



Redegjørelse etter åpenhetsloven i Advokatfirmaet PwC AS

2025



Innholdsfortegnelse

01	Innledning	4
02	Om PwC Norge	5
	Advokatfirmaet PwC	5
	Organisering og styring	5
	Nasjonal ledergruppe (NLT)	6
	PwC-nettverket	6
	Produkter og tjenester vi leverer	7
	Advokatfirmaet PwC	7
	Sentrale endringer i vår organisering og virksomhetsstrategi	8
	Om redegjørelsen	9
03	Hvordan jobber vi med menneskerettigheter i egen virksomhet	10
	Våre retningslinjer og rutiner	10
	Etiske retningslinjer	10
	Helse og trivsel	11
	Arbeidstimer og overtid	11
	Oppfølging av ansatte	12
	Tilbakemeldinger til organisasjonen	12
	Likestilling	13
	Forfremmelser, lønnsjusteringer og bonus	13
	Diskriminering og trakassering	13
	Varslingsrutine og varslingskanal	14
	Risikovurderinger av egen virksomhet	14
	Identifiserte risikoområder	14
	Resultater fra kartlegging av negative konsekvenser og oppfølging	15
	Status for prioriterte tiltak i FY25	16
	Mål for rapporteringsår FY26	17
04	Hvordan jobber vi med menneskerettigheter hos tredjeparter	18
	Våre retningslinjer og rutiner	18
	PwCs tredjeparter og innkjøpsprosess	18

Prosesser og rutiner for risikovurdering av tredjeparter	19
Rutiner ved inngåelse av avtaler	19
Forankring av ansvar hos tredjeparter	20
Risikovurdering av vår tredjepartsportefølje	20
Identifiserte risikoområder	20
Resultater fra kartlegging av negative konsekvenser og oppfølging	21
Oppsummering av det totale risikobildet	21
Forutsetninger og avgrensninger	21
Status for prioriterte tiltak i FY25	22
Mål for rapporteringsår FY26	23
05 Videre arbeid	24

Innledning

PwC Norge forplikter seg til å opprettholde og fremme menneskerettigheter i tråd med åpenhetsloven. Å utvise ansvarlighet og respekt for menneskerettigheter er et grunnleggende prinsipp i vårt verdsett og selskapsformål: Å bygge tillit i samfunnet og løse viktige problemer. Vår kultur skal alltid kjennetegnes ved høy kvalitet, og ved å være et inkluderende fellesskap med mål om å alltid gjøre det rette. I denne rapporten redegjør vi for vårt arbeid etter loven om virksomheters arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, heretter omtalt som åpenhetsloven. Loven skal ivareta økte forventninger om virksomheters ansvarlighet knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt forbrukerens krav til informasjon om virksomhetens leverandører og forretningspartnere.

Som en ledende tilbyder av tillitstjenester, er det viktig for PwC Norge å ivareta vårt samfunnsansvar, ved å vise åpenhet og transparens om de negative konsekvenser virksomheten har på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I det følgende beskriver vi våre etablerte prosesser og retningslinjer.



Om PwC Norge

PwC Norge er et ledende kompetansehus med mange ulike fagmiljøer. Vårt formål er å bygge tillit i samfunnet og løse viktige problemer. I Norge er vi 2 500 revisorer, rådgivere og advokater, som jobber sammen for å finne morgendagens løsninger ved hjelp av teknologi. I FY25 hadde PwC Norge en inntekt på 4,9 milliarder kroner.

Globalt består PwC-fellesskapet av mer enn 360 000 ansatte. På tvers av 136 land bidrar vi med kunnskap og verdiskaping for 175 000 kunder i hele verden, herunder 82 prosent av Fortune Global 500 selskaper.

I vår [Års- og bærekraftsrapport](#) kan du lese mer om våre verdier, vår strategi og våre vesentlige bærekraftsområder.

Advokatfirmaet PwC

Advokatfirmaet PwC består av 202 ansatte i Norge, fordelt over hele landet, med ekspertise innen skatt, avgift og forretningsjus. I FY25 hadde Advokatfirmaet PwC en inntekt på 615 millioner kroner.

