

# ET BÆREDYGTIGT OG ANSVARLIGT BDO

CSR- og bæredygtighedsrapport  
BDO i Danmark 2020/21





**BDO STATS AUTORISERET REVISIONSAKTIESELSKAB**

Kystvejen 29, 8000 Aarhus C. CVR-nr. 20 22 26 70

# INDHOLD

## 4 Forord

## 7 Ledelsespåtegning

## 8 Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering

9 Vores forretning

12 Vores rolle i samfundet - og samfundets påvirkning af vores virksomhed

18 Vores værdier er rettesnoren for vores indsatser

22 Bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet

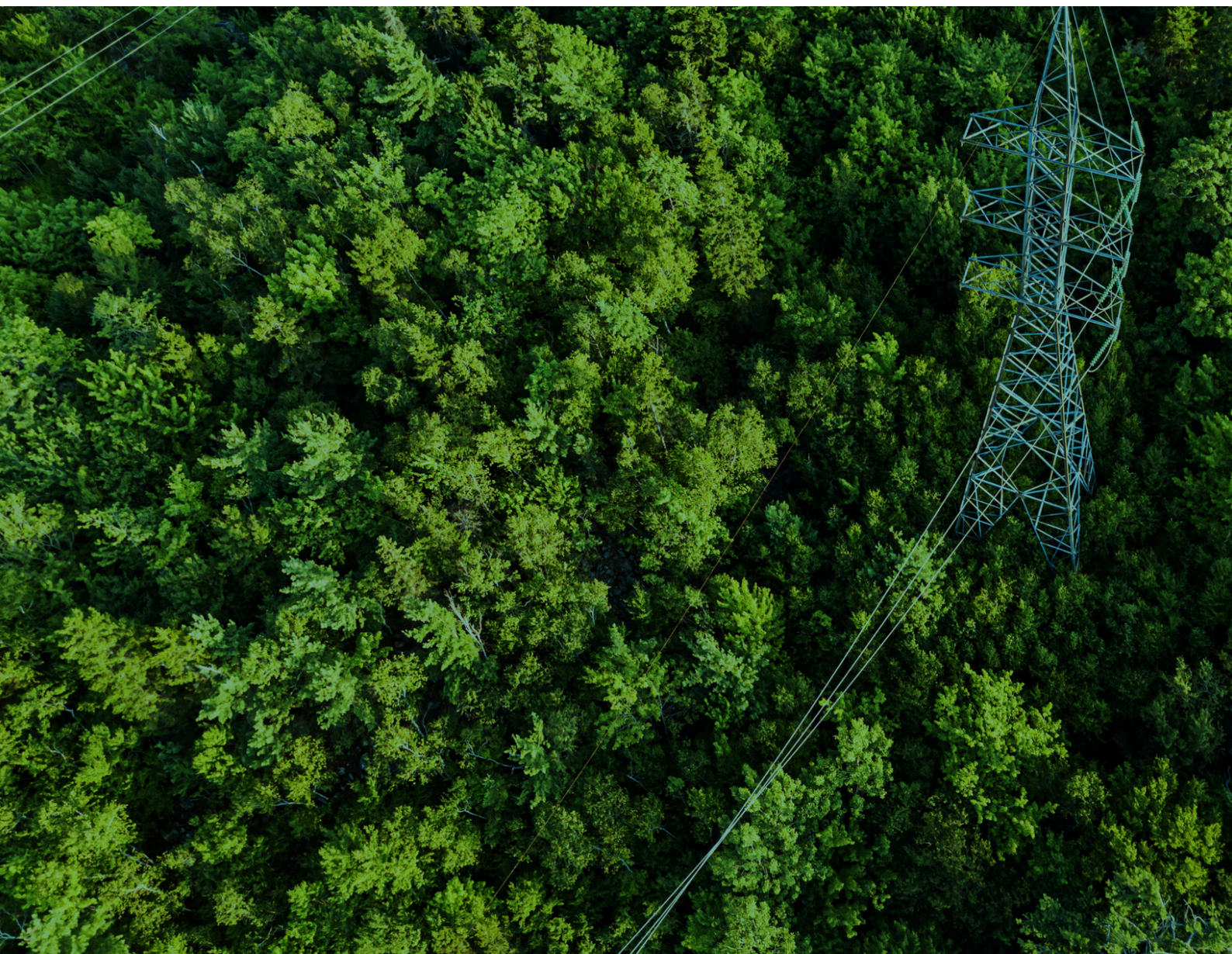
24 Bæredygtigt brug af naturens ressourcer

28 Vejledning og rådgivning til erhvervslivet - med fokus på startups

31 Lige muligheder og rettigheder uanset køn

## 36 Redegørelse for samfundsansvar

## 39 Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen





## FORORD

Rapporten beskriver aktiviteterne i BDO i Danmark i regnskabsåret 1. oktober 2020 til 30. september 2021. Rapporten giver et indblik i BDO's CSR- og bæredygtighedsstrategi og de tiltag og emner, som har betydning for såvel virksomheden som vores interessenter. Rapporten indeholder:

- Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering.
- Vores lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a.
- Vores redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99b.

Udover nærværende rapport omfatter vores årlige rapportering også vores Årsrapport 2020/21 og vores Gennemsigthedsrapport 2020/21.

### En forpligtelse til at tage ansvar

BDO har som virksomhed store ambitioner for det aftryk, vi ønsker at sætte på det samfund, vi er en del af. Gennem vores arbejde med dansk erhvervsliv samt den offentlige sektor samarbejder vi med tusindvis af virksomheder og organisationer hvert år. Det giver os en unik position, som på mange måder også rummer et stort ansvar.

Vi ser vores virksomheds kerneværdier og formål om at hjælpe mennesker med at realisere deres drømme, som en spejling af samfundets. Samtidig vil den udvikling, som præger vores kunder og samarbejdspartnere, være defineret af samfundets udvikling og de krav, der stilles fra både forbrugere, offentlige myndigheder og internationale institutioner.

Reguleringsmæssigt kigger vi ind i et område, der over de kommende år vil ændre sig markant. Vi har som rådgivnings- og revisionsvirksomhed i den forbindelse en forpligtelse til at hjælpe vores kunder med at udvikle deres egen strategi og politik for området. Vi skal hjælpe dem i arbejdet med deres bæredygtighedsindsatser og sikre, at de lever op til de krav, der stilles til rapportering og dokumentation - både nu og i fremtiden.

På samme måde er det vores ansvar at gå forrest. Vi skal tjene som det gode eksempel. Det skal vi, fordi vi ønsker at gøre en reel forskel, og fordi vi ikke mener, at vi troværdigt kan indgå i dialogen og rådgive på området, hvis ikke vi selv arbejder aktivt for at gøre en forskel. Vi er dybt dedikerede til arbejdet med bæredygtighed, og vi vil bestræbe os på at arbejde aktivt, troværdigt og transparent med at udvikle vores bæredygtighedsinitiativer. Altid med fokus på at identificere reelle effekter.

Vi investerer derfor ressourcer i at påtage os det ansvar, som vi føler og mener, at vi er forpligtet til at tage. De italesatte ambitioner i nærværende rapport skal således kvantificeres og kortlægges endeligt i det kommende regnskabsår 2021/22.

### Begyndelsen på en bæredygtig rejse med afsæt i ambitiøse og realiserbare målsætninger

Det er vigtigt at slå fast; vi er på lige fod med mange andre danske virksomheder i begyndelsen af vores rejse. Vi anser derfor regnskabsåret 2020/21 for at være vores baseline-år. Det er i nærværende rapport, at vi lægger det fundament, som skal agere målepunkt og forpligtelse i årene, der kommer, og i fremtidige rapporteringer. Vi vil i det kommende regnskabsår arbejde aktivt med at udarbejde konkrete politikker for de forskellige områder benævnt i rapporten samt kortlægge,



hvordan vi på bedste vis kan reducere vores CO<sub>2</sub>-emissioner, fremme ligestillingen mellem kønnene, understøtte den fortsatte vækst på SMV-markedet samt optimere vores interne processer og governance-strukturer, så vi lever op til de krav og forventninger, vi stiller til os selv og bliver mødt af eksternt.

Vi har blandt andet sat os et ambitiøst mål om at skære 50 procent af vores CO<sub>2</sub>-udledning inden udgangen af 2030. Dette er et skridt på vejen mod at blive komplet CO<sub>2</sub>-neutrale senest i 2050. Vi støtter som virksomhed op om Paris-aftalen, og vores ambition er at blive så konkrete som muligt. Derfor vil vi i det kommende regnskabsår udarbejde klare, målbare delmålsætninger, som med afsæt i vores CO<sub>2</sub>-baseline skal danne rammen for vores initiativer og indsatser i fremtiden. Dette kommer til at tjene som rettesnor for vores indsatser og de oplysninger, vi lægger frem i vores kommende rapporteringer. Vi har endnu ikke fået vores CO<sub>2</sub>-baseline på plads, hvorfor den ikke indgår i denne rapport. Det er vi naturligvis ærgerlige over. Vi vil dog sørge for at opdatere og offentliggøre en ny rapport ved næste års regnskabsafslutning, når vores baseline-måling er på plads. I den mellemliggende periode vil vi på vores hjemmeside løbende holde vores interessenter og offentligheden opdateret på vores indsatser og resultater.

Bæredygtighed er et globalt fokusområde. Det gælder også for BDO. Vi har på globalt plan via vores internationale netværk givet forpligtelser, der kræver, at vi og de øvrige BDO-medlemslande accelererer vores handlinger. I september delte CEO for BDO's globale netværk, Keith Farlinger, således nyheden om, at BDO tilslutter sig Net Zero Financial Service Providers Alliance. Derigennem forpligter BDO sig på globalt plan til at støtte målet om netto nul drivhusgas-emissioner senest i 2050. Dette er i overensstemmelse med en maksimal gennemsnitlig global temperaturstigning på 1,5 grader over førindustrielle niveauer - og i overensstemmelse med BDO i Danmarks ambitioner på området.

Med udgangspunkt i den internationale forpligtelse arbejder BDO's globale organisation netop nu på at etablere en fælles standard, som vi forventer bliver Task Force on Climate-Related Financial Disclosure for BDO i Danmark. Når der foreligger en endelig beslutning om dette, vil vi tilpasse vores model i henhold hertil. Der vil derfor potentielt kunne komme ændringer til den nuværende metode i vores fremtidige rapportering. Det afhænger selvsagt også af dansk lovgivning og ændringerne i forbindelse med implementeringen af fx Corporate Sustainability Reporting Directive i den nationale lovgivning.

### **Tid til at igangsætte arbejdet med at realisere de bæredygtige drømme**

BDO er en virksomhed af mennesker for mennesker. Vi er fagspecialister. Vi er problemløsere. Vi er innovatorer. Vi er den lokale, nationale og globale rådgiver og revisor. Men vi er først og fremmest mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme.

Det gælder både i relationerne til vores kunder, vores medarbejdere og det samfund, som vi er omgivet af.

Vi er en global og landsdækkende virksomhed, men spiller samtidig en lokal rolle i de byer, hvor vores 31 kontorer ligger. Dette lokalkendskab giver os en unik platform for at give nærværende og indsigtfuld rådgivning, som kan hjælpe menneskene, der hvor de er.



Vi vil skabe udvikling gennem indlevelse, og vi tror på, at det bliver nødvendigt, når vi i de kommende år skal udvikle vores CSR- og bæredygtighedsinitiativer. Både hos os selv og sammen med vores kunder.

Som virksomhed har vi allerede formået at tilpasse og udvikle os i takt med det omkringliggende samfund og vores interessenters ønsker og behov. Det har resulteret i over 100 år med vækst og udvikling, hvilket i dag gør BDO til et af landets førende rådgivnings- og revisionshuse. Denne led-ende position vil vi bygge videre på, og vi vil sætte retningen for en endnu mere ansvarlig og bæredygtig dagsorden.

I vores CSR- og bæredygtighedsrapport kan du således læse mere om vores ambitioner og målsætninger for de kommende år. Du får indsigt i, hvordan vi konkret ønsker at arbejde med og for bæredygtighed samt ansvarlighed. Såvel internt i organisationen som eksternt i forhold til de aktiviteter og forretninger, som vi arbejder med.

