

Et bæredygtigt og ansvarligt BDO

Bæredygtighedsrapport

BDO i Danmark 2022/23

Bæredygtighedsrapport

BDO i Danmark 2022/23

Udgiver: BDO

Redaktion: Inger Borch Selmer, Manager

Simon Brondbjerg Riis, Director, Communications and Bid Office

Nanna Ryttersgaard, Senior Consultant, Communications and Bid Office

Peter Berg Hansen, Partner, Chief Financial Officer

Jeppe Schyth Olsen, Partner, Chief Marketing & Communications Officer

Grafisk Design: Anne Friis Sørensen, Senior Manager, Art Direction

Indhold

4	Forord
4	En drøm om at gøre en positiv forskel sammen med kunder og medarbejdere
6	Vores forretning
6	+100 år med rådgivning og revision
7	BDO's formål: Mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme
8	En tæt kobling
9	Vores rolle i samfundet og samfundets påvirkning på vores virksomhed
9	God rådgivning og ny viden sikrer udvikling og vækst i samfundet
10	Revisors rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant
10	Støtte til lokal erhvervsudvikling og kultur
11	Bæredygtighedsrådgivning
12	Vores værdier er rettesnoren for vores indsatser
13	Vores bæredygtige fokusområder
14	Bæredygtig adfærd, der kan mærkes i hverdagen
16	Bekæmpelse af korrupition, hvidvask og økonomisk kriminalitet
16	Stærk compliance-kultur
17	Whistleblowerordning
17	Et oprustet cyberberedskab
17	Vores forpligtelse
18	Hvordan når vi målet?
20	Bæredygtig brug af naturens ressourcer
20	Net Zero, målingsmetode og reduktion af klimapåvirkningen ved BDO's aktiviteter
21	Vores forpligtelse
21	Hvordan når vi målet?
24	Vejledning og rådgivning til erhvervslivet - med fokus på startups
24	Rådgivning og vejledning på hele startuprejsen
24	Vores forpligtelse
25	Hvordan når vi målet?
27	Lige muligheder og rettigheder uanset køn
28	Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i BDO
28	Udfordringer i de organisatoriske enheder
29	Vores forpligtelse
29	Hvordan når vi målet?

Forord

Rapporten beskriver aktiviteterne i BDO i Danmark i regnskabsåret 1. oktober 2022 til 30. september 2023. Rapporten giver et indblik i BDO's bæredygtighedsstrategi og de interne tiltag og emner, som har betydning for såvel virksomheden som vores interessenter.

En drøm om at gøre en positiv forskel sammen med kunder og medarbejdere

Der er en direkte rød tråd fra vores formål om at hjælpe mennesker med at realisere deres drømme til vores indsatser på bæredygtighedsområdet. I BDO har vi en unik mulighed for at have en positiv indvirkning gennem vores tætte arbejde med rådgivning og revision af tusindvis af virksomheder og organisationer hvert år. Som ansvarlig virksomhed ønsker vi at gribe denne mulighed til at gøre en forskel for vores medarbejdere, vores kunder og det samfund, som vi er en del af.

Vi er drevet af en forpligtigelse og vilje til at hjælpe vores kunder med at udvikle deres tilgang til bæredygtighedsområdet. Vi hjælper dem med at udvikle og implementere strategier og politikker og sikrer, at de overholder lovgivningsmæssige krav vedrørende rapportering og dokumentation. Vi ønsker samtidigt at tjene som det gode eksempel, fordi vi ikke mener, at vi troværdigt kan indgå i dialogen og rådgive kunder på bæredygtighedsområdet, hvis ikke vi selv arbejder aktivt hermed.

Vi stræber til stadighed efter at udvikle og løfte vores bæredygtighedsinitiativer - og vi lærer hele tiden af vores erfaringer. I en verden i konstant forandring er virksomheders engagement i bæredygtighed og villigheden til at justere indsatserne mere vigtigt end nogensinde før. De lavthængende frugter er efterhånden plukket - og vi vil hæve ambitionsniveauet. Derfor er bæredygtighed også en væsentlig del af vores nye forretningsstrategi frem mod 2026, som lanceres i oktober 2023. Med bæredygtighed som dedikeret område i strategien har vi høje ambitioner om at styrke vores interne kompetencer på området, hjælpe virksomhederne endnu mere med at leve op til lovkrav og medvirke til at sætte den rette kurs i den grønne omstilling sammen med såvel kunder som BDO's medarbejdere.

Vi er stolte af de indsatser, vi har implementeret og rapporteret på siden 2020/21. Med vores nye forretningsstrategi og kommende nye lovkrav vil vi i stigende grad integrere bæredygtighed i vores forretningsudvikling og øge ambitionerne for vores bæredygtighedsrapportering. Der er mange spændende perspektiver i arbejdet hermed - og dem ser vi frem til at udfolde i fremtidige rapporteringer.

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.

God læselyst.

Med venlig hilsen
Direktionen og bestyrelsen i BDO



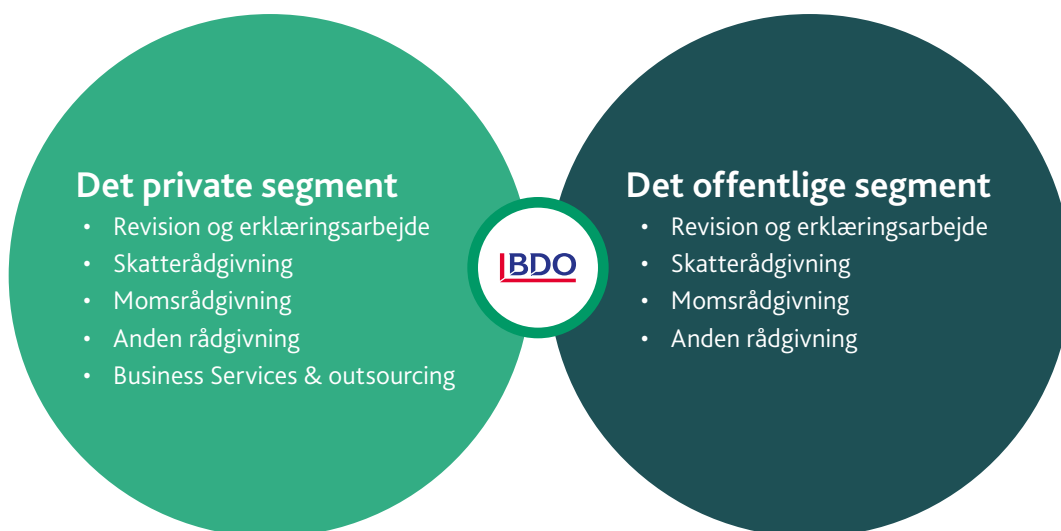
"BDO's formål er at hjælpe mennesker med at realisere drømme – og vi har både viljen, ambitionerne og forudsætningerne for at hjælpe os selv, vores medmennesker og samfundet med at efterlade et positivt aftryk på de udfordringer, som vores samfund og planet står overfor."

Vores forretning

BDO er blandt landets største rådgivnings- og revisionsvirksomhed målt på omsætning og 100 procent danskejet og -ledet. Alle vores aktionærer er partnere og arbejder til dagligt 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 danske virksomheder, offentlige og private institutioner, foreninger og privatpersoner. Derudover tilbyder vi under såvel det private som det offentlige segment via vores specialiserede forretningsenheder Skat, Moms og Advisory faglig sparring, altid opdateret viden og værdiskabende rådgivning om alt fra skat, moms, told og afgifter til strategiudvikling, ESG, virksomhedsopkøb, indtægtoptimering, budgettering, GDPR og cybersikkerhed.


Vores forretningsmodel udgør dermed en grundpille i samfundet til sikring af stabilitet, vækst og compliance hos både de mindre og større aktører.



+100 år med rådgivning og revision

Siden BDO i Danmark tog sin begyndelse tilbage i 1903 er koncernen vokset betragteligt. Vi har i dag kontorer i 34 danske byer, 1 kontor i Grønland og mere end 1.550 medarbejdere tilknyttet virksomheden. På verdensplan er BDO Global Netværket desuden en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i 166 lande og cirka 115.000 ansatte på verdensplan.

Det er helt centralt, at vi for fremtiden stiller endnu skarpere på de behov, udfordringer og ønsker, som kunder, samarbejdspartnere, medarbejdere og samfundet har. 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 – både når det gælder vejledning og rådgivning af vores kunder, og når det kommer til vores bidrag til den bæredygtige omstilling.



