

BDO ADVOKATER AS

**Redegjørelse om
aktsomhetsvurderinger
i henhold til åpenhetsloven**

2025

Redegjørelse om aktsomhetsvurderinger 2025

BDO AS og BDO Advokater AS (BDO) er omfattet av åpenhetsloven, som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon. De to selskapene har felles strategi, felles administrasjon, felles hjemmesider og i all hovedsak felles leverandører. Denne redegjørelsen omfatter begge selskapene, og gjelder for perioden 01.01.2025 til 31.12.2025.

Om BDO

BDO er et internasjonalt rådgivnings- og revisjonsselskap med solid forankring i norsk samfunns- og næringsliv. Vi har ca. 1500 medarbeidere fordelt på nærmere 50 kontorer. I 2025 hadde vi en samlet omsetning på 3,3 mrd. kroner.

Virksomhetsområdene til BDO er Revisjon, Consulting, Deal Advisory og Advokat. Det tidligere tjenesteområdet Business Services ble solgt ut av BDO med virkning fra 1. desember 2025. BDOs virksomhet i Norge drives gjennom selskapene BDO AS (org.nr. 993 606 650) og BDO Advokater AS (org.nr. 996 798 577). Vi har om lag 35 000 kunder, fra store konsern både nasjonalt og globalt, til små og mellomstore virksomheter. Vi har kunder i de fleste bransjer i både privat og offentlig sektor.

Du kan lese mer om vår virksomhet og våre tjenester på bdo.no

Ivaretagelse av åpenhetsloven i BDO

Policy og retningslinjer

Styret i BDO AS og styret i BDO Advokater AS har vedtatt vår policy for åpenhetsloven. Formålet med policyen er å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt åpenhet overfor allmenheten i tråd med lovens krav. Policyen regulerer roller, ansvar og overordnede prinsipper for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet, leverandørkjeden og overfor forretningspartnere. Administrerende direktør i BDO AS og daglig leder i BDO Advokater AS har fått ansvar for etterlevelse av vår policy.

Det operative ansvaret for ivaretagelse av åpenhetsloven påhviler åpenhetsansvarlig. Åpenhetsansvarlig har det overordnede ansvaret for at BDO har retningslinjer og rutiner som er forsvarlige og sørger for at virksomheten etterlever åpenhetsloven. Det er laget en egen instruks som regulerer åpenhetsansvarlig sine ansvarsområder. CFO er utnevnt til åpenhetsansvarlig i BDO, og rapporterer årlig til styrene i selskapene.

Aktsomhetsvurderinger

BDO gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med lovens krav. Dette innebærer at vi kartlegger risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både i vår egen virksomhet, i våre leverandørkjeder og hos våre

forretningspartnere. Vi gjennomfører systematiske risikovurderinger av våre leverandører, og våre aktiviteter følger et vedtatt årshjul.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger ses i sammenheng med vårt bærekraftsarbeid, er forankret i ledelsen og følges opp gjennom etablerte HR- og styringsprosesser og systematisk oppfølging av leverandører via vår innkjøpsfunksjon.

Code of Conduct

Alle ansatte og partnere i BDO er underlagt våre etiske retningslinjer (Code of Conduct), som angir hvilke prinsipper knyttet til integritet, profesjonalitet og etisk atferd vi er forpliktet til å etterleve. BDO skal utøve sin virksomhet i samsvar med gjeldende lovgivning, standarder og sentrale FN- og ILO-konvensjoner om menneske- og arbeidstakerrettigheter. Den enkelte medarbeider må årlig bekrefte etterlevelse av våre etiske retningslinjer. Dette er med på å sikre riktig og felles forståelse av de etiske kravene vi arbeider under.

BDO er også medlem i UN Global Compact, og har med dette bekreftet at BDO støtter de ti prinsippene for vern av menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon, og at disse prinsippene skal være en del av BDOs strategi, kultur og daglige virksomhet.

Varslingskanaler

BDO har etablert ulike typer tilbakemeldingsmekanismer for å sikre aktiv håndtering av mistanke om ulovlig atferd eller brudd på våre interne retningslinjer. Som en del av dette, har vi også mekanismer for å håndtere eventuelle negative konsekvenser vi kan påføre andre som følge av våre aktiviteter.

