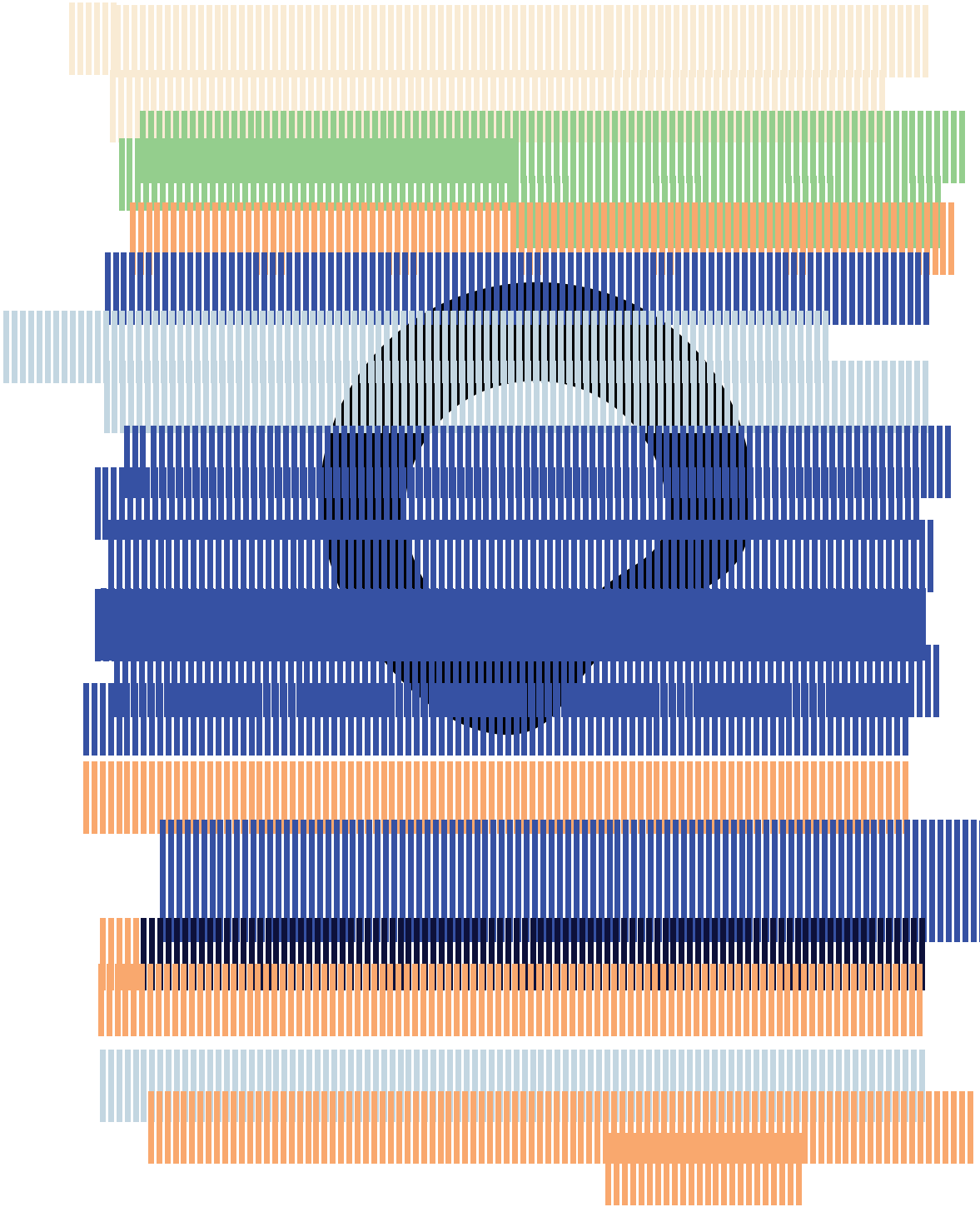


ÅRSRAPPORT



bouvet

2023

VI GÅR FORAN OG BYGGER
FREM TIDENS SAMFUNN

INNHold

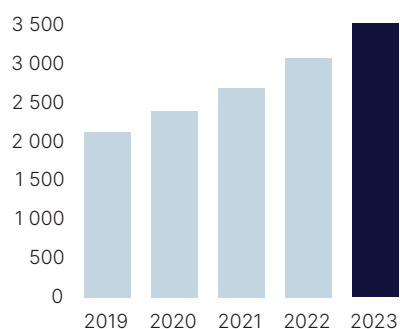
Våre nøkkeltall	3
Om Bouvet	4
Våre regioner og kontorer	5
Bærekraftsrapport	8
Likestillingsredegjørelse	34
Årsberetning	39
Styrets og ledelsens erklæring	49
Regnskap med noter Konsern	51
Regnskap med noter Morselskap	84
Aksjonærinformasjon	102
Eierstyring og selskapsledelse	104
Revisjonsberetning	110
Alternative resultatmål	115
Nøkkeltall konsern	116
Definisjoner	117
Våre kontorer	118

Våre nøkkeltall

MNOK	2023	2022	2021	2020	2019
Driftsinntekter	3 526	3 085	2 695	2 402	2 132
Driftsresultat (EBIT)	407	402	340	315	232
Årsresultat	325	316	266	241	180
EBIT-margin	11,5 %	13,0 %	12,6 %	13,1 %	10,9 %
Egenkapitalandel	26,7 %	31,6 %	33,0 %	32,6 %	29,4 %
Antall ansatte ved årets slutt	2 311	2 041	1 841	1 656	1 557

