

# BÆREKRAFTSRAPPORTEN

Utdrag fra årsrapport



bouvet

2023

VI GÅR FORAN OG BYGGER  
FREM TIDENS SAMFUNN

# Bærekraftsrapport

## I. Generelt

### ESRS-2 Generell informasjon

#### BP-1 – Generelt grunnlag for utarbeidelse av rapporten

Bouvets bærekraftsrapport omhandler konsernet som helhet. Den gjør rede for områdene der konsernet har vesentlig påvirkning på omgivelsene, i tillegg til områder der risikoer og muligheter relatert til bærekraft har vesentlig finansiell betydning.

Bærekraftsrapporten har til hensikt å gi et riktig og transparent bilde av konsernets virksomhet, samt tilhørende mål, retningslinjer, oppnådde resultater og tiltak innenfor de relevante områdene. Rapportens utforming følger regnskapsloven og refererer til kapittelet om likestillingsredegjørelsen i årsrapporten og en egen rapport om åpenhetsloven. Rapporten er utarbeidet med tanke på at den skal være sidestilt med konsernets finansielle rapport.

Rapporten omfatter Bouvet ASAs datterselskaper Bouvet Norge AS, Olavstoppen AS og Bouvet AB, som er konsulentselskaper med samme strategiske plattform og forretningsmodell.

Datterselskapet Sesam.io AS er en SaaS-leverandør som leverer produkter spesialisert på dataintegrasjon og master-data management og har en strategi og forretningsmodell som er tilpasset denne type selskap. Det er besluttet at selskapet ikke inkluderes i årets rapport. Begrunnelsen er selskapstypen og det faktum at Sesam.io AS ikke utgjør en vesentlig andel av Bouvets omsetning. Planen er å inkludere Sesam i neste års rapport.

Bærekraftsrapporten for 2023 dekker hele konsernets verdikjede, men fokuserer mest på egne operasjoner som resultat av konsernets doble vesentlighetsanalyse, som ble revidert høsten 2023.

#### BP-2 – Informasjon om spesielle omstendigheter

Bærekraftsrapporten omhandler perioden 1. januar 2023 – 31. desember 2023. Konsernet har ikke opplevd spesielle hendelser i perioden, med unntak av oppkjøpet av Headit AS, et konsulentselskap med 35 ansatte på Hamar. Virksomheten ble innlemmet i Bouvets datterselskap Bouvet Norge AS fra og med 2. oktober 2023, men er ikke inkludert i årets bærekraftsrapport.

#### Tidshorisonter

Konsernet legger til grunn tidshorisonter slik de er definert i ESRS: Kort horisont er opp til 1 år, medium horisont er 1–5 år og lang horisont er 5 år og mer.

#### Kilder som datagrunnlag

Beregninger som inkluderer verdikjededata innenfor klimaendringer (ESRS E1) er utregnet ved hjelp av rammeverket til Miljøfyrtårn. Beregningene er basert på selskappsspesifikk data (for eksempel klimagassutslipp knyttet til leverandører), som konsernet henter inn selv, i kombinasjon med sjablongdata for klimagassutslipp i verktøyet fra Miljøfyrtårn.

Data knyttet til rapporteringsområder innen egen arbeidsstyrke (ESRS S1) er hentet fra medarbeiderundersøkelser, generelle markedsanalyser innenfor «employer branding», varslingssystem for hendelser og dataauthenting fra Bouvets HR-system.

Data knyttet til arbeidsforhold i leverandørkjeden er basert på Bouvets aktsomhetsvurdering i henhold til åpenhetsloven.

I tillegg benyttes andre relevante kilder, som resultater fra Bouvets kundeundersøkelser, timeføring- og prosjektsystem og regnskapsdata på enkeltområder hentet fra selskapets regnskapssystem og rapporteringsløsning.

#### Innhenting av data

Data knyttet til miljø- og klimarapportering i den enkelte regions egne leverandører og operasjoner, innhentes av representanter fra regionen i tillegg til bidrag fra økonomifunksjonen for uttrekk fra regnskapssystemet og timeføring- og prosjektsystemet. Dataene er underlag for rapportering via Miljøfyrtårn. Ansvarlig for miljønettverket kontrollerer at informasjon er korrekt. Prosessen inkluderer data fra nevnte datterselskaper.

Andre data hentes ut fra konsernets systemer av medarbeidere i fellesfunksjoner for beregninger, sammenstilling og kvalitetssjekk.

#### Datakvalitet

Data hentet ut for bruk til rapportering i forbindelse med konsernets egne operasjoner og oppstrøms bruk anses å ha en forsvarlig kvalitet iht Miljøfyrtårnets rammeverk.

Scope 3 er i størst mulig grad basert på estimater for året 2023, men her gjenstår å utvide datainnhenting til å omfatte flere av konsernets leverandører hvorav konsernet fremover vil se på nye løsninger for innhenting.

## Forbedring av dataunderlag og -kvalitet

Konsernet jobber kontinuerlig med forbedring av datakvalitet. Rollen som ansvarlig for datakvalitet er etablert for å sikre dette arbeidet – og over tid se på mulighetene for automatisering av datafangst som erstatning for manuelle prosesser.

I tillegg jobber konsernet med å avdekke hvilke data som vil være relevante og tilgjengelige i en objektiv og korrekt rapportering av Bouvets påvirkning innen ESRS – E1 i kundediensjonen. Dette skjer gjennom kundedialog og et langsiktig arbeid med kartlegging av interne og eksterne datakilder.

Når det gjelder forbedringer innen leverandørkjeden jobbes det kontinuerlig med å se etter bedre og rikere datagrunnlag fra interne og eksterne kilder.

## Usikkerhet knyttet til finansiell risiko og muligheter

Det er høy grad av usikkerhet knyttet til grunnlag for beregning av finansiell risiko og muligheter for alle områder som er definert som vesentlige for konsernet. Konsernet har et mål om å se nærmere på dette i 2024.

## Endringer fra tidligere rapportering og rapportens relasjon til selskapets andre lovpålagte rapporter

Bouvets bærekraftsrapport har for regnskapsåret 2023 blitt omstrukturert og er basert på ESRS (European Sustainability Reporting Standard)-rapportering som blir obligatorisk fra neste år. Dette inkluderer blant annet en større revidering av den doble vesentlighetsanalysen, noe som har påvirket vektingen av hvilke datapunkter konsernet anser som vesentlige.

Det at konsernets doble vesentlighetsanalyse har gjennomgått en større revisjon og hovedstrukturen i rapporten har tatt utgangspunkt i ESRS, medfører at fremstilling og struktur ikke er direkte sammenlignbart med foregående år. Det er likevel ikke avdekket større avvik eller feil i tidligere rapportering.

Bouvet rapporterer i tråd med kravene i åpenhetsloven, se Rapport for åpenhetsloven som er publisert på [bouvet.no](https://www.bouvet.no), og likestillingsredegjørelsen som er foretatt i henhold til lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Se kapittel side 34 i årsrapporten.

## Standarder og sertifiseringen

Bouvet er sertifisert i henhold til

- NS-ISO/IEC 9001:2015 Kvalitetsledelse
- NS-ISO/IEC14001:2015 Miljøstyring
- NS-ISO/IEC 27001:2017 Informasjonssikkerhet
- Miljøfyrtårn

Konsernets retningslinjer, som inngår i Bouvets ledelsessystem, er revidert i henhold til konsernets ISO-sertifiseringer.

## GOV-1 – Ledelsens og styrets rolle

Konsernets styre bestod ved utgangen av 2023 av fem aksjonærvalgte styremedlemmer. Bouvet ASA har ingen ansatte. Følgelig var styremedlemmene ikke ansatt, og styret hadde ikke ansattrepresentanter.

De fem aksjonærvalgte styremedlemmene er uavhengige. Samlet har de lang og variert erfaring fra bransjene bygg og anlegg, IT, industri, energi, bank/finans og offentlig forvaltning, og de har kompetanse på organisasjon, ledelse og finans.

Styret i Bouvet ASA består av to kvinner og tre menn og har dermed en kvinneandel på 40 prosent.

[Bouvet.no](https://www.bouvet.no) inneholder en oversikt over selskapets styremedlemmer og ledelse.

## Ansvarsforhold

Ansvar for bærekraft er forankret i ledelsen og styret som beskrevet nedenfor:

- Styret: overordnet strategisk ansvar for bærekraft
- CEO: øverste ansvarlig for at Bouvet etterlever lover og regler innenfor ESG og Bouvets strategiske plattform
- Regionleder: ansvarlig for den regionale kunde-, kompetanse- og tjenesteutviklingen
- CFO: ansvarlig for sammenstilling og rapportering
- Kvalitetsleder/CISO: ansvarlig for kvalitet i leveranser inkludert sikkerhet, forvaltning, implementering av ISO-sertifiseringer, -resertifiseringer og åpenhetsloven.
- Leder HR: ansvarlig for å organisere og gjennomføre lederutvikling innenfor ESG-relaterte temaer, for etiske retningslinjer og aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Kommunikasjonsdirektør: ansvarlig for intern og ekstern kommunikasjon overfor selskapets interessenter

## Rapporteringsstruktur

Den regionale modellen er grunnleggende for Bouvets styringsstruktur. Den gir de enkelte regionene og ledelsen stor grad av selvbestemmelsesrett innenfor rammene av konsernets strategiske plattform, ledelsesprinsipper, ledelsessystemer og styringssystemer.

Områdene som er vesentlige for konsernet med tanke på bærekraft, samsvarer hovedsakelig med eksisterende fokusområder i virksomheten. Rapporteringsstrukturen er derfor integrert i eksisterende fora og nettverk, systemer for kvalitetskontroll og rapportering av nøkkeltall til virksomhetens ledere.

Nye og endrede krav blir innlemmet i Bouvets ledelsessystemer og systemstøtte. Dette arbeidet pågår kontinuerlig.

## Oppfølging av målsettinger og måloppnåelse

Den doble vesentlighetsanalysen viser at hovedområdene som er satt som vesentlige for konsernet, er naturlig koblet til virksomhetens langsiktige mål: beste arbeidsplass, langsiktige kundeforhold og suksessfull virksomhet. (Se utfyllende beskrivelse av Bouvets strategi og mål under SBM – 1 side 13.)

Derfor er prosessen med å definere mål og indikatorer innenfor bærekraft en naturlig del av konsernets og regionenes årlige forretningsplaner.

Målene på området klimaendringer settes årlig av regionlederne og ledere av fellesfunksjoner. Det skjer på grunnlag av dialog med ledergrupper i regionene og involvering av interessenter. Oppfølging skjer kvartalsvis.

Målene for virksomhetsstyring og leverandørkjeden blir satt av konsernets kvalitetsnettverk, som består av representanter fra alle regioner, regionledelsen og ledere i fellesfunksjonene. Ansvar for mål og oppfølging ligger blant annet hos leder for informasjonssikkerhet og administrerende direktør. Status følges opp kontinuerlig. Aktsomhetsvurderinger blir gjennomført kvartalsvis.

Rapportering ligger i styrets årshjul.

### **Kompetanse på bærekraft i styret, ledelsen og organisasjonen generelt**

Bouvets styre består av personer med bred bakgrunn fra teknologi, kommunikasjon, økonomi og ledelse. To av styrets medlemmer har kompetanse på bærekraft fra kurs og andre verv.

Ledelsen i Bouvet består av personer med lang erfaring fra konsulentbransjen. De får opplæring gjennom konsernets lederprogram.

Den doble vesentlighetsanalysen viser at den sosiale dimensjonen er konsernets viktigste område innenfor bærekraft. Hos Bouvet kommer medarbeiderne først, og slik har det vært siden selskapet ble opprettet. «Medarbeiderne først» er en del av DNA-et i virksomheten og grunnleggende i konsernets strategi, struktur og daglige beslutninger.

Videre har selskapet over tid bygget kompetanse på klimarelaterte områder, blant annet gjennom ISO-sertifisering og implementeringen av Miljøfyrtårn i 2015. Konsernets miljøagenter, som er en del av virksomhetens miljønettverk, jobber kontinuerlig med klimarelaterte problemstillinger. Dette omfatter kontinuerlig kompetanseutvikling innenfor oppgaver knyttet til krav fra Miljøfyrtårn og ISO 14001.

På konsernnivå jobber organisasjonen med å bygge kompetanse på ESRS – E. Dette for å videreutvikle rapporteringsgrunnlaget for aktiviteter nedstrøms og oppstrøms i verdikjeden.

Sikkerhet er et vesentlig område for konsernet i ESRS – G. Dette området er i stor utvikling, og konsernet jobber kontinuerlig med opplæring og oppdatering av strukturkompetanse.

Alle våre ansatte gis nødvendig relevant opplæring for å fylle sine roller, både gjennom onboardingprogram og opplæringsprogrammet Grunnsteiner i Bouvet.

### **G1-GOV-1 – Styret og ledelsens rolle for å sikre etterlevelse**

Styret i Bouvet overvåker at konsernets ledelse følger god forretningsskikk og etterlever gjeldende regelverk og konsernets etiske retningslinjer.

Konsernledelsen skal kartlegge alle relevante risikofaktorer som finansiell risiko, markedsrisiko og operasjonell risiko. Dette inkluderer omdømmerisiko, risiko knyttet til tilgang på kompetanse og IT-sikkerhetsrisiko. Videre skal ledelsen sørge for at konsernet har nødvendige risikohåndteringssystemer og -verktøy som reduserer omfanget av uønskede hendelser av strategisk, operasjonell eller finansiell art.

De etiske retningslinjene slår fast at konsernet er forpliktet til å drive virksomheten ansvarlig, etisk og i tråd med lover og regler. Ledere skal være gode rollemodeller, og de har et særlig ansvar for å opptre i samsvar med intensjonene i de etiske retningslinjene. Lederne skal jevnlig kommunisere betydningen av etterlevelse av de etiske retningslinjene og sørge for nødvendig opplæring av medarbeiderne.