Organisering og styring

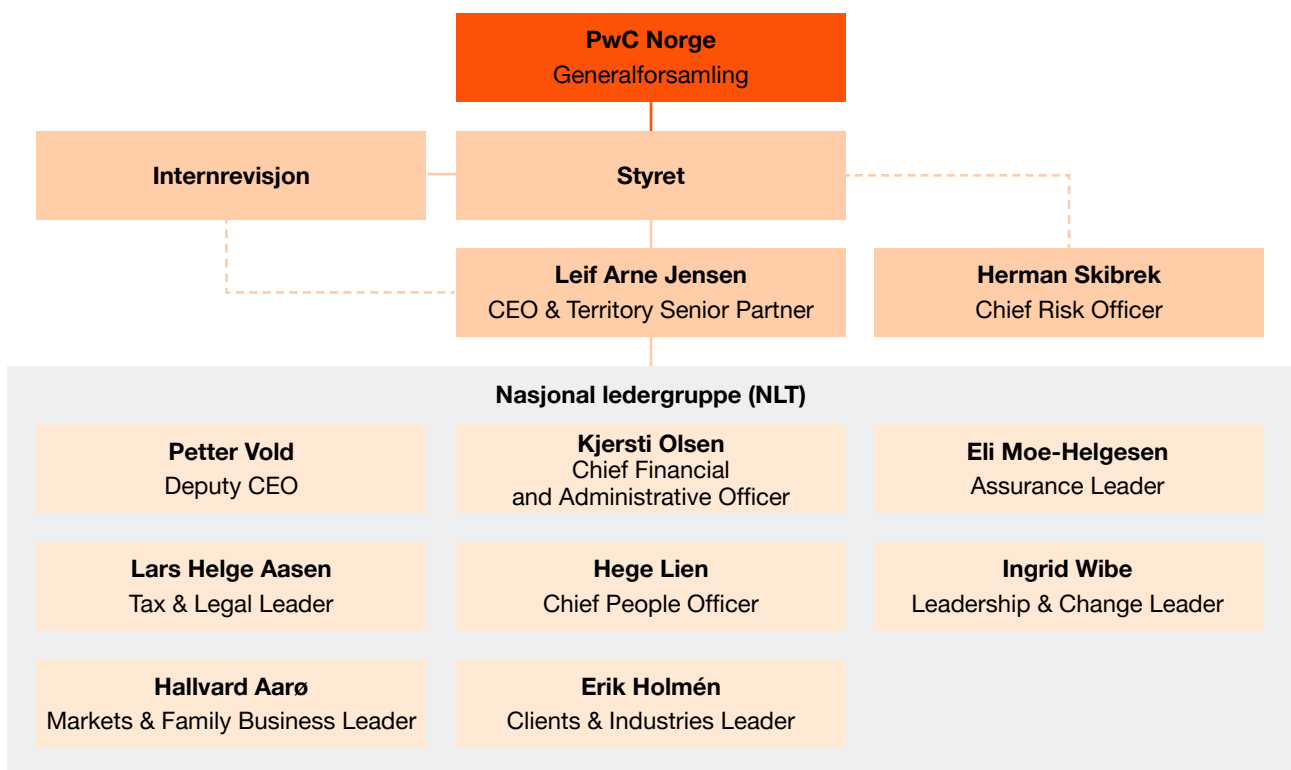
PwC i Norge består av de norske selskapene:

- **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 er en del av et konsern, 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.

Nasjonal ledergruppe (NLT)

CEO & Territory Senior Partner utnevner nasjonal ledergruppe (NLT). 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 PwC AS.



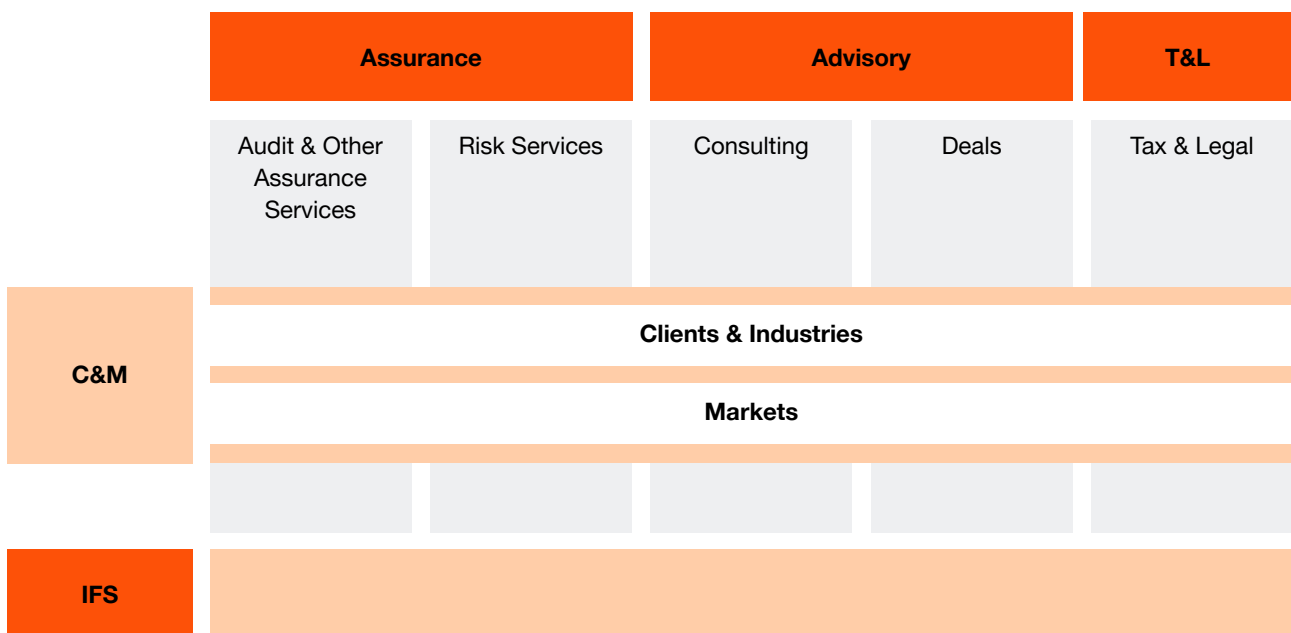
PwC-nettverket

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.

Produkter og tjenester vi leverer

Vår ambisjon er å bidra til at våre kunder bygger og ivaretar tillit hos sine viktigste interessenter, og at de kontinuerlig omstiller seg og skaper verdier som varer.

PwC Norge leverer tjenester gjennom tre integrerte miljøer: Assurance, Advisory, og Tax & Legal. Vi jobber sammen og deler kunnskap, ideer og erfaringer på tvers av tjenestekområder, bransjer og geografi.



Advokatfirmaet PwC

Våre eksperter har spesialkompetanse til å håndtere komplekse spørsmål innen forretningsjus, skatt og avgift på det norske og det internasjonale markedet. Gjennom vårt nettverk i over 150 land kan vi tilby helhetlig bistand i hele verden.

