

BDO ADVOKATER AS

Redegjørelse om aktsonhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven

2024

Redegjørelse om aktsomhetsvurderinger for 2024

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 01.01.2024 til 31.12.2024.

Om BDO

BDO er et rådgivnings- og revisjonsselskap som er tett på samfunns- og næringsliv over hele landet. Vi har ca. 2 200 medarbeidere fordelt på over 50 kontorer. I 2024 hadde vi en samlet omsetning i BDO på 3,3 mrd. kroner.

Virksomhetsområdene til BDO er Revisjon, Business Services, Consulting, Deal Advisory og Advokat. BDOs virksomhet i Norge drives gjennom selskapene BDO AS (org.nr. 993 606 650) og BDO Advokater AS (org.nr. 996 798 577). Våre mer enn 40.000 kunder omfatter alt fra små og mellomstore virksomheter til store selskap nasjonalt og globalt. Vi har kunder i de fleste bransjer i både privat og offentlig sektor.

Du kan lese mer om BDO og våre tjenester på våre nettsider www.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. Denne beskriver de overordnede prinsippene og retningslinjene, herunder myndighet, roller og ansvar knyttet til tiltak for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Administrerende direktør i BDO AS og daglig leder i BDO Advokater AS har fått ansvar for BDOs etterlevelse av vår policy.

Det operative ansvaret for BDOs etterlevelse 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.

BDO gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med lovens krav. Dette innebærer at vi må kartlegge hvilken og hvor stor risiko det foreligger 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. Vi følger også det generelle nyhetsbildet, med særlig tanke på informasjon som kan indikere endret risiko hos våre leverandører.

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 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 også 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 ytringsklima er viktig for at BDO som arbeidsgiver skal kunne ivareta sine plikter etter åpenhetsloven.

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 Personal-, Leder- og HMS-håndboken, som ligger tilgjengelig på vårt intranett.

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.

Våre utvalgte bærekraftsmål med tilhørende bærekraftsløfter 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. Vi sikrer at våre ledere har den kompetansen og de verktøyene de trenger for å følge opp sine medarbeidere.

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.

Rutine for bruk av stillingsnivåer

Stillingsnivåene i virksomheten sier noe om rolle, ansvar, krav og forventninger som ligger til den enkelte. De definerer også avlønningsstruktur. 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 «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, som i mange andre, finnes utfordringer knyttet til mangfold og likestilling. Blant de mest sentrale er underrepresentasjon av kvinner og minoritetsgrupper, spesielt i ledende stillinger. 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 mangfoldso- og inkluderingsstrategi og i medarbeiderløftet.

Våre rekrutteringsprosesser skal ha høy grad av kvalitet og profesjonalitet, og skal sikre lik og rettferdig behandling av alle kandidater. Alle som representerer BDO i en rekrutteringsprosess skal opptre med respekt og med høy integritet. Det betyr blant annet at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess skal behandles på en ikke-diskriminerende måte. BDO har en egen rekrutteringsavdeling som har ansvaret for rekrutteringsprosessen i BDO.

Våre standardiserte 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. Avlønnen 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.

I BDO har vi et eget mangfoldsnettverk, som består av engasjerte BDO-ere fra ulike tjenesteområder og kontorer. Mangfoldsnettverket fungerer som et rådgivende organ, og skal bidra til å øke kunnskap og bevissthet om mangfold og inkludering gjennom ulike aktiviteter og tiltak. Nettverket består av fem grupper, hver dedikert til spesifikke mangfoldsområder: 1) Etnisk, kulturelt og trosmangfold, 2) Funksjonsmangfold, 3) Kjønnso- og seksualitetsmangfold, 4) Aldersmangfold og 5) Likestilling mellom kjønnene.

Tilbakemelding fra medarbeidere

I vår medarbeiderundersøkelse kartlegger vi forhold knyttet til blant annet trivsel, engasjement, arbeidsmiljø samt inkludering og mangfold. Resultatene følges opp nasjonalt, regionalt og lokalt, der ansatte involveres i arbeidet med tiltak. Det jobbes målrettet med både de gode og de mindre gode tilbakemeldingene, og det legges vekt på å tilrettelegge for en åpen tilbakemeldingskultur.

I vår års- og bærekraftsrapport kan du lese mer om resultatene av vår medarbeiderundersøkelse, og hvordan vi samhandler med våre ansatte.

Gjennomførte vurderinger og tiltak i egen virksomhet i 2024

BDO jobber målrettet med å utnytte kapasiteten vår optimalt gjennom god ressursstyring og planlegging for å redusere overtidsbelastningen. I 2024 ble det anskaffet et nytt ressursstyringsverktøy som skal implementeres i 2025. Dette skal bidra til bedre ressursstyring og fordeling av arbeidsoppgaver.

Policy for rekruttering ble vedtatt i 2024. Denne gjelder for alle som jobber med rekruttering i eller på vegne av BDO, og dekker alle stegene i rekrutteringsprosessen. Policyen er en formalisering av rekrutteringsarbeidet, og 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.

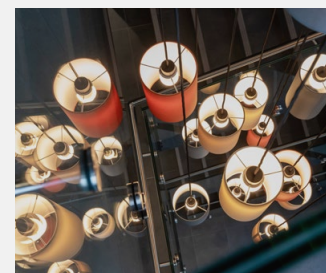
Mangfoldsnettverket i BDO har gjennomført en rekke tiltak i 2024, for å fremme arbeidet med inkludering og mangfold. Eksempelvis nevnes spørreundersøkelser og intervjuer for å kartlegge status/ønsker/behov, utvikling og oppdatering av

infosider, samt informasjonsdeling og markeringer gjennom artikler, videoer og innlegg på sosiale medier og intranett.