God ledelse er nøkkelen til trygghet, trivsel og gode resultater. Konsernet har fem prinsipper som er nært beslektet med Bouvets verdier. De utgjør et tydelig rammeverk for godt lederskap:

- Vær tett på
- Bygg gode fellesskap
- Dyrk mangfoldet
- Jobb langsiktig
- Grip mulighetene

Verneombudene fungerer også som lokale tillitsvalgte. De skal være et bindeledd mellom ansatte og ledelsen i saker det ikke er naturlig for den enkelte å ta direkte opp med sin personalansvarlig.

Arbeidsmiljøutvalget er et besluttsende og rådgivende organ. Det har like mange representanter fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden.

Kvalitetsleder er sentral i risikostyring og kvalitetssikring av oppdrag. Rollen har også ansvar for ledelsessystemer og ISO-sertifiseringer. Regionale kvalitetsledere står for den operative oppfølgingen av kvalitetsarbeidet lokalt. De skal i tillegg sikre etterlevelse, rådgivning og bistand i kvalitetssystemet på regionsnivå. De regionale kvalitetsledere samarbeider med kvalitetsleder om forvaltning og videreutvikling av ledelsessystemene.

## GOV-2 – Informasjon og beslutninger i ledelse og styret

Regionledere, ledere av fellesfunksjoner og andre interessenter deltar hvert år i arbeidet med å utvikle den dobbelte vesentlighetsanalysen. Bouvets vesentlige påvirkning, risikoer og muligheter som er avdekket, er knyttet til områder som allerede er en del av virksomheten. Det vil si at eierskap, forankring, informasjon og implementering er omfattet av eksisterende informasjonsstrukturer og beslutningsorganer.

Konsernets rapporteringsplattform ivaretar i all hovedsak områder som er vesentlige for oppfølging av resultater. Ledere i Bouvet får derfor kontinuerlig innsikt og kan følge med på egen utvikling – og sette mål basert på lokale forhold. På klimaområdet utarbeides det kvartalsvise rapporter til de enkelte regioner.

Rapportering av medarbeider- og kundetilfredshet er ikke inkludert i rapporteringsplattformen. Her vil praksisen med årlige undersøkelser fortsette.

Områder knyttet til sikkerhet overvåkes kontinuerlig og settes på agendaen ved behov og eventuelle hendelser.

Videre er bærekraft godt forankret i styret, blant annet som del av årshjulet.

### Vesentlige områder innen bærekraft som påvirker virksomhetens strategi

Konsernet anser at områdene som er vesentligst med tanke på påvirkning, risiko og mulighet innen bærekraft, er dekket av Bouvets visjon, ambisjon, forretningsidé, langsiktige mål og verdier – som også ligger til grunn for konsernets styringsstrukturer, internkontroll og risikostyring.

## GOV-3 – Integrering av bærekraft i konsernets insentivordning

Lønn til konsernsjefen og andre personer i konsernledelsen består av en fast grunnlønn og en variabel del i form av overskuddsdeling. Størrelsen på den variable delen avhenger av i hvilken grad de økonomiske målene blir nådd. Ut fra den doble vesentlighetsanalysen vil de økonomiske målene også omfatte områdene som er vesentlige med tanke på bærekraft.

Retningslinjene for ledergodtgjørelse er nærmere beskrevet på <https://www.bouvet.no/investor>

## Mål og oppfølging innen bærekraft

Konsernets doble vesentlighetsanalyse viser at Bouvets største påvirkninger, finansielle risikoer og muligheter primært er knyttet til egne ansatte (ESRS – S1).

Dette understreker betydningen av at medarbeiderne trives og ønsker å delta i selskapets utvikling. Medarbeiderne må ha riktig kompetanse for å være i stand til å skape resultatene kundene ønsker. Derfor satser Bouvet tungt på kompetanseutvikling og kunnskapsdeling.

Selskapets ledere vurderer status ut fra indikatorer som nøkkeltall for vekst i antall ansatte, sykefravær og faktureringsgrad. Disse blir sett i sammenheng med resultatene fra den årlige medarbeiderundersøkelsen og kundeundersøkelsene.

Eksterne markedsanalyser som viser hvor attraktiv Bouvet er som arbeidsgiver, er viktige for å avdekke hva selskapet må jobbe med for å tiltrekke seg kvalifiserte medarbeidere.

### Bærekraftrelaterte resultatmål

Konsernets overskuddsdeling er ikke brutt ned på enkelt-KPI-er knyttet til insentivordninger. En felles ordning er nøkkelen til smidighet og kunnskapsdeling i bedriften – også med tanke på bærekraft.

Konsernets insentivordning blir godkjent av Bouvets styre årlig.

## GOV-3 / E1-GOV-3 – Integrering av resultater innen bærekraft og insentivordninger

Bouvet har en resultatbasert, kollektiv bonusordning der et eventuelt overskudd blir delt med de ansatte. Formålet med overskuddsdelingen er å belønne og motivere de ansatte til i fellesskap å strekke seg mot konsernets felles visjon «vi går foran og bygger fremtiden samfunn». Visjonen er basert på vår felles strategiske plattform, beskrevet under SBM-1 side 13.

## GOV-4 – Uttalelse om aktsomhetsvurderinger

FORHOLD I AKTSOMHETSVALDERINGER	REFERANSE I BÆREKRAFTSRAPPORTEN
a) Innbygging av aktsomhetsvurdering i styring, strategi og forretningsmodell	Se side 13 ESRS2 -SBM1: Strategi, forretningsmodell og verdikjede
b) Involvering av interessenter i de viktige trinnene i aktsomhetsvurderingen	Se side 15 ESRS2 - SBM2: Interessenter og deres synspunkter
c) Identifisere og vurdere skadevirkninger	Se side 16 ESRS2 – SBM3: Konsernets vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – strategi og forretningsmodell
d) Tiltak for å håndtere de negative konsekvensene	Se sidene 24 ESRS E1, side 27 ESRS – S1 og side 32 G1
e) Effekt av tiltak	Se sidene 24 ESRS E1, side 27 ESRS – S1 og side 32 G1

## GOV-5 – Risikostyring og internkontroll i bærekraftsrapportering

Ledelsen legger stor vekt på gode rutiner for risikostyring og internkontroll. Disse omfatter områdene som er avdekket i selskapets doble vesentlighetsanalyse. Ledelsen har særskilt søkelys på:

- opplæring og motivasjon av medarbeidere
- arbeidsprosedyrer, regelverk, instruksjoner og fullmakter
- organisatoriske forhold
- finansiell rapportering
- informasjonssikkerhet
- beslutningsstøtte og informasjonstilgjengelighet
- kundetilfredshet
- oppdrag og leveranse

Den årlige medarbeiderundersøkelsen kartlegger arbeidsglede og lojalitet, og er grunnlag for tiltaksområder for den enkelte leder og region. Arbeidsmiljøutvalget er involvert i internkontrollen.

Når det gjelder arbeidsprosedyrer, regelverk, instruksjoner og fullmakter, gjennomføres det årlig audit og resertifisering av ISO 27001, ISO 9001 og ISO 14001. Innenfor disse ISO-rammeverkene innarbeides arbeids- og kontrollrutiner.

Kvalitetsnettverket vurderer konsernets leverandører med tanke på eventuelle brudd på menneskerettighetene og et forvaltningsorgan med representanter fra fellesfunksjoner gjennomfører internkontroll kvartalsvis.

## Overordnede risikoer og oppfølgingstiltak knyttet til bærekraftsrapporteringen

ESRSs struktur legger føringer for håndtering av risiko. Rammeverket gir en detaljert beskrivelse av stegene i prosessen med bærekraftsrapportering.

Supplerende metodeverk og prosesser dokumenteres og evalueres årlig for å fange opp eventuelle endringer i tilgang på data, endret datakvalitet og eksterne og interne faktorer inkludert lovendringer. Hvert steg i metoden blir evaluert og videreutviklet for å sikre at konsernet rapporterer på områder som er vesentlige.

Kjernegruppen som jobber med bærekraftsrapporten, er et tverrfaglig team som representerer ulike funksjoner i virksomheten. I tillegg kan konsulenter fra egen virksomhet og eksterne krefter trekkes inn for å sikre riktig og oppdatert kompetanse på bærekraft.

## Integrering av risikovurdering og internkontroll innen bærekraft

Risikoer som er avdekket i den doble vesentlighetsanalysen er vurdert opp mot internkontrollen og funnet sammenfallende. Det innebærer at de blir håndtert innenfor konsernets eksisterende rutiner og prinsipper.

## Rapporteringsperioder for avdekkede risikoer

Den årlige risiko- og internkontrollen rapporteres til styret. Dette gjelder også kunde- og medarbeiderundersøkelsene, som er viktige som underlag for styret og den enkelte leder i arbeidet med videreutvikling av virksomheten, medarbeidere og kunder.

Ved hendelser innen informasjonssikkerheten og leverandørkjeder blir det umiddelbart utført risikokontroll for videre rapportering.

## SBM-1 – Strategi, forretningsmodell og verdikjede

Bouvet er et ledende konsultentselskap innen IT og digital kommunikasjon. Konsernets medarbeidere forstår kundenes virksomhet og jobber sammen med dem om gode, langsiktige løsninger.

Konsernet opererer i ESRS-sektoren K.62.20 Computer consultancy activities and computer facilities management activities.

Bouvet har avdelinger i Norge og Sverige og hadde 2 311 ansatte per 31. desember 2023.

I 2023 hadde konsernet en totalomsetning på 3 525,8 MNOK

Oversikten viser sektorene som utgjør den største andelen av omsetningen i selskapet:

**Tabell 1: Oversikt over sektorer**

SEKTOR	JAN-DES 2023
Kraftforsyning	17,0 %
Helse og sosial	1,6 %
Industri	4,2 %
Info og kommunikasjon	4,0 %
Off. adm. og forsvar	17,3 %
Olje, gass og fornybart	41,0 %
Tjenesteyting	5,1 %
Transport	4,8 %
Varehandel	3,1 %

### Bærekraftsmål knyttet til kunder og tjenester

Samfunnsendringene og dermed kundebehovene innen digitalisering og bærekraft er store, komplekse og gjensidig avhengig. Dette gjenspeiles i flere av Bouvets oppdrag, med kunder som er viktige samfunnsaktører innen energi, offentlig virksomhet, industri, transport og helse.

Kundenes satsing på bærekraft øker. Flere er i gang med miljø- og klimatransformasjoner for å imøtekomme regulatoriske krav og jobbe med virksomhetens ESG-mål.

Det er økt oppmerksomhet og kunnskap om effekten av digitalisering. Her har Bouvet en viktig rolle som partner i digitaliseringsprosjekter som berører teknologi, brukere, organisasjon og forretning. Gjennom tverrfaglig tilnærming og vektlegging av utvikling og endring, bidrar vi til langsiktig gevinst.

Bouvets mål er høy medarbeider- og kundetilfredshet og langsiktige kundeforhold, i tillegg flere nye kunder hvor konsernet bidrar i henhold til visjonen.

Regionene i Bouvet vurderer kunder og oppdrag med utgangspunkt i den strategiske plattformen og rammene i ledelses- og kvalitetssystemet. Tjenester blir utviklet kontinuerlig i tett samarbeid med kundene for at de skal være aktuelle og dekke kundenes behov. Dette arbeidet pågår kontinuerlig også innenfor bærekraft.

### Bouvets strategi for bærekraft

Konsernets har ikke en egen strategi for bærekraft. Bærekraft er integrert i konsernets strategiske plattform. Bouvet er bygget på kunnskapen til medarbeidere og konsernets grunnleggende delingskultur, og dermed medarbeidernes kompetanse, forståelse innen kunnskaps- og teknologiutvikling og samhandling med kundenes behov.

Dette kommer til uttrykk i konsernets overordnede visjon: «Vi går foran og bygger fremtidens samfunn». Visjonen inngår i Bouvets strategiske plattform, som inkluderer vår ambisjon «Vi skal være det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene». Når ambisjonen nevner medarbeiderne først, er det et uttrykk for kjernen i konsernets DNA: Alle ansatte bidrar til konsernets utvikling, og verdiene troverdig, delingskultur, frihet, jordnærhet og entusiasme støtter og ansvarliggjør den enkelte i dette.

