

# ET BÆREDYGTIGT OG ANSVARLIGT BDO

Bæredygtighedsrapport  
BDO i Danmark 2021/22



# Bæredygtighedsrapport

## BDO i Danmark 2021/22

Udgiver: BDO

Redaktion: Inger Borch Selmer, Manager

Simon Brøndbjerg Riis, Senior Manager, Communications and Industries

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 forpligtelse til at tage ansvar
- 4 En god start
- 5 Tid til at sætte skub i arbejdet med at realisere de bæredygtige drømme

### 7 VORES FORRETNING

- 7 Mere end 100 år med rådgivning og revision
- 8 BDO's formål og strategi
- 9 Nøgletal for BDO i Danmark

### 10 VORES ROLLE I SAMFUNDET OG SAMFUNDETS PÅVIRKNING PÅ VORES VIRKSOMHED

- 10 God rådgivning og ny viden sikrer udvikling og vækst i samfundet
- 11 Rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant
- 11 Personlig, faglig og økonomisk støtte funderet i lokal tilstedeværelse
- 12 Ansvarlighed og rådgivning i krisetider
- 12 Bæredygtighedsrådgivning

### 13 VORES VÆRDIER ER RETTESNOREN FOR VORES INDSATSER

- 14 Vores bæredygtige fokusområder

### 17 BEKÆMPELSE AF KORRUPTION, HVIDVASK OG ØKONOMISK KRIMINALITET

- 17 Stærk compliance-kultur
- 17 Whistleblowerordning
- 18 Et oprustet cyberberedskab
- 18 Vores forpligtelse
- 18 Hvordan når vi målet?

### 19 BÆREDYGTIG BRUG AF NATURENS RESSOURCER

- 19 Miljøforhold og reduktion af klimapåvirkningen ved BDO's aktiviteter
- 19 Vores forpligtelse
- 20 Hvordan når vi målet?

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

- 23 Vejledning og rådgivning på hele startup-rejsen
- 23 Vores forpligtelse

### 25 LIGE MULIGHEDER OG RETTIGHEDER UANSET KØN

- 26 Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i BDO
- 27 Forskellige udfordringer i de organisatoriske enheder
- 27 Vores forpligtelse
- 28 Hvordan når vi målet?

## FORORD

Rapporten beskriver aktiviteterne i BDO i Danmark i regnskabsåret 1. oktober 2021 til 30. september 2022. Rapporten giver et indblik i BDO's bæredygtighedsstrategi og de tiltag og emner, som har betydning for såvel virksomheden som vores interessenter.

### En forpligtelse til at tage ansvar

Som ansvarlig virksomhed har vi i BDO fortsat store ambitioner for det aftryk, vi ønsker at sætte på samfundet. Gennem vores arbejde med dansk erhvervsliv samt den offentlige sektor samarbejder vi med tusindvis af virksomheder og organisationer hvert år. Det sætter os i en unik position, hvor vi kan gøre en positiv forskel for vores kunder, vores medarbejdere og for samfundet generelt.

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.

Vi har også som rådgivnings- og revisionsvirksomhed en forpligtelse til at hjælpe vores kunder med at udvikle deres egen strategi og politik på bæredygtighedsområdet. Vi skal hjælpe dem i arbejdet med deres indsatser 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 ønsker at tjene som det gode eksempel. Det skal vi, fordi vi ønsker at gøre en reel positiv forskel, og fordi vi ikke mener, at vi troværdigt kan indgå i dialogen og rådgive på bæredygtighedsområdet, hvis ikke vi selv arbejder aktivt for at gøre en forskel.

Vi er dedikerede til arbejdet med bæredygtighed, og vi vil bestræbe os på at arbejde aktivt, troværdigt og transparent med at udvikle vores bæredygtighedsinitiativer. Her et år efter vores første bæredygtighedsrapportering, hvor vi udvalgte de mål, ambitioner og indsatser, vi som virksomhed vil arbejde hen imod, kan vi gøre status på de første spadestik og vores begyndende, aktive arbejde med bæredygtighed.

### En god start

Som fastslået i vores bæredygtighedsrapport fra 2020/21 er vi på lige fod med mange andre danske virksomheder i begyndelsen af vores rejse med bæredygtighed.

Regnskabsåret 2020/21 er vores baseline-år, og vi ser frem til at præsentere første skridt på rejsen og give en status på vores udvikling. I regnskabsåret 2021/22 har vi arbejdet aktivt med at udarbejde konkrete politikker for de forskellige områder benævnt i rapporten samt yderligere kortlægning af, hvordan vi på bedste vis kan reducere vores CO<sub>2</sub>-emissioner, fremme ligestillingen mellem kønnene, understøtte den fortsatte vækst i erhvervslivet med særligt fokus på startups samt optimere vores interne processer og governance-strukturer.

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. BDO Global forpligter sig 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 målsætningen om at skære 50 procent af vores CO<sub>2</sub>-udledning inden udgangen af 2030 og være CO<sub>2</sub>-neutrale senest i 2050.

## Tid til at sætte skub i 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.

Vi er en global og landsdækkende virksomhed, men spiller samtidig en lokal rolle i de byer, hvor vores 32 kontorer ligger. Dette lokalkendskab giver os en unik platform for at give nærværende og indsigtfuld rådgivning, som kan hjælpe menneskene, der hvor de er.