Mennesker,
der hjælper
mennesker med at
realisere deres
drømme

BDO's formål:

Mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme

BDO er en virksomhed af mennesker for mennesker. Vi er en faglig dygtig og proaktiv rådgivnings- og revisionsvirksomhed med klare mål. Med vores formål om at være "Mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme" har vi sat ord på vores kultur, vores tilgang og vores værdier.

Drømme er centrum for alt fra kundens vækstsmål og strategier til kollegaens faglige udvikling og balance i hverdagen. Drømme handler om små og store ambitioner, planer, potentialer og målsætninger. Det gælder også på bæredygtighedsdagsordenen.

En tæt kobling

I BDO ser vi en naturlig kobling mellem vores formål, vores forretningsmodel og det at arbejde for en mere bæredygtig verden.

Vores kerneværdier baserer sig på at bidrage til at skabe ordentlige og tillidsfulde rammer for det samfund, vi er en del af. Det gælder både i kraft af vores samarbejde med private og offentlige kunder samt i kraft af den dialog, vi indgår i med vores internationale samarbejdspartnere og de lokalsamfund, som vores kontorer er placeret i. Derfor er det naturligt, at vi også fokuserer på, hvordan vi kan bidrage til at skabe et mere bæredygtigt samfund.

Vores position i samfundet giver os et afsæt for at bidrage positivt, og vi har valgt at fokusere på de områder, hvor vi mener, at vi rent faktisk kan gøre en reel og troværdig forskel.

Mere end **1.550** medarbejdere på landsplan.

Over **150** statsautoriserede revisorer.

1.408 mio. kroner i nettoomsætning (2022/23).

34 kontorer i Danmark og **1** kontor i Grønland.

En del af BDO Global - en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i **166** lande.

Vores rolle i samfundet og samfundets påvirkning på 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.

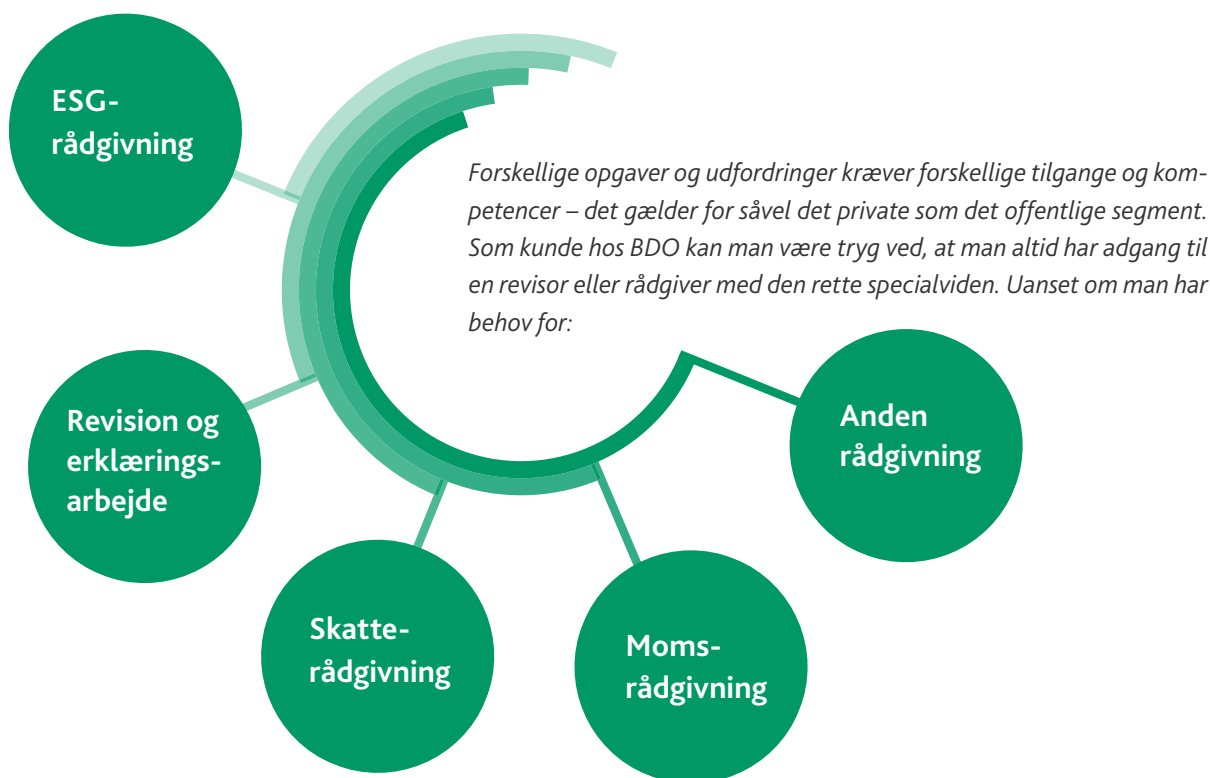
Vi skal i kraft af vores arbejde som rådgivnings- og revisionsvirksomhed sikre, at vores mange kunder driver deres virksomheder på en sund måde. Det gælder både økonomisk og i forhold til at overholde gældende regler og krav.

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 støttemidler og puljer ikke misbruges, og at offentlige institutioner drives i overensstemmelse med deres formål.

Vi anerkender således vores rolle og vores ansvar for at opretholde en sund og velfungerende offentlig samt privat sektor via vores segmenter. Det gælder både i gode tider og i krisetider som under coronapandemien, inflationen og energikrisen, hvor vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant og rådgiver for private og offentlige selskaber kun bliver endnu vigtigere.

God rådgivning og ny viden sikrer 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. Vi har blandt andet en opgave i at orientere og rådgive vores kunder om de nye direktiver om bæredygtighedsrapportering (herunder CSRD). Nye krav, som skaber en massiv øget efterspørgsel på dokumentation af ansvarlighed. Én af de opgaver, vi mener at kunne bidrage positivt til.



Revisors rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant

Formålet med revision er at sikre tilliden til informationerne i årsregnskabet og at øge troværdigheden set med interessenternes øjne. For virksomhederne er det centralt, at der ikke er tvivl om, at revisor arbejder for offentligheden.

Som en af landets førende revisionsvirksomheder er vi derfor 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 nødvendig 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 korrupsion i samfundet.

I takt med, at EU-direktivet for rapportering om bæredygtighed bliver effektueret, vil vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant udvide sig, da direktivet indeholder krav om revisorerklæring med begrænset sikkerhed om virksomheders overholdelse. Denne opgave agter vi naturligvis også at løse samtidig med, at vi understøtter høj kvalitet og transparens i de nye bæredygtighedsrapporteringer og bidrager til den generelle bæredygtige omstilling i danske virksomheder.

Støtte til lokal erhvervsudvikling og kultur

BDO er lokalt forankret i 34 byer på tværs af landet og et kontor i Grønland. Det giver os en unik mulighed for personlig, faglig og økonomisk at støtte og deltage i aktiviteter inden for erhvervsudvikling og kultur.

Det er vores 34 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. Vi står bag mere end 300 sponsorater til lokale idrætsklubber, foreninger, velgørende organisationer mv. Derudover indgår vi i over 150 samarbejder med lokale erhvervs- og startupnetværk – enten økonomisk eller via aktiv deltagelse.

I kraft af vores lokale tilstedeværelse har vi som revisor, rådgiver og sparringspartner desuden i mange tilfælde fulgt og hjulpet de lokale virksomheder lige siden deres opstart. 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. Så vi bedst muligt kan hjælpe dem med at leve op til krav og forventninger på bæredygtighedsområdet.

Bæredygtighedsrådgivning

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. Trods det skal vi naturligvis ikke se bort fra denne udledning, hvorfor vi arbejder for at nedbringe vores klimaaftryk igennem dialog og samarbejde med vores leverandører i arbejdet mod at være klimaneutrale i 2050. Som rådgiver og revisor for flere tusinde danske virksomheder og organisationer indtager vi en central position i forhold til at give markeder, kunder og ledere omfattende og handlingsorienterede oplysninger om risiciene og mulighederne som følge af klimaforandringerne og øvrige bæredygtighedsområder.

Vores position forpligter. Vi har derfor de seneste år arbejdet på og investeret i at styrke, udvide og formalisere vores rådgivningsservices, vores værktøjer og vores interne viden på bæredygtighedsområdet. Det betyder, at vi i dag har opbygget en erfaren enhed under Advisory, som kan hjælpe vores kunder og øvrige danske virksomheder med at etablere bæredygtige og samfundsansvarlige strategier samt leve op til de stigende ESG-krav, de bliver mødt af.