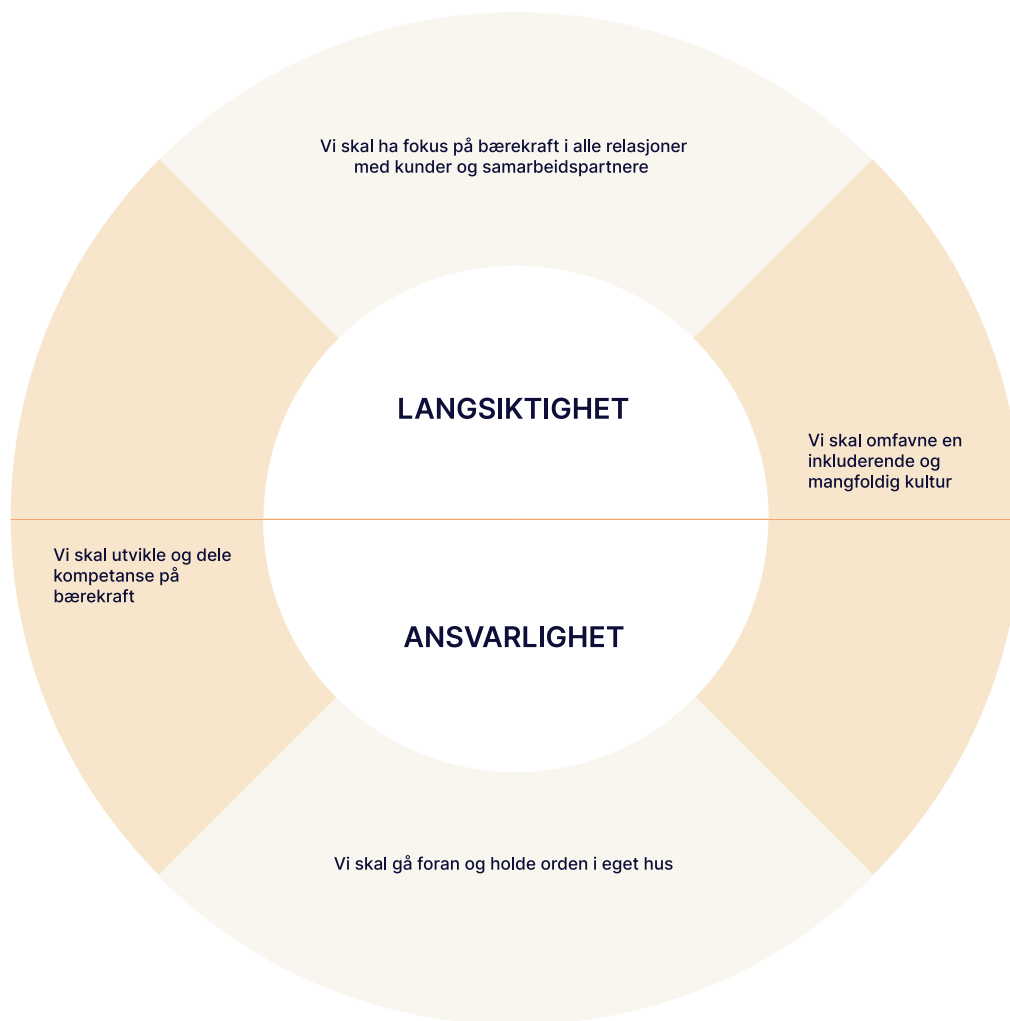
Den strategiske plattformen gir grunnsteiner og rammer, men det er Bouvets kultur og beslutningene som blir tatt over tid som skaper strategien. Konsernets tre langsiktige mål, beste arbeidsplass, langsiktige kundeforhold og suksessfull virksomhet, gir retning.

Den regionale modellen støtter oppunder dette. Nærhet til kundene, korte beslutningsveier og lite byråkrati skaper dynamikken som utvikler konsernet og gir den enkelte medarbeider tilgang og kompetanse på å løse komplekse utfordringer i et samfunn som endres i høyt tempo.

Troverdighet er en nøkkel i bærekraftsarbeidet. Utgangspunktet for Bouvets tilnærming på dette området er «show, don't tell». Det betyr at strategien, tiltak og evne til å påvirke først og fremst kommer til uttrykk gjennom kunnskapsdeling og samarbeid i kunderelasjoner.

Videre er det vedtatt at konsernet skal følge følgende fire fokusområder i arbeidet innen bærekraft:

- Bouvet skal vektlegge bærekraft i alle relasjoner med kunder og samarbeidspartnere
- Bouvet skal utvikle og dele kompetanse på bærekraft
- Bouvet skal omfavne en inkluderende og mangfoldig kultur
- Bouvet skal gå foran og holde orden i eget hus



### Bouvets forretningsidé og verdikjede

Bouvets forretningsidé er: «Medarbeidernes kultur, kompetanse, fellesskap og nærhet til kundene gjør Bouvet til en pådriver for fornyelse og forbedring».

Gjennom sitt brede tjenestespekter innen informasjonsteknologi, design, kommunikasjon og virksomhetsstyring, er Bouvet totalleverandør og langsiktig strategisk partner for mange kunder – og dermed en viktig tilrettelegger og bidragsyter i deres arbeid med bærekraft.

### Bouvets hovedtrekk i oppstrøms og nedstrøms verdikjede og konsernets posisjon

Bouvets underleverandører er hovedsakelig underkonsulenter fra land hvor Bouvet er tilstede. Sammen med konsernets egne medarbeidere bidrar disse til verdiskaping hos kundene. Bruken av underkonsulenter skjer i henhold til gjeldende regelverk.

Arbeidet med åpenhetsloven har avdekket at det er nødvendig med oppfølging av konsernets leverandører som produsenter av hardware som PC/Mac og mobiltelefoner hvorav Bouvet har liten påvirkning. Disse to gruppene følges opp i henhold til selskapets prosedyrer. Se egen rapport om åpenhetsloven på [bouvet.no](http://bouvet.no).

Bouvet har størst påvirkning i arbeid med bærekraft i samarbeid med kunder og samarbeidspartnere. Konsernets medarbeidere kan gjennom kompetanse bidra til å påvirke energiforbruket, CO2 utslipp og utvikle løsninger som ivaretar digitalt samfunnsansvar.



## SBM-2 – Interessenter og deres synspunkter

Bouvet har gjennom dialog med sine interessenter i løpet av de siste fire årene avdekket hva de mener er viktig for Bouvet i arbeidet med bærekraft.

**Tabell 2: Interessentinvolvering og deres fokus og behov**

INTERESSER	INVOLVERING	FOKUS	INTERESSE/PRIORITERINGSBEHOV
Medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbeidersamtaler</li> <li>• Medarbeiderundersøkelse</li> <li>• Involvering av ansattrepresentanter relatert til DVA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse og engasjement</li> <li>• Arbeidsglede og lojalitet</li> <li>• Attraktiv arbeidsgiver</li> <li>• Kompetanseutvikling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engasjement rundt hva vi som konsern kan levere innenfor bærekraft, hvordan det kan gjøres – og hvordan den enkelte kan ta initiativ og bidra.</li> <li>• Trivsel og ønske om å delta i selskapets utvikling</li> </ul>
Potensielle nye medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Markedsanalyser</li> <li>• Rekrutteringsprosesser</li> <li>• Tilstedeværelse på relevante arenaer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forventninger</li> <li>• Attraktiv arbeidsgiver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhetens strategi, samfunnsansvar og bidrag innen bærekraft, samt opplevelsen av virksomhetens verdier, er viktige i valg av arbeidsgiver.</li> </ul>
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundetilfredshetsundersøkelser</li> <li>• Tilbudsforespørsler</li> <li>• Kundeoppdrag</li> <li>• Kundesamtaler</li> <li>• Kundesamtaler relatert til DVA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forventninger og krav</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere kunder har store ambisjoner innen bærekraft.</li> <li>• Strengere krav til Bouvet som leverandør og som en del av verdikjeden deres.</li> </ul>
Leverandører	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvartalsvise vurderinger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krav og forventninger</li> <li>• Avdekke risikoer og tiltak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økt fokus på bærekraft i hele verdikjeden.</li> <li>• Innføring av åpenhetsloven skaper endring og utvikling som vil påvirke Bouvet.</li> </ul>
Partnere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog og kompetansedeling</li> <li>• Kvartalsvise vurderinger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetansedeling, samarbeid og muligheter</li> <li>• Krav og forventninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skypartnere jobber kontinuerlig med nye tjenester og verktøy for å redusere klima- og miljøavtrykk som følge av datalagring.</li> <li>• I kundeoppdrag er det viktig med dialog og kompetansedeling med våre partnere om dette arbeidet.</li> <li>• I tillegg vil arbeid med åpenhetsloven også påvirke disse relasjonene.</li> </ul>
Interesseorganisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiv deltagelse i bransjennettverk</li> <li>• Aktiv sponsor til GoForIt under IKT-Norge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog og forståelse</li> <li>• Akademia og næringslivs-samarbeid</li> <li>• Teknologi og bærekraft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT-bransjen er spesielt viktig for at den enkelte virksomhet og Norge som helhet kan nå bærekraftsmålene.</li> <li>• I interesseorganisasjoner kan virksomheter samarbeide, dele kompetanse og erfaringer samt bidra i fellesinitiativer som blant annet påvirker verdikjeden iht. åpenhetsloven.</li> </ul>
Eiere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog med styre-representanter og utvalgte eiere</li> <li>• Styre/Eier Samtaler relatert til DVA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikoer og muligheter knyttet til bærekraft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disse er blant annet opptatt av langsiktighet og Bouvets bidrag i samfunnsnyttige oppdrag, samt bedriftens interne kultur og strategi for arbeidet med bærekraft.</li> </ul>
Andre interessenter (myndigheter, samfunnet og finanssektoren)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samtaler med finanssektoren relatert til DVA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krav og forventninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stiller krav og har forventninger til Bouvet og virksomhetens utvikling.</li> </ul>

## SBM-3 – Konsernets vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – strategi og forretningsmodell

### Bouvets dobbel vesentlighetsanalyse (DVA):

Tabell 3: Klimaendringer (ESRS E1)

TEMA	VERDIKJEDE	PÅVIRKNING, MULIGHET, RISIKO
Scope 1 - utslipp fra egne operasjoner	Egne operasjoner	Påvirkning
Scope 2 - utslipp fra kjøpt energi	Egne operasjoner	Påvirkning
Scope 3 - utslipp fra leverandørkjeden	Oppstrøms verdikjede	Påvirkning
Scope 3 - utslipp fra kundeprosjekter gjennom hvordan prosjektene drives og hva prosjektene direkte bidrar til energibruk	Nedstrøms verdikjede	Påvirkning
Nye tjenester eller nye markeder for å levere på visjonen vår	Nedstrøms verdikjede	Mulighet

Tabell 4: Sosiale forhold – Egne medarbeidere (ESRS S)

TEMA	VERDIKJEDE	PÅVIRKNING, MULIGHET, RISIKO
<b>Egne ansatte S1</b>		
Sikker og trygg jobb	Egne operasjoner	Påvirkning
Rettferdig lønn	Egne operasjoner	Påvirkning
Balanse mellom arbeid og privatliv	Egne operasjoner	Påvirkning
Mangfold og likestilling	Egne operasjoner	Påvirkning
Kompetanseutvikling	Egne operasjoner	Påvirkning
Likebehandling og like muligheter	Egne operasjoner	Påvirkning
Opplevd fokus på ansatte iht ambisjonen (omdømme)	Egne operasjoner	Risiko
Attraktive arbeidsplasser (kultur og omdømme)	Egne operasjoner	Mulighet
Riktig kompetanse	Egne operasjoner	Mulighet
Lokal representasjon	Egne operasjoner	Mulighet
<b>Lokalsamfunn (S3)</b>		
Arbeidsplasser i distriktene	Lokalsamfunn	Påvirkning

Tabell 5: Virksomhetsstyring – (ESRS G1)

TEMA	VERDIKJEDE	PÅVIRKNING, MULIGHET, RISIKO
Forretningsatferd og kultur	Egne operasjoner	Påvirkning
Oppdrag og leveranser	Nedstrøms verdikjede	Påvirkning
Etterlevelse av åpenhetsloven og opprettholdelse av arbeidet	Egne operasjoner	Risiko

Bouvets arbeid med dobbelt vesentlighetsanalyse viser at vi har størst negativ påvirkning på følgende:

- ESRS – E1: Når det gjelder CO<sub>2</sub>-utslipp innen scope 1, 2 og 3 har konsernet en negativ påvirkning iht. ESRS – E1. I scope 1 har Bouvet, som er leietaker og kun eier et fåtall biler, ikke vesentlige utslipp. I scope 2 er utslipp knyttet til kjøpt energi til egne lokaler. Scope 3 er området der konsernet har størst negativ påvirkning. Av største utslipp i scope 3 som kartlagt er relatert til medarbeideres reisevirksomhet. Innen nedstrømsaktiviteter er den negative påvirkningen på dette området avhengig av hvilke oppdrag Bouvet påtar seg, hvilke valg som blir tatt og hvordan oppdragene blir utført – og i hvilken grad Bouvet bidrar i kundenes tiltak på bærekraftområdet.
- ESRS – S1: Bouvets største påvirkning innen egne operasjoner er innenfor ESRS – S1, det vil si egne medarbeidere. Dette omfatter våre ansattes mulighet til å ha en sikker og trygg jobb, betingelser, mulighet til å kombinere jobb og privatliv, regler for likebehandling, arbeidsform og utviklingsmuligheter. Vår regionale modell gir tilstedeværelse og arbeidsplasser, samt kompetanse i der konsernet har kontorer.
- ESRS – G1: Konsernets virksomhetsstyring og forretningsadferd påvirker konsernet generelt – og kulturen og arbeidsforholdene spesielt. I tillegg har styring og adferd stor betydning, for eksempel hvilke oppdrag konsernet påtar seg og hvordan de blir utført.

To vesentlige risikoområder som er avdekket i DVA, er sikkerhet og de ansattes opplevelse av Bouvets ambisjon.

Når det gjelder konsernets største muligheter, finner vi dette innen konsernets tjenesteutvikling, oppdragstyper og nye sektorer i forbindelse med det grønne skiftet. Aller viktigst er mulighetene som ligger i konsernets kultur, omdømme og arbeid med kompetanseutvikling. I tillegg kommer den lokale tilstedeværelsen, som gir tilgang på lokal kompetanse.

### **Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og reaksjoner på effekter i strategi og forretningsmodell**

Bouvets forretningsmodell er å tilby spisskompetanse innen design, kommunikasjon, rådgiving og teknologi, tilpasset kundenes behov. Konsernet anser at forretningsmodellen og den strategiske plattformen støtter oppunder målene tilknyttet vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter, slik de kommer frem i den doble vesentlighetsanalysen. Konsernets langsiktige mål som omfatter bærekraftsområdet, er formulert med tanke på at de skal være relevante over tid – uavhengig av generasjons-, samfunns- og teknologiutviklingen.

For våre egne medarbeidere, er ambisjonen om å være «det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene» i tråd med resultatene i DVAen som påpeker at det er innen SI-1 egne ansatte hvor konsernet har størst påvirkning, samt risiko og muligheter. Konsernets lederprinsipper, styringsstruktur og regionale modell bygger oppunder ambisjonen.