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

I vores bæredygtighedsrapport kan du således læse mere om vores ambitioner og målsætninger for de kommende år. Du får indsigt i, hvad vi har opnået i regnskabsåret 2021/22, og 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.

Som noget nyt i forhold til sidste års rapport har vi i år konkretiseret vores ambitioner om at involvere vores medarbejdere direkte i kortlægningen af BDO's vej mod vores hovedmål. De bedste og mest effektskabende indsatser sker, når vi i fællesskab kommer frem til de gode idéer. Vi håber på, at vi gennem inddragelse både giver rum til idéudveksling og idéudvikling på tværs af BDO samt skaber en samlet bæredygtighedsindsats, som BDO'ere er stolte af at være en del af, og som har lokal såvel som global relevans.

Udover inddragelsen af BDO's brede organisation i udviklingen af effektive og vedkommende bæredygtighedsindsatser arbejder vi også fremadrettet på oprettelsen af en formel bæredygtighedsorganisering i BDO bestående af funktionsansvarlige fra alle dele af forretningen, som skal bidrage med sparring, vejledning og idéudvikling på området.

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 deres 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."*

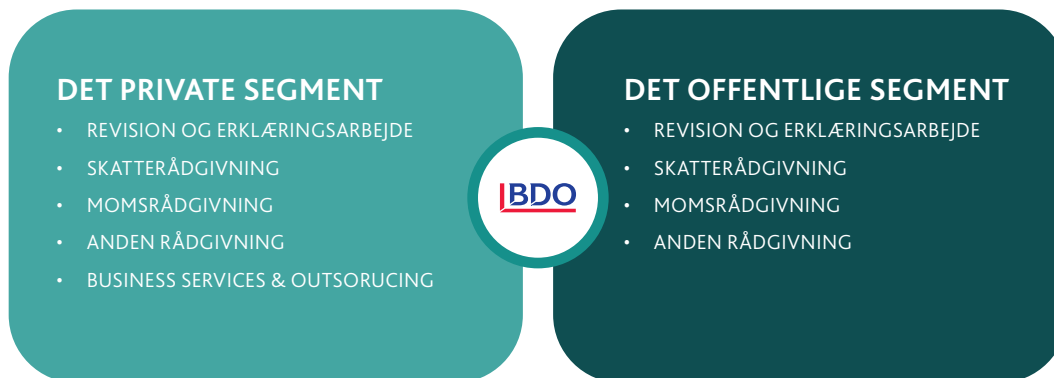


## VORES FORRETNING

BDO er landets fjerdestørste 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 strategiuudvikling, virksomhedskøb, 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.



### 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 idé 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 32 danske byer og mere end 1.400 medarbejdere tilknyttet vores virksomhed. På verdensplan er BDO Global-netværket desuden en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i 164 lande og cirka 110.000 ansatte worldwide.

Det er helt centralt, at vi for fremtiden stiller endnu skarpere på de behov, udfordringer og ønsker, vores interessenter har. Det gælder både kunder, samarbejdspartnere, 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 og strategi



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

Vi er fagspecialister. Vi er problemløserne. 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.

Drømme er centrum for alt fra kunde-virksomheders vækstsmål og strategier til kollegaens faglige udvikling og balance i hverdagen. Drømme handler om små og store ambitioner, planer, potentialer og målsætninger.

Når vi siger, at vi vil hjælpe med at realisere drømme, bruger vi 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. Vores formål har fra begyndelsen ræsonneret klart og tydeligt hos alle i BDO. Formålet afspejler nemlig vores allerede eksisterende tilgang, værdisæt, adfærd og ambitioner for såvel kunder som kolleger.

De seneste års usikkerheder og samfundskriser har kun tydeliggjort, hvor vigtig og værdifuld vores kultur er, og med formålet håber vi at styrke det vedvarende arbejde hermed.



### Det bedste af to verdener

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.

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.

### En tæt kobling imellem BDO's strategi og arbejde for en mere bæredygtig verden

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 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.

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 på de områder, hvor vi mener, at vi rent faktisk kan gøre en reel og troværdig 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. Derfor ønsker vi at bidrage med effektfulde og målbare tiltag. Vi vil tage ansvar for de resultater, vi skaber. Præcis som vi også gør i vores daglige virke.

### Nøgletal for BDO i Danmark



- Mere end **1.400** medarbejdere på landsplan.
- Over **130** statsautoriserede revisorer.
- **1.273** mio. kroner i nettoomsætning (2021/22).
- **32** kontorer i Danmark – og pr. 15. november 2022 et kontor i Grønland.
- En del af BDO Global - en af verdens største rådgivnings- og revisionsorganisationer med repræsentation i **164** 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.

