ideer og kunnskap
- Alltid søke og integrere et mangfold av perspektiver
- Gi og etterspørre tilbakemeldinger for å forbedre oss



Opptre med integritet

- Stå opp for det som er rett, særlig når det føles vanskelig
- Forvente og levere topp kvalitet
- Ta beslutninger og alltid opptre som om eget omdømme står på spill



Bry oss

- Gjøre en innsats for å forstå mennesket bak rollen
- Sørge for å utvikle den enkelte på områder som er viktige for dem
- Støtte hverandre i å arbeide på måter som får frem det beste i dem



Utgjøre en forskjell

- Være oppdatert og nysgjerrig på fremtiden og den verden vi lever i
- Skape betydningsfulle resultater for kolleger, kunder og samfunnet
- Respondere raskt og tilpasse oss endringer



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

Våre verdier

> Vår strategi «The New Equation»

Dette er PwC Norge

Virksomhetsbeskrivelse

4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall

Vår strategi «The New Equation»

Vår troverdighet som samfunnets tillitsperson avhenger blant annet av vår evne til å utvikle oss i takt med verden rundt oss, og aller helst ligge foran. Vi utvikler derfor vår strategi kontinuerlig for å håndtere de grunnleggende globale megatrendene knyttet til teknologisk disrupsjon, klimaendringer, en fragmentert verden, demografiske skift og sosial ubalanse.

PwCs globale strategi «The New Equation» legger grunnlaget for vår overordnede strategi her i Norge. Den tar utgangspunkt i to distinkte behov som alle virksomheter møter: å bygge tillit og skape varige verdier for alle sine interessenter.

Vi har definert tre strategiske ambisjoner som er viktige for å oppnå formålet vårt. De tre områdene er: samfunnet, kundene og menneskene.

Våre strategiske ambisjoner

1 Samfunnet: Vi har en positiv, varig påvirkning på samfunnet.

2 Kundene: Vi skal bidra til at kundene våre vinner tillit og skaper verdier som varer.

3 Menneskene: Vi er et inkluderende fellesskap av problemløsere – forsterket av ledende teknologi.

“I et raskt skiftende miljø med store og komplekse utfordringer, er samarbeid avgjørende; ved å utnytte hele husets mangfold av ferdigheter, kan vi levere innovative strategier og gjennomførbare løsninger.”

Petter Vold

Deputy CEO, Clients & Markets
and Advisory Leader



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. **Vår virksomhet og strategiske retning**
 - Våre verdier
 - Vår strategi «The New Equation
 - Dette er PwC Norge
- > **Virksomhetsbeskrivelse**
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Virksomhetsbeskrivelse

PwC er et kompetansehus med mange ulike fagmiljøer. Vi leverer tjenester gjennom tre integrerte miljøer: Revisjon, rådgivning, skatt/avgift. Vi jobber sammen og deler kunnskap, ideer og erfaringer på tvers av tjenesteområder, bransjer og geografi.

Internt er vi organisert innenfor sju områder:

Revisjon

I revisjon bistår vi kunder med både revisjon og revisjonsnær rådgivning innenfor blant annet cyber, bærekraft, personvern, effektivisering av økonomifunksjoner og teknologiutvikling.

Revisjon finnes på alle våre 27 kontorer rundt i landet.

Consulting

I Consulting hjelper vi virksomheter med å omstille seg for fremtiden: alt fra digital transformasjon, utvikling av nye produkter eller tjenester, til strategi og implementering. I avdelingen finnes alt fra teknologer, økonomer, tjenstedesignere, ingeniører, bærekraftsrådgivere, samfunnsvitere og organisasjonspsykologer.

Consulting finnes i Bergen, Florø, Førde, Kristiansand, Molde, Måløy, Oslo, Sandane, Stavanger, Stryn, Tromsø, Trondheim, Ulsteinvik og Vestfold.

Strategy&

I Strategy& hjelper vi toppledere med deres viktigste og mest komplekse strategiske problemstillinger. Særlig gjelder det omstillingen til nullutslipp, både i norsk energibransje og næringsliv forøvrig, hvordan ta i bruk KI og ny teknologi, samt støtte til akselererte produktivitetsforbedringer og optimalisering av porteføljen gjennom fusjoner og oppkjøp. Uovertruffen innsikt, innovative

strategier og praktisk gjennomførbare løsninger er vår formel.

Strategy& er en del av PwC, og støtter kunder med strategirådgivning over hele verden. I Norge er Strategy& lokalisert i Oslo.

Deals

I Deals hjelper vi selskaper og deres eiere gjennom oppkjøp og hele kjeden av finansielle transaksjoner: fra analyse, verdivurdering og due diligence, til rådgivning og problemløsning. Kort sagt hjelper vi ledende selskaper i ulike bransjer med å skape, gjennomføre og realisere maksimal verdi for selskapet deres.

Deals finnes i Oslo, Bergen, Stavanger, Trondheim og Kristiansand.

Risk

I Risk Services jobber vi med alt fra cybersikkerhet, digitalisering og automatisering, økonomisk utleie, bærekraftsrapportering, bærekraftsstrategi og klimarisiko til intern revisjon, IT-styring og personvern.

Risk finnes hovedsakelig i Oslo, Stavanger og Bergen, men noen avdelinger er også representert over hele landet.

Advokatfirmaet

I vårt advokatfirma jobber vi med å løse spennende utfordringer innen alt fra personvern, sikkerhet og teknologi til forretningsjus, arbeidsrett, selskapsrett, bærekraftsrett, transaksjoner (M&A), eiendom og offentlige anskaffelser, børs og finans, selskapsbeskatning, personbeskatning og internasjonal skatterett. Avdelingen jobber i stor grad tverrfaglig og har tett samarbeid med andre tjenesteområder i PwC, spesielt rådgivning og revisjon.



Advokatfirmaet finnes i Oslo, Bergen, Kristiansand, Stavanger, Trondheim, Hamar, Tromsø, Førde, Molde og Ålesund.

In-house

For at PwC skal kunne levere kompetansen våre kunder trenger, trenger vi også viktige støttespillere internt. I PwC har vi et stort og profesjonelt inhouse miljø med interne rådgivere som jobber med forretningsstøtte og utvikling innen områdene marked og kommunikasjon, HR, økonomi og finans, IT og teknologi, drift og bærekraft, samt risikostyring og kvalitetssikring.

In-house-miljøet sitter sentralt i Oslo, men noen av funksjonene er også lokalisert på regionskontorene våre.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. **Eierstruktur, ledelse og styring**
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall



Eierstruktur, ledelse og styring

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Eierstruktur, ledelse og styring

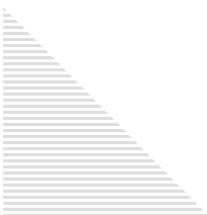
PwC Norge styres av partnerne gjennom beslutninger i generalforsamlingen etter anerkjente prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse. Prinsippene skal sørge for en mest mulig transparent, forutsigbar og rettferdig behandling av virksomhetens medarbeidere og partnere. Samtidig underbygger god eierstyring og selskapsledelse selskapets strategiske målsetning om høy kvalitet i tjenesteleveransene.

PwC i Norge består av de norske selskapene:

- **PricewaterhouseCoopers AS (PwC AS)** org. nr. 987 009 713 (revisjons- og rådgivningsvirksomhet og medlem av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap)
- **Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS** org. nr. 988 371 084, med datterselskapet **PwC Tax Services AS** org. nr. 962 066 321.

De to sistnevnte selskapene er et konsern som driver skatterådgivning og annen juridisk rådgivning og inngår ikke i PwC AS som driver revisjons- og rådgivningsvirksomhet. Gruppene anses som et nettverk etter revisorloven § 1-2 femte ledd og blir betegnet som PwC Norge.

Alle partnere i Advokatfirmaet PwC AS er partnere i PwC AS.



Generalforsamlingen

Generalforsamlingen er det øverste organet i PwC AS og har den myndighet som er regulert i aksjeloven. Styret skal innkalle til minst to generalforsamlinger i året.

Styret

Styrets ansvarsområde er basert på det som følger av aksjeloven, eksempelvis skal styret årlig evaluere administrerende direktør, kvalitetssikre forfremmelser og partneropptak, og godkjenne Chief Risk Officer. Styret er også ansvarlig for den overordnede strategien, både utforming av langsiktige mål og oppfølging av implementeringen. I perioden 01.07.23–30.06.24 ble det avholdt seks styremøter.

Revisjonsutvalget

Revisjonsutvalget utnevnes av, og er underlagt styret. Revisjonsutvalget skal virke som et forberedende organ i forhold til styrets forvaltnings- og tilsynsoppgaver når det gjelder regnskapsrapportering og ikke finansiell rapportering (herunder bærekraftsrapportering).

Administrerende direktør

Administrerende direktør er PwC Norges øverste operasjonelle leder og er ansvarlig for den daglige ledelsen av virksomheten. Administrerende direktør tilsettes av styret for en åremålsperiode på fire år, maksimum antall åremålsperioder er to, der ansvarsområdet tilsvarer det som følger av norske lover og regler. I vår virksomhet betyr det etablering av tilstrekkelige rutiner for overvåking og oppfølging av virksomhetens risiko, herunder styring og oppfølging av Risk & Quality-funksjonen. I tillegg sørger

administrerende direktør for å implementere og vedlikeholde PwCs internasjonale retningslinjer og prosedyrer. Administrerende direktør har det øverste ansvaret for å etablere og følge opp prosesser som sikrer kvalitet i leveranser i alle virksomhetsområder.

Nasjonal ledergruppe

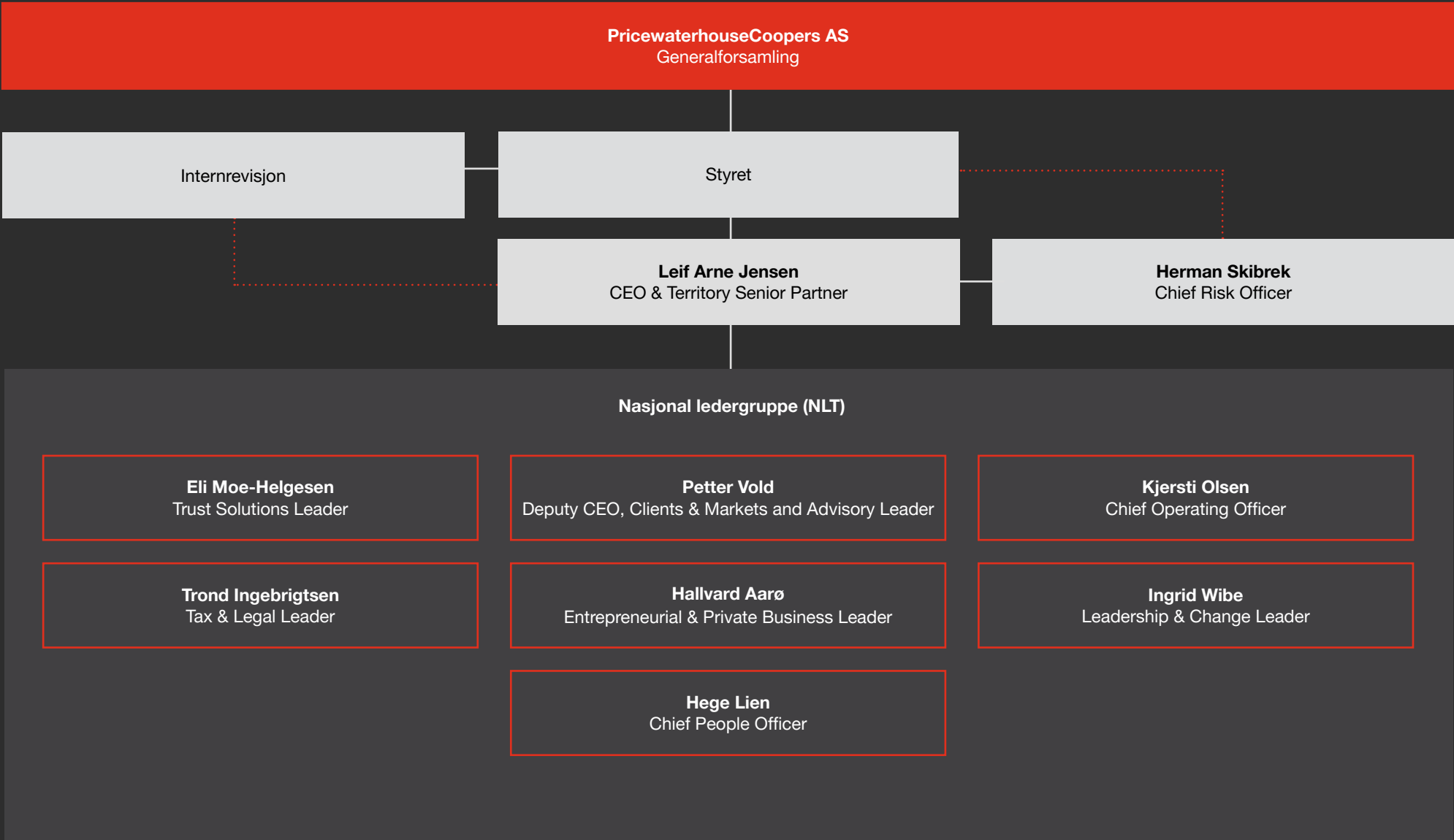
Administrerende direktør utnevner nasjonal ledergruppe. Ledergruppen for PwC Norge består av åtte medlemmer hvorav alle er partnere på eiersiden i PwC AS og en er partner på eiersiden i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS.

Ansvar for risiko og kvalitet

Styret er ansvarlig for å påse at selskapet har etablert et kvalitetssikringssystem. Ansvaret for etablering og vedlikehold av et hensiktsmessig kvalitetssikringssystem ligger hos administrerende direktør med støtte fra nasjonal ledergruppe. Regionslederne har et tilsvarende kvalitetsansvar i sin region. Leder for revisjon er ansvarlig for kvalitet i tjenesteleveranser fra revisjonsvirksomheten og skal sikre at PwC Norge opprettholder og utvikler gode kvalitetssystemer og prosedyrer. Chief Risk Officer har, på vegne av administrerende direktør, det overordnede ansvaret for risiko- og kvalitetsarbeidet innenfor samtlige tjenesteområder i PwC Norge.

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

Nasjonal ledelse



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall

PwC-nettverket

PwC er et merkenavn som benyttes av firmaer som leverer profesjonelle tjenester og er medlem av PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Samlet utgjør disse firmaene PwC-nettverket. «PwC» benyttes både til å referere til ett eller flere firmaer i nettverket og til alle firmaene samlet. I Norge krever lovverket at majoriteten av revisjonsfirmaet eies av godkjente revisorer som oppfyller kravene i revisorloven. PwC-nettverket er hverken et globalt partnerskap, et enkelt firma eller et multinasjonalt foretak, men består av separate juridiske enheter.

PricewaterhouseCoopers International Limited

Firmaene i PwC-nettverket er medlemmer i, eller har annen tilknytning, til PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), som er et engelsk selskap med begrenset ansvar registrert i Storbritannia. PwCIL fungerer som en koordineringsenhet for PwC-firmaene og leverer ikke tjenester til kunder. PwCIL fokuserer på nøkkelområder som strategi, merkenavn, risiko og kvalitet og arbeider for å utvikle og implementere retningslinjer og initiativ for å skape en felles og koordinert tilnærming mellom medlemsfirmaer der det er hensiktsmessig.

PwCILs styrende organer



Global Board er ansvarlig for å lede PwCIL, fører tilsyn med Network Leadership Team og godkjenner PwC-nettverkets standarder. Styret har ingen ekstern rolle. Styret består av 19 medlemmer. Et styremedlem er ekstern og uavhengig, og de resterende 18 styremedlemmene velges hvert fjerde år av partnere fra PwC-firmaene rundt om i verden.

Network Leadership Team fastsetter den overordnede strategien for PwC-nettverket og standardene som PwC-firmaene samtykker i å slutte seg til.

Strategy Council er sammensatt av lederne for de største firmaene og regionene i nettverket, bestemmer den strategiske retningen for nettverket og legger til rette for gjennomføring av strategien.

Global Leadership Team blir utnevnt av og rapporterer til Network Leadership Team og nettverkets styreleder. Ansvaret til medlemmene av Global Leadership Team er å lede team hentet fra nettverket for å koordinere aktiviteter på tvers av forretningsområdene.



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
6. Året i tall



Bærekraftsberetning

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
6. Året i tall

“I Norge og globalt har vi satt oss ambisiøse mål for å redusere selskapets negative påvirkning på klimaet. En viktig del av min rolle er å involvere hele organisasjonen i arbeidet og skape et engasjement for våre vesentlige bærekraftstema.”

Tatiana Gutierrez Eide
Head of Corporate Sustainability



Bærekraftsberetning

I denne rapporten presenterer vi våre vesentlige bærekraftstema, hvordan arbeidet med bærekraft er organisert, hvilke tiltak vi har gjennomført og resultatene vi har oppnådd.

Vesentlige bærekraftstema

E1

- Klimaendringer
- Redusere klimaendringer

E5

- Ressursbruk og sirkularitet
- Avfall

S1

- Egen arbeidsstyrke
- Arbeidsforhold
- Likebehandling og like muligheter for alle

S4

- Forbrukere og sluttbrukere
- Informasjonsrelaterte påvirkninger på forbrukere og sluttbrukere

G1

- Forretningsatferd
- Forretningskultur
- Korrupsjon og bestikkelser

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

> Generell informasjon

Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Generell informasjon

(ESRS 2)

PwC AS og Advokatfirmaet PwC AS blir pliktig til å rapportere bærekraftsinformasjon i henhold til regnskapsloven og European Sustainability Reporting Standards (ESRS) for regnskapsåret FY26. Årets rapport er en overgangsrapport for FY24, to år før lovpålagt rapportering. Regnskapsåret for PwC Norge er fra 1. juli til 30. juni.

Formålet med rapporteringen er å sikre at våre interessenter får et rettmessig bilde av vår utvikling og våre resultater knyttet til våre vesentlige bærekraftstema i perioden 1. juli 2023 til 30. juni 2024.

Rapporten inkluderer informasjon som relaterer til våre forretningsforhold eller vår oppstrøm eller nedstrøm verdikjede, hvilket er spesifisert i rapporten hvor aktuelt. Fremgangsmetoden for innhenting av data er beskrevet under de aktuelle bærekraftstemaene der dette er nødvendig for å forstå kriteriene for dataene som er benyttet.

Bærekraftsrapporten er godkjent av styret for PwC AS og styret for Advokatfirmaet PwC AS.

Basis for rapporteringen

PwC Norge består av de norske selskapene:

- **PricewaterhouseCoopers AS (PwC AS)** org. nr. 987 009 713 (revisjons- og rådgivningsvirksomhet og medlem av Den norske Revisorforening og autorisert regnskapsførerselskap), og
- **Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS (Advokatfirmaet PwC AS)** org. nr. 988 371 084, med datterselskapet **PwC Tax Services AS** org. nr. 962 066 321.

Advokatfirmaet PwC AS, med datterselskapet PwC Tax Services, er et konsern som driver skatterådgivning og annen juridisk rådgivning. Disse inngår ikke i PwC AS, som

driver revisjons- og rådgivningsvirksomhet. Det er likevel et utstrakt samarbeid mellom PwC AS, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS og PwC Tax Services AS, og denne rapporten er utarbeidet som om disse selskapene inngår i samme konsern.

Bærekraftsberetningen for FY24 er med andre ord utarbeidet konsolidert for hele PwC Norge, og samsvarer ikke med de finansielle årsregnskapene for enhetene.



Dette vil endres senest for rapporteringsåret FY26, hvor vi vil lage en bærekraftsberetning for hvert av selskapene. Det er ingen del av PwC Norge som er utelatt fra rapporteringen om våre bærekraftsforhold.

Beskrivelse av særskilte forhold for FY24

Bærekraftsberetningen er en frivillig rapportering på utvalgte bærekraftstemaer, som følger ESRS-standardene så langt det har latt seg gjøre.

Bærekraftstemaene vi rapporterer på gjenspeiler de vesentlige temaene som ble identifisert i vår analyse av dobbel vesentlighet i FY24.

Vi har inkludert data fra vår verdikjede der dette har vært tilgjengelig. Generelt har det vært utfordrende å innhente data lengre ut i vår verdikjede, med unntak av utslipp i scope 3. Vi arbeider kontinuerlig med våre samarbeidspartnere i opp- og nedstrømsverdikjede for å forbedre datakvaliteten.

Flere av de kvantitative datapunktene er basert på estimat, som kan komme til å endre seg ved senere rapporteringsår. De aktuelle estimatene er markert løpende.

Resultatene fra FY24 blir presentert til sammenligning med fjorårets tall, der disse er tilgjengelige.

Rapporteringen benytter de ulike tidshorisontene som er beskrevet i bærekraftsstandardene (ESRS):

- kortsiktig tidshorisont: til og med utgangen av FY25
- mellomlang tidshorisont: inntil 5 år fra utgangen av FY25
- lang tidshorisont: lenger enn 5 år fra utgangen av FY25.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - › Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
6. Året i tall

Styringsmodell for bærekraft

Rollen til administrasjon, tilsynsorgan og styret

Administrerende direktør og nasjonal ledergruppe

Administrerende direktør er øverste leder for nasjonal ledergruppe. Ledergruppen i PwC Norge har det overordnede ansvaret for selskapets bærekraftsstrategi, og for å overvåke at ansatte overholder våre globale nettverksregler knyttet til etikk og forretningsatferd. Flere av medlemmene har nøkkelroller i arbeidet med bærekraft. De mest sentrale er:

- **Chief People Officer** har det strategiske hovedansvaret for inkludering og mangfold, og skal sikre at dette naturlig ivaretas og integreres i våre HR-strukturer og prosesser. Ved behov løftes relevante problemstillinger videre til styret.
- **Chief Operating Officer (COO)** har hovedansvaret for PwCs klimaarbeid og samfunnsansvar, og sikrer at ledergruppen og administrerende direktør holdes oppdatert om spørsmål og utfordringer knyttet til områdene.

LEDELSENS SAMMENSETNING

Ledergruppen består av åtte medlemmer hvor alle er partnere på eiersiden. Ledelsen har en kjønnsbalanse på 50 %.

Styret

Styret i PwC AS skal i henhold til vedtektene bestå av ni eller elleve medlemmer, hvorav seks eller åtte velges av og blant aksjonærene. Tre av medlemmene skal være valgt av og blant våre medarbeidere. Samtlige av styrets medlemmer skal velges fra PwC Norge. Ingen medlemmer av den nasjonale ledergruppen kan sitte i styret. Flertallet av både styremedlemmene og styrets varamedlemmer er godkjente revisorer, og mer enn halvparten av de stemmeberettigede i selskapets øverste organ er godkjente revisorer.

PwC Norge følger aksjeloven §§ 6-12 og 6-13 om styrets forvaltnings- og tilsynsansvar. Arbeidet med bærekraft er kategorisert som en av fem hovedoppgaver for styret. Styret blir informert årlig, eller ved behov, om bærekraftsarbeidet. Styret fører tilsyn med at ledelsen implementerer og gjennomfører vedtatt strategi hvor bærekraft er en integrert del.

“God forankring hos ledelsen og styret er helt avgjørende for å lykkes i bærekraftsarbeidet. For oss har det vært viktig å bruke prosessen med dobbel vesentlighet til mer enn compliance – det er mye god innsikt å hente, som bør brukes til bedre prioriteringer og tiltak.”

Kjersti Olsen
Chief Operating Officer



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

STYRETS SAMMENSETNING

Styret i PwC har bestått av seks partnere på eiersiden og tre ansattrepresentanter, med en kjønnsbalanse på 33 % kvinner.

Revisjonsutvalget

Revisjonsutvalget utnevnes av, og er underlagt styret. Revisjonsutvalget fungerer som et forberedende organ for styrets forvaltnings- og tilsynsoppgaver, inkludert bærekraftsrapportering. Utvalget får løpende oppdatering-er gjennom året om alle vesentlige områder innen bærekraft. Dette gis gjennom direkte dialog med ansvarlige ledere for hvert område. I tillegg rapporterer PwCs bærekraftsansvarlig til revisjonsutvalget ved årsslutt.

REVISJONSUTVALGETS SAMMENSETNING

Utvalget består av tre medlemmer hvor to er partnere på eiersiden i PwC AS og en er ansattrepresentant. Kjønnsbalansen er på 33 % kvinner.

Nettverksnivå

PWC SITT GLOBALE NETTVERK

Vårt globale lederteam for bærekraft (Global Corporate Sustainability Team, GCST) spiller en sentral rolle i å koordinere og drive frem vår agenda for klima- og samfunnsansvar. Teamet overvåker fremgangen mot nettverkets nullutslippsmål, og rapporterer periodisk til Network Leadership Team og Global Board. Hver andre måned gjennomfører GCST samlinger med nøkkelpersoner i nettverket for å gjennomgå våre bærekraftsmål, fremdrift og påvirkning.

PwC har også et eget globalt lederteam for inkludering og mangfold, som består av Global I&D, Territory Inclusion Leaders og Global Human Capital Inclusion. Rådet for inkludering og mangfold består av ti erfarne ledere fra hele PwC-nettverket som har et utvidet ansvar for å fremme og støtte inkludering og mangfold på tvers av nettverket, i tett samarbeid med lokale ledere.

Ansvar for utvikling og implementering av bærekraftsstrategien

Arbeidet med å realisere bærekraftsstrategien er delegert til utvalgte nøkkelroller i organisasjonen gjennom administrerende direktør:

Head of Corporate Sustainability (bærekraftsansvarlig) har hovedansvaret for å utvikle og implementere vår bærekraftsstrategi, i tett samarbeid med det globale PwC-nettverket og bærekraftsrådet for Norge. Head of Corporate Sustainability er også øverste leder for teamet som jobber med klima i PwC Norge, kalt Net Zero-prosjektgruppen, med et overordnet ansvar for oppfølging av fremdrift og måloppnåelse. Rollen rapporterer ukentlig til COO om status, utfordringer og resultater, der formålet er å raskt identifisere eventuelle avvik og iverksette korrigerende tiltak. Net Zero-prosjektgruppen og Bærekraftsrådet har også en årlig evaluering av PwCs resultater og måloppnåelse, og planlegger for videre tiltak under våre forbedringsområder. Head of Corporate Sustainability har i tillegg ansvaret for å sikre samarbeid på tvers av organisasjonen, samt integrere og sørge for et helhetlig bærekraftsarbeid i alle regioner.