Vi har en egen kanal for rapportering av uønskede hendelser som kan medføre brudd på regelverk eller interne retningslinjer, herunder brudd på etiske krav. Vi har i tillegg en varslingskanal som kan brukes for å rapportere om blant annet kritikkverdige forhold på arbeidsplassen i henhold til arbeidsmiljøloven. Rapporteringen kan om ønskelig gjøres anonymt. Ansatte kan i tillegg si fra gjennom Arbeidsmiljøutvalget (AMU), verneombud, HR-kontakter eller personalansvarlig. Et trygt yringsklima er viktig for at BDO som arbeidsgiver skal kunne ivareta sine plikter etter åpenhetsloven.

BDO har videre tilrettelagt for at eksterne interessenter kan rapportere ulike klager, inkludert uetisk atferd, via en egen e-postadresse. Denne er lett tilgjengelig på våre nettsider. Det blir også opplyst om denne e-postadressen i våre standardvilkår, samt i våre etiske retningslinjer.

Iboende risiko i egen virksomhet

Innenfor de virksomhetsområdene som BDO driver er følgende generelle risikoer identifisert som de mest relevante:

- Risiko knyttet til høy arbeidsbelastning og mye overtid, som igjen kan medføre ubalanse mellom jobb og fritid
- Risiko knyttet til at arbeidstidsreglene omgås ved at stillinger defineres som ledende eller særlig uavhengige uten at det er grunnlag for det
- Risiko knyttet til likestilling og diskriminering
- Risiko knyttet til inkludering og mangfold

I BDO har vi rutiner og prosesser som skal sikre at vi etterlever alle områder i arbeidsmiljøloven samt øvrige regler, standarder og retningslinjer som gjelder for det norske næringslivet. Alle retningslinjer og policyer er beskrevet i vår Personalthåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok, som ligger tilgjengelig på vårt intranett. Håndbøkene inngår i grunnopplæringen for alle nyansatte og gir en helhetlig oversikt over regler, plikter og rettigheter som gjelder for arbeidsforholdet.

Gjennom håndbøkene sikrer vi at våre ledere har den kompetansen og de verktøyene de trenger for å følge opp medarbeidere knyttet til overtid, balanse mellom jobb og fritid, sykefravær, trivsel, utvikling og engasjement. Rutinene støttes av og følges opp i vårt digitale HRM-system.

Vår forretningsstrategi og våre utvalgte bærekraftsmål forplikter oss til å jobbe aktivt for å sikre likestilling og fravær av diskriminering, tilrettelegge for at våre medarbeidere har god balanse mellom jobb og fritid og sikre ivaretagelse av fysisk og mental helse.

Oppfølging av arbeidstid

BDO er en del av en bransje som periodevis opplever stor arbeidsbelastning, for eksempel i årsoppgjøret. Ressursstyring og fordeling av oppgaver tar hensyn til både kapasitet og kompetanse. Hver enkelt leder har ansvar for å sikre at det ikke planlegges for perioder med for stor prosjektportefølje på den enkelte.

Vi har omfattende rapportering og oppfølging av arbeidstid, og vektlegger dette i vår lederopplæring. Overtidsbelastning på individnivå følges jevnlig opp i henhold til egen rutine. Dersom det oppstår brudd på overtid eller hviletid, skal personalansvarlig leder dokumentere hvilke tiltak som settes for å redusere belastningen og forhindre nye brudd.

Rutine for bruk av stillingsnivåer

Stillingsnivåene i virksomheten definerer rolle, ansvar, krav og forventninger som ligger til den enkelte. De fastsetter også lønnsstruktur. Ved standardisering og konsistent bruk av stillingsnivå i virksomheten, sikrer vi riktig klassifisering av ledende eller særlig uavhengig stilling.

Det er etablert retningslinjer for hvordan forfremmelser skjer, og for å forfremmes til en ledende eller særlig uavhengig stilling må den ansatte gjennom et standardisert forfremmelsesløp inkludert et «review board». Vi har etablert mekanismer og strukturer som følger opp at etterlevelse skjer både regionalt, lokalt og på individnivå.

Likestilling, mangfold og inkludering

I vår bransje finnes utfordringer knyttet til mangfold og likestilling. Blant de mest sentrale er underrepresentasjon av kvinner og minoritetsgrupper, spesielt på høyere stillingsnivåer. I BDO jobber vi målrettet med stadig forbedring for å sikre mangfold, inkludering og et likestilt arbeidsmiljø. Temaet er tydelig uttalt blant annet i vår forretningsstrategi, vår mangfolds- og inkluderingsstrategi og i medarbeiderløftet.