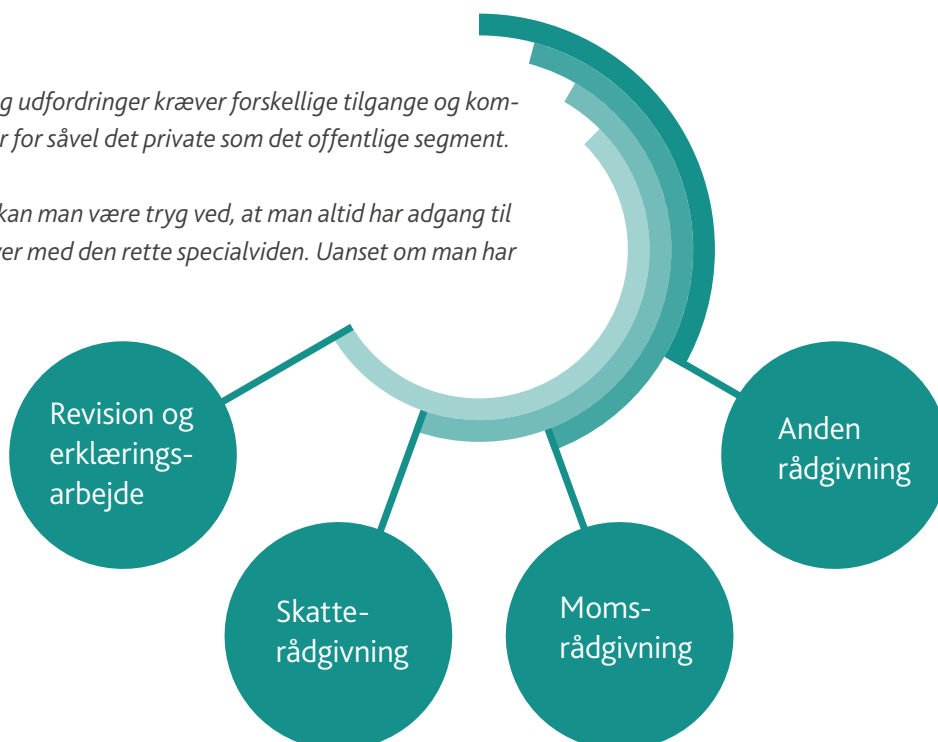
Vi anerkender således vores rolle og vores ansvar for at opretholde en sund og velfungerende offentlig samt privat sektor via vores segmenter. Det gælder både i gode tider og i krisetider som under corona-pandemien, inflationen og energikrisen, hvor vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant 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. Vores private segment med de underliggende afdelinger har i det forgangne år blandt andet haft fokus på at opdatere erhvervslivet på den nye bogføringslov, der allerede fra 1. juli 2022 som udgangspunkt fik betydning for alle erhvervsdrivende virksomheder i Danmark.

*Forskellige opgaver og udfordringer kræver forskellige tilgange og kompetencer – det gælder for 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. Uanset om man har behov for:*



## Rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant

Formålet med en 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 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 korrupsion i samfundet.

## Personlig, faglig og økonomisk støtte funderet i lokal tilstedeværelse

BDO er lokalt forankret i 32 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 32 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. I 2022 har vi stået bag mere end 300 sponsorater til lokale idrætsklubber, foreninger, velgørende organisationer mv. til en samlet værdi på cirka 0-4.150.000 kr. Derudover har vi indgået i over 150 samarbejder med lokale erhvervs- og startup-netværk – enten økonomisk eller via aktiv deltagelse.

Qua 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.

Vi skal være tæt på, og det kræver, at vi er til stede i nærområdet.

## Ansvarlighed og rådgivning i krisetider

De seneste år vil for de fleste privatpersoner, virksomheder og offentlige organisationer blive husket for corona-pandemiens store omvæltninger for det danske samfund. Corona-pandemien er et eksempel på, hvordan BDO har en betydning for det omkringliggende samfund, samtidig med at det omkringliggende samfund har betydning for BDO. Da nedlukninger og restriktioner prægede vores hverdag, fortsatte BDO-medarbejderne trofast deres arbejde med at hjælpe erhvervsdrivende igennem en usikker tid. Dette såvel med den sædvanlige rådgivning, revision og erklæringsarbejde samt ekstraordinære erklæringer ved kompensationsordninger, gratis corona-hotline og virtuelle kurser med relevante temaer for den situation, vi alle sammen stod i.

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.

Nu står vi midt i en ny ulmende krise. En energikrise og en rekordhøj inflation, som på ny udfordrer samfundet og dansk erhvervsliv. Som betroet rådgiver for både det private erhvervsliv og den offentlige sektor har vi igen et ansvar for at guide aktørerne i begge segmenter sikkert igennem endnu en udfordrende tid.

## 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. 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 bæredygtighedsområder.

Vores unikke position forpligter. Vi arbejder derfor på at styrke, udvide og formalisere vores rådgivningsservices og vores interne viden på bæredygtighedsområdet, så vi i fremtiden bliver i stand til i endnu højere grad at hjælpe vores kunder og øvrige danske virksomheder med at etablere bæredygtige og samfundsansvarlige strategier.

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. Vi tror på denne tilgang, som i den grad også er i tråd med vores formål om at hjælpe mennesker med at realisere deres drømme.

## 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 mere end 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.

Ved bæredygtighedsrapporteringen for sidste regnskabsår etablerede vi derfor tre overordnede strategiske områder. Disse tre områder har respekt for såvel vores forretningsmæssige som det samfundsmæssige værdisæt og 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.



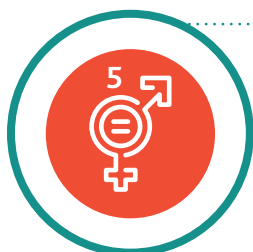
### Compliance

- 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.