Sentrale endringer i vår organisering og virksomhetsstrategi

FY25 har vært et år preget av omstilling og store endringer internt i PwC. Blant disse er:

- PwCs offensive globale strategi, The Next Era, ble lansert denne våren. Gjennom å utnytte kraften i vårt nettverk, med fokus på samarbeid, felles investeringer og strategisk harmonisering, skal vi hjelpe våre kunder med å beskytte og skape verdier i nye omgivelser. For å tydeliggjøre verdien vi skaper for våre kunder og samfunnet rundt oss, har vi i år også fornyet vår merkevareidentitet og logo.
- Vi har tatt store grep for å strukturere oss for fremtiden, med nye drifts- og leveransemodeller og nye ledergrupper. Endringene skal bidra til at vi bygger fremtidens kapabiliteter, slik at vi kan hjelpe eiere og toppledere med å skape tillit hos sine interessenter og levere verdier som varer.
- Fra FY26 går vi fra 27 kontorer spredt over hele Norge til 7 kontorer i de største byene. Dette handler om mer enn bare struktur. For at PwC skal forbli ledende både i Norge og globalt, må vi rette innsatsen og investeringene våre mot de områdene hvor PwC kan bli best i fremtiden som et globalt nettverk. Fremover vil fokuset ligge på store og komplekse kunder, med integrerte kvalitetssystemer samt leveranse- og driftsmodeller på tvers av nettverket. Denne endringen vil fremover forenkle vår styring av tredjepartsporteføljen.

Om redegjørelsen

I denne redegjørelse gir vi en nærmere beskrivelse av vårt arbeid med åpenhetsloven, inkludert risikovurderinger av egen virksomhet, samt selskapets leverandørkjeder og forretningspartnere – heretter omtalt som selskapets tredjeparter.

PwC Norge har avvikende regnskapsår, som betyr at regnskapsåret regnes fra 1. juli til 30. juni hvert år. Denne redegjørelsen gjelder for vårt arbeid utført i regnskapsåret 2025, som inkluderer perioden 01.07.24–30.06.25. **Denne redegjørelsen dekker Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS** i PwC Norge, som omfattes av åpenhetslovens virkeområde som en større virksomhet, jf. åpenhetsloven § 2 og § 3 bokstav a. Redegjørelsen for PricewaterhouseCoopers AS (PwC AS) finner du her.

PwC AS, Advokatfirmaet PwC AS og dets datterselskap PwC Tax Services AS har et utstrakt samarbeid for områdene som omfattes av åpenhetsloven. Dette samarbeidet omfatter eksempelvis områder som felles HR-system, felles innkjøpssystem og felles KYC-system. I denne rapporten benyttes derfor en samlet betegnelse «PwC Norge», for det som gjøres felles. Dersom noe er særskilt for Advokatfirmaet PwC, er dette spesifisert.

PwC Norges tilnærming til etterlevelse av åpenhetsloven bygger på OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv. Vi har etablert flere prosesser for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt for å forebygge negative konsekvenser. Disse prosessene gjelder både vår egen virksomhet og våre leverandører og forretningspartnere, og er nærmere beskrevet i redegjørelsen. Våre styrende dokumenter og plan for etterlevelse er forankret i ledelsen.

Hvordan jobber vi med menneskerettigheter i egen virksomhet

Våre retningslinjer og rutiner

PwC Norge har etablert retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. I det følgende gir vi en nærmere beskrivelse av våre etablerte dokumenter og prosesser.

Etiske retningslinjer

PwCs globale Code of Conduct setter tonen for hvilken atferd som er forventet av våre ansatte og partnere på tvers av nettverket. Den dekker en rekke interne retningslinjer for områder som etikk, forretningsatferd, anti-korrupsjon, uavhengighet, antihvitvasking, rettferdig konkurranse, sanksjonsprinsipper, internrevisjon, innsidehandel og informasjonssikkerhet.

For å bidra til etterlevelse og fremme riktig forståelse av de etiske kravene vi arbeider etter, gjennomfører vi årlig opplæring og evaluering blant alle ansatte.

PwC-nettverket har også forpliktet seg til en menneskerettighetspolicy som omfatter forbud mot menneskehandel, tvangsarbeid og barnarbeid, samt forpliktelser til å respektere arbeidsrettigheter.

Helse og trivsel

Målsettingen for HMS-arbeidet i PwC Norge 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.

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

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og våre verneombud har en sentral rolle i oppfølgingen av kartlegging, risikoanalyser, evaluering og dokumentasjon. 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 ved sine respektive kontorer hvor ansatte kan presentere eventuelle bekymringer og problemstillinger.

PwC Norge tilbyr en rekke helsefremmende ressurser for å støtte våre ansatte, inkludert bedriftshelse- og psykologtjenester gjennom helseforsikring, samt tilgang til online mental helsehjelp. Vi har også jevnlig kommunikasjonskampanjer der vi informerer om tilgjengelige verktøy som kan hjelpe ansatte å oppnå en bærekraftig arbeidshverdag, samt en dedikert Head of Wellbeing som fokuserer på trivselstiltak. Formålet med disse initiativene er å redusere stress og fremme en sunn balanse mellom arbeid og fritid.

Arbeidstimer og overtid

For å sikre at vi etterlever overtidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (AML) har PwC Norge etablert klare retningslinjer for oppfølging av arbeidstimer og overtid. Dette inkluderer et system for registrering av arbeidstid som gir innsikt i overtidsbruk, der dataene følges opp gjennom regelmessig dialog mellom medarbeidere som omfattes av overtidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og deres ledere.

Alle medarbeidere har en egen Career Coach som skal bidra til å støtte den enkelte i arbeidshverdagen. Career Coach har tilgang til informasjon om arbeidsbelastning for alle medarbeidere. Dette gjelder både de som omfattes av overtidsbestemmelsene i AML og de som ikke gjør det. Denne innsikten benyttes aktivt i dialogen med medarbeiderne for å sikre en god arbeidsflyt og tilrettelegge for en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Vi oppmuntrer til fleksible arbeidsordninger og avspasering i roligere perioder som en del av dette arbeidet.