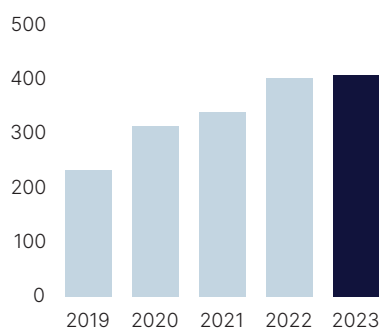
Driftsinntekter

MNOK

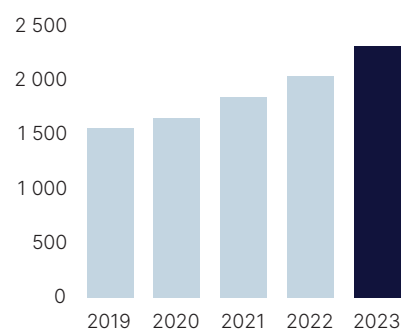


Driftsresultat (EBIT)

MNOK



Antall ansatte ved årets slutt

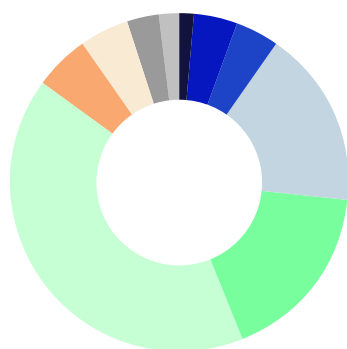


Omsetning offentlig/privat



- Omsetningen fra kunder som er 100 % offentlig eid: 41,2 %
- Omsetning fra kunder som er helt eller delvis privat eid: 58,8 %

Omsetning per sektor



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

Om Bouvet

I dagens samfunn er digitalisering en avgjørende faktor for virksomheters leveranseevne og konkurransekraft. Bouvets årelange erfaring, nærhet til kundene og brede kompetanse gjør oss til en svært ettertraktet digitaliseringspartner for både private og offentlige aktører.

Digitalisering handler om å utnytte teknologi til å levere produkter og tjenester i tråd med brukernes forventninger, til å møte utfordringer så vel som å utnytte muligheter. Det er et omfattende og kontinuerlig arbeid, for en virksomhet kan aldri si seg «ferdigdigitalisert». Digitalisering er kort sagt å forberede seg for fremtiden hver dag.

Bouvet er et ledende konsulentselskap innen IT og digital kommunikasjon. Vi har opparbeidet oss en evne til å forstå oppdragsgivernes virksomhet og til å samarbeide for å skape og utvikle gode og langsiktige digitale løsninger.

Dette har gitt Bouvet svært nære kunderelasjoner og stadig økende oppdragsmengde – fra eksisterende kunder og nye. Vi er en strategisk partner for mange virksomheter, og vårt brede tjenestespekter innen informasjonsteknologi,

design, kommunikasjon og virksomhetsstyring gjør at vi ofte velges som totalleverandør.

Den nære relasjonen til kundene er imidlertid kun mulig fordi vi gjennomfører alle oppdrag med strenge krav til sikkerhet og etterrettelighet. Vår regionale modell gir redusert byråkrati og korte beslutningsveier, noe som gir oss nødvendig tilpasningsevne for å kunne svare på den enkelte kundes utfordringer i et stadig skiftende landskap.

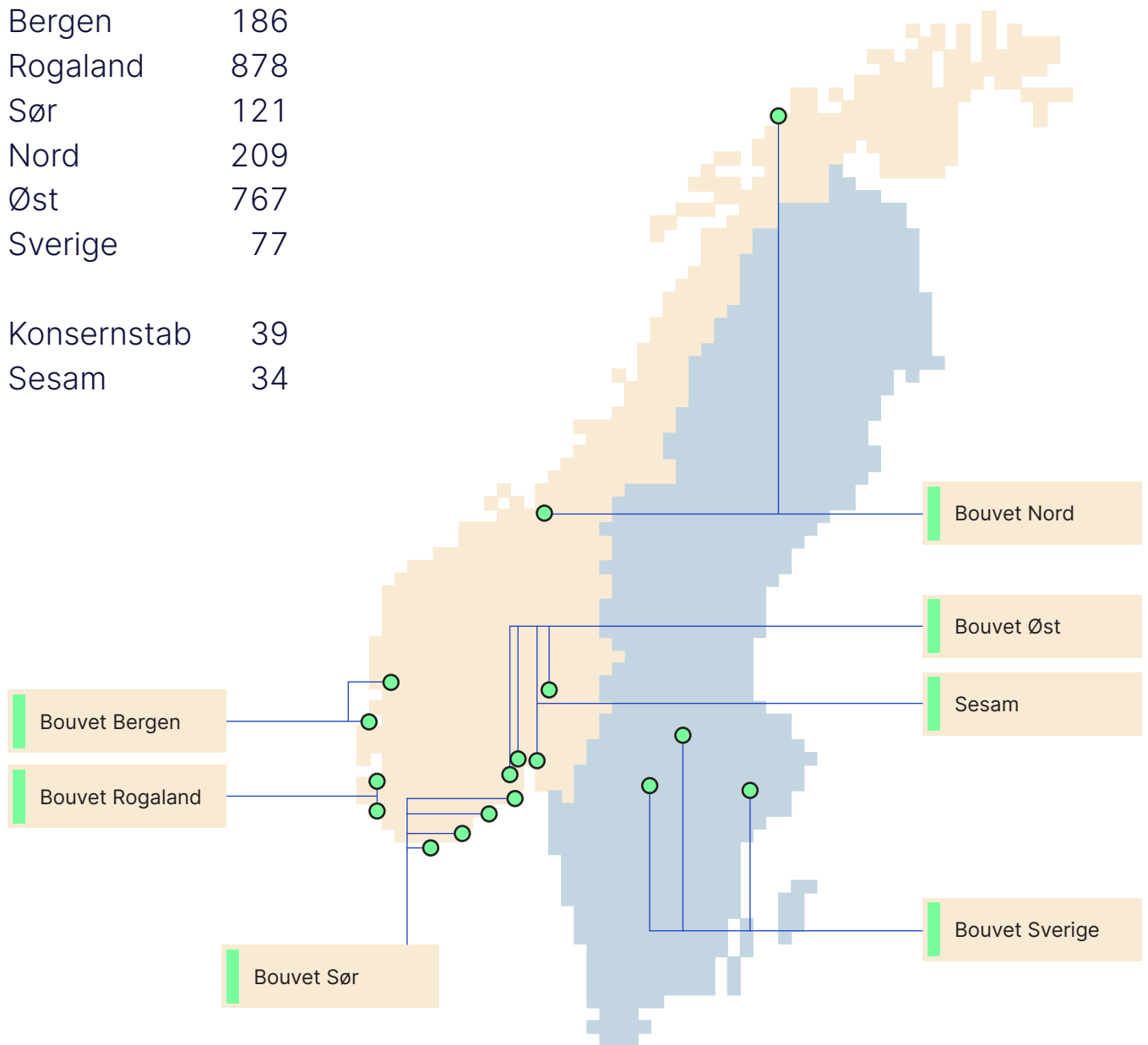
Tette bånd er en konkurransefordel, men også en forutsetning for å kunne utvikle løsninger av stadig høyere kvalitet – slik vi har en visjon om å gjøre. Gjennom å løse oppgaver for og med viktige samfunnsaktører er vi med å utvikle samfunnet.