## Vores bæredygtige fokusområder

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

Sidste år udgav vi vores første bæredygtighedsrapport. I den forbindelse lagde vi os fast på en målrettet indsats med fokus på SDG #16: Fred, retfærdighed og stærke institutioner, SDG #13: Klima-indsats, SDG #8: Anstændigt arbejde og økonomisk vækst og SDG #5: Ligestilling mellem kønnene.

Vi vil i nærværende rapport udfolde vores konkrete indsatser og relevante ambitioner for bæredygtig udvikling i henhold til disse fire verdensmål.

## Vores overordnede målsætninger for de fire verdensmål:

**#16:** Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereglere - 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 40 procent\* af lederstillingerne i BDO senest i 2030.



*\*Som konsekvens af, at vi har ændret vores definition af lederstillinger i BDO til at indeholde titelniveauet Senior Manager, har vi også hævet vores målsætning fra 30 til 40 procent i 2030. Derfor kan måltal på kvinder i lederstillinger i denne rapport ikke sammenlignes med måltal i bæredygtighedsrapporten fra 2020/21.*

Disse overordnede målsætninger er identiske med målsætningerne i vores bæredygtighedsrapport for 2020/21. I de respektive afsnit for de fire verdensmål udfolder vi, hvordan vi det seneste år har arbejdet for at opfylde vores målsætninger.

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

### **Hvordan ønsker vi at drive vores bæredygtige fokusområder?**

BDO's tilgang til bæredygtighed er at tage ansvar i tråd med vores værdier og forpligtelser. Vi skal antage en ledende position på de områder, hvor vi har kompetencerne 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 tilsyn og sikrer, at vi er på rette kurs.



BDO's fokusområde	BDO's værdiområde	Vores ambitioner	Governance Overordnet ansvar for prioritering, fremdrift og tilsyn: BDO's bestyrelse og direktion.	SDG	Fremdrift i 2021/22
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.  Indsætser for at nå målsætningen:  - Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereger – herunder hvidvaskloven, GDPR mv.	BDO's afdeling for Risk & Compliance	<b>16</b>	Udarbejdelse og godkendelse af Politik for bekæmpelse af korruption og bestikelse.
Bæredygtigt brug af naturens ressourcer	Samfundsansvar	Overordnet målsætning: CO2-neutrale senest i 2050 og nå en reduktion på 50 procent i 2030.  Indsætser for at nå målsætningen:  - Sænke antallet af korte 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 kontorsteds-ansvarlige Partnere	<b>13</b>	Færdigudviklet målingsværktøj for CO2-udledning på scope 1, 2 og 3, etablering af baseline.  Udarbejdelse og vedtagelse af politikker for hhv. kørsel i BDO og BDO's bilflåde.  Planlagt inddragelse af alle i BDO til idegenerering af tiltag, som understøtter vores ambitioner på området.
Vejledning og rådgivning til erhvervslivet med fokus på startups	Samfundsansvar	Overordnet målsætning: Minimum 1.000 gratis rådgivningstimer til iværksættere og startups hvert år.  Indsætser for at nå målsætningen:  - Højere grad af tilgængelighed og tilstedeværelse der, hvor iværksætterne gror.	BDO's branche-gruppe for startups og iværksættere	<b>8</b>	Etablering af intern tidsregistreringskode til brug ved gratis rådgivning af iværksættere, som der er gjort stort brug af.  Planlagt inddragelse af alle i BDO til idegenerering af tiltag, som understøtter vores ambitioner på området.  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.  Indsætser 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	<b>5</b>	Opstart af netværk for at styrke kvindelige ledere og talenter.  "Girls take over" hvor fem unge kvinder overtog fem topledelsestillinger i BDO i forbindelse med FN's Internationale Pige-dag 11. oktober 2022.  Planlægning af obligatorisk virtuel bias-træning for alle ledere i BDO.  Fokus på sprogbrug i jobopslag og test i rekrutteringsprocesser, som håndteres af vores centrale rekrutteringsteam.

\*Som konsekvens af, at vi har ændret vores definition af lederstillinger i BDO til at indeholde titelniveauet Senior Manager, har vi også hævet vores målsætning fra 30 til 40 procent i 2030. Derfor kan måltal på kvinder i lederstillinger i denne rapport ikke sammenlignes med måltal i bæredygtighedsrapporten fra 2020/21.



## BEKÆMPELSE AF KORRUPTION, HVIDVASK OG ØKONOMISK KRIMINALITET

Vi påtager os som revisionsvirksomhed rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant.

Det betyder, 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 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 kundevendte 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. Det er uden sammenligning her, vi gør den største forskel.

På området for bekæmpelse af korruption, hvidvask og økonomisk kriminalitet har vi i regnskabsåret 2021/22 udarbejdet en konkret, intern politik for bekæmpelse af korruption og bestikkelse. Formålet med denne politik er at tydeliggøre vores tilgang og holdning til området overfor alle medarbejdere. Politiken er gjort tilgængelig via vores interne medarbejderhåndbog, som alle medarbejdere har pligt til at orientere sig i.

### 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.

## Et oprustet cyberberedskab

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

Investeringen sker til gavn for BDO internt og giver os samtidig de bedste forudsætninger for at hjælpe vores kunder med at beskytte deres it-infrastruktur og data.