Oppfølging av ansatte

Oppfølging og støtte til ansatte er en sentral del av vår personalstrategi. Gjennom vårt onboarding-program får nyansatte nødvendig opplæring og introduksjon til vår selskapskultur og verdier. Dette inkluderer tilgang til ressurser og nettverk som støtter deres integrasjon i selskapet. Career Coach har et særskilt ansvar for å bidra til faglig og personlig utvikling, og spiller en viktig rolle i å sikre at medarbeiderne oppnår sine mål.

Som en del av onboarding-programmet legger vi også stor vekt på opplæring i ansvarlig forretningspraksis. Dette inkluderer temaer som korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking, med fokus på hvordan ansatte skal håndtere slike situasjoner i praksis. Gjennom tilgang til relevante ressurser får de konkret veiledning om forventet adferd og håndtering av utfordringer knyttet til etisk forretningsdrift. Denne opplæringen er ikke begrenset til onboarding-perioden, men videreføres årlig gjennom hele arbeidsforholdet for å sikre kontinuerlig bevissthet og etterlevelse.

Vi har også en dedikert Human Capital-avdeling som jobber for trivsel, inkludering og mangfold, og som sikrer at alle ansatte har tilgang til støtte og utviklingsmuligheter gjennom hele karriereløpet i PwC Norge.

Tilbakemeldinger til organisasjonen

PwC Norge legger stor vekt på åpen kommunikasjon og har etablert flere kanaler for rapportering og tilbakemelding på tvers av organisasjonen. Strukturene bidrar til en kultur der tilbakemeldinger verdsettes og brukes aktivt for kontinuerlig forbedring. Dette styrker også arbeidstakernes innflytelse, samt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og deres representanter, i saker av felles interesse. Dette legger grunnlaget for medbestemmelse og dialog.

Blant våre mest sentrale kanaler er regelmessige medarbeidersamtaler, hvor ansatte kan diskutere sine opplevelser og gi innspill direkte til sine ledere. Vi gjennomfører også en årlig Global People Survey (GPS-undersøkelsen) som måler medarbeiderengasjement og trivsel, og gjennom vår digitale personalhåndbok har ansatte mulighet til å gi tilbakemeldinger per tematikk. Våre ansattvalgte styremedlemmer og Arbeidsmiljøutvalget er videre et viktig bidrag til at ansattes stemmer blir hørt i viktige diskusjoner og beslutningstaking.

Likestilling

Som en integrert del av vår inkludering- og mangfoldstrategi, jobber vi aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom globale stillingsnivåer og nasjonale retningslinjer for lønn og forfremmelse. Vi har klare retningslinjer for likelønn og kjønnsbalanse, og gjennomfører regelmessige analyser for å sikre rettferdighet. For å fremme kjønnsbalanse i ledelsen har vi satt et mål om minst 40 % kvinnelige partnere blant nye utnevelser for PwC Norge.

Vi jobber kontinuerlig med å forbedre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser for å støtte mangfold, inkludering og likestilling. Dette inkluderer bevisstgjøring om ubevisste fordommer og tiltak for å sikre objektive vurderinger i rekrutteringsprosesser. Vår globale strategi, "Inclusion First," støtter disse målene ved å integrere likestilling i alle aspekter av vår virksomhet.

Vi har også ulike medarbeiderdrevne nettverk som jobber for å fremme inkludering, mangfold og likestilling i organisasjonen. Embrace er et nasjonalt medarbeiderdrevet mangfoldsnettverk. Vi har også lokale kvinnenettverk, samt 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.

Forfremmelser, lønnsjusteringer og bonus

Våre prosesser rundt forfremmelser, lønnsjusteringer og bonus er strukturert og prestasjonsbaserte. Forfremmelser vurderes gjennom en grundig evaluering av den enkeltes prestasjoner i henhold til PwCs globale performance prosess. Lønnsjusteringer er basert på objektive kriterier som rolle, ansvar og individuelle prestasjoner, knyttet opp mot selskapets mål. Vi har retningslinjer for å sikre at disse prosessene er likestilte og rettferdige, og gjennomfører regelmessige likelønnsanalyser for å sikre rettferdighet.

Diskriminering og trakassering

PwC Norge har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Vår personalhåndbok beskriver varslingsrutiner, og vi oppfordrer til å ha lav terskel for å rapportere uønsket atferd. For å øke bevisstheten om ubevisste fordommer, tilbyr vi opplæring i inkludering og mangfold for ansatte og ledere.

Varslingsrutine og varslingskanal

PwC-nettverket har etablert robuste varslingsrutiner for å sikre at ansatte og eksterne kan rapportere kritikkverdige forhold på en trygg og effektiv måte. Vår varslingskanal, [PwC Ethics Helpline](#), gir ansatte og eksterne mulighet til å rapportere anonymt om farlige, uetiske eller ulovlige forhold i PwC. Alle varsler behandles konfidensielt, og General Counsel, PwCs øverste juridiske rådgiver med ansvar for juridisk rådgivning, etikk, compliance og risikohåndtering, vurderer og følger opp sakene videre.

Varslingsrutinene er utformet for å fange opp saker på et tidlig stadium, med mål om at disse først forsøkes å løses på lavest mulig nivå. Som en del av vårt kontinuerlige arbeid for å forbedre arbeidsmiljøet og sikre trygghet for alle ansatte, oppfordrer vi til å også rapportere om nestenulykker og avvik.

Risikovurderinger av egen virksomhet

I arbeidet med å etterleve åpenhetsloven har vi gjennomført en risikovurdering av egen virksomhet, og kartlagt både faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Identifiserte risikoområder

PwC Norge har identifisert risikoer knyttet til arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering, samt innført tiltak for å håndtere disse. Tiltakene er en del av vår strategi for å sikre et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø.