Ved utgangen av 2023 har Bouvet 2 311 medarbeidere fordelt på 14 kontorer i Norge og tre i Sverige.

Våre regioner og kontorer

Bouvet ASA har 17 kontorer fordelt på Norge og Sverige. Vår filosofi er at kompetansen skal utnyttes på tvers av konsernet, mens prosjektene skal forankres lokalt.

Regioner	Ansatte
Bergen	186
Rogaland	878
Sør	121
Nord	209
Øst	767
Sverige	77
Konsernstab	39
Sesam	34



2023 – et år med solid vekst og utvikling!

Bouvet har i 2023 levert vekst, resultater og utvikling i et omfang vi aldri før har opplevd. Samtidig har vi aldri før hatt så mange medarbeidere på laget. I over 20 år har vi drevet virksomheten etter solid forankrede verdier – at disse verdiene består og videreføres sier mye om styrken i Bouvet-kulturen og er avgjørende for utviklingen vi kan vise til. Jeg vil rette en stor takk til alle kolleger i Bouvet for jobben som hver dag gjøres for kundene våre, og verdiene som skapes sammen med dem.

Fundamentet for resultatene som er skapt gjennom året er fornøyde medarbeidere som trives og utvikler seg sammen med kolleger i kundeoppdrag. I Bouvet setter vi folka først – vi har en kultur hvor folk inkluderes og tas vare på, og vi er et levende faglig fellesskap som deler raust og som støtter opp. Når dette kombineres med utviklende og lærerike oppdrag for kunder med stor betydning for samfunnet, så har vi en oppskrift som skaper verdier.

Resultatmessig kan året vi har lagt bak oss kun beskrives som et meget sterkt år for Bouvet. Vi øker omsetningen og vi gjør så med solid lønnsomhet. Vi gjør det i en tid som er krevende, med en sikkerhetssituasjon i Europa i rask endring og i økonomiske tider som bærer i seg usikkerhet. Med et slikt bakteppe er det all grunn til å være stolte over utviklingen vi kan vise til.

Utviklingen gjennom året kan vi i stor grad takke våre kunder for. Vi har alltid ment at nærhet til våre kunder og dyp kjennskap til deres virksomhet, kombinert med vår tverrfaglighet, er det som skaper reell kunde verdi. Gjennom denne tankegangen har vi utviklet et Bouvet som er tett på kundene og hvor vi i dag kan vise til en virksomhet med bred lokal tilstedeværelse. Gjennom året har vi ytterligere styrket og utvidet denne nærheten.

Våre kunder står i betydelig endring og utvikling. En fellesnevner for alle våre kunder og sektorene de representerer er at digitalisering og datadreven utvikling er avgjørende for å

lykkes med nødvendig omstilling. Innenfor sektorene helse, offentlige tjenester, transport, industri og tjenesteytende virksomheter er digitalisering av utslagsgivende betydning for å skape fremtidens samfunn med fremtidens tjenester – og vi går foran sammen med kundene våre!

2023 ble året der kunstig intelligens ble allemannseie. I Bouvet har vi over flere år bygget kompetanse innen området, og vi har i løpet av året fortsatt dette arbeidet gjennom kompetansebygging, kompetansedeling og flere ulike oppdrag for våre kunder. I takt med at stadig flere virksomheter jobber med å bli datadrevet vil kunstig intelligens by på store muligheter, og vi vil være klare for å hjelpe kundene med å utnytte disse og skape verdi.

Energisektoren utgjør en stor del av Bouvets samlede aktivitet og er avgjørende for samfunnsutviklingen fremover. Europa er avhengig av forutsigbare energileveranser, og ikke minst utviklingen av nye og fornybare energikilder. For å klare det grønne skiftet må forsyningsnettene, som strekker seg fra produsent til forbruker, på tvers av landegrensene, moderniseres og utbygges. For både forbrukere og næringsliv har forståelsen for en trygg og forutsigbar energiforsyning blitt tydeligere enn noen gang. Da gir det mening at hoveddelen av Bouvets samlede aktivitet befinner seg nettopp i denne sektoren. Ikke minst understreker tilstedeværelse i denne sektoren vår visjon om å gå foran og bygge fremtidens samfunn.