### Vores forpligtelse

Alle kundevendte medarbejdere skal hvert år trænes i overholdelse af compliancereglere - 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 compliancereglerne. 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 compliancereglere - 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 2021/22 har 94,7 procent af BDO's kundevendte medarbejdere gennemgået træning i it-sikkerhed og compliance. Det vil således være et fokuspunkt for det kommende regnskabsår at få hævet procentsatsen til 100, så vi opfylder vores målsætning for området.

## BÆREDYGTIG BRUG AF NATURENS RESSOURCER

I 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. Dette er i særlig grad aktuelt i en tid med energikrise og et presset forsyningsnet.

Vi arbejder for at minimere BDO's klimapåvirkning og integrere et bæredygtigt forbrug af naturens ressourcer i vores organisation.

Den klare ambition er fortsat 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 senest i 2050 eller inden er forenelig med de forpligtelser, som udspringer af vores tilslutning til Net Zero Financial Service Providers Alliance gennem BDO's globale medlemsnetværk.

Allerede i dag samarbejder vi 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.

I 2021/22 har vi kortlagt vores CO<sub>2</sub>-udledning og foretaget en baselinemåling, som gør det muligt at følge vores indsatser, effekt og målopfyldelse løbende. Målingen foretages med afsæt i GHG-protokollen og viser vores scope 1- og 2-udledninger samt vores emissioner forbundet med medarbejderkørsel og anden transport inden for scope 3.

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

Som vidensvirksomhed uden industriel produktion og væsentlige up-stream-aktiviteter i vores værdikæde kommer størstedelen af vores CO<sub>2</sub>-udledning fra vores energi- og resourceforbrug på vores kontorer 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 CO<sub>2</sub>-udledning er 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>-neutrale senest i 2050, omfatter derfor energieffektive bygninger, miljøvenlige firmabiler samt øget digital mødeaktivitet.

### Vores forpligtelse

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.



## Hvordan når vi målet?

Vi arbejder 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.

I Bæredygtighedsrapporten fra 2020/21 tog vi første skridt i retningen af målrettede indsatser på området, så vi har mulighed for at følge og måle på gennemførelsen og effekten heraf.

Vi præsenterer derfor her en status på fremdriften for de tiltag, som kan hjælpe os tættere på vores målsætning. Tiltagene er fortsat foreløbige i den forstand, at vi har en ambition om at tilrette i takt med, at vi bliver klogere på den påvirkning, de har på vores CO<sub>2</sub>-udledning og dermed vores målopfyldelse i forhold til CO<sub>2</sub>-neutralitet senest i 2050.

### Bæredygtigt energiforbrug på vores kontorer

Energiforbruget på vores 32 kontorer tegner sig for en betydelig del af virksomhedens samlede udledning og er i dag den største kilde til negativ miljøpåvirkning i vores organisation. Vi er derfor glade for, at vi har sænket vores energiforbrug fra 273 kg. CO<sub>2</sub> pr. medarbejder i 2020/2021 til 238 kg. CO<sub>2</sub> pr. medarbejder i 2021/2022.

Ovenstående beregning af CO<sub>2</sub>-udledningen er baseret på GHG protokollens internationale standard for beregning af emissioner og er baseret på både aktivitets- og omkostningsbaseret data samt med brug af nationale gennemsnit, hvor omkostninger er udgangspunktet for opgørelsen.

Målsætningen fra Bæredygtighedsrapporten i 2020/21 var også at optimere og reducere forbruget og samtidig sørge for at gøre vores energiforbrug grønnere ved køb af strøm fra bæredygtige kilder. Arbejdet med at sikre strøm til vores 32 kontorer fra grønne energikilder viste imidlertid, at forsyningsmarkedet ikke for nuværende kan levere strøm, der med garanti kommer fra grønne energikilder. Det er ikke muligt at skille "grøn" og "ikke-grøn" strøm ad i forsyningsnettet. Derfor afvikles denne målsætning. Dog med en klar ambition om, at vi i BDO genbesøger mulighederne, hvis og i så fald markedet i fremtiden bliver i stand til at levere og garantere strøm udelukkende fra bæredygtige kilder.

### Genanvendelse af it-udstyr og cirkulær tankegang

Som vidensvirksomhed benytter vi 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 Npvision, hvor de afhenter vores it-udstyr. Npvision tager udstyret igennem en certificeret proces for genanvendelse, således funktionsdygtigt udstyr får nyt liv og ikke-genanvendeligt udstyr bortskaffes på en miljøkorrekt måde, jf. ISO14001.

På denne måde har vi pr. april 2022 sparet klimaet for 29,1 tons CO<sub>2</sub> eq i produktion og transport beregnet efter metoder fra ISO14040 og ISO14044 for miljøvurdering af enheders livscykluspåvirkning. Fraregnet et istandsættelsesafttryk på 665 kg CO<sub>2</sub> eq er det en samlet besparelse på 28,4 tons CO<sub>2</sub> eq i forhold til, hvis udstyret skulle produceres fra ny.

### **Mindre rejseaktivitet**

Vi tror på, at vi i fremtiden vil kunne flytte en betydelig del af såvel vores interne som eksterne mødeaktiviteter over i det virtuelle rum, når det giver mening. Dette har vi allerede gjort under Coronakrisen.