I tillegg har konsernet visjonen «vi går foran og bygger fremtidens samfunn». Dessuten er to av våre tre langsiktige mål, «langsiktige kunderelasjoner» og «suksessfull virksomhet», førende for konsernets beslutninger. Følgelig vil det være i tråd med den overordnede strategien at konsernet jobber med tiltak innenfor påvirkning, risiko og muligheter på bærekraftsområdet – i samarbeid med medarbeidere og kunder.

I **ESRS – GOV 1**, hvor DVA setter søkelys på konsernets kulturutvikling, orden i eget hus, sikkerhetsaspektet og påvirkning i egen leverandørkjede både oppstrøms og nedstrøms, ligger dette tett opp til Bouvets verdier som troverdighet, frihet, entusiasme, jordnærhet og delingskultur. Dette er grunnleggende verdier i arbeidet med påvirkning, risiko og muligheter.

### **Nedenfor er beskrevet hvordan Bouvet vurderer at negative og positiv påvirkning kan ha effekt på mennesker og miljø**

**ESRS – E:** Når det gjelder konsernets negative påvirkning innen ESRS – E1 – utslipp fra egne operasjoner, scope 1 og scope 2 – er disse små. Det er utslipp som omfattes av scope 3 som utgjør den største andelen. Denne negative påvirkningen anses som vesentlig med tanke på målene i Parisavtalen. På medium og lang sikt vil konsernet, i takt med at tilgangen på data øker, få mer kunnskap om påvirkningen nedstrøms. Det vil påvirke mulighetene for å påvirke positivt i sektorer i omstilling – og der digitalisering er et virkemiddel.

Konsernet vil fortsatt følge opp miljø- og klimaaspektet ved innkjøp og valg av leverandører.

**ESRS – S:** DVA viser at Bouvet har positiv påvirkning på mennesker, spesielt innen ESRS – S1 Egne medarbeidere. Konsernet vektlegger at Bouvet skal være en trygg arbeidsplass – også i tider med økonomisk ustabilitet i samfunnet. Dette er knyttet til sektorene konsernet er til stede i, type oppdrag, kunderelasjoner og interne styringsprinsipper. I tillegg har konsernet en flat struktur og et verdsett som tilrettelegger for mangfold når det gjelder blant annet erfaring, ansiennitet, bakgrunn, utdanning, interesser, kompetanse, trivsel og den enkeltes mulighet for å bidra til utvikling. Konsernet har stor påvirkningskraft med tanke på at medarbeiderne opplever at alle behandles likt og har like muligheter, inkludert betingelser.

En annen side av dette er at den enkelte skal kunne balansere jobb og fritid. Her har Bouvet stor påvirkningskraft med tanke på at medarbeiderne får være «hele» mennesker.

Innenfor ESRS – S3 påvirker Bouvet positivt med sin regionale modell og prinsippet om tett på kunde som gir konsernet lokal tilstedeværelse per 31. desember 2023 på 17 lokasjoner, 14 i Norge og tre i Sverige. Foruten å skape lokale arbeidsplasser bidrar Bouvet som kompetansebedrift, til kompetanseutvikling ved konsernets fokus på utvikling og verdiskaping i næringslivet der konsernet er til stede.

**ESRS – G:** Som konsulentvirksomhet skal Bouvet ha en forretningsadferd som har positiv påvirkning på miljø og mennesker. Gjennom leveransene, hvor Bouvet bidrar med tjenester og kompetansedeling, kan konsernet ha stor positiv påvirkning på klima og miljø.

Når det gjelder våre medarbeidere, er konsernets forventninger presisert i de etiske retningslinjene. Bouvet har også etiske retningslinjer for vår kontakt med leverandører. Dette følger konsernet opp ved hjelp av aktsomhetsvurderinger som kartlegger for å avdekke leverandørenes og leverandørkjedenes praksis med tanke på menneskerettigheter og arbeidsforhold, se egen rapport om åpenhetsloven på [bouvet.no](http://bouvet.no).

### **Konsernets påvirkning relatert til strategi og forretningsmodell**

Konsernets største negative påvirkning innen ESRS – E1 er knyttet til reise og transport. Vår regionale modell med lokale tilstedeværelse og prinsipp om «tett på medarbeidere og kunder» bidrar likevel til å redusere de ansattes reisevirksomhet innenfor scope 3.

Konsernets andre største negative påvirkning innenfor ESRS – E1 er knyttet til scope 2, som omhandler utslipp relatert til energi i egne lokaler. Bouvets medarbeidere skal kunne sitte i Bouvets eller kundens lokaler.

Når det gjelder påvirkning innenfor ESRS – S1 og ESRS – G1 er disse i tråd med Bouvets modell: tilby spisskompetanse innenfor digitalisering. Vår påvirkning er tett knyttet til våre medarbeidere og vår strategiske modell, styringsprinsipper og verdsett. Forretningsmodellen, som primært er basert på

løpende timer, gir rom for tilpasning og evne til å levere i tråd med konsernets visjon – og dermed på bærekraftsområdet.

### Tidshorisont

Med utgangspunkt i konsernets strategi og strategiske tilnærming jobber Bouvet etter prinsippet «kontinuerlig forbedring» for å kunne raskt respondere på endringer og uforutsigbare hendelser. Når det gjelder forventet tidshorisont, er det definert som:

- ESRS – E1: Her jobber Bouvet med årlige vurderinger av egne utslipp. I arbeidet med leverandørkjedene er tidshorisonten 2–5 år. Dette gjelder også arbeidet innenfor kunde- og oppdragsdimensjonen.
- ESRS – S1: Historisk sett har konsernet alltid vektlagt kontinuerlig forbedring. Regionene setter hvert år sine egne mål og fokus for hva de skal jobbe med og hvordan. Fellesfunksjonen i konsernet blir utviklet i samsvar med regionenes behov for støtte, samt behovene som oppstår som følge av lovendringer og andre eksterne forhold.
- ESRS – G1: Historisk sett har konsernet alltid vektlagt kontinuerlig forbedring. Regionene setter hvert år sine egne mål og fokus for hva de skal jobbe med og hvordan. Fellesfunksjonen i konsernet utvikles i samsvar med regionenes behov for støtte samt behovene som oppstår som følge av lovendringer og andre eksterne forhold.

### Arbeidet med de ulike områdene identifisert for påvirkning

Bouvet har et bredt spekter av kunder innenfor sektorene olje, gass og fornybart, kraftforsyning, transport, offentlig administrasjon og forsvar, informasjon og kommunikasjon, industri, helse og sosiale tjenester, tjenesteytende og varehandel. De største mulighetene for påvirkning ligger i samarbeid med kundene. I tillegg involverer konsernet seg også i næringsklynger og andre forum hvor Bouvet kan påvirke gjennom blant annet kunnskapsdeling om digitalisering.

Konsernet er også til stede på ulike utdanningsinstitusjoner, konferanser og i samarbeid som GoForIt. Hensikten er å bidra til økt kunnskap om behovet for teknisk og tilhørende kompetanse, tiltrekke seg gode kandidater og sikre at utdanningsinstitusjonene utdanner kandidater med riktig kompetanse.

Konsernets medarbeidere bidrar med kompetansedeling på interne og eksterne arenaer. Dette skaper forståelse og kunnskap om hvordan digitaliseringen påvirker alle områdene knyttet til bærekraft.

### Effekter på finansiell rapportering

Bouvets nøkkeltall for kvartalsrapportering av omsetning, driftsresultat, EBIT-margin, antall ansatte, endring i faktureringsgrad, timeprisutvikling og driftskostnader vil alle bli indirekte påvirket av resultatene i den doble vesentlighetsanalysen.

Analysens resultater tilsier at Bouvet per 31. desember 2023 ikke ser noen behov for endring i dagens rapportering, men vil vurdere dette kontinuerlig i 2024.

### Strategiens og forretningsmodellens robusthet vedrørende kapasiteten til å håndtere vesentlige påvirkninger

Bouvets strategi åpner for at den enkelte region og regionene i felleskap kan ta raske beslutninger. Det gir smidigheten og tilpasningsevnen som konsernet trenger for å håndtere områdene hvor vi har vesentlig påvirkningsevne. Strategien er nærmere beskrevet på side 13.

### Endringer innen påvirkning, risiko og muligheter fra tidligere rapportering

Konsernet har ingen store avvik fra tidligere rapporter, men på grunn av skiftet til ESRS-rapportering for regnskapsåret 2023 har flere av områdene ikke sammenlignbare referanser fra tidligere år.

### IRO-1 – Prosessbeskrivelse, identifisering og vurderinger av vesentlige områder for påvirkning, risiko og muligheter

Prosessen med å identifisere, vurdere, prioritere og overvåke mulige og faktiske påvirkninger på mennesker og miljø, inngår i aktsomhetsvurderingen for ansvarlig næringsliv slik den er definert av OECD. Bouvet følger en trinnsvis prosess, som inkluderer dialog med interessenter og identifisering av relevante emner innen bærekraft.

Emnene blir identifisert på bakgrunn av formelle og uformelle dialoger med berørte interessenter og andre aktører som påvirker Bouvets virksomhet. I tillegg inngår informasjon fra vitenskapelige kilder og rapporter som klimaforskning, bransjerapporter og så videre. Bouvets varslingskanal samler også informasjon som kan være relevant. Disse interessentdialogene og informasjonskildene overvåkes gjennom hele året, og de blir brukt som innspill i prosessen med å identifisere påvirkninger, risikoer og muligheter.

Prosessen med emneidentifikasjon var i 2023 basert på vesentlighetsvurderinger gjennomført i de foregående årene. For å sikre fullstendighet i arbeidet og støtte denne prosessen, brukte Bouvet listen over bærekraftige forhold i ESRS – 1, avsnitt AR16. Arbeidet med å identifisere påvirkninger, risikoer og muligheter kan derfor betraktes som en kombinasjon av det å utvikle listen over påvirkninger, risikoer og muligheter selv og det å bruke listen definert i ESRS.

I 2023 adresserte Bouvet også i større grad enn tidligere de finansielle risikoene og mulighetene knyttet til bærekraftige forhold. I 2023 ble arbeidet med å identifisere og vurdere emnene utført i en formell prosess som inkluderte flere interne workshops og møter. Arbeidet ble organisert av en prosjektgruppe, som involverte lederteamet i arbeidet med å identifisere emner og vurdere relevansen for påvirkninger, risikoer og muligheter. Dette ble gjort i workshops for å sikre god involvering og kvalitet. Det ble blant annet arrangert workshops med øverste ledelse for å identifisere emner knyttet til bærekraft, vurdere relevansen av emnene og sikre fullstendighet og kvalitet i metodikken.

Som en del av identifiseringsarbeidet ble alle påvirkninger, risikoer og muligheter kategorisert ut fra deres forhold til verdikjeden (egen drift, leverandørkjede, osv.) og delvis kategorisert basert på deres relevans for tidsaspektet.

Prosesen med aktsomhetsvurdering har en risikobasert tilnærming. Gjennom bruk av data og informasjon fra dialoger med interessenter og ekspertinformasjon, fokuserer prosessen på emner, sektorer og aktiviteter der vi har identifisert høyere risiko for negative påvirkninger.

I 2023 gjennomførte Bouvet en større revisjon av vesentlighetsvurdering. Den er basert på vurderinger av alvorlighet (som inkluderer scale, scope og uopprettelighet) og, der det er aktuelt, sannsynlighet. Dette må sees på som et innledende arbeid, og prosessen vil bli forbedret etter hvert som mer informasjon tilkommer og metodikken for vesentlighetsvurderinger blir forbedret. Likevel ble emner vurdert så langt det var mulig med nevnte metode. For faktiske negative påvirkninger var alvorligheten basert på et gjennomsnitt av scale, scope og uopprettelighet, med en poengskala fra 1–5. Alvorligheten kunne også nå en maksimal poengsum dersom én av faktorene (scale, scope eller uopprettelighet) hadde en høy poengsum (f.eks. ville 5 i omfang gi 5 i alvorlighet). I tilfelle et brudd på menneskerettigheter, ville alvorlighet telle mer enn sannsynlighet. Ved positive påvirkninger vurderes ikke uopprettelighet, og denne faktoren blir tatt ut av vurderingen. I tilfelle potensielle påvirkninger ble alvorligheten vurdert sammen med sannsynligheten ved både produktvurdering og vurderinger av faktorene for seg.

Interessentdialoger har blitt gjennomført før og underveis i prosessen med å identifisere, vurdere og prioritere områder. Dette inkluderer også bruk av relevant miljøinformasjon.

Bouvet vil forbedre dialogene med interessenter fremover for å ta enda mer informerte beslutninger.

Den nevnte prosessen for vurderinger av vesentlige områder resulterte i en liste over alle områder. Der produktet av faktorene resulterte i et tall større enn 20, ble området automatisk definert som vesentlig. Dersom produktet var lavere enn 20, vurderte man i tillegg faktorene hver for seg for å sikre at ikke mulige vesentlige områder ble oversett. Alle forhold som har en betydelig innvirkning på mennesker og miljø, uavhengig av finansielle konsekvenser, anses som betydelige for selskapets kontinuerlige arbeid. Dette begrunnes med at problemstillinger uten finansiell risiko også bør adresseres. Når det gjelder de prioriterte områdene, er tiltak enten planlagt, utviklet eller iverksatt. Alle områder vil ha dedikerte ansvarlige personer i Bouvet.

Prosesen nevnt over ble også fulgt for å identifisere, vurdere, prioritere og overvåke risikoer og muligheter som har eller kan ha finansiell effekt. Påvirkninger ble vurdert som en del av arbeidet med å identifisere risikoer og muligheter. Avhengigheter ble også delvis adressert gjennom dette arbeidet, noe som indikerer at Bouvet er svært avhengig av å tiltrekke seg dyktige medarbeidere.