Sterk kultur, fornøyde medarbeidere og spennende oppdrag er en oppskrift som skaper verdier.

Sikkerhetssituasjonen i Europa og verden rundt oss gjør at vårt arbeid innenfor styrking av totalforsvaret bare øker i betydning. Samfunnets vilje til å styrke vår forsvarsevne har ikke vært så sterk på mange år. I en tid hvor det nordiske forsvaret i stor grad preges av integrering av nye partnere i NATO, krever dette betydelige digitale løft. Gjennom Bouvets mangeårige arbeid med det norske forsvaret har vi bygget omfattende og viktig kompetanse i sektoren. Denne kompetansen ser vi blir bare viktigere for årene som kommer.

Vårt samfunns forsvarsevne strekker seg likevel langt utover det militære og favner hele samfunnets totalforsvar. Her er Bouvet engasjert på en rekke områder, med viktige leveranser innen politi, justis, nødretter, kystvakt og en rekke ulike overvåknings- og beredskapstjenester. Sammen med viktige samfunnsaktører jobber vi i Bouvet for å skape et samfunn som er og oppleves tryggere for alle

samfunnets innbyggere. Dette arbeidet blir bare viktigere fremover – og vår kompetanse stadig mer etterspurt.

Jeg vil takke alle i og utenfor Bouvet for alle bidrag til Bouvets utvikling gjennom 2023. Vi er stolte over hva vi sammen med våre kunder har kunnet skape av verdi og samfunnsnytte. Med grunnlaget som er lagt i 2023, og med behovene for Bouvets samlede kompetanse fremover, ser vi med glede og forventning til årene som kommer!

Tusen takk!

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

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, og likestillingsredegjørelsen som er foretatt i henhold til lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Se kapittel side 34 i årsrapporten.

Standarder og sertifiseringer

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 har 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 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, risikoen 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 AKTSOMHETSURDERINGER	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.

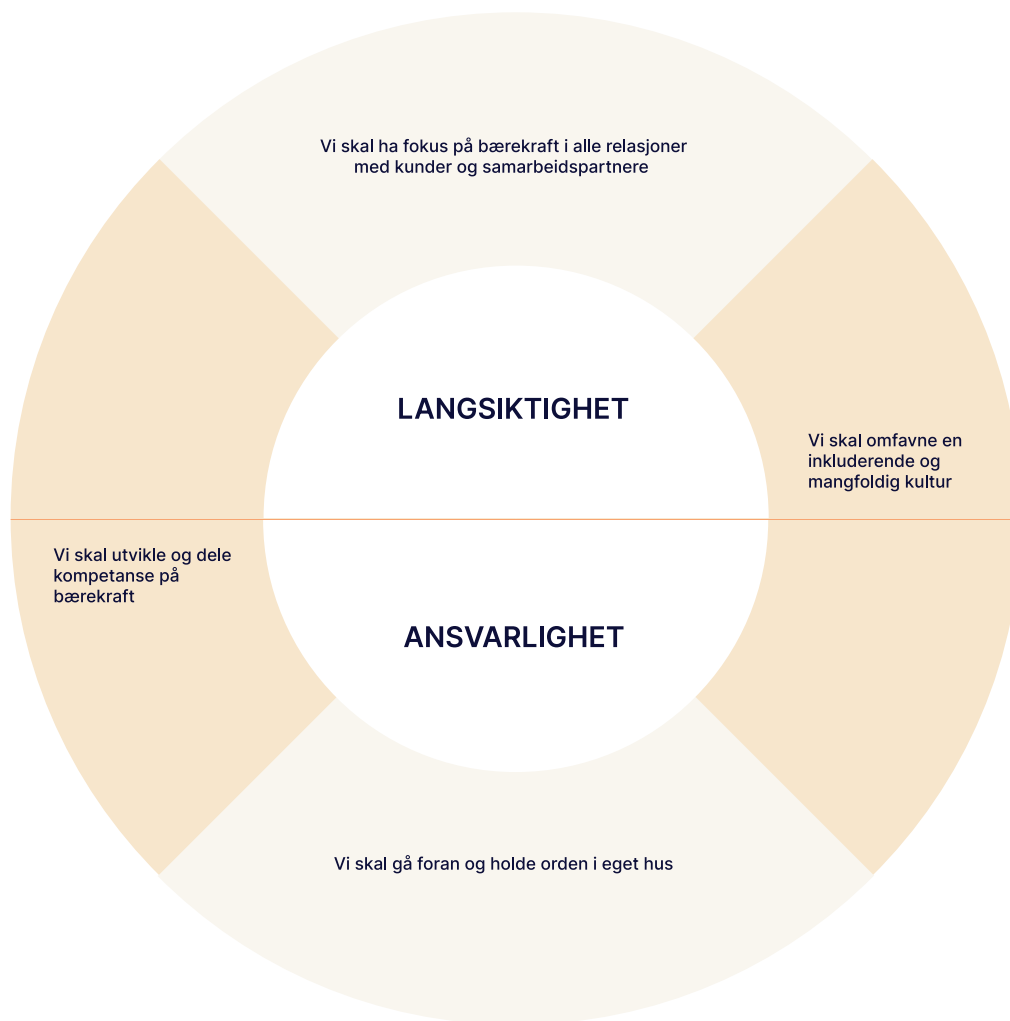
Den strategiske plattformen gir grunnsteiner og rammer, men det er Bouvets kultur og beslutningene som blir tatt over tid som skaper strategien. Konsernets tre langsiktige mål, beste arbeidsplass, langsiktige kundeforhold og suksessfull virksomhet, gir retning.