Derudover oplever vi, at en stadig større andel af BDO's medarbejdere benytter sig af muligheden for at arbejde hjemmefra, når det er hensigtsmæssigt. En fleksibilitet, som både øger livsbalancen i hverdagen for vores medarbejdere og mindsker CO<sub>2</sub>-udledningen brugt på at køre til kontoret. Disse faktorer vil samlet set få en positiv indvirkning på vores rejseaktiviteter og den udledning, det medfører.

I regnskabsåret 2018/19 registrerede en gennemsnitlig medarbejder i BDO 3.065 kørte kilometer i forbindelse med interne og eksterne møder. Under Coronakrisen i regnskabsåret 2019/20 dalede dette tal til 2.302 kilometer. Et fald på 25 procent. Det skete som en konsekvens af hjemsendelse fra vores kontorer og restriktioner på forsamling, møder mv.

Vores ambition er fortsat 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. Det skal ske med udgangspunkt i kilometertallet fra tiden før Coronakrisen, da vi anser dette for at være vores normale niveau. Det betyder, at vi senest i 2025 skal ligge på en rejseaktivitet baseret på fossile brændstoffer tilsvarende den, vi registrerede i 2018/19. 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).

I regnskabsåret 2021/22 kørte en gennemsnitlig medarbejder i BDO 2.425 kilometer i forbindelse med interne og eksterne møder, hvilket svarer til en reduktion på 20,9 procent i forhold til 2018/19 (baselineår). Det er et meget tilfredsstillende skridt på vejen mod delmålet om 25 procent reduktion af antal kørte kilometer i gennemsnit i 2025.

Som tiltag, der skal understøtte ovenstående målsætninger for medarbejdernes kørsel på vegne af BDO, har vi indført en kørselspolitik med følgende tiltag:

#### ***Incitament til at køre eldrevne bil***

- Med det mål at gøre det praktisk nemmere for BDO'ere at køre i eldrevne 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 deltagernes udgangspunkt, skal således undgås.

### **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 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 36 biler indregistreret i BDO's navn. 10 af disse biler er såkaldte kontorstedsbiler, som bruges af alle medarbejdere på det respektive kontorsted. De øvrige 26 biler er firmabiler, som benyttes af én specifik medarbejder (fri bil). Af BDO's nuværende bilflåde er 22,2 procent ved indeværende regnskabsårs afslutning eldrevne (både elbiler og hybridbiler). Dermed er vi godt på vej til at realisere vores målsætning for 2030.

Som nævnt i ovenstående afsnit om kørselspolitik vil vi 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.

### **En bæredygtig tankegang og adfærd, der kan mærkes i hverdagen**

BDO har 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 idéer 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 fodaftryk, 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 klimapositive valg i hverdagen såvel på arbejdspladsen som på hjemmekontoret - og i hjemmet i al almindelighed.

I første omgang har vi planlagt at efterspørge medarbejdernes inputs til idéer, tiltag og handlinger i forhold til alle fire hovedområder i vores fælles bæredygtighedsindsats i BDO inden udgangen af 2022. Dette gøres på nationalt niveau igennem vores nyetablerede digitale Idéportal, som gør det muligt at opsamle idéer og inputs, stemme herom samt kvalificere og dele viden. Derudover har vi en ambition om gennem funktionsansvarlige for bæredygtighedsområdet at inddrage på lokalt niveau med indsamling af konkrete idéer for det enkelte kontorsted.

Vi ønsker at bygge videre på de inputs, vi får igennem disse processer i første og andet kvartal af 2023, så vi til næste års rapport kan gøre status på forhåbentligt nye lokale indsats, som er tilpasset kontorstedets eller afdelingens behov – samt en eventuel tilpasning af BDO's generelle, nationale forpligtelser, så de stemmer overens med organisationens engagement og involvering.

## 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 stadigt 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?

### Vores forpligtelse

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 innoverende tiltag iblandt de danske iværksættere og derved fremme formalisering og vækst i opstartsvirksomheder.



### **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.

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

Udover vores online tilstedeværelse vil vi være til stede og tilgængelige for iværksætterne i de fysiske miljøer og fællesskaber, som de agerer og gror i. Derfor har vi i flere år været hovedsponsor på iværksætterbootcampen Seedster, der er en årligt tilbagevendende bootcamp for iværksættere og mentorer fra startup-miljøet iværksat af serieiværksætteren og investoren Jesper Buch.

Vi har derudover også som eksempel oprettet et satellitkontor i kontorfællesskabet Innovatorium i Herning, som er besat af en lokal revisor to dage om ugen samt en rådgiver fra BDO's skatteafdeling hver anden mandag. Vi har indgået et samarbejde i Vejle med et lokalt iværksætttermiljø om at være til rådighed for iværksætterne en dag om måneden. Vi stiller 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.

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

Vi vil løbende undersøge muligheden for at udvide vores tilstedeværelse der, hvor iværksætterne gror. Det kan både være i kraft af flere, nye satellitkontorer i startup-kontormiljøer eller igennem nye samarbejder med iværksætter-netværk og -arrangementer.



## LIGE MULIGHEDER OG RETTIGHEDER UANSET KØN

BDO er en moderne og attraktiv arbejdsplads, hvor vi med afsæt i vores formål sætter fokus på mennesker, der hjælper mennesker med at realisere deres drømme. I BDO skal alle kunne drømme på lige vilkår, og derfor har vi fokus på at fremme diversitet, mangfoldighed, ligestilling og ikke-diskrimination på baggrund af køn, alder, livsstil, handicap, religion og etnisk tilhørsforhold.