Vores ambition er at skabe en endnu bedre virksomhed for såvel vores kunder og medarbejdere som samfundet i al almindelighed. Denne rapport er vores forpligtelse herom. Målsætningerne for et mere bæredygtigt og ansvarligt BDO er således fastlagte, men vi skal bruge det næste år på at kortlægge den rette vej for at nå derhen.

### God læselyst

Med venlig hilsen  
Direktionen og bestyrelsen i BDO

*Fra venstre:*  
**Stig Holst Hartwig**  
Administrerende direktør i BDO

**Jann Søndergaard Mikkelsen**  
Bestyrelsesformand,  
Senior Partner og statsautoriseret  
revisor, BDO i Hjørring



*"BDO har både viljen, ambitionerne og forudsætningerne for at efterlade et positivt og troværdigt aftryk på de udfordringer, som vores samfund og planet står overfor."*



## LEDELSESPÅTEGNING

Bestyrelsen og direktionen har dags dato behandlet og godkendt BDO's redegørelse for samfundsansvar og redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen for 1. oktober 2020 - 30. september 2021 for BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab.

Denne rapportering aflægges i overensstemmelse med årsregnskabslovens § 99a og § 99b.

Det er vores opfattelse, at rapporten giver en retvisende redegørelse for selskabets aktiviteter, politikker og risici inden for de to givne områder pr. 30. september 2021.

Rapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Aarhus, den 7. december 2021

### Direktion:



*Stig Holst Hartwig*

### Bestyrelse:



*Jann Søndergaard  
Mikkelsen, formand*



*Frank Lau,  
Næstformand*



*John Bøgehus Pedersen*



*Gregers Paulsen*



*Jeanette Staal*



*John Richardt Damkier*



*Sussie Dresler Clausen,  
medarbejdervalgt*



*Pernille Hallen,  
medarbejdervalgt*



*Malene Søndergaard  
Pedersen,  
medarbejdervalgt*



An aerial photograph of a dense, lush green forest. The trees are tightly packed, creating a textured canopy of various shades of green. In the bottom right corner, several thin, dark lines, likely power lines, run diagonally across the forest. Centered over the forest is the text "Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering" in a clean, white, sans-serif font.

# Vores CSR- og bæredygtigheds- rapportering



## VORES FORRETNING

BDO er landets fjerdestørste rådgivnings- og revisionsvirksomhed og 100 procent danskejet og -ledet. Alle vores aktionærer er partnere og arbejder i virksomheden.

BDO er opdelt i et privat og et offentligt segment. Herfra yder BDO's medarbejdere revision og erklæringsarbejde, rådgivning og regnskabsmæssig assistance til små og mellemstore virksomheder, offentlige og private institutioner, foreninger og privatpersoner. Derudover tilbyder vi via vores specialiserede forretningsenheder – Skat, Moms og Advisory – såvel det private erhvervsliv som den offentlige sektor faglig sparring, altid opdateret viden og værdiskabende rådgivning.

BDO understøtter erhvervslivet, kommuner, regioner og lokalsamfundet med en bred palette af ydelser lige fra revisions- og andre erklæringsopgaver, økonomi- og risikostyring, administration samt rådgivning om alt fra skat, moms, strategiudvikling, virksomhedskøb til GDPR og cybersikkerhed.

Vores forretningsmodel udgør dermed en grundpille i samfundet til sikring af stabilitet, vækst og compliance hos den mindre såvel som den større aktør.



### Mere end 100 år med rådgivning og revision

BDO i Danmarks historie tager sin begyndelse i 1903 i København, hvor intendanten ved 3. Regiment Albert Hjorth-Hansen fik den gode ide at supplere sin beskedne løn med bogføringsarbejde og revision. Virksomheden blev hurtigt en succes, og grundlaget for den rådgivnings- og revisionsvirksomhed, der senere blev til BDO, var skabt.

Sidenhen er BDO-koncernen vokset betragteligt, så vi i dag har kontorer i 31 danske byer og mere end 1.300 medarbejdere – heraf 120 statsautoriserede revisorer – tilknyttet vores virksomhed. På verdensplan er BDO Global-netværket desuden en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i 167 lande og over 97.000 ansatte worldwide.

Vil vi sikre endnu 100 år med vækst i vores forretning, er det helt centralt, at vi også i fremtiden stiller skarpt på de behov, udfordringer og ønsker, som vores interessenter har. Det gælder både kunder, samarbejdspartnere, nye lokale revisionsafdelinger, medarbejdere og samfundet. Det betyder ikke, at vores forretningsmodel skal vendes på hovedet, men i takt med, at der kommer mere fokus på bæredygtighed og ansvarlighed, skal vi som virksomhed også evne at indstille vores kompas, så det peger i den rigtige retning. Det forventer vores interessenter. Det forventer vi af os selv.

BDO's formål:

## **Mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme**

BDO er en virksomhed, hvor mennesker hjælper mennesker med at realisere deres drømme.

Drømme er måske ikke umiddelbart det, de fleste mennesker forbinder med et rådgivnings- og revisionshus, hvor der er fokus på højeste faglighed, orden i penalhuset og to streger under. Men vi er stolte af vores rodfæstede drivkraft og passion for at hjælpe såvel kunder som kolleger med at udvikle sig til lige netop det, de drømmer om.

Det er ikke noget, vi har fundet på. Det er noget, vi allerede gør og altid har gjort. Det er vores formål. Måden, vi gør det på, kan udtrykkes i én sætning, nemlig: 'Indlevelse skaber udvikling'.

Indlevelse i kunden og hinanden er det, som gør menneskene i BDO til sande BDO'er. Kunderne vælger os, fordi vi forstår deres udfordringer og yder indsigtfuld rådgivning. Fagligheden er altid fundamentet, men det personlige og det professionelle vil aldrig være hinandens modsætninger, men derimod hinandens forudsætninger. Udvikling er det fremadskuende, hvor netop den fremadskuende rådgivning samt revision og erklæringsarbejde gør os fokuserede på vores kunders og vores egen udvikling.

BDO skal være den lokale rådgiver og revisor, der er tæt på. En rådgiver/revisor, der bruger indsigt og indlevelse til at rådgive forretningen – og personen bag. Men samtidig skal BDO være en specialistvirksomhed med høj faglighed, dybe specialkompetencer og internationalt format. Uanset hvor, hvornår og hvordan møder vi altid vores kunder, samarbejdspartnere, samfundet og hinanden i øjenhøjde med ærlighed, ansvarlighed og troværdighed. Det gælder også, når det kommer til at skabe en ansvarlig og bæredygtig virksomhed og arbejdsplads.

I BDO ser vi en naturlig kobling mellem vores forretningsmodel og strategi samt det at arbejde for en mere bæredygtig verden. Vores kerneværdier baserer sig på at bidrage til at skabe ordentlige rammer for det samfund, vi er en del af. Det gælder både i kraft af vores samarbejder med private og offentlige kunder, samt i kraft af den dialog, vi indgår i med vores internationale samarbejdspartnere og de lokalsamfund, vi tager del i. Derfor er det naturligt, at vores strategi også fokuserer på, hvordan vi kan bidrage til at skabe et mere bæredygtigt samfund. Ikke kun for de kunder, vi samarbejder med, men i alle de aspekter, som vi har en indflydelse på. Det er for os også en central del af det at hjælpe mennesker med at realisere deres drømme.

Vi har et fælles ansvar for at løfte i flok, og vores position i samfundet giver os et solidt afsæt for at bidrage positivt. Derfor har vi i vores arbejde med bæredygtighed valgt at fokusere bredt og fokusere på de områder, hvor vi mener, at vi rent faktisk kan gøre en reel forskel.

Som virksomhed lever vi af at yde rådgivning med effekt og med afsæt i en lavpraktisk tilgang til, hvad der skaber værdi for den enkelte. Med afsæt i det, ønsker vi også at bidrage med virkningsfulde tiltag, som kan måles konkret, så vi udviser faktisk ansvar for de resultater, vi skaber. Præcis som vi også ønsker at gøre det i vores daglige virke.



## Nøgletal for BDO i Danmark

- Mere end 1.300 medarbejdere på landsplan.
- Over 120 statsautoriserede revisorer.
- 1.180 mio. kroner i nettoomsætning (2020/21).
- 31 kontorer i Danmark.
- En del af BDO Global - en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i 167 lande.



## VORES ROLLE I SAMFUNDET - OG SAMFUNDETS PÅVIRKNING AF VORES VIRKSOMHED

Vores markedsposition og rolle som en virksomhed, der hvert år samarbejder med tusindvis af virksomheder og organisationer, rummer et stort ansvar. Et ansvar for at guide og rådgive korrekt samt tjene som en rollemodel i både ord og handlinger.

Vi skal i kraft af vores arbejde som rådgivnings- og revisionsvirksomhed sikre, at vores mange kunder driver deres virksomhed på en sund måde. Samtidig skal vi sikre, at de overholder de gældende regler og krav, der ligger inden for vores forretningsområde.

Vi skal understøtte og spille en rolle i, at borgerne og virksomhederne har tillid til systemet. Tillid til, at skatter opkræves korrekt, at regnskaber er korrekte, at GDPR-reglerne overholdes, at støtte-midler og puljer ikke misbruges, og at offentlige institutioner drives i overensstemmelse med deres formål.

Vores logo er en garanti for, at både kunder, borgere og samarbejdspartnere kan stole på en virksomhed eller en offentlig institution. Men det er også en garanti for, at vores kunder og samarbejdspartnere kan stole på os, både i vores service udadtil og de aftaler, vi indgår med vores egne underleverandører. Det er et ansvar, som vi er meget bevidste om, og som vi tager meget alvorligt.

Vi anerkender således vores rolle og vores ansvar for at opretholde en sund og velfungerende offentlig samt privat sektor. Det gælder både i gode tider og i krisetider som under corona-pandemien, hvor vores rolle kun bliver endnu vigtigere.

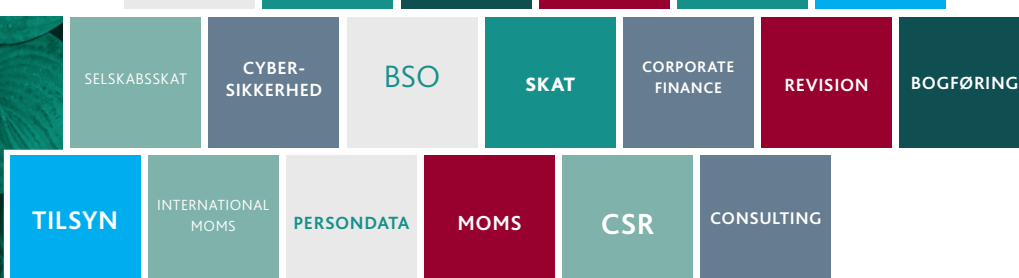
### Specialiserede segmenter for udvikling og vækst i samfundet

Vi sørger løbende for at holde kunder, interessenter og samarbejdspartnere i det danske samfund opdaterede i forhold til nye eller ændrede love og regler. Det gør vi via vores private og offentlige segment. Vores private segment med de underliggende afdelinger har i øvrigt haft særligt fokus på at informere, rådgive og hjælpe erhvervslivet igennem hele Coronakrisen.

Det personlige og det professionelle er ikke modsætninger hos BDO, men derimod hinandens styrker og forudsætninger, og det kan mærkes i ethvert led af organisationen. Den gode rådgivning kanaliseres ud til samfundet gennem vores faglighed, dybe specialkompetencer, stærke medarbejderkultur og engagement fra vores segmenter.



### BDO'S BREDE PALETTE AF YDELSER





Forskellige opgaver og udfordringer kræver forskellige tilgange og kompetencer – det gælder såvel det private som det offentlige segment. Som kunde hos BDO kan man være tryk ved, at man altid har adgang til en revisor eller rådgiver med den rette specialviden. Den gode service kanaliseres ud gennem vores faglighed, dybe specialkompetencer, stærke medarbejderkultur og engagement. Det udmønter sig i følgende ydelser:

- Revision og erklæringsarbejde
- Skatterådgivning
- Momsrådgivning
- Anden rådgivning.