Vi ser det som en vigtig og naturlig opgave at hjælpe danske virksomheder og offentlige institutioner med at kortlægge risici og potentialer, hvad angår bæredygtig omstilling og forretningsudvikling. Det gør vi, fordi vi tror på, at vi kan gøre en reel forskel. Vi fokuserer på at hjælpe de kunder, hvis forretningsmodel, -tilgang og marked har udfordringer med bæredygtighed, og hvor kunderne bliver stillet overfor krav fra lovgivning og egne interessenter.



Vores værdier er rettesnoren for vores indsatser

Som virksomhed og organisation er det vigtigt for os, at vi står på et fundament af BDO's forretningsmæssige værdier på vores vej mod at blive en endnu mere bæredygtig virksomhed. De forretningsmæssige og samfundsmæssige værdier skal kort sagt gå hånd i hånd.

Tre overordnede områder danner rammen og grundlaget for vores bæredygtighedsstrategi og det herboende arbejde med FN's Verdensmål (SDG'erne):



Samfundsansvar

- Økonomisk stabilitet og vækst – internt såvel som eksternt.
- Vejledning og rådgivning af erhvervslivets 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 blandt medarbejderne.

Disse forretningsmæssige værdier er dermed rettesnoren for vores bæredygtighedsrapportering.

Kernen i vores tilgang vil dog altid være, at vi ønsker at skabe en endnu bedre virksomhed for såvel vores kunder og medarbejdere som samfundet i al almindelighed.

Vores bæredygtige fokusområder

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

Vi har udvalgt fire verdensmål, hvor vi mener, at vi kan gøre en autentisk og positiv forskel:

SDG #16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner.

SDG #13: Klimaindsats.

SDG #8: Anstændigt arbejde og økonomisk vækst.

SDG #5: Ligestilling mellem kønnene.

Vi vil i nærværende rapport udfolde vores konkrete indsatser og relevante ambitioner for bæredygtig udvikling i henhold hertil.

Vores overordnede målsætninger for de fire verdensmål:

#16: Alle kundevedtede medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereglene - 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 1.200¹ gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.

#5: Kvinder skal udgøre 40 procent af lederstillingerne i BDO senest i 2030.

I de respektive afsnit for de fire verdensmål udfolder vi, hvordan vi det seneste år har arbejdet for at opfylde vores målsætninger.



¹ Vores målsætning har tidligere været 1.000 timer. Vi ønsker som minimum at nå de 1.200 gratis rådgivningstimer, vi har ydet i år, til næste år. Dette vil blive uddybet på side 25.

Bæredygtig adfærd, der kan mærkes i hverdagen

I BDO har vi fra begyndelsen af arbejdet med bæredygtighed haft en ambition om at inddrage den brede organisation på en meningsfuld måde med henblik på at sikre udvikling og udveksling af de bedste, bæredygtige ideer og tiltag. Dette også for at sikre, at de gode vaner og tiltag, vi implementerer, giver mening lokalt og bliver en integreret del af BDO'ernes hverdag. 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 klimaaftryk, anerkender vi, at en af de stærkeste måder, hvorved vi kan hjælpe med at fremme indsatsen mod klimaforandringerne, er igennem vores medarbejders adfærd. Vi ønsker derfor at aktivere vores medarbejdere og bidrage til, at de træffer ansvarlige og klimapositive valg i hverdagen såvel på arbejdspladsen som på hjemmekontoret – og i al almindelighed.

I januar-februar 2023 igangsatte vi derfor en challenge på vores Ideportal via vores intranet, hvor vi efterspurgte BDO'ernes inputs til bæredygtighedsområdet ud fra deisen om, at de bedste ideer skabes gennem samarbejde og indsigt på tværs.

Vi efterspurgte ideer inden for to overordnede kategorier:

- 1 Konkrete initiativer og ydelser, som vi kan tilbyde kunderne til at hjælpe dem med deres arbejde med bæredygtighed.
- 2 Konkrete indsatser, som vi kan igangsætte internt i BDO i forhold til vores fire udvalgte verdensmål.

De indsendte ideer var primært målrettet kategori 2, hvorfor de blev kommenteret og opsamlet på vores fælles bæredygtighedsside på intranettet. Intranetsiden agerer inspirationskatalog til bæredygtige tiltag og adfærd, der kan udføres af den enkelte BDO'er alene eller sammen med det lokale kontor eller afdeling. Ideportalen er åben for gode ideer året rundt.

Hvordan sikrer vi løbende fokus på vores bæredygtige indsatser?

Det er BDO's bestyrelse og direktion, som bærer det overordnede ansvar for, at vores fokusområder prioriteres, at vi er på rette kurs, og at vi indfrier vores mål. Projektansvaret for de enkelte fokusområder er dog forankret i organisationens stabsfunktioner og forretningsansvarlige partnere.

BDO's fokus-område	BDO's værdi-område	Vores ambitioner	Governance Overordnet ansvar for prioritering, fremdrift og tilsyn: BDO's bestyrelse og direktion.	SDG	Fremdrift i 2022/23
Bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet	Compliance	Overordnet målsætning: Fortsat styrkelse af vores indsats og rolle i kampen mod økonomisk kriminalitet og hvidvask – internt såvel som eksternt. Indsatser for at nå målsætningen: - Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereglene – herunder hvidvaskloven, GDPR mv.	BDO's afdeling for Risk & Compliance	16	Udarbejdelse og godkendelse af retningslinjer til at understøtte adfærd i tråd med Politik for bekæmpelse af korruption og bestikkelse. Oprettelse af Client Compliance Team under Risk & Compliance-afdelingen, som skal styre, understøtte og gennemføre processen for kundeaccept og konflikttjek. Udarbejdelse af Code of Conduct for BDO og eksterne leverandører til BDO, som implementeres oktober 2023.
Bæredygtigt brug af naturens ressourcer	Samfundsansvar	Overordnet målsætning: CO2-neutrale senest i 2050 og nå en reduktion på 50 procent i 2030. Indsatser for at nå målsætningen: - Sænke antallet af kørte kilometer pr. medarbejder med 25 procent inden 2025 og 40 procent inden 2030 - 100 procent eldrevne flåde af firmabiler senest i 2030 - Integrering af bæredygtighed i politikker.	BDO's Økonomi-afdeling og kontorstedsansvarlige partnere	13	Færdigudviklet målingsværktøj for CO2-udledning på scope 1, 2 og 3 ud fra GHG-protokollen. Etablering af ny baseline for 2021/22 og første måling i 2022/23. En stigning i antallet af eldrevne firmabiler på 7,2 procentpoint i forhold til regnskabsåret 2021/22. Realisering af 2025-målsætningen om 25 procent reduktion af antal kørte kilometer pr. medarbejder i forhold til baselineår 2018/19. Udskiftning af printere og kopimaskiner til mere energivenlige maskiner.
Vejledning og rådgivning til erhvervslivet med fokus på startups	Samfundsansvar	Overordnet målsætning: Minimum 1.200 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år. Indsatser for at nå målsætningen: - Højere grad af tilgængelighed og tilstedeværelse der, hvor iværksætterne gør.	BDO's branchegruppe for startups og iværksættere	8	Opnået målsætning om 1.000 timers gratis rådgivning til iværksættere om året. Målet er derfor opjusteret til 1.200 rådgivningstimer. Indgået partnerskab med Jesper Buchs Iværksætterakademi på Niels Brock. Hovedsponsor på Seedster.
Lige muligheder og rettigheder uanset køn	Attraktiv og ansvarlig arbejdsplads	Overordnet målsætning: Andelen af kvinder i lederstillinger skal være på 40 procent senest i 2030. Indsatser for at nå målsætningen: - Bedre vilkår for ligeværdige karrieremuligheder - Interne netværk og rollemodeller for kvindelige talenter og ledere - Fokus på rekruttering af kvindelige talenter og ledere – internt såvel som eksternt - Diversitets- og bias-træning for alle BDO-ledere.	BDO's HR-afdeling	5	Opstart af Diversity Championsnetværk med to afholdte netværksdage. Fortsættelse af "Girls Takeover" i forbindelse med FN's Internationale Pige dag 11. oktober 2022. Del af Dansk Erhvervs tiltag, Diversitetspagten. Fokus på mindskelse af bias i rekrutteringsprocessen. Diversitets- og inklusionsworkshop på BDO's Partner-/lederseminar 2023. Måling på diversitet og inklusion i den årlige Temperaturmåling.

Bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet

Som offentlighedens tillidsrepræsentant og uafhængig tredjepart gennemgår og kontrollerer vi, at de regnskabsmæssige forhold, som landets virksomheder og organisationer præsenterer i deres årsregnskab, er troværdige og retvisende.