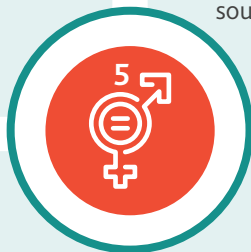
Vi anser mangfoldighed og inklusion som en central del af vores værdisystem, hvor støtte til social retfærdighed, lige muligheder og antidiskriminering forventes af såvel vores ledere som vores øvrige medarbejdere.

Diskrimination hindrer folk i at leve op til deres fulde potentiale. Vi har derfor nul-tolerance over for forskelsbehandling, og vi har desuden en whistleblowerordning, som giver vores medarbejdere mulighed for at indberette kritisable forhold på dette område. Det kan være skræmmende at rejse klager over sådanne følsomme forhold, og derfor vil vi gøre mere for at danne trygge rammer for vores medarbejdere i forhold til at tale om 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.

Disse ambitioner kan vi kun indfri ved 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, handicap, race, etnicitet, oprindelse, religion og økonomisk eller anden status.

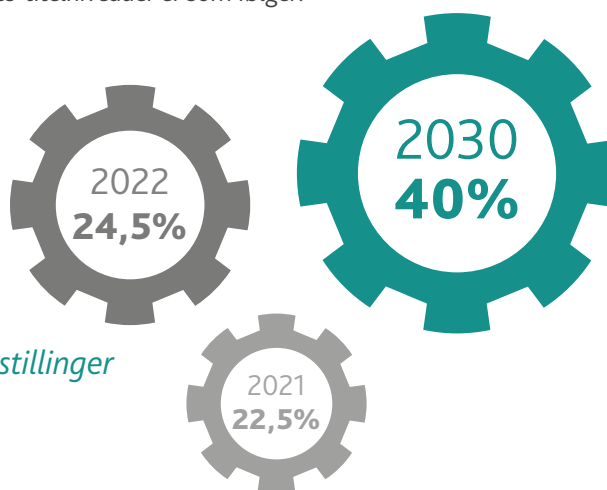
## Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i BDO

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.

Ifølge FSR – danske revisorer (brancheorganisationen for godkendte revisorer i Danmark) er kun 20 procent af landets statsautoriserede revisorer kvinder i dag. 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 er næsten uændret siden sidste år. 50,7 procent af vores ansatte er mænd, og 49,3 procent er kvinder. På ledelsesniveauet (medarbejdere med titlen Senior Manager, Director, Partner eller Senior Partner) ser vi desværre en mindre ligelig fordeling mellem kønnene. Vi har justeret vores definition af BDO's lederstillinger siden udgivelsen af Bæredygtighedsrapporten for 2020/21 til nu at indeholde titelniveauet Senior Managers, hvorfor tallene i denne rapport ikke er sammenlignelige med forrige års Bæredygtighedsrapport. Senior Managers medtages i ledelsesdefinitionen, da deres funktion er beskrevet som værende faglige ledere med eller uden medarbejderansvar. Andelen af kvinder på de forskellige ledelses-titelniveauer er som følger:

- Senior Managers: **39,8 procent er kvinder**
- Directors: **25,8 procent er kvinder**
- Partnere: **15,3 procent er kvinder**
- Senior Partnere: **6,1 procent er kvinder.**



*Vi vil hæve andelen af kvinder i lederstillinger til 40 procent senest i 2030.*

Den samlede repræsentation af kvinder i lederstillinger i BDO ligger dermed på 24,5 procent. Selvom dette tal er langt fra en ligelig fordeling mellem kønnene, så er antallet af kvindelige ledere i BDO steget med 2 procentpoint siden 2020/21, hvor andelen af kvinder i lederstillinger var 22,5 procent.

Vi tager derfor vigtige skridt i retningen mod at udligne denne ulighed og nå vores målsætning om at hæve andelen af kvinder i lederstillinger til 40 procent senest i 2030. Som konsekvens af, at vi har ændret vores definition af lederstillinger i BDO til at indeholde titelniveauet Senior Manager, har vi også hævet vores målsætning fra 30 til 40 procent i 2030. Ambitionen for den tidligere, mere snævre definition (Senior Partner, Partner, Director), er fortsat 30 procent i 2030.

Vi ser et stort potentiale i at udligne uligheden, som vi anser for at være af helt central betydning for BDO. 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. Vi arbejder ambitiøst med vores mål om at hæve andelen af kvinder i lederstillinger inden 2030, som vi fremsatte i vores Bæredygtighedsrapport for 2020/21.

## Forskellige 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 ikke vægtede andel af kvinder i lederstillinger:

- Vores private segment: **23,0 procent**
- Vores offentlige segment: **27,7 procent**
- Vores stabsenheder: **27,6 procent.**

Vi oplever forskellige udfordringer i BDO's organisatoriske enheder, når det kommer til at nå målsætningen om at hæve andelen af kvinder i lederstillinger til 40 procent inden 2030.