PwCs people-strategi forvaltes av PwCs Human Capital-avdeling og ved en representant i nasjonal ledergruppe (Chief People Officer). Chief People Officer har også ansvaret for å ivareta HMS-arbeidet. Head of People Experience & Diversity, Equity & Inclusion har det operative ansvaret for aktiviteter og oppfølging av PwCs inkluderings- og mangfoldsstrategi. Head of Wellbeing har ansvaret for oppfølging av worklife-balance på nasjonalt nivå. Begge roller tilhører Human Capital-avdelingen og rapporterer til Chief People Officer.

Head of Risk & Quality and General Counsel har det operative ansvaret for oppfølging av PwCs standarder og prinsipper for god forretningsatferd og etikk, med direkte rapporteringslinje til nasjonal ledelse. PwC Norge har også utnevnt en egen hvitvaskingsansvarlig, som besittes av Risk & Quality Partner.

Det overordnede ansvaret for kvalitetsstyringssystemet ligger hos CEO og vår nasjonale leder for revisjon, som sammen med leder for QMSE og R&Q leder for revisjon sørger for løpende evaluering og oppfølging av vårt system for kvalitetsstyring. Kvalitetsstyringssystemet skal blant annet bidra til å sikre høy kvalitet i våre tjenester knyttet til offentlig tilgjengelig informasjon.

PwC har etablert et ekspertteam og en nasjonal ledelse for våre klima og bærekraftstjenester, som utvikler innsikt, verktøy og metodikk, og rådgir våre kunder i klimaarbeidet.

Teamet bistår også med implementeringen av PwC Norges egen bærekraftsstrategi og CSRD-reise.

Net Zero-prosjektgruppen

PwC Norge har etablert en egen prosjektgruppe, kalt Net Zero-prosjektgruppen, som har det operasjonelle ansvaret for oppfølging av utslippsreducerende tiltak og initiativ. Prosjektgruppen består av seks medlemmer fra ulike deler av organisasjonen, der hver enkelt har et ekstra ansvar for et eller flere av fokusområdene i vår klima-strategi Net Zero. Medlemmene skal bruke 20 prosent av sin arbeidstid til prosjektet.

Bærekraftsrådet

Bærekraftsrådet ledes av Head of Corporate Sustainability og består av fageksperter fra ulike avdelinger internt i organisasjonen, inkludert PwCs avdelinger Advisory og Trust Solutions, fagavdeling, HR, marked- og kommunikasjon, samt COO. Rådet gir spesialisert, strategisk rådgivning for å støtte og løse en rekke utfordringer innenfor de ulike bærekraftsområdene i strategien.

Bærekraftsrådet møtes fast hver 8. uke. Vesentlige saker tas videre for beslutningstaking i nasjonal ledergruppe.

Integrasjon av bærekraft i bonusordninger

PwC Norge har insentivordninger for toppledelsen og partnerne som knytter seg til ulike bærekraftstemaer. Partnerevalueringssystemet har fokus på driverne bak vår verdiskapning, og legger betydelig vekt på hvordan resultater skapes, ikke bare hva som er oppnådd. Utgangspunktet er en helhetlig vurdering, der flere forhold er relatert til bærekraft herunder KPI-er for blant annet medarbeidertilfredshet, turnover, mangfold og inkludering samt realisering av PwCs klimastrategi.

For øvrige ansatte er insentivordningene bestemt av de enkelte avdelingene i ulike regioner. Det gir variasjon på tvers av landet. Enkelte bonusordninger har integrert bærekraftsparametre som for eksempel arbeidstilfredshet for ansatte, turnover blant ansatte eller innsats for inkludering og mangfoldsarbeid. Vi har imidlertid ikke en fullstendig oversikt over andelen av bonusordningene dette gjelder for. Vi erkjenner viktigheten av å integrere bærekraft i våre insentivordninger og vil jobbe for å harmonisere våre bonusordninger i regnskapsåret FY25.

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
 - > Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Aktsomhetsvurderinger

En aktsomhetsvurdering er en prosess der selskapet skal kartlegge, forebygge, begrense, reparere og gjøre rede for hvordan de håndterer eksisterende og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.

Åpenhetsloven pålegger virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger, samt forebygge menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos virksomhetene, virksomhetenes forretningsforbindelser og nedover i leverandørkjeden.

Før åpenhetsloven trådte i kraft, oppdaterte PwC Norge styrende dokumenter og utarbeidet en plan for etterlevelse, som ble forankret i ledelsen. I arbeidet med åpenhetsloven har PwC Norge basert seg på OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv. Vi har flere prosesser som skal bidra til å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt forhindre negative konsekvenser. Disse er utformet både for egen virksomhet og våre leverandører og forretningspartnere.

Før kontraktsinngåelse med leverandører eller forretningspartnere gjennomføres det flere vurderinger innenfor områder som er relevante for åpenhetsloven. Det vurderes blant annet:

- Om inngåelsen av kontrakten er i tråd med strategien til PwC Norge, herunder teknologi og bærekraft.
- Om det skal behandles data som krever informasjons-sikkerhets- og personvern-vurderinger.
- Forhold knyttet til uavhengighet.
- Resultater av omdømme, sanksjons- og bakgrunns-sjekker.

Samlet sett gir disse vurderingene et godt grunnlag for å si noe om det overordnede risikobildet for egen virksomhet og leverandører eller forretningspartnere, herunder risiko knyttet til menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold.

Kartlegging av leverandørkjede

PwC har også gjennomført en kartlegging av alle leverandører og forretningspartnere ut fra gitte risikomomenter. Kartleggingen har resultert i en totaloversikt med informasjon om hvorvidt virksomheten er en leverandør eller forretningspartner, hvilke varer og tjenester kjøpes,

om PwC Norge har påseplikt og om leverandøren selv er underlagt åpenhetsloven.

Hver enkelt leverandør og forretningspartner har fått en risikoklassifisering som er utformet på bakgrunn av DFØs liste med høyrisikoprodukter, samt Arbeidstilsynets oversikt over bransjer med informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere. Land/geografi, industri, kompleksitet i leverandørkjeden og selskapsform er elementer som har blitt vurdert. I dette arbeidet har vi benyttet PwCs digitale verktøy Transparency Chain.

Overvåkning, oppfølging og tiltak er en kontinuerlig prosess, og ved behov vil det gjennomføres ytterligere undersøkelser av enkelte leverandører og forretningspartnere.

For å sikre at vi minimerer vår iboende negative påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, har PwC Norge løpende og minimum årlig oppfølging av våre direkte leverandører. Vi vurderer løpende behovet for å gjennomføre besøk og/eller risikobaserte revisjoner.

Dersom PwC oppdager negative konsekvenser, vil det gjennomføres konkrete vurderinger og iverksettes adekvate og forholdsmessige tiltak for å stanse og/eller begrense konsekvensene. Dette uavhengig av de rettslige implikasjonene det måtte medføre eller hvorvidt handlingen faktisk representerer en lovovertrødelse.

Utover det som omtales under de enkelte bærekraftstemaene, har vi foreløpig ikke utarbeidet og dokumentert tilsvarende aktsomhetsvurderinger for andre områder enn de som er påkrevd av åpenhetsloven. Se mer i PwCs [redegjørelse for arbeid med åpenhetsloven](#).

Internkontroll over bærekraftsrapporteringen

I FY24 ble det gjennomført en helhetlig intern revisjon av bærekraftsarbeidet i PwC. Resultatene ble presentert for ledelsen og styret. Rapporten gir et godt grunnlag for forbedring og utvikling av bærekraftsarbeidet fremover.

I FY25 vil vi jobbe videre med å integrere bærekraft i våre etablerte systemer for risikohåndtering og internkontroll.



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

Strategi

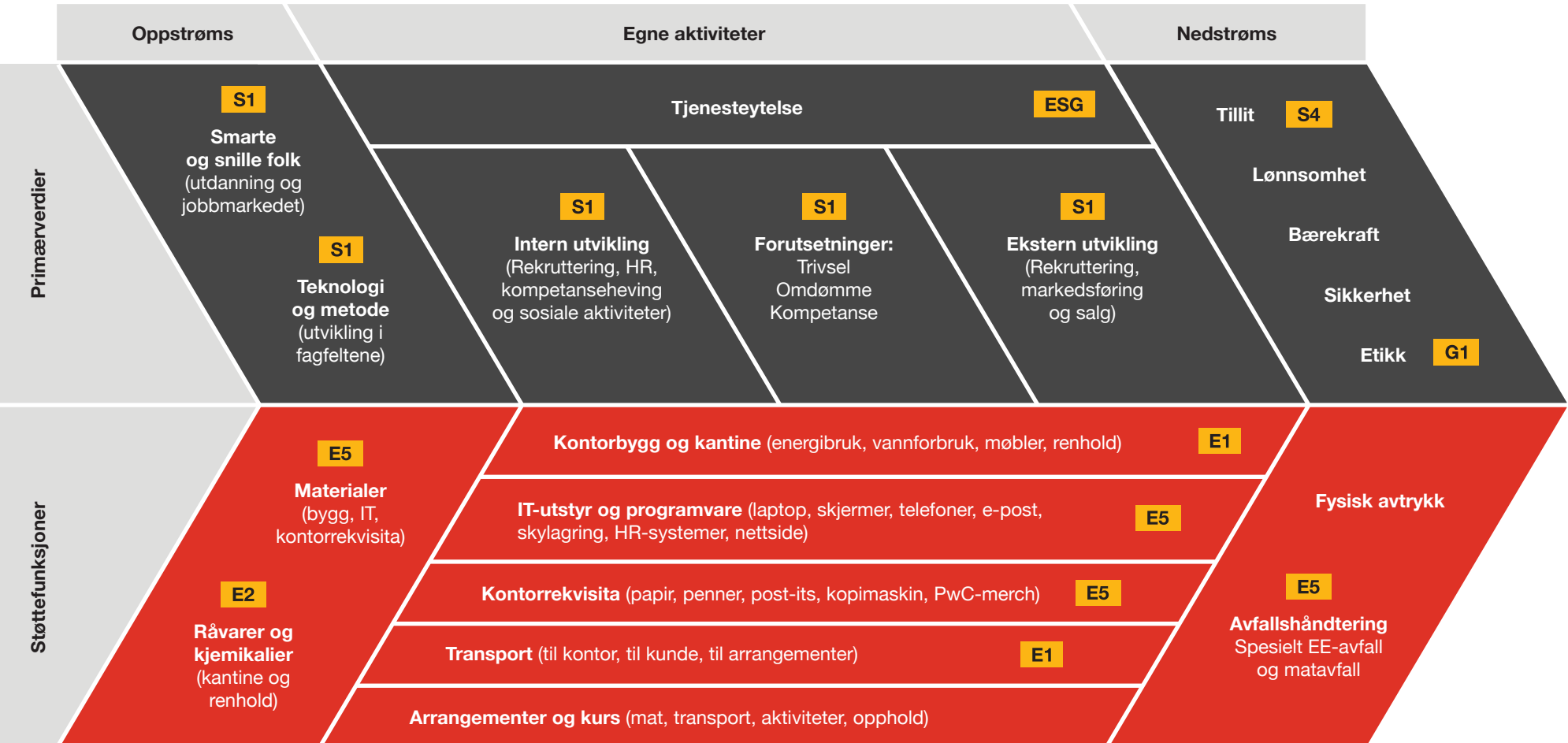
I FY24 gjennomførte PwC Norge en dobbel vesentlighetsanalyse for å vurdere hvilke bærekraftstema som er mest vesentlig for vår virksomhet. Som en del av prosessen ble det gjort en kartlegging av verdikjeden for å øke forståelsen av hvordan ulike bærekraftstema er relevante i ulike ledd av verdikjeden (se **Figur 1**).

Det innledende arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse vil videreføres i FY25, der formålet er å sikre at vurderingene som er gjort er treffsikre nok til å belyse våre vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter fremover. Blant annet

ser vi et behov for å involvere enda bredere i organisasjonen. I det videre arbeidet vil vi dra nytte av læringen vi har gjort i årets overgangsrapport og bruke denne kompetansen til å styrke analysen ytterligere.

De definerte vesentlige bærekraftstemaene er per i dag godt dekket som en del av vår forretningsstrategi. Den etterfølgende gap-analysen identifiserte imidlertid flere forbedringsbehov knyttet til strukturer og prosedyrer. Det vil jobbes med forbedring av disse gjennom FY25.

Figur 1: Oversikt over hvor i verdikjeden de mest vesentlige bærekraftstemaene inntreffer.



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

> Generell informasjon

Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Bærekraftsrelaterte mål i strategien

Våre bærekraftsrelaterte mål (se **Tabell 1**) er integrert i selskapets strategi, og det jobbes systematisk med oppfølging av målene. Vi har et pågående arbeid med å sette og konkretisere mål for våre vesentlige temaer. Arbeidet vil ferdigstilles i FY25.



Tabell 1: Målsetninger for bærekraftsarbeidet i PwC.

Bærekraftstema	Mål i PwCs strategi
ESRS E1: Redusere klimaendringer Mål for scope 1 og 2.	50 prosent reduksjon i utslipp fra scope 1 og 2 innen 2030, sammenlignet med basisåret FY19. - Kjøp av opprinnelsesgarantier for 100 prosent av strømforbruket innen 2025.
ESRS E1: Redusere klimaendringer Mål for scope 3.	50 prosent reduksjon i utslipp fra flyreiser innen 2030 (kategori 6), sammenlignet med basisåret FY19. 50 prosent reduksjon i andre vesentlige kategorier på scope 3 innen 2030 (kategori 1, 5 og 7), sammenlignet med basisåret FY19. 50 prosent av utslippene fra innkjøpte varer og tjenester skal være fra leverandører som har satt Science Based Targets innen 2025. 100 prosent utslippskompensasjon gjennom kjøp av klimakreditter av årets totale GHG-regnskap.
ESRS E1: Redusere klimaendringer Mål for å forsterke våre positive påvirkninger.	PwC skal bidra med nødvendig innsikt og veiledning i klimaomstillingen, og gå i front med strategier, verktøy og løsninger som skaper langsiktig verdi i en lavutslippsøkonomi.
ESRS S1: Egen arbeidsstyrke Mål knyttet til arbeidsforhold, likebehandling og like muligheter for alle.	- PwC Norge skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø 40 prosent kjønnsbalanse i alle topplederteam 40 prosent andel kvinnelige partnere (women partner admissions) - Vi skal sikre kjønnsbalanse ved promoteringer og ansettelser, og like utviklingsmuligheter for alle ansatte.
ESRS S4: Forbrukere og sluttbrukere Mål knyttet til informasjonsrelaterte påvirkninger på forbrukere og sluttbrukere	- Kvalitetskontroll av utførte revisjonsoppdrag: Alle kontrollerte oppdrag skal oppnå en konklusjon i kategorien: Bestått uten vesentlige mangler. - Avvik knyttet til vårt kvalitetsstyringssystem: 100% av avvikene skal være egenidentifiserte, som bekreftelse på at kvalitetsstyringssystemet fungerer - dvs. vi evner å fange opp eventuelle svakheter/avvik selv og at disse ikke avdekkes gjennom eksterne kontroller. - Deltakelse i obligatorisk opplæring: 100 % gjennomførelse av obligatorisk opplæring, som skal sikre tilstrekkelig kompetanse til å levere forventet kvalitet på våre oppdrag.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

> Generell informasjon

Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Interessenter

I PwC Norge har vi to hovedgrupper av eksterne interessenter:

- berørte interessenter, og
- brukere av bærekraftsrapporten.

Noen interessenter kan tilhøre begge gruppene. Berørte interessenter er enkeltpersoner eller grupper som påvirkes, eller potensielt kan bli påvirket positivt eller negativt av våre aktiviteter. Dette inkluderer også interessenters direkte og indirekte forretningsforbindelser i verdikjeden.

Brukere av PwC Norges bærekraftsrapport er vurdert til å være primærbrukere av finansiell rapporteringsinformasjon (f.eks. långivere, forsikringsforetak), samt andre brukere, inkludert forretningspartnere, fagforeninger, sivilsamfunn og ikke-statlige organisasjoner og myndigheter.

Tabell 2: PwC Norges interessenter.

Interessentgruppe	Beskrivelse	Interessenttype
Lokalsamfunn	PwC har 27 kontorlokaler spredt over hele Norge. Vi ansetter mennesker lokalt og har som mål å ha en aktiv lokal tilstedeværelse.	Berørte interessenter
Leverandører	PwC stiller krav til innkjøp. Innkjøpene våre dekker kontordrift, arrangementer og reisevirksomhet.	Berørte interessenter
Kunder	PwC har kunder i privat og offentlig sektor, og vi leverer tjenester til 92 av de 100 største virksomhetene i Norge.	Berørte interessenter Brukere av informasjon
Partnere	PwC Norge eies av 177 partnere.	Berørte interessenter Brukere av informasjon
Ansatte	PwC Norge har 2491 ansatte.	Berørte interessenter Brukere av informasjon
Natur («stille interessent»)	PwC Norges virksomhet påvirker naturen.	Berørte interessenter
Myndigheter og regulatoriske organer	Myndigheter utvikler rammebetingelser PwC Norge forholder seg til. Finanstilsynet fører tilsyn med vår drift.	Brukere av informasjon
Organisasjoner	Ideelle organisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og nettverk	Brukere av informasjon



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Tabell 3 gir en oversikt over våre vesentlige bærekraftstema, som ble identifisert i arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse i FY24. I fanen til høyre gir vi våre samlede vurderinger av negative og positive påvirkninger og finansielle risikoer og muligheter. Det innledende arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse vil som nevnt videreføres og forbedres i FY25.

Tabell 3: Vesentlige bærekraftstema for PwC Norge.

ESRS	Finansielt vesentlig	Vesentlig positiv og negativ påvirkning	Vesentlig for bærekraftsrapportering FY24	Verdikjede	Tids-horisont	Samlede vurderinger som ligger til grunn for konklusjonen om vesentlighet
ESRS E1 Klimaendringer	Ja	Ja	Ja	Oppstrøms, egne operasjoner og nedstrøms	Kort Middels Lang	NEGATIV PÅVIRKNING Våre direkte klimagassutslipp relaterer seg hovedsakelig til kontordrift og reisevirksomhet. I tillegg slippes det ut klimagasser i verdikjeden oppstrøms fra produksjon av mat, kontorrekvisita, transport av varer og tjenester, samt IT-utstyr. POSITIV PÅVIRKNING Vi støtter virksomheter i deres klimaarbeid og hjelper dem å redusere sine klimagassutslipp gjennom bærekraftsrådgivning. FINANSIELL VESENTLIGHET: Risiko PwC har mange kunder i petroleumsindustrien. I en verden i endring kan det bli lavere betalingsvillighet i denne bransjen. Mulighet Vi har mulighet til å vokse innenfor kategorien bærekraftsrapportering og øvrig bistand på klimaområdet.
ESRS 2 E5 Avfall	Nei	Ja	Ja	Oppstrøms, egne operasjoner og nedstrøms	Kort	NEGATIV PÅVIRKNING I 2023 produserte PwC 190 988 kg avfall, noe som utgjør 92 kg per ansatt. Sorteringsgraden var på 51 prosent i 2023, ned fra 61 prosent i 2022.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

ESRS	Finansielt vesentlig	Vesentlig positiv og negativ påvirkning	Vesentlig for bærekraftsrapportering FY24	Verdikjede	Tids-horisont	Samlede vurderinger som ligger til grunn for konklusjonen om vesentlighet
ESRS 2 S1 Arbeidsforhold	Ja	Ja	Ja	Egne operasjoner	Kort	NEGATIV PÅVIRKNING Flere av våre ansatte jobber overtid og opplever tidvis stor arbeidsbelastning, som kan føre til lav trivsel, negativt stress og høyere sykefravær og/eller turnover. POSITIV PÅVIRKNING Vi er ansett som en svært attraktiv læringsarena og tilbyr våre ansatte en rekke goder som skal bidra til å skape trivsel på arbeidsplassen, samt ivareta fysisk og psykisk godt arbeidsmiljø. FINANSIELL VESENTLIGHET Risiko Høy arbeidsbelastning kan føre til høy turnover som følge av lite fritid og manglende work-life balance. Dette gir også en risiko for høyere rekrutterings- og opplæringskostnader. Muligheter PwC kan fremstå som en mer attraktiv arbeidsgiver, med bedre mulighet for å tiltrekke talenter dersom vi tilbyr god work-life balance. Vi kan også redusere kostnader knyttet til sykemeldinger og turnover, ved å forbedre de ansattes helse gjennom ulike helsefremmende tiltak.
ESRS S1 Likebehandling og like muligheter for alle	Ja	Ja	Ja	Egne operasjoner	Kort Middels Lang	NEGATIV PÅVIRKNING Andelen kvinnelige partnere er fortsatt lav (25 %). Høy arbeidsbelastning går utover work-life balance. POSITIV PÅVIRKNING Ingen positiv påvirkning. FINANSIELL VESENTLIGHET Risiko Dersom vi ikke anses som en inkluderende arbeidsplass, er det en risiko for at vi ikke evner å rekruttere talentene vi ønsker. Muligheter Vi har en mulighet til å i større grad tiltrekke oss talenter ved å være en inkluderende arbeidsplass som fremmer likestilling og mangfold.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

ESRS	Finansielt vesentlig	Vesentlig positiv og negativ påvirkning	Vesentlig for bærekraftsrapportering FY24	Verdikjede	Tids-horisont	Samlede vurderinger som ligger til grunn for konklusjonen om vesentlighet
ESRS S4 Informasjonsrelatert påvirkning for forbrukere og/eller sluttbrukere	Nei	Ja	Ja	Nedstrøms	Kort	POSITIV PÅVIRKNING: PwCs samfunnsbidrag er å bygge tillit. En stor andel av informasjonen vi reviderer og behandler blir offentlig tilgjengelig informasjon på sikt. Gjennom vår revisjonsvirksomhet tilbyr vi forbrukere og samfunnet kvalitetsinformasjon de kan bruke til å ta informerte beslutninger og valg.
ESRS G1 Forretningskultur	Ja	Ja	Ja	Oppstrøms og egne operasjoner	Kort Middels Lang	NEGATIV PÅVIRKNING PwC behandler store mengder data for kundene våre. Dersom dataen ikke behandles på en forsvarlig måte kan det sette kundene våre i fare. POSITIV PÅVIRKNING Ingen vesentlig påvirkning. FINANSIELL VESENTLIGHET Risiko Uriktig og/eller uforsvarlig behandling av kundedata innebærer en stor omdømmerisiko for merkevaren PwC.
ESRS G1 Korrupsjon og bestikkelser	Ja	Nei	Ja	Egne operasjoner	Kort Middels Lang	FINANSIELL VESENTLIGHET Risiko Korrupsjon, hvitvasking, manglende uavhengighet og sanksjonsbrudd er en iboende risiko for PwCs virksomhet.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

> Generell informasjon

Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

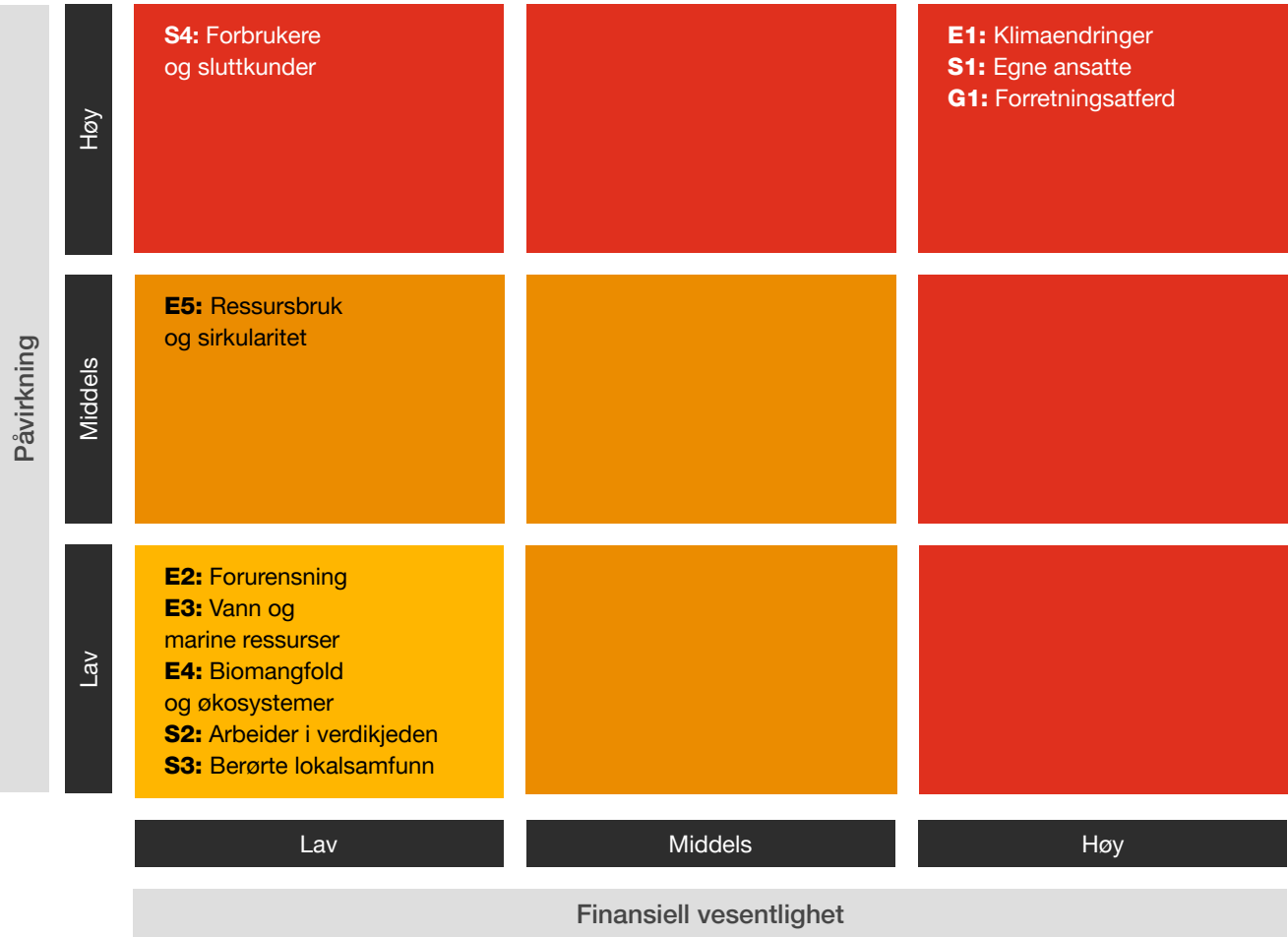
6. Året i tall



Resultater av dobbel vesentlighetsanalyse på aggregert nivå

Matrisen nedenfor viser resultatene av vår dobbel vesentlighetsanalyse på aggregert nivå. ESRS-temaer som havner innenfor området som er markert med høy og medium vesentlighet er definert som vesentlige for PwC Norge, og er bærekraftstema vi vil rapportere på.

