

# ETISKE RETNINGSLINJER



## ETISKE RETNINGSLINJER

Som revisjons- og rådgivningsselskap er vi avhengig av å ha full tillit fra markedet. Det å være klar på vårt etiske ståsted er en viktig forutsetning for slik tillit.

Selskapets etiske retningslinjer er bygget opp rundt vår forretningsidé, visjon, vårt verdigrunnlag og våre kundeløfter. Det solide fundamentet dette gir oss skal prege hele vårt selskap, i alt vi foretar oss, hver dag. Både i forhold til kunder, marked og det offentlige rom, men også i vår interne samhandling.

Våre etiske retningslinjer er vår felles sjekklister og tydeliggjør hvordan vi som selskap forventes å handle utover det som naturlig reguleres av Revisorloven og Den norske Revisorforenings (DNRs) regler om etikk. Men verken lovverk eller våre interne retningslinjer vil kunne gi svar på alle spørsmål og dilemmaer. Vi ønsker en åpen bedriftskultur der slike spørsmål diskuteres og vurderes på tvers av stillingsnivåer og dermed bidrar til intern bevissthet og tydeliggjør vår holdning. Diskuter temaet med kollegaer om du må manøvrere i litt vanskelig farvann. Ta alltid kontakt med din leder, Risk Management Partner, HR eller verneombudet om du kommer opp i etiske utfordringer på jobben.

Våre holdninger eksternt gjenspeiler våre holdninger internt. Et arbeidsmiljø preget av en omforent og høy etisk standard er derfor en viktig forutsetning for å lykkes som selskap. Ved å følge våre etiske retningslinjer legger vi grunnlaget for en bedriftskultur som vil hjelpe oss til å nå våre felles mål.

## FORRETNINGSIDE

Vi skal være den foretrukne samarbeidspartneren innen revisjon og revisjonsnære tjenester for grunnfjellet av norsk næringsliv og offentlig forvaltning.

### Visjon

Glødende opptatt av å sikre og skape verdier.

### Verdigrunnlag

Løsningsorientert, entusiastisk, verdiskapende.

### Kundeløfter

Vekst gjennom kvalitetssikring. Engasjement med faglig entusiasme. Langsiktig og stabilt samarbeid som sikrer og skaper verdier.

## GYLDIGHET OG OMFANG

De etiske retningslinjene gjelder for ansatte, partnere og alle andre som representerer BDO. Alle plikter å gjøre seg kjent med og etterleve disse.

Retningslinjene blir gjennomgått årlig og selskapets ledelse er ansvarlig for å legge forholdene best mulig til rette for etterlevelse av dem og gå foran som et godt eksempel. Nyansatte får egen opplæring i temaet ved en gjennomgang av Revisorloven, DNRs regler om etikk og våre interne etiske retningslinjer.

---

## ARBEIDSMILJØ OG PERSONLIG ADFERD

Vårt arbeidsmiljø skal være preget av våre grunnverdier: Løsningsorientert, entusiastisk og verdiskapende. Dette forutsetter at vi møter hverandre som likeverdige, med respekt og åpenhet og med en erkjennelse av at vi skal gjøre hverandre gode. Alles bidrag er viktige for at BDO skal nå sine mål.

Vi skal kjennetegnes av like arbeidsmuligheter og en saklig og rettferdig behandling av alle ansatte. BDO aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering som følge av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, livssyn, seksuell legning, funksjonshemming, politisk oppfatning eller annet. Alle som representerer selskapet skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester.

## INTERESSEKONFLIKTER

### Private investeringer og styreverv

#### Ansatte i BDO

- Ansatte eller ansattes ektefelle/samboer/partner kan ikke ha vesentlige investeringer i selskap som blir revidert av BDO.
- Ansatte skal orientere arbeidsgiver om andre investeringer den ansatte eller ansattes ektefelle/samboer/partner har i selskap BDO er revisor for.
- Ansatte og deres ektefelle/samboer/partner kan ikke foreta investeringer med selskap BDO er revisor for.
- Ansatte i BDO kan ikke ha styreverv i andre selskap enn familieselskap. Evt unntak kan godkjennes etter drøfting i BDO styre.
- Ansatte skal orientere arbeidsgiver om alle eventuelle verv. Ansatte kan ha andre styreverv og andre verv dersom dette ikke kommer i konflikt med arbeidsforholdet i BDO .