Våre rekrutteringsprosesser skal ha høy grad av kvalitet og profesjonalitet, og ivareta lik og rettferdig behandling av alle kandidater. Vår policy for rekruttering skal sikre en helhetlig, effektiv og profesjonell gjennomføring av rekruttering i BDO. Dette inkluderer etterlevelse av relevant lovverk, herunder arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og likestilling- og diskrimineringsloven. Policyen gir konkrete føringer for å sikre rettferdige prosesser som ivaretar vår forpliktelse til mangfold og inkludering. BDO har en egen rekrutteringsavdeling som har ansvaret for rekrutteringsprosessene i virksomheten.

Våre stillingsnivå har definerte forventninger til prestasjon, bidrag og kvalifikasjoner. Dette er med på å fremme likestilling og hindre diskriminering. Alle forfremmelsesprosesser er formelle og standardiserte, for å sikre rettferdig behandling av kandidater på tvers av tjenesteområder og lokasjoner. Lønnsnivåene følger stillingsnivåene, som reflekterer rolle, ansvar, krav og forventninger. Avlønningen

vurderes individuelt basert på prestasjon, innsats og måloppnåelse i løpet av året som har gått. Alle som er i foreldrepermisjon blir vurdert uavhengig av permisjonsuttak når det kommer til lønnsjustering og forfremmelser.

Mangfoldsarbeidet i BDO støttes av et dedikert Mangfoldsnettverk, som består av medlemmer med representasjon fra ulike regioner og ansvarsområder. Nettverket ledes av representanter fra HR og Markeds- og kommunikasjonsavdelingen, og arbeider strategisk og operativt med kompetanseheving, bevisstgjøring og konkrete tiltak. Arbeidet er strukturert rundt fire mangfoldsområder: 1) Etnisk, kulturelt og trosmangfold, 2) Funksjonsmangfold, 3) Kønns- og seksualitetsmangfold og 4) Aldersmangfold.

Tilbakemelding fra medarbeidere

Dialog og medvirkning er en integrert del av vår kultur og vårt arbeid med å sikre et trygt arbeidsmiljø, trivsel, engasjement og mulighet for påvirkning. Gjennom våre medarbeiderundersøkelser kartlegger vi forhold knyttet til blant annet trivsel, engasjement, arbeidsmiljø samt inkludering og mangfold. Tilbakemeldingene vi får gjennom undersøkelsene inngår i en strukturert oppfølgingsprosess der ledere forventes å dokumentere tiltak og fremdrift.

Videre finnes flere formelle og uformelle dialogarenaer, blant annet pålagte utviklings-samtaler mellom ledere og medarbeidere, lederevalueringer, vernerunder, prosjekt-evalueringer, kursevalueringer med mer. I vår års- og bærekraftsrapport kan du lese mer om hvordan vi samhandler med våre ansatte. Denne ligger tilgjengelig på bdo.no

Gjennomførte vurderinger og tiltak i egen virksomhet i 2025

BDO har over tid arbeidet systematisk med å profesjonalisere ressursstyring og håndtering av overtidbelastning. I 2025 tok tjenesteområdet Revisjon i bruk et nytt ressursstyringsverktøy, for å optimalisere planlegging og fordeling av arbeidsoppgaver og øke mobilitet og fleksibilitet på tvers av lokasjoner. Bruken av systemet har gitt positive erfaringer, blant annet gjennom økt synlighet i planlagt arbeidsbelastning og bedre mulighet for forebyggende tiltak. I 2026 skal tjenesteområdet Consulting ta i bruk systemet, noe som vil gi muligheter for ytterligere samhandling og ressursstyring.

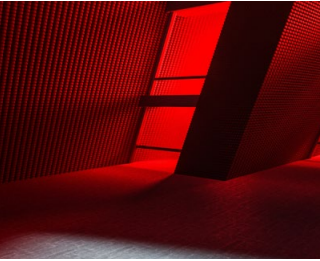
Som et resultat av direkte tilbakemeldinger fra våre medarbeidere er det i 2025 gjort tilpasninger for å sikre større åpenhet om våre lønns- og bonusprosesser. I tillegg har vi besluttet å flytte enkelte kursrekker fra desember til august med virkning fra 2026, for å legge disse til perioder med lavere arbeidsbelastning.

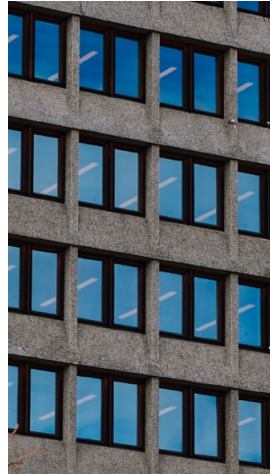
BDO gjennomfører årlige tiltak for å styrke kunnskap og bevissthet om inkludering og mangfold i organisasjonen. Oktober er Mangfolds måneden i BDO, og årets tema var inkluderende kultur. Tiltakene omfattet foredrag, interne og eksterne kampanjer og bevisstgjøringsaktiviteter, med høy deltakelse og bred rekkevidde i organisasjonen.