Figur 2: Vesentlighetsmatrise.



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

> Generell informasjon

Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Styring av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Beskrivelse av prosess for å vurdere påvirkninger, risikoer og muligheter

Gjennomføringen av den doble vesentlighetsanalysen ble organisert som et prosjekt, drevet av relevante fagpersoner på tvers av PwCs stillingskategorier, tjenesteområder og geografiske områder.

Metodikken for analysen er basert på prinsipper og retningslinjer i European Sustainability Reporting Standards (ESRS 1 og 2), samt veiledning fra EUs rådgivende ekspertgruppe, EFRAG. I tillegg ble det trukket på erfaringer og innsikt fra PwCs bærekraftsteam, som er opparbeidet fra en rekke kundeprosjekter relatert til CSRD.

Resultatene fra analysearbeidet ble behandlet av vårt Bærekraftsråd. Rapporten ble deretter presentert og forankret i nasjonal ledergruppe, som også definerte mandatet for en overgangsrapport i FY24. Den doble vesentlighetsanalysen og planen for rapportering ble presentert for PwC Norges styre som en informasjonssak.

Prosessens fire faser:

- 1

FASE 1: FORSTÅ

 - Kartlegging av verdikjede og aktiviteter i en bærekraftssammenheng
 - Innledende screening av PwCs mest sannsynlige påvirkninger, risikoer og muligheter.
- 2

FASE 2: IDENTIFISERE

 - Identifisere faktiske og potensielle påvirkninger, risikoer og muligheter på tvers av verdikjeden, gjennom dokumentanalyser og dialog med interne og eksterne interessenter.
- 3

FASE 3: VURDERE

 - Analysere og evaluere aggregert data basert på konsekvens og sannsynlighet, i samsvar med metodikk skissert i European Sustainability Reporting Standards (ESRS).
- 4

FASE 4: BESLUTTE

 - Definere terskelverdi for vesentlighet
 - Definere vesentlige bærekraftstemaer



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- > Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

Den doble vesentlighetsanalysen er basert på intervjuer med interne og eksterne interessenter, samt gjennomgang av rapporter knyttet til vår virksomhet eller i vår verdikjede.

Oversikt over intervjuobjekter

PERSONER I INTERNE NØKKELROLLER

- Administrerende direktør (CEO)
- Chief Operating Officer (COO)
- Leder for Trust Solutions
- Chief Marketing and Communications Officer (CMCO)
- Head of People Experience
- 3 ansatte innen innkjøp og drift

MEDARBEIDERE

- Gruppeintervju med Senior Associates på tvers av lokalkontorer i Norge (xGeo)
- Gruppeintervju med representanter fra hhv. SHINE (PwC-program for å fremme mangfold og inkludering innenfor selskapet, med spesielt fokus på unge, kvinnelige ledere) og Embrace (PwC-program for å fremme mangfold og inkludering, uavhengig av deres bakgrunn, kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonshemming eller andre forskjeller.
- Gruppeintervju med nyansatte (Wave 4.0)

EKSTERNE INTERESSENTER

- Representant hos kunde (Posten)
- Representant fra Revisorforeningen
- Gruppeintervju med studenter fra BI

DOKUMENTGJENNOMGANG

- PwC Norges vesentlighetsanalyse fra 2019
- PwCs års- og bærekraftrapport for FY22
- PwCs klimarisikoanalyse fra 2022
- Leverandør-analyse (ifm. åpenhetsloven)
- Driftsresultater FY23

Påvirkningsanalysen

Alle temaene som kom opp i fase 2 ble vurdert med hensyn til påvirkning, risiko og muligheter, basert på kriterier i CSRD og fra PwCs ERM-metodikk (Enterprise Risk Management system).

Påvirkningsanalysen ble gjennomført ved å vurdere konsekvensen av en påvirkning (størrelsen og omfanget på påvirkningen, samt hvorvidt en negativ påvirkning er av uopprettelig karakter) og sannsynligheten for at den inntreffer. Både faktisk påvirkning og potensiell påvirkning ble vurdert.

Hver faktor er gitt en score basert på konsekvens på en skala fra 1–5. Videre ble det gjort en vurdering av sannsynligheten (skala fra 1–5) for at påvirkningen inntreffer. Den totale vurderingen resulterte i at hver påvirkning ble kategorisert som lav, medium, eller høy vesentlighet.



Figur 3: Scoringsmetode for påvirkningsfaktorer.

Analyse av finansiell vesentlighet

Den finansielle vesentlighetsanalysen vurderte hvilke finansielle risikoer og muligheter som er relevante for hvert vesentlige bærekraftstema. Konsekvensen av hver risiko/mulighet ble vurdert ved å velge én av følgende kriterier:

- Økonomisk konsekvens*
 - Drift
 - Ressurstilgang*
 - HMS
 - Omdømme*
 - Regulatorisk
- *Kategoriene som nevnes i ESRs. Resterende kategorier er hentet fra PwCs ERM-metodikk.

Deretter ble sannsynligheten for at risikoen/muligheten inntreffer vurdert.



Figur 4: Scoringsmetode for finansielle risikoer og muligheter.

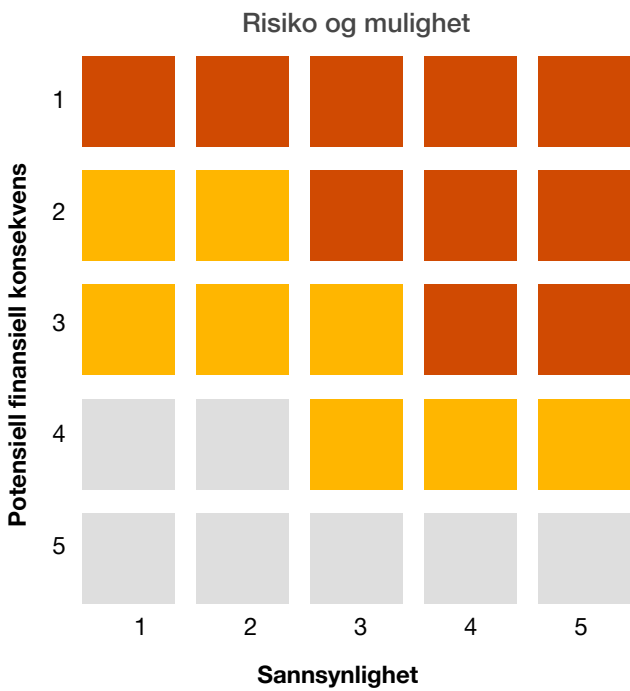
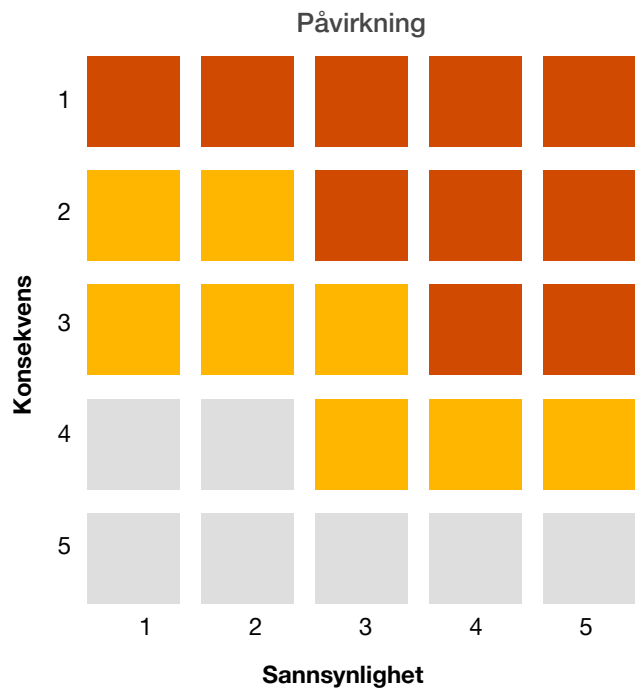
- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - > Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Terskelverdier

Terskelverdiene er brukt til å beslutte hvilke påvirkninger, risikoer og muligheter som er vesentlige for PwC Norge.

Tabell 4: PwC Norges definerte terskelverdier.

Metodikk for fastsettelse av terskelverdier for vesentlighet	Terskel		Beskrivelse
Terskelverdiene er brukt til å beslutte hvilke påvirkninger, risikoer og muligheter som er vesentlige for PwC Norge. Temaer som er vurdert vesentlige skal PwC rapportere på i tråd med kravene i bærekraftsdirektivet, CSRD. Det spesifiseres ikke i ESRS hvordan man setter terskelverdiene.		Høy Vesentlig for rapportering	Temaet er vesentlig for rapportering og monitorering
		Medium Vesentlig for rapportering	Temaet er vesentlig for rapportering og monitorering
		Lav Ikke vesentlig	Teamet er vurdert som ikke vesentlig for selskapets videre arbeid med bærekraftsrapportering



Hva avgjør et temas endelige score?

Den endelige vesentlighetsscoren til et bærekraftstema aggregeres oppover fra scoren til påvirkningene, risikoene og mulighetene (IRO-ene) som tilhører temaet.

Høyeste score på en påvirkning, risiko eller mulighet knyttet til et tema avgjør scoren for bærekraftstemaet.

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - > Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall



Vurdering av øvrige bærekraftstemaer

Vårt arbeid med å kartlegge påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klimaendringer, forurensning, vann- og marine ressurser, biodiversitet, økosystemer, ressursbruk, sirkularitet og forretningsatferd er gjort etter samme prosess som skissert for gjennomføringen av vår dobbel vesentlighetsanalyse og inkluderer hele verdikjeden. Interessentinvolvering på disse temaene er også gjort i samme omfang som forøvrig i analysen. Vi har gjennomgått lokasjoner for å sikre at alle våre aktiviteter er dekket.

Kartleggingen inkluderer en vurdering av klimaendringer, spesielt PwCs klimagassutslipp. I 2022 gjennomførte PwC en klimarisikoanalyse i tråd med TCFD rammeverket, se side 38. Analysen inkluderte klimarelaterte overgangsendringer for å nå et mål om å begrense global oppvarming til 1,5°C, og hvordan PwC vil påvirkes av dette. Resultatet fra prosessen er integrert i vår dobbel vesentlighetsanalyse.

Analysen inkluderer også fysiske klimarisikoer hvor vi har identifisert risikoer basert på ulike utslippsscenarier. Vi har kartlagt klimarelaterte negative forhold for PwC sin virksomhet, samt hvordan disse blir til fysiske risikoer. Dette er inkludert i vår dobbel vesentlighetsanalyse.

Når det gjelder biodiversitet og økosystemer, har vi kartlagt og vurdert påvirkninger, avhengigheter inkludert økosystemtjenester, systemrisiko, samt overgangs- og fysiske risikoer og muligheter i vår verdikjede gjennom vår dobbel vesentlighetsanalyse. Vi har ingen lokasjoner i sensitive områder for biodiversitet.

Innenfor området forretningsatferd har vi vurdert våre aktiviteter, lokasjoner, tjenesteområder og transaksjoner for å identifisere potensielle påvirkninger, risikoer og muligheter.

For vann- og marine ressurser, samt for ressursbruk og sirkularitet er det ikke gjennomført ytterligere handlinger eller analyser utover den generelle analysen av dobbel vesentlighet, hvor vi har vurdert alle våre lokasjoner, aktiviteter og eiendeler.

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
 - > Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

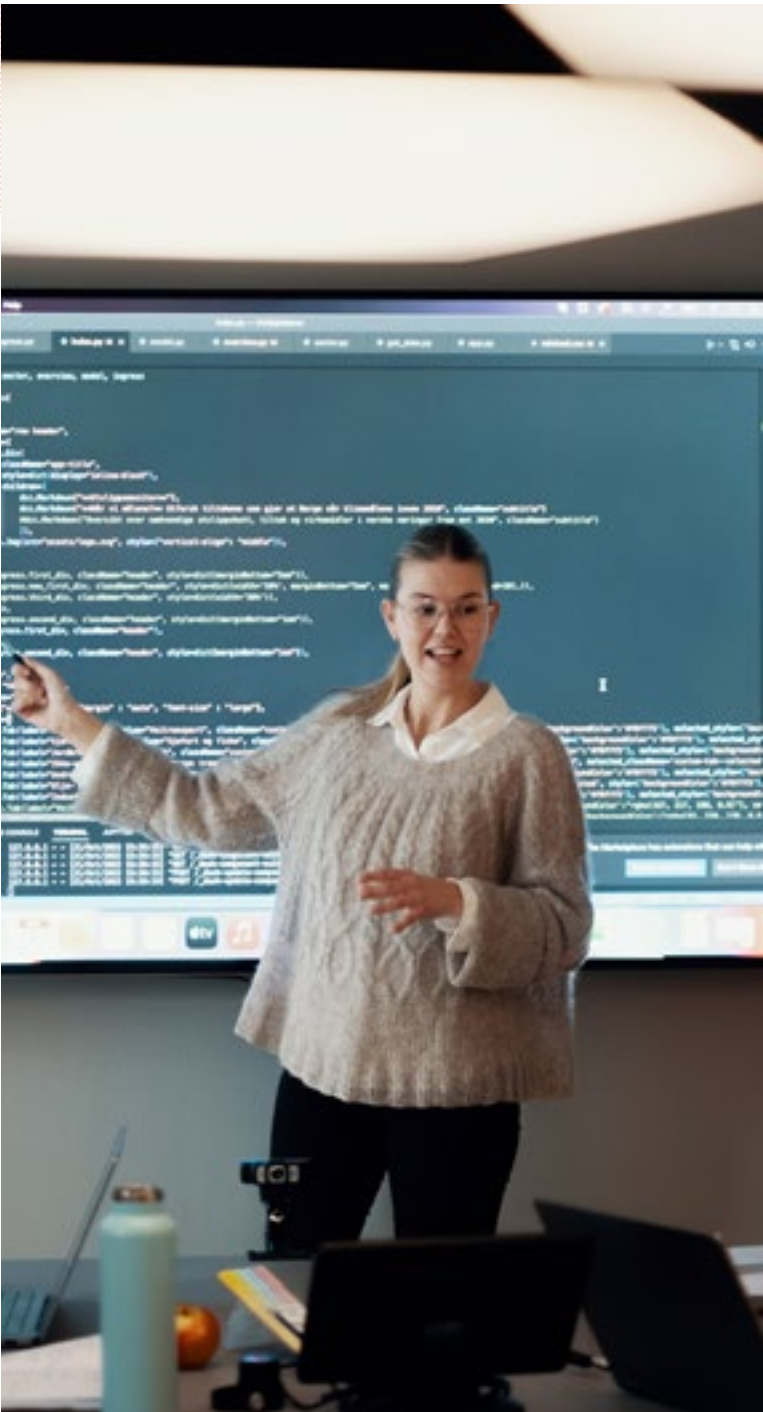
Rapporteringskrav i ESRS dekket i bærekraftsberetningen

Bærekraftstemaene som er identifisert i vår dobbel vesentlighetsanalyse danner grunnlaget for årets bærekraftsrapport. Årets rapport er en overgangsrapport, der de vesentlige kravene fra ESRS-ene er kommentert

etter beste evne. Tabellen under viser hvilke tema som er definert som vesentlige, samt hvilke opplysningskrav som er rapportert på.

Tabell 5: ESRS-indeks: En oversikt over rapporteringskrav på DR-nivå (Disclosure Requirement) med henvisning til hvor kravene er svart ut.

Tema	Undertema	Opplysningskrav (Disclosure Requirement, DR) og relatert datapunkt
ESRS 2 – Generelle krav	Basis for preparation Governance Strategy IRO management	BP-1, BP-2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4 SBM-1, SBM-2, SBM-3 IRO-1, IRO-2
ESRS E1 – Klimaendringer	Klimautslipp Klimarisiko	E1-1-7
ESRS E5 – Ressursbruk og sirkularitet	Avfall	E5-1-3,E5-6
ESRS S1 – Egne ansatte	Arbeidsforhold Likebehandling og like muligheter for alle	S1-1-4,S1-9-15, S1-17
ESRS S4	Forbrukere og sluttkunder	S4-1-4
ESRS G1 – Forretningsatferd	Forretningskultur Korrupsjon og bestikkelser Lobbyvirksomhet	S2-1,S2-3-5



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - > Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
6. Året i tall

A photograph of three people (two men and one woman) standing outdoors at a marina. They are all wearing bright orange high-visibility vests over dark long-sleeved shirts. The vests have the 'PwC' logo on the left chest. They are standing next to bicycles; the one in the foreground is a green and black hybrid bike. The background shows a body of water with several sailboats and a clear blue sky. A red rectangular box is overlaid on the bottom center of the image, containing the text 'Klima og miljø' in white.

Klima og miljø

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Rapportering knyttet til EUs taksonomi

EU-taksonomien er et klassifiseringssystem for miljømessig bærekraftige økonomiske aktiviteter. Regelverket er en nøkkelkomponent i EUs handlingsplan for å om dirigere kapitalstrømmer mot en mer bærekraftig økonomi for å nå «net zero» innen 2050, og målsettingene i EUs Grønne Giv. Gjennom taksonomiforordningen og delegerte rettsakter gir regelverket fastsatte rammer og definisjoner for hvilke aktiviteter som klassifiserer som «bærekraftige» som et ledd i selskapers ikke-finansielle rapportering.

Loven om bærekraftig finans trådte i kraft 1. januar 2023 i Norge. Virkeområdet til regelverket vil følge bærekrafts-direktivet (CSRD), som innebærer at kravene i taksonomien vil utvides de neste årene.

PwC Norge blir først omfattet av taksonomiforordningen fra og med regnskapsåret FY26. Som et ledd i det interne arbeidet med EU-taksonomien ønsker vi å være transparente i prosessen frem mot obligatorisk rapportering. Å forstå hvordan taksonomien vil påvirke oss som selskap er viktig for å planlegge implementeringen av regelverket, og for å ta strategiske beslutninger som kan støtte vår foretrukne profil.

PwC Norges taksonomiomfattede aktiviteter

Aktiviteter som er beskrevet i taksonomien omtales som taksonomiomfattende aktiviteter. Dette er aktiviteter som har potensial for å bli bærekraftige. Taksonomien definerer seks miljømål som økonomiske aktiviteter kan bidra vesentlig til, samt en rekke tekniske screeningkriterier som må oppfylles for at aktiviteten kan anses som miljømessig bærekraftig.

De seks miljømålene:

1. Begrensning av klimaendringer

2. Klimatilpasning

3. Bærekraftig bruk og beskyttelse av vann- og havressurser

4. Omstilling til en sirkulærøkonomi

5. Forebygging og bekjempelse av forurensning

6. Beskyttelse og gjenopprettelse av biologisk mangfold og økosystemer

For at en aktivitet kan klassifiseres som bærekraftig må den oppfylle følgende kriterier:

7. Bidra vesentlig til minst ett av seks miljømål

8. Ikke være til skade for noen av de andre miljømålene.

9. Oppfylle minimumsvilkår for sosiale rettigheter.

I første omgang har EU inkludert 13 sektorer i taksonomien, i tillegg til spesifikke kriterier for miljømålene.

PwC sine hovedaktiviteter er knyttet til salg av revisjons- og rådgivningstjenester. Dette er foreløpig ikke taksonomiomfattede aktiviteter. Vi har likevel aktiviteter som har potensial for å bli bærekraftig, i henhold til taksonomiens krav. Av særlig relevante sektorer anser vi bygg- og eiendom, IKT og utvalgte konsulenttjenester.



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - > Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Bygg- og eiendom

PwC Norge står som leietaker av 27 kontorlokaler som sprer seg fra nord til sør i landet. Ved inngåelse av leiekontrakter har vi mulighet til å positivt påvirke miljøet, gjennom å vekte bygg som klassifiserer som bærekraftig i henhold til taksonomien. Her vil energieffektivitet, mulighet for gjenbruk og resirkulering av materialer, samt avfall og levetid på bygningen være faktorer av høy relevans.

Som praksis velger PwC bygg med bærekraftsertifisering. I FY25 vil vi gjøre en grundigere kartlegging av andelen kontorer med en slik sertifisering, samt hvorvidt våre kontorlokaler klassifiseres som bærekraftige.

IKT

PwC behandler store mengder data i vårt daglige arbeid, både regnskapsdata knyttet til interne ansatte, men også i tilknytning til kundeforhold og prosjekter. I henhold til EU-taksonomien er *lagring og prosessering av data gjennom et datasenter* definert som en økonomisk aktivitet. I FY25 vil vi se nærmere på denne aktiviteten for å avgjøre om vår form for databehandling er innenfor taksonomiens virkeområde.

Utvalgte konsulenttjenester

Våre fageksperter jobber med et bredt spekter av bærekraftsrelaterte områder, både miljø-, sosiale- og forretningsetiske forhold. Blant våre tjenester er bistand til gjennomføring av klimarisikovurderinger, som bidrar til å identifisere fysiske risikofaktorer på geografiske lokasjoner. Dette er definert som en aktivitet i EU-taksonomien, under miljømål 2 om tilpasning til klimaendringer, og er derfor en aktivitet vi vil se nærmere på i FY25. Ettersom EU-taksonomien utvides, er det sannsynlig at også flere av våre konsulenttjenester må vurderes.

Vårt videre arbeid med taksonomien

Som følge av EU-taksonomiens dynamiske karakter vil regelverket fortsette å utvikle seg i årene fremover. Vi må derfor jobbe kontinuerlig for å sikre at vi rapporterer i henhold til regelverket. I tiden frem mot rapportering for regnskapsåret FY26 vil vi spille på våre kompetente kollegaer som har opparbeidet seg en unik kompetanse på regelverket, i tillegg til særkompetansen vi har i nettverket. Vi vil innlede arbeidet med å kartlegge de konkrete aktivitetene som er relevante på tvers av alle miljømål- og sektorer, og vurdere disse mot de tekniske screeningkriteriene som avgjør hvorvidt våre aktiviteter anses som bærekraftige etter taksonomien.



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - > Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Klimaendringer

(ESRS E1)

Å redusere klimagassutslipp i egen virksomhet er en sentral del av vår strategi, samtidig som vi har en viktig rolle i å støtte andre organisasjoner i å definere og oppnå sine klimaambisjoner.

I det følgende kapittelet forteller vi om vårt strategiske arbeid med våre vesentlige bærekraftstemaer innenfor klima og miljø. Vi beskriver vår styringsmodell for klima-arbeidet, våre retningslinjer, hvilke tiltak vi har gjort i FY24 og hva vi planlegger av tiltak for FY25. Avslutningsvis presenterer vi våre resultater og mål, og oppgir vårt klimaregnskap.

Strategi

PwC har en strategisk ambisjon om å ha en positiv, varig påvirkning på samfunnet. I 2020 inngikk nettverket en forpliktelse om å klimanøytralisere hele vår drift og leverandørkjede innen 2030, i tråd med 1,5 gradersmålet i Parisavtalen. Initiativet påvirker hvordan vi vil jobbe med kundene våre fremover, og valgene vi tar i utviklingen av vår forretningsmodell og verdikjede.

I 2021 ble PwCs kortsiktige utslippsreduksjonsmål uavhengig verifisert av Science Based Targets Initiative (SBTi). Vårt mål er å redusere våre vesentlige utslipp i scope 1, 2 og 3 med 50 prosent innen 2030 fra basisåret FY19, og kjøpe klimakreditter for det resterende utslippet. Hittil har vi redusert våre totale utslipp med 31 prosent fra FY19.

Klimaomstillingsplan

Samtidig med nettverkets forpliktelse i 2020 vedtok PwC Norge en klimastrategi med konkrete mål, tiltak og en oppfølgingsplan.

I FY25 vil vi videreutvikle arbeidet gjennom blant annet å få på plass en klimaomstillingsplan i tråd med

bærekraftsdirektivet. Prosessen skal bidra til å sikre at vi har tilstrekkelige tiltak basert på beregninger av forventet utslippsvekst og finansiell effekt, og sørge for at vi har de ressursene som kreves for å nå våre langsiktige mål. Vi vil publisere vår klimaomstillingsplan for rapporteringsåret FY25.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Klimaendringer

I analysen av dobbel vesentlighet ble det identifisert positive og negative påvirkninger knyttet til klimaendringene. Vår negative påvirkning er i stor grad knyttet til utslipp fra vår kontordrift og reisevirksomhet. I tillegg slippes det ut klimagasser i verdikjeden oppstrøms fra produksjon av mat, kontorrekvisita, transport av varer og tjenester, samt IT-utstyr.

Som et kompetansehus bidrar vi også positivt gjennom våre bærekraftsprosjekter, hvor vi bistår virksomheter med alt fra datainnsamling, rapportering og veikart for å redusere utslipp. Vårt finansielle mulighetsrom innenfor dette temaet er stort, spesielt med tanke på andelen selskaper som skal rapportere i henhold til CSRD de neste årene. På den andre siden har PwC flere kunder i petroleumsnæringen. I en verden i endring vil det potensielt være mindre betalingsvillighet i denne bransjen.

Klimarisiko

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) er et rammeverk for å vurdere virksomheters klimarisiko. I oktober 2021 lanserte PwC-nettverket sin første TCFD-rapport, som oppdateres årlig. Rapporten er et viktig skritt i utførelsen av vår globale forretningsstrategi.

I 2022 ble det gjennomført en analyse av klimarisiko for PwC Norge. Analysen bygget på vurderingene og resultatene fra PwCs globale TCFD-rapport, der listen over risikoer og muligheter ble vurdert, justert og kalibrert av en



nedsatt prosjektgruppe. Medlemmene av prosjektgruppen dekket ulike fagområder, med kompetanse innen blant annet risikostyring, bærekraft, finans og intern drift.

Resultatet av analysen gir en prioritert oversikt over de viktigste områdene hvor vi er eksponert for klimarisiko, samt hvilke muligheter dette skaper. Den endelige analysen ble forankret i nasjonal ledergruppe.

Resultatene fra analysen er presentert i **Tabell 6 på side 38**.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

- Generell informasjon
- > Klima og miljø
- Sosial informasjon
- Forretningsatferd

6. Året i tall

Tabell 6: Viser en oversikt over de vesentligste klimarisikoene.