Risiko og muligheter ble så langt det var mulig også vurdert ved hjelp av nevnte metode. Bouvet vurderte disse emnene med hjelp av formelen av omfang multiplisert med sannsynlighet, begge på en skala fra 1–5. Den endelige poengsummen ble et tall mellom 0 og 25, der alle emner med en høyere poengsum enn 20 ble ansett som materielle.

Bærekraftrelaterte risikoer prioriteres sammen med andre typer risikoer, og det er ingen forskjeller i hvordan de ulike risikoene prioriteres. Risikoreduserende tiltak vil prioriteres der risikoene anses å være størst.

Øverste ledelse har vært involvert gjennom hele prosessen som har ledet frem til vesentlige emner. Endelig forslag har blitt bearbeidet av en arbeidsgruppen for så å bli presentert for og konkludert av øverste ledelse og til slutt styret.

Prosesen med å identifisere, vurdere og håndtere påvirkninger og risikoer er integrert i den overordnede risikostyringsprosessen og prosessen med å identifisere, vurdere og håndtere muligheter.

Dialoger med interessenter og informasjon fra andre kilder er veiledende i prosessen med å identifisere, vurdere og håndtere påvirkninger, risikoer og muligheter. Informasjonen kan være risikoindekser sammen med vitenskapelige rapporter om menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljøspørsmål samt bransje- og sektorrapporter.

Det er ingen større endringer i våre materielle påvirkninger, risikoer og muligheter sammenlignet med forrige rapporteringsperiode.

## ESRS 2 IRO-1/ E1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klima

Prosesen med å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klima, var sammenfallende med prosessen beskrevet over (IRO1). For å kartlegge så mange risikoer og muligheter tilknyttet klimarisiko som mulig, ble det i tillegg brukt klimascenarier. Disse scenariene besto av et best case-scenarier i tråd med Parisavtalen (maks 2 graders oppvarming) for å kartlegge overgangsrisiko (som eksempelvis økte regulatoriske krav) og worst case-scenarier for å avdekke store fysiske klimaendringer (som akutte og kroniske endringer for Bouvet og konsernets verdikjede).

I dette arbeidet ble det ikke avdekket klimarelaterte farer på kort, middels eller lang sikt. Dette med bakgrunn i at konsernet har en robust og responsiv forretningsmodell som legger til rette for at tjenester enkelt kan tilpasses eksisterende og nye kunders behov, også relatert til klima, siden konsernet samarbeider og utvikler kompetanse sammen med konsernets kunder.

### **Prosess for kartlegging av CO2 utslipp**

Bouvet er sertifisert Miljøfyrtårn og i henhold til ISO 14001. Selskapet følger Miljøfyrtårnsertifiseringens prosesser og rutiner i sitt arbeid. Hvert av Bouvets kontorsteder har en miljøagent som er en del av miljønettverket. Nettverket kartlegger miljøpåvirkningen i konsernets operasjoner. Basert på kartleggingen mottar regionlederne klimaregnskap kvartalsvis. I tillegg blir det utført en årlig internrevisjon og en gjennomgang ved ledelsen. Sistnevnte inkluderer kartlegging og evaluering av leverandører. Videre blir konsernets leverandører vurdert kvartalsvis med tanke på miljøaspektet.

Konsernet har per 31. desember 2023 ikke en egen prosess for å kartlegge CO2-utslipp fra egen leverandørkjede. I stedet benyttes Miljøfyrtårns rammeverk i utregningen av scope 3. Kontinuerlig innhenting av valide data blir vurdert for å kunne inkludere slike utslipp i vurderinger av leverandører.

Når det gjelder sektorer og oppdragstyper som konsernet opererer i, har Bouvet per 31. desember 2023 ikke en egen prosess for å kartlegge utslipp nedstrøms i verdikjeden. Konsernet følger med på utviklingen i sektorene konsernet er til stede, hos konsernets kunder og på kompetanseområder de leverer for å skaffe valide underlag for rapportering innenfor denne delen av verdikjeden.

### **ESRS 2 IRO-1/E2-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til forurensning**

Som konsulentvirksomhet har Bouvet ingen egne aktiviteter som forårsaker forurensning og ingen risikoer eller muligheter knyttet til forurensning. Derfor rapporterer konsernet ikke på dette punktet.

### **ESRS 2 IRO-1/E3-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til vann- og marine ressurser**

Som konsulentvirksomhet har Bouvet ingen egne aktiviteter som forårsaker vesentlig negative påvirkninger eller muligheter knyttet til vann og marine ressurser. Derfor rapporterer konsernet ikke på dette punktet.

### **ESRS 2 IRO-1/E4-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystem**

Som konsulentvirksomhet har Bouvet ingen egne aktiviteter som forårsaker vesentlig negativ påvirkning, risikoer eller muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystemet. Derfor rapporterer konsernet ikke på dette punktet.

### **ESRS 2 IRO-1/E5-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til materielle ressurser og sirkulærøkonomi.**

Bouvet er en konsulentvirksomhet som ikke produserer fysiske produkter som inngår i en verdikjede. Konsernet har derfor ikke risikoer eller muligheter knyttet til sirkulærøkonomi.

Men konsernet benytter maskinvare for å tilby sine tjenester og vil følge med på leverandørenes transformasjon til sirkulærøkonomi. Med utgangspunkt i dette kan konsernet påvirke gjennom valg av leverandører.

Som konsulentvirksomhet kan Bouvet bidra overfor kunder som går inn i en transformasjon der digitalisering kan være et bidrag i arbeid med overgang til sirkulærøkonomi.

### **ESRS 2 IRO-1 /G1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til virksomhetsstyring/forretningsadferd**

Prosessen med å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til virksomhetsstyring/forretningsadferd var sammenfallende med prosessen beskrevet over (IRO1).

Bouvet følger en trinnvis prosess som inkluderer dialog med interessenter og identifisering av relevante emner innen forretningsadferd. Emnene blir identifisert på bakgrunn av formelle og uformelle dialoger med berørte interessenter og andre aktører som påvirker Bouvets virksomhet. Innspillene blir inkludert i prosessen med å identifisere påvirkninger, risikoer og muligheter.

I dette arbeidet ble det ikke avdekket vesentlige risikoer eller muligheter relatert til forretningsførsel på kort, middels eller lang sikt. Dette er med bakgrunn i at konsernet arbeider i et velregulert og gjennomskiktig marked og har sterke og innarbeidede etiske retningslinjer for forretningsdrift og adferd. Et sterkt fokus på personvern og informasjonssikkerhet i både interne prosesser og kundeoppdrag reduserer risikoen innenfor disse områdene. I tillegg bidrar det til å opprettholde Bouvets muligheter som partner i digitaliseringsprosjekter for kunder og i markedet generelt.

### **Negative vesentlige vurderinger innenfor ESRS E1 klimaendringer**

Bouvet har CO2-utslipp som omfattes av scope 1, 2 og 3. Det er spesielt reiseaktiviteten som har størst negativ påvirkning (scope 3). Når det gjelder virksomhetens verdikjede, er det ikke direkte negativ påvirkning nedstrøms. Samtidig er det her det er størst muligheter for positiv påvirkning. Konsernet har per i dag ikke valide tall for leverandører, men vil følge opp dette fremover med tanke på utslipp som kriterium for leverandørvalg.

### **Beskrivelse av vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS E5 – Sirkulærøkonomi.**

Bouvet som konsulentvirksomhet har ikke egen produksjon av produkter og har vurdert dette punktet som ikke relevant. Dette vil likevel bli fulgt opp på middels og lang sikt overfor leverandører med tanke på konsernets påvirkning.

### **Vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS S1 – Egne ansatte**

Bouvet påvirker de ansattes mulighet til å oppleve å bli behandlet likt og å få like muligheter gjennom policyer, verdier, kultur og måter å jobbe på.

Bouvet påvirker de ansattes opplevelse av rettferdig lønn og en lønnsmodell som er i samsvar med totalopplevelsen av å jobbe i Bouvet – «Bouvetpakken».

Videre påvirker konsernet de ansattes mulighet til utvikling gjennom kurs, faglige utfordringer i oppdrag, nettverksbygging, karriereutvikling og kompetanseutvikling knyttet til nye roller og generell kompetanseutvikling. Medarbeiderne skal ha relevant kompetanse for å kunne møte kundenes behov og for å kunne være proaktive i hverdagen.

### **Vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS S2 – Ansatte i verdikjeden**

Bouvet anser ikke å ha en vesentlig negativ påvirkning på konsernets leverandørkjede. Dette som resultat av gjennomført aktsomhetsvurdering, jf. åpenhetsloven. Se rapport for åpenhetsloven på [bouvet.no](http://bouvet.no).

### **Vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS S3 – Lokalsamfunn**

Bouvet sine egne operasjoner blir vurdert til å ikke ha vesentlig negativ påvirkning i lokalsamfunnet.

### **Vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS S4 – Kunder og sluttbrukere**

Som en konsulentvirksomhet som samarbeider tett med sine oppdragsgivere kan Bouvet være en pådriver gjennom tjenestene selskapet leverer og gjennom kompetansedeling, men anser ikke at konsernet har en negativ vesentlig påvirkning i dette arbeidet.

### **Vurdering av negativ vesentlighet innenfor ESRS G1 – Virksomhetsstyring og forretningsadferd**

Bouvet sine forretningsadferd påvirker alle våre områder innen etterrettelighet, etikk og kultur. Dette er sterkt knyttet til utøvelse av konsernets verdier.

Bouvet kan videre påvirke kundenes bærekraftsarbeid. Konsernet kan påvirke oppdrag med tanke på både organisering og den enkeltes medarbeiders arbeid. I tillegg kan Bouvet påvirke gjennom valg av sektorer og oppdragstyper, jf. konsernets visjon.

Bouvet har gjennom sitt arbeid med kvalitets- og ledelsessystemet, åpenhetsloven, likestillingsredegjørelsen, Miljøfyrtårn, sertifisering innen ISO 9001, 14001 og 27001 og finansiell rapportering avdekket områder som er vesentlige for konsernet. I dette arbeidet er det også benyttet eksterne kilder. Med dette anser vi ikke at konsernet har vesentlig negativ påvirkning.



## Liste over ESRS-rapporteringskrav som besvares på bakgrunn av vesentlighetsanalysen

<b>I. Generelt</b>	<b>2</b>
<b>ESRS-2 Generell informasjon</b>	<b>2</b>
BP-1 – Generelt grunnlag for utarbeidelse av rapporten	2
BP-2 – Informasjon om spesielle omstendigheter	2
GOV-1 – Ledelsens og styrets rolle	3
G1-GOV-1 – Styret og ledelsens rolle for å sikre etterlevelse	4
GOV-2 – Informasjon og beslutninger i ledelse og styret	5
GOV-3 – Integrering av bærekraft i konsernets insentivordning	5
GOV-3 / E1-GOV-3 – Integrering av resultater innen bærekraft og insentivordninger	5
GOV-4 – Uttalelse om aktsomhetsvurderinger	6
GOV-5 – Risikostyring og internkontroll i bærekraftsrapportering	6
SBM-1 – Strategi, forretningsmodell og verdikjede	7
SBM-2 – Interessenter og deres synspunkter	9
SBM-3 – Konsernets vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – strategi og forretningsmodell	10
IRO-1 – Prosessbeskrivelse, identifisering og vurderinger av vesentlige områder for påvirkning, risiko og muligheter	12
ESRS 2 IRO-1/ E1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klima	13
ESRS 2 IRO-1/E2-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til forurensning	14
ESRS 2 IRO-1/E3-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til vann- og marine ressurser	14
ESRS 2 IRO-1/E4-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystem	14
ESRS 2 IRO-1/E5-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til materielle ressurser og sirkulærøkonomi.	14
ESRS 2 IRO-1 /G1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til virksomhetsstyring/forretningsadferd	14
Liste over ESRS-rapporteringskrav som besvares på bakgrunn av vesentlighetsanalysen	16



<b>II. Klima og miljø</b>	<b>18</b>
<b>ESRS-E1 Klimaendringer</b>	<b>18</b>
E1-1 – Overgangsplan for å redusere klimaendringer	18
E1-SBM-3 – Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – interaksjon med konsernets strategi og forretningsmodell	18
E1-2 – Policy for klimaendningsbegrensning og klimatilpasning	18
E1-3 – Tiltak og ressurser i relasjon til klimapolicy	19
E1-4 – Mål satt for tiltak og implementering relatert til klimaendringer	19
E1-6 – Brutto Scope 1, 2, 3 og totale klimagassutslipp	20
<b>III. Sosial</b>	<b>21</b>
<b>ESRS-S1 Egne ansatte</b>	<b>21</b>
S1-SBM-3– vesentlig påvirkning, risiko og muligheter – interaksjon med strategi og forretningsmodell	21
S1-1 – Policyens relatert til egne ansatte	21
S1-2 – Prosess for samarbeid med egne ansatte og ansattrepresentanter om påvirkninger	22
S1-3 – Prosess for håndtering av negative påvirkninger, og varslingskanaler for egne ansatte	22
S1-4 – Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på egne ansatte og tilnærming for å redusere vesentlige risikoer og forfølge vesentlige muligheter knyttet til egne ansatte samt effekt av disse	23
S1-5 – Mål relatert til håndtering av vesentlige negative påvirkninger, utvikle positive påvirkninger, redusere risikoer og ta muligheter	23
S1-6 – Om Bouvets ansatte	24
S1-9 – Likestilling	25
S1-10 – Lønn	25
S1-15 – Balanse mellom jobb og fritid	25
S1-16 – Lønnsgap mellom kjønnene	25
Cybersikkerhet	25
<b>IV. Virksomhetsstyring</b>	<b>26</b>
<b>ESRS-G1 Forretningsetikk</b>	<b>26</b>
G1-1 – Forretningsetikk retningslinjer og bedriftskultur	26
G1-3 – Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser	27
G1-4 – Hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser	27

## II. Klima og miljø

### ESRS-E1 Klimaendringer

#### E1-1 – Overgangsplan for å redusere klimaendringer

Verdenssamfunnet står overfor betydelige endringer i arbeidet med å nå klimamålene i Parisavtalen. Norge har stadfestet at vi skal redusere klimagassutslippene med 55 prosent innen 2030 og 90–95 prosent innen 2050. Dette skal Bouvet bidra til.