Oppsummering og vurdering

Aktsomhetsvurderingene identifiserer enkelte iboende risikoer knyttet til arbeidsbelastning, og det foreligger uønskede avvik knyttet til arbeidstid og overtid. Avvik følges opp i tråd med etablerte rutiner, og det er ikke avdekket systematiske brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. Videre er det iboende risiko knyttet til likestilling og mangfold, men det er ikke avdekket forhold som har vesentlige negative konsekvenser for ansatte og deres rettigheter. Implementerte tiltak vurderes som tilstrekkelige gitt identifisert risiko, og arbeidet videreføres som del av ordinær virksomhetsstyring.

Med bakgrunn i forholdene omtalt over anses samlet risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet som lav.





Oppfølging av leverandører og forretningspartnere

Åpenhetsloven skiller mellom leverandører og forretningspartnere. Leverandører leverer varer eller tjenester som inngår i de tjenestene BDO selger til sine kunder, mens forretningspartnere leverer varer eller tjenester som ikke inngår i tjenestene BDO selger. I BDO har vi etter disse definisjonene nesten utelukkende forretningspartnere. Unntaket er enkelte tilfeller hvor vi samarbeider eller inngår i leverandør/underleverandørkonstellasjoner om tjenesteleveranser. Siden forretningspartnere ikke inngår i definisjonen av leverandørkjede kreves det ikke at det gjennomføres aktsomhetsvurderinger av våre forretningspartnernes bakenforliggende ledd.

BDO sine innkjøp omfatter i hovedsak programvare og lisenser, leie av kontorbygg, forsikringer og konsulenttjenester. Våre leverandører og forretningspartnere er i all hovedsak hjemmehørende i Norge, hvor den geografiske risikoen anses som lav. De vesentligste unntakene er større internasjonale aktører innenfor programvare og leveranser fra BDOs globale nettverk.

BDOs leverandører og forretningspartnere er sentrale for evnen til å utføre vår virksomhet. Vi ønsker at våre forretningsforhold skal være basert på tillit og åpenhet, og at våre leverandører deler BDOs holdning til etikk og etterlevelse. Vi legger vekt på at våre leverandører og forretningspartnere respekterer grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø.

Rutiner for innkjøp

BDO skal alltid opptre i samsvar med god forretningsskikk og sikre høy etisk standard i forbindelse med innkjøp. Vi legger vekt på at varer og tjenester vi anskaffer er produsert på en etisk og sosialt forsvarlig måte. Vår innkjøpspolicy er i tråd med selskapets overordnede retningslinjer, herunder retningslinjer for etikk og bærekraft.

Policyen skal bidra til å redusere risiko ved valg av leverandør, samt understøtte at vi opptre i tråd med våre forpliktelser knyttet til åpenhetsloven og vårt medlemskap i UN Global Compact. Vi har etablerte rutiner for gjennomføring av leverandørkontroll. Leverandørkontrollen er risikobasert og tilpasset type anskaffelse, og vurderer relevante forhold knyttet til innkjøpet, som for eksempel omdømmeforhold, uavhengighet, anstendige arbeidsforhold, klima og miljø, informasjonssikkerhet og personvern. Anskaffelsens risiko defineres ved hjelp av vår risikomatrikse og DFØ sin høyrisikoproduktliste.

Med grunnlag i vår policy for åpenhetsloven har BDO utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører. Disse ligger tilgjengelig på våre [nettsider](#). Retningslinjene er basert på gjeldende lover og regler, sentrale FN- og ILO-konvensjoner og UN Global Compact sine ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Etiske retningslinjer for leverandører skal som hovedregel aksepteres og legges ved alle nye og oppdaterte innkjøpsavtaler som inngås av BDO. Slik sikrer vi at våre leverandører og forretningsforbindelser deler vårt verdigrunnlag. For enkelte større leverandører hvor vår innkjøpsmakt er liten, erkjenner vi at dette kan være krevende å få til.

Metode for aktsomhetsvurderinger

Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger følger en risikobasert tilnærming og BDO har utviklet et eget digitalt verktøy for innledende risikovurderinger av våre leverandører og forretningspartnere. Verktøyet er også anvendt i leveranser til flere av BDOs kunder.