#### Partnere i BDO

- Partnere og partners ektefelle/samboer/partner kan ikke ha investeringer i selskaper BDO er revisor for. Når det gjelder andre tjenester enn revisjon må det alltid vurderes om et eventuelt eierskap kan ha betydning for arbeidet som skal utføres.
- Partnere og partners ektefelle/samboer/partner kan ikke foreta investeringer med revisjonsklienter. Investeringer med andre forretningsforbindelser må vurderes i forhold til integritet og habilitet.
- Partnere i BDO kan ikke ha styreverv i andre selskaper enn de som følger av eierskap i BDO eller som følge av eierskap i egne investeringsselskap. Unntak fra dette skal godkjennes av styret i BDO AS. Andre profilerte verv skal også legges frem for styret.
- Ektefelle/samboer/partner kan ikke ha styreverv i selskap BDO er revisor for. Investering i børsnoterte selskaper, aksjefond og grunnfondsbevis står det fritt for den enkelte partner eller partners ektefelle/samboer å foreta. Unntatt fra dette er investering i selskap som revideres av BDO. Dersom BDO blir valgt til revisor eller får andre oppdrag der aksjeeie ikke er akseptert, vil partner eller ektefelle/samboer/partner bli pålagt å selge sine aksjer.



“Vi skal kjennetegnes av like arbeidsmuligheter og en saklig og rettferdig behandling av alle ansatte.”

## UAVHENGIGHET OG INTEGRITET

BDO stiller absolutte krav til ansattes og partners redelighet, integritet og uavhengighet. Dette er grunnleggende for vår bransje. Slik bidrar vi til å sikre vårt omdømme og redusere risiko både for selskapet og den enkelte.

God kontakt og relasjonsbygging med kunder og marked er likevel en viktig del av vår virksomhet. Å delta i slike aktiviteter gir stimulerende utfordringer og mulighet for personlig utvikling. Men deltakelsen stiller også krav til individuell oppførsel og ansvar. Tidvis kan vi bli utsatt for upassende påvirkning eller bli fristet til å sette personlige fordeler framfor BDOs. Det er umulig å lage retningslinjer som omfatter alle situasjoner som kan oppstå, men vi benytter følgende spørsmål (utarbeidet av NHO) i vår vurdering av om en gave, en opplevelse eller en utgiftsdekning for andre enn egne ansatte er greit å gi eller ta i mot:

- Hva er formålet med gaven/invitasjonen/utgiftsdekningen?
- Er vi i en tilbuds-/forhandlingssituasjon?
- Er gaven/invitasjonen/utgiftsdekningen personlig eller til selskapet?
- Forventes det en gjenytelse?
- Har gaven en betydelig eller ubetydelig verdi?
- Kunne vi gitt/akseptert en gave/invitasjon/utgiftsdekning av samme verdi?
- Hvem betaler evt reise og opphold?
- Er faglig innhold i et gitt kurs eller lignende av tilstrekkelig kvalitet og relevans? Er en evt rabatt større enn hva en annen kunde ville få?
- Hvilke etiske retningslinjer har mottakeren?
- Er offentlig eller privat ansatt mottaker?
- Gis gaven/invitasjonen/utgiftsdekningen skjult eller åpent?
- Er det gitt til mange eller bare en?
- Hvor ofte?

“BDO ønsker en kultur preget av åpenhet der kritikkverdige forhold tas opp, diskuteres og løses.”



Drøft alltid spørsmålet med din leder eller Risk Management partner om du er i tvil om svar eller konsekvenser av svar på spørsmålene over. Avvis alltid en direkte eller indirekte gave, invitasjon eller utgiftsdekning, med mindre den er av ubetydelig eller symbolsk verdi, eller godkjent av overordnede. Det samme gjelder deg som giver.

### TAUSHETSPLIKT

Alle i BDO forplikter seg til å bevare taushet omkring alle forhold av forretningsmessig karakter og lignende som vedrører BDO og våre kunder, leverandører og medhjelpere av enhver art. Deling av informasjon internt i selskapet er tillatt i den grad dette er hensiktsmessig for BDOs virksomhet, og informasjonen på den måten har relevans for den enkeltes arbeidsoppgaver.

Hvitvaskingsloven og Revisorloven setter klare rammer for rapporteringsplikt og -rett. I slike tilfeller settes taushetsplikten til side. Varsling av slike forhold skjer via oppdragsansvarlig partner eller Risk Management Partner.