De største udfordringer ligger som udgangspunkt i revisionsledet. 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 falder 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. Dette kan være årsagen til, at flere kvinder end mænd vælger uddannelsen fra. I BDO er vi stolte over, at vi i regnskabsåret 2021/22 kunne fejre 13 medarbejdere (heraf tre kvinder), der efter en bestået eksamen på Børsen har tilsluttet sig gruppen af statsautoriserede revisorer i BDO. FSR – der står bag uddannelsen – har iværksat et forskningsprojekt, der netop skal 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, 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 det er en svær øvelse, og at vi for nuværende ikke nødvendigvis ved, hvad der afgør, hvilke valg vores medarbejdere træffer.

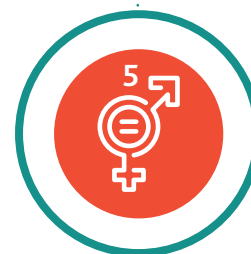
### Vores forpligtelse

Andelen af kvinder i lederstillinger skal være 40 procent senest i 2030. Denne forpligtelse er som tidligere skrevet hævet fra 30 til 40 procent som konsekvens af justeringen af vores definition af lederstillinger i BDO, som nu også indeholder Senior Managers.

#### **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.



## Hvordan når vi målet?

For at løse udfordringen og hæve antallet af kvinder i lederstillinger i BDO har vi fundet det nødvendigt at afdække kilderne til denne udfordring. I det seneste regnskabsår har vi afsøgt svar på dette. Vi er blevet klogere, men vi vil fortsætte denne søgen i det kommende regnskabsår med henblik på at blive endnu klogere på området.

Vi har ud fra data indsamlet i vores Temperaturmåling i september 2021 forsøgt at kortlægge eventuelle tendenser i kvinders arbejdsglæde og særligt kvindelige ledere arbejdsglæde. Undersøgelsen indikerer, at vores ledere på generelt niveau har en arbejdsglæde på samme niveau uanset køn. Undersøgelsen viser dog også, at for kvindelige ikke-ledere har vi både større fastholdelsesudfordringer og mindre tilfredshed med egen leder, hvilket formodes at hæmme lysten til ledelse på grund af manglende rollemodeller.

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 og får en mulighed for at stige i graderne.

Nedenstående er 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.

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

Netop udfordringen med manglende rollemodeller har vi forsøgt at imødekomme ved at opstarte et netværk for styrkelsen af kvindelige talenter og ledere i BDO.

Vi er fortsat ved at lære, hvad der er den bedste struktur for et sådant netværk i BDO, og vi har afholdt vores første møde i netværket i foråret 2022.

Vi vil i 2023 arbejde videre med at sætte de rette rammer for netværket. Formålet med netværket er, at det skal fungere som en kilde til inspiration, motivation og vidensdeling for deltagerne. Derudover skal dialogen i netværket øge organisationens kendskab til og bevidsthed om, hvordan vi styrker vilkårene for såvel de nuværende kvindelige ledere og talenter i BDO som fremtidens.

Deltagerne i netværket skal samtidig fungere som rollemodeller for BDO's mere end 600 kvindelige medarbejdere.

### **Deltagelse i Dansk Erhvervs diversitetsnetværk**

I BDO har vi tilsluttet os Dansk Erhvervs tiltag, 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 virksomheden og forbedring af 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 indsatser, vi kan iværksætte i BDO.

### **Fokus på kvinder i ledelse**

I forbindelse med FN's Internationale Pigedag 11. oktober 2022 inviterede vi 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 Sjælland 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 har iværksat "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.

### **Lige og bedre barselsvilkår for alle BDO-medarbejdere**

Mænd og kvinder skal have de samme rettigheder i BDO. Derfor har vi i 2022 indført et nyt tiltag, der muliggør, at alle forældre hos BDO får 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 håber, at vi med dette tiltag kan skabe bedre og mere fordelagtige forhold for både vores medarbejdere og deres familier. Derudover tilbydes både kvindelige og mandlige medarbejdere i BDO en samtale faciliteret i vores VIA Dialog-system både før og efter barsel, hvor mål, drømme og planer for fremtiden drøftes. Med denne samtale håber vi på at sikre og styrke fastholdelsen til BDO.

### **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 at dette kan lykkes, er, at vi bliver bedre til at spotte ledelsespotentialet hos de i forvejen mange dygtige kvindelige medarbejdere, som arbejder i BDO.

Næste præmis er, at vi formår 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 branchen. Vi vil i de kommende år løbende afsøge, 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. Derfor bærer disse tiltag ikke løsningen i sig selv. Vi skal således også 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 sprog i jobopslag samt generelt fokus på at udligne eventuel bias i rekrutteringsprocesserne. Derudover forsøger vi gennem eksterne personlighedstest 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.

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

Netop bevidsthed om ens egne bias er et vigtigt element i vores udvikling mod mere ligestilling i BDO. Alle ledere i BDO skal styrke egen indsigt i og minimere bias i beslutningsprocessen, da vi ved, at god inkluderende kultur starter oppefra. Derfor har bestyrelsen besluttet, at alle ledere i BDO skal deltage i og gennemføre diversitets- og bias-træning. Træningskonceptet er blevet testet i år og vil blive udrullet virtuelt for alle ledere i BDO i 2023.

Denne træning skal sikre en forståelse for og læring om de dilemmaer som ligestilling, chikane, diskrimination, mangfoldighed og inklusion kan bringe med sig samt sikre, at BDO fremadrettet står stærkere i forhold til diversitet og bias.



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 1.400 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 110.000 medarbejdere i mere end 164 lande.*