Vi kartlegger våre leverandører og forretningspartnere med utgangspunkt i de risikoområdene som åpenhetsloven omfatter. Verktøyet bidrar til oversikt over og bevissthet rundt virksomhetens risikobilde og hensyntar en rekke risikofaktorer, for eksempel bransje og vare, geografisk tilhørighet, kontraktsverdi med mer. Datagrunnlaget er en kombinasjon av leverandørdata, egen informasjon og offentlig tilgjengelig informasjon. Utvelgelse av leverandører for kontroll gjøres basert på modellens risikoscore og en kvalitativ vurdering.

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger har vi jobbet bransjevis, hvor vi har prioritert oppfølging av leverandører i bransjer som generelt er ansett å ha forhøyet risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som for eksempel kantine- og renholdsbransjen, eventbransjen og tjenester innenfor drift og vedlikehold av bygninger. Etter systematisk oppfølging av relevante bransjer, har vi i fortsettelsen fulgt opp leverandører med høyest risikoscore, uavhengig av bransjetilhørighet.

Gjennomførte vurderinger og tiltak i leverandørkjeden i 2025

I 2025 har vi gjennomført aktsomhetsvurderinger av utvalgte leverandører i tråd med prinsippene angitt over. Det ble gjort en kvalitativ vurdering av hvilke virksomheter som ble kontrollert, basert på innledende risikovurdering og hvilke leverandører vi antar å ha størst påvirkning på. I hovedsak er dette forretningspartnere hvor vi er en betydelig kunde. I 2025 har vi styrket kvaliteten i vurderingene gjennom tettere kontroll av våre leverandørers egne redegjørelser for aktsomhetsvurderinger, i den grad de selv er omfattet av åpenhetsloven. I tillegg har vi gjort nærmere undersøkelser og bedt om tilleggsinformasjon i tilfeller hvor de initiale besvarelsene er vurdert som mangelfulle eller ufullstendige. Vi erfarer at det i enkelte tilfeller er krevende å få tilstrekkelig informasjon, og at kompetansen til å svare opp henvendelser er mangelfull hos noen leverandører. Disse følges opp videre med tanke på leverandørforholdet.

I 2025 har vi videreført og styrket arbeidet med profesjonalisering av innkjøpene våre. Arbeidet har særlig vært rettet mot etablering av flere nasjonale rammeavtaler innen våre mest sentrale innkjøpsområder, hvor bærekraft har vært et sentralt evalueringskriterium ved valg av leverandør. Bærekraftsvurderingene har inkludert klima- og miljøpåvirkning, etisk forretningspraksis og etterlevelse av åpenhetsloven.

I 2026 vil vi jobbe videre med å styrke innkjøpsarbeidet gjennom etableringen av et nasjonalt innkjøpsnettverk med representanter fra de ulike regionene våre. Formålet er å sikre en enhetlig tilnærming til innkjøp på tvers av regionene, der vi utnytter felles behov, styrker forhandlingskraften og skaper større avtaler med tydelige stordriftsfordeler. Dette vil bidra til enda mer effektive innkjøpsprosesser, med tilhørende forenklet administrasjon og lavere risiko. Vi skal også fortsette med aktsomhetsvurderinger, rettet mot leverandører og forretningspartnere hvor vi anser at det er forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oppsummering og vurdering

I aktsomhetsvurderingene som vi har foretatt, har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for slike hos våre leverandører og forretningspartnere.

Med bakgrunn i forholdene omtalt over anses samlet risiko i vår leverandørkjede og hos våre forretningspartnere som lav.

Kontakt:

Spørsmål knyttet til BDOs etterlevelse av åpenhetsloven kan rettes til apenhetsloven@bdo.no

Styret i BDO Advokater AS

Oslo, 24. juni 2026



Siv Merethe Øveraasen
Styrets leder
Sign.



Trine Agathe Lorentzen
Styremedlem
Sign.



Ståle Lorås
Styremedlem
Sign.



Espen Trædal
Styremedlem
Sign.



Johan Ratvik
Styremedlem
Sign.



Hanne Fritzsonn
Daglig leder
Sign.

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Ståle Lorås

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-216112

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 10:48:08 UTC



QES



Siv Merethe Øveraasen

Styrets leder

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-1592987

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 10:53:52 UTC



QES



Johan Ratvik

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5994-4-494980

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 11:03:56 UTC



QES



Espen Trædal

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-2136194

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 12:11:35 UTC



QES



Hanne Benedicte Fritzsonn

Daglig leder

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5995-4-2417444

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 13:15:40 UTC



QES



Trine Agathe Lorentzen

Styremedlem

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1191332

IP: 188.95.xxx.xxx

2026-06-24 14:56:14 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.