En vesentlig risiko er høy arbeidsbelastning, som kan påvirke work-life balance og føre til stress. For å imøtekomme dette har vi implementert fleksible arbeidsordninger, varselsystem for overtid og Career Coaches for tett oppfølging av ansatte. I løpet av FY25 ble det registrert et totalt sykefravær på 26 697 dager, som utgjør 4,53 % av normal arbeidstid. Det er en økning fra FY24. Langtidssykefraværet er lavt, men vi ser en økning i legemeldt sykefravær. Selv om vi ikke har tilgang til opplysninger om diagnosene ved våre sykmeldinger, er vår opplevelse at betydelige deler av sykefraværet er knyttet til ulike virussykdommer, muskel- og skjelettplager og psykisk helse. Vi har som ambisjon å redusere andelen sykemeldinger. Vårt nye sykefraværssystem har til hensikt å bistå ledere i oppfølging av sykmeldte medarbeidere.

En annen risiko er skjev kjønnsfordeling i ledergrupper og i partnerskapet, noe som kan påvirke selskapets evne til å tiltrekke seg talenter. I PwC

utgjør kvinner totalt 49 % av arbeidsstyrken, og det er kun på Director- og Partner-nivå at andelen menn er vesentlig høyere enn andelen kvinner. PwC Norge har derfor satt mål om 40 % kvinnelige partnere blant nye utnevnelser, samt 40 % kvinneandel i nasjonale ledergrupper. For å nå disse målene jobber vi aktivt med tiltak rettet mot å styrke kjønnsbalansen i våre rekrutteringsprosesser.

Vi erkjenner også risiko for diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. For å motvirke dette, har selskapet nulltoleransepolitikk, varslingskanaler, og opplæring i inkludering og mangfold.

Resultater fra kartlegging av negative konsekvenser og oppfølging

Våre undersøkelser har ikke avdekket negative konsekvenser knyttet til hverken menneskerettigheter eller likestilling blant egne ansatte i FY25. Som følge av tidvis høy arbeidsbelastning i vår virksomhet, har vi avdekket tilfeller der (uønsket) overtidsarbeid har negative konsekvenser for ansattes arbeidsforhold. For disse tilfellene er det iverksatt tiltak som tettere oppfølging, og dialog med ansatte og ledere. Vår ansattundersøkelse indikerer at arbeidsmiljøet i PwC er godt, og det er heller ikke mottatt signaler eller varslingssaker som indikerer at dette ikke er tilfellet.





Status for prioriterte tiltak i FY25

For FY25 ble det lagt særlig vekt på tre fokusområder: work-life balance, kjønnsbalanse, samt diskriminering og likestilling:

Work-life balance

For FY25 hadde PwC et mål å forbedre resultatene knyttet til work-life balance på årets Global People Survey (GPS). Vi ser en positiv utvikling, blant annet med redusert overtidsbruk blant Associates og Senior Associates. Stillingsnivåer fra Manager og opp er ikke omfattet av overtidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, men følges fortsatt opp på arbeidsbelastning ettersom vi ønsker å ha fokus på en bærekraftig arbeidshverdag for alle. Økt fokus på work-life balance, kombinert med systematisk overvåking av arbeidstid og støtte fra Career Coaches, har bidratt til konkrete forbedringer. Fleksible arbeidsordninger og strukturert oppfølging er sentrale elementer i dette arbeidet. I tillegg har vi investert i nytt sykefraværssystem for bedre oppfølging av sykmeldte, og økt fokus på å bistå medarbeidere med psykisk uhelse. For å støtte en bærekraftig arbeidshverdag tilbyr vi opplæring i bærekraftige arbeidsmetoder, nasjonale kampanjer om søvn og restitusjon, samt flere tilbud innen fysisk og psykisk helse, inkludert psykologtjenester gjennom helseforsikring og online mental helsehjelp.

Kjønnsbalanse på øverste stillingsnivå

Målet for FY25 var å oppnå 40 % kjønnsbalanse blant nye partnerutnevnelser og 40 % kjønnsbalanse i den sentrale ledergruppen. PwC Norge nådde målet med 46,7 % kvinnelige partnere blant nye utnevnelser, og 40 % kjønnsbalanse i ledergruppen. Arbeidet fortsetter med målrettede rekrutterings- og forfremmelsesprosesser for å videre forbedre kjønnsbalansen i ledelsen.

Hindre diskriminering og fremme likestilling

PwC jobber kontinuerlig med å styrke inkludering og motvirke diskriminering gjennom tilgjengeliggjøring av globale varslingskanaler, som PwC Ethics Helpline, og opplæring i inkluderende ledelse og atferd. Opplæring er integrert i milepælsprogrammer, onboarding og rekrutteringsprosesser. Disse tiltakene videreutvikles løpende for å sikre et trygt og likestilt arbeidsmiljø. Inclusion Index i årets medarbeiderundersøkelse viser en positiv utvikling i medarbeidernes opplevelse av inkludering.



PwC Norge fortsetter å overvåke og justere tiltakene for å sikre effektiv håndtering av risikoene.



Mål for rapporteringsår FY26

For det kommende rapporteringsåret (FY26) har PwC Norge satt mål for å fortsette å styrke arbeidsmiljøet og fremme likestilling.

Work-life Balance

For FY26 har PwC som mål å ytterligere forbedre work-life balance ved å sikre tett oppfølging av arbeidstid og regelmessig dialog mellom medarbeidere og ledere. Målet er å øke medarbeidernes tilfredshet knyttet til work-life balance og samtidig redusere sykefravær. Vi følger nøye med på sykefravær og balanse mellom arbeid og fritid gjennom årlige undersøkelser, samtidig som vi prioriterer økt bruk og optimalisering av vårt nye sykefraværssystem som støtter ledere i oppfølgingen av sykmeldte. Forebyggende dialog, samt tilbud som psykologtjenester, digital mental helsehjelp og kampanjer for en bærekraftig arbeidshverdag, er også viktige elementer i dette arbeidet.