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

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
Egne ansatte S1		
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
Lokalsamfunn (S3)		
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 CO2-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](https://www.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 trinnvis 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.

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

I. Generelt	8
ESRS-2 Generell informasjon	8
BP-1 – Generelt grunnlag for utarbeidelse av rapporten	8
BP-2 – Informasjon om spesielle omstendigheter	8
GOV-1 – Ledelsens og styrets rolle	9
G1-GOV-1 – Styret og ledelsens rolle for å sikre etterlevelse	10
GOV-2 – Informasjon og beslutninger i ledelse og styret	11
GOV-3 – Integrering av bærekraft i konsernets insentivordning	11
GOV-3 / E1-GOV-3 – Integrering av resultater innen bærekraft og insentivordninger	11
GOV-4 – Uttalelse om aktsomhetsvurderinger	12
GOV-5 – Risikostyring og internkontroll i bærekraftsrapportering	12
SBM-1 – Strategi, forretningsmodell og verdikjede	13
SBM-2 – Interessenter og deres synspunkter	15
SBM-3 – Konsernets vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – strategi og forretningsmodell	16
IRO-1 – Prosessbeskrivelse, identifisering og vurderinger av vesentlige områder for påvirkning, risiko og muligheter	18
ESRS 2 IRO-1/ E1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til klima	19
ESRS 2 IRO-1/E2-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til forurensning	20
ESRS 2 IRO-1/E3-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til vann- og marine ressurser	20
ESRS 2 IRO-1/E4-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risikoer og muligheter knyttet til biologisk mangfold og økosystem	20
ESRS 2 IRO-1/E5-IRO-1 – Prosess for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til materielle ressurser og sirkulærøkonomi.	20
ESRS 2 IRO-1 /G1-IRO-1 – Prosessen for å identifisere og vurdere vesentlig påvirkning, risiko og muligheter knyttet til virksomhetsstyring/forretningsadferd	20
Liste over ESRS-rapporteringskrav som besvares på bakgrunn av vesentlighetsanalysen	22

II. Klima og miljø	24
ESRS-E1 Klimaendringer	24
E1-1 – Overgangsplan for å redusere klimaendringer	24
E1-SBM-3 – Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter – interaksjon med konsernets strategi og forretningsmodell	24
E1-2 – Policy for klimaendringsbegrensning og klimatilpasning	24
E1-3 – Tiltak og ressurser i relasjon til klimapolicy	25
E1-4 – Mål satt for tiltak og implementering relatert til klimaendringer	25
E1-6 – Brutto Scope 1, 2, 3 og totale klimagassutslipp	26
III. Sosial	27
ESRS-S1 Egne ansatte	27
S1-SBM-3– vesentlig påvirkning, risiko og muligheter – interaksjon med strategi og forretningsmodell	27
S1-1 – Policyens relatert til egne ansatte	27
S1-2 – Prosess for samarbeid med egne ansatte og ansattrepresentanter om påvirkninger	28
S1-3 – Prosess for håndtering av negative påvirkninger, og varslingskanaler for egne ansatte	28
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	29
S1-5 – Mål relatert til håndtering av vesentlige negative påvirkninger, utvikle positive påvirkninger, redusere risikoer og ta muligheter	29
S1-6 – Om Bouvets ansatte	30
S1-9 – Likestilling	31
S1-10 – Lønn	31
S1-15 – Balanse mellom jobb og fritid	31
S1-16 – Lønnsgap mellom kjønnene	31
Cybersikkerhet	31
IV. Virksomhetsstyring	32
ESRS-G1 Forretningsetikk	32
G1-1 – Forretningsetikk retningslinjer og bedriftskultur	32
G1-3 – Forebygging og avdekking av korrupsjon og bestikkelser	33
G1-4 – Hendelser knyttet til korrupsjon og bestikkelser	33

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 CO₂. Det tilsvarer 0,5 tonn CO₂ 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
Scope 1 GHG utslipp							
Brutto scope 1 GHG utslipp (tCO ₂ eq)	57,4	25,6	3,5	1,9	0,9	-53,2%	
Scope 2 GHG utslipp							
Brutto lokasjonsbasert scope 2 GHG utslipp (tCO ₂ eq)	261,9	284,2	265,8	239,6	401,0	67,4%	
Brutto markedsbasert scope 2 GHG utslipp (tCO ₂ eq)					1 489,0		
Scope 3 GHG utslipp							
Totale brutto indirekte (Scope 3) klimagassutslipp (tCO ₂ 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%	
Totalt GHG utslipp							
Totalt GHG utslipp (lokasjonsbasert) tCO ₂ eq	1 180,7	436,6	391,8	1 029,6	1 033,2	0,4%	
Totalt GHG utslipp (markedsbasert) tCO ₂ 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 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. 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.

Bouvet arbeider 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
Totalt	2 311

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 eksternt samarbeidspartner.