### Offentlighedens tillidsrepræsentant

Som revisionsvirksomhed er vi stolte af at være offentlighedens og samfundets tillidsrepræsentant. Vi udfører vores opgaver i overensstemmelse med god revisorskik. Vi udviser den nøjagtighed og hurtighed, som opgavernes beskaffenhed tillader. Vi udviser professionel skepsis, integritet, objektivitet, fortrolighed, professionel adfærd, professionel kompetence og fornøden omhu ved udførelsen af alle vores opgaver.

Som uafhængig tredjepart gennemgår og kontrollerer vi, at de regnskabsmæssige forhold, som landets virksomheder og organisationer præsenterer i deres årsregnskaber, er troværdige og retvisende. Vi sikrer, at virksomhedernes oplysninger giver et retvisende billede og overholder de gældende regnskabsregler.

Rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant er en vigtig del i værnet mod såvel hvidvask som økonomisk kriminalitet og korruption i samfundet.

### Lokalt engagement

BDO er lokalt forankret i 31 byer på tværs af landet. Det giver os en unik mulighed for personligt, fagligt og økonomisk at støtte og deltage i aktiviteter inden for erhvervsudvikling og kultur.

Det er vores lokale kontorer og medarbejdere, som både initierer og driver det lokale engagement. Det vil ofte være i form af sponsorater og deltagelse i erhvervsnetværk, arrangementer og begivenheder.

Qua vores lokale tilstedeværelse har vi som revisor, rådgiver og sparringspartner i mange tilfælde fulgt og hjulpet de lokale virksomheder lige siden deres fødsel. Relationen mellem os og vores kunder er derfor ofte ganske personlig. Vi skal og vil kende menneskene bag virksomhederne, så vi bedst muligt kan hjælpe dem med at nå deres målsætninger og drømme. Netop derfor er indlevelse en fast bestanddel af vores DNA. Vi skal være tæt på, og det kræver, at vi er til stede i nærområdet.

### En ansvarlig virksomhed i krisetider

2020 og 2021 vil for de flestes vedkommende blive husket for corona-pandemiens store omvæltninger for det danske samfund. Krisen kradsede hos mange erhvervsdrivende. Nedlukninger og restriktioner udfordrede den daglige og sædvanlige drift.

Corona-pandemien er et godt eksempel på, hvordan BDO har en betydning for det omkringliggende samfund, samtidig med at det omkringliggende samfund har betydning for BDO.

Vi var fra pandemiens begyndelse meget opmærksomme på, at der var behov for at ændre på en lang række arbejdsgange og praksisser - ofte fra den ene dag til den anden. Som konsekvens heraf igangsatte vi en række tiltag, hvis formål var at sikre fortsat vejledning og hjælp til det private erhvervsliv.

Næsten alle BDO-medarbejdere på tværs af landet arbejdede hjemmefra i perioder. Herfra fortsatte de deres rådgivning samt revision og erklæringsarbejde for BDO's tusindvis af kunder.

BDO's kursusaktivitet blev effektivt flyttet over i det virtuelle rum. Vi afholdte mere end 30 gratis webinarer om corona-relaterede emner, hvor knap 5.000 deltagere fik gode råd og vejledning om alt fra kompensationsordninger til ansættelsesret.

BDO oprettede en gratis corona-hotline, hvor de danske erhvervsdrivende kunne få besvaret deres corona-relaterede spørgsmål helt gratis. Det resulterede i mere end 1.000 besvarede spørgsmål om alt fra kompensationsordninger til restriktioner.

I forbindelse med corona-pandemien fik BDO, sammen med de øvrige revisionsvirksomheder, desuden til opgave at afgive erklæringer på kompensationsordningerne. Dette var blot én af flere opgaver, der opstod, som en direkte konsekvens af pandemiens indtog i landet. Vores rolle i erklæringsarbejdet var vigtig for, at samfundet kunne opnå vished om og garanti for, at de investerede kompensationsmidler også havnede hos de rette modtagere i dansk erhvervsliv.

Vi har således under hele pandemiens rasen haft travlt med og fokus på at bistå vores kunder samt det øvrige erhvervsliv i deres arbejde med at manøvrere sikkert igennem en krise, som ingen havde set komme.

#### *Pandemiens betydning for BDO som virksomhed*

Corona-pandemien har imidlertid også haft betydning for os som virksomhed. Betydningen har naturligvis været mange- og forskelligartet, men vi kan identificere et par væsentlige konsekvenser, som vi vil beskrive.

Corona har først og fremmest fået varig betydning for den måde, vi arbejder på i BDO. Det gælder både i samarbejdet med kunderne og i det daglige virke på vores respektive kontorer. I forbindelse med pandemien var vi på lige fod med alle andre nødsaget til at sende vores medarbejdere hjem. Hjemsendelsen tvang os til at iværksætte nye arbejdsrutiner og -processer. Der blev stillet nye krav til hjemmekontorenes beskaffenhed - herunder internet og udstyr. Vi har på bagkant erfaret, at om end tiden under corona-pandemien var en udfordring for os alle, så har tiden givet os læring i forhold til, hvordan vores medarbejdere arbejder og trives bedst.



I forlængelse af pandemien har vi gennemført en bred evaluering, hvor vi netop har undersøgt, hvilke initiativer vores medarbejdere gerne så videreført efter pandemiens ophør. Øget fleksibilitet stod øverst på medarbejdernes dagsorden. Mere hjemmearbejde og mindre rejsetid i forbindelse med møder mellem kontorsteder. Vi har derfor post-pandemien valgt at tilbyde gratis opgradering af udstyrspakken til hjemmekontoret samt tilbudt alle medarbejdere arbejdsgiverbetalt internet. Alt sammen for at styrke vores medarbejderes mulighed for at leve et fleksibelt liv.

Denne fleksibilitet og øget digitale remote working-tilgang gælder også i vores kunderelaterede samarbejder, hvor vi nu afvikler langt flere møder og aktiviteter virtuelt. Dette reducerer vores medarbejderes rejsetid og øger deres tid til at lave reelt værdiskabende arbejde. Samtidig reducerer det vores CO2-udledning i scope 3, da vores medarbejdere ofte anvender egne biler, når de skal transportere sig til og fra eksterne og interne aktiviteter.

Når det er sagt, oplever vi naturligvis, at flere aktiviteter og møder er vendt tilbage til det fysiske rum, men mange - særligt korte - møder afholdes nu pr. automatik digitalt. Vi regner ikke med, at dette ændrer sig. Vores medarbejderes øgede fleksibilitet skal ses som en permanent forandring af måden, vi driver arbejdsplads og virksomhed på.

Corona-pandemien har derudover haft betydning for vores omsætning. Som ganske mange andre virksomheder har vi oplevet udsving i aktivitetsniveauet som følge af Coronakrisen. I første omgang oplevede vi en aktivitetsnedgang. Samfundet lukkede ned, og alt var usikkert. Vi fik ganske hurtigt genoprettet vores normale aktivitet og er også kommet styrket ud af krisen. Ud over vores normale aktiviteter oplevede vi fx, som tidligere nævnt, stor aktivitet forbundet med erklæringer på kompensationsordningerne. Dette arbejde har haft en meget begrænset positiv effekt på vores omsætning, og det er ikke en omsætning, som kommer igen. Vi har derudover vederlagsfrit lagt mange ressourcer i at videreformidle relevant lovgivning til alle, som var interesserede.

Den nyopståede og øgede aktivitet i forbindelse med Coronakrisen har desuden betydet, at størstedelen af BDO's medarbejdere har været udsat for et unormalt højt arbejdspress. Tidsfrister på regnskaber, selvangivelser, ansøgninger på hjælpepakker samt afrapportering af samme har således udfordret medarbejderstaben, da det i samme periode ligeledes har været sværere at rekruttere nye medarbejdere. En udfordring, vi fra begyndelsen af Coronakrisen har været bevidste om og arbejdet for at løse gennem et øget fokus på rekrutteringsressourcer og -processer samt intern resourcefordeling.

### **Fokus på arbejdsglæde, sundhed og udvikling**

Som professionel people-based videnvirksomhed sætter vi mennesker og udvikling i centrum. Vores forretning og formål fordrer, at vi udvikler mennesker på såvel det faglige som det personlige plan. Mennesker er vores vigtigste ressource, og vi er bevidste om, at jo bedre vores medarbejdere trives, jo mere velsmurt kører BDO. Vi har derfor altid haft fokus på arbejdsglæde, sundhed og udvikling.

For at styrke dette fokus har vi i efteråret 2021 videreudviklet en række tiltag, som skal bidrage til, at BDO som virksomhed og arbejdsplads fortsætter den gode udvikling og også i fremtiden støtter vores medarbejdere til at blive glade, dygtige og gode samfundsborgere. Vi har videreudviklet og opgraderet vores vigtigste værktøjer Temperaturmåling og VIA Dialog.

Temperaturmåling har til formål at identificere, hvad der er vigtig for vores medarbejdere, hvad der har betydning for deres arbejdsglæde og ikke mindst, hvordan vi sammen kan øge arbejdsglæden og gøre BDO til en endnu mere spændende og attraktiv arbejdsplads. Resultatet af årets Temperaturmåling lå klar i begyndelsen af oktober. Det viser, at tilfredsheden blandt BDO's medarbejdere er høj. Arbejdsglæden har et flot højt niveau, og placerer BDO i top 5 procent for sammenlignelige virksomheder inden for Professional Services.

VIA Dialog (VIA står for Vilje, Indlevelse og Ambitioner) er vores videreudvikling af den traditionelle MUS-samtale. VIA Dialog er en formel og dokumenteret samtale, som forberedes og drøftes med grundig gennemgang af fem nøglespørgsmål. Formålet er at sikre fælles fokus på vores medarbejders mål, personlige udvikling, faglige udvikling, trivsel og samarbejde, så vi også i fremtiden vil ligge i toppen af branchen med de dygtigste og mest tilfredse medarbejdere.

### Uddannelse af fremtidens rådgiver og revisor

BDO er en arbejdsplads, hvor talent udfoldes, og kompetencer vokser, så vi kan skabe succes sammen med vores kunder og kolleger.

BDO's samfundsansvar kommer blandt andet til udtryk i indsatsen som uddannelsessted for unge medarbejdere. Gennem de seneste år har vi intensiveret indsatsen og ansat knap 75 nye trainees hvert år, der alle har påbegyndt deres uddannelsesforløb lokalt på vores kontorer over hele landet.

En velfungerende mentor-/menteeordning, et veltilrettelagt uddannelsesforløb og aktive netværksgrupper støtter den unge gennem vores traineeforløb, hvor der også typisk sideløbende læses HD(R) eller cand.merc.aud. I BDO bliver der taget hånd om lærings-, uddannelses- og karriereforløb på en tryk og indlevende måde, så potentialet kan udfolde sig.

Gennem vores eget uddannelses- og træningscenter, BDO Academy, styrker vi desuden løbende vores medarbejders videnniveau, øger og fastholder talentmassen og videreudvikler vores særlige BDO-kultur. BDO Academy er både et uddannelses- og karriereprogram og samtidig det forum, der giver træning igennem hele karrieren og på alle organisationsniveauer.

Fagudbuddet i BDO Academy dækker bredt på alle niveauer og forgrener sig naturligt til vores specialområder fordelt på de 31 BDO-kontorer. Vi starter nye medarbejders onboarding allerede den første arbejdsdag, og vi tror på, at vores fokus på personlig udvikling igennem hele karrieren både tiltrækker og fastholder gode medarbejdere i BDO.

Vores erfarne rådgivere og revisorer bidrager også personligt og aktivt til uddannelsen af fremtidens medarbejdere i BDO såvel som hos øvrige arbejdsgivere i Danmark. Det gør de som undervisere på landets uddannelsesinstitutioner – blandt andet universiteterne og cand.merc.aud.-studiet.



## Bæredygtigheds- og CSR-rådgivning

BDO er et professionelt rådgivningshus. Vi lever af at rådgive og vejlede vores kunder på såvel det private som det offentlige marked. Og vi tror på, at det er her, vi finder kilden til, hvordan vi kan gøre den største forskel for samfundet.

BDO-organisationens samlede udledning af CO2 udgør kun en meget lille del af Danmarks samlede fodaftryk. Derfor må vi naturligvis ikke se bort fra denne udledning, men som rådgiver og revisor for flere tusinde danske virksomheder og organisationer indtager vi en unik position i forhold til at give markeder, kunder og ledere omfattende og handlingsorienterede oplysninger om risiciene og mulighederne som følge af klimaforandringerne og øvrige CSR-områder.