Psykisk helse og kvinnehelse

PwC har som mål å gjennom FY26 øke oppmerksomheten og kompetansen rundt satsningsområdene psykisk helse og kvinnehelse gjennom målrettede kampanjer og opplæringstiltak.

Kjønnsbalanse på øverste stillingsnivå

Gjennom FY26 vil PwC arbeide for å forbedre kjønnsbalansen på direktør- og partnernivå gjennom systematisk og langsiktig arbeid i rekrutterings- og forfremmelsesprosesser.

E-læringsprogrammer

For å styrke kompetanse og bevissthet rundt inkluderende ledelse, psykologisk trygghet i team og LHBT+ inkludering, planlegges lansering av tre nye globale e-læringsprogrammer i FY26.

Varslingsrutiner

Det pågår et kontinuerlig arbeid med å styrke varslingsrutinene for å sikre et trygt, åpent og inkluderende arbeidsmiljø, og dette arbeidet videreføres i FY26.

Hvordan jobber vi med menneskerettigheter hos tredjeparter

Våre retningslinjer og rutiner

PwC Norge er forpliktet til å operere innenfor en ramme av lover, forskrifter og etiske og profesjonelle standarder. For å etterleve forpliktelsene har blant annet PwC Norge innført interne retningslinjer og utviklet kjerneverdier. PwCs globale Third Party Code of Conduct er en felles standard for profesjonell integritet, ansvarlighet og forretningsetikk. Vi forventer det samme fra våre tredjepartsleverandører og deres ansatte. Dette er tydelig beskrevet i vår Third Party Code of Conduct, som gjelder for alle våre tredjeparter og deres leverandørkjeder.

PwCs tredjeparter og innkjøpsprosess

En stor andel av våre tredjeparter, som inkluderer både forretningspartnere og leverandører, er norske virksomheter som omfattes av åpenhetsloven. Disse virksomhetene har ofte etablerte rutiner og systemer for å sikre etterlevelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Innkjøp fra forretningspartnere består hovedsakelig av produkter og tjenester som brukes til intern drift i organisasjonen. Dette inkluderer blant annet husleie, IT-utstyr som mobiltelefoner og PC-er, programvare, pensjonsordninger, forsikringer og reise. Innkjøp fra leverandører, derimot, omfatter produkter og tjenester som er direkte knyttet til vår tjenesteleveranse for klienter. Dette inkluderer blant annet konsulenttjenester, programvare og andre typer samarbeid.

Innkjøpsprosessen i PwC Norge er basert på egne rutinebeskrivelser for henholdsvis forretningspartnere og leverandører. Disse rutinebeskrivelsene omfatter både risikovurdering og avtaleinngåelse, med mål om å sikre

en strukturert og konsistent tilnærming som ivaretar PwC Norges krav til kvalitet, risikohåndtering og etterlevelse.

Prosesser og rutiner for risikovurdering av tredjeparter

PwC Norge gjennomfører en innledende risikovurdering av tredjeparter før avtaleinngåelse som en del av vår aktsomhetsvurdering. Den har som formål å identifisere og vurdere risiko knyttet til tredjeparter, der et av flere fokusområder er menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Prosessen skal sikre at vi ikke inngår samarbeid med tredjeparter som kan medføre brudd på regulatoriske krav og interne retningslinjer.

Den innledende risikovurderingen, som er detaljert i en prosedyre, omfatter blant annet identifisering og klassifisering av tredjeparter i henhold til PwC Norges standardiserte retningslinjer for tredjepartsklassifisering. Klassifiseringen baseres på vår mulighet til å påvirke leverandørforholdet, samt det tilhørende kostnadsnivået. Etter klassifiseringen gjennomføres en risikobasert vurdering av tredjepartene. Risikovurderingen gir en overordnet fremstilling av tredjepartenes risikobilde. Dette bidrar til en strukturert og konsistent tilnærming til senere oppfølging og styring av tredjepartsrelasjoner. I risikovurderingen blir blant annet følgende temaer vurdert:

- Samsvar med PwC Norges strategi, inkludert teknologi og bærekraft
- Informasjonssikkerhet og personvern
- Uavhengighet
- Resultater fra omdømme-, sanksjons- og bakgrunnssjekker
- Klima og miljø, samt menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold

Informasjonsgrunnlaget for risikovurderingen hentet fra offentlig tilgjengelige registre og databaser, samt interne verktøy. For bestemte kategorier tredjeparter, er det også innhentet informasjon direkte fra tredjeparten. Denne informasjonen er kontrollsikret.

Rutiner ved inngåelse av avtaler

Ved kjøp av produkter eller tjenester som krever inngåelse av avtaler med tredjepart, benytter PwC Norge som hovedregel sine standard avtalemaler, forutsatt at disse er egnet for det aktuelle kjøpet. Dersom avtalen er basert på motpartens mal eller det er forslag til endringer i PwC Norges mal, skal det interne kontraktsteamet til PwC Norge gjennomgå avtalen. Teamet har ansvar for å vurdere avtaler eller vilkår som ikke samsvarer med våre standarder, og gi veiledning om risiko eller juridiske problemstillinger knyttet til avtalen.

Alle avtaler vurderes opp mot våre krav til personvern og informasjonssikkerhet ved teknologirelaterte innkjøp, samt etterlevelse av de kravene PwC Norge er pålagt som revisjonsselskap. krav til personvern og informasjonssikkerhet ved teknologirelaterte innkjøp, samt etterlevelse av de kravene PwC er pålagt som revisjonsselskap.