Vores medarbejdere bidrager herigennem 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 kundeorienterede 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 bæredygtighedsrapportering, skyldes det, at det er en så central del af vores samfundsmæssige opgave og kultur. Det er uden sammenligning her, vi gør den største forskel.

På området for bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet har vi i regnskabsåret 2022/23 opdateret og godkendt retningslinjer, som understøtter vores politik for bekæmpelse af korruption og bestikkelse. Formålet med retningslinjerne er at give konkrete eksempler på situationer i hverdagen, hvor politikken regler træder i kraft og skal være adfærdsanvisende. Politikken og retningslinjerne er gjort tilgængelig via vores intranet, så alle BDO'ere har mulighed for at orientere sig herom.

I foråret 2023 har vi etableret vores nye Client Compliance Team, som har til opgave at styre, understøtte og gennemføre processen for kundeaccept og konflikttjek fra centralt hold med henblik på at sikre kvaliteten i relation til hvidvask, GDPR, uafhængighed mv. Til at understøtte dette har vi implementeret Kundeacceptsystemet Comply, som skal højne systematikken i kundekendskabsproceduren med henblik på at sikre en forbedret risikovurdering af vores kunder i forhold til hvidvask og finansiering af terrorisme.

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, som blev lanceret i december 2021. 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.

Udover vores interne whistleblowerordning hjælper vi også vores kunder med at etablere lignende ordninger i deres virksomhed. En whistleblowerordning er nemlig et vigtigt redskab for enhver virksomhed, der ønsker at forebygge og opdage alvorlige økonomiske og kriminelle forhold og konflikter på arbejdspladsen.

Et oprustet cyberberedskab

Usikre tider bringer også nye trusler med sig for virksomheder, hvorfor vi i BDO har investeret i vores cybersikkerhed, således både egne it-infrastrukturer samt kunders og medarbejderes data er sikret bedst muligt.

I en tid med et øget trusselsbillede er det vigtigt, vi er opmærksomme, og phishingangreb er blandt de mest risikable former for cyberangreb. Derfor har vi øget vores medarbejderes bevidsthed om forsøg på phishingangreb gennem cybersikkerheds-awarenessøvelser. I hhv. foråret og efteråret 2023 har vi gennemført øvelser med udsendelse af falske e-mails, som prøver at lokke login-informationer ud af BDO'erne og gerne skulle få alarmklokkerne til at ringe for de fleste. Vi har oplevet, at bevidstheden er øget, og vores medarbejdere nu er mere skeptiske overfor e-mails fra ukendte afsendere med eksterne hyperlinks. Det er en vigtig del af vores cyberberedskab, at vi er agtpågivende, og derfor kræver det løbende træning af fastholde bevidstheden med henblik på at sikre, at vores og kunders data ikke ender i de forkerte hænder.

Derudover indhenter vi en gang årligt en ekstern ISAE 3000-erklæring om overholdelse af databeskyttelseslovgivningen (herunder GDPR) fra en uafhængig revisor. ISAE 3000-erklæringen er afgivet pr. 30. april 2023. I erklæringen dokumenteres det, at BDO som databehandler på vegne af sine kunder overholder sine forpligtelser som databehandler.

Vores forpligtelse

Alle kundevedtatte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereger - herunder hvidvaskloven, GDPR mv.

SDG-bidrag:

Vi bidrager til SDG 16.5 ved at arbejde for at bekæmpe alle former for korrupsion 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 medarbejderes 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 compliancereglene. Undervisningen foregår via vores eget uddannelsescenter, BDO Academy.

I dette tilfælde er målet og løsningen således identisk.

Vi forpligter os nemlig til, at alle kundevedte medarbejdere hvert år trænes i overholdelse af complianceregler – 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.

I regnskabsåret 2022/23 har 99 procent af BDO's kundevedte medarbejdere – og medarbejdere i øvrigt – gennemgået træning i it-sikkerhed og compliance.

Kommende Code of Conduct

Som en naturlig del af et øget ambitionsniveau for vores samfundsansvar har vi formuleret vores første Code of Conduct, der forpligter både BDO samt vores leverandører. BDO's Code of Conduct beskriver vores holdninger og værdier i forhold til samfundsansvar, konkretisering af interne krav og forpligtelser samt de krav og forpligtelser, vi stiller til vores leverandører.

Vores forpligtelse indebærer, at vi selv har processer på plads til at forebygge og håndtere negative påvirkninger af menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø, klima og antikorruption. Vi stiller ligeledes krav til, at vores leverandører arbejder ansvarligt og handler med integritet, retfærdighed og ansvarlighed i alle aspekter af deres virksomhed, hvad angår mennesker, miljø og det omkringliggende samfund.

Omdrejningspunktet for BDO's Code of Conduct er naturligvis gældende national lovgivning og regulativer samt gældende praksis og industristandarder i såvel Danmark, som de lande vores leverandører opererer i. Derudover bygger vores Code of Conduct også på flere internationale standarder beskrevet herunder.

BDO følger og respekterer følgende initiativer og aftaler i vores Code of Conduct, som er baseret på internationalt vedtagne konventioner:

- FN's vejledende principper for erhvervslivet og menneskerettigheder
- OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder
- OECD's due diligence-vejledning for ansvarlig forretningsadfærd
- De 10 principper i FN's Global Compact
- OECD's due diligence-vejledning om ansvarlige forsyningskæder for mineraler fra konflikt- og højrisikoområder
- Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd.

I oktober 2023 påbegynder vi en systematisk dialog med vores leverandører med afsæt i BDO's Code of Conduct. Dette gøres dels for at sikre, at de kan og ønsker at tilslutte sig vores Code of Conduct, og dels for at bede dem om at udfylde en selvevaluering i henhold hertil. Disse nye aktiviteter skal skabe gode betingelser for, at vores leverandører kan understøtte BDO's mål og visioner i forhold til samfundsansvar og bæredygtighed. Derudover skal indsatsen være med til at sikre fremdrift og udvikling i retning af et ansvarligt erhvervsliv ved at understøtte, at eventuelle negative indvirkninger på mennesker, miljø og samfund nedbringes.



Bæredygtig brug af naturens ressourcer

I BDO har vi på lige fod med det resterende erhvervsliv et ansvar for at passe på vores planet og sikre, at vores nuværende adfærd ikke bringer fremtidige generationers behov i fare. Vi arbejder derfor for at minimere BDO's klimapåvirkning og integrere et bæredygtigt forbrug af naturens ressourcer i vores organisation.

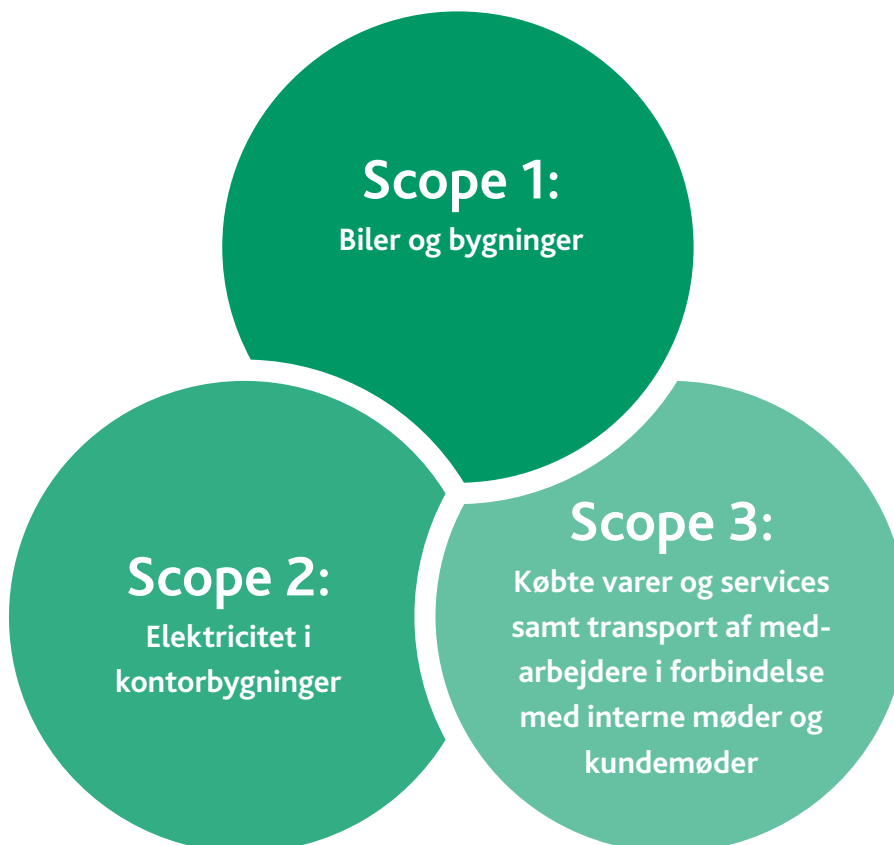
Net Zero, målingsmetode og reduktion af klimapåvirkningen ved BDO's aktiviteter

Målsætningen om net zero senest i 2050 opnås via de forpligtelser, der udspringer af vores tilslutning til Net Zero Financial Service Providers Alliance gennem BDO's globale medlemsnetværk. I BDO i Danmark har vi derfor en ambition om at være CO₂-neutrale senest i 2050 med et delmål om at have reduceret 50 procent af vores udledning inden udgangen af 2030.