I tilfeller der de som mottar slike varsler skulle være inhabile, benytter vi eksternt juridisk partner 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 kunde kontrakter, 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

Likestillingsredegjørelse

Medarbeiderne er Bouvets mest verdifulle ressurs. Alle skal bli verdsatt for sitt bidrag, oppleve utvikling og trygghet – uansett bakgrunn og egenskaper, uavhengig av hvem de er og hvor de kommer fra. Det gir den enkelte de beste forutsetninger for å trives og lykkes – og det gir oss som konsern et bredere perspektiv og bedre forståelse for kunders og brukeres behov. Alt starter med å sikre like rettigheter og like muligheter – for alle.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

		2023		2022		2021	
		KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN
Kjønnsbalanse	Prosent av ansatte	31,3	68,7	30,9	69,1	29,6	70,4
Kjønnsbalanse i ledelsen	Prosent av ansatte	36,4	63,6	36,4	63,6	33,9	66,1
Kjønnsbalanse i konsernledelsen	Prosent av ansatte	43,8	56,2	53,8	46,2	35,7	64,3
Kjønnsbalanse i styret	Prosent av styremedlemmer	40,0	60,0	40,0	60,0	40,0	60,0
Midlertidige ansatte	Prosent av ansatte	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
Faktisk deltid	Prosent av ansatte	4,0	2,0	1,5	1,4	1,7	1,5
Ufrivillig deltid	Prosent av ansatte	0	0	0	0	0	0
Foreldrepermisjon	Gj.sn. antall uker	18,6	12,7	18,6	11,0	20,7	11,3

- Bouvet har mål om å øke kvinneandelen i konsernet og i 2023 har andelen kvinner i Bouvet økt. Fra 2022 til 2023 har konsernledelsen økt fra 14 til 16 medlemmer, hvor av 7 medlemmer er kvinner. Styret består av 2 kvinner og 3 menn.
- Alle faste stillinger i Bouvet er 100%-stillinger. Alle fast ansatte som jobber deltid har valgt dette av velferdsmessige årsaker.
- Våre midlertidige ansatte er hovedsakelig deltidsstillinger for studenter i praksis.
- Kvinner tar i snitt lengre foreldrepermisjon enn menn, men det er like stor anledning og aksept for menn å ta ut lengre foreldrepermisjon. Vi dekker lønn utover Folketrygdens ytelser, for kvinner og menn. Øvrige ansattgoder opprettholdes også i permisjonstiden.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging foretas annet hvert år i h.t. aktivitets- og redegjørelsesplikten, og hensikten er å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Stillingstyper og utvalg

Stillingstypene Bouvet opererer med er Konsulenter, Virksomhetsstøtte og Ledelse. Vår største stillingsgruppe er Konsulenter som er alle de som leverer tjenester til våre kunder. Denne gruppen utgjør 87,5% av utvalget. Virksomhetsstøtte er våre støttefunksjoner innen økonomi, salgssøtte, HR, intern IT,

kontorstøtte og kursvirksomheten. I Ledelsen inngår alle medarbeidere med lederansvar i form av personalansvar, leveranseansvar eller salgansvar. Virksomhetsstøtte og Ledelse utgjør hhv. 3% og 9,5% av utvalget.

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

Lønnsytelser

Fastlønn

Fastsetting av lønn skjer individuelt i Bouvet, på bakgrunn av objektive og kjente kriterier. Konsernet har et vedvarende fokus på å unngå forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer.

Bonus

Bonus består hovedsakelig av overskuddsdeling. I tillegg praktiseres rekrutteringsbonus og sertifiseringsbonus, samt signeringsbonus i enkelte tilfeller. Overskuddsdelingen er regionalt betinget og kan ha stor variasjon mellom regioner. Innenfor regionen er derimot overskuddsdelingen lik uavhengig

av fagdimensjon og stillingsnivå. Gruppen Ledelse er i tillegg omfattet av et ekstra ledertillegg. Overskuddsdelingen beregnes basert på tilstedetid i opptjeningsåret med uttak av fravær som skyldes lovbestemt ferie, fødsel og amming som ikke reduserer grunnlaget for overskuddsdelingen til den enkelte.

Overtidsgodtgjørelse

I Bouvet vektlegges viktigheten av balanse mellom arbeid og fritid og prosjekter planlegges basert på at de skal gjennomføres innenfor normal arbeidstid. Det er relativt liten grad av overtid i konsernet, kun 13% av medarbeiderne tok ut overtidsbetaling i 2023. Alle medarbeidere, med unntak av Ledelse, får overtidsbetalt for pålagt overtid.

Resultater

Lønnsforskjeller – kvinners andel av menns lønn i %

STILLINGSTYPE	ANDEL KVINNER	ANDEL MENN	SAMLEDE YTELSE	FASTLØNN	BONUS	OVERTIDSGODTGJØRELSE	SKATTEPLIKTIGE NATURALYTelser
2023							
Total	31,3	68,7	95,5	95,8	93,3	62,3	90,6
Konsulent	29,7	70,3	95,2	95,7	89,9	39,9	89,6
Virksomhetssøtte	60,3	39,7	91,9	90,4	107,9	2 309,7	124,2
Ledelse	36,4	63,6	91,1	91,9	86,2	0,0	81,5
2021							
Total	29,6	70,4	94,3	95,7	91,9	71,9	80,8
Konsulent	27,7	72,3	95,5	97,2	93,4	58,1	85,5
Virksomhetssøtte	60,8	39,2	94,0	88,3	106,7	1 337,4	75,4
Ledelse	33,9	66,1	86,1	86,8	87,8		60,8

Konsulenter

Stillingsgruppen Konsulenter utgjør den største gruppen av våre ansatte. I vår bransje er kompetanse og ansvar den viktigste driveren for lønnsutvikling og dette er nært knyttet opp til erfaring slik at lønnsutviklingen blir betydelig påvirket av ansiennitet i konsernet og i bransjen generelt.

Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder fastlønn, men det har likevel økt noe siden kartleggingen i 2021. Ser vi på gjennomsnittet for de med inntil 5 års erfaring siden fullført eksamen er forskjellene enda mindre. Da er kvinners andel av menns lønn 98%. Dette er i tråd med vårt fokus på å utjevne utilsiktede forskjeller. Blant ansatte med lang fartstid i bransjen er kvinneandelen lavere enn gjennomsnittlig kvinneandel, og det er således større variasjon i lønnsnivå som påvirker gjennomsnittet for gruppen totalt. Siden forrige kartlegging har vi gjort justeringer i overskuddsdelingen slik at man nå opparbeider dette også ved foreldrepermisjon og amming. Ut fra resultatene av kartleggingen har ikke dette påvirket lønnsforskjellene positivt, så langt, med tanke på bonus. Vi har også undersøkt nærmere om det er forskjell mellom kjønnene med tanke på hvem som tar ulike sertifiseringer og dermed oppnår sertifiseringsbonus, og kartleggingen viser ingen indikasjoner på forskjellsbehandling på dette området. Kartleggingen viser at det er flere menn enn

Skattepliktige naturalytelser

Skattepliktige naturalytelser er i all hovedsak bonusaksjer tildelt gjennom aksjeprogrammet, i tillegg til verdien av forsikringer og ekom-tjenester. Verdien av bonusaksjene er knyttet opp til deltakelse i programmet tre år tidligere og kursutviklingen de siste årene. Deltakelse i aksjeprogrammet er frivillig og vilkårene er like for alle uavhengig av stillingsgruppe og -nivå. Ledelse har i tillegg mulighet for å delta med høyere beløp. Vi har høy deltakelse i programmet, og fordelingen mellom kvinner og menn blant deltakerne er tilnærmet lik den generelle kjønnsfordelingen i konsernet.

kvinner som velger å ta ut overtidsbetaling. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, er avviket mellom kjønnene knyttet til at andelen kvinner var lavere i 2020 og av den grunn deltok færre kvinner i aksjeprogrammet i 2020.

Virksomhetssøtte

I denne gruppen er det flere kvinner enn menn, noe som skiller seg fra kjønnsfordelingen i konsernet generelt sett. Virksomhetssøtte er en svært liten gruppe stillinger, så her påvirker enkeltpersoners regiontilhørighet og ansiennitet gjennomsnittet i større grad enn i de andre stillingstypene. Når det gjelder fastlønn har lønnsforskjellen mellom kjønnene minnet, med 2,1 prosentpoeng, siden forrige kartlegging og forklares med fokus på nettopp å utjevne disse forskjellene ved fastsettelse og justering av grunnlønn. Når det gjelder andre ytelser har kvinners andel av menns ytelser økt og gjennomsnittet av både bonus, overtidsgodtgjørelse og skattepliktige naturalytelser er høyere for kvinner enn menn. Dette skyldes hovedsakelig at det har vært betydelig nyrekruttering i denne stillingsgruppen hvor det er en høy andel kvinner i med lang ansiennitet og som da har opparbeidet full overskuddsdeling, og som har deltatt i aksjeprogrammet tidligere. Når det gjelder overtidsgodtgjørelse påvirkes gjennomsnittet her i stor grad av enkeltpersoners uttak av overtidsbetaling grunnet en ekstraordinær arbeidssituasjon og reflekterer ikke et generelt bilde.

Ledelse

I Ledelsen har vi en høyere andel menn med lang fartstid i bransjen og som ledere. Dette forklarer lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i denne gruppen. Forskjeller i bonus og skattepliktige ytelser har også sin bakgrunn i at en stor andel av kvinnene er relativt nye inn i denne gruppen. Sammenlignet med kartleggingen to år tilbake ser vi likevel at vi har lyktes med å øke antall kvinner i ledende posisjoner og minket forskjellene i de samlede ytelsene betydelig – med 5 prosentpoeng.

Del 2 Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bouvet har et langsiktig mål om å være den beste arbeidsplassen. Å være en god arbeidsplass handler i stor grad om at den enkelte medarbeider opplever mestring, utvikling og fellesskap. I vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering fokuserer vi på å skape en kultur for involvering og inkludering som bidrar til dette.

Retningslinjer, prinsipper og prosedyrer

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er integrert i konsernets retningslinjer, prinsipper og prosesser;

- Vi har interne retningslinjer som fremmer respekt og likeverd og forbyr diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Våre etiske retningslinjer er publisert på bouvet.no og forteller oss selv og omverdenen hva vi forventer. Vi setter også tilsvarende høye etiske krav til våre leverandører og samarbeidspartnere.
- Vi har interne retningslinjer om et felles ansvar for at hver medarbeider utvikler seg i tråd med både konsernets behov og den enkelte medarbeiders behov. Våre prosedyrer for systematisk oppfølging og utvikling er felles for alle medarbeidere.
- Våre varslingsrutiner bygger på prinsippet om habilitet, konfidensialitet og kontradiksjon. Vi tilstreber et godt ytringsklima og transparens i konsernet. Et bredt utvalg av kanaler for ytring og en tydelig kanalstrategi bidrar til dette.
- Vi holder våre verdier høyt og støtter oss til dem i våre valg. Blant annet handler *troverdighet* om å være ærlige og redelige, som mennesker og som konsern, og vår *delingskultur* handler om at vi er lyttende og nysgjerrige og at det er trygt å by på seg selv. *Frihet, jordnærhet* og *entusiasme* er også verdier som beskriver hva vi strekker oss etter – hver dag, på hver vår måte.
- Våre ledes adferd er tuftet på prinsipper om å *være tett* på medarbeiderne, *bygge gode fellesskap* og å *dyrke mangfoldet*. For oss betyr mangfold et arbeidsmiljø som gir reelle muligheter for alle til å bidra med alt man har av egenskaper og kompetanse. Lederprinsippene innebærer også å *jobbe langsiktig* og å *gripe muligheter*. Ledere har et særlig ansvar for å stimulere medarbeiderne til å tenke nytt og støtte dem når de gjør det. Det betyr at det er lov å gjøre feil – og så lærer vi i så fall av det.