			Lavutslippsscenario		Høyutslippsscenario			
Potensielle risikoer og muligheter			Konsekvens (risiko)	Konsekvens (mulighet)	Sannsynlighet (trend)	Vurdering	Sannsynlighet (trend)	Vurdering
1	Fysiske skader på våre kontorbygg på grunn av akutte værhendelser	Lav		Middels		Høy		
2	Fysisk klimarisiko i bransjer som PwC er spesielt avhengig av for inntekter	Lav		Middels		Høy		
3	Overgangsrisiko i bransjer som PwC er spesielt avhengig av for inntekter	Høy	Middels	Høy		Middels		
4	Tilpassing av våre tjenesteområder til å inkludere klima-relaterte dimensjoner	Høy	Høy	Høy		Høy		
5	Utvikling og skalering av våre klimarelaterte tjenester	Høy	Høy	Høy		Høy		
6	Energibesparelser i våre bygg som medfører lavere kostnader		Lav	Høy		Høy		
7	Klimaengasjementets påvirkning på PwCs evne til å rekruttere og beholde ansatte	Høy	Høy	Høy		Middels		
8	Omdømmerisiko knyttet til lavt eller mislykket bidrag til det grønne skiftet	Høy		Lav		Lav		
9	Mangel på personlig atferd for å være mer klimavennlig	Middels		Middels		Middels		
10	Påvirkningen på vårt omdømme i lys av leverandører, samarbeidspartnere eller kunder	Høy	Høy	Høy		Høy		

Vesentlig risiko Moderat risiko Nøytral Moderat mulighet Vesentlig mulighet

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Styring av påvirkninger, risikoer og muligheter

Styringsmodell for klimarisiko

PwC Norge har vært medlem av den globale arbeidsgruppen for klimarisiko siden 2016. Vår nasjonale ledergruppe har det strategiske ansvaret for bærekraft i selskapet, herunder klimarisiko. Bærekraftsleder har sammen med Bærekraftsrådet og PwCs klimarisikoeksperter, et ansvar for å gjennomføre en årlig oppdatering av klimarisikoanalysen, samt oppdatere risikoutvalget om sine vurderinger.

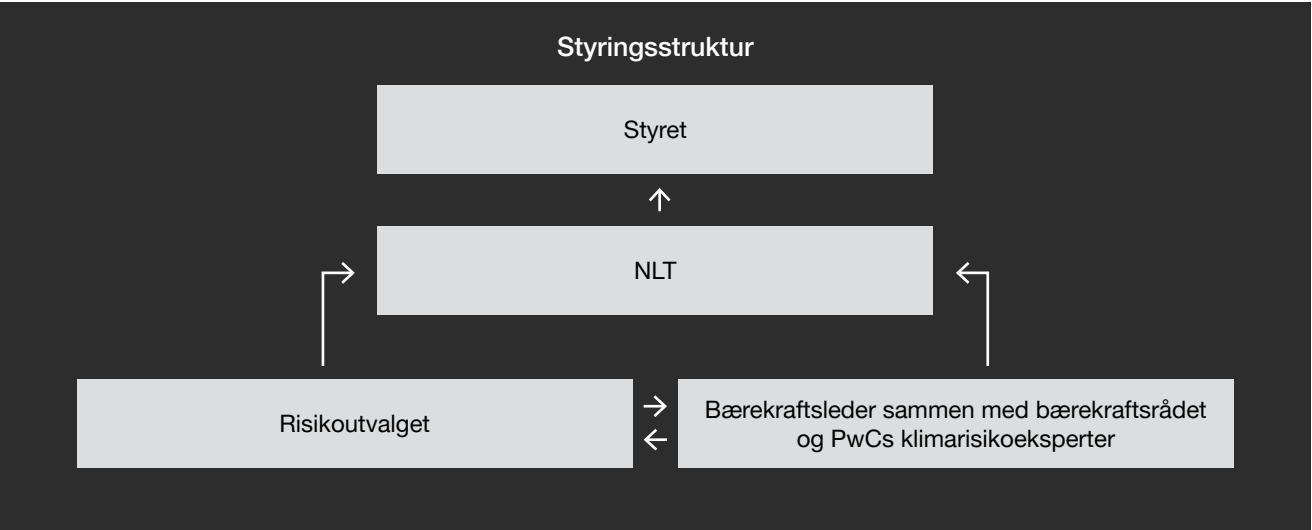
Klimarisiko er en integrert del av vårt system for risiko-håndtering (ERM-system). Mer konkret betyr dette at klimarisiko er inkludert i risikoutvalgets vurderinger, og i ERM gjennomgangen som ERM-ansvarlig jevnlig har med den nasjonale ledergruppen. Styringsstrukturen for klimarisiko i PwC Norge er visualisert i figuren nedenfor.

Monitorering og oppfølging av klimarisiko

Både TCFD analysen og analysen av dobbel vesentlighet konkluderte med at vi er mest utsatt for overgangsrisiko på kort sikt. For å møte overgangsriskoen i vårt marked, arbeider vi kontinuerlig med å tilpasse tjenestoområdene våre til å inkludere klimarelaterte dimensjoner. I tillegg videreutvikler og oppskalerer vi de klimarelaterte tjenestene vi allerede har. PwC har etablert egne bærekraftsavdelinger i alle regioner i Norge som arbeider med bærekraftsrådgivning, i tillegg til revisorer som attesterer bærekraftsinformasjon gjennom årsrapporteringen.

For kartlegging og oppfølging av direkte og indirekte klimagassutslipp er klimaregnskapet et viktig verktøy. Mer informasjon om klimaregnskapet og metodikken som benyttes er tilgjengelig på side 48.

Figur 5: PwC Norges styringsstruktur.



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

Retningslinjer for vårt klimaarbeid

PwC Norge har implementert en rekke retningslinjer for vårt klimaarbeid. Tabellen viser en liste over retningslinjene som støtter hvert fokusområde, samt en beskrivelse av hvert dokument. Ansvar for implementeringen av retningslinjene og tilgjengeligheten for interessenter er beskrevet på de neste sidene.

Klimagassutslipp i scope 1 og 2 – Grønt vedlegg

PwC har utarbeidet et «grønt vedlegg» til leiekontraktene i forbindelse med inngåelse av nye leiekontrakter eller reforhandling av eksisterende leiekontrakter. Det grønne vedlegget skal bidra til at PwC og gårdeier samarbeider om å implementere nye løsninger i byggene, som for eksempel overgang til fornybar energi og energibesparende tiltak, samt bedre avfallshåndtering. I tråd med det grønne vedlegget skal det tilrettelegges for sykkelparkering, el-sparkesykler og andre løsninger som tar mer hensyn til klima gjennom samhandling. Vedlegget forplikter oss også å se på miljøsertifisering, teknologiløsninger som energi-styringssystemer og andre digitale verktøy som kan bidra til å redusere miljøpåvirkningen. Dette skal gjøres gjennom å utveksle informasjon om miljøambisjoner og utvikle en handlingsplan for å redusere miljøpåvirkningen fra bruken av lokalene og eiendommen.

Vår Facility Manager har ansvaret for kontraktsforvaltning, inkludert leiekontrakter. Facility Manager har også hovedansvaret for å sikre at Grønt vedlegg blir fulgt og integrert i det daglige arbeidet. Rollen er en del av Net Zero-prosjektgruppen.

Retningslinjer for innkjøp av fornybar elektrisitet

PwC Norge følger retningslinjene fra vårt globale Corporate Sustainability Team for innkjøp av fornybar elektrisitet. Retningslinjene er utformet for å sikre at vi overholder RE100-kriteriene, et globalt initiativ ledet av The Climate Group og Carbon Disclosure Project, som forplikter bedrifter til å dekke 100 prosent av deres elektrisitetsbehov fra fornybare kilder.

Retningslinjene stiller krav om kjøp av fornybar elektrisitet gjennom grønne sertifikater som sikrer at energien kommer fra fornybare kilder. Målet er å sikre en konsistent tilnærming til innkjøp av fornybar elektrisitet på tvers av alle PwC-kontorer globalt, samt å støtte vår forpliktelse til RE100-initiativet. Det stilles også krav om å dokumentere og rapportere innkjøp på en troverdig måte.

Tabell 7: Oversikt over retningslinjer som støtter hvert fokusområde.

Tema	Mål	Retningslinjer
Klimagassutslipp i scope 1 og 2	50 prosent reduksjon innen 2030	Grønt vedlegg
Andel strøm fra fornybare energikilder	100 prosent av strømforbruket innen 2025	Retningslinjer for innkjøp av fornybar elektrisitet
Klimagassutslipp i scope 3, forretningsreiser	50 prosent reduksjon innen 2030	Reisepolicy
Andre vesentlige klimagassutslipp i scope 3	50 prosent reduksjon innen 2030.	Retningslinjer for grønne innkjøp
Andel av innkjøpte varer og tjenester som kommer fra leverandører som har satt seg SBTs	50 prosent av utslippene innen 2025	Leverandørkontrakter og klimakrav
Utslipp kompensert gjennom kjøp av klimavoter	100 prosent kompensasjon gjennom årlige høykvalitets karbonkreditter	Retningslinjer ved innkjøp av klimavoter

Vår Facility Manager har ansvaret for elektrisitetsinnkjøp i PwC Norge og for gjennomføring av retningslinjene. I rollen inngår regelmessig opplæring og oppdateringer gjennom vårt globale nettverk av eksperter, for å sikre at vi alltid er i samsvar med de nyeste kravene og beste praksis innen fornybar elektrisitet.

Klimagassutslipp i scope 3 – Reisepolicy

PwC Norge har implementert en reisepolicy for å sikre at tjenestereiser tar hensyn til klimaet i størst mulig grad. Målet med retningslinjene er å redusere nivået av tjenestereiser, spesielt antall flyreiser, og å øke bevisstheten rundt valg av fremkomstmidler og måter vi møtes på. Før en reise foretas skal det vurderes nøye om reisen kan erstattes med digitale møter. Ved reiser på mindre enn 4 timer bør flyreiser unngås. For reiser innen Europa er det krav om å benytte økonomiklasser for å redusere karbonavtrykket. For reiser utenfor Europa, og ved en total reisetid på mer enn syv timer kan man benytte den rimeligste businessklassen. Ved reiser av sosial karakter skal vi unngå å bruke fly. For å sikre at vi har oversikt

over forretningsreiser benytter vi et eksternt reisebyrå for bestilling av flyreiser, tog og hotellopphold.

Reisepolicyen er tilgjengelig for alle ansatte via vår interne reiseportal. Vår Travel Manager er ansvarlig for å oppdatere retningslinjene, og sitter som en del av Net Zero-prosjektgruppen.

Klimagassutslipp i scope 3 – Retningslinjer for grønne innkjøp

PwC Norge skal alltid foreta bærekraftige innkjøp der det er mulig. Vi stiller oss bak [Skift-nettverkets 10 prinsipper for grønt innkjøpsnett](#) og [10 prinsipper for et mer sirkulært næringsliv](#). Prinsippene er utviklet av Skift – Næringslivets klimaledere, og skal fungere som veiledere for grønnere atferd og bærekraftige anskaffelser. Vår innkjøpspolicy er utarbeidet basert på disse prinsippene.

I tråd med våre retningslinjer skal eksisterende leverandører og avtaler benyttes for å sikre at vi kjøper varer og tjenester fra leverandører som tilfredsstiller våre kvalitetskrav. Vi prioriterer vareleverandører som har

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - > Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

miljøsertifisering, miljøbevisst holdning og etablerte rutiner og mål for bærekraft. Vi etterspør produkter med positiv miljømerking og unngår produkter med helse-/miljøfarlige kjemikalier og utslipp. Vi benytter leverandører som minimerer transportbehov ved innkjøp og velger varer som har minimert emballasjebehov.

Vår innkjøpspolicy er tilgjengelig for alle ansatte via vår interne portal. Head of Procurement har ansvaret for å oppdatere og følge opp retningslinjer. Head of Procurement inngår i Net Zero-prosjektgruppen og rapporterer til Head of Operations. Oppdateringsprosesser for retningslinjene gjennomføres i henhold til rutineene underlagt innkjøpsavdelingen, i samarbeid med Net Zero-prosjektgruppen.

SBTs – Leverandørkontrakter og klimakrav

PwC skal, der det er mulig, prioritere leverandører som jobber systematisk med å redusere påvirkning på klimaendringer.

Vi har derfor inkludert spørsmål som kartlegger Science Based Targets (SBTs) som en del av vurderingskriteriene når vi inngår nye avtaler med leverandører. Skjemaet er utarbeidet av ulike avdelinger i organisasjonen, med innkjøpsavdelingen som en sentral aktør.

Retningslinjer ved innkjøp av klimakreditter

Vi følger retningslinjene fra vårt globale Corporate Sustainability Team for innkjøp av klimakreditter. Både individuelle kompensasjonsprosjekter- og porteføljer skal være i tråd med de nyeste standardene og beste praksis, for å sikre at alle kompensasjonskrav som gjøres av nettverket er troverdige.

Vår Facility Manager har ansvaret for innkjøp av klimakreditter i PwC Norge, og bidrar med rapportering og informasjonsdeling internt. Facility Manager har god kjennskap til retningslinjene og opplæringsmateriellet, og mottar løpende oppdateringer gjennom vårt globale nettverk.



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Tiltak knyttet til klimapåvirkning

Scope 1 og 2-utslipp

INNFØRING AV GRØNT VEDLEGG TIL LEIEKONTRAKTER FOR KONTORLOKALER

PwC leier kontorarealer på 27 lokasjoner rundt omkring i hele Norge. Vår største mulighet for reduksjon i scope 1 og 2 er gjennom samarbeid med våre gårdeiere. Siden 2022 har vi tatt i bruk et grønt vedlegg til leiekontrakter, som inneholder retningslinjer for samarbeid og forbedring. I dag inngår vedlegget i 29 prosent av våre kontrakter. Målet er at alle nye kontrakter eller reforhandlede kontrakter skal inneholde et grønt vedlegg.

OPTIMALISERING AV ENERGIBRUK I VÅRE BYGG

Som et tiltak for å optimalisere energibruken i våre bygg, har vi de siste årene innført systemer som styrer oppvarming, ventilasjon og aircondition.

KARTLEGGING AV MULIGHETER FOR YTTERLIGERE ENERGIEFFEKTIVISERING

Vår strategi for energiforbruksreduksjon inkluderer en kombinasjon av energieffektivisering og tekniske løsninger. Det inneværende året har vi kartlagt muligheter for å redusere energiforbruket ved de største kontorene i Norge, gjennom implementering av energieffektiviserende tiltak som optimalisering av oppvarming og kjøling. Som en del av kartleggingen har vi sett på driftstidene på ventilasjonsaggregatene og settpunkttemperaturen på både kjøling og oppvarming, samt undersøkt muligheten for å differensiere arealene etter bruk. Vi har også sett på muligheter for lysstyring og vannbesparende utstyr.

IMPLEMENTERING AV NYTT ENERGIOPPFØLGINGSSYSTEM (EOS)

I FY24 har vi fullført implementeringen av vårt Energioppfølgingssystem (EOS), som ble påbegynt i FY23. Fem av våre seks største kontorer er nå inkludert i systemet. Verktøyet overvåker og analyserer energiforbruket i sanntid, identifiserer ineffektive områder, og foreslår konkrete tiltak for å redusere energibruken. Analysene bidrar til en systematisk og effektiv oppfølging av fremdrift en mot målene.

KJØP AV OPPRINNELSESGARANTIER FOR ELEKTRISITET

PwC er medlem av RE100, et globalt initiativ bestående av selskaper som har forpliktet seg til å kjøpe fornybar elektrisitet tilsvarende 100 prosent av strømforbruket.



I PwC Norge kjøper vi opprinnelsesgarantier tilsvarende vårt totale strømforbruk hvert år for alle våre 27 lokasjoner. Opprinnelsesgarantier på elektrisitet er garantier som sikrer at elektrisiteten er produsert ved hjelp av fornybar energi. Alle våre opprinnelsesgarantier tilfredsstiller kravene satt av RE100 og EU.

Scope 3

IMPLEMENTERING AV ET CO₂-BUDSJETT FOR FLYREISER I ALLE REGIONER

I starten av FY23 innførte vi et CO₂-budsjett for flyreiser i alle regioner, som er satt til 50 prosent av nivået regionene hadde i basisåret (FY19). Fra januar 2023 ble utslipp fra forretningsreiser en del av den månedlige rapporteringen til alle regionledere.

STRENGERE REISEPOLICY FOR SOSIALE TURER

PwC Norge har hatt en tradisjon for en større sosial tur utenlands med alle ansatte, omtrent hvert tredje år. I FY21 innførte vi nye retningslinjer som innebærer at denne typen sosiale turer skal legges innenlands. Den sosiale turen i FY24 ble derfor arrangert på Voss, og det ble ført et klimaregnskap for samlingen. Formålet var å sammenligne utslippene fra FY24 med vår forrige tur som ble holdt utenlands. Totale utslipp for transporten av ansatte ved forrige utenlandstur i FY21 utgjorde hele 262 tCO₂e. Til sammenligning var de totale utslippene fra reisevirksomhet i forbindelse med PwCs samling på Voss 61 tCO₂e, som utgjør en reduksjon på 77 prosent.

Settpunkttemperatur

Settpunkttemperaturen viser til den ønskede temperaturen som klimaanlegget i våre bygg er innstilt på å opprettholde. Systemet i bygget vil forsøke å holde denne temperaturen ved enten å varme opp eller kjøle ned. For eksempel, dersom temperaturen i bygget er satt til 22 grader, er 22 grader settpunkttemperaturen. I våre bygg har vi på de fleste kontorer en settpunkttemperatur på 22 grader, med en mulig variasjon på ±2 grader.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

INVOLVERING AV LOKAL LEDELSE OG ANSATTE MED MÅL OM Å REDUSERE MENGDEN FORRETNINGSREISER

I FY24 ble det gjennomført en rekke tiltak med formål om å øke kjennskap og bevisstgjøring rundt våre mål, retningslinjer og CO₂-budsjett for forretningsreiser internt i organisasjonen.

De mest sentrale aktivitetene i FY24 var:

- **Workshops med lokal ledelse i alle regioner:** Norge er et langstrakt land med geografiske forskjeller som gjør det naturlig å sette ulike mål for reduksjon av flyreiser for ulike regioner. I arbeidet med å definere mål og tiltak, ble lokal ledelse engasjert for å bidra med sine tanker og erfaringer.
- **Informasjonsmøte med ansvarlige for *Learning and Development* i alle avdelinger:** Kursreiser utgjør en betydelig del av utslippene innen forretningsreiser. Det er derfor viktig at kursansvarlige har en helhetlig forståelse av Net Zero-strategien, tiltak og verktøy for måloppnåelse.
- **Oppdatering og forbedring av IT-løsninger:** I FY24 lanserte vi en ny og mer brukervennlig dashboard-løsning, hvor ansatte har tilgang til utslippstall helt ned på avdelingsnivå. I FY25 vil vi bruke verktøyet mer aktivt for å bevisstgjøre ledere og ansatte om våre mål for reduksjon av utslipp knyttet til forretningsreiser.
- **Kommunikasjonskampanje:** En utfordring i bærekraftsarbeidet er å kommunisere på en måte som fanger oppmerksomheten til alle ansatte, gjennom kanaler som passer inn i en travel hverdag. I FY24 tok vi i bruk nye kommunikasjonsvirkemidler for å inspirere og informere ansatte om PwCs reisepolicy. Vi har fått mange positive tilbakemeldinger fra organisasjonen, og i FY25 vil vi fortsette å utforske nye kreative måter å kommunisere på.
- **Interne konkurranser for ansatte:** I fjerde kvartal av FY24 arrangerte vi en intern konkurranse for alle regioner. Regionene konkurrerte mot seg selv, der vinnerpremien gikk til regionen med størst reduksjon sammenlignet med samme periode i fjor. Målet var å øke ansattes forståelse, bevissthet og engasjement rundt vårt CO₂ budsjett for forretningsreiser, samt motivere til siste innsats før årsslutt. Konkurransen var også lagt opp på en måte som skulle øke bruken av vårt nye dashboard.

IMPLEMENTERING AV BÆREKRAFTSKRITERIER I VÅRE INNKJØPSPROSESSER

I FY24 integrerte vi bærekraftskriterier som en del av våre innkjøpsprosesser. I FY25 vil vi ha et større fokus på tettere oppfølging av kravene. Det innebærer å styrke dialogen med leverandørene, samt tilby støtte og veiledning for å hjelpe dem med å sette og nå sine SBTs.

UTVIDELSE AV NET ZERO-PROSJEKTGRUPPEN

I starten av FY25 ble Net Zero-prosjektgruppen utvidet med et medlem med spesialkompetanse innen IT. Rollen skal bidra til å optimalisere og redusere utslippene knyttet til IT-utstyr og -tjenester, som i dag utgjør 20 prosent av våre scope 3-utslipp.



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

SCOPE 3-SCREENING

I FY24 ble det gjennomført en scope 3-screening for å sikre at PwC Norges Net Zero-strategi er dekkende for alle vesentlige områder. Resultatet av screeningen utgjør grunnlaget for vårt videre arbeid med beregning av våre klimagassutslipp. Begrunnelse for ekskluderte utslipps-kategorier er beskrevet i **Tabell 8**.

Tabell 8: Resultater fra scope 3-screening.

Kategori	Inkludert	Begrunnelse for ekskludering fra scope 3
1. Innkjøpte varer og tjenester	Ja	
2. Kapitalvarer	Nei	PwC har ikke gått til innkjøp av kapitalvarer i FY24.
3. Produksjon av forbrukt drivstoff og energi	Ja	Dette vil bli inkludert i neste års rapportering
4. Innkjøpt transport og distribusjon	Nei	Aktiviteter som vil falle inn under denne kategorien anses for å være sporadisk og ikke utgjøre en vesentlig del av PwC sitt klimagassutslipp. Dette gjelder for eksempel kjøp av transport av kontorrekvisita eller posttjenester.
5. Avfall fra egen drift	Ja	
6. Forretningsreiser	Ja	
7. Ansattes pendling	Ja	
8. Leide lokaler / utstyr	Nei	Utslipp relatert til strømforbruk i leide lokaler/utstyr faller inn under scope 2. For øvrig er det ingen leide lokaler eller utstyr.
9. Nedstrøms transport og distribusjon	Nei	PwC selger ikke fysiske produkter som blir transportert videre.
10. Foredling av solgte produkter	Nei	PwC selger ikke fysiske produkter som går til foredling.
11. Bruk av solgte produkter	Nei	PwC selger kun ett produkt og dette er foreløpig ikke vurdert som vesentlig. Det er likevel ønskelig å undersøke dette nærmere i løpet av FY25.
12. Avhending av solgte produkter	Nei	PwC selger ikke fysiske produkter som går til avhending.
13. Utleide lokaler / utstyr	Nei	PwC har ikke utleie av lokaler eller utstyr.
14. Franchiser	Nei	PwC har ikke franchiser.
15. Investeringer	Nei	PwC har ikke investeringer i virksomheter/aktiviteter.



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - > Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall



“Vi skal være en pådriver for at Norge når klimamålene, og vårt viktigste bidrag skjer i møte med kundene våre.”

Hanne Løvstad
Head of Climate Change and Sustainability Services

Tiltak for positive påvirkninger

Vårt rådgivningsmiljø innen klima og bærekraft har det siste året hjulpet et stort antall selskaper med å gjennomføre en dobbel vesentlighetsanalyse, i tråd med bærekraftsdirektivet. Vi støtter også selskapene i å etablere veikart for deres videre bærekraftsarbeid og i gjennomføring av konkrete aktiviteter knyttet til klimaomstilling og rapportering.

Våre rådgivere bidrar også med kunnskap og innsikt i klimaarbeidet. Blant annet lanserer vi en årlig analyse av klimaarbeidet og- rapporteringen til Norges 100 største selskaper. Klimaindeksen måler hvor mange av selskapene som kutter utslipp i tråd med Parisavtalen, i tillegg til å vurdere kvaliteten i selskapenes klimarapportering. Formålet med analysen er å dele kunnskap og sikre åpenhet rundt næringslivets nåværende innsats for å løse klimakrisen. Siden første rapport i 2020, har vi sett betydelig fremgang i klimarapporteringen til selskapene. I 2024 har 94 av selskapene et klimaregnskap på plass, opp fra 68 i 2020. Det er fortsatt et stort gap mellom nåværende utslippstrend og Norges klimamål. Likevel er det langt flere selskaper som kutter utslipp i tråd med Parisavtalen. I 2024 var det 18 av 100, mens det i 2020 var 4 av 100.

PwC deltar også aktivt i å løfte næringslivets kompetanse knyttet til det nye bærekraftsdirektivet, gjennom en rekke eksterne kurs. Det siste året har vi samarbeidet med Revisoforeningen, EY, Deloitte, KPMG og BDO om Akademiet for bærekraftsrapportering samt holdt egne kurs for styrever og andre webinarer. Gjennom vårt medlemskap i Skift - Næringslivets klimaledere, bistår vi også næringslivet med å utvikle veiledere for klimaomstilling, og arbeid med klima- og naturrisiko.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Resultater og mål

I det følgende gir vi en nærmere beskrivelse av våre resultater for året.

Klimagassutslipp i scope 1 og 2

Scope 1
Utslipp i scope 1 er virksomhetens direkte utslipp. I regnskapsåret FY24 var våre totale utslipp i scope 1 på 7,7 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e), en økning fra 5,6 tCO₂e i regnskapsåret FY23.

Disse utslippene er hovedsakelig knyttet til stasjonær forbrenning av naturgass til oppvarming av ett av våre kontorer, og utgjør 0,3 prosent av våre totale utslipp i rapporteringsperioden.

Scope 2
Utslipp i scope 2 er indirekte utslipp fra innkjøpt energi, det vil si innkjøpt elektrisitet, fjernvarme og fjernkjøling.

Vårt strømforbruk har økt i FY24. Forbruk av fjernvarme/-kjøling er redusert i perioden, og det samme gjelder derfor for utslippene. I FY23 var totale klimagassutslipp fra fjernvarme og fjernkjøling 15,7 tCO₂e. Utslippene fra denne kategorien i FY24 endte på 12 tCO₂e. Sammenlignet med FY19 har utslippene fra fjernvarme/fjernkjøling i FY24 gått ned 72 prosent.

Metode for scope 2
LOKASJONSBASERT METODE
Den lokasjonsbaserte metoden beregner klimagassutslipp basert på gjennomsnittlige utslippsfaktorer for strøm og fjernvarme/fjernkjøling på de stedene der virksomheten opererer.

FY24: Totalt scope 2-utslipp fra strøm og fjernvarme/fjernkjøling var 70,9 tCO₂e, en økning på 17 prosent fra FY23, hvor utslippene var 61,2 tCO₂e. Økningen skyldes primært et høyere strømforbruk. I FY24 utgjorde scope 2-utslippene 2,7 prosent av PwC sine totale klimagassutslipp etter lokasjonsbasert metode.

MARKEDSBASERT METODE
Den markedsbaserte metoden tar hensyn til de spesifikke energikildene som en virksomhet kjøper, som for eksempel opprinnelsesgarantier. Dette gjør at virksomheten kan rapportere lavere utslipp dersom den kjøper fornybar energi.

Tabell 9: Resultater for FY24 innen vårt klimaarbeid.