Allerede i dag samarbejder vi på tværs af vores globale organisation om best practiceredskeer 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 arbejdet med den grønne omstilling.

Som videnvirksomhed uden industriel produktion og væsentlige upstreamaktiviteter i vores værdikæde kommer størstedelen af vores CO₂-udledning fra vores energi- og ressourceforbrug på vores kontorer, indkøbte varer og services samt fra vores rejseaktiviteter i forbindelse med kundemøder rundt om i landet. Derfor er vores fokus på at minimere vores klimamæssige aftryk fokuseret herpå.

Vores primære kilder til CO₂-udledning er fordelt på scope 1, 2 og 3:



GHG-protokollen (The Greenhouse Gas Protocol) er grundlaget for beregningen af BDO's CO₂-aftryk. Emissioner i scope 1 og scope 2 beregnes primært ved brug af en forbrugsbaseret tilgang, hvor der gøres brug af faktiske forbrugsdata i enheder såsom kWh, m³ og liter. Hvis en forbrugsbaseret tilgang ikke er mulig, bruges en udgiftsbaseret tilgang. I scope 3 benytter vi ligeledes både forbrugsbaserede og udgiftsbaserede tilgange. Dataene indhentet fra scope 1, 2 og 3 ganges med den relevante emissionsfaktor for at finde den mest præcise CO₂-udledning.

I rapporten for 2021/22 præsenterede vi en baseline for vores udledninger i scope 1 og scope 2 med afsæt i GHG-protokollen. I denne rapport for 2022/23 har vi også inkluderet scope 3 i vores måling – og derfor har vi udregnet en ny baseline for regnskabsåret 2021/22, hvor de tre scopes er inkluderet samt en første opfølgingsmåling for regnskabsåret 2022/23.

Vores nye baselinemåling for 2021/22, som inddrager alle tre scopes, viser, at vi har en udledning på 13.206 tCO₂e. Heraf udgør scope 3 langt størstedelen med 91,1 procent, hvor scope 1 og 2 udgør hhv. 1,2 procent og 7,7 procent af vores samlede udledning.

Vores første opfølgingsmåling viser, at vi i regnskabsåret 2022/23 har en samlet udledning på tværs af scope 1, 2 og 3 på 15.750 tCO₂e. Heraf udgør scope 3 fortsat langt størstedelen med 92,2 procent, hvor scope 1 og 2 udgør hhv. 1,2 procent og 6,6 procent af vores samlede udledning. Pr. fuldtidsmedarbejder er der sket en stigning fra 10,6 tCO₂e i 2021/22 til 11,4 tCO₂e i 2022/23. Stigningen kan primært henføres til køb af varer og services.

De vigtigste tiltag, som skal hjælpe os med at indfri vores ambition om at blive CO₂-neutrale senest i 2050, omfatter bæredygtigt indkøb af varer og tjenesteydelser, energieffektive bygninger og it-udstyr, miljøvenlige firmabiler samt øget digital mødeaktivitet.

Vores forpligtelse

Være CO₂-neutrale senest i 2050 og 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.

Hvordan når vi målet?

I Bæredygtighedsrapporten fra 2020/21 tog vi første skridt i retningen af mere målrettede indsatser, som skal understøtte en bæredygtig adfærd blandt vores medarbejdere og skabe de rette rammer for at minimere vores CO₂-udledning. Derudover har vi som nævnt i ovenstående afsnit arbejdet aktivt for at skabe et datamæssigt robust grundlag, så vi kan følge vores faktiske udvikling på området.

Vi præsenterer derfor en status på fremdriften for de tiltag, som skal hjælpe os tættere på vores målsætning.

Overblik over leverandøraftaler i forhold til scope 3

Som en del af vores planlagte leverandørdialog med udgangspunkt BDO's Code of Conduct, der påbegyndes i oktober 2023, spørger vi, i hvilken grad vores leverandører har udregnet klimaregnskaber på deres scope 1, 2 og 3, samt i hvilken grad de har handlingsplaner for at nedbringe deres CO₂-aftryk. Dette er et værktøj til at skabe gode betingelser for, at BDO's samlede CO₂-aftryk fra scope 3 nedbringes samt et bidrag til at understøtte den samlede bæredygtige omstilling i samfundet.

Energibesparelse og genanvendelse af it-udstyr

Vi benytter os i høj grad af it-udstyr i vores daglige arbejde i form af telefoner, computere, printere etc. Når disse produkter har udtjent deres levetid i BDO, har vi indgået en aftale med Edgemo Green om, at de afhenter vores it-udstyr. Edgemo Green tager udstyret igennem en certificeret proces for genanvendelse, således funktionsdygtigt udstyr får nyt liv, og ikke-genanvendeligt udstyr bortskaffes på en miljøkorrekt måde, jf. ISO 14001.

På denne måde har vi fra 1. oktober 2022 til 30. september 2023 sparet klimaet for 202 tons CO₂ eq i produktion og transport beregnet efter metoder fra ISO 14040 og ISO 14044 for miljøvurdering af enheders livscykluspåvirkning - fraregnet et istandsættelsesaftryk i forhold til, hvis udstyret skulle produceres fra ny.

Derudover har vi udskiftet samtlige af vores 92 printere og kopimaskiner på alle kontorer til 88 nye maskiner med en bedre TEC-værdi (Typical Electricity Consumption) og dermed et lavere energiforbrug. Der er således med udskiftningen en forventet besparelse på 27 procent af vores årlige kWh-forbrug på printere og kopimaskiner. Omregnet til CO₂-udledning svarer dette til, at vores årlige udledning i forbindelse med elforbrug ved kopi og print falder fra 708,35 kg CO₂ til 518,76 kg CO₂ (estimeret).

Mindre rejseaktivitet

Vores overordnede ambition for rejseaktivitet er at sænke antallet af kørte kilometer pr. medarbejder kørt i biler baseret udelukkende på fossile brændstoffer med 25 procent inden 2025 og 40 procent inden 2030 i forhold til baselineåret 2018/19. I baselineåret kørte vores medarbejdere i gennemsnit 3.065 kilometer. I 2030 skal en BDO-medarbejder altså i gennemsnit køre maksimalt 1.839 kilometer om året i arbejdsrelaterede sammenhænge (vores målsætning indebærer ikke kørsel til og fra arbejde).

I regnskabsåret 2022/23 kørte en gennemsnitlig fuldtidsmedarbejder i BDO 2.242 kilometer i forbindelse med interne og eksterne møder, hvilket svarer til en reduktion på 27 procent i forhold til 2018/19 (baselineår). Dermed har vi allerede opnået vores målsætning for 2025.

Kundemødet er en essentiel del af vores tilgang og af den værdi, vi skaber i samarbejdet med vores kunder. Vi tror dog på, at vi i fremtiden kan afholde en betydelig del af såvel interne som eksterne mødeaktiviteter i det virtuelle rum, når det giver mening.

BDO's medarbejdere benytter sig derudover af muligheden for at arbejde hjemmefra, når det er hensigtsmæssigt. Det er en fleksibilitet, som både øger livsbalancen i hverdagen for vores medarbejdere og mindsker CO₂-udledningen brugt på at køre til kontoret. I oktober 2023 igangsatte vi en stor undersøgelse af vores medarbejders pendlervaner ved at bede dem udfylde et spørgeskema om deres adfærd i forhold til transport til og fra kontoret, antal hjemmearbejdsdage, antal dage med kundebesøg og lignende forhold. Med undersøgelsen ønsker vi at øge indsigten i vores medarbejders samlede udledning i forbindelse med transport samt afdække behovet for el-ladestander på vores kontorer.

Jævnfør vores kørselspolitik arbejder vi fortsat på at 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. I tråd hermed har vi – med henblik på at synliggøre muligheden for at lade sin elbil – udgivet et BDO-landkort på intranettet med oversigt over, hvilke kontorer der har ladestander til rådighed – og hvor mange.