Videre har vi i 2024 lansert flere relevante kurs, inkludert grunnkurs i mangfold og inkludering (3 moduler) og kurs i mangfoldsledelse (2 moduler).

I oktober 2024 gjennomførte vi nasjonal mangfoldsmåned for fjerde år på rad, for å øke kompetansen i hele BDO. Dette omfattet blant annet foredrag med eksterne foredragsholdere, kampanjer i sosiale medier og bevisstgjøringsplakater. Temaet for mangfoldsmåned var tilhørighet. Alle i BDO ble invitert til å delta på foredrag om hvorfor tilhørighet er viktig i BDO, hvordan hver enkelt kan bidra, problemstillinger om utenforskap i samfunnet samt om tilhørighet og psykologisk trygghet. Disse arrangementene hadde høy deltakelse, både fysisk og digitalt.

Med bakgrunn i forholdene omtalt over anses samlet risiko 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. En forretningspartner leverer varer eller tjenester som ikke inngår i tjenestene BDO selger. Siden forretningspartnere ikke inngår i definisjonen av leverandørkjede kreves det ikke at det gjennomføres aktsomhetsvurderinger av forretningspartnernes bakenforliggende ledd.

I BDO har vi etter disse definisjonene nesten utelukkende forretningspartnere. Unntaket er enkelte tilfeller hvor vi samarbeider eller inngår i leverandør/underleverandørkonstellasjoner om tjenesteleveranser. Våre leverandører og forretningspartnere er i all hovedsak hjemmehørende i Norge. 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. Det skal foretas leverandørkontroll før vi inngår avtale med nye leverandører. Omfanget av leverandørkontrollen bestemmes av type innkjøp, kontraktsverdi og anskaffelsens risiko. Sistnevnte defineres ved hjelp av vår risikomatrix og DFØ sin høyrisikoproduktliste.

Med grunnlag i vår policy for åpenhetsloven har BDO utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører. Disse ligger tilgjengelig på våre [hjemmesider](#). Retningslinjene er basert på gjeldende lover og regler, sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og UN Global Compact sine ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Retningslinjene skal som hovedregel vedlegges alle leverandørkontrakter som inngås eller fornyes. For enkelte større utenlandske leverandører hvor vår innkjøpsmakt er liten, erkjenner vi at dette kan være krevende å få til.

Prinsipp 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. 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 hittil 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.

Gjennomførte vurderinger og tiltak i leverandørkjeden i 2024

I 2024 har vi gjennomført aktsomhetsvurderinger på utvalgte leverandører innenfor event-, kantine, og renholdsbransjen. 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 aktsomhetsvurderingene som vi har foretatt, har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for slike hos våre leverandører og forretningspartnere.

I 2024 har vi fortsatt arbeidet med å profesjonalisere innkjøp i BDO. Det ble ansatt en egen innkjøpsansvarlig med ansvar for å operasjonalisere vår policy og våre retningslinjer for innkjøp. Vi har med dette fått styrket oppfølging av leverandører og utbetalinger. Leverandørkontroller gjennomføres i tråd med definerte risikomatriser, og understøtter at vi samarbeider med leverandører og forretningspartnere som jobber aktivt for å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

BDO ønsker å bruke sin innkjøpsmakt til å akselerere en bærekraftig omstilling av samfunn og næringsliv. Gjennom en helhetlig tilnærming til innkjøpsprosessen jobber vi for kommersielt effektive, bærekraftige og etisk forsvarlige innkjøp. Våre retningslinjer for innkjøp ble i 2024 supplert med egne prosedyrer for arrangement i BDO, tjenestereiser og IT-anskaffelser.

I 2025 vil vi jobbe videre med å etablere flere nasjonale innkjøpsavtaler, som vil gi oss bedre oversikt og kontroll over våre innkjøp. Disse vil stille krav som sikrer etterlevelse av våre etiske retningslinjer og våre forpliktelser i henhold til åpenhetsloven. 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.

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

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



Styret i
BDO Advokater AS

Oslo, 20. mai 2025



Siv Merethe Øveraasen
Styrets leder
Sign.



Espen Trædal
Styrets nestleder
Sign.



Ståle Lorås
Styremedlem
Sign.



Trine Agathe Lorentzen
Styremedlem
Sign.



Johan Ratvik
Styremedlem
Sign.



Hanne Fritzønn
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."

Øveraasen, Siv Merethe

Styreleder

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5998-4-1592987

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-23 10:16:46 UTC



Lorås, Ståle

Styremedlem

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-216112

IP: 77.16.xxx.xxx

2025-05-23 10:19:01 UTC



Fritzsønn, Hanne Benedicte

Daglig leder

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5995-4-2417444

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-23 10:26:31 UTC



Trædal, Espen

Styremedlem

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-2136194

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-23 10:44:33 UTC



Lorentzen, Trine Agathe

Styremedlem

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1191332

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-23 12:38:21 UTC



Ratvik, Johan

Styremedlem

På vegne av: BDO Advokater AS

Serienummer: no_bankid:9578-5994-4-494980

IP: 188.95.xxx.xxx

2025-05-25 19:26:09 UTC



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.