Bouvet utslipp henger tett sammen med beslutninger i den daglige driften. Konsernet har per nå ingen aktiviteter som er omfattet av taksonomien.

Forbedringsarbeidet er en naturlig del av Bouvet operasjoner. Bærekraft er integrert i nøkkeltallene som ledere mottar som underlag i den daglige driften.

Bouvet har ikke utviklet en overordnet plan for transformasjon, men jobber konkret, som beskrevet over, med områder hvor virksomheten ser forbedringspotensial. Målet er at innslagspunktene skal innlemmes i konsernets styringsstruktur på en bedre måte, og at det skal lages en overordnet plan.

#### E1-SBM-3 – Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – interaksjon med konsernets strategi og forretningsmodell

Bouvet har ikke avdekket vesentlige klimarelaterte fysiske og overgangsrisikoer. Dette er vurdert med utgangspunkt i selskapets strategi og styringsstrukturer, hvor korte beslutningslinjer og lite byråkrati legger til rette for at tjenester raskt kan tilpasses markedets behov og regulatoriske endringer. Fysiske klimaendringer vil også i liten grad påvirke selskapet direkte.

Bouvet har ikke avdekket at materielle fysiske risikoer og overgangsrisikoer har blitt utelatt fra analysen av egne operasjoner og verdikjeden (oppstrøms og nedstrøms).

#### E1-2 – Policy for klimaendningsbegrensning og klimatilpasning

##### Implementering

Konsernets miljø- og klimapolicy er en del av ledelsessystemet for miljø. Bouvet miljøsystem inneholder en rekke retningslinjer og prosedyrer:

- Instruks for miljøansvarlige inkl. områder for kompetanseutvikling
- Internrevisjon
- Retningslinjer for vurdering av leverandører inkludert risikovurdering
- Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

Selve miljøpolicyen beskriver konsernets miljø- og klimapåvirkninger samt forpliktelser og strategi på områdene innkjøp, energiforbruk, avfallshåndtering og transport, samt konsernets miljø- og klimapåvirkninger og forpliktelser.

Etter gjennomført vesentlighetsvurdering, hvor klima er et av de vesentligste områdene i henhold til Parisavtalen, vil dette bli videreutviklet i policyen i 2024.

Implementering av retningslinjene ligger primært til rollene leder informasjonssikkerhet og leder HR. Regionlederne har hovedansvar for kontinuerlig oppfølging. Miljøagentene i miljønettverket er ansvarlig for utførelse i egen region.

Implementering omfattes av Bouvet ledelsessystemer for miljøstyring sertifisert i henhold til ISO 14001 og Miljøfyrtårn. Det at Bouvet er sertifisert i henhold til standardene, viser at konsernet har en systematisk tilnærming til miljø og klima.

Ledelsessystemene er tilgjengelige på selskapets intranett.

##### Involvering av interessenter

Policy er utformet som del av arbeidet med ISO- og Miljøfyrtårn sertifiseringene i samarbeid med det interne miljønettverket. I tillegg er eksterne informasjonskilder som klima- og miljørapporter, bransjerapporter og annen ekspertinformasjon benyttet. Bouvet jobber kontinuerlig med å forankre konsernets policy hos medarbeidere.

## E1-3 – Tiltak og ressurser i relasjon til klimapolicy

Målsettinger og tiltak er som beskrevet nedenfor.

### Konsernets nøkkeltiltak:

#### Scope 2:

- Redusere energiforbruket ved de enkelte kontorene
- Øke andelen fornybare energikilder

#### Scope 3:

- Redusere utslipp per medarbeider innen reisevirksomhet
- Videreføring av implementering av økt levetid på mobil og PC/Mac per medarbeider
- Vurdere og eventuelt endre presentasjonen av hvilke sektorer virksomheten operer innen rapportering til markedet
- Følge opp egne leverandørers klimautslipp for å kunne levere valide tall på selskapets negative påvirkning som følge av kjøp av produkter/tjenester
- Videre implementering av klimaregnskap for bruk i egen drift og ved vurdering av leverandører
- Kontinuerlig kompetanseutvikling
- Videreføre og motivere og tilrettelegge for kompetanse- og erfaringsdeling mellom medarbeidere

Overordnet formål med nøkkeltiltak er å øke kompetansen i egen organisasjon for å være proaktive hos våre kunder med kompetanse for å realisere kundenes målsetninger innen bærekraft. Nøkkeltiltakene har en tidshorisont på 1–5 år.

### Tiltak gjennomført regnskapsåret 2023:

- Informasjon og dialog med ledergruppene for økt kunnskap og oppmerksomhet om lokale mål og lokale tiltak
- Kvartalsvis rapportering av klimaregnskap til regionene for synliggjøring av egne CO2 utslipp i regionene innenfor scope 1, 2 og 3, slik at regionene skal ha bedre beslutningsgrunnlag for arbeidet med å redusere utslipp.
- De enkelte regioner har gjennomført ulike former for kompetanseutvikling og -deling

Bouvet knytter resultatet av dobbel vesentlighetsanalyse til eksisterende strategi, forretningsmodell, driftsmodell og styringsprinsipper. Som følge av dette ble det i 2023 ikke satt av spesifikke investeringsmidler. Konsernet vurderer tiltak i lys av ESRS-E1 kontinuerlig på områdene der konsernet kan påvirke.

## E1-4 – Mål satt for tiltak og implementering relatert til klimaendringer

Bouvet jobber med kontinuerlig forbedring i våre operasjoner. Dette gjelder også i arbeidet med å redusere klimagassutslippene. Som konsultentselskap vil Bouvets klimautslipp i stor grad avhenge av antall medarbeidere. Konsernet har derfor valgt å benytte mål basert på utslipp per medarbeider og ta utgangspunkt i Norges forpliktelser. Konsernet har satt et overordnet mål om å redusere egne utslipp med 55 prosent innen 2030 og 90–95 prosent innen 2050 med utgangspunkt i basisåret 2022.

Av konsernets CO2-utslipp per 31. desember 2023 er det transport og kjøregodtgjørelse som utgjør en vesentlig del av utslippene.

Bouvet har ikke satt vitenskapelige mål.

### Scope 2 – Mål satt for tiltak for reduserte utslipp fra egne operasjoner:

- Ved valg av nye kontorlokaler skal alle bygg være BREEAM-sertifisert

Per 31. desember 2023 leier konsernet 17 kontorlokaler, 14 i Norge og tre i Sverige. Her vil vi samarbeide med gårdeierne om reduksjon av egne utslipp.

### Scope 3 – Når det gjelder utslipp fra leverandører,

Er målet å

- motivere og beholde snittlevetiden på medarbeidernes Mac/PC til fire år eller lengre.
- motivere og beholde snittlevetiden på mobil til tre år eller lengre.
- tilgjengeliggjøre informasjon for medarbeidere i å ta informerte valg med tanke på reiser og eget CO2 utslipp
- tilrettelegge for enkel gjenbruk av elektronisk utstyr på de enkelte kontorene

Når det gjelder leverandørenes påvirkning, vil selskapet kommende år jobbe med å identifisere grunnlag for fremtidige mål.

### Scope 3 – Når det gjelder Bouvets bidrag nedstrøms,

Er målet å

- øke scoren hos kundene med opplevelsen av at Bouvet er proaktive i den årlige kundeundersøkelsen
- beholde og/eller øke kundens opplevelse av at Bouvets medarbeidere har relevant kompetanse
- beholde og/eller øke scoren på temaet jobbinnhold i medarbeiderundersøkelsen
- beholde høy prosent av gjenkjøp fra eksisterende kunder

Samlet vil de fire målene danne et utgangspunkt for å vurdere om konsernets kompetanse og tjenester er relevante i kundenes transformasjon i forbindelse med deres bærekraftsarbeidet spesielt med tanke på det grønne skiftet.

**Tabell 6: Score fra 2023 og 2022 innen ønskede målområder**

	2023	2022
Proaktivitet fra kundeundersøkelsen (indekspoeng fra 0-100 hvorav 100 er høyeste score)	77	74
Relevant kompetanse fra kundeundersøkelsen (indekspoeng fra 0-100 hvorav 100 er høyeste score)	87	82
Jobbinnhold fra medarbeiderundersøkelsen (indekspoeng fra 0-100 hvorav over 75 anses som godt resultat)	80	81
Prosent av driftsinntektene fra kunder som også var kunder året før	98,6%	98,0%

Målet på middels lang sikt er at 20 prosent av konsernets oppdrag hos nye kunder skal bestå av transformasjonsaktiviteter innen bærekraft som er i tråd med konsernets visjon. Tidsperiode er satt for å kunne utvikle og vurdere valide måleparametre.

Når det gjelder nedstrøms påvirkning, vil selskapet kommende år fortsatt jobbe med å identifisere grunnlag for fremtidige mål.

Konsernet har ikke endret mål, metoder, kilder eller prosesser i perioden, med unntak av at det jobbes kontinuerlig med forbedring av datakvaliteten.

### Basisår

Bouvet har levert klimaregnskap siden 2018, men på grunn av datakvalitet og avvik i forbindelse med Covid-19-pandemien, har konsernet satt 2022 som basisår. Da var selskapets utslipp på 102 957 tonn CO<sub>2</sub>. Det tilsvarer 0,5 tonn CO<sub>2</sub> per medarbeider.

## E1-6 – Brutto Scope 1, 2, 3 og totale klimagassutslipp

**Tabell 7: Brutto Scope 1, 2, 3 og totale klimagassutslipp inkludert per medarbeider**

TEMA	RETROSPEKTIV					ÅR FOR MÅLOPPNÆELSE	
	2019	2020	2021	BASISÅR 2022	2023	ENDRING FRA 2022	2030
<b>Scope 1 GHG utslipp</b>							
Brutto scope 1 GHG utslipp (tCO <sub>2</sub> eq)	57,4	25,6	3,5	1,9	0,9	-53,2%	
<b>Scope 2 GHG utslipp</b>							
Brutto lokasjonsbasert scope 2 GHG utslipp (tCO <sub>2</sub> eq)	261,9	284,2	265,8	239,6	401,0	67,4%	
Brutto markedsbasert scope 2 GHG utslipp (tCO <sub>2</sub> eq)					1 489,0		
<b>Scope 3 GHG utslipp</b>							
Totale brutto indirekte (Scope 3) klimagassutslipp (tCO <sub>2</sub> eq)	861,4	126,8	122,5	788,1	631,3	-19,9%	
Avfall				4,6	4,7	2,8%	
Forretningsreiser				718,5	574,3	-20,1%	
Kjøregodtgjørelse				65,1	52,3	-19,6%	
<b>Totalt GHG utslipp</b>							
Totalt GHG utslipp (lokasjonsbasert) tCO <sub>2</sub> eq	1 180,7	436,6	391,8	1 029,6	1 033,2	0,4%	
Totalt GHG utslipp (markedsbasert) tCO <sub>2</sub> eq					2 121,2		
Totalt utslipp (lokasjonsbasert) per medarbeider	0,76	0,26	0,21	0,50	0,45	-10,6%	0,28
Totalt utslipp (markedsbasert) per medarbeider					0,92		

Utslipp fra medarbeider er utregnet basert på antall medarbeidere ved periodens slutt.

Selskapet har benyttet Miljøfyrtårnets rammeverk i utvikling av klimaregnskapet. Det har ikke vært gjennomført endringer i utregningen i klimaregnskapet.

## III. Sosial

### ESRS-S1 Egne ansatte

#### S1-SBM-3– vesentlig påvirkning, risiko og muligheter – interaksjon med strategi og forretningsmodell

Arbeidsstyrken i Bouvet består hovedsakelig av fast ansatte konsulenter som leverer tjenester og produkter innen teknologi, kommunikasjon, design og rådgivning. Ledelsen og støttefunksjonene utgjør henholdsvis 9,5 og 3 prosent av de ansatte. Konsernet benytter seg i tillegg av et mindre antall underkonsulenter ved kapasitetsmangel.

Bouvet selger kompetanse og er avhengig av motiverte og kompetente ansatte. Dette gjelder hele arbeidsstyrken, også innleide underkonsulenter.

Bouvet ansatte vektlegger rettferdig lønn, og selskapet har vesentlig påvirkning på lønnsnivået og opplevelsen av rettferdig lønn. Likeledes påvirker konsernet medarbeidernes mulighet til å oppleve å bli behandlet likt og få like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. I tillegg har Bouvet ansvar for at medarbeiderne kan utvikle seg faglig i oppdrag, kurs, leder- og fagutviklingsprogram og så videre.

Gjennom policyer, verdier, kultur og måter å jobbe på har konsernet stor påvirkning på disse områdene. Dersom Bouvet ikke lykkes på disse områdene, vil det ha en vesentlig negativ påvirkning på de ansatte.

Positivt har konsernet betydelig påvirkning på de ansattes opplevelse av å ha en interessant og trygg jobb. Bouvet har mange kontorer som gir ansatte mulighet til å ha en jobb nær bostedet. Organiseringen og planleggingen av arbeidsoppgaver påvirker de ansattes mulighet til å kombinere jobb og privatliv. En god balanse er viktig for ansatte, og er en årsak til at medarbeiderne ønsker å jobbe i Bouvet.

Policyer og verdier underbygger en rettferdig kultur der medarbeidere opplever likebehandling. I tillegg vil interessante oppgaver og kompetanseutvikling gi den enkelte medarbeider mulighet til å oppleve mestring, utvikling og arbeidsglede.