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 aldrig kunne flytte al mødeaktivitet til det virtuelle rum. Derfor skal vi skabe gode vilkår for, at vores medarbejdere vælger et grønnere transportalternativ til deres rejseaktiviteter.

Vi vil således inden 2030 etablere en komplet eldreven flåde af firmabiler. Vi har ved udgangen af regnskabsåret 34 biler indregistreret i BDO's navn. 11 af disse biler er såkaldte kontorstedsbiler, som bruges af alle medarbejdere på det respektive kontorsted. De øvrige 23 biler er firmabiler, som benyttes af én specifik medarbejder (fri bil). Af BDO's nuværende bilflåde er 29,4 procent ved regnskabsårets afslutning eldrevene (elbiler og hybridbiler). Dette er en stigning på 7,2 procentpoint i forhold til regnskabsåret 2021/22.

BDO's kørselspolitik indført i 2021/22:

Incitament til at køre eldreven bil

Med det mål at gøre det praktisk nemmere for BDO'ere at køre i eldrevene privatbiler, installeres el-ladestander på kontorsteder, hvor det er muligt. Således skal der være mindst én ladestander for hver 10'ende medarbejder inden 2025, hvis de praktiske forhold på kontoret tillader det.

Digitale møder

Interne møder med deltagere fra forskellige kontorsteder og med en forventet varighed på maksimalt tre timer skal som udgangspunkt gennemføres som digitale møder.

Kundemøder kan også gennemføres som digitale møder. Her skal det dog vurderes fra sag til sag, hvorvidt det af hensyn til relationen til kunden er mest fordelagtigt at gennemføre mødet med fysisk tilstedeværelse.

Samkørsel

Ved såvel kundebesøg, kurser, konferencer og interne møder skal der i videst muligt omfang aftales samkørsel, såfremt flere medarbejdere deltager. Ved interne kurser og konferencer sender vores undervisningsenhed BDO Academy en deltagerliste ud, så der er mulighed for at vurdere, om samkørsel er relevant.

Konferencer

I forbindelse med større interne møder og konferencer vil arrangørerne i videst muligt omfang bestræbe sig på at sikre, at mødestedet ligger så centralt som muligt for deltagerne, herunder vurdere hvorvidt der er nem adgang hertil med offentlig transport. Kursus- og conferencecentre, som ligger i stor afstand fra deltagerens udgangspunkt, skal således undgås.

Vejledning og rådgivning til erhvervslivet - med fokus på startups

I Danmark er vi stolte af at være et af de lande i verden, der tilbyder de bedste vilkår for iværksættere. Til trods for de gunstige forhold er der stadig mange startups, som enten aldrig ser dagens lys eller ikke formår at udvikle sig til levedygtige virksomheder.

I denne sammenhæng mener vi, at vi som rådgivnings- og revisionsvirksomhed bærer et ansvar for at hjælpe så mange iværksættere som muligt sikkert ud over rampen. Dette harmonerer med vores formål om at være "mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme".

Vi ønsker således at styrke vores position, som et af landets foretrukne rådgivnings- og revisionshuse for erhvervslivet ved fortsat at forbedre vores støtte til danske iværksættere på deres startuprejse og i realiseringen af deres drømme. Det skal vi blandt andet opnå ved at tilbyde endnu flere iværksættere gratis viden og pro bono rådgivningstimer.

Sidste år fremsatte vi en forpligtelse om at udføre minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.

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

Rådgivning og vejledning på hele startuprejsen

Uanset hvor i processen virksomheden befinder sig – om det er i opstarts-, drifts- eller udviklingsfasen – er det vigtigt, at iværksætteren kan få værdifulde råd og nyttig information, når der er behov for det. Vores rådgivere og specialister kan i opstartsfasen 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. I denne fase står vi blandt andet klar med vejledning og rådgivning om bogføring, lønadministration, skat, moms, regnskab, revision og erklæringsarbejde.

Efter driften er etableret, er det tid til at overveje de næste skridt. Vores rådgivere og specialister står klar til at hjælpe med at besvare spørgsmål som: Skal virksomheden ekspandere til et nyt marked? Måske et nyt land? Skal virksomheden opkøbe en forretning eller måske sælges?

Vores forpligtelse

Give minimum 1.200 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.

SDG-bidrag:

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

Hvordan når vi målet?

Vi har altid haft fokus på at hjælpe de danske iværksættere med at komme godt i gang på deres startuprejse.

I Bæredygtighedsrapporten for 2020/21 anførte vi en konkret målsætning for området samt et ønske om at etablere en løsning til at måle antallet af gratis rådgivningstimer, vi giver til iværksættere og startups.

I sidste års Bæredygtighedsrapport kunne vi fortælle om, at vi i medio juni 2022 tilpassede vores interne tidsregistreringssystem, så vi kunne måle omfanget af pro bonorådgivningstimer til iværksættere. Vi registrerede godt 450 rådgivningstimer på de 3,5 måned, som implementeringen nåede at eksistere i det daværende regnskabsår.

I år har implementeringen været til rådighed hele regnskabsåret. Og i perioden 1. oktober 2022 til 30. september 2023 har vi registreret 1.279 gratis rådgivningstimer.

Hermed opnår vi for regnskabsåret 2022/23 vores mål om at give minimum 1.000 rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år. Vi ønsker som minimum at nå de 1.200 gratis rådgivningstimer, vi har ydet i år, til næste år. Samtidig vil vi til næste år genbesøge denne forpligtelse med henblik på at vurdere, om vores ambition skal opjusteres yderligere.

Gratis viden og rådgivningstilbud

Vi har skabt et online miljø for iværksættere med vores startup-site, www.bdostartup.dk.

Formålet er at støtte startup-virksomheder i opstartsfasen og sikre, at de har de bedste forudsætninger for at vækste til en sund og vellykket forretning, der i fremtiden vil stå stærkt på det danske og potentielt det internationale marked.

Vi vil inspirere iværksættere og selvstændige. Det vil vi gøre igennem gratis viden og arrangementer. Og hvad enten virksomheden er i opstarts-, drifts- eller udviklingsfasen, kan iværksætterne finde råd og nyttig information på www.bdostartup.dk, når de står og mangler det.

Tilstedeværelse, der hvor iværksætterne er

Foruden vores online tilstedeværelse ønsker vi ligeledes at være til stede i de fysiske miljøer, som iværksætterne selv engagerer sig i.

Derfor har vi i flere år været hovedsponsor på iværksætterbootcampen Seedster, der hvert år samler iværksættere og mentorer fra startup-miljøet. Bootcampen er iværksat af serieiværksætteren og investoren Jesper Buch.

Vi har i år desuden indgået et partnerskab med Jesper Buchs Iværksætterakademi på Niels Brock, der er en af Danmarks største uddannelsesinstitutioner. Det nyoprettede iværksætterakademi ønsker at gøre erhvervsuddannelser mere attraktive blandt unge, hvor en stor del af undervisningen er bygget op om at opnå erfaring fra erhvervslivet. Som hovedsponsor får vi mulighed for at hjælpe med at dygtiggøre fremtidens iværksættere, når vores specialister gæster undervisningen på skolen.

Satellitkontor og lokale samarbejder

Selvom der ikke er mere end 400 meter mellem kontorfællesskabet Innovatorium og BDO's kontor i Herning, har vi oprettet et satellitkontor i kontorfællesskabet. Ambitionen er, at dette satellitkontor skal bemannes af en lokal revisor to dage om ugen samt en rådgiver fra BDO's skatteafdeling hver anden mandag.

Én af de lokale revisorer, der kommer på satellitkontoret, er Partner og statsautoriseret revisor, Jacob Juulsgaard. For ham skaber det stor værdi at være til stede, der hvor iværksætterne er og gror.

"Selvom afstanden mellem BDO's kontor og Innovatorium er meget lille, gør det en stor forskel at være til stede ude hos iværksætterne. Vi får nedbrudt distancen og skabt en større tryghed, hvor der er plads til store som små spørgsmål," siger Jacob Juulsgaard.

Det er ikke kun i Herning, vi er tæt på iværksætterne. Vi stiller blandt andet også op med gratis rådgivningstimer hver anden måned i et startup-hus under Business Aalborg og deltager aktivt i de større arrangementer, som de inviterer vores lokale Aalborg-afdeling til.

Samlet set indgår vi i mere end 150 lokale samarbejder med lokale startup-hubs, iværksætternetværk samt erhvervsnetværk og -foreninger.

Vi vil løbende undersøge mulighederne for at udvide vores tilstedeværelse der, hvor iværksætterne er. Det kan både ske igennem etablering af flere, nye satellitkontorer i startup-kontormiljøer eller igennem nye samarbejder med iværksætternetværk og -arrangementer.