Forankring av ansvar hos tredjeparter

Vi forventer at våre tredjeparter forplikter seg til og overholder både lokale og internasjonale lover og forskrifter. Dette innebærer at de etablerer nødvendige retningslinjer og prosedyrer, samt gjennomfører tiltak for å sikre etterlevelse i praksis.

Som en del av vår innkjøpsprosess er aksept av Third Party Code of Conduct en obligatorisk forutsetning ved avtaleinngåelse med tredjeparter. Denne aksepten er avgjørende for å etablere et felles verdigrunnlag og tydeliggjøre hvilke forventninger PwC Norge og våre kunder har til tredjeparten. Dette bidrar til at våre tredjeparter deler vårt engasjement for integritet, ansvarlighet og bærekraft.

Risikovurdering av vår tredjepartsportefølje

I arbeidet med å etterleve åpenhetsloven, har vi gjennomført en samlet risikovurdering av vår tredjepartsportefølje, og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Identifiserte risikoområder

Gjennom risikovurderingen er det identifisert følgende sentrale risikoområder:

- **Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:** Enkelte av våre tredjeparter opererer i land eller bransjer med økt risiko for brudd på menneskerettigheter, særlig knyttet til diskriminering og barnarbeid. Videre det i noen tilfeller også identifisert risiko for manglende ivaretagelse av arbeidstakerforhold, hvor blant annet enkelte tredjeparter ikke har implementert tilstrekkelige ruiner internt.
- **Klima og miljø:** Noen tredjeparter har virksomhet i sektorer med høy miljøpåvirkning, for eksempel innen produksjon og transport, hvor det er risiko for utslipp og manglende miljøtiltak. Det er også identifisert risiko på grunn av manglende sertifiseringer innen

SBTi og Miljøfyrtårn, samt noe manglende implementering og ansvarliggjøring internt.

- **Finansielle forhold:** Det er identifisert tredjeparter med noe svak økonomisk soliditet. Dette kan medføre risiko for manglende oppfyllelse av kontraktsforpliktelser og indirekte påvirkning på arbeidsforhold.
- **Omdømme:** For enkelte tredjeparter er det, etter søk i åpne og interne databaser, identifisert forhold som kan medføre risiko for negativt omdømme knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Resultater fra kartlegging av negative konsekvenser og oppfølging

Våre undersøkelser har ikke avdekket konkrete, faktiske negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, klima eller miljø i FY25. For tredjeparter med identifisert høy risiko er det foreslått særskilte tiltak som tettere dialog, krav om dokumentasjon, og ved behov revisjon av tredjeparten. Dette skal sikre at risikoen håndteres på en forsvarlig og proaktiv måte.

Oppsummering av det totale risikobildet

Samlet vurderes tredjepartsparteføljen til å ha en lav iboende risiko. De fleste tredjepartene er vurdert til å ha en lav risiko, mens et mindretall er vurdert til medium. Et fåtall er vurdert til høy risiko. Høy risiko er hovedsakelig knyttet til spesifikke forhold innen menneskerettigheter, klima og miljø, finansielle forhold og omdømme, samt enkelte tredjeparter med tilknytning til land med forhøyet risikoprofil.

Forutsetninger og avgrensninger

Det presiseres at ikke alle tredjeparter omfattes av den ordinære risikovurderingen som gjennomføres før avtaleinngåelse, i tråd med PwC Norges interne retningslinjer. Offentlige myndigheter, utdanningsinstitusjoner, fagforeninger og andre selskaper i PwC-nettverket er unntatt. Det er også en iboende risiko for at enkelte tredjeparter ikke følger etablert rutine. Risikovurderingen er basert på det til enhver tid tilgjengelige datagrunnlaget.



Status for prioriterte tiltak i FY25

Gjennom FY25 styrket PwC Norge arbeidet med åpenhetsloven gjennom forbedrede prosesser, mer strukturert oppfølging og sterkere fokus på risiko-håndtering av tredjeparter. For FY25 var det skissert særlig fem tiltak med mål om å fremme transparens, ansvarlighet og bærekraft i hele vår verdikjede.

Definere og kategorisere tredjeparter

Vi har etablert en strukturert tilnærming til håndtering av tredjeparter ved å definere og kategorisere dem basert på kjøpsstørrelse, type tjeneste eller vare, og relasjonen til PwC Norge. Videre er kartleggingsskjemaene oppdatert i henhold til kategoriseringen. Denne tilnærmingen gir en tydeligere oversikt, tilrettelegger for bedre risikostyring og gjør prosessen mer målrettet og effektiv. I tillegg er vårt tidligere verktøy for kontrakts-håndtering erstattet med OneFlow, en digital plattform som forenkler og effektiviserer håndteringen av kontrakter.

Oppdatere prosess og innhold for risikovurdering av tredjeparter

PwC Norge har oppdatert prosedyrene og innholdet for risikovurdering av tredjeparter. Dette inkluderer fullstendige prosessbeskrivelser for tredjeparter som bidrar til en mer strukturert og helhetlig tilnærming til risikovurdering.

Risikovurderinger av eksisterende tredjeparter

Tiltaket skal sikre en systematisk oppfølging av eksisterende tredjeparter, med fokus på en helhetlig og kvalitetsmessig tilnærming som ivaretar både våre krav og forventninger, samt identifiserer eventuelle oppfølgingsbehov. I løpet av FY25 ble størsteparten av tredjepartene i porteføljen gjennomgått i henhold til interne retningslinjer for kategorisering av tredjeparter. Det gjenstående arbeidet videreføres i FY26.