Taushetsplikten vedvarer også etter at ansettelsesforholdet er avsluttet. Vårt arbeidsreglement i personalhåndboka gir deg utfyllende informasjon om vår taushetsplikt. For øvrig gjelder lovbestemt taushetsplikt for revisorvirksomhet jfr revisorloven.

### VARSLING OM INTERNE FORHOLD

Din taushetsplikt vedrørende interne forhold i selskapet gjelder ikke overfor offentlige myndigheter dersom du har et velbegrunnet behov for å varsle slike instanser om kritikkverdige forhold. Du skal likevel først ta opp den aktuelle problemstillingen med ledelsen i BDO for å få rettet opp kritikkverdige forhold innen rimelig tid, før eventuelle offentlige tilsynsmyndigheter orienteres. Taushetsplikten etter revisorloven er også begrenset av lovbestemte rapporteringsplikter i tilknytning til mistanke om enkelte typer straffbare forhold.

Vårt arbeidsreglement i personalhåndboka gir utfyllende informasjon om varsling og vi har utarbeidet en intern varslingsrutine:

## Vår holdning

- Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold.
- Kritikkverdige forhold er brudd på lovverket, på interne retningslinjer eller prosedyrer.
- BDO ønsker en kultur preget av åpenhet der kritikkverdige forhold tas opp, diskuteres og løses.
- For at varslingen skal ha best mulig effekt bør varsleren si fra til noen som kan gjøre noe med det.
- De ansatte må vite hvordan de kan ta opp kritikkverdige forhold på en konstruktiv måte.
- Ledere og ansattrepresentanter som tar imot meldinger om kritikkverdige forhold skal gjøre dette på en skikkelig måte.
- Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig.
- Viser det seg at kritikken var ubegrunnet, skal den som la frem kritikken få dette forklart på en god måte.
- Ledere og ansattrepresentanter skal sørge for at den som varsler ikke blir utsatt for negative reaksjoner.

## Våre rutiner

Påstander om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den det varsles om, og for kolleger og arbeidsmiljøet. For selskapet vil ubegrunnet varsling kunne føre til stor og kanskje uopprettelig skade. For å unngå at selskapet skades unødig, skal den som varsler velge en forsvarlig fremgangsmåte.

- Den som vil varsle eller si fra om kritikkverdige forhold bør bruke de etablerte kanaler og organer for dette.
  - Avhengig av hvilke forhold det gjelder bør forholdet først tas opp i denne rekkefølge:
    - Egen leder eller ansattrepresentant
    - Evt Risk Management Partner -Leders leder eller annen leder (HR-sjef eller Managing Partner)
    - Arbeidsmiljøutvalget
    - Styreleder eller ansattrepresentanter i styret
-

Selskapets medarbeidersamtaler er også en del av disse varlingsrutinene. Bedriftshelsetjenesten kan også benyttes, som kanal for helse- og arbeidsmiljøspørsmål, dersom det faller naturlig.

- Dersom kritikken ikke når frem eller saken er svært spesiell, kan man varsle eksternt:
  - Revisorforeningen
  - Kredittilsynet
  - Økokrim
  - Arbeidstilsynet
  - Pressen er et svært spesielt tilfelle av ekstern varsling, og bør bare brukes der alle andre muligheter er vurdert, og saken er av helt spesiell karakter.

### Vår behandling

- De kritikkverdige forholdene er utfordringen – ikke varslingen.
- Kritikkverdige forhold skal ryddes opp i og det skal informeres om forholdene til rette vedkommende.
- Den kritikken retter seg mot skal få anledning til å besvare kritikken.
- Den som varslet skal få tilbakemelding innen rimelig tid på hvordan saken er behandlet, og hva som er utfallet.
- Den som varslet skal uansett ikke utsettes for negative reaksjoner.