Tema	Mål	Baseline (FY19) tCO ₂ e	Resultat FY24 (utvikling siden baseline år)
Klimagassutslipp i scope 1 og 2	50 prosent reduksjon innen 2030	Scope 1 og 2 lokasjonsbasert: 135 Scope 1 og 2 markedsbasert: 1.248	Lokasjonsbasert: -44 prosent Markedsbasert: -99 prosent
Andel strøm fra fornybare energikilder	100 prosent innen 2025	0	Lokasjonsbasert: 83 prosent fornybar kraft (hovedsakelig vannkraft og vindkraft). Ikke fornybare fossile kilder (Gass, kull og annen fossilkraft) utgjorde 3 prosent, og atomkraft utgjorde 2 prosent Markedsbasert: 100 prosent
Klimagassutslipp i scope 3, forretningsreiser	50 prosent reduksjon innen 2030	1.280	-24 prosent
Vesentlige klimagassutslipp i scope 3	50 prosent reduksjon innen 2030	2.436 (scope 3 minus forretningsreiser)	-33 prosent
Andel av innkjøpte varer og tjenester som kommer fra leverandører som har satt seg SBTs	50 prosent innen FY25		9 prosent
Utslipp kompensert gjennom kjøp av klimakvoter	100 prosent kompensasjon gjennom årlige høykvalitets karbonkreditter	0	Kompensert for 89 prosent av utslippene, og vil etterkjøpe for resterende 11 prosent i FY25.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

FY24: Totalt scope 2-utslipp fra strøm og fjernvarme/fjernkjøling er redusert med 22 prosent fra FY23, ned til 12 tCO₂e. Det er ingen endring i utslipp fra strøm fra FY23 til FY24, da PwC kjøpte 100 prosent opprinnelsesgaranti for begge årene. Opprinnelsesgarantier sikrer at kjøpt strøm kommer fra fornybare kilder. Sammenlignet med basisåret FY19, er utslippene for FY24 redusert med 99 prosent, hovedsakelig på grunn av økt bruk av opprinnelsesgarantier ved kjøp av strøm.

Total energi brukt i FY24 er 4 592 MWh, en økning på 358 MWh fra FY23. Energiforbruk er hovedsakelig knyttet til innkjøpt strøm i Norge og var for 2023 basert på 83 prosent fornybar kraft (hovedsakelig vannkraft og vindkraft). Ikke fornybare fossile kilder (gass, kull og annen fossilkraft) utgjorde 3 prosent, og atomkraft utgjorde 2 prosent (kilde: [NVE](#)).

Vesentlige klimagassutslipp i scope 3
Innkjøpte varer og tjenester

I FY24 utgjorde utslipp fra innkjøpte varer og tjenester hele 41 prosent av våre scope 3-utslipp. Disse utslippene er knyttet til innkjøp av IT-utstyr (20,3 prosent av scope 3), kantinemat (11,4 prosent av scope 3), kontormøbler (8,8 prosent av scope 3) og papir (0,7 prosent av scope 3).

IT-UTSTYR

Fra FY23 til FY24 har vi redusert utslipp knyttet til bruk av IT-utstyr med 60 prosent. Reduksjonen skyldes i stor grad at alle ansatte byttet PC i FY23, noe som medførte høye utslipp fra kjøp av IT utstyr dette året.

KANTINEMAT

I FY24 utgjorde kjøpt mat i kantine 11,1 prosent av PwCs totale utslipp, og 11,4 prosent av scope 3-utslippene. Utslipp fra kantinemat har økt med 48 prosent sammenlignet med FY23. I FY24 var totale utslipp fra kantinemat på 295,5 tCO₂e.

Datagrunnlaget knyttet til rapportering av kantinemat har lenge vært begrenset, da de fleste kontorene våre har rapportert data etter antall retter solgt. I år har vi hatt tilgang til data i kilogram, noe som gir en betydelig forbedring av datakvaliteten. Økning i utslipp skyldes delvis forbedringen av datakvalitet, men hovedårsaken er flere ansatte på kontorene og færre på hjemmekontor.

Endringer i beregninger

Vår systemleverandør CEMAsys oppdaterer årlig sine utslippsfaktorer. Vi vurderer vesentligheten på disse endringene og oppdaterer tall for forrige år der utslippene endres mer enn fem prosent. Dette forklarer hvorfor enkelte tall for FY23 er ulike i årets rapportering, sammenliknet med fjorårets. Basisåret FY19 er ikke oppdatert med de nyeste utslippsfaktorene og derfor vil noe av forklaringen for utviklingen fra FY19 skyldes endring i utslippsfaktorer.

KONTORMØBLER

I FY24 utgjorde innkjøpte kontormøbler 8,5 prosent av PwC sine totale klimagassutslipp, og 8,8 prosent av utslippene i scope 3. Utslippene generert fra kontormøbler er estimert til 227,4 tCO₂e i FY24, en økning på 170 prosent fra FY23. Dette skyldes primært innkjøp av nye møbler i forbindelse med utvidelse av kontorlokaler i Oslo og Vestfold, samt innkjøp av nye møbler ved behov for tilpasninger andre steder i landet.

Gjenbruk av materialer og møbler har ført til en besparelse på 4,4 tCO₂e i Drammen og 12,6 tCO₂e i Clemenskvarftet i Oslo. I året som kommer vil vi fortsette å utforske muligheter for å implementere sirkulære løsninger og gjenbruk av materialer og møbler. Dette er et felt i rask utvikling og en viktig del av arbeidet for å redusere vårt klimaavtrykk.

PAPIR

I FY24 sto innkjøpt papir for 0,7 prosent av PwC sine totale klimagassutslipp, og 0.7 prosent av utslipp fra scope 3. Utslipp fra innkjøpt papir var 14,5 tCO₂e i FY23 og for FY24 19,0 tCO₂e. Dette er en økning på 31 prosent fra FY23. Økningen skyldes en økning i antall ansatte og høyere tilstedeværelse på kontoret, sammenlignet med tidligere år.

Ansattpendling

I FY24 sto pendling for 18,5 prosent av PwCs totale klimagassutslipp, og 19,1 prosent av utslippene fra scope 3. Klimagassutslipp relatert til pendling har blitt redusert med 3 prosent siden FY23, og er ned med 49 prosent siden FY19.

Utslipp fra pendling regnes ut på bakgrunn av en pendlerundersøkelse som sendes ut til alle ansatte. Reisemønsteret for hver region er et estimat, basert på andelen respondenter i undersøkelsen. Utslipp fra ansattpendling var på 496 tCO₂e i FY24, ned fra 512 tCO₂e i FY23.

Pendling utgjør en betydelig andel av våre scope 3-utslipp, og vi ser et stort potensial for å redusere utslippene ytterligere. Dette er også et område hvor vi er avhengig av ansatte som ønsker å bidra.

Fremover ønsker vi å se nærmere på hvordan vi kan integrere pendling i vår bærekraftsstrategi. Særlig for større byer som Oslo, Bergen og Trondheim, er det gode muligheter for å benytte kollektivtransport som trikk, buss og tog, samt sykling og gange.

Avfall

I FY24 utgjorde avfall 2,2 prosent av PwC Norges totale utslipp, og 2,2 prosent av scope 3-utslippene. Fra FY23 til FY24 har PwC hatt en økning i utslipp fra avfall på 8 prosent. Dette skyldes hovedsakelig økt mengde innrapportert restavfall og økt aktivitet på PwCs kontorer. Flere detaljer knyttet til vårt arbeid med å redusere avfall og øke sirkulariteten er beskrevet i kapittelet Ressursbruk og sirkularitet (ESRS E5).

Klimagassutslipp i scope 3, forretningsreiser

I FY24 sto forretningsreiser for 36 prosent av våre totale klimagassutslipp, og 37 prosent av scope 3-utslippene. Det utgjør en reduksjon på 18 prosent fra FY23 (218,3 tCO₂e). Sammenlignet med basisåret FY19 har vi redusert utslippene med 24 prosent.

Andel av innkjøpte varer og tjenester som kommer fra leverandører som har satt seg SBTs

I FY20 satt vi oss et mål om at 50 prosent av våre leverandører skulle ha vitenskapsbaserte klimamål (SBTs) innen FY25. Ved inngangen til FY25 var det bare 9 prosent av våre leverandører som hadde satt seg SBTs, en økning på 2 prosent det siste året. Vi ser at det krever tettere oppfølging og samarbeid med leverandører for å nå målet vårt. Dette vil være et viktig fokusområde for FY25, der ambisjonen er å oppnå vårt SBT-mål innen utgangen av året.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Klimaregnskap

Vårt klimaregnskap tar utgangspunkt i basisåret FY19, med rapportering på direkte og indirekte klimagassutslipp. Utslippene beregnes ved hjelp av et IT-verktøy som er basert på den mest brukte og anerkjente rapporteringsstandarden GHG-protokollen.

I FY24 har PwC Norge hatt et totalt klimagassutslipp på 2 673 tCO₂e. Vi har en økning i utslipp i scope 1 og 2. Derimot ser vi en reduksjon i scope 3 sammenlignet med samme periode året før. Økte utslipp i scope 2 skyldes ulike faktorer, som variasjoner i været og derav naturlige svingninger i strømforbruk, samt utvidelse av kontorarealet i Oslo med nærmere 2 500 kvm. Utslipp i scope 3 fra kantine og kontormøbler har økt, mens resterende scope 3 kategorier er redusert. Sammenlignet med basisåret FY19 har utslippene til PwC Norge gått ned med 31 prosent, fra 3 852 tCO₂e til 2 673 tCO₂e.

Klimagassutslippene i FY24 er fordelt som følger:

- **Scope 1:** 7,7 tCO₂e
- **Scope 2:** 70,9 tCO₂e
- **Scope 3:** 2 593,9 tCO₂e

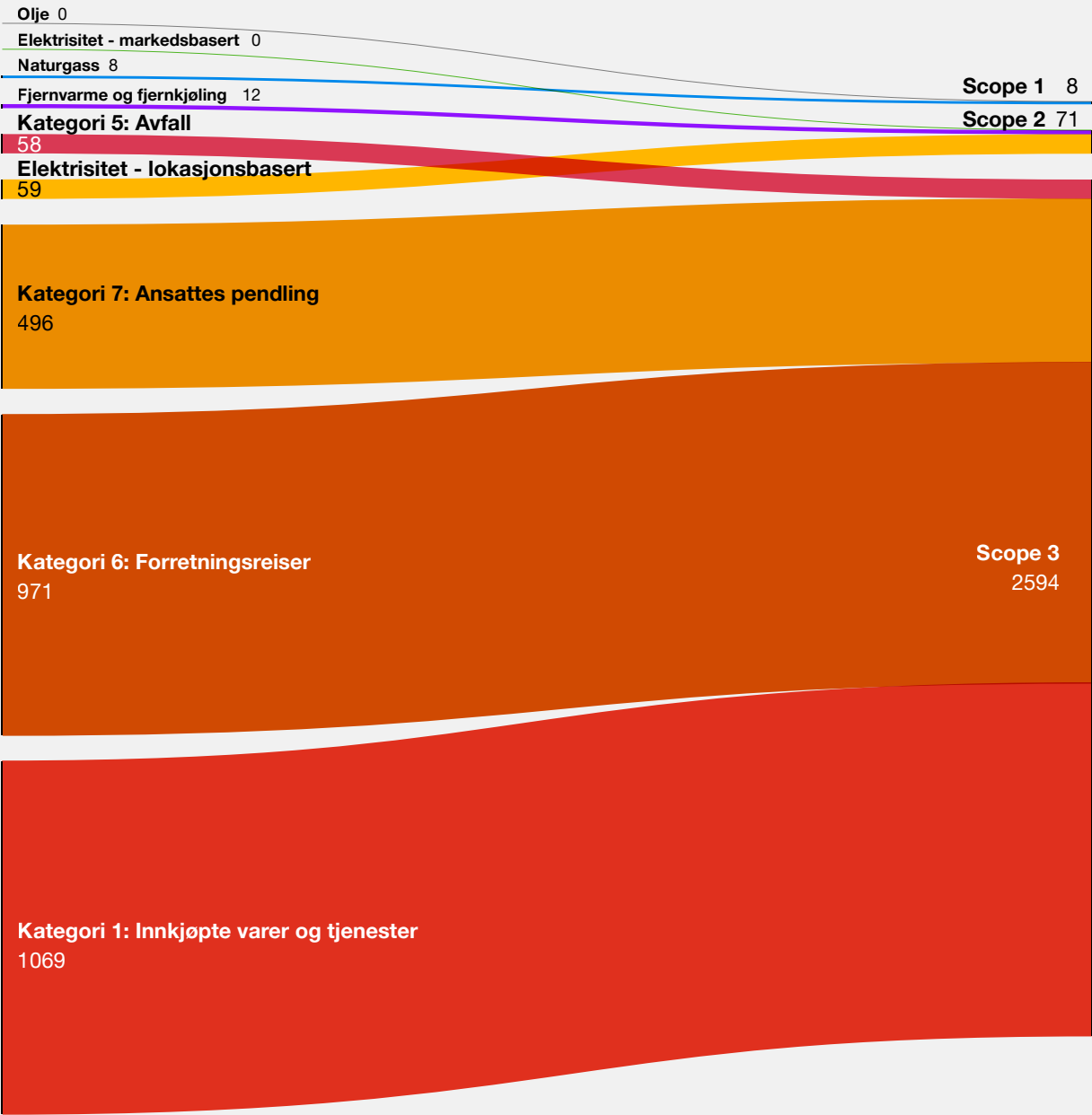
Utslippintensitet

Utslippintensiteten måler sammenhengen mellom totale klimagassutslipp og økonomisk aktivitet/verdiskapning.

Fra FY23 til FY24 har PwC Norge redusert utslippene, og samtidig hatt en økning i antall ansatte og i omsetning. Sammenlignet med basisåret FY19 har vi en fallende kurve, med unntak av første normalår etter covid (FY23).

	FY19	FY23	FY24
tCO ₂ e/årsverk	2,5	1,7	1,2
tCO ₂ e/ MNOK omsetning	1,2	0,8	0,6

Utslippfordeling FY24 (tCO₂e)



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Klimaregnskapet FY24



	Enhet	FY19	FY23	FY24	Endring fra FY23 til FY24	Endring fra FY19 til FY24
Scope 1						
Naturgass	tCO ₂ e	7	6	8	28 %	10 %
Olje	tCO ₂ e	1				
Totalt scope 1	tCO ₂ e	8	6	8	28 %	-4 %
Scope 2						
Elektrisitet - lokasjonsbasert	tCO ₂ e	85	45	59	31 %	-31 %
Elektrisitet - markedsbasert	tCO ₂ e	1192	0	0		-100 %
Fjernvarme og fjernkjøling	tCO ₂ e	43	16	12	-24 %	-72 %
Totalt scope 2 - markedsbasert	tCO ₂ e	1235	16	12	-24 %	-99 %
Totalt scope 2 - lokasjonsbasert	tCO ₂ e	128	61	71	17 %	-44 %
Scope 1+2	tCO ₂ e	136	67	79	18 %	-42 %
Scope 3						
Kategori 1: Innkjøpte varer og tjenester	tCO ₂ e	1391	1609	1069	-34 %	-23 %
Kategori 5: Avfall	tCO ₂ e	81	53	58	8 %	-28 %
Kategori 6: Forretningsreiser	tCO ₂ e	1280	1189	971	-18 %	-24 %
Kategori 7: Ansattes pendling	tCO ₂ e	964	512	496	-3 %	-49 %
Totalt scope 3	tCO ₂ e	3716	3363	2594	-23 %	-30 %
Totalt utslipp - Lokasjonsbasert scope 2	tCO ₂ e	3852	3430	2673	-22 %	-31 %
Totalt utslipp - Markedsbasert scope 2	tCO ₂ e		3385	2614	-23 %	

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

Fjerning av klimagasser og klimagassreduserende prosjekter finansiert gjennom klimakreditter

Kjøp av klimakreditter spiller en viktig rolle i våre forpliktelser, så lenge de er et komplement til, og ikke en erstatning for handlingen som trengs for å redusere klimagassutslipp. I FY21 forpliktet hele PwC-nettverket seg til å kjøpe klimakreditter tilsvarende volumet av scope 1, 2 og scope 3 forretningsreiser. I tillegg kompenserer PwC Norge for våre resterende klimagassutslipp i scope 3 (se del 1-6 i klimaregnskapet).

Alle regioner i nettverket leverer inn sitt estimat for årets utslipp, over et år i forveien. Klimakredittene kjøpes gjennom PwC-nettverket for å sikre kvalitet.

VÅRE HANDLINGER FY24

I FY24 har vi kjøpt klimakreditter basert på våre estimater, som dekker 89 prosent av våre beregnede utslipp. Det utgjør en inngått kontrakt om å kjøpe 2 387 tonn klimakreditter gjennom LEAF-koalisjonen for å dekke våre FY24 scope 1, 2 og scope 3 utslipp i Norge. Disse vil bli kansellert i FY25.

For avviket mellom estimert og faktisk utslipp på 11 %, vil vi kjøpe ytterligere klimakreditter for å dekke avvikene etter rapporteringsdatoen.

LEAF-koalisjonen kjøper kun skogkarbonkreditter utstedt av Architecture for REDD+ Transactions (ART) som oppfyller kravene i The REDD+ Environmental Excellence Standard (TREES). Denne internasjonalt anerkjente standarden er spesifikt utformet for juridiske programmer og garanterer høy miljømessig og sosial integritet for kredittene. TREES inkluderer spesielt spesifikke sikringstiltak som adresserer urfolks og lokalsamfunns rettigheter og deltakelse, basert på the Cancun Safeguards, det eneste internasjonalt anerkjente settet med sikringstiltak utviklet med vedvarende konsultasjon med urfolk og lokalsamfunn.

ART er den uavhengige organisasjonen som overvåker registreringen og utstedelsen av karbonkreditter fra juridiske programmer som samsvarer med kravene i TREES.

Tabell 10: Prosjekter støttet gjennom PwCs kjøp av klimakreditter.

Klimakreditter	FY22	FY23	FY24 (inngått kontrakt, venter på utstedelse og sletting)
Total CO ₂ e	600	2 880	2 387
Andel fra karbonfjerningsprosjekter (prosent)	100	0	0
Andel fra utslippsreduksjonsprosjekter (prosent)	0	100	100
Andel fra Verra Verified Carbon Standard (VCS)	100	100	0
Andel fra Architecture for REDD+ Transactions (ART) Trees	0	0	100
Andel fra prosjekter innenfor EU	0	0	0
Andel av klimakreditter som kvalifiserer som Corresponding adjustments (prosent)	0	0	0



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall

Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Ressursbruk og sirkularitet

(ESRS E5)

PwCs ressursbruk og sirkularitet knytter seg i hovedsak til to områder: 1) bruk av IT-utstyr, og 2) håndtering av avfall fra kontor- og kantinetjenester.

Hvordan vi behandler avfall fra kontordrift og kanti-
netjenester er elementært i vårt bærekraftsarbeid, og
avfallshåndtering er vurdert som et vesentlig tema i vår
vesentlighetsanalyse. Vårt mål er å minimere vår miljø-
påvirkning og inspirere våre ansatte, slik at vi sammen kan
bidra til en mer bærekraftig fremtid.

Hos oss jobber det nærmere 2 500 ansatte. Den kulturen
vi skaper gjennom bevisstgjøring og tiltak vil ikke bare
bidra til gode vaner og atferd på arbeidsplassen, men
forhåpentligvis også skape gode vaner blant våre ansatte
utenfor kontorfellesskapet.

I dette kapittelet beskriver vi våre retningslinjer og tiltak for
å redusere avfall, øke resirkulering og fremme sirkularitet.

Styring av påvirkninger, risikoer og muligheter

Nesten alle våre kontorer har etablerte rutiner for
håndtering av avfall og kildesortering som en del av
Miljøfyrtårn-sertifiseringen. Retningslinjene våre fokuserer
hovedsakelig på hvordan vi samarbeider med våre leveran-
dører for et mer sirkulært næringsliv.

Vi har etablert retningslinjer for å redusere vår negative
påvirkning på avfall gjennom innkjøp av IT utstyr, samt
for innkjøp av møbler. Vi ser et behov for å utvikle mer
spesifikke retningslinjer relatert til de leverandørene og
områdene som bidrar til mengden avfall, eksempelvis våre
kantiner. Dette vil vi jobbe videre med i FY25.

Vår vesentlige påvirkning er identifisert i hele verdikjeden.
Våre retningslinjer er utformet for å sikre at vi arbeider

langs hele verdikjeden for å unngå avfall i våre ned-
strømsaktiviteter. Det innebærer at vi tar ansvar både
oppstrøms, i våre egne aktiviteter og nedstrøms for
å minimere vår miljøpåvirkning.

Retningslinjer for IT-utstyr

Våre retningslinjer for bruk av IT-utstyr knytter seg opp mot
tre hovedområder: 1) redusere innkjøp av nytt IT-utstyr
gjennom leasing av utstyr som blant annet PC-skjermer,
2) beskrivelse av prosedyrer for å sikre gjenbruk hos
leverandøren etter bruk, og 3) interne retningslinjer for
å tilrettelegge for gjenbruk av utstyr som ikke lenger er
i bruk.

- **Oppstrøms:** Vi samarbeider med leverandører for
å sikre at utstyr som leies eller kjøpes kan gjenbrukes
eller resirkuleres etter endt bruk.
- **Egne aktiviteter:** Interne retningslinjer for gjenbruk av
IT-utstyr som ikke lenger er i bruk.
- **Nedstrøms:** Sikre at utstyr som returneres til leveran-
døren blir gjenbrukt eller resirkulert på en miljøvennlig
måte.

PwCs IT avdeling er ansvarlig for implementering av
retningslinjene, og rapporterer til COO.

Retningslinjer for innkjøp av møbler

Våre retningslinjer for innkjøp av møbler sikrer at vi handler
fra leverandører som oppfyller våre klimakrav. Vi prioriterer
leverandører med høye standarder innen bærekraft, og
som kan dokumentere dette gjennom Environmental
Product Declarations (EPD) og klimarapporter knyttet til
møbelinnkjøp. Leverandører som tilbyr EPD-er gir også
detaljert innsikt i miljøpåvirkningen av produktene de
selger, som gjør det mulig å ta informerte valg som bidrar
til å redusere vårt karbonavtrykk.

- **Oppstrøms:** Vi velger leverandører som tilbyr
miljødeklarasjoner (EPD)
- **Egne aktiviteter:** Implementering av interne retnings-
linjer for å sikre at møbler kjøpes fra leverandører som
møter våre krav, samt at møbler vurderes for service
og reparasjon.
- **Nedstrøms:** Sikre gjenbruk eller resirkulering av møbler
som ikke lenger er i bruk.

COO er øverste ansvarlig for retningslinjene. Facility
Manager er kategoriører, som innebærer et ansvar for
å sikre at retningslinjer blir ivaretatt, samt behandling av
henvendelser vedrørende innkjøp.

Tiltak knyttet til ressursbruk og sirkularitet

Forbedret merking av avfallsbeholdere

I siste halvdel av FY23 innførte vi en forbedret merking
av avfallsbeholderne plassert på de største kontorene
i Norge. Tiltaket ble gjort for å tydeliggjøre og forenkle
sorteringen for alle ansatte. Dessverre har ikke tiltaket
gitt ønsket resultat, som indikerer at ytterligere tiltak
er nødvendig. I FY25 vil vi utarbeide en plan med ulike
kommunikasjonstiltak for å øke ansattes bevissthet om
korrekt avfallssortering.

Kartlegging av rutiner i verdikjeden

I FY23 hadde vi en økning i mengden avfall og samtidig en
reduksjon i sorteringsgrad. Det ble derfor gjort en nærmere
kartlegging av rutiner i verdikjeden for å identifisere gap
og mulige tiltak. I FY24 har vi undersøkt hvordan gårdeiere
tilrettelegger for avfallssortering, håndtering av elektronisk
avfall og annet farlig avfall, samt om avfallshåndtering er
en del av gårdeiers miljøledelse. Dette ble gjort på regional
basis og dekket de største kontorene. I tillegg har vi vært
i dialog med alle rengjøringsbyråene for å evaluere deres
praksis for avfallssortering. Kartleggingen avdekket flere
forbedringsområder hos byråene, samt på enkelte konto-
rer. Som en forlengelse av arbeidet vil vi i FY25 etablere en
tiltaksplan basert på identifiserte gap.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

> Klima og miljø

Sosial informasjon

Forretningsatferd

Tiltak for ressursbruk og sirkularitet av møbler ved utvidelse og renovering av kontorer

Sirkularitet er en viktig faktor når vi planlegger for utvidelse og renovering av kontorer. I FY24 har vi både utvidet og pusset opp flere av kontorene, som også har medført større innkjøp av møbler og interiør. Ved kjøp av nye kontormøbler i FY24 har vi i hovedsak kjøpt møbler fra leverandører som kan tilby miljødeklarasjoner (EPD). Dette har bidratt til forbedret datakvalitet i årets rapportering.

Under beskriver vi noen av tiltakene som ble gjennomført for å unngå avfall fra utbyggingsprosjektene:

Drammen:

- Gjenbrukt understell fra gamle arbeidspulter.

Clemenskvartalet (Oslo):

- Kjøpt stoler til auditorium laget av 100 % resirkulerte brøytestikker og 80 % resirkulert ekstrudert aluminium.
- Brukt kubbegulv laget av materialkapp i auditoriet og enkelte andre deler av arealet.
- Sørget for egne gjenbruksmøbler i deler av arealet, samt i en stor sosial sone. Bygget om deler av møblene for at de skulle passe inn i nytt areal.

Resultater og mål

Samtlige av våre kontorbygg i Norge (26 av 27) er flerbru-kerbygg, som innebærer at andre selskaper også bidrar til den totale avfallsproduksjonen. Utrekningen av avfall per selskap blir fordelt ved hjelp av en vekting basert på kva-dratmeter, type lokale eller prosentmessig andel av bygget. Dette medfører store usikkerheter i faktisk produsert avfall, og er en betydelig svakhet i datagrunnlaget.

Vårt overordnede mål for året har vært å redusere avfall og øke sorteringsgraden. I tillegg har vi hatt et stort fokus på innhenting av data, og forbedring av datakvalitet og

prosesser. Sammenlignet med fjorårets tall for FY23, ser vi i FY24 en økning i totalt avfall, men også en økning i sorteringsgrad. Majoriteten av avfallet vi produserer er matavfall og usortert restavfall som går til forbrenning fra vår kontordrift. I FY25 vil vi utvikle konkrete, tallfestede mål for det videre arbeidet, og definere tiltak som kan bidra til å redusere mengden avfall og ytterligere øke vår sorteringsgrad.