Bouvet er tydelige på at medarbeiderne kommer først. Å ikke etterleve dette representerer en risiko. Dersom medarbeiderne ikke opplever trivsel, utvikling og trygghet kan det føre til høy turnover, noe som vil påvirke leveranseevnen negativt.

Bouvet kultur og ansattpolicy skaper godt omdømme, noe som gir tilgang på ansatte, lavere turnover og høy trivsel. Omdømme lokalt og lokale arbeidsplasser gir lokal konkurransekraft og lokal arbeidskraft.

Kompetanseutvikling bidrar til at konsernets ansatte innehar riktig kompetanse, som igjen er kritisk for å stadig vinne oppdrag.

#### S1-1 – Policyens relatert til egne ansatte

Bouvet strategiske plattform stadfester konsernets policy og målsettinger knyttet til ansatte. Konsernet strekker seg etter ambisjonen å være det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene. Det langsiktige målbildet er å være beste arbeidsplass. Lederprinsippene beskriver hvilken adferd som forventes av ledere. Verdiane forteller hvilket grunnlag vurderinger og beslutninger skal være tuftet på.

Også konsernets virksomhetsidé vektlegger medarbeiderne. Kultur, kompetanse, fellesskap og nærhet til kundene er sentrale elementer.

Den årlige medarbeiderundersøkelsen er den viktigste kartleggingen av medarbeidertilfredshet.

Bouvet policy og etiske retningslinjer for ansatte gjelder også for innleide medarbeidere, samarbeidspartnere og leverandører. Policyen omfatter alle aktiviteter som skal tiltrekke, beholde og utvikle medarbeiderne.

Konsernets øverste ledelse er ansvarlig for implementering og etterlevelse av den strategiske plattformen.

Bouvet respekterer menneskerettighetene og arbeidstakerrettighetene til kolleger, ansatte hos kunder, leverandører og samarbeidspartner slik de er nedfelt i interne retningslinjer og instruksjoner, lovverket og internasjonale konvensjoner.

Ansatte skal etterleve gjeldende lover og regler. Dette gjelder både eksterne krav og internt regelverk, herunder lover og forskrifter, retningslinjer og instruksjoner.

Brudd på gjeldende lover og regler aksepteres ikke. Eventuelle brudd eller avvik skal håndteres i henhold til konsernets prosedyrer og kan gi arbeidsrettslige, strafferettslige og erstatningsrettslige konsekvenser.

Bouvet strategiske plattform og etiske retningslinjer er i tråd med norsk lov, FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og ILO-konvensjoner.

Bouvet etiske retningslinjer stadfester at Bouvet skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø, fysisk og psykisk, og at alle ansatte er likeverdige. Diskriminering og trakassering skal ikke finne sted, og man skal handle aktivt dersom slikt observeres. Bestemmelser om likestilling og ikke-diskriminering gjelder alle diskrimineringsgrunnlag i henhold til norsk lov.

Konsernet jobber systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) gjennom dokumenterte rutiner og definerte ansvarsforhold. En beredskapsplan beskriver ansvar og roller i en eventuell krisesituasjon.

Et av Bouvets lederprinsipper er å dyrke mangfoldet og her har ledere et særskilt ansvar. Mangfold handler om å dyrke ulike erfaringer, egenskaper og måter å tenke og jobbe på. Dette styrker selskapet som organisasjon og den enkeltes utvikling. Mangfold fremmer både arbeidsglede, innovasjon og verdiskapning.

Konsernets retningslinjer for likestilling og ikke-diskriminering, samt hvordan man aktivt skal handle hvis det motsatte er tilfellet, inngår i onboardingprogrammet for nyansatte. I tillegg er de tilgjengelige på [bouvet.no](http://bouvet.no) og intranettet. Verdier og lederprinsipper blir forankret i lederutviklingsprogrammer. Særskilt lederopplæring adresserer tiltak og rutiner for forebygging og oppfølging.

## S1-2 – Prosess for samarbeid med egne ansatte og ansattrepresentanter om påvirkninger

Dialog mellom ledere og medarbeidere foregår på flere ulike arenaer.

- Medarbeidersamtaler mellom den enkelte medarbeider og leder er et verktøy for dialog og tilbakemelding. Her blir ambisjoner, behov og ønsker for utvikling kartlagt og fulgt opp med mål og konkrete tiltak. Medarbeidersamtaler holdes årlig og følges opp gjennom året med kortere statusgjennomganger.
- Arbeidsmiljøutvalget består av representanter for både for de ansatte og konsernet. Utvalget er en viktig arena for diskusjoner om overordnede målsettinger og tiltak knyttet til arbeidsstyrken samt evaluering av aktiviteter. Arbeidsmiljøutvalget møtes kvartalsvis. Møtereferater og årsrapporter fra utvalget publiseres på intranettet.
- Verneombud/tillitsvalgte på hvert kontorsted bidrar til at perspektiver fra alle lokasjoner blir lyttet til. Verneombudene/tillitsvalgte deltar på månedlige verneombudslunsjer, gjennomfører årlige vernerunder og inviteres til drøftinger ved behov.
- Nettverket Mangfold og inkludering har en særskilt rolle når det gjelder å øke bevisstheten rundt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse. Nettverket arrangerer foredrag med interne og eksterne foredragsholdere, workshops og nettverk for deling.
- Et samarbeidsutvalg med representanter fra ulike fagområder fungerer som et supplement til Arbeidsmiljøutvalget i spørsmål om arbeidsmiljø og HMS.

Bouvet er ikke part i tariffavtaler eller andre overenskomster.

Konsernets øverste ledelse er ansvarlig for å sikre god dialog mellom Bouvet og de ansatte.

Bouvets kanalstrategi forteller hvilke kanaler det informeres i og hvordan. Dette bidrar til at medarbeiderne vet hvilke kanaler de til enhver tid skal følge for å få nødvendig informasjon, hvilke de selv kan velge å følge av egen interesse og hvor de kan finne informasjon de trenger i arbeidsdagen. Kanalstrategien er beskrevet på intranettet, og nyansatte gjøres kjent med denne som del av onboardingprosessen.

## S1-3 – Prosess for håndtering av negative påvirkninger, og varslingskanaler for egne ansatte

Bouvets etiske retningslinjer beskriver grunnleggende forpliktelser og krav til selskapets og de ansattes opptreden. Den skal være troverdig og i henhold til lover og regler. Videre slås det fast at ansatte skal få den opplæringen og støtten de trenger for å etterleve forpliktelsene og kravene.

Bouvet søker å skape et arbeidsmiljø preget av åpen kommunikasjon, som inspirerer til innsats og hvor det er takhøyde for å si fra og lære av feil. På den måten oppnår konsernet utvikling.

Ledere har et særlig ansvar for å ivareta og veilede nye medarbeidere, skape en kultur for tilbakemelding og være tett på medarbeiderne, slik at de får den støtten de trenger.

Medarbeidersamtalen er en viktig kanal for den enkelte til å ta opp bekymringer og behov med sin leder. Alle ansatte kan melde saker de ønsker behandlet til arbeidsmiljøutvalget eller via verneombud/tillitsvalgt.

I den årlige medarbeiderundersøkelsen, som er anonym, er det også mulig å gi tilbakemelding i fritekst-form.

Kritikkverdige forhold skal alltid varsles til konsernet. Som utgangspunkt varsles det tjenestevei, men det kan varsles tillitsvalgt eller gjennom en elektronisk kanal som er tilgjengelig på [bouvet.no](http://bouvet.no). Der er det også mulig å varsle anonymt. Varslingsrutinene er nærmere beskrevet i GOV1-1, side 32.

Konsernet er opptatt av høy deltakelse i medarbeiderundersøkelsen. Det er viktig at så mange som mulig benytter seg av muligheten til å gi tilbakemeldinger. I 2023 var responsgraden 88 prosent, noe som gir god holdbarhet i resultatene.

Medarbeiderundersøkelsen inneholder blant annet spørsmål om i hvilken grad man har tillit til ledelsens beslutninger, opplevelse av en åpen og tillitsfull arbeidskultur, likebehandling og i hvilken grad man fritt kan si sin mening. Konsernet skårer høyt på disse spørsmålene.

HR blir alltid involvert i saker som gjelder kritikkverdige forhold. HR har ansvar for å sikre riktig saksgang, oversikt, dokumentasjon og oppfølging av partene i saken.

## S1-4 – Tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på egne ansatte og tilnærming for å redusere vesentlige risikoer og forfølge vesentlige muligheter knyttet til egne ansatte samt effekt av disse

Under beskrives tiltak knyttet til vesentlige påvirkninger på egne ansatte og konsernets plan for å redusere vesentlige risikoer og forfølge vesentlige muligheter knyttet til egne ansatte samt effekt av disse:

### 1. Forsterke ansattopplevelser

I begrepet ansattopplevelser ligger aktiviteter som onboarding, sosiale og faglige samlinger, firmaturer, studentprosjekter og rekrutteringseventer. Ansvar for ansattopplevelser skal etableres i hver region for å sikre gjennomføring av disse aktivitetene og koordinering på tvers i selskapet. Ansattes årsrapport er et viktig tiltak for å synliggjøre ansattopplevelser. Rapporten har blitt produsert de siste tre år.

Selskapet forsterker ansattopplevelser fordi det

- forsterker kulturen, samholdet og fellesskapet
- bidrar til god psykisk og fysisk helse
- bidrar til mer samarbeid på tvers av enheter
- øker omdømmet internt og eksternt
- tiltrekker nye medarbeidere
- reduserer turnover

### 2. Forsterke og synliggjøre fagmiljøene

Dette omfatter aktiviteter som individuell kompetanseutvikling, kompetansedeling internt, interne kompetanseutviklingsprogram, deling av fag med kunder og andre samarbeidspartnere, deltakelse på konferanser og i nettverk og utvikling av metode. Fagambassadører skal etableres i hver region og som nettverk på tvers for å sikre fremdrift.

Selskapet forsterker fagmiljøer og kompetanseutvikling fordi det

- bidrar til økt stolthet og omdømme
- muliggjør spennende prosjekter, interessante oppgaver og utfordringer
- gir trygge arenaer for utvikling og mestring
- tiltrekker nye kompetente medarbeidere
- reduserer turnover

Bouvet bidrar kontinuerlig til gode ansattopplevelser og sterke fagmiljøer. Aktiviteter som skaper trivsel og arbeidsglede er hovedsakelig rettet mot egne ansatte, men også mot potensielle ansatte og kunder – særlig med tanke på omdømmebygging.

For å redusere negativ påvirkning på våre ansatte med hensyn til rettferdig lønn har selskapet implementert et rapporteringsverktøy som gir oversikt over lønnsituasjonen og hvor man kan simulere utfall av ulike scenarier som bidrar til å kvalitets-sikre lønnsfastsettelsen. I tillegg gjennomføres opplæring av ledere. Verktøy for lønnsfastsettelse skal forbedres ytterligere.

Bouvet har et nettverk for mangfold og inkludering som gjør et viktig arbeid for å øke forståelse for og bevissthet rundt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse i selskapet. Arbeidet i nettverket består blant annet av foredrag med interne og eksterne foredragsholdere, workshops og nettverk for deling og bidrar til å redusere risiko for forskjellsbehandling og trakassering.

I 2023 ble det ikke avdekket negative hendelser som krevde tiltak relatert til medarbeidere.

Bouvetts arbeid for å opprettholde høy medarbeidertilfredshet er et kontinuerlig arbeid der konsernet forsterker, fornyer og forbedrer policy, kultur og aktiviteter rettet mot de ansattes arbeidsforhold, helse og utvikling. Selskapet vil jobbe videre for å nå målene på disse områdene, blant annet ved hjelp av medarbeiderundersøkelser.

Årlige internrevisjoner bidrar til å avdekke om selskapet lykkes. Gjennomgang av eventuelle avvik bidrar til læring og muliggjør forbedring av policyer og rutiner. Internrevisjoner er blant annet knyttet til selskapets sertifiseringer. Det sørger for en helhetlig tilnærming som dekker ulike områder av driften.

Bouvet opererer ikke med budsjetter for disse aktivitetene.

Den tiden lederne i selskapet bruker på å sikre at medarbeiderne får spennende oppgaver, opplever faglig utvikling og har et helsefremmende arbeidsmiljø er den viktigste ressursen. Innsats som legges ned i mangfolds- og inkluderingsnettverket, samarbeidsutvalg og andre medarbeiderutvalg er også viktige ressurser i arbeidet.

## S1-5 – Mål relatert til håndtering av vesentlige negative påvirkninger, utvikle positive påvirkninger, redusere risikoer og ta muligheter

Arbeidsforhold og likestilling er definert som områder hvor selskapet har vesentlig påvirkning. Dette er områder som måles gjennom årlige medarbeiderkartlegginger, men det er ikke fastsatt spesifikke målsettinger for områdene.

Bouvet har opprettholdt tilnærmet samme høye nivå på alle områder i kartleggingen hvert år siden 2019. Målsetningen videre er å opprettholde det høye nivået og å ligge over benchmark.

Konsernets langsiktige mål er å være bransjens beste arbeidsplass. Nåværende og potensielle medarbeidere skal oppfatte Bouvet som den beste arbeidsplassen. Dette måler vi gjennom medarbeidertilfredshet, som i medarbeiderundersøkelsene er uttrykt som arbeidsglede og lojalitet. Kartleggingen viser at det er særlig to forhold som påvirker medarbeidertilfredsheten og som vi følger spesielt;

1. Jobbinnhold – interessante arbeidsoppgaver og autonomi
2. Omdømme – stolthet for egen arbeidsplass



Resultatene fra medarbeiderkartleggingen vises som poeng på en skala fra 10–100, der 100 er best. Skår over 75 indeks-poeng er å anse som høy måloppnåelse. Kartleggingen inneholder også benchmark mot selskaper av henholdsvis samme størrelse og bransje i Norge. Bouvets målsetting er å opprettholde det høye nivået og å ligge over benchmark for begge mål – og med følgende minimumsscore;

1. 80 indeks-poeng
2. 90 indeks-poeng

Jobbinnhold og omdømme er fokusområder i alle enheter. Målet om minimumsskåren gjelder også alle enheter. Dette er i tillegg viktig for selskapets kunder fordi det bidrar til opplevd kvalitet og stabil leveransekapasitet.