Vores unikke position forpligter. Vi har derfor det seneste år styrket og formaliseret vores rådgivningsservices og vores interne viden på CSR- og bæredygtighedsområdet. Det betyder, at vi i dag er i stand til at hjælpe vores kunder og øvrige danske virksomheder med at etablere bæredygtige og samfundsansvarlige strategier. Vi kan hjælpe dem med at eksekvere på strategierne og opnå deres målsætninger for CSR og bæredygtighed.

CSR- og bæredygtighedsrådgivning indeholder naturligvis også et forretningsmæssigt potentiale for BDO. Det lægger vi ikke skjul på. Gode råd og vejledning i den daglige dialog mellem personlig rådgiver og revisor koster dog sjældent kunden ekstra, og både den formaliserede rådgivning og dagligdagens gode råd bærer, uanset hensigterne, et enormt potentiale i forhold til at rykke landets virksomheder og organisationer i en mere bæredygtig retning.



## VORES VÆRDIER ER RETTESNOREN FOR VORES INDSATSER

BDO står på et fundament af forretningsmæssige værdier, som er blevet grundlagt og videreudviklet i løbet af hele virksomhedens 100-årige levetid. Det er vigtigt for BDO, som virksomhed og organisation, at vi ikke vender disse værdier ryggen på vores vej mod at blive en endnu mere bæredygtig og ansvarlig virksomhed. De forretningsmæssige og samfundsmæssige værdier skal kort sagt gå hånd i hånd.

Vi har derfor etableret tre overordnede strategiske områder. Disse har respekt for såvel det forretningsmæssige som det samfundsmæssige værdisæt og vil danne ramme og grundlag for vores CSR- og bæredygtighedsstrategi – og det herboende arbejde med FN's Verdensmål (SDG'erne).



### Samfundsansvar

- Økonomisk stabilitet og vækst – internt såvel som eksternt.
- Vejledning og rådgivning af erhvervs- livets og den offentlige sektors aktører.
- Offentlighedens og samfundets tillidsrepræsentant.
- Bæredygtigt brug af samfundets og naturens ressourcer.
- Engagement og støtte til lokalsamfundet.



### Compliance

- Fair rådgivning og revision.
- It-sikkerhed.
- Beskyttelse og sikring af data.
- Øget digitalisering.
- Bekæmpelse og forebyggelse af svindel.
- Styrket compliance-kultur.



### Attraktiv og ansvarlig arbejdsplads

- Lige muligheder og rettigheder uanset køn, race, alder mv.
- Livsbalance.
- Faglig og personlig udvikling for medarbejdere.
- Gode karriereveje og –muligheder.
- Styrket selvforståelse og større grad af stolthed iblandt medarbejderne.



## Vores fokusområder

Vi sigter i arbejdet med vores CSR- og bæredygtighedsstrategi mod at bidrage værdifuldt og troværdigt til FN's 2030-dagsorden og mål for bæredygtig udvikling (SDG'er).

I løbet af de seneste par år har vi målrettet vores indsats mod SDG #16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner, SDG #13: Klimaindsats, SDG #8: Anstændigt arbejde og økonomisk vækst og SDG #5: Ligestilling mellem kønnene.

Gennem vores aktiviteter har vi potentielt en indirekte indvirkning på alle 17 Verdensmål. Afhængigt af de underliggende aktiviteter kan effekten være både negativ og positiv. Dette vil vi begynde at kortlægge mere detaljeret i 2022. I denne rapport henviser vi til relevante mål for bæredygtig udvikling, som vi i øjeblikket er i stand til at offentliggøre understøttende målinger for.

### Vores overordnede målsætninger for de fire områder:



#16: Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliance-regler - herunder hvidvaskloven, GDPR mv.



#13: BDO skal være CO2-neutrale senest i 2050 og nå en reduktion på 50 procent i 2030.



#8: BDO skal udføre minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.



#5: Kvinder skal udgøre 30 procent af lederstillingerne i BDO senest i 2030.

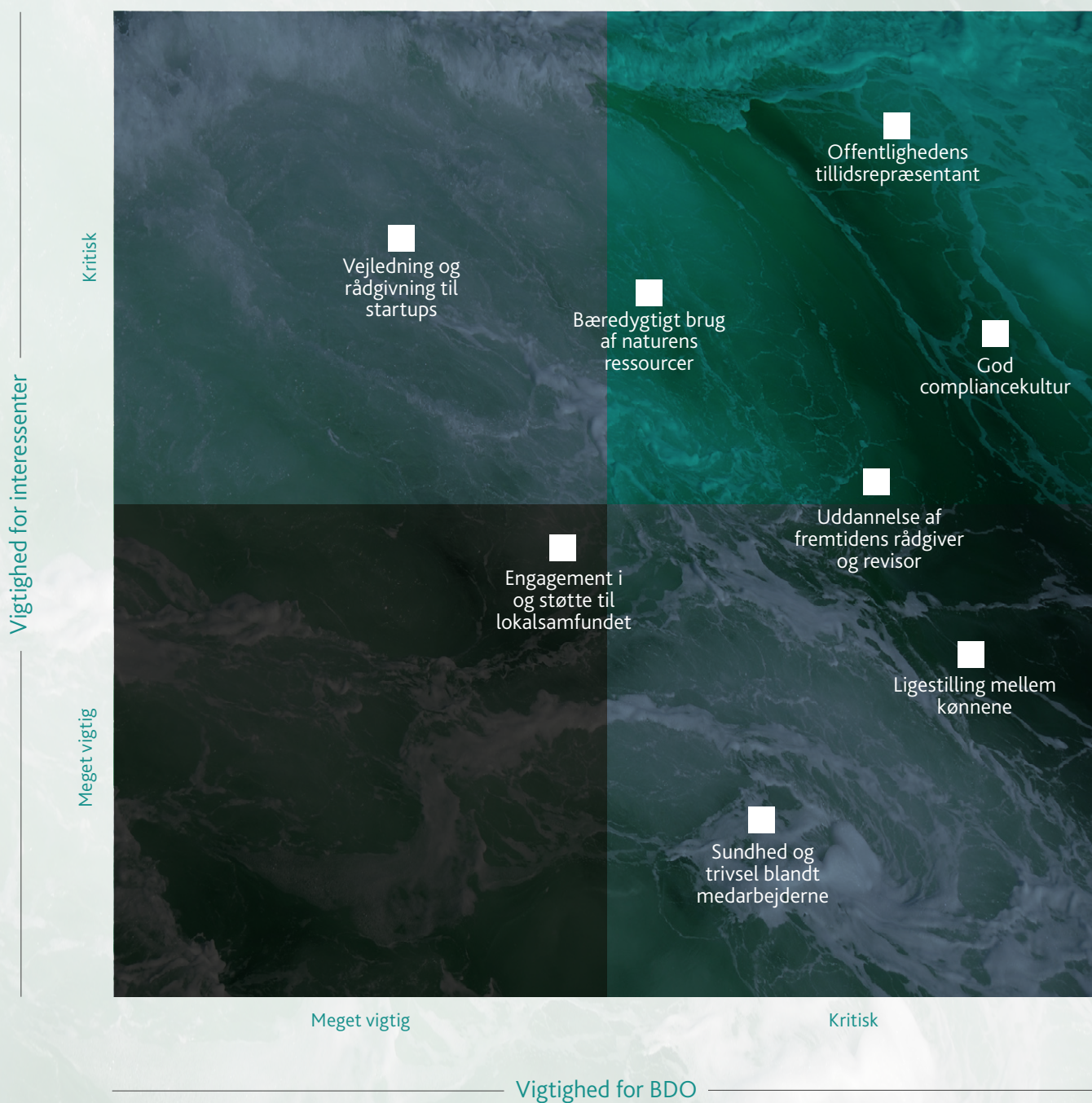
De strategiske prioriteringer og udvalgte fokusområder med overordnede målsætninger, som indgår i BDO's CSR- og bæredygtighedsstrategi, er baseret på de forhold, som både interessenter og BDO selv vurderer som mest relevante.



### Væsentlighedsvurdering

Vores væsentlighedsvurdering har til formål at give et overblik over forskellige væsentlighedspunkters vigtighed for henholdsvis BDO og vores interessenter.

Det er en vurdering, som danner grundlag for vores indsatser og udvalgte fokusområder.



## Hvordan ønsker vi at drive vores bæredygtige fokusområder?

BDO's tilgang til CSR og bæredygtighed er at tage ansvar i tråd med vores værdier og forpligtelser. Vi skal antage en ledende position på de områder, hvor vi har de nødvendige kompetencer og den nødvendige gearing til rent faktisk at gøre en forskel. Vi gør dette igennem vores forretningsaktiviteter og i tråd med vores formål og vores forretningsstrategi, mens vi lytter nøje til vores interessenters forventninger og krav.

Det er i sidste ende vores bestyrelse og direktion, som bærer det overordnede ansvar for, at vores fokusområder prioriteres, og at vi indfrier vores ambitioner. Projektansvaret for de enkelte fokusområder er dog fordelt mellem organisationens stabsfunktioner og forretningsansvarlige Partnere. Men det er BDO's bestyrelse og direktion, som fører tilsynet og sikrer, at vi er på rette kurs.

BDO's fokusområde	BDO's værdiområde	Vores ambitioner	Governance <i>Overordnet ansvar for prioritering, fremdrift og tilsyn: BDO's bestyrelse og direktion.</i>	SDG
Bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet	Compliance	<p><i>Overordnet målsætning:</i> Fortsat styrkelse af vores indsats og rolle i kampen mod økonomisk kriminalitet og hvidvask – internt såvel som eksternt.</p> <p><i>Indsatser for at nå målsætningen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliance-regler - herunder hvidvaskloven, GDPR mv.</li> </ul>	BDO's afdeling for Risk & Compliance	
Bæredygtigt brug af naturens ressourcer	Samfundsansvar	<p><i>Overordnet målsætning:</i> CO2-neutrale senest i 2050 og nå en reduktion på 50 procent i 2030</p> <p><i>Indsatser for at nå målsætningen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 procent grøn strøm på alle BDO-kontorer senest i 2030</li> <li>• Sænke antallet af kørte kilometer pr. medarbejder med 25 procent inden 2025 og 40 procent inden 2030</li> <li>• 100 procent eldrevne flåde af firmabiler senest i 2030</li> <li>• Integrering af bæredygtighed i politikker og praksisser på tværs af organisationen.</li> </ul>	BDO's Økonomi-afdeling og kon-torstedsansvarlige Partnere	
Vejledning og rådgivning til erhvervslivet med fokus på startups	Samfundsansvar	<p><i>Overordnet målsætning:</i> Minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.</p> <p><i>Indsatser for at nå målsætningen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Højere grad af tilgængelighed og tilstedeværelse der, hvor iværksætterne gror.</li> </ul>	BDO's branche-gruppe for startups og iværksættere	
Lige muligheder og rettigheder uanset køn	Attraktiv og ansvarlig arbejdsplads	<p><i>Overordnet målsætning:</i> Andelen af kvinder i lederstillinger skal være på 30 procent senest i 2030.</p> <p><i>Indsatser for at nå målsætningen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedre vilkår for ligeværdige karrieremuligheder</li> <li>• Interne netværk og rollemodeller for kvindelige talenter og ledere</li> <li>• Fokus på rekruttering af kvindelige talenter og ledere – internt såvel som eksternt</li> <li>• Diversitets- og bias-træning for alle BDO-ledere.</li> </ul>	BDO's HR-afdeling	



## BEKÆMPELSE AF KORRUPTION, HVIDVASK OG ØKONOMISK KRIMINALITET

Vi påtager os som revisionsvirksomhed rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant. Det betyder, som tidligere beskrevet, at vi som uafhængig tredjepart gennemgår og kontrollerer, at de regnskabsmæssige forhold, som landets virksomheder og organisationer præsenterer i deres årsregnskab, er troværdige og retvisende.

Vores medarbejdere bidrager til kampen mod hvidvask og økonomisk kriminalitet. Selvom teknologi i dag spiller en stadig større rolle, er det medarbejderne i BDO, som gør forskellen. Vi træner og uddanner derfor løbende vores kundeventede medarbejdere – i særlig grad vores statsautoriserede og underskrivende revisorer. Dette gøres for at sikre, at de har de rette kompetencer og den nødvendige viden for at bekæmpe hvidvask og anden økonomisk kriminalitet både internt i organisationen og eksternt i såvel det private erhvervsliv som i de mange offentlige institutioner, vi reviderer og rådgiver.