Tabell 11: Resultater for FY24 innen avfall og sorteringsgrad.

Enhet	Kg	Sorterings-grad %
Matavfall (organisk avfall, resirkulerbart)	59 105	29 %
Papiravfall (resirkulert)	36 352	18 %
Glass- og metallavfall (resirkulerbart)	11 403	6 %
Elektronisk utstyr (EE-avfall resirkulerbart)	2 150	1 %
Plastavfall resirkulert	2 067	1 %
Usortert restavfall til forbrenning	92 327	45 %
Totalt avfall	203 406	100 %
Sorteringsgrad	55 %	
Avfall per ansatte	89	

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - > Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
6. Året i tall



Sosial informasjon

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Egen arbeidsstyrke

(ESRS S1)

PwC har en strategisk ambisjon om å være et inkluderende fellesskap av problemløsere, kjennetegnet av en raus og mangfoldig samarbeidskultur. Vi jobber kontinuerlig for å skape et rettferdig arbeidsmiljø som ikke bare gir like muligheter, men også adresserer ulike utfordringer gjennom å støtte den enkelte medarbeiders behov. Å behandle alle rettferdig, innebærer at vi til tider må behandle medarbeidere ulikt fordi vi har ulike forutsetninger for å lykkes.

Som et kompetansehus er våre ansatte og deres kompetanse vår aller viktigste ressurs. Vi er opptatt av å skape et trygt og utviklende arbeidsmiljø, og investerer betydelige midler i trivselsfremmende og kompetanseøkende aktiviteter og tiltak.

Strategi

PwC opererer i samsvar med arbeidsmiljøloven (AML) og andre norske lovkrav som likestilling og diskrimineringslovgivningen.

I tillegg er alle ansatte i PwC-nettverket underlagt PwCs globale strategier og PwCs menneskerettighetspolicy. I det følgende beskriver vi våre mest sentrale strategier knyttet til å ivareta og videreutvikle egne ansatte.

People-strategi

Hensikten med vår People-strategi er å tiltrekke, utvikle og beholde engasjerte problemløsere. Strategien fokuserer på å skape en inkluderende og engasjerende arbeidskultur som fremmer innovasjon og samarbeid. Vi legger vekt på kontinuerlig læring og utvikling for å styrke våre medarbeideres ferdigheter og karrieremuligheter.

Inkluderings- og mangfoldsstrategi

Inkludering handler om å skape et arbeidsmiljø hvor alle føler seg respektert, støttet og verdsatt for den de er.

I PwC har vi en global inkludering og mangfoldsstrategi som heter “Inclusion first”. Denne strategien støtter opp om målsettingene i vår forretningsstrategi The New Equation og gir strategiske føringer for hvordan arbeidet knyttet til inkludering og mangfold skal utspille seg.

Det skal skje gjennom 3 pilarer:

- 1. *Leadership commitment, accountability, and transparency*
- 2. *Embedding I&D within PwC’s DNA (Inclusion First— Systems),*
- 3. *Creating inclusive leaders at all levels (Inclusion First— Behaviours).*

Utvalgte fokusområder er: *Inclusion First, Gender Equity, LHBT+ Inclusion, Disability Inclusion* og *Social Inclusion*.

Vi har også ulike nettverk som jobber for å fremme inkludering, mangfold og likestilling i organisasjonen. Embrace er et nasjonalt medarbeiderdrevet mangfoldsnettverk, og vi har også et internt LHBT+ nettverk, SHINE Norge. Sistnevnte er en del av et globalt PwC initiativ som arbeider spesifikt med å skape et LHBT+-inkluderende arbeidsmiljø blant annet gjennom å aktivt øke LHBT+-kompetanse hos ledere og ansatte i organisasjonen, og ved å fremme viktigheten av støttespillere. PwC Norge har også flere lokale kvinnenettverk på tvers av landet.

Skills-strategi

PwC har som ambisjon å være ledende på utvikling av talenter. Vårt mål er å sikre at ansatte til enhver tid besitter de nødvendige ferdighetene og kompetansen som kreves for å hjelpe kundene våre å lykkes i en verden som stadig endrer seg.

Derfor er kompetansebygging en av våre hovedprioriteringer internt. Vi skal være Norges beste utviklingsarena, og



“Psykologisk trygghet er en forutsetning for godt samarbeid og utvikling. Vårt mål er å være Norges beste utviklingsarena, med en atmosfære der ansatte har trygghet til å dele og utfordre perspektiver, og til å være seg selv.”

Hege Lien
Chief People Officer

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- Generell informasjon
- Klima og miljø
- > Sosial informasjon
- Forretningsatferd
6. Året i tall

vårt medarbeiderløfte *stedet for deg som vil bli virkelig god* skal stå sentralt i medarbeideropplevelsen.

For å nå våre mål, har vi påbegynt et arbeid med å utvikle en Skills-strategi. PwC skal være en Skills First-organisasjon, hvor vi fokuserer på å utvikle og utnytte ferdighetene og kompetansen til våre medarbeidere. Vårt målbilde er å:

- gjennomføre en betydelig endring i måten vi forstår, utvikler og utnytter ferdighetene til våre medarbeidere, og
- gi organisasjonen bedre innsikt i muligheter for utvikling og karriere, samt hva som kreves av kompetanse og ferdigheter for å lykkes i ulike roller.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

I analysen av dobbel vesentlighet ble det identifisert påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til PwCs egen arbeidsstyrke.

Arbeidsforhold

Vår påvirkning på ansattes arbeidsforhold er vesentlig både i positiv og negativ forstand. Vi er ansett som en svært attraktiv læringsarena, spesielt for nyutdannede, og tilbyr en rekke ansattgoder for å skape trivsel på arbeidsplassen og ivareta fysisk og psykisk godt arbeidsmiljø. Samtidig har vi identifisert at stor arbeidsbelastning kan gå utover work-life balance og føre til lav trivsel, negativt stress og høyere sykefravær og/eller turnover.

Hvordan vi tilrettelegger og former arbeidsforholdene til våre ansatte skaper også finansielle muligheter og risikoer for oss. Det er en risiko for høyere rekrutterings- og opplæringskostnader, som et resultat av høyere turnover. Samtidig ser vi finansielle muligheter ved å tiltrekke oss de beste kandidatene. Vi kan også redusere kostnader knyttet til sykemeldinger og turnover, ved å forbedre de ansattes helse gjennom tiltak som bedriftsidrett, bedriftshelsetjeneste og helseforsikring, samt forebyggende tiltak for psykisk helse, som tilgang til Headspace (app), psykologtjenester og læringsressurser knyttet til søvn og bærekraftig prestasjon.

Likebehandling og like muligheter for alle

Vi har også identifisert positive og negative påvirkninger knyttet til likebehandling og like muligheter for alle. Våre årlige kull av nyansettelser er relativt balanserte mellom kjønnene, men oppover i stillingsnivåene ser vi et større

fravall av kvinner. Fortsatt er andelen kvinnelige partnere for lav (25 %). For nye partnere skal andel være 40 %. Vi erkjenner at vi har et stort forbedringspotensial i vårt arbeid med likestilling mellom kjønnene på de to øverste stillingsnivåene partner og direktør.

For PwC Norge representerer dette både en finansiell mulighet og risiko. Vi vil ha større mulighet til å tiltrekke oss talenter fremover dersom vi innfri forventningene fra kandidatmarkedet, og oppleves som troverdige i vårt likestillings- og mangfoldsarbeid. I motsatt scenario kan vi stå i fare for å miste talenter.

Styring av påvirkninger, risikoer og muligheter

Arbeidsforhold
Helse, miljø og sikkerhet

Målsettingen for HMS-arbeidet i PwC er å til enhver tid sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med gjeldende lover og forskrifter. Det innebærer å sikre trivsel og et godt fysisk arbeidsmiljø for våre ansatte gjennom det arbeidet vi utfører, samt tilrettelegge for arbeidet slik at miljøhensyn ivaretas. Hos oss skal alle bidra til å fremme et godt miljø som preges av trivsel, trygghet, produktivitet, lavt fravær og få ulykker.

Våre retningslinjer er utarbeidet for å sikre et godt arbeidsmiljø, innemiljø og utemiljø ved alle våre kontorer. Dette inkluderer retningslinjer som dekker inkluderende arbeidsliv, verneombud, arbeidsmiljøutvalg, mobbing og trakassering (inkludert diskriminering), håndtering av kjærlighetsforhold mellom kolleger, ansettelse av nærstående, samt nærstående i partnerskapet.

I arbeidet med å følge opp på kartlegging, risikoanalyser, evaluering og dokumentasjon er arbeidsmiljøutvalget (AMU) og våre verneombud sentrale.

Formålet til verneombudene er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, samt at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombud kan kontaktes gjennom året og gjennomfører årlige runder på sine respektive kontorer hvor ansatte kan presentere sine eventuelle bekymringer og problemstillinger.

Arbeidsmiljøutvalget og verneombudene har fire møtepunkter i året. Agendaen for møtene består av faste punkter, som oversikt over sykefraværsutviklingen, overtid og prosjekter eller endringer i organisasjonen som påvirker arbeidsmiljøet. Forhold som erfaringsutveksling og behov for kompetanseheving på sentrale tema for verneombudets arbeid, ligger også fast til agendaen for verneombudene. I tillegg deles aktuell informasjon fra ledelsen. Det er åpent for at AMU representanter og verneombud kan legge inn saker på agendaen i forkant.

Work-life balance

Arbeidsbelastningen i revisjons- og rådgivningsbransjen kan tidvis være høy som følge av lovpålagte frister og behov hos våre kunder. Derfor sikrer vi tett oppfølging av arbeidstid gjennom året, slik at vi kan omfordele oppgaver og ansvar på en måte som reduserer stressbelastningen hos den enkelte. I tillegg overvåkes sykefravær, og utviklingen i opplevd balanse mellom arbeid og fritid gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse (Global People Survey), samt gjennom vår Global New Joiner Survey og Global Departure Survey.

Balanse mellom arbeid og fritid følges opp i dialog mellom medarbeider og leder, og er en fast del av våre nasjonale samtaleguide for medarbeidersamtaler.

Som forebyggende tiltak tilbyr vi våre medarbeidere psykologtjeneste gjennom helseforsikring og privat leverandør, samt online mental helsehjelp. I tillegg har vi kampanjer med verktøy for å fremme en bærekraftig arbeidshverdag (Sustainable Performance) og PwCs globale initiativ og vanebank for bærekraftig arbeid.

Utvikling av ansatte

PwC har som mål å være ledende på utvikling av talenter. En viktig del av dette er å gi alle våre partnere og ansatte tidsriktig og hensiktsmessig opplæring. For å holde oversikt over den enkeltes kompetanse og ferdigheter, benytter vi et system for registrering og oppfølging av medarbeideres opplæring og etterutdanning. Systemet benyttes også i forbindelse med bemanning av oppdrag, forfremmelser og medarbeidersamtaler.

Vi har også helt nylig lansert et nytt globalt atferdsrammeverk, Evolved PwC Professional, som alle ansatte får opplæring i, og som det forventes at etterleves. Rammeverket er godt fundamentert i vårt formål og våre verdier,

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall
- Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

og legger grunnlaget for hvordan vi setter mål, hva vi får tilbakemelding på, hvordan vi belønnes og forfremmes.

Vi har et sterkt fokus på å bygge en feedbackkultur som vår fremste kilde til utvikling. Tilbakemeldinger er avgjørende for å forstå hvordan vår atferd påvirker andre og ved å jevnlig be om tilbakemeldinger og gi tilbakemeldinger, kan vi ta ut det fulle potensialet i vår organisasjon.

Likebehandling og like muligheter for alle

PwC har et globalt strategirammeverk for inkludering og mangfold, med tilhørende KPIer. For oppfølging og måling av utvikling benytter vi vår årlige Global People Survey. Her kartlegges forhold knyttet til medarbeiderengasjement, inkludering og mangfold, meningsfullt arbeid, lederatferd og balanse mellom arbeid og privatliv. I FY25 vil det gjøres et arbeid for å spisse og definere KPI-er for PwC Norges vesentlige områder innenfor ESRs S1.

HR- og rekrutteringsprosesser

Våre HR-prosesser og rutiner for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling, gjennomgås og evalueres årlig. Vurderingen gjøres i samarbeid med AMU og hovedverneombud.

Retningslinjer

Vi har en rekke retningslinjer som skal bidra til at våre ansatte vet hva som er forventet av dem og hva de kan forvente av PwC som arbeidsgiver. Våre retningslinjer knyttet til egen arbeidsstyrke dekker våre ansatte med kontraktsforhold til PwC Norge. Hovedansvarlig for implementering er Chief People Officer (CPO).

PwCs Code of Conduct

PwC Norge har adoptert PwC-nettverkets etiske retningslinjer, som beskriver hvilken atferd som er forventet av våre medarbeidere og partnere. Standardene våre gir

veiledning i en rekke situasjoner våre medarbeidere og partnere kan stå overfor, med et felles mål – å gjøre det rette. Retningslinjene er nærmere beskrevet i kapittelet [Forretningsatferd \(G1\)](#).

Personalhåndboken

Personalhåndboken er tilgjengelig for alle ansatte på våre intranettsider, og består blant annet av følgende retningslinjer:

Ansettelse: retningslinjen omtaler prøvetid, stillingstitler, Bi-stilling, verv utenfor PwC og oppdatering av personlig informasjon i vårt HR-system Workday

Arbeids- og overtid: Retningslinjen omtaler arbeids-, kjerne- og fleksitid, hjemmekontor utenfor Norge, hvilepauser og redusert arbeidstid, overtid og reisetid, overtidsbelastning ihht arbeidsmiljøloven og føring og registrering av overtid, veiledning og retningslinjer for timeregistrering

Sykdom, ferie og fravær: Retningslinjen omtaler eget sykefravær, barn eller barnepassers sykdom, omsorg for nære pårørende, ferie og avspasering, permisjon samt søknad og registrering av fravær

Lønn og bonus: Retningslinjen omtaler lønn og bonusbestemmelser, feriepenger og overtidsbetaling

Pensjon og forsikringer: Retningslinjen dekker pensjons- og personalforsikring, helseforsikring og reiseforsikring

Personalgoder: Retningslinjene beskriver hvilke goder våre ansatte har og informasjon om hvem som kan benytte seg av godene og hvordan man går frem for å benytte seg av godet

Intern oppmerksomhet: Våre retningslinjer på intern oppmerksomhet beskriver hvem som har ansvaret for intern oppmerksomhet, prosesser for intern oppmerksomhet og beløpsgrenser og skattekonskvenser av intern oppmerksomhet

Seniorpolicy: Retningslinjen beskriver våre tilbud til ansatte over 58 år. Dette inkluderer tilrettelegging og oppfølging, individuell pensjonsrådgivning, pensjon og fratredelse og nærmeste leder sine roller og ansvar



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

Arbeidstakers varslingsplikt: Retningslinjene fastsetter hvordan ansatte skal varsle til PwC om de har personlige økonomiske problemer

Fratredelse: Retningslinjene legger fram de tre hovedgrunnene til fratreddelse (oppsigelse fra arbeidstaker, fratreddelse ved pensjonsalder, tiltak fra arbeidsgiver ved underprestasjon eller brudd på regler) samt regler og rutiner ved fratreddelse, inkludert sjekkliste ved fratreddelse, karensbestemmelser, utstyr og systemtilganger og sluttsamtale

Menneskerettigheter
Vår egen arbeidsstyrke er også dekket under PwC’s *Global Human Rights Statement*. Retningslinjene våre omtaler blant annet forbud mot menneskehandel, tvangsarbeid og barnearbeid samt våre forpliktelser til å respektere arbeidsrettigheter og andre grunnleggende menneskerettigheter.

Involvering og dialog med egne ansatte
Vi er opptatt av at våre ansattes stemmer blir hørt og at deres interesser blir ivaretatt. For å sikre effektiv og god dialog, benytter vi oss av flere involveringsmetoder og kommunikasjonskanaler:

- Ansattrepresentanter i styret og Arbeidsmiljøutvalget (AMU), samt Hovedverneombudet og verneombudet.
- Jevnlige og strukturerte medarbeidersamtaler gjennom vår årlige Performance Prosess.
- Diverse medarbeiderundersøkelser, inkludert vår årlige Global People Survey.
- Varslingskanal på våre hjemmesider, som er tilknyttet vår personalhåndbok.
- Ansattrepresentanter i interne prosjekter som angår våre medarbeidere. Hyppigheten er basert på saker og etter behov.
- Jevnlig dialog med ansatte gjennom interne kommunikasjonskanaler (intranett, e-post, chat, Townhalls).

Relevante temaer som berører egne ansatte er blant annet:

- Generell trivsel og tilrettelegging for gode arbeidsforhold og vilkår
- Inkluderende og likestilt arbeidsmiljø
- Opplæring og utviklingstilbud
- Generell internkommunikasjon

Tiltak knyttet til likebehandling og like muligheter for alle
Gjennomføring av likelønnsanalyser

Som en del av arbeidet for å sikre likestilling og hindre diskriminering gjennomfører vi grundige likelønnsanalyser. Eventuelle avvik følges opp og må redegjøres for.

Forbedre prinsipper og strukturer i rekrutterings- og forfremmelsesprosesser

De siste årene har vi implementert flere tiltak som skal bidra til å sikre objektive vurderinger og likebehandling i våre HR- og rekrutteringsprosesser. Eksempelvis har vi økt fokuset på å unngå ubevisste holdninger hos de som som deltar i prosesser med rekruttering og forfremmelser, samt fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår. Dette inngår nå som en del av det faste opplæringsmateriellet for våre prosesser. Vi vurderer flere ulike tiltak, som økt opplæring av ledere, strengere krav til kjønnsbalanse og økt antall kandidater fra atypiske utdanningsinstitusjoner ved rekruttering.

Kartlegging av ansattes opplevelse av inkludering, likestilling og tilhørighet

For å øke forståelsen av hvordan ulike demografiske grupper opplever inkludering, likestilling og tilhørighet på vår arbeidsplass gjennomførte vi i FY24 en anonym og frivillig spørreundersøkelse blant våre ansatte. Undersøkelsen ble gjort i samarbeid med Equality Check. Resultatene fra undersøkelsen vil være et viktig bidrag når vi planlegger for videre tiltak og fokusområder.

Interne kampanjer for å øke bevissthet og tilhørighet hos ansatte

Gjennom året har det blitt gjennomført flere kampanjer for å fremme likestilling, og for å skape et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø.

I FY24 markerte vi kvinnedagen med gjennomføringen av PwC EMEAs Gender Balance Week. I løpet av uken ble det holdt flere webinarer og globale digitale mentorsamlinger for kvinner. Vi feiret Pride med et internt upskillingseminar *Rosa kompetanse*, i regi av nettverket SHINE, samt et eksternt frokostseminar med LHBT+ tematikk på hovedkontoret i Oslo. I tillegg inviterte PwC EMEA alle ansatte til å delta på webinarserien *Proud together - A journey of belonging* med fokus på LHBT+ inkludering og viktigheten av støttespillere. I anledning FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne gjennomførte

Varslingskanal

I PwC har vi nulltoleranse for mobbing, trakassering og fysisk/psykisk/seksuell voldsutøvelse. Dette sikrer vi forebyggende gjennom vårt arbeid med inkludering og fokus på et trygt arbeidsmiljø. I personalhåndboken beskriver vi varslingsrutiner for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. I saker hvor den ansatte ikke ønsker å varsle direkte eller å være anonym, har vi PwC Ethics Helpline, som er vår kanal for å varsle om kritikkverdige, farlige, uetiske eller ulovlige forhold. PwC Ethics helpline er PwCs globale system for varsling, og benyttes av hele PwC-nettverket. Alle saker behandles konfidensielt og det er mulig å varsle anonymt. Lederen av General Counsel (OGC) mottar og gjennomgår alle varsler som kommer inn. Lederen av OGC vil også vurdere om det er behov for å innhente utfyllende informasjon. Avhengig av sakstype og innhold vil det deretter besluttes hvem som følger opp saken.

Våre varslingskanaler er tilgjengelig for alle ansatte på våre intranettsider. Alle nyansatte må gjennom en obligatorisk kurspakke som inkluderer opplæring i bruk av våre varslingskanaler.

vi en intern kampanje og markering for å øke bevisstheten, fremme inkludering og styrke vårt engasjement for funksjonsmangfold.

Tiltak knyttet til arbeidsforhold
Implementering av vårt nye atferdsrammeverk, Evolved PwC Professional

Vårt nye atferdsrammeverk definerer hva som skal kjennetegne kulturen og atferden i PwC og setter klare forventninger til hvordan vi skal opptre, både mot hverandre og kundene våre. Dette arbeidet starter på toppen, og for å understøtte det har alle partnere i PwC fått tilbakemeldinger via en 360-undersøkelse knyttet til det nye atferdsrammeverket. Tilbakemeldingene har blitt brukt direkte i utviklingssamtale med nærmeste leder.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

Lansering av et nytt Feedback-verktøy

Som støtte i arbeidet med å utvikle en sterk feedbackkultur har PwC implementert et forbedret Feedback-verktøy som skal forenkle jobben med å innhente og gi tilbakemeldinger på tvers av alle stillingsnivåer.

Ledelsesutvikling

Ledelse er et strategisk og viktig satsingsområde for PwC. Vi jobber langsiktig med å styrke ledelseskompetansen på alle nivåer og i alle dimensjoner. I FY24 fortsatte vi arbeidet med å utvikle vår lederutviklingsplattform, *Leadership Journey*, med fokus på å lede seg selv, lede andre, lede team og lede PwC. Vi har på plass lederutviklingsprogrammer for ulike stillingsnivåer, som *ManagerLøftet* for alle nye managers og *PartnerLøftet*. Til nå har over 30 partnere deltatt på sistnevnte med fire samlinger over 7 dager. En vesentlig del av programmet er at alle partnere får tilbakemeldinger de skal jobbe videre med.

Implementering av nye datasystemer som støtte for utvikling

En viktig del av vår Skills-strategi er å optimalisere og bygge en solid plattform for utvikling. I FY24 startet vi et forberedende arbeid for å implementere flere nye systemer. Dette inkluderer et nytt skills-system og en KI-basert læringsplattform som skal gi rask tilgang til den kompetansen våre ansatte trenger nå og i fremtiden.

Tiltak knyttet til work-life balance

I FY24 ble det gjennomført kvartalsvis oppfølging av sykefravær gjennom AMU. Vi har nylig implementert et nytt system for oppfølging og overvåking av overtid, kalt Worktime. I FY24 ble det også utarbeidet en egen side om bærekraftig prestasjon, med læringsressurser for ansatte og ledere. Formålet er å sikre en bærekraftig arbeidsbelastning for alle medarbeidere.

De siste årene har vi også iverksatt ulike tiltak for for å støtte ansatte med småbarn, inkludert midlertidig redusert arbeidstid første måned etter permisjon eller ved innkjøring i barnehage.



1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

Resultater og mål

PwC Norge har etablert overordnede mål knyttet til inkludering og mangfold, trivsel og arbeidsmiljø, og work-life balance. For å sikre at områdene blir fulgt opp på en strukturert måte og i henhold til kravene i ESRS S1, vil vi i FY25 implementere mer konkrete og målbare indikatorer.

*inkluderer midlertidig ansatte.
Kommentar: Generelt tar både menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon de har krav på. Vi har ikke tall på hvor mange som eventuelt har blitt foreldre, som ikke har gjort krav på foreldrepermisjonen sin. Tallene viser lavere antall uker avvirket enn man har krav på i foreldrepermisjon for begge kjønn, men dette kommer som konsekvens av at våre medarbeidere avviker foreldrepermisjon på begge sider av et FY.



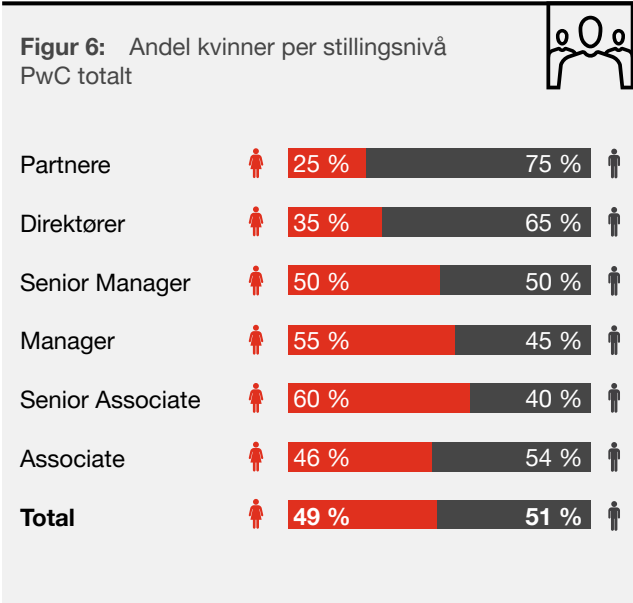
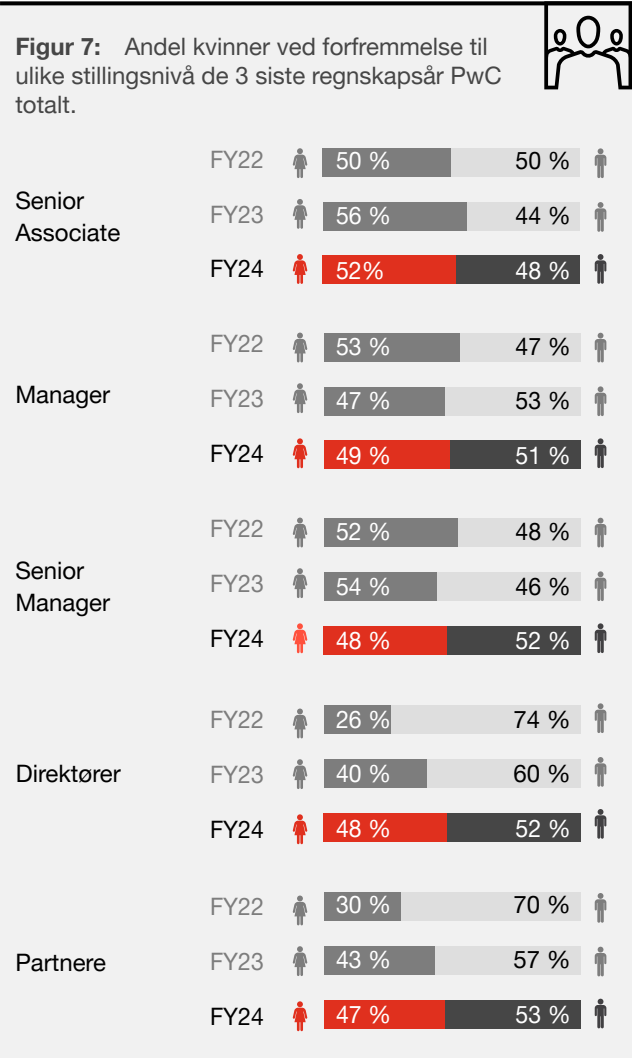
Tabell 12: Resultater for FY24 innen egen arbeidsstyrke.