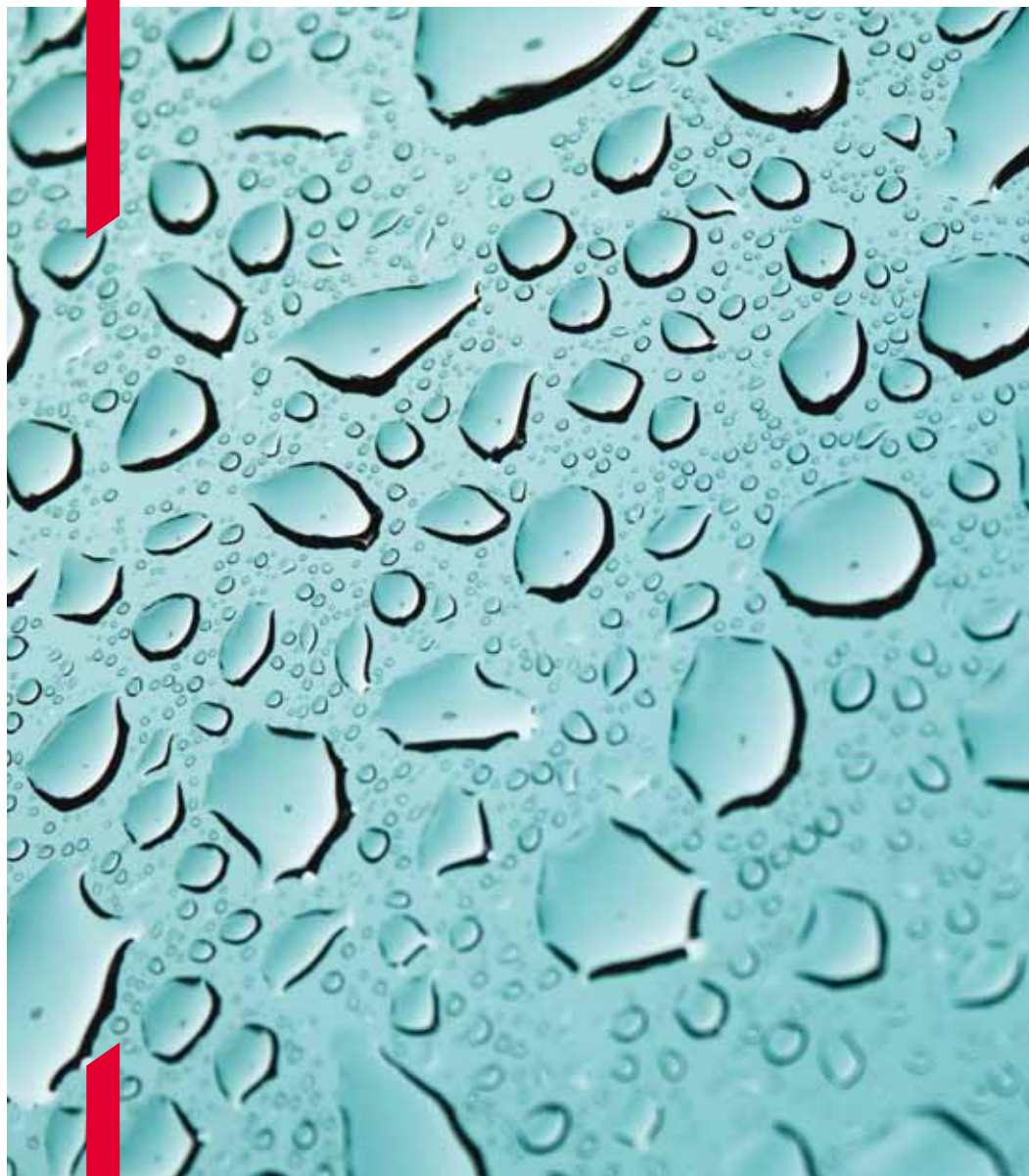
### BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER

Brudd på selskapets etiske retningslinjer eller gjeldende lovverk på området kan medføre disiplinære reaksjoner eller anmeldelse til relevant myndighet. Ansatte eller partnere som tilbyr, betaler, krever eller akseptere bestiktelser vil bli avskjediget eller sagt opp, og hvis mulig/aktuelt reist tiltale mot.

## EN ETISK TEST

Still deg disse spørsmålene om du står overfor et etisk dilemma:

- ▶ Er det lovlig?
- ▶ Føles det riktig?
- ▶ Ville jeg fortelle familie, en kollega eller en venn om det jeg gjør?
- ▶ Tåler dette førstesiden på en landsdekkende avis?
- ▶ Oppfattes din uskyldige spøk slik for den som er mottaker?



BDO AS, et norsk aksjeselskap, er deltaker i BDO International Limited, et engelsk selskap med begrenset ansvar, og er en del av det internasjonale nettverket BDO, som består av uavhengige selskaper i de enkelte land.