- Vårt arbeid med helse, miljø og sikkerhet er sertifisert som del av Miljøfyrtårn-sertifiseringen.
- Vår verktøykasse for rekruttering gir støtte til lederne i alle ledd av rekrutteringsprosessen fra utforming av budskap og visuelt uttrykk til utvelgelse. Dette sikrer at vi i større grad når ut til de kandidater vi ønsker, at vi ansetter de best kvalifiserte og at prosessen oppleves positiv og rettferdig for den enkelte kandidat. Et internt rekrutteringsnettverk på tvers av regioner bidrar til erfaringsutveksling, læring og kontinuerlig utvikling av verktøykassen. Vi har et uttalt mål om å øke kvinneandelen i konsernet. Også når vi rekrutterer til sommerstudentprogrammet vektlegger vi god balanse mellom gutter og jenter. Vi har fokus på hvordan tekster i stillingsannonser påvirker kandidatutvalget og vi har et prinsipp om å utlyse ledige avdelingslederstillinger internt og vektlegger en rettferdig og objektiv utvelgelsesprosess.

Hvordan vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Bouvet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Dette betyr at vi jobber med forebyggende tiltak, at vi kartlegger og analyserer tilstanden og iverksetter ytterligere tiltak når behov. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid, og vi har vurdert disse områdene opp mot alle grunnlagene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillingsarbeidet er forankret i styret og drives fremover av HR og ledelsen. Viktige bidragsytere er arbeidsmiljøutvalget og verneombudene på de enkelte kontorene. Arbeidsmiljøutvalget møtes kvartalsvis hvor kjønnsbalanse, overtidsbruk og sykefravær alltid er på agendaen. Vernerunder gjennomføres årlig på alle kontorer med formål å avdekke svakheter innen HMS-forhold og å gjøre noe med det som måtte bli avdekket.

En særskilt rolle har vårt nettverk Mangfold og inkludering som jobber for å øke bevisstheten rundt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse. Arbeidet i nettverket består blant annet av foredrag med interne og eksterne foredragsholdere, workshops, nettverk for deling og feiring av merkedager.

Revisjon av retningslinjer og rutiner foretas årlig av HR i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget og øverste ledelse for å sikre at de er oppdaterte og formålstjenlige, herunder at de støtter opp under likestillingsarbeidet.

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig og er vår viktigste kartlegging. Her spør vi blant annet om fysisk arbeidsmiljø, om man opplever respekt for hverandre og om man føler seg verdsatt. Alle HR-områder dekkes, med unntak av rekruttering. Resultater gjennomgås og tiltak iverksettes på alle nivå i organisasjonen.

Andre arenaer og aktiviteter som bidrar til likestilling og ikke-diskriminering er:

- Medarbeidersamtaler mellom den enkelte medarbeider og dennes leder gjennomføres årlig, og følges opp med statusgjennomganger flere ganger pr år. Samtalen er et verktøy for dialog og tilbakemelding og hvor ambisjoner, behov og ønsker for utvikling kartlegges og følges opp med mål og konkrete tiltak.
- Våre interne utviklingsprogram for ledere sørger for forankring av verdier og lederprinsipper, styrker lederens forståelse av rollen og gir de verktøy til å utøve lederrollen. Lederne er viktige rollemodeller når det gjelder holdninger, respekt og likeverd og er sentrale i den enkelte medarbeiders utvikling.
- Bouvetkonferansen for våre ledere og selgere er i tillegg viktige arenaer for læring og inspirasjon knyttet til utøvelse av lederrollen.
- Onboardingprogram for å sikre nyansatte en god og trygg start der man blir inkludert og raskt opplever mestring. Vi har et spesielt fokus på mottakelse av de som er helt nye i arbeidslivet.
- BouvetOne, vår interne fagkonferanse, er en viktig og trygg arena for kompetansedeling, trening og læring. Digitale løsninger for opptak og videooverføring gjør kurs og foredrag tilgjengelig for samtlige ansatte.
- Bouvet er gullpartner til Oda-nettverket hvor vi jobber sammen for å skape større mangfold i Tech.
- Bouvet er samarbeidspartner med ADA-nettverket på NTNU som jobber for å oppnå kjønnsbalanse på studieprogrammene.
- Årlig deltar vi i EYs SHE-index hvor vi har hatt fremgang fra år til år. Deltakelse her gir oss mulighet til å lære mer om forskjellighet og hvordan jobbe for økt kjønnsbalanse.
- Bouvet er nasjonal samarbeidspartner til Girl Tech Fest, en viktig arena for å lære unge jenter om alle de spennende yrkesmulighetene som finnes innen teknologi og realfag.

Hva viser våre undersøkelser?

- Medarbeiderundersøkelsen viser høy arbeidsglede og sterk lojalitet hos våre medarbeidere. Jobbinnhold som interessante oppgaver og autonomi, og stolthet for jobben er viktige drivere for arbeidsgleden, og vi scorer høyt og foran benchmark på disse områdene. Vi ser ingen markante forskjeller mellom kjønnene eller aldersgrupper. Tilbakemeldingene bekrefter at våre medarbeidere opplever å være likestilt og verdsatt og at våre ledere lykkes med å skape en god og trygg arbeidskultur. Høy responsgrad viser også at engasjementet for arbeidsplassen er stort og gir valide tilbakemeldinger. Dette, sammen med de gode resultatene forplikter oss til kontinuerlig forbedring og innsats