Lige muligheder og rettigheder uanset køn

Alle skal kunne drømme på lige vilkår uanset alder, køn, religion, seksuel orientering, etnisk oprindelse, race, hudfarve, politisk anskuelse, handicap og national eller social oprindelse.

Med afsæt i vores formål om at være mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme og vores nye forretningsstrategi, hvor rummelighed og inklusion er et centralt element, ønsker vi at fremme mangfoldighed og ligestilling. Derfor forventes støtte til social retfærdighed, lige muligheder og antidiskriminering af vores ledere såvel som medarbejdere.

Diskrimination forhindrer mennesker i at opnå deres fulde potentiale, og derfor har vi en nul-tolerance overfor krænkende adfærd. Vi ønsker, at alle BDO'ere skal føle sig trygge ved at tale om og indberette eventuelle bekymringer om chikane og/eller diskrimination i BDO. Vores whistleblow-erordning giver netop mulighed for at indberette kritisable forhold, som ledelsen forpligter sig til at reagere på.

Disse initiativer bidrager alle til vores 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.

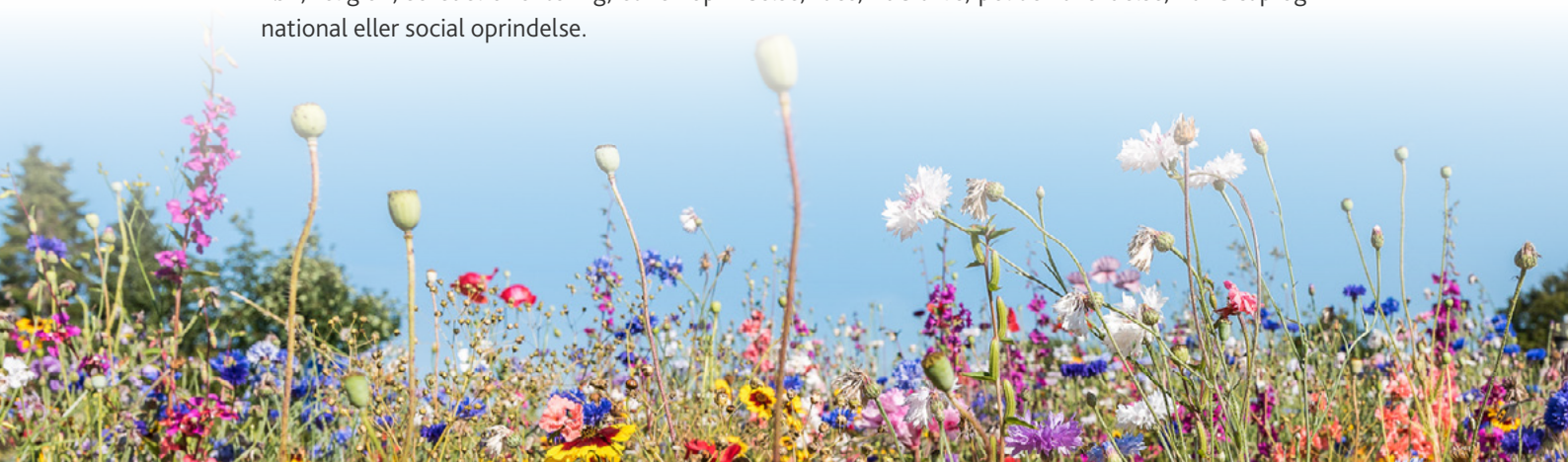
At bidrage til en generel udvikling i samfundet ved at arbejde aktivt med at styrke ligestillingen, arbejde målrettet med at fastsætte ambitiøse mål og investere ressourcer i at lykkes med vores ambitioner.



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.

Gennemgående for vores ambitioner er, at vi ønsker at fremme en kultur i BDO, som er kendetegnet ved en inkluderende daglig adfærd og bygget på et grundlag af respekt og påskønnelse, uanset alder, køn, religion, seksuel orientering, etnisk oprindelse, race, hudfarve, politisk anskuelse, handicap og national eller social oprindelse.



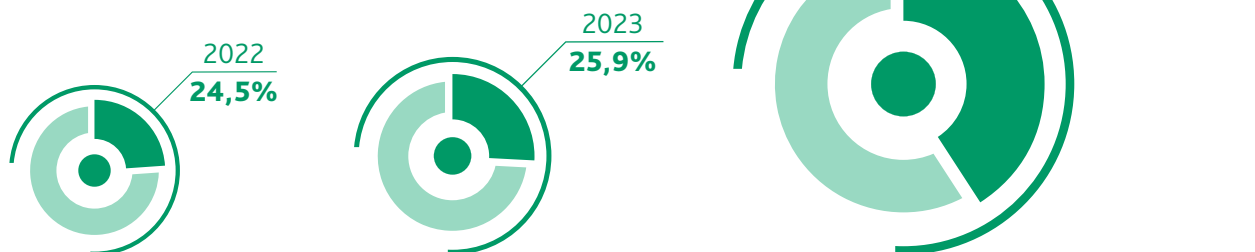
Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i BDO

Revisionsbranchen, som er BDO's kerneområde, har historisk set været præget af en underrepræsentation af kvinder blandt de statsautoriserede revisorer, hvilket også afspejles i BDO's ledelsesniveauer. Ifølge FSR – danske revisorer, som er brancheorganisationen for godkendte revisorer i Danmark, udgør kvinder kun 20 procent af landets statsautoriserede revisorer.

Fordelingen af alle kvinder og mænd ansat i BDO er næsten uændret siden sidste år med en ligelig kønsfordeling. På ledelsesniveauet (medarbejdere med titlen Senior Manager, Director, Senior Director, Partner eller Senior Partner) ser vi desværre en væsentligt mindre ligelig fordeling mellem kønnene.

Andelen af kvinder på de forskellige ledelses-titelniveauer er som følger:

- Senior Managers: **41,2 procent er kvinder**
- Directors: **27,9 procent er kvinder**
- Partnere: **16,3 procent er kvinder**
- Senior Partnere: **5,4 procent er kvinder.**



Den samlede repræsentation af kvinder i lederstillinger i BDO ligger dermed på 25,9 procent. Selvom dette tal er langt fra en ligelig fordeling mellem kønnene, så er antallet af kvindelige ledere i BDO steget med 1,4 procentpoint siden 2021/22, hvor andelen af kvinder i lederstillinger var 24,5 procent. Udviklingen går i den rigtige retning, og vi tager vigtige skridt mod at udligne uligheden, hvilket vi ser et stort potentiale i. Dette gælder både for vores fremtidige forretning og konkurrenceevne samt for vores kultur. Vi har en forventning om, at vi gennem vores tiltag, uddybet i nedenstående afsnit, når vores målsætning om at hæve andelen af kvinder i lederstillinger til 40 procent senest i 2030.

Udfordringer i de organisatoriske enheder

BDO som virksomhed inddeles som tidligere nævnt i to segmenter – det private og det offentlige segment. Sammen med vores stabsenheder giver det tre overordnede områder med følgende andel af kvinder i lederstillinger:

- Vores private segment: **23,9 procent**
- Vores offentlige segment: **29,9 procent**
- Vores stabsenheder: **31,4 procent.**

Vi står overfor en række forskellige udfordringer i vores organisatoriske enheder, når det kommer til at nå vores målsætning om at hæve andelen af kvinder i lederstillinger til 40 procent inden 2030.

Det er primært i revisionsledet, at de største udfordringer ligger. Størstedelen af lederne i denne del af organisationen er nemlig statsautoriserede revisorer – og kun 20 procent af landets statsautoriserede revisorer er som nævnt kvinder.

SR-uddannelsen anses som en af landets mest krævende og gennemføres som oftest på et tidspunkt i livet, hvor mange er ved at stifte familie, og derfor kan det være svært at balancere et fuldtidsarbejde, et SR-studie og familien samtidig. Det kan være årsagen til, at flere kvinder end mænd vælger uddannelsen fra. I BDO er vi stolte over, at vi i regnskabsåret 2022/23 kunne fejre syv medarbejdere (heraf to kvinder), der efter en bestået eksamen på Børsen har tilsluttet sig gruppen af statsautoriserede revisorer i BDO. FSR – der står bag uddannelsen – har i 2022 iværksat et 3-årigt forskningsprojekt, der har til formål netop at undersøge, hvilke faktorer der gør, at kvinder i større grad fravælger SR-uddannelsen end mænd. Vi bifalder FSR's indsats på området og ser frem til at lære af de indsigter, som projektet bringer med sig.