Forbedre rutiner for oppfølging og styring av tredjeparter

PwC Norge har gjennom våre avtaler med tredjeparter rett til å revidere og kontrollere deres etterlevelse av PwCs Third Party Code of Conduct. Tidligere har det blitt gjennomført enkelte ad hoc-kontroller, som for eksempel innhenting av arbeidskontrakter, men det har manglet en etablert policy og rutine for systematisk oppfølging. Arbeidet med å utvikle og implementere klare rutiner for når og hvordan slike kontroller skal gjennomføres, pågår fortsatt og vil fortsette inn i FY26.

Implementere varslingsklausul i avtaler

PwC Norge hadde som mål å inkludere en klausul i avtalene med tredjeparter som forplikter dem til å varsle PwC Norge om brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i leverandørkjeden. Etter en vurdering er implementeringen av dette tiltaket satt på pause for å prioritere andre tiltak først. Når disse er på plass, vil vi kunne etablere en mer robust struktur for håndtering og oppfølging av slike varsler.



Mål for rapporteringsår FY26

For rapporteringsåret FY26 vil vi bygge videre på arbeidet som ble gjort i FY25 og fokusere på å forbedre og videreutvikle allerede etablerte prosesser. Samtidig vil vi prioritere implementeringen av tiltak som ikke ble ferdigstilt i FY25. For FY26 har vi identifisert tre prioriterte tiltak.

Forbedring av definisjon og kategorisering av tredjeparter

Som en videreføring av arbeidet fra FY25, har vi som mål å videreutvikle vår kartleggingsprosess for tredjeparter. Vi vil fokusere på forbedring av definisjoner/kategorier, fastsettelse av intervaller for oppdatering av risikovurdering, samt valg av skjemaer som gir best mulig innsikt og informasjon om tredjepartene. Målet er å styrke risikostyringen og gjøre prosessen mer målrettet og effektiv.

Videreutvikle prosess og innhold for risikovurdering av tredjeparter

For å sikre en effektiv og hensiktsmessig tilnærming til risikovurdering av tredjeparter, er det nødvendig å videreutvikle prosessene slik at de både er gjennomførbare og tilpasset det faktiske behovet. Dette innebærer å strukturere risikovurderingene på en måte som frigjør tid til å prioritere oppfølging av leverandører som utgjør en reell risiko, særlig knyttet til menneskerettigheter. Samtidig er det et mål for FY26 å gi brukerne av prosessen nødvendig opplæring, med sikte på å gjennomføre dette innen utgangen av 2025.

Oppfølging og styring av tredjepartsporteføljen

Som en videreføring av arbeidet fra FY25 har vi som mål å ferdigstille og implementere tydelige rutiner for oppfølging og styring av tredjepartsporteføljen innen utgangen av FY26. Dette innebærer blant annet å etablere en helhetlig og systematisk prosess for oppfølging av tiltak og oppdateringer av risikovurderinger. Videre innebærer det blant annet å etablere en prosess for når og hvordan kontroller av tredjeparter skal gjennomføres, basert på PwC Norges rett til å revidere og kontrollere etterlevelse av vår Third Party Code of Conduct. I tillegg vil vi ferdigstille risikovurderingen av vår eksisterende tredjepartsportefølje tidlig i FY26. Basert på disse vurderingene vil vi identifisere hvilke tredjeparter som krever ytterligere oppfølging og tiltak. Målet er å sikre at alle våre tredjeparter etterlever PwC Norges standarder og forventninger.

Videre arbeid

PwC Norge vil fortsette å styrke arbeidet med å sikre etterlevelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og hos våre tredjeparter. For det kommende året vil vi bygge videre på etablerte retningslinjer og rutiner, samtidig som vi prioriterer videreutvikling av prosesser for risikovurdering, oppfølging og styring.

I egen virksomhet vil vi opprettholde vårt fokus på å fremme et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø gjennom tiltak som styrker helse, trivsel og likestilling. Dette inkluderer videreutvikling av våre retningslinjer for arbeidstid, oppfølging av ansatte og varslingsrutiner, samt målrettede initiativer for å fremme kjønnsbalanse og mangfold. Vi vil også fortsette å overvåke og håndtere identifiserte risikoer, som høy arbeidsbelastning blant ansatte og skjev kjønnsfordeling i ledelsen, gjennom konkrete tiltak som fleksible arbeidsordninger, opplæring og rekrutteringsstrategier.

Når det gjelder våre tredjeparter, vil vi videreføre arbeidet med å sikre at våre retningslinjer og rutiner for risikovurdering, samt oppfølging og styring er robuste og effektive. Et viktig fokusområde fremover er å ferdigstille og implementere tydelige rutiner for oppfølging og kontroll av tredjeparter, med en helhetlig og systematisk tilnærming som bidrar til at våre standarder og forventninger etterleves.

Gjennom dette arbeidet vil vi sikre en helhetlig og systematisk tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt og eksternt. Vi vil fortsette å utforske muligheter for å øke vår påvirkningskraft og bidra til bærekraftige og ansvarlige verdikjeder. Målet er å opprettholde en høy standard for integritet, ansvarlighet og bærekraft i alle deler av vår virksomhet.



Oslo, 14. oktober 2025

I styret for Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS

Stian Roska Revheim

Styrets leder

Sign.

Marit Barth

Styremedlem

Sign.

Pål Tangen Heggernes

Styremedlem

Sign.

Ståle Wangen

Styremedlem

Sign.

Kristin Langva Olsbø

Styremedlem

Sign.

Synne Christine Hangeland

Styremedlem

Sign.

Kristoffer Stokke Brenstad

Styremedlem

Sign.

Agnetha Johansen Åsheim

Styremedlem

Sign.

Lars Helge Aasen

Daglig leder

Sign.



pwc.no

© 2025 PwC. Med enerett. I denne sammenheng refererer "PwC" seg til PricewaterhouseCoopers AS, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS og PwC Tax Services AS som alle er separate juridiske enheter og uavhengige medlemsfirmaer i PricewaterhouseCoopers International Limited.