Vi er bevidste om, at denne rolle og dette ansvar er pålagt os via dansk lovgivning. Når vi alligevel vælger at inddrage området og den nedenstående målsætning i vores CSR- og bæredygtighedsrapportering, skyldes det, at vi på lige fod med de øvrige områder nævnt i nærværende rapport anser regnskabsåret 2020/21 for at være vores baseline-år. Denne rapport skal være en udtalt forpligtelse til os selv og danne afsæt for det videre arbejde i de kommende år. Det gælder også på området for bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet. Vi vil således i det kommende regnskabsår afdække, hvordan vi gennem nye tiltag kan udbygge vores bidrag og vores tillidsskabende rolle yderligere.

### Stærk compliance-kultur

Der hviler et stort ansvar på vores medarbejdere og deres kompetencer i forhold til at bekæmpe hvidvask og økonomisk kriminalitet. Det er derfor essentielt, at vi som organisation løbende arbejder for at give dem de bedste forudsætninger og vilkår herfor. Vi ønsker at opretholde en stærk kultur, hvor compliance er tænkt ind i alt, hvad vi gør, og hvor der er klarhed om vores forventninger til den enkelte medarbejders adfærd.

### Whistleblowerordning

Vi tilstræber at opbygge en sund og sikker feedbackkultur, hvor medarbejderne trygt kan drøfte problemstillinger med kolleger, ledere eller HR-afdelingen. Medarbejderne kan også indberette uregelmæssigheder eller forseelser anonymt gennem vores whistleblowerordning. Anmeldelsesordningen skal sikre, at BDO's ansatte og BDO ikke lider økonomisk skade, at revisorlovens § 28a og hvidvasklovens § 35 overholdes, og at BDO opfylder kravene i ISQC 1 om kvalitetsstyring i revisionsvirksomheder.

Alle indberetninger undersøges og behandles strengt fortroligt.

**Vi forpligter os til at:**

Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliance-regler - herunder hvidvaskloven, GDPR mv.

**SDG-bidrag:**

Vi bidrager til SDG 16.5 ved at arbejde for at bekæmpe alle former for korruption og bestikkelse samt SDG 16.6 ved at medvirke til at udvikle effektive, ansvarlige og gennemsigtige institutioner på alle niveauer.

**Hvordan når vi målet?**

Vi når vores målsætning om at styrke vores medarbejders viden om kampen mod økonomisk kriminalitet og hvidvask – internt såvel som eksternt - ved løbende at træne og uddanne vores medarbejdere, så de besidder den rette viden om overholdelse af compliance-reglerne. Undervisningen skal foregå via vores eget uddannelsescenter, BDO Academy.

I dette tilfælde er målet og løsningen således identisk. Vi forpligter os nemlig til, at alle kundevendte medarbejdere hvert år bliver trænet i overholdelse af compliance-regler - herunder hvidvaskloven, GDPR mv. Det sikrer, at de besidder de nødvendige kompetencer og den rette viden for at leve op til lovgivningen og BDO's interne retningslinjer. Men samtidig også så vores medarbejdere har de bedste forudsætninger for at vejlede og rådgive vores kunder om gældende lovgivning, regler og bestemmelser.

Vi vil desuden i det kommende regnskabsår udarbejde interne politikker for området 'Antikorruption og forretningsetik', så de lever op til de nye krav, vi møder både internt og eksternt. En række procedurer skal medvirke til at omsætte de interne politikker til handling; herunder BDO's interne kvalitetsstyringssystem samt uafhængigheds- og efteruddannelsespolitikker.



## BÆREDYGTIGT BRUG AF NATURENS RESSOURCER

Hos BDO spiller vi en rolle på lige fod med det resterende erhvervsliv i at beskytte, bevare og forny vores ressourcer, så den måde, vi lever vores liv på i dag, ikke påvirker fremtidige generationer negativt.

Vi arbejder derfor for at minimere BDO's klimapåvirkning og integrere et mere bæredygtigt forbrug af naturens ressourcer i vores organisation. Den klare ambition er at være CO<sub>2</sub>-neutrale senest i 2050 med et delmål om at have reduceret 50 procent af vores udledning inden udgangen af 2030. Målsætningen om net zero i 2050 eller inden er forenelig med de forpligtelser, som udspringer af vores tilslutning til Net Zero Financial Service Providers Alliance. En alliance, som BDO's verdensomspændende medlemsnetværk har tilsluttet sig. Det betyder, at vi allerede i dag samarbejder på tværs af vores globale organisation om best practice-redskaber til at reducere egen udledning samt om at arbejde mere aktivt med bæredygtighed. BDO's globale organisation har blandt andet etableret et Net Zero Advisory Council, som har til formål at vejlede alle de selvstændige BDO-medlemslande – inklusiv BDO i Danmark – i kampen mod klimaforandringerne.

BDO i Danmark støtter op om Paris-aftalens ambition om at begrænse temperaturstigningerne til 1,5 grader. Vi vil forfølge en strategi, hvor vi vil realisere reelle reduktioner, som kan spores direkte til vores virksomhedsdrift. Vi ønsker som udgangspunkt ikke at benytte klimakreditter. Vi accepterer dog, at det kan være nødvendigt for at nå netto nul i 2050.

Vi har dog endnu ikke kortlagt vores CO<sub>2</sub>-udledning, hvorfor det ikke indgår i nærværende rapport. Vi er i gang med arbejdet og holder alle interesserede opdateret på vores hjemmeside, så snart vi har CO<sub>2</sub>-baselinen på plads. Målingen foretages med afsæt i GHG-protokollen, og vi sigter i første omgang mod at få kortlagt vores scope 1- og 2-udledninger samt vores emissioner forbundet med medarbejderkørsel og anden transport inden for scope 3.

### Vi forpligter os til at:

Være CO<sub>2</sub>-neutrale senest i 2050 og at nå en reduktion på 50 procent i 2030.



### SDG-bidrag:

Vi bidrager til SDG 13.2 ved at integrere tiltag mod klimaforandringerne i vores strategier og politikker.

## Miljøforhold og reduktion af klimapåvirkningen ved BDO's aktiviteter

Som videnvirksomhed uden industriel produktion og væsentlige up-stream-aktiviteter i vores værdikæde er vores klimamæssige fodaftryk allerede begrænset. Det betyder, at vi i et vist omfang også er begrænset i forhold til, hvilke håndtag vi kan dreje på for at minimere vores påvirkning. Størstedelen af vores CO<sub>2</sub>-udledning kommer fra vores energi- og ressourceforbrug på vores kontorer samt fra vores rejseaktiviteter i forbindelse med kundemøder rundt om i landet.

Vores primære kilder til CO<sub>2</sub>-udledning i dag fordelt på scope 1, 2 og 3:

- **Scope 1:** Biler og bygninger
- **Scope 2:** Elektricitet i kontorbygninger
- **Scope 3:** Købte varer og services samt transport af medarbejdere i forbindelse med interne møder og kundemøder.

De vigtigste tiltag, som skal hjælpe os med at indfri vores ambition om at blive CO<sub>2</sub>-neutale senest i 2050 omfatter derfor energieffektive bygninger, miljøvenlige firmabiler samt øget digital mødeaktivitet.





## Hvordan når vi målet?

Vi har tidligere arbejdet med en klar forsigtighedstilgang på området for bæredygtigt forbrug. Vi har været bevidste om de miljømæssige og klimatiske udfordringer, men vi har ikke tidligere fastlagt en egentlig struktur for vores arbejde med at reducere BDO's klimapåvirkning. I kraft af den interne bevidsthed har vi dog sporadisk arbejdet på at nedbringe de negative effekter, som er konsekvensen af vores aktiviteter. Det har vi blandt andet gjort ved at minimere madspild i vores kantiner, ved at konvertere plastik vandflasker til vandkander, ved at genanvende it og ved at arbejde mere digitalt og derved sænke papirforbruget samt den miljøbelastende persontransport. Vi har aldrig målt den egentlige effekt af disse tiltag. De er blot blevet initieret som en naturlig del af BDO's bevidsthed om udfordringerne og lyst til at gøre noget aktivt.

Vi ønsker nu at formalisere og gøre vores indsatser på området målbare. Derfor præsenterer vi her et katalog over de tiltag, som kan hjælpe os tættere på vores målsætning. De nedenstående tiltag er dog først endegyldigt vedtaget, når vi i kraft af vores CO<sub>2</sub>-baseline er i stand til at lægge den helt rette plan for at nå målsætningen om CO<sub>2</sub>-neutralitet senest i 2050. Det er først her, vi kan bekræfte, at tiltagene er de rette for BDO.

### *Bæredygtigt energiforbrug på vores kontorer*

Energiforbruget på vores kontorer tegner sig for en betydelig del af virksomhedens samlede udledning. Det er med al sandsynlighed den største kilde til negativ miljøpåvirkning i vores organisation. Målsætningen er derfor at optimere og reducere forbruget og samtidig sørge for at gøre vores energiforbrug grønnere ved køb af strøm fra bæredygtige kilder. Vi vil arbejde på, at alt strøm på vores 31 kontorer senest i 2030 kommer fra grønne energikilder.

Vi vil i løbet af 2022 screene vores organisation og vores 31 kontorsteder. Denne screening skal danne grundlag for et samlet overblik over BDO's energiforbrug på vores kontorer. Med udgangspunkt i overblikket og den efterfølgende analyse vil vi i næste rapportering fremlægge yderligere udspecificerede indsatser for at opfylde målet om CO<sub>2</sub>-neutralitet i 2030.

### *Mindre rejseaktivitet*

Coronakrisen har lært stort set alle danskere at begå sig i online mødemiljøer. Vi tror derfor på, at vi i fremtiden vil kunne flytte en betydelig del af såvel vores interne som eksterne mødeaktiviteter over i det virtuelle rum. Hvilket vi allerede har gjort. Derudover oplever vi allerede i dag, at en langt større andel af BDO's medarbejdere benytter sig af muligheden for hjemmearbejde. En fleksibilitet, som er opstået i kølvandet på Coronakrisen. Disse faktorer vil samlet set få en positiv indvirkning på vores rejseaktiviteter og den udledning, det medfører.

I regnskabsåret 2018/19 – før Coronakrisen – registrerede en gennemsnitlig medarbejder i BDO 3.065 kørte kilometer i forbindelse med interne og eksterne møder. I foregående regnskabsår 2019/20 dalede dette tal til 2.302 kilometer. Et fald på 25 procent. Det skete som en konsekvens af coronanedlukningerne og -restriktionerne.

Vores ambition er at sænke antallet af kørte kilometer pr. medarbejder med 25 procent inden 2025 og 40 procent inden 2030. Det skal ske med udgangspunkt i kilometertallet fra tiden inden coronapandemien, da vi anser dette for at være vores normale niveau. Det betyder, at vi senest i 2025 skal ligge på en rejseaktivitet tilsvarende den, vi registrerede under Coronakrisen. I 2030 skal en BDO-medarbejder i gennemsnit køre maksimalt 1.839 kilometer om året i arbejdsrelaterede sammenhænge (dette indebærer ikke kørsel til og fra arbejde).



### *En grøn, eldreven flåde af firmabiler*

I en virksomhed som BDO, hvor den service, vi udbyder, hviler på relationer til både kunder, samarbejdspartnere og kolleger, vil vi dog aldrig kunne flytte alt mødeaktivitet til det virtuelle rum. Derfor skal vi skabe gode vilkår for, at vores medarbejdere vælger et grønnere transportalternativ til deres rejseaktiviteter.

Vi vil inden 2030 således etablere en komplet eldreven flåde af firmabiler. Det vil sige, at 100 procent af de BDO-ejede biler skal køre på ren el. Vi har for nuværende 41 biler indregistreret i BDO's navn. 14 af disse biler er såkaldte kontorstedsbiler, som bruges af alle medarbejdere på det respektive kontorsted. De øvrige 27 biler er firmabiler, som benyttes af én specifik medarbejder (fri bil).