Tema	Mål	Resultat FY24
Likebehandling og like muligheter: Kjønnsbalanse	Vår ambisjon: Oppnå 40 % kjønnsbalanse i sentrale ledergrupper. Vi har minimumskrav om at andelen kvinner blant nye partnere skal utgjøre 40 %.	I utgangen av FY24 hadde vi en 25 % andel av kvinneligere partnere I FY24 var 47 % av nye partnere kvinner
Likebehandling og like muligheter: Inkludering og mangfold	Vår ambisjon: Å være et inkluderende fellesskap av problemløsere, med like muligheter for alle, kjønnsbalanse og et bredt spekter av mangfold i alle lag av organisasjonen.	Basert på vår årlige medarbeiderundersøkelse gir 73 % positiv score på vår Inclusion & Diversity Index (ned fra 76 % i FY23). Indeksen består av 4 spørsmål som til sammen måler medarbeidernes tilfredshet og opplevelse av mangfold, inkludering og tilhørighet i arbeidsmiljøet hos PwC.
Arbeidsforhold: Trivsel og arbeidsmiljø PwC gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse, Global People Survey (GPS), som kartlegger forhold knyttet til medarbeiderengasjement, inkludering og mangfold, meningsfullt arbeid, lederatferd og forhold knyttet til work-life balance.	Vår ambisjon: Øke vårt medarbeiderengasjement, målt gjennom ansattes interne stolthet, tilhørighet, verditilknytning, trivsel og hvorvidt medarbeidere vil anbefale PwC som arbeidsplass. Øke ansattes opplevelse av å utføre meningsfylte arbeidsoppgaver, målt gjennom medarbeideres opplevelse av støtte til læring og utvikling, anerkjennelse av deres unike bidrag, muligheten til å anvende nye ferdigheter, forståelse av arbeidets betydning for PwCs formål, og personlig mening i arbeidet.	Medarbeiderengasjement indeks: 84 %. Dette er en nedgang på 4 % fra FY23, som var rekordhøyt. Meningsfullt arbeid indeks: 74 %. Dette er en nedgang på 3 % fra FY23.
Arbeidsforhold: Work-life balance	Vår ambisjon: Redusere andelen sykemeldinger Tilrettelegge for alle ansatte i ulike faser av livet	I FY24 hadde vi 4.03 % sykefravær i PwC. Dette er noe opp fra FY23 hvor vi hadde 3,9 %. Positiv trend med nedgang i over-tidsbruk blant våre associates og senior associates som måles via vårt timeføringssystem. Av de som tok ut foreldrepermisjon i FY24 var 62 % kvinner*. Kvinner tok i snitt ut 21 uker permisjon sammenlig-net med 10 uker blant menn.

- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall



Nærmere beskrivelse av våre resultater knyttet til kjønnsbalanse



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - > Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Forbrukere og sluttbrukere (ESRS S4)

Strategi

Vårt formål er å bygge tillit i samfunnet og løse viktige problemer. Uavhengige bekreftelser på selskapers rapportering er et viktig bidrag for å opprettholde tilliten til næringslivet og våre velferdssystemer.

Vår revisjonsvirksomhet utgjør i dag den største delen av vårt virke. Hvert år reviderer vi tusenvis av regnskaper og rapporter. Vi er mest kjent for revisjon av årsregnskaper, men PwC verifiserer også mye mer enn tall. Så mye som 80% av verdiene i et selskap vil aldri fremgå i et tradisjonelt regnskap. Derfor velger mange virksomheter å fortelle om hvordan de jobber med bærekraft, hvordan de har kontroll på risikoområder og hvordan de skaper verdier. Også dette kan PwC bekrefte.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

I analysen av dobbel vesentlighet har vi identifisert positive påvirkninger knyttet til informasjonsrelatert påvirkning for forbrukere og/eller sluttbrukere. Gjennom PwCs revisjonsberetninger bidrar vi til å tilby forbrukere i samfunnet informasjon de kan stole på, og som kan brukes som beslutningsgrunnlag til å ta velinformerte valg. En stor andel av informasjonen vi bekrefter, blir offentlig tilgjengelig informasjon. Det innebærer at informasjonen kan benyttes nedstrøms av våre kunders interessenter, og således strekker den positive påvirkningen seg ut til sluttbrukere i vår verdikjede.

“Revisjon er ikke bare en formalitet, men nødvendig for å sikre integriteten til beslutningsdata. Uten denne uavhengige bekreftelsen ville tilliten til finansmarkedene og økonomien som helhet vært betydelig svekket.”

Eli Moe-Helgesen
Trust Solutions Leader



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Styring av påvirkninger, risikoer og muligheter

Tilliten til våre attestasjoner som revisor, står og faller på vår uavhengighet og kvalitet i arbeidet. PwC har derfor en rekke retningslinjer som skal bidra til at våre revisorer opptrer uavhengig, samt innfrir kravene og forventningene til kvalitet.

Vårt rammeverk for kvalitetssikring (QMSE)

For å levere tjenester på en effektiv måte som innfrir forventningene til våre kunder og andre interessenter, har PwC-nettverket etablert Quality Management for Service Excellence (QMSE). QMSE-rammeverket er integrert i forretningsprosessene til hvert enkelt PwC-firma og hvordan firmaene styrer risiko. QMSE-rammeverket er utformet for å oppfylle kravene og målene i den internasjonale standarden ISQM 1, som er fastsatt av International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

Rammeverket inneholder en modell for kvalitetsstyring i PwCs virksomhet, med formål om å integrere helhetlig kvalitetsstyring i forretnings- og risikostyringsprosessen.

Quality Management Process

Oppnåelse av kvalitetsmålene er støttet av vår Quality Management Process, etablert av PwC Norge og ledelsen i revisjonsvirksomheten, forretningsprosessseiere og partnere. Kvalitetssikringsprosessen omfatter blant annet:

- kartlegging av risikofaktorer for at kvalitetsmålene ikke oppnås,
- utforming og implementering av tiltak for å håndtere de identifiserte risikoene,
- overvåking og vurdering av hensiktsmessigheten og effektiviteten av etablerte retningslinjer og prosedyrer. Overvåking av utformingen og effektiviteten av etablerte retningslinjer og prosedyrer ved bruk av aktiviteter integrert i prosessene som Real Time Review, og ved bruk av hensiktsmessige kvalitetsparametre,
- kontinuerlig forbedring av kvalitetsstyringssystemet gjennom å utføre rotårsaksanalyser og iverksette tiltak som vi tror kan bidra til å styrke kvaliteten i våre leveranser,
- etablering av et rammeverk for ansvarliggjøring og belønning med klare forventninger til atferd og resultater knyttet til kvalitet. Disse forventningene forsterkes ytterligere gjennom konsekvent og transparent bruk av evalueringer av prestasjoner, fastsettelse av godtgjørelse og beslutninger om forfremmelser.

Det er etablert prosesser for regelmessig rapportering til ledelsen. Rapporteringen omfatter oppdaterte risikovurderinger, kvalitetsindikatorer og planlagte og gjennomførte tiltak for å bedre kvalitetsstyringssystemet og tilpasninger der risikoer endres.

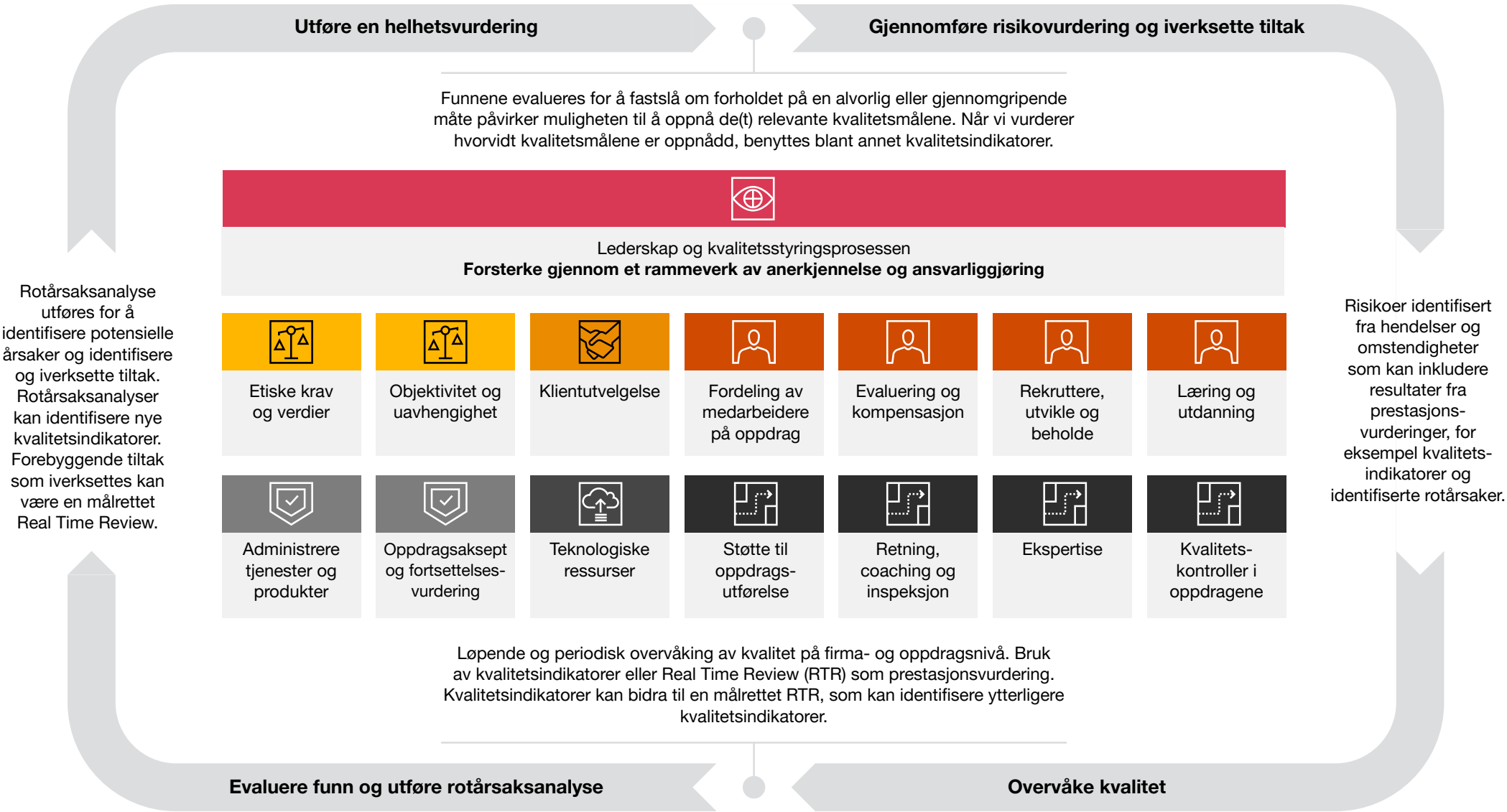
Vi benytter et sett av kvalitetsindikatorer som skal bidra til å **forutsi** potensielle risikoer for kvalitetsavvik. Vi har også et program for **overvåking** av kvalitet (Real Time Review) under oppdragsgjennomføringen som skal bidra til å **forhindre** kvalitetsavvik. Videre gjennomfører vi rotårsaksanalyser for å **lære** av kvalitetsavvik, og vi har et rammeverk for ansvarliggjøring og belønning, som skal bidra til å etablere, kommunisere og forsterke kvalitetsfremmende atferd og kultur.



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - > Sosial informasjon
 - Forretningsatferd
- 6. Året i tall

Dette diagrammet illustrerer våre 15 kvalitetsmål og de ulike komponentene i kvalitetsrammeverket, og hvordan de henger sammen.

Figur 8: PwC Norges kvalitetsstyringsmodell.



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

Retningslinjer og praksis for uavhengighet

PwCs globale retningslinjer for uavhengighet, som er basert på IESBAs etiske rammeverk for revisorer, inneholder minimumsstandarder som medlemmene i PwC-nettverket har forpliktet seg til å følge. Retningslinjene omfatter prosesser for å opprettholde kravene til revisors uavhengighet.

PwC Norge har utpekt en leder (kjent som «Partner Responsible for Independence, PRI») som er ansvarlig for implementeringen av PwCs globale retningslinjer for uavhengighet, herunder styring av relaterte uavhengighetsprosesser og støtte til firmaet. PRI støttes av et team av uavhengighetseksperter og rapporterer direkte til Chief Risk Officer.

Videre er det etablert globale retningslinjer som regulerer krav om rotasjon av oppdragsansvarlige revisorer som tiltak for å bevare revisors uavhengighet over tid.

Disse retningslinjene er utformet på en slik måte at de skal hjelpe PwC med å overholde relevante faglige og regulatoriske standarder for uavhengighet. Retningslinjene og tilhørende veiledning blir oppdatert i takt med at lover og forskrifter blir endret eller som respons på praktiske spørsmål. Det omfatter også det etiske rammeverket for revisorer. Det er gjort tilpasninger som ivaretar de norske reglene om revisors uavhengighet som fremgår av revisorloven og EUs revisjonsforordning.

Opplæring og bekreftelse av etterlevelse av retningslinjer for uavhengighet

PwC Norge gir alle medarbeidere og partnere årlig opplæring i forhold som er relevant for uavhengighet. Opplæringen har typisk fokus på endring i ansvar for medarbeidere som får en ny rolle i firmaet, oppdatering av kunnskap ved endring i retningslinjene eller lovverket, samt hvordan uavhengighetsreglene påvirker hvilke tjenester vi kan levere. Som medlem av PwC-nettverket har PwC Norge også tilgang til en rekke verktøy som støtter våre medarbeidere og partnere i å etterleve reglene og prosedyrene knyttet til deres uavhengighet.

Samtlige av våre medarbeidere og partnere skal årlig bekrefte etterlevelse av alle aspekter ved retningslinjene for uavhengighet, inkludert personlig etterlevelse. De årlige bekreftelsene suppleres med periodiske og ad-hoc bekreftelser på oppdragsnivå for SEC-kunder.

- PwCs globale retningslinjer for uavhengighet dekker blant annet følgende områder:
- Personlig uavhengighet og uavhengighet på firmanivå. Dette omfatter retningslinjer og veiledning om finansielle investeringer og andre finansielle ordninger, for eksempel bankkonti og lån for partnere, medarbeidere og firmaet, samt firmaets pensjonsavtaler.
 - Tjenester til revisjonskunder som er annet enn revisjon og honorarordninger. Retningslinjene er supplert av Statements of Permitted Services (SOPS), som gir praktisk veiledning om anvendelsen av retningslinjene for tjenester annet enn revisjon til revisjonskunder.
 - Forretningsforbindelser, herunder retningslinjer og veiledning om forretningssamarbeid (slik som felles virksomhet og felles markedsføring) og om kjøp av varer og tjenester ervervet i den ordinære virksomheten.
 - Aksept av nye revisjons- og attestasjonskunder og godkjenning av leveranser av andre tjenester enn revisjon til disse kundene.

Globale nettverksstandarder

I tillegg til våre retningslinjer for kvalitet og uavhengighet, har PwC Norge adoptert PwCs globale nettverksstandarder som beskriver hvilken atferd som er forventet av våre medarbeidere og partnere for at vi skal kunne bygge tillit i samfunnet. Disse er [beskrevet nærmere i G1](#), og dekker områder som etikk, forretningsatferd, antihvitvasking, antitrust (monopolforebygging), antikorrupsjon, beskyttelse av informasjon, skatteforhold, sanksjonsprinsipper, internervisjon og innsidehandel.

Vurderinger ved aksept av revisjonsoppdrag PwC

PwC Norge har etablert prinsipper for aksept og videreføring av kundeforhold. Rutinene og prosedyrer hjelper oss med å ta stilling til om vi er skikket til å utføre oppdraget og har de nødvendige kvalifikasjoner, tid og ressurser. Prosedyrene hjelper oss også med å ta stilling til om vi kan etterleve relevante krav til etikk og uavhengighet, og om vi har gjort en tilstrekkelig vurdering av kundens integritet. Disse momentene vurderes på nytt når vi evaluerer om vi bør videreføre kundeforholdet. Vi har også rutiner og prosedyrer knyttet til å fratre et revisjonsoppdrag eller et kundeforhold når omstendigheter tilsier at det kan være nødvendig. Norske regulatoriske krav, herunder krav i hvitvaskingsregelverket, er innarbeidet i disse rutinene og prosedyrene.



1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

6. Året i tall

Prosesser for å utbedre negative påvirkninger på forbrukere og sluttkunder

Intern kvalitetskontroll

Det er PwC Norges ledelse som er ansvarlig for hensiktsmessigheten av kvalitetsstyringssystemet. Dette omfatter utforming og drift av et effektivt kvalitetssikringssystem, som håndterer de spesifikke risikoene knyttet til å levere kvalitets revisjonstjenester ved bruk av PwC-nettverkets rammeverk for kvalitetssikring.

PwC Norges overvåking innebærer at vi vurderer om retningslinjene og prosedyrene som samlet utgjør kvalitetssikringssystemet, er hensiktsmessig utformet og fungerer effektivt. Målet er at det skal gi oss betryggende sikkerhet for at våre revisjons- og attestasjonsoppdrag utføres i samsvar med lover, forskrifter og gjeldende standarder. Dette omfatter også et program for overvåking av kvalitet under oppdragsgjennomføringen (Real Time Review).

I tillegg til overvåking av pågående oppdrag som presentert ovenfor, omfatter kvalitetssikringssystemet en utvalgsbasert inspeksjon av fullførte revisjonsoppdrag (Engagement Compliance Reviews [ECR]) og periodisk testing av kvalitetssikringssystemet. Inspeksjon av revisjonsoppdragene og testing av kvalitetssikringssystemet utføres av partnere og medarbeidere som er uavhengige fra de som har ansvaret for det som kontrolleres. Resultatet av inspeksjonene og testingen inngår i grunnlaget for rotårsaksanalysene, som igjen vil utgjøre grunnlaget for forbedringer i systemet for kvalitetssikring.

ECR ledes av en erfaren partner fra PwC Norge, som støttes av et team med andre objektive partnere, direktører, managere og spesialister.

I tillegg til PwC Norges eget inspeksjonsprogram, gjennomfører PwC-nettverket et inspeksjonsprogram som evaluerer utformingen og effektiviteten til kvalitetssikringssystemet. PwC-nettverket ser også på PwC-firmaets egen vurdering av kvalitetssikringssystemets effektivitet og deres konklusjon om det overordnede kvalitetsmålet er oppnådd. Inspeksjonsresultatene rapporteres til firmaets nasjonale ledergruppe, som er ansvarlig for å vurdere resultatene av inspeksjonene sammen med kvalitetsfunn fra alle kilder til informasjon, for å utføre tidsriktig rotårsaksanalyse og for å implementere nødvendige tiltak.

I tilfeller med svak kvalitet på et oppdrag, kan oppdragsansvarlig revisor eller firmaets ledelse, basert på art og omstendigheter omkring forholdene, bli gjenstand for ytterligere overvåking, opplæring eller sanksjoner i samsvar med firmaets rammeverk for ansvarliggjøring og belønning. I særlige tilfeller kan den ansvarlige for avvikene bli fratatt retten til å være oppdragsansvarlig revisor i PwC.

Firmaets oppdragsansvarlige revisorer mottar informasjon om resultatene og relevante funn fra det globale overvåkingsprogrammet. Informasjonen benyttes til å vurdere omfanget av revisjon som anses nødvendig å utføre og i hvilken grad det kan legges vekt på arbeid utført av andre firmaer i PwC-nettverket under revisjon av en kundes konsernregnskaper.

Ekstern kvalitetskontroll

PwC Norge er underlagt periodisk kvalitetskontroll etter bestemmelsen i revisorloven § 13-1. Finanstilsynet gjennomfører periodisk kvalitetskontroll av norske revisorer og revisjonsselskaper som reviderer selskaper av allmenn interesse minimum hvert tredje år.

Overvåking av uavhengighet og disiplinærregler

PwC Norge er ansvarlig for å overvåke hvor effektivt kvalitetsstyringssystemet legger til rette for etterlevelse av kravene til uavhengighet. I tillegg til bekreftelsene som er beskrevet på forrige side, og som en del av denne overvåkingen, utføres:

- testing av etterlevelse av kontroller og prosesser for uavhengighet,
- etterkontroll av personlig uavhengighet etter et fastlagt testprogram som dekker et utvalg av partnerne og medarbeidere i ledende stillinger hvert år, og
- en årlig evaluering av PwC Norges etterlevelse av PwC-nettverkets retningslinjer for uavhengighet.

Resultatene av overvåkingen og testingen rapporteres til ledelsen jevnlig og oppsummeres i en årlig rapport.

PwC Norge har et rammeverk for ansvarlighet og støttende disiplinærregler og mekanismer som fremmer etterlevelse av reglene og prosessene for uavhengighet. Det stilles krav om at eventuelle brudd på uavhengighetskravene rapporteres og følges opp.

Prosessene omfatter:

- diskusjoner med kundens revisjonsutvalg vedrørende arten av bruddet,
- en evaluering av konsekvensene av bruddet for uavhengigheten til firmaet i PwC-nettverket, og
- evaluering av revisjonsteamet og behovet for tiltak for å opprettholde objektivitet.

Alle brudd blir tatt alvorlig og er gjenstand for grundige undersøkelser. Undersøkelsene av eventuelle identifiserte brudd på uavhengighetsreglene tjener også til å avdekke behov for forbedringer i PwC Norges systemer og prosesser, og til ytterligere veiledning og opplæring.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd
6. Året i tall

Tiltak knyttet til kvalitetsstyring

Vårt kvalitetsstyringssystem skal hjelpe oss å navigere og gi nødvendig respons på identifiserte forhold som har påvirkning på vår evne til å levere kvalitet på revisjonsoppdrag.

I år har vi sett forskjellige faktorer påvirke vårt kvalitetsstyringssystem. På bakgrunn av disse vurderingene, har vi identifisert noen fokusområder vi mener er viktig for å sikre forventet kvalitet i årene som kommer. Disse er:

Forberedelser til bærekraftsrapporteringer med tilhørende attestasjoner

PwC Norge er revisor for en rekke selskaper som skal rapportere etter kravene i EUs Bærekraftsdirektiv fra 2024, 2025 eller 2026. Følgelig er det en iboende risiko knyttet til om vi har riktige og tilstrekkelige ressurser og kompetanse for å kunne levere bærekraftsattestasjoner. For å håndtere risikoen har vi styrket vår faglige støttefunksjon og etablert en styringsgruppe for bærekraft. Styringsgruppens oppgave er å sikre at vi har rutiner og prosesser for kompetanseheving, tilgjengeliggjøring av nødvendige verktøy og kvalitetssikring av arbeid knyttet til bærekraftsattestasjoner. Vi krever at partnere og managere som skal jobbe med denne typen attestasjoner gjennomfører et særskilt opplæringsprogram. Kvalitetssikringstiltak er innført i form av konsultasjonskrav og obligatorisk støtte fra en bærekraftsekspert i forkant av signering av bærekraftsattestasjoner.

Løpende utvikling

I en regulert bransje som vi opererer i, vil det alltid oppstå utfordringer av større eller mindre teknisk art. Vårt kvalitetssikringssystem har avdekket og håndtert noen utfordringer i løpet av rapporteringsåret. For eksempel har vi formalisert regelmessige risikovurderinger av eksterne tjenesteytere som er sentrale i våre leveranser. Vi har også håndtert tekniske lovkrav knyttet til personopplysninger og sletting av data. Trusselbildet knyttet til cyber er i stadig endring og krever kontinuerlig oppmerksomhet. Vi fokuserer på dette gjennom opplæringsprogrammer for alle medarbeidere og regelmessig testing. I tillegg overvåker vi privilegerte tilgangrettigheter til applikasjonene vi bruker i vårt kvalitetssikringssystem.

Rekruttering og attraktivitet for revisjonsprofesjonen

PwC Norge har de siste par årene vunnet flere nye og større revisjonskunder. Med forventet vekst innenfor bærekraftsattestering i årene fremover vil rekruttering av motiverte medarbeidere, samt evnen til å beholde og utvikle disse, være avgjørende for fortsatt suksess. Det innebærer at revisoryrket og PwC må være attraktive for studenter og jobbsøkere. PwC Norge har lyktes med rekruttering av nyutdannede og scorer høyt på listen over de mest attraktive arbeidsgiverne blant studenter. Vi har aktivt markedsført yrket gjennom ulike mediekkanaler, tilstedeværelse på relevante utdanningsinstitusjoner og tiltak gjort av Den norske Revisorforening. De siste årene har vi tiltrukket oss mange talenter, noe som vil sikre at vi har tilstrekkelig kapasitet til å håndtere den forventede økningen i oppdragsmengden fremover.

Revisors integritet og profesjonelle skeptiske holdning

De siste årene har revisors profesjonelle skepsis og integritet blitt utfordret gjennom ulike saker omtalt i internasjonale og lokale medier. Som revisorer lever vi av samfunnets tillit, og det er avgjørende at vi forvalter vår samfunnsrolle på en ansvarlig måte. Derfor har vi etablert rutiner for å sikre etisk atferd og utøvelse av profesjonell skepsis. Vi har etablert opplæringsprogrammer der dette er tema, og satt tydelige krav til dokumentering av risikovurdering forbundet med etablering av nye kundeforhold eller aksept av rådgivningsoppdrag der vår uavhengighet kan bli utfordret. Videre har vi forbedret våre rutiner for å rapportere og følge opp brudd på etiske retningslinjer eller andre interne veiledninger, og vi har økt beløpsmessige sanksjoner for konkrete kvalitetsbrudd samtidig som vi har innført en tilsvarende anerkjennelse til de som leverer eksepsjonell kvalitet.

Leveransemodeller

For å øke kvaliteten og effektiviteten på våre små og mellomstore revisjonsoppdrag, har vi etablert et kompetansesenter som håndterer denne typen oppdrag på nasjonalt nivå. Vi har også pilotert bruken av revisjonsmedarbeidere fra PwCs leveransesenter utenfor Norge på utvalgte revisjonsoppdrag. Dette er høyt kompetente medarbeidere som er gjenstand for kvalitetssikringstiltak lokalt, i tillegg til at PwC Norge har etablert kontroller for å følge opp resultatet av de lokale kontrollene. Erfaringen fra årets pilot er positiv både i forhold til kvalitet i revisjonen og

effektiv bruk av våre egne medarbeidere i Norge. Vi vil kontinuerlig vurdere bruken av alternative leveransemodeller.