Medarbeiderundersøkelsen går tilbake til 2019, og den blir utført årlig av en ekstern leverandør. Undersøkelsen er basert på anerkjent kunnskap om menneskelig adferd og markedsledende statistikk. Mål om minimumsscore er basert på at Bouvet ønsker å opprettholde a) høy måloppnåelse (over 75 poeng) og b) skår over benchmark.

I alle enheter i Bouvet blir resultatene fra kartleggingen gjennomgått og diskutert. Nye mål og tiltak blir avklart.

Det er ikke gjort vesentlige endringer i medarbeiderkartleggingen med hensyn til mål og indikatorer.

Bouvet har opprettholdt tilnærmet samme høye nivå på de vesentligste fokusnivåer over flere år. I samme periode har antall medarbeidere økt betraktelig. Dette viser at selskapets fokus og aktiviteter rettet mot egne ansatte gir ønsket effekt.

**Tabell 8: Resultater fra medarbeiderundersøkelse 2019 - 2023**

	2023	2022	2021	2020	2019
Arbeidsglede	78	78	79	79	79
Lojalitet	85	85	86	79	87
Jobbinnhold	80	81	81	81	81
Omdømme	89	89	91	91	90
Responsgrad	88	83	91	87	83
Antall ansatte 31.12.	2 311	2 041	1 841	1 656	1 557

Mål og tiltak besluttet innenfor hver enhet i samarbeid med enhetens ansatte. Disse målene legger grunnlaget for målene som fastsettes på neste nivå i organisasjonen og helt opp til den øverste ledelsen, som setter målene på selskapsnivå.

Resultater fra medarbeiderkartleggingen gjennomgås av den øverste ledelsen på selskapsnivå, og deretter på alle nivå ned til hver enkelt enhets medarbeidere.

Oppnådde resultater og forbedringer er tema i alle enheter og på alle nivåer.

## S1-6 – Om Bouvets ansatte

**Tabell 9: Antall ansatte per kjønn**

KJØNN	ANTALL ANSATTE (HEAD COUNT)
Menn	1 588
Kvinner	723
Annet	N/A
Ikke rapportert	0
<b>Totalt</b>	<b>2 311</b>

Ansattes fordeling per region 31.12.23, se side 5.

**Tabell 10: Antall fast ansatte, midlertidig ansatte og timelønnede**

	KVINNER	MENN	TOTALT
Fast ansatte	720	1 583	2 303
Midlertidig ansatte	3	5	8
Timelønnede	N/A	N/A	N/A

Tallene presentert er rapportert i head count per 31.12.2023.

Bouvet har kun 100-prosentstillinger. De som jobber deltid, gjør det av egne velferdsgrunner. Midlertidige ansatte er hovedsakelig studenter i praksis.



## S1-9 – Likestilling

Tabell 11: Kjønnfordeling i toppledelsen

KJØNN	ANTALL	PROSENTVIS FORDELING
Menn	9	56,25%
Kvinner	7	43,75%
Totalt	16	100%

## S1-10 – Lønn

Alle ansatte mottar dekkende og fullgod lønn iht. lov- og bransjestandard.

## S1-15 – Balanse mellom jobb og fritid

Tabell 12: Andel av medarbeidere som tok ut foreldrepermisjon i 2023

SAMLET ANDEL	MENN	KVINNER
9,41%	3,78%	5,54%

Alle ansatte har rettigheter i folketrygdløven. Alle fast ansatte har i tillegg rett til å få dekket store deler av forskjellen mellom ytelsen fra folketrygden og faktisk lønn.

## S1-16 – Lønnsgap mellom kjønnene

Tabell 13: Lønnsgap mellom kjønnene er definert som den prosentvise differansen mellom gjennomsnittslønnen for kvinner og gjennomsnittslønnen for menn.

INDIKATOR	TOTAL
Lønnsgap i prosent	4,48%

Gjennomsnittslønn for kvinner ligger 4,48% lavere enn gjennomsnittslønn for menn

Tabell 14: Årlig godtgjørelsesgrad for samlede ytelser viser forskjellen mellom samlede ytelser til den best betalte ansatte i forhold til medianen av årlig samlede ytelser for alle øvrige ansatte.

INDIKATOR	TOTAL
Årlig godtgjørelsesgrad for samlede ytelser	584,34%

Tabell 15: Forskjell i godtgjørelser mellom kvinner og menn, oppgitt som differansen i prosent mellom gjennomsnittet for hhv. kvinner og menn.

INDIKATOR	TOTAL
Differanse totale godtgjørelser	4,68%
Differanse grunnlønn	4,38%
Differanse variable godtgjørelser	8,33%

Gjennomsnitt for kvinner ligger lavere enn gjennomsnitt for menn

Beregningene er basert på kvantitative data hentet ut fra egne systemer og inkluderer alle faste ansatte i 2023. Grunnlønn og faste tillegg er omregnet til 100% for ansatte i deltid. En 100% stilling tilsvarer 1950 timer. Midlertidige stillinger er ikke inkludert, da disse utgjør en meget lav andel av de ansatte og representerer ikke et sammenlignbart bilde av lønnsituasjonen.

## Cybersikkerhet

Tabell 16: Andel av ansatte som har gjennomført opplæring i cybersikkerhet.

INDIKATOR	TOTAL
Andel	76,98%

## IV. Virksomhetsstyring

### ESRS-G1 Forretningsetikk

#### G1-1 – Forretningsetikk retningslinjer og bedriftskultur

Måten Bouvet opererer og styrer sin virksomhet på, påvirker i stor grad hvordan konsernet jobber med bærekraft og hvilke resultater som skapes. (Se GOV-1 til GOV-3 for mer informasjon.) Bouvet identifiserer bærekraftsområdet som viktige på bakgrunn av konsernets størrelse, regionale struktur og verdsett (som for eksempel verdiene frihet og engasjement). Konsernet har identifisert hva de ulike ESG-temaene, miljø og klima, sosialt og selskapsstyring, innebærer av risikoer og muligheter – og dermed hvilke områder som skal vektlegges i fremtiden. I denne kartleggingen har konsernet vurdert sin egenart med hensyn til virksomhetsstyring – og hvordan dette påvirker og blir påvirket av bærekraftsrelaterte forhold.

Som konsultentselskap kan Bouvet påvirke positivt med digital kompetanse og gjennomføringsevne for konsernets kunder, andre interessenter og samfunnet som helhet. Bouvets miljø- og klimapåvirkning er størst gjennom oppdrag i samarbeid med kunden.

Bouvet skal bidra til økt likestilling og mangfold i organisasjonen og innen IT-sektoren forøvrig. Som et konsultentselskap med kunnskapsmedarbeidere er kontinuerlig kompetanseutvikling en grunnleggende premisse for fornøyde medarbeidere.

Konsernet skal, gjennom innkjøp, sikre menneskerettigheter, bidra til gode arbeidsforhold og unngå konfliktmineraler i leverandørkjeden.

Innenfor selskapsstyring bistår Bouvet kunder innen informasjonssikkerhet og personvern. Samtidig tar konsernet ansvar for egen informasjonssikkerhet og kunders og ansattes informasjon.

Videre har Bouvet ansvar for å sikre integritet og unngå korrupsjon i oppdrag og egen drift. Tilnærmingen til leverandørkjeden skal være etisk og gjennomskiktig.

Konsernets tilnærming til bærekraft i leverandørkjeden omfatter både forretningspartnere og leverandører samt interessenter som beskrevet i ESRS 2.

Det er øverste ledelse i Bouvet som er ansvarlig for implementasjon av konsernets tilnærming til bærekraft som en del av konsernets strategiske plattform, lederprinsipper og styringsstruktur. Dette omfatter ISO-standardene som konsernet er sertifisert i (se BP-1, side 8). Standardene setter rammer for all drift i konsernet, inkludert satsingen på bærekraft, og ligger til grunn for utvikling av Bouvets tilnærming til bærekraft. I tillegg er det utviklet et eget bærekraftmanifest som er tilgjengelig på [bouvet.no](https://www.bouvet.no).

Bouvets informasjon og retningslinjer om arbeidet innen bærekraft er tilgjengelig i ledelsessystem og konsernets tilnærming og manifest er publisert på [bouvet.no](https://www.bouvet.no).

#### Varslingsrutiner

Ansatte, innleide medarbeidere og samarbeidspartnere og andre skal kunne varsle enkelt og trygt dersom de har kjennskap til eller mistanke om forhold som bryter med lover og forskrifter eller mot normer for etikk og moral.

I utgangspunktet skal det varsles tjenestevei, det vil si til nærmeste leder. Hvis dette ikke er hensiktsmessig, kan det varsles til annen leder, til verneombud/ tillitsvalgt eller via Bouvets elektroniske varslingskanal på [bouvet.no](https://www.bouvet.no).

Alle meldinger skal bli vurdert seriøst og håndtert på en måte som ivaretar prinsippet om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon. Forøvrig vises det til § 2-3 og kapittel 2-A i arbeidsmiljøloven.

Alle medarbeiderne er informert om hvordan kritikkverdige forhold skal meldes. De kjenner våre etiske retningslinjer, som legger klare føringer for hvordan ledere og ansatte skal opptre.

Det er gjennomført nødvendig opplæring av alle ledere i regi av eksterne samarbeidspartnere.

I tilfeller der de som mottar slike varsler skulle være inhabile, benytter vi eksterne juridiske partnere for håndtering av mottatte varsler.

#### Beskrivelse av om Bouvets prosedyrer for å undersøke hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser

Selskapets varslingsrutiner inkluderer varsling og oppfølging av korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet. Alle varsler blir vurdert seriøst og håndtert i henhold til prinsipper om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon.

Transparente prosesser og fire-øyne-prinsipp i faktura-, utlegg- og regnskapshåndtering reduserer risiko for underslag og utilbørlige fordeler.

Bouvets etiske retningslinjer er publisert på [bouvet.no](https://www.bouvet.no). De beskriver grunnleggende forpliktelser og krav til opptreden, gir veiledning i etiske dilemmaer og hjelper alle ansatte med å ta gode avgjørelser.

De etiske retningslinjene gjelder for alle faste og midlertidige ansatte i Bouvet, innleide konsulenter og andre som handler på vegne av Bouvet, inkludert styret. Det forventes at alle hjelper hverandre med å følge reglene, sier fra om noe bør forbedres og varsler ved kritikkverdige forhold. Ved tvil skal man rådføre seg med nærmeste leder.

Alle ansatte får opplæring i våre etiske retningslinjer både gjennom onboardingprogram og opplæringsprogrammet

Grunnstener i Bouvet. I tillegg får ledere grundig opplæring i lederutdanningen.

I en organisasjon som Bouvet vil det være representanter for salg og ledelse som har størst risiko for å bli utsatt for forsøk på korrupsjon og bestikkelser.

### G1-3 – Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser

Bouvet har i løpet av sine over 20 års drift aldri fått varslinger om eller opplevd hendelser knyttet til bestikkelser eller korrupsjon. Konsernet har en enkel og transparent organisering og kontinuerlig søkelys på etiske retningslinjer og kultur. Godt innarbeidede fullmaktstrukturer reduserer risikoen for bestikkelser eller korrupsjon sikrer at vi ikke opplever større risiko for bestikkelser eller korrupsjon ved inngåelse av kundekontrakter, underleverandørkontrakter eller anskaffelser.

Konsernet skal opprettholde det gode arbeidet og fortsatt ha søkelys på etterlevelse av verdiene og lederprinsippene. Disse skal gjennomsyret alle aktiviteter i konsernet.

### G1-4 – Hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser

**Tabell 17: Hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser**

INDIKATOR	TOTAL
Antall hendelser relatert til brudd på antikorrupsjons- og anti-bestikkelseslover	0
Antall bekreftede tilfeller av korrupsjon og/eller bestikkelser	0
Antall bekreftede tilfeller hvor ansatte ble avskjediget eller disiplinert for hendelser relatert til korrupsjon/bestikkelser	0
Antall bekreftede hendelser relatert til kontraktsbrudd med forretningspartnere på grunn av brudd på lover relatert til korrupsjon/bestikkelser	0

**Tabell 18: Antall dommer for brudd på lover innen korrupsjon og bestikkelser**

INDIKATOR	ENHET	TOTAL
Antall dommer for brudd på lover mot korrupsjon og bestikkelser	#	0

**Tabell 19: Bøter for brudd på lover mot korrupsjon og bestikkelser**

INDIKATOR	ENHET	TOTAL
Betalt innbetalt	NOK	0

**Tabell 20: Antall bekreftede hendelser innen korrupsjon eller bestikkelser**

INDIKATOR	ENHET	TOTAL
Antall bekreftede hendelser innen korrupsjon eller bestikkelser	#	0

**Tabell 21: Antall hendelser der egne arbeidere har blitt oppsagt eller disiplinert for korrupsjon eller bestikkelsesrelaterte hendelser**

INDIKATOR	ENHET	TOTAL
Antall hendelser der egne arbeidere har blitt oppsagt eller disiplinert for korrupsjon eller bestikkelsesrelaterte hendelser	#	0

**Tabell 22: Antall bekreftede hendelser knyttet til kontrakter med forretningspartnere som ble avsluttet eller ikke fornyet på grunn av brudd relatert til korrupsjon eller bestikkelser**

INDIKATOR	ENHET	TOTAL
Antall bekreftede hendelser knyttet til kontrakter med forretningspartnere som ble avsluttet eller ikke fornyet på grunn av brudd relatert til korrupsjon eller bestikkelser	#	0