Vi vil derudover skabe gode vilkår for, at vores medarbejdere har mulighed for at oplade elbiler, når de er på arbejde. Det skal øge incitamentet for at vælge elbil, som deres transportmiddel til og fra arbejde. Inden 2025 vil vi således sikre, at alle BDO-kontorer har mindst to ladestander i tilknytning til kontorets parkeringsmuligheder. Antallet af ladestander afhænger naturligvis af kontorets størrelse.

### *En bæredygtig tankegang*

For at nå vores målsætning integrerer vi bæredygtighed i politikker og praksis i hele organisationen. Det skal bidrage til, at vores ledere og medarbejdere på tværs af kontorsteder og afdelinger træffer klimavenlige beslutninger i dagligdagen og påvirker andre til at gøre det samme.

Selvom den enkelte medarbejders indvirkning på klimaet langt henad vejen ikke betragtes som en del af BDO's målte fodaftryk, anerkender vi, at en af de stærkeste måder, hvorved vi kan hjælpe med at fremme indsatsen mod klimaforandringerne, er igennem vores medarbejdere. Vi ønsker derfor at aktivere vores medarbejdere og bidrage til, at de træffer klimapositive valg i hverdagen såvel på arbejdspladsen som på hjemmekontoret - og i hjemmet i al almindelighed.

### *Kompenserende investeringer*

Selvom vi omlægger vores energiforbrug til grøn strøm og etablerer en komplet eldreven flåde af firmabiler, er vi bevidste om, at det sandsynligvis ikke er tilstrækkeligt for at opnå vores målsætning om CO<sub>2</sub>-neutralitet senest i 2050. Vi vil derfor løbende vurdere behovet og mulighederne for at kompensere for den CO<sub>2</sub>, som vi ikke kan reducere her og nu.

## VEJLEDNING OG RÅDGIVNING TIL ERHVERVSLIVET - MED FOKUS PÅ STARTUPS

I Danmark bryster vi os af at være et af de lande i verden, som tilbyder de bedste vilkår for iværksættere. På trods af de fordelagtige betingelser er der fortsat mange startups, som enten aldrig ser dagens lys eller formår at udvikle sig til levedygtige virksomheder.

Vi mener selv, at vi som rådgivnings- og revisionsvirksomhed i denne sammenhæng har et ansvar for at få skubbet så mange iværksættere sikkert ud over rampen som muligt. Dette flugter med vores formål om at være 'mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme'. Vi vil således som et af landets fortrukne rådgivnings- og revisionshuse for erhvervslivet blive stadig bedre til at understøtte danske iværksættere på deres startup-rejse og i realiseringen af deres drømme. Det skal vi blandt andet opnå ved at tilbyde endnu flere iværksættere gratis viden og pro bono rådgivningstimer.

Vi forpligter os derfor til at udføre minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.

Når BDO yder gratis rådgivning, inspiration og vejledning til nyopstartede virksomheder, som kan drive innovation, vækst og jobskabelse, bidrager vi nemlig til samfundets generelle trivsel og bæredygtighed.

### Vejledning og rådgivning på hele startup-rejsen

Hvad enten virksomheden er i opstarts-, drifts- eller udviklingsfasen, skal iværksætteren kunne hente gode råd og nyttig information, når han eller hun står og mangler det.

I opstartsfasen kan vores rådgivere og specialister blandt andet hjælpe med at få styr på forretningsplanen, hvordan iværksætteren vælger den rette virksomhedsform, udformer strategien og udarbejder budgetter.

Når iværksætteren er kommet godt i gang, handler det om den daglige drift af virksomheden, og hvordan den kan optimeres. Her står vi blandt andet klar med vejledning og rådgivning om bogføring, lønadministration, skat, moms, regnskab, revision og erklæringsarbejde.

Når der er styr på driften, er det tid til at overveje næste skridt. Vi hjælper med at besvare spørgsmål som: Skal virksomheden ekspandere til et nyt marked? Måske et nyt land? Skal virksomheden opkøbe en forretning eller måske sælges?

### Bedre vilkår for kvindelige iværksættere

Kvindelige iværksættere i Danmark har generelt sværere ved at tiltrække investeringer end deres mandlige kolleger. Det er en strukturel og samfundsmæssig udfordring, da vi som land og vores erhvervsliv risikerer at gå glip af såvel talent som jobskabelse og økonomisk vækst. Denne udfordring vil vi i BDO gerne adressere og bidrage til at opløse.



Vi har derfor i 2021 indgået en samarbejdsaftale med forretningen Nordic Female Founders, hvis udtalte målsætning er at bidrage til at øge andelen af startups med diversitet samt antallet af kvindelige investorer. Konkret indebærer samarbejdet gratis medlemskab til alle BDO-kunder og fælles aktiviteter på tværs af vores organisationer – herunder blandt andet et gratis inspirationswebinar med founder Mia Wagner.

Samarbejdet og vores fokus på at øge kønsdiversiteten i det danske startup-miljø taler desuden godt ind i vores ambitioner om at skabe lige muligheder og rettigheder for både kvinder og mænd internt i BDO.

#### Vi forpligter os til at:

Give minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.



#### SDG-bidrag:

Vi bidrager til SDG 8.3 ved at støtte produktive og innovative tiltag iblandt de danske iværksættere og derved fremme formalisering og vækst i opstartsvirksomheder.



## Hvordan når vi målet?

Vi har allerede i dag fokus på at hjælpe de danske iværksættere med at komme godt i gang. Det har vi blandt andet via vores online startup-miljø, som du kan læse mere om i afsnittet herunder. Vi har dog ikke tidligere sat en konkret målsætning for området og har derfor heller ikke registreret antallet af gratis rådgivningstimer på en måde, som gør det målbart. Det vil vi lave om på i det kommende regnskabsår, så vi i næste rapport kan redegøre for antallet af afholdte pro bono rådgivningstimer. Et antal, som minimum skal være på 1.000 rådgivningstimer, hvis vi skal kunne sige, at vi har indfriet vores målsætning for området.

### *Et online startup-miljø med gratis viden og rådgivningstilbud*

På [www.bdostartup.dk](http://www.bdostartup.dk) har vi etableret et online miljø for iværksættere. Formålet er at hjælpe startup-virksomheder godt i gang og sikre, at de har de bedste forudsætninger for at vækste til en sund og succesfuld forretning, der i fremtiden vil stå stærkt på det danske og potentielt internationale marked.

Vi vil inspirere iværksættere og selvstændige – både gennem gratis viden og arrangementer. Og hvad enten virksomheden er i opstarts-, drifts- eller udviklingsfasen, kan iværksætterne finde råd og nyttig information, når de står og mangler det.

Det seneste års tid har BDO's online startup-miljø haft mere end 24.000 besøgende. Derudover har vi i 2020 og 2021 registreret 360 deltagere på vores gratis webinar: 'Sådan kommer du i gang som iværksætter', og 30 kontaktformularer med ønske om pro bono rådgivningstime for iværksættere er blevet udfyldt via sitet.

### *Tilgængelighed og tilstedeværelse, hvor iværksætterne gror*

Udover vores online tilstedeværelse vil vi være til stede og tilgængelig for iværksætterne i de fysiske miljøer og fællesskaber, som de agerer i. Derfor har vi i flere år været hovedsponsor på iværksætterbootcampen Seedster.

Vi har derudover også som eksempel oprettet et satellitkontor i kontorfællesskabet Innovatorium i Herning, som er besat af en lokal rådgiver to dage om ugen, samt indgået et samarbejde i Vejle med et lokalt iværksætttermiljø om at være til rådighed for iværksætterne en dag om måneden. Vores ambition er at etablere flere tilsvarende satellitkontorer i fysiske startup-miljøer og samarbejder med lokale iværksætttermiljøer inden 2030.

## LIGE MULIGHEDER OG RETTIGHEDER UANSET KØN

BDO har fokus på at fremme diversitet, mangfoldighed, ligestilling og ikke-diskrimination på baggrund af køn, alder, livsstil, handicap, religion og etnisk tilhørsforhold. Vi anser mangfoldighed og inklusion som en central del af vores værdisystem. Støtte til social retfærdighed, lige muligheder og antidiskriminering forventes derfor af såvel vores ledere som øvrige medarbejdere.

Diskrimination hindrer folk i at leve op til deres fulde potentiale. Derfor har vi en klar politik på plads, der angiver nul-tolerance overfor forskelsbehandling. Desuden har vi etableret en whistleblowerordning, som giver vores medarbejdere mulighed for at indberette kritisable forhold. Det kan være skræmmende at rejse klager over sådanne følsomme forhold, og derfor vil vi gøre mere for at opfordre vores medarbejdere til at tale og indberette eventuelle bekymringer om chikane og eller diskrimination i BDO.

BDO's ambitioner for Verdensmål 5:

- At sikre, at vores medarbejdere og samarbejdspartnere ser os som en arbejdsplads med en inkluderende kultur, der giver lige muligheder for alle.
- At bidrage til en generel udvikling i samfundet ved at arbejde aktivt med at styrke ligestillingen, arbejde målrettet med at fastsætte ambitiøse mål og investere ressourcer i at lykkes med vores ambitioner.
- At opbygge en inkluderende organisation med fokus på blandt andet ubevidst bias på tværs af organisationen.
- At sikre en samlet ligelig kønsopdeling for medarbejdere i ledende stillinger.

Dette kan vi kun opnå ved at skabe en kultur på arbejdspladsen, som er kendetegnet ved en inkluderende daglig adfærd og bygget på et grundlag af respekt og påskønnelse, uanset alder, køn, handicap, race, etnicitet, oprindelse, religion og økonomisk eller anden status.

### Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i BDO

Revisionsbranchen, som er BDO's kerneområde, har historisk set været præget af en underrepræsentation af kvinder blandt de statsautoriserede revisorer og dermed på virksomhedens ledelsesniveauer. Denne bevidsthed og erkendelse har forud for vores rapportering skabt et begyndende grundlag for en generel politik i BDO, som har til formål at fremme kønsdiversiteten på BDO's ledelsesposter og derved på sigt også fremme kønsfordelingen i den generalforsamlingsvalgte bestyrelse.

Fordelingen af kvinder og mænd ansat i BDO afspejler fordelingen af kvinder og mænd i beskæftigelse generelt. 51 procent er mænd, og 49 procent af vores ansatte er kvinder. På ledelsesniveauet (medarbejdere med titlen Director eller Partner og Senior Partner) oplever vi desværre en mindre ligelig fordeling mellem kønnene.

- Directors: 25 procent kvinder
- Partnere og Senior Partnere: 11,5 procent kvinder.

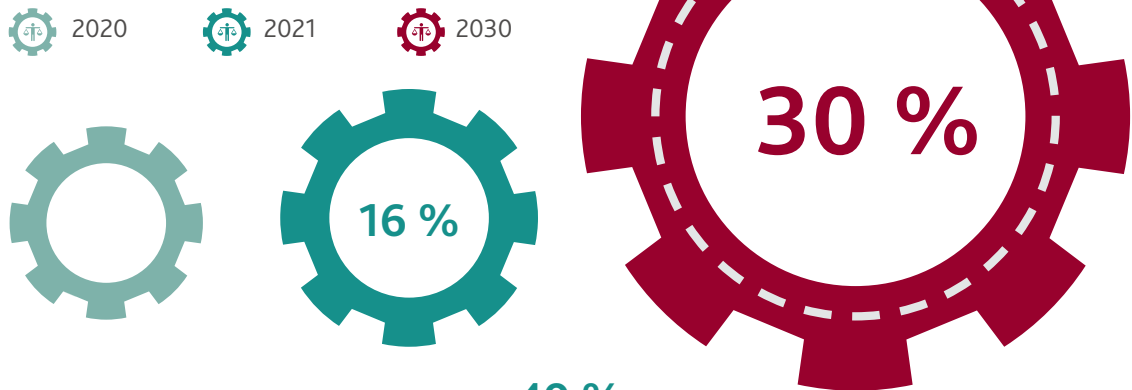


For BDO som samlet enhed betyder det, at den overordnede repræsentation af kvinder i lederstillinger kun ligger på 16 procent.

Udligning af denne ulighed anser vi for at være af helt central betydning for BDO, hvilket vi ser et stort potentiale i. Det gælder både for vores fremtidige forretning og konkurrenceevne samt for vores kultur. Det er her skoen for alvor trykker - på lige fod med resten af vores branche. Derfor forpligter vi os til at hæve andelen af kvinder i lederstillinger inden 2030.