Økt bruk av teknologi i kvalitetssikringen

Teknologi integreres i stadig større grad i måten vi drifter og overvåker kvalitetssystemet vårt. Teknologi påvirker også i økende grad hvordan vi leverer våre revisjonsoppdrag. Vi utvikler og tar i bruk teknologi for å skape økt innsikt og en mer verdidrevet revisjon, men også for å effektivisere revisjonen. Dette skaper behov for økt digital kompetanse og økte krav til kvalitetssikring av systemene som brukes direkte inn på oppdrag - områder som vi har jobbet godt med over tid og som er gjenstand for kontinuerlig fokus fremover.

Internkontroll av vårt kvalitetsstyringssystem

Kvalitetsstyringssystemet skal bidra til at vi har interne kontroller og rutiner på plass som sikrer at vi leverer kvalitet på oppdrag. Avvik kan noteres fra ulike kilder og vårt mål er å avdekke alle avvik selv gjennom vår egen internkontroll. I FY25 vil vi iverksette tiltak for å styrke programmet for Real Time oppdragskontroller, med formål om å enda bedre kunne identifisere eventuelle svakheter før revisjonsberetning avgis. Andre sentrale fokusområder i FY25 vil være å 1) styrke kommunikasjon fra ledelsen rundt kvalitetskrav, 2) sikre tilstrekkelige ressurser til å ivareta alle relevante krav knyttet til løpende oppfølging av kvalitetsstyringssystemet, og 3) tydeliggjøre roller og ansvar for ulike krav vi har definert til systemer og applikasjoner som benyttes i kvalitetssikringssystemet.

1. PwC-året i korte trekk

2. Refleksjoner fra administrerende direktør

3. Vår virksomhet og strategiske retning

4. Eierstruktur, ledelse og styring

5. Bærekraftsberetning

6. Året i tall

Generell informasjon

Klima og miljø

> Sosial informasjon

Forretningsatferd

Resultater og mål

Det overordnede kvalitetsmål under vårt rammeverk for kvalitetssikring (QMSE) er:

«Å inneha den nødvendige leveringsevne i organisasjonen og sørge for at våre ansatte konsekvent anvender vår metodikk, prosesser og teknologi til å yte tjenester på en effektiv måte, i henhold til våre kunders og andre interessenters forventninger.»

Vårt kvalitetsstyringssystem omfatter kvalitetsmål som på et overordnet nivå knytter seg til:

- Styring og ledelse
- Relevante etiske krav
- Aksept og fortsettelse av kundeforhold og enkeltoppdrag
- Gjennomføring av oppdrag
- Ressurser
- Informasjon og kommunikasjon

Kvalitetsindikatorer

PwC Norge har også identifisert et sett av kvalitetsindikatorer som benyttes av ledelsen til å avdekke potensielle risikoen for kvalitetsavvik på et tidlig tidspunkt. Kvalitetsindikatorene benyttes sammen med andre prestasjonsindikatorer i overvåkingen av kvalitetssikrings-systemet, for å sikre at vi hele tiden forbedrer oss.

Eksempler på kvalitetsindikatorer som måles og rapporteres til ledelsen:

- Resultater fra oppdragskontroller
- Andel egenidentifiserte avvik i vårt kvalitetsstyringssystem
- Graden av fullføring av obligatorisk opplæring
- Tidsriktig og tilstrekkelig involvering av oppdragsansvarlig og oppdragskontrollør
- Kapasitet hos oppdragsansvarlige
- Tidsriktig og fullstendig oppdragsaksept samt fortsettelsesvurderinger
- Datasikkerhets- og øvrige kritiske sikkerhetshendelser
- Utvalgte spørsmål fra vår medarbeiderundersøkelse (Global People Survey)

Det er et pågående arbeid for å spisse våre kvalitetsindikatorer og definere disse tydeligere for FY25, herunder definere gode mål og terskelverdier. I det følgende rapporterer vi resultater for et utvalg av våre kvalitetsindikatorer. Ytterligere indikatorer blir inkludert i rapport for FY25 når disse har vært gjenstand for ønsket tilpasning.

Tabell 13: Resultater for FY24 innen kvalitetssikring.

Tema	Mål	Resultat FY24
Mål knyttet til kvalitetskontroll på ferdigstilte oppdrag	Vår ambisjon: Alle kontrollerte oppdrag skal oppnå en konklusjon i kategorien: Bestått uten vesentlige mangler.	84 %
Kvalitetskontroll på utførte revisjonsoppdrag er en viktig pekepinn på kvalitet.		
Oppdragene som ble notert som ikke bestått i kontrollen har ikke medført feil i avlagt revisjonsberetning, men svakheter i dokumentasjonen av utførte revisjonshandlinger/mangler i utførte revisjonshandlinger.		
Prosent egenidentifiserte avvik knyttet til vårt kvalitetsstyringssystem	Vår ambisjon for FY25: 75 % egenavdekkede avvik.	67 %
Kvalitetsstyringssystemet skal bidra til at vi har interne kontroller og rutiner på plass som sikrer at vi leverer kvalitet på oppdrag. Avvik avdekkes fra ulike kilder og vårt mål er å avdekke alle avvik selv gjennom vår egen internkontroll. Avvik vil også kunne avdekkes gjennom eksterne kontroller fra PwC Globalt eller Finanstilsynet.	Langsiktig mål: 100 % egenavdekkende avvik.	
Deltakelse i obligatorisk opplæring	Vår ambisjon: Som følge av begrensninger i flere avholdelser av fysiske kurs, vil det være en risiko for at vi ikke når 100 % gjennomføring. Målsetningen er at vi ikke har en nedadgående trend på gjennomføring, og at deltakelse holdes stabilt på 95 - 100%	97 %
Obligatorisk opplæring skal sikre at vi har tilstrekkelig kompetanse til å levere forventet kvalitet på våre oppdrag.		

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - > **Forretningsatferd**
6. Året i tall



Forretningsatferd

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. **Bærekraftsberetning**
 - Generell informasjon
 - Klima og miljø
 - Sosial informasjon
 - > **Forretningsatferd**
6. Året i tall

Forretningsatferd

(ESRS G1)

Som leverandør av tillitsbaserte tjenester stilles høye krav til at vi leverer våre tjenester med høy integritet og i samsvar med gjeldende regulering, standarder og prinsipper for god forretningsatferd.

PwCs forretningsmodell er basert på kundenes og samfunnets tillit til oss og våre tjenester. Etisk og forsvarlig forretningsatferd står derfor helt sentralt i vår virksomhet. Hendelser knyttet til korrupsjon, hvitvasking, manglende uavhengighet eller sanksjonsbrudd medfører stor omdømmerisiko for oss, og dermed finansiell risiko.

Som en naturlig del av våre tjenester, behandler vi store mengder sensitive data for kunder. Dersom data ikke behandles på en forsvarlig måte kan det medføre negative konsekvenser for kundene våre. Uforsvarlig databehandling kan også føre til negative konsekvenser for oss og vår merkevare, som for eksempel kontraktsbrudd, sanksjoner fra tilsynsmyndigheter og omdømmetap.

Våre påvirkninger og risikoer innenfor forretningsatferd er spesielt knyttet til egne aktiviteter, men også i oppstrøms- og nedstrøms verdikjede. På bakgrunn av kartlagte påvirkninger og risikoer har vi identifisert forretningskultur, beskyttelse av varslere og politisk engasjement, samt korrupsjon og bestikkelser som mest vesentlige temaer for vår virksomhet.

Styring av påvirkninger, risikoer og muligheter

PwCs Code of Conduct setter tonen for hvilken atferd som er forventet av våre ansatte og partnere, og dekker en rekke interne retningslinjer for områder som etikk, forretningsatferd, antikorrupsjon, uavhengighet, antihvitvasking, rettferdig konkurranse, sanksjonsprinsipper, internrevisjon, innsidehandel og informasjonssikkerhet.

Uavhengighet

PwCs retningslinjer for uavhengighet er beskrevet på side 64, under kapittelet om [Forbrukere og sluttkunder \(ESRS S4\)](#).

Korrupsjon og bestikkelser

PwC Norge er en regulert revisjonsvirksomhet, og har derfor flere lovpålagte kontroller som innvirker på korrupsjonsrisikoen. Dette fordi det er flere rettslige begrensninger som gjelder for revisjonsvirksomheter, både individuelt for ansatte og partnere, og på selskapsnivå. Eksempler er kravet til personlig uavhengighet og uavhengighet på selskapsnivå.

I tillegg til nasjonal lovgivning, er PwC Norge også forpliktet til å følge standarder og retningslinjer fra PwC-nettverket. Dette inkluderer forpliktelse til å:

- Etablere systemer, retningslinjer og prosedyrer for å forhindre korrupsjon og bestikkelser
- Utnevne en erfaren ansatt til å være ansvarlig for implementering av kravene i standarden
- Årlig utarbeide en risikovurdering og tiltaksplan for å vurdere nivået og typen risiko selskapet står overfor, samt hvilke retningslinjer og prosedyrer selskapet bruker for å etterleve kravene i standarden og/eller håndtere lokalt identifiserte risikoer. Gjennom denne



“Som leverandør av tillitsbaserte tjenester stilles høye krav til at vi leverer våre tjenester med høy integritet og i samsvar med gjeldende regulering, standarder og prinsipper for god forretningsatferd.”

Herman Skibrek
Chief Risk Officer

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- > Forretningsatferd
6. Året i tall

- risikovurderingen identifiserer og mitigerer vi risikoen for korrupsjon og bestikkelser i våre aktiviteter
- Gjennomføre årlig kurs for alle ansatte med innføring i globale og lokale retningslinjer og veiledninger
 - Identifisere og remediere avvik i etterlevelse av lokale og globale retningslinjer
 - Gjennomføre årlig monitorering for å vurdere etterlevelsen av standarden

Vi har videre implementert retningslinjer som etablerer et forbud mot tilretteleggingsbetalinger og setter grenser for gaver og representasjon.

Det er et særskilt fokus på risiko ved bruk av underleverandører i geografiske områder der dette er vanligere enn for Norge.

Vi har en etablert standard for gjennomføring av Due Diligence på tredjepart, herunder underleverandører, før vi inngår nye avtaler. Før en avtale inngås skal også tredjepart akseptere etterlevelse av PwC Third Party Code of Conduct (TPCC). Avtalen inneholder et forbud mot involvering i korrupsjon, bestikkelser eller annen aktivitet som kan tilsi involvering i korrupsjon eller bestikkelser når man jobber for eller med PwC.

Viktigheten av etterlevelse og forståelse av de interne retningslinjene kommuniseres tydelig fra ledelsen, og enhver er forpliktet til å gjennomføre årlig kurs, se nærmere beskrivelse til høyre under delen om «training».

Politisk påvirkning

PwC Norge og våre klienter påvirkes av innholdet i ny lovgivning. Vi holder oss derfor oppdatert om pågående lovarbeider i Norge og i EU. Ved behov vil vi forsøke å påvirke utfallet av lovarbeidet. Påvirkningens mål er å gjøre reglene hensiktsmessige for PwC Norge og våre klienter. Med hensiktsmessig menes utformingen av det faglige innholdet i reglene. PwC Norge inntar ikke politiske standpunkter. Våre prosesser er designet for sørge for at påvirkning av lovarbeid er faglig og ikke politisk. Middelet PwC Norge benytter for å påvirke, er å samarbeide med bransjeforeninger som Den norske Revisorforening, samt å skrive og sende inn høringssvar. Et eksempel på regelverk vi har bidratt til utformingen av de senere årene er endringene i revisorloven og regnskapsloven når CSRD ble gjennomført i Norge. Denne typen påvirkningsarbeid er ubetalt.

Håndtering av forretningsinformasjon og personopplysninger

PwC forvalter store mengder informasjon fra mange virksomheter og øvrige kilder, både som en del av den interne driften og som ledd i vår tjenesteutøvelse. Som revisjonshus og advokatfirma er vi underlagt lovfestet profesjonell taushetsplikt, og våre ansatte er i tillegg underlagt kontraktuell taushetsplikt gjennom vår arbeidskontrakt. Tredjeparter som behandler informasjon om eller på vegne av PwC, underlegges taushetsplikt gjennom avtale.

PwC-nettverket har implementert et rammeverk for informasjonssikkerhet, bygget opp av retningslinjer, kontroller, standarder og veiledere. Inkludert i dette er vår Information Security Policy (ISP) som bygger på ISO 27001. Rammeverket stiller krav på en rekke områder og nivåer, og det er implementert lokale rutiner og prosedyrer innenfor blant annet krav til tilgangsstyring og sletterrutiner, plan for hendelseshåndtering og business continuity, roller og ansvar, opplæring av brukere, mv.

PwC Norge benytter også rammeverket ved anskaffelse av ny teknologi. På bakgrunn av vår risikovurdering kan det stilles inngående krav til områder som informasjonssikkerhet i applikasjonen, eller governance og etterlevelse internt hos leverandør. Videre er vi underlagt lovverk og faglige standarder som stiller krav til vår håndtering av data og leverandøroppfølging, herunder personvernforordningen, forskrift om meldeplikt ved utkontraktering av virksomhet (med tilhørende lover, forskrifter og veiledninger), forskrift om risikostyring og internkontroll, og ISQM 1.

Innsidehandel og informasjonsdeling

Andre lovverk som kan ha innvirkning på vår informasjonsbehandling og forretningsatferd er markedsmissbruksforordningen og verdipapirhandelloven. PwC-ansatte kan i enkelte tilfeller behandle innsideinformasjon, og det stilles krav gjennom lovverket til hvordan slik informasjon skal behandles, hvem som kan behandle slik informasjon, hva man som insider kan foreta seg, mv. Brudd på reglene for håndtering av innsideinformasjon kan medføre administrative- og strafferettslige sanksjoner, både på individ- og selskapsnivå.

For å sikre etterlevelse har PwC implementert retningslinjer, med tilhørende årlig kursing og bekreftelse på etterlevelse.Vi stiller krav til føring av innsidelister, deling

av informasjon basert på et «need to know»-prinsipp, forbud mot innsidehandel og forbud mot tilskyndelse til innsidehandel.

Training

Alle partnere og ansatte gjennomfører årlig et kurs innen etikk og forretningsatferd, inkludert signert bekreftelse på etterlevelse. Kurset tar utgangspunkt i vår Code of Conduct og dekker blant annet uavhengighet, anti-korrupsjon, anti-hvitvask og etikk. Nyansatte tar kurset som en del av vår onboarding-prosess. Kurs og bekreftelser gjennomføres også av PwC Norge sitt styre. For FY24 var gjennomføringen tilsvarende målet på 100 %.

Vi har etablert en Training-prosedyre, som stiller krav til hvordan Risk & Quality (R&Q) skal planlegge og følge opp kurs og kommunikasjon, slik at alle ansatte og partnere får opplæring og tilstrekkelig kjennskap til PwCs Code of Conduct og de tilhørende retningslinjene. Prosedyren skal sikre at R&Q oppdaterer innholdet i kursene i henhold til regelverksendringer eller andre behov, og at det innføres ekstra kurs hvis endringer i risikonivå tilsier dette. Det foreligger videre en egen prosedyre for oppfølging av obligatoriske etterlevelseskurs. Prosedyren etablerer ansvarlige for utsendelse av kurs, oppfølging og utsendelser av purringer. Det er også fastsatt konsekvenser for ansatte som ikke gjennomfører kurs innen frist eller som avstår fra gjennomføring (se nærmere beskrivelse på side 71 om Accountability Framework).

Anti-hvitvask

PwC Norge er rapporteringspliktig etter hvitvaskingsloven, og dermed forpliktet til å forebygge og avdekke hvitvasking og terrorfinansiering. Vi er med dette underlagt hvitvaskingslovens krav knyttet til kundetiltak, løpende oppfølging av kundeforhold og internkontroll for anti-hvitvask arbeid.

Vi jobber kun med kunder som kan møte våre krav og standarder til integritet. For å sikre etterlevelse av hvitvaskingsloven har vi implementert en egen Policy for bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering, som er godkjent av styret. Revidering av retningslinjene skal skje ved behov og minst én gang årlig. Eventuelle avvik skal rapporteres til styret.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
- Generell informasjon
- Klima og miljø
- Sosial informasjon
- > Forretningsatferd
6. Året i tall

Retningslinjene støttes av mer detaljerte prosedyrer og operative rutiner som beskriver konkrete krav for virksomheten. Et sentralt element i de operative rutinene er prosessen knyttet til gjennomføring av kundetiltak. I PwC Norge gjennomføres kundetiltak av et sentralisert team (KYC-team), som bistår oppdragsansvarlige partnerne med identifisering og vurdering av risiko knyttet til nye og eksisterende kunder. Gjennomføring av KYC er obligatorisk før PwC påtar seg nye kundeforhold, og dette er også et grunnleggende element av revisors aksept og fortsettelse-svurdering i henhold til revisjonskrav- og standarder. Det foretas løpende monitorering av kunder og oppdatering av KYC, hvor frekvensen avhenger av kundens risikonivå.

KYC-prosessen er designet for å gjennomføre kundetiltak i tråd med hvitvaskingslovens krav. Dette innebærer at omdømme-søk og søk mot sanksjonslister er integrert i KYC-prosessen, og treff fra slike søk vil inngå i risiko-vurderingen av den enkelte kunde.

Implementeringen og operasjonaliseringen av hvitvaskingslovens krav bygger på PwC Norges virksomhetsinnrettede risikovurdering. Risikovurderingen gjennomføres ved endringer og minst en gang årlig, og rapporteres og vedtas av styret minst en gang i året.

Accountability Framework

Manglende etterlevelse av de interne retningslinjene kan medføre avvik fra våre etiske standarder og krav til kvalitet. For å håndtere manglende etterlevelse har PwC utviklet et Accountability Framework som regulerer konsekvenser og tiltak der dette er nødvendig. Rammeverket skal sikre at ansatte og partnere behandles likt og rettferdig ved administrering av korrigerende tiltak, uavhengig av hvilken avdeling eller kontor vedkommende tilhører. Hvilke tiltak som iverksettes avhenger av alvorlighetsgraden på bruddet. Mulige korrigerende tiltak for brudd på retningslinjene kan være ekstra opplæring og veiledning, implementering av en personlig tiltaksplan, påvirkning på performance-vurdering og iverksettelse av disiplinær prosedyre.

Varsling

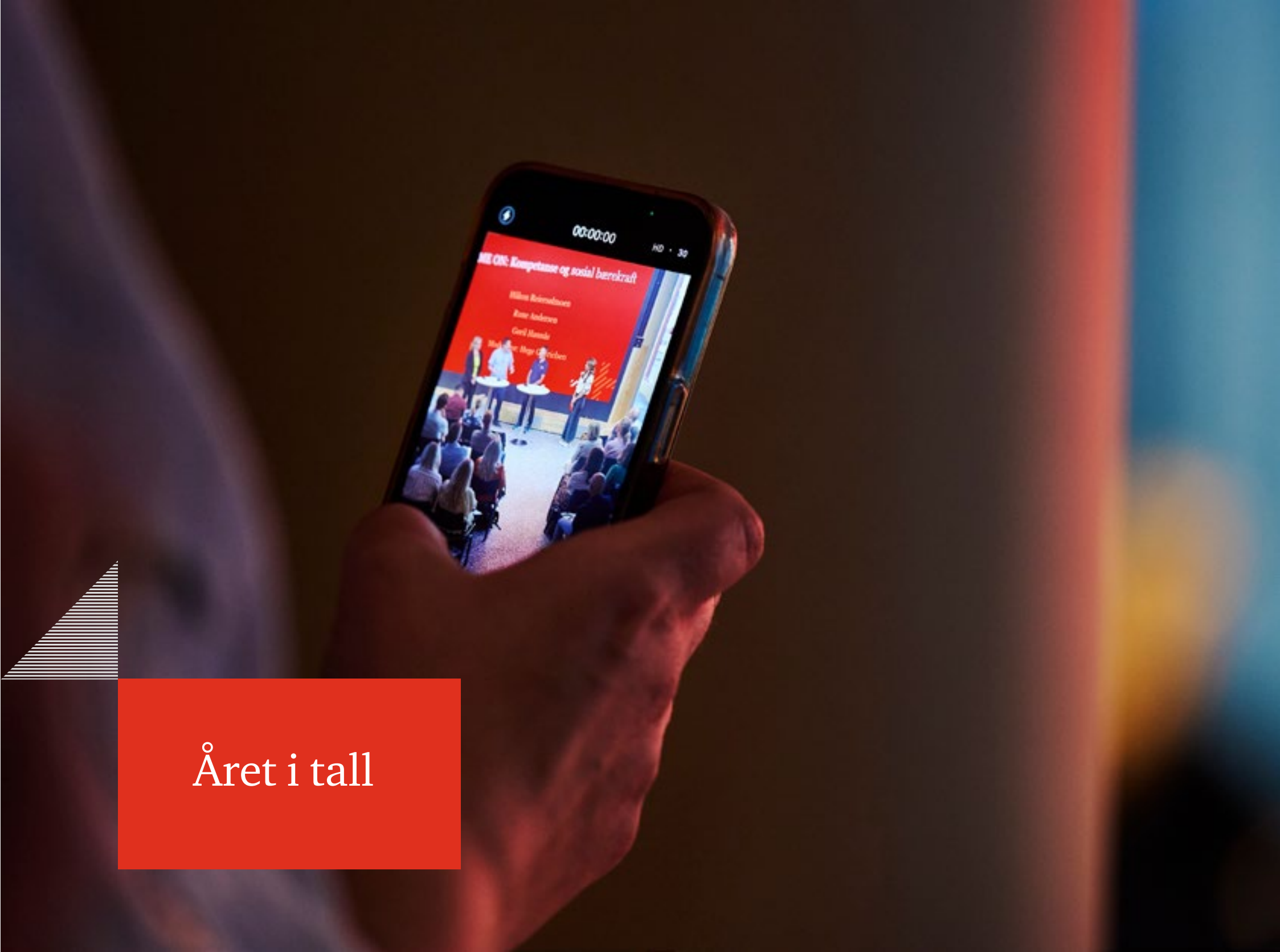
Brudd på våre etiske retningslinjer kan varsles gjennom vår uavhengige varslingskanal, Ethics Helpline, som er nærmere beskrevet på side 57 i kapittelet ESRS S1.

Resultater og mål

Tabell 14: Resultater for FY24 innen forretningsatferd.

Tema	Mål	Resultat FY24
Mål knyttet til korrupsjon og bestikkelser	Vår ambisjon: PwC skal ikke være involvert i korrupsjon, verken direkte, eller indirekte gjennom tredjeparter.	PwC Norge har i FY24 ingen hendelser knyttet til brudd på lovgivningen.
Mål knyttet til politisk påvirkning	Det er ikke utarbeidet definerte mål knyttet til politisk påvirkning.	Gjennom FY24 har PwC bidratt med politisk påvirkning blant annet gjennom høringssvar knyttet til det nye bærekrafts-direktivet (CSRD). Høringssvar ble gitt både av PwC direkte, og gjennom Revisorforeningen hvor PwC er medlem. Innføringen av CSRD og de tilhørende bærekraftsrapporteringsstandardene (ESRS-ene) fører med seg et stort skifte i hvordan norske foretak rapporterer om bærekraft og, ikke minst, revisors rolle i bærekraftsrapporteringen. Innføringen gir også PwC flere muligheter innenfor leveranse av rådgivning- og revisjonstjenester. Vi støtter innføring av det nye direktivet i norsk lovgivning, men har kommentert på at særnorske rapporteringskrav i størst mulig grad bør samkjøres med regler i CSRD og ESRS-ene for å lette rapporteringsbyrden for næringslivet.

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall



Året i tall

1. PwC-året i korte trekk
2. Refleksjoner fra administrerende direktør
3. Vår virksomhet og strategiske retning
4. Eierstruktur, ledelse og styring
5. Bærekraftsberetning
6. Året i tall

Høydepunkter fra regnskapsåret FY24

Regnskapsåret FY24 er fra 1. juli 2023 til 30. juni 2024. PwC Norge består av PricewaterhouseCoopers AS (PwC AS) og det samarbeidende selskapet Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS med dets tilhørende datterselskap PwC Tax Services AS. Selskapene i PwC Norge utgjør ikke et konsern. Tallene som presenteres i denne rapporten er proformatall for PwC Norge og er ikke revidert.

FY24 ble et godt år for selskapet med vekst i omsetning og driftsresultat sammenlignet med fjoråret.

Selskapet hadde i FY24 salgsinntekter på kr 4 639 millioner, som tilsvarer en økning på 7 % mot fjoråret. Drifts- og administrasjonskostnader, som også inkluderer utgifter og utlegg som viderefaktureres til kunder, økte med 9 %. Samlet sett gir dette en økning i driftsresultatet på 3 %, til kr 1 007 millioner. Årsresultatet etter utdeling til stille deltakere ble kr 153 millioner som er en økning på 3 % mot fjoråret.

Sum egenkapital og gjeld i selskapet var ved utgangen av året kr 2 848 millioner, herav utgjør egenkapitalen kr 560 millioner. I tillegg har partnerne ytet finansiering med lån på kr 423 millioner, slik at samlet finansiering fra partnerne utgjør 35 % av sum egenkapital og gjeld. Gjeld til stille deltakere er klassifisert som kortsiktig gjeld.

Sum bankinnskudd i selskapet var kr 565 millioner ved periodens slutt. Som følge av sesongsvingninger i aktiviteten, særlig i revisjonsvirksomheten, er likviditetsbehovet varierende gjennom året.



- 1. PwC-året i korte trekk
- 2. Refleksjoner fra administrerende direktør
- 3. Vår virksomhet og strategiske retning
- 4. Eierstruktur, ledelse og styring
- 5. Bærekraftsberetning
- 6. Året i tall



Nøkkeltall fra resultatregnskapet

(beløp i 1 000 kroner)

	2024	2023
Driftsinntekter	4 639 392	4 327 437
- herav andre driftsinntekter	-	-
Driftskostnader	3 632 802	3 346 894
Driftsresultat	1 006 590	980 543
Resultat før skattekostnad	1 010 545	969 892
Årsresultat før utdeling av andel overskudd til stille deltakere	964 877	921 562
Andel overskudd til stille deltakere	811 998	773 271
Årsresultat	152 879	148 291

Nøkkeltall fra balansen

(beløp i 1 000 kroner)

	2024	2023
Anleggsmidler	927 587	820 726
Omløpsmidler	1 920 561	1 912 163
- herav bankinnskudd	564 712	690 984
Egenkapital	559 710	568 675
Langsiktig gjeld	476 289	434 312
Kortsiktig gjeld	1 812 149	1 729 903
Totalkapital	2 848 148	2 732 889