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 i BDO, som kan danne grundlaget for vores kommende ledere. Vi anerkender, at dette er en svær øvelse, og at vi for nuværende ikke nødvendigvis ved, hvad der ligger til grund for de valg, som vores medarbejdere træffer.

Vores forpligtelse

Andelen af kvinder i lederstillinger skal være 40 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?

For at vi lykkes med at nå vores mål om at hæve antallet af kvinder i lederstillinger i BDO har vi konkretiseret nogle specifikke indsatsområder. Et af indsatsområderne er at undersøge, hvordan vi bedst kan understøtte flere kvinders karrierevej i BDO. Vi vil fortsætte denne søgen i det kommende regnskabsår med henblik på at opnå yderligere forståelse på området.

Vi vil skabe mere gavnlige forhold, som gør, at kvindelige rådgivere og revisorer vælger BDO til, samtidig med, at de har og får mulighed for at stige i graderne. Nedenfor præsenteres vores plan for tiltag og initiativer, som skal hjælpe os med at indfri vores målsætning om, at andelen af kvinder i lederstillinger skal være 40 procent senest i 2030.

Diversity Champions: Internt netværk for styrkelsen af kvindelige talenter og ledere

I Bæredygtighedsrapporten for 2021/22 kunne vi berette om opstarten af et netværk for styrkelsen af kvindelige talenter og ledere i BDO.

Dette netværk er blevet struktureret yderligere i 2023 og fået navnet "Diversity Champions". Netværket rummer – på nuværende tidspunkt – 27 udvalgte kvindelige og mandlige BDO'ere med forskellige titelniveauer. Vores ambition er, at netværket kommer til at have afgørende betydning for og indflydelse på BDO's realisering af de mål, vi stræber efter at indfri med vores bæredygtighedsstrategi.

Der er i år afholdt fire planlagte møder i netværket, og vi vil i 2024 arbejde videre med at finjustere rammerne for netværket. Netværket skal fungere som en kilde til inspiration, motivation og vidensdeling for deltagerne. Deltagerne i netværket fungerer samtidig som rollemodeller for BDO's mere end 800 kvindelige medarbejdere. Dialogen i netværket skal øge organisationens kendskab til og bevidsthed om, hvordan vi styrker vilkårene for såvel nuværende som fremtidens kvindelige ledere og talenter i BDO.

Deltagelse i Dansk Erhvervs diversitetsnetværk

Vi har tilsluttet os Dansk Erhvervs initiativ, Diversitetspagten, som arbejder for at forbedre diversitet og inklusion på det danske arbejdsmarked.

Med tilslutningen til Diversitetspagten forpligter vi os til at arbejde for forandring lokalt i BDO og forbedre de rammevilkår, som påvirker arbejdet med diversitet og inklusion i de danske virksomheder. Med Diversitetspagten får vi indsigt og erfaringer fra andre medlemsvirksomheder samt inspiration til konkrete initiativer, som vi kan implementere i BDO.

Dansk Erhvervs Diversitetsnetværk mødes tre gange årligt med fokus på at dele viden samt give sparring om diversitet og inklusion.

Fokus på kvinder i ledelse

I forbindelse med FN's Internationale Pige dag 11. oktober inviterede vi i 2022 fem unge kvinder til at følge fem af vores topledere for en dag. Vores administrerende direktør, Chief People Officer, Chief Marketing & Communications Officer, Skattechef og regionsleder for Region Sjælland (Privat Revision) overdrog deres stillinger for en dag til de unge kvinder Kathrine, Frederikke, Sofie, Mathilde og Louise.

Dette initiativ er inspireret af Plan International og BDO i Norge, og vi iværksatte "Girls Takeover" i BDO i Danmark med henblik på at sætte fokus på kvinder i ledelse samt at få input fra unge kvinder, som har potentialet til at blive fremtidens ledere.

Som opfølgning på initiativet inviterede vi i efteråret 2023 de unge kvinder tilbage til en snak om deres oplevelser fra 2022, men også til en dialog om, hvordan vi kan forbedre mulighederne for kvinder i ledelse.

Lederne, som deltog i initiativet, har alle berettet om værdifulde indsigter. Med initiativet håber vi at kunne inspirere kvindelige medarbejdere i og uden for BDO til at se mulighederne i en karriere i ledelse.

Lige og bedre barselsvilkår for alle BDO-medarbejdere

Mænd og kvinder skal have de samme rettigheder i BDO. Derfor indførte vi i 2022 et nyt tiltag, hvor alle forældre i BDO har mulighed for 24 ugers betalt barsel, ligesom vi tilbyder mulighed for at arbejde på deltid med fuld løn i de første fire uger efter tilbagevenden fra barsel.

Vi ønsker at skabe bedre og mere fordelagtige forhold for både vores medarbejdere og deres familier. Vi har arbejdet på udviklingen af værdiskabende samtaler for både kvindelige og mandlige medarbejdere i BDO faciliteret i vores VIA Dialog-system før og efter deres barsel. Formålet er at skabe en ramme for drøftelse af mål, drømme og planer for fremtiden. Samtalerne forventes klar til udrulning i april 2024.

Rekruttering af kvindelige talenter og ledere – internt såvel som eksternt

Internt skal vi ikke blot facilitere mulighederne for, at vores kvindelige medarbejdere kan stige i graderne. Vi skal også have fokus på at øge kompetencerne blandt vores kvindelige talenter gennem vores eget uddannelsessystem og derigennem skabe grundlaget for flere kvindelige ledere i BDO.

Første præmis for, at dette kan lykkes, er, at vi bliver bedre til at spotte ledelsespotentialer hos de i forvejen mange dygtige kvindelige medarbejdere, som arbejder i BDO.

Næste præmis er, at vi formår at tilknytte vores dygtige kvindelige medarbejdere på arbejdspladsen i længere tid, end det er tilfældet i dag. Vi skal således skabe et miljø og en kultur, som giver vores kvindelige ansatte lyst til at blive i branchen. Vi vil i de kommende år løbende undersøge, have fokus på 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. Disse tiltag bærer derfor ikke løsningsen i sig selv. Vi skal ligeledes blive endnu bedre til at rekruttere og tiltrække nye kvindelige ledere.

BDO's centrale rekrutteringsteam har arbejdet på at mindske bias i rekrutteringsprocesser og har haft specifikt fokus på kønsneutralt sprog i jobopslag. Et nyt tiltag, der bliver implementeret i oktober 2023 som et led i at eliminere bias, er at fjerne billeder fra ansøgninger. Derudover forsøger vi gennem eksterne personlighedstests at udligne eventuel bias i sammenligningen mellem kandidater. Dette er et område, som kræver løbende fokus og kontinuerlig tilpasning og læring for alle i BDO, men særligt dem, som forestår ansættelser.

I forlængelse heraf vil vi også foretage en analyse af, hvorfor kvinder forlader BDO. Dette med henblik på at blive klogere på, hvilke konkrete tiltag vi kan indføre for at tilknytte dygtige kvindelige medarbejdere. Som et led i at forstå særlige udfordringer for kvinder og deres karrierevej konkret i BDO har BDO's administrerende direktør, Stig Holst Hartwig, løbende afholdt uformelle samtaler med kvindelige talenter om emner og temaer koblet til netop dette forhold.

Diversitets- og bias-træning for alle ledere i BDO

At være bevidst om og opmærksom på ens egne bias er et vigtigt element i vores udvikling mod mere ligestilling i BDO. Alle ledere i BDO skal styrke indsigt i egne bias og have fokus på at minimere dem i beslutningsprocesser. Vores bestyrelse har derfor besluttet, at alle ledere i BDO skal deltage i og gennemføre diversitets- og bias-træning. På årets Partner-/lederseminar var diversitet på dagsordenen, og Chief People Officer, Trine Remin Ankjær, ledte en diversitets- og inklusionsworkshop for alle BDO's ledere.

Formålet med workshoppen er at sikre en forståelse for og læring om de udfordringer, der er forbundet med ligestilling, chikane, diskrimination, mangfoldighed og inklusion.

I Temperaturmålingen for 2023 er der ligeledes inkluderet spørgsmål vedrørende mangfoldighed og diversitet i BDO. Den første måling fra september-oktober 2023 viser en eNPS-score på 41 for diversitet og inklusion. Målingen udgør en baseline, som giver os mulighed for at følge op på vores indsatser på området, så vi kan justere, hvis nødvendigt, og til stadighed arbejde mod vores fælles ambition om, at vi sammen bidrager til, at BDO står stærkere i forhold til mangfoldighed, diversitet og bias-bevidsthed.

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 1.550 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 115.000 medarbejdere i mere end 166 lande.