### Målsætninger for ligestilling og mangfoldighed i BDO

Repræsentation af kvinder i lederstillinger i BDO:



Generel repræsentation af kvinder i BDO er på **49 %**.

### Forskellige afdelinger, forskellige barrierer

BDO som virksomhed kan groft opdeles i tre områder med følgende ikke vægtede andel af kvinder i lederstillinger:

- Vores afdelinger for revision og erklæringsarbejde: 13 procent
- Vores afdelinger for skatte-, moms- og anden rådgivning: 24 procent
- Vores stabsenheder: 14 procent.

Der er forskellige barrierer i BDO's organisatoriske enheder, når det kommer til at nå målsætningen om de 30 procent.

Den største barriere ligger som udgangspunkt i revisionsledet. Størstedelen af lederne på dette organisatoriske område bærer nemlig titlen; statsautoriseret revisor. Uddannelsen for at opnå denne titel betragtes som en af landets mest krævende. For at gennemføre uddannelsen og opnå titlen stilles der store krav til kandidaternes ressourcer i form af tid. Uddannelsen falder dog som regel på et tidspunkt i livet, hvor mange medarbejdere har små børn, som gør det svært at få en hverdag til at hænge sammen med fuldtidsarbejde, SR-studie og familie. Af denne årsag vælger mange kvindelige talenter uddannelsen fra. Det gør sig i hvert fald gældende under de nuværende rammer og krav. Vi skal i den henseende afsøge, hvilke muligheder vi har for at sikre, at vi får en balanceret talentmasse og kønsfordeling iblandt de statsautoriserede revisorer, som kan danne rammen for forfremmelsen af vores kommende ledere.

Vi anerkender, at det er en svær øvelse, og at vi for nuværende ikke nødvendigvis ved, hvad der afgør, hvilke valg vores medarbejdere træffer. Derfor vil vi inddrage vores medarbejdere i vores fremtidige tiltag for at bryde denne barriere på revisionsområdet. Vi vil afsøge, hvad der virker, og hvordan vi bedst understøtter vores medarbejdere i at få det arbejdsliv og den karriere i BDO, de ønsker.

Grundet de forskelligartede barrierer er det også relevant at have forskellige målsætninger på tværs af vores organisatoriske enheder. Vi har, som nævnt, et generelt, overordnet mål for andelen af kvinder i ledelsesstillinger, som lyder på 30 procent senest i 2030. Men med udgangspunkt i de forskelligartede barrierer har vi valgt at sætte forskellige frister for, hvornår de organisatoriske enheder hver især skal være i mål.

BDO forpligter sig således til at have 30 procent kvinder i ledelsen på de forskellige organisatoriske enheder på følgende tidspunkter:

- Vores afdelinger for revision og erklæringsarbejde: 2030
- Vores afdelinger for skatte-, moms- og anden rådgivning: 2028
- Vores stabsenheder: 2028.

Barriererne for at nå målet vurderes at være lavest i vores stabsenheder, men fordi andelen på nuværende tidspunkt er omtrent på niveau med vores revisionsafdeling, vurderer vi, at det er mest realistisk at pejle efter målopfyldelse på samme tidspunkt som for vores afdelinger for skatte-, moms- og anden rådgivning.

#### **Vi forpligter os til at:**

Andelen af kvinder i lederstillinger skal være 30 procent senest i 2030.



#### **SDG-bidrag:**

Vi bidrager til SDG 5.5 ved at sikre kvinder fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer i beslutningsprocesser inden for politik, økonomi og det offentlige liv.

Derudover bidrager vi til SDG 5.c ved at arbejde for velfunderede politikker og lovgivning, der kan håndhæves, og som fremmer ligestilling mellem kønnene og styrker alle kvinders og pigers rettigheder og muligheder på alle niveauer, skal vedtages og styrkes.

## Hvordan når vi målet?

Ligestillingsdagsordenen bærer et stort potentiale og en generel udfordring for hele vores branche. Vi mangler for nuværende viden om, hvad der konkret kan og bør gøres. Dette vil vi afsøge svar på i løbet af det kommende regnskabsår 2021/22.

Vi er imidlertid bevidste om, at en stor del af forandringen, grundet vores partnerstruktur, hvor medarbejderne som oftest arbejder sig op i graderne, skal starte nedefra. Vi skal indrette mere givtige forhold, som gør, at kvindelige rådgivere og revisorer vælger BDO til og samtidig har/får et ønske om og en mulighed for at stige i graderne.

For at løse en konkret udfordring er man nødt til at kende kilden til udfordringen. Derfor vil vi i løbet af regnskabsåret 2021/22 foretage en undersøgelse af, hvad der skal til for at øge arbejdsglæden, lysten til lederskab og fastholdelsen af nuværende og potentielle nye kvindelige ledere i BDO. Undersøgelsen og dens konklusioner skal danne grundlag for fremtidige indsatser og tiltag med henblik på at nå vores målsætning og selvudnævnte forpligtelse.

Nedenstående er således vores nuværende oplæg til nye tiltag og initiativer, som skal hjælpe os med at indfri vores målsætning om, at andelen af kvinder i lederstillinger skal være 30 procent senest i 2030. Disse tiltag og initiativer vil blive tilpasset, såfremt kortlægningsarbejdet i 2021/22 fremlægger mere fordelagtige og givtige løsninger på udfordringen med at sikre ligestilling på alle ledelsesniveauer i BDO.

### *Internt netværk for kvindelige talenter og ledere*

Vi vil iværksætte et internt netværk for kvindelige talenter og kvindelige ledere i BDO. Netværket skal fungere som en kilde til inspiration, motivation og videndeling for deltagerne. Derudover skal dialogen i netværket øge organisationens kendskab til og bevidsthed om, hvordan vi styrker vilkårene for såvel de nuværende kvindelige ledere som fremtidens kvindelige ledere i BDO. Deltagerne i netværket - særligt de kvinder, som besidder lederstillinger i dag - skal samtidig fungere som rollemodeller for BDO's mere end 600 kvindelige medarbejdere.

### *Rekruttering af kvindelige talenter og ledere – internt såvel som eksternt*

Internt skal vi foruden at skabe rammerne for, at vores kvindelige medarbejdere kan stige i graderne, også have fokus på at øge kompetencerne blandt vores kvindelige talenter via vores eget uddannelsessystem og derved skabe grundlaget for flere kvindelige ledere i BDO. Første præmis for dette er, at vi bliver bedre til at fremelske og spotte ledelsespotentialet hos de i forvejen mange dygtige kvindelige medarbejdere, som arbejder i BDO. Næste præmis er, at vi evner at fastholde vores dygtige kvindelige medarbejdere på arbejdspladsen i længere tid, end det er tilfældet i dag. Vi skal skabe et miljø og en kultur, som giver vores kvindelige ansatte lyst til at blive i faget efter, at de fx har bestået deres CMA og/eller har stiftet familie. Vi vil i de kommende år afsøge og udvikle redskaber, der kan sikre, at vi kan lykkes med at spotte og fastholde vores kvindelige talenter.

Intern kompetenceudvikling og interne forfremmelser tager tid. Derfor bærer disse tiltag ikke løsningen i sig selv. Ikke hvis vi skal nå vores målsætning til tiden. Vi skal således også blive endnu bedre til at rekruttere og tiltrække nye kvindelige ledere. Der er for nuværende igangsat en undersøgelse af vores rekrutteringsproces. Med udgangspunkt i undersøgelsens konklusioner vil vi vurdere, om det fx er nødvendigt at igangsætte tiltag som blind rekruttering, nye sproglig tone og ansættelsesudvalg.



### *Diversitets- og bias-træning for alle BDO-ledere*

Vi er bevidste om, at en god inkluderende kultur starter oppefra. Derfor har vi en klar målsætning om, at samtlige ledere i BDO skal have deltaget i og gennemført diversitets- og BIAS-træning.

Formålet hermed er at sikre, at der bliver skabt en kultur såvel på de lokale BDO-kontorer som i den overordnede organisation, hvor der hersker en forståelse for spørgsmål om ligestilling, diskrimination, chikane, mangfoldighed og inklusion.





The background is a teal color with a pattern of water droplets of various sizes. A prominent vertical streak of water runs down the right side of the page, creating a sense of depth and texture.

# Redegørelse for samfundsansvar

Jf. årsregnskabslovens § 99a

## POLITIKKER FOR SAMFUNDSANSVAR OG RISIKOVURDERING

### Virksomhedens forretningsmodel

For beskrivelse af BDO's forretningsmodel henvises der til afsnittet 'Vores forretning' i 'Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering' side 9-11 samt til ledelsesberetningen i BDO's Årsrapport 2020/21.

### Sociale forhold og medarbejderforhold

BDO er en virksomhed af mennesker, for mennesker. Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource. Derfor arbejder vi hele tiden på at forbedre forholdene for vores medarbejdere. Det gør vi blandt andet ved at have fokus på at:

- Investere i og prioritere videreuddannelse af vores medarbejdere samt ledere.
- Understøtte en kultur, som giver plads til fleksibilitet og livsbalance for den enkelte.
- Sikre fair aflønninger og vilkår.
- Udvide nul-tolerance over for krænkende adfærd såsom diskrimination, chikane og mobning.
- Beskytte vores medarbejders sikkerhed og helbred.
- Give lige rettigheder og muligheder uanset køn, race, alder, religion og lignende, jf. side 31-35.

BDO har indført tre formelle politikker på området for sociale forhold og medarbejderforhold: En nul-tolerance-politik i forhold til krænkelse, en politik for nære personlige relationer blandt kolleger og et kodeks for god indlevelse kolleger imellem. Disse politikker er tilgængelige for medarbejderne via BDO's interne intranet. Politikkerne skal sikre, at medarbejderne i alle sammenhænge sikres de bedste vilkår og rammer for at trives og udføre deres arbejde.

Som videnvirksomhed, der baserer sine services på menneskelige kompetencer, vurderer ledelsen, at området for sociale forhold og medarbejderforhold indebærer risici for BDO. Vores medarbejdere er vores vigtigste aktiv. Vi er afhængige af dygtige og kompetente medarbejdere. Det er derfor vigtigt, at vi sikrer et godt arbejdsmiljø, da det har betydning for såvel rekruttering af nye medarbejdere som fastholdelse af de nuværende medarbejdere. Vi styrker arbejdsmiljøet i BDO i kraft af de seks fokuspunkter benævnt ovenfor. Kontinuerlige forbedringer af arbejdsmiljøet skal medvirke til at minimere risici inden for området.

### Antikorruption og forretningsetik

BDO har igennem årene og qua vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant opbygget et omdømme som en virksomhed, der opretholder en høj grad af integritet og etisk adfærd. Nul-tolerance over for korruption og bestikkelse anses for at være et grundlæggende præmis for BDO's virke som rådgivnings- og revisionsvirksomhed. Det er en integreret del af organisationens DNA og er beskrevet for medarbejderne i vores kodekser, retningslinjer samt definition af 'Ordentlighed'. BDO er derudover underlagt branchespecifikke retningslinjer i kraft af FSR's etiske regler. Derfor har BDO ikke defineret formelle politikker for området. Vi vil dog i det kommende regnskabsår - med nærværende rapportering som baseline - igangsætte udarbejdelsen af konkrete politikker for området 'Antikorruption og forretningsetik'.

Ledelsen har på baggrund af organisationens DNA og den herboende tradition for at drive ansvarlig virksomhed vurderet, at der ikke anses at være væsentlige risici i forbindelse med antikorruption og bestikkelse. Bortset fra den naturlige risiko, som alle virksomheder står overfor. Risikoen for, at ikke alle medarbejdere efterlever organisationens DNA og retningslinjer. For at undgå dette har BDO fokus på god information – særligt til nye medarbejdere – så vi sikrer, at den høje standard fastholdes.



## Menneskerettigheder


Vi anser respekt for menneskerettigheder som en forudsætning for at drive en seriøs rådgivnings- og revisionsvirksomhed i Danmark. Vi støtter og respekterer beskyttelsen af de internationalt erklærede menneskerettigheder, som er formuleret i FN's menneskerettighedserklæring samt i ILO's konventioner og anbefalinger. Der hersker således et naturligt fokus på respekt for menneskerettigheder i BDO, hvorfor ledelsen vurderer, at vedtagelsen af formelle politikker ikke vil påvirke indsatsen på dette område.

Da vi primært opererer i Danmark, hvor der overordnet set er styr på menneskerettighederne, anses der ikke at være væsentlige risici for BDO i Danmark på området.

## Miljø og klima

BDO har, som beskrevet på side 24-27 i 'Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering', fokus på at begrænse vores belastning af miljøet og klimaet. Vi henviser til disse sider for uddybning af vores nyetablerede politikker og målsætninger for området. Det skal bemærkes, at indeværende regnskabsår anses for at være BDO's baseline-år, hvorfor politikkerne og indsatserne benævnt i det pågældende afsnit skal yderligere afdækkes og udmøntes i organisationen i det kommende regnskabsår.

Ledelsen vurderer ikke, at der er væsentlige risici i forbindelse med miljø og klima.



# Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen

Jf. årsregnskabslovens § 99b



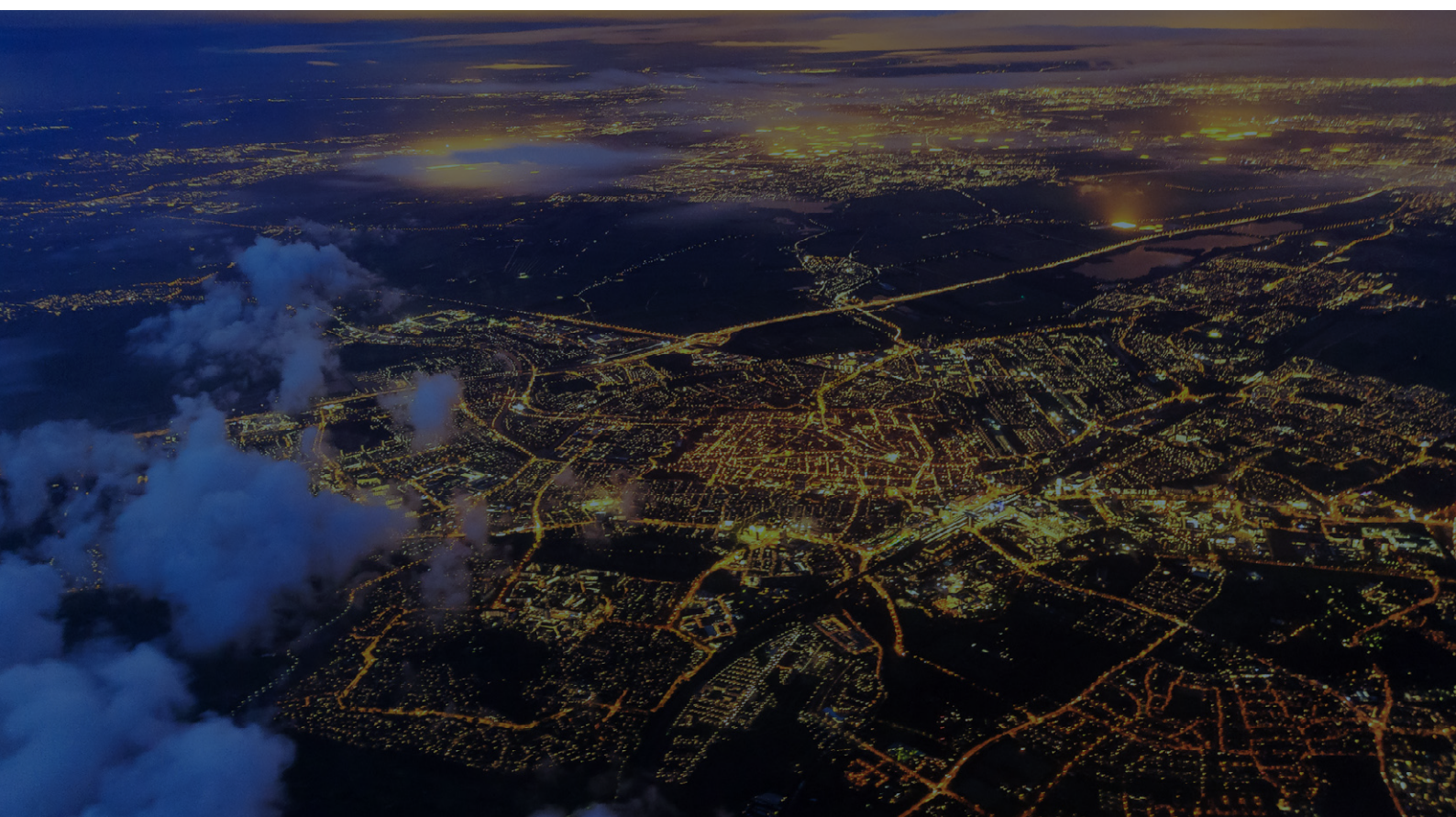
## Bestyrelsens sammensætning

Vi arbejder for, at BDO også på ledelsesniveau repræsenterer branchens fordeling blandt kvinder og mænd, og at den generelle fordeling af kvindelige og mandlige medarbejdere i virksomheden afspejler arbejdsmarkedets fordeling af kvinder og mænd.

Vi har derfor i henhold til årsregnskabslovens § 99b fastlagt et måltal for fordelingen af køn i den generalforsamlingsvalgte bestyrelse i BDO. Bestyrelsen vælges blandt BDO Holding VI, Statsautoriseret revisionsaktieselskab, aktionærer, som ved udarbejdelsen af nærværende måltal består af to kvinder og 62 mænd. BDO er en partnerdrevet revisionsvirksomhed, og bestyrelsessammensætning vil derfor være påvirket af diversiteten i ejerpartnerkredsen, og fordi vi som revisionsvirksomhed er underlagt en revisorlovgivning, der foreskriver, at mindst 50 procent af bestyrelsesmedlemmerne skal vælges blandt de statsautoriserede revisorer i virksomheden. Vi er dermed i en branche, hvor lovgivningen opsætter begrænsninger på rekruttering af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Dette var vi bevidste om, da vi tidligere fastlagde vores målsætning om mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem inden 2021.

Andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af selskabets bestyrelse er aktuelt én kvinde og fem mænd, hvilket svarer til, at 17 procent er kvinder. Målsætningen er således opfyldt, men vi ønsker med udgangspunkt i nærværende rapportering at fastsætte et nyt måltal for fordelingen af køn i den generalforsamlingsvalgte bestyrelse i BDO. Et måltal, som forliger sig med vores ambitioner for Verdensmål #5 om ligestilling mellem kønnene, jf. 'Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering'.

Bestyrelsen i BDO har således ved afslutningen af denne rapportering vedtaget et måltal om at øge antallet af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer til to inden udgangen af 2030. Dette vil svare til, at en tredjedel af BDO's bestyrelse udgøres af kvinder.





## Politik for at øge andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer

Revisionsbranchen, som er BDO's kerneområde, har historisk set været præget af en underrepræsentation af kvinder blandt de statsautoriserede revisorer og dermed også på virksomhedens ledelsesniveauer. Denne bevidsthed og erkendelse har forud for vores rapportering skabt grundlaget for en generel politik i BDO, som har til formål at fremme kønsdiversiteten på BDO's ledelsesposter og derved på sigt også fremme kønsfordelingen i den generalforsamlingsvalgte bestyrelse.

51 procent af BDO's medarbejdere er mænd, og 49 procent af vores ansatte er kvinder. På ledelsesniveauerne oplever vi desværre en mindre ligelig fordeling mellem kønnene. For BDO betyder det, at den overordnede repræsentation af kvinder i lederstillinger (medarbejdere med titlen Director eller Partner og Senior Partner) kun ligger på 16 procent. Vi er opmærksomme på, at andelen af kvinder blandt de ledende medarbejdere i koncernen generelt er forholdsmæssigt lavere end medarbejder-sammensætningen i koncernen i øvrigt.

Denne ulighed anser vi for at være af helt central betydning for BDO. Det gælder både for vores fremtidige forretning og konkurrenceevne samt for vores kultur. Derfor forpligter vi os til at hæve andelen af kvinder i lederstillinger inden 2030, hvilket skal ses i tråd med vores ambitioner for verdensmålet om ligestilling mellem kønnene og den herboende målsætning om at øge andelen af kvinder på alle ledelsesniveauer.

Vi har i de senere år blandt andet haft fokus på at uddanne flere kvindelige ledere i vores eget uddannelsessystem, at skærpe vores rekruttering af kvindelige talenter og ledere uden at gå på kompromis med vores objektive rekrutteringsprincipper samt at undersøge, hvordan vi bedst tilrettelægger en professionel hverdag, der imødekommer vores kvindelige medarbejderes ønsker og behov.

Disse tiltag har desværre ikke for nuværende rykket nævneværdigt ved den procentuelle kønsfordeling på ledelsesposterne i BDO. Vi vil dog i de kommende år skærpe vores fokus yderligere og tilrettelægge nye tiltag, som skal hjælpe os med at indfri vores målsætning om, at andelen af kvinder i lederstillinger skal udgøre minimum 30 procent i BDO senest i 2030. Disse tiltag er:

- Et internt netværk for kvindelige talenter og ledere, som skal fungere som en kilde til inspiration, motivation og videndeling for deltagerne.
- Styrket rekruttering af kvindelige talenter og ledere – såvel internt som eksternt. Vi skal blive bedre til at fremelske og spotte ledelsespotentialer hos de i forvejen mange dygtige kvindelige medarbejdere, og vi skal formå at fastholde vores dygtige kvindelige medarbejdere på arbejdspladsen i længere tid. Derudover skal vi blive endnu bedre til at rekruttere og tiltrække nye kvindelige ledere.
- Diversitets- og bias-træning for alle BDO-ledere. Vi skal etablere en endnu bedre og mere inkluderende kultur oppefra. Samtlige ledere skal derfor deltage i og gennemføre diversitets- og BIAS-træning.

Der er imidlertid, som benævnt i afsnittet 'Lige muligheder og rettigheder uanset køn', forskellige barrierer i BDO's organisatoriske enheder, når det kommer til at nå målsætningen om de 30 procent. Virksomheden BDO kan groft opdeles i tre områder med en ikke vægtede andel af kvinder i lederstillinger, som lyder på:

- Vores afdelinger for revision og erklæringsarbejde: 13 procent
- Vores afdelinger for skatte-, moms- og anden rådgivning: 24 procent
- Vores stabsenheder: 14 procent.

Den største barriere ligger som udgangspunkt i revisionsledet. De fleste af lederne i vores revisionsled er uddannet statsautoriseret revisor – en uddannelse der betragtes som en af landets mest krævende. Uddannelsen falder dog som regel på et tidspunkt i livet, hvor mange medarbejdere har små børn, som gør det svært at få en hverdag til at hænge sammen med fuldtidsarbejde, SR-studie og familie. Derfor vælger mange kvindelige talenter uddannelsen fra. Det gør sig i hvert fald gældende under de nuværende rammer og krav. Vi skal i den henseende afsøge, hvilke muligheder vi har for at sikre, at vi får en balanceret talentmasse og kønsfordeling på de statsautoriserede revisorer, som kan danne rammen for fremme af vores kommende ledere.

Som nævnt har tidligere tiltag desværre ikke rykket nævneværdigt ved den procentuelle kønsfordeling på ledelsesposterne i BDO. Denne rapportering skal derfor danne baseline for indsatsen på området i årene, der følger. Vi vil med udgangspunkt i vores ambitioner for og forpligtelse på området - afdækket i denne rapportering - således definere egentlige politikker og udfolde dem i BDO-organisationen i det kommende år. Det skal ske med henblik på at opnå vores målsætning om ligestilling uanset køn.

Vi henviser til afsnittet 'Lige muligheder og rettigheder uanset køn' på side 31-35 i 'Vores CSR- og bæredygtighedsrapportering' for yderligere uddybning af vores ambitioner og tiltag for at øge den kønsmæssige sammensætning på alle ledelsesniveauer i BDO.



Copyright © BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab

*Alle rettigheder forbeholdes. Mekanisk, fotografisk, elektronisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne brochure eller dele heraf er ikke tilladt uden BDO's skriftlige samtykke ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag til brug for omtale.*

*BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, en danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne.*

*BDO i Danmark beskæftiger mere end 1.300 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 97.000 medarbejdere i mere end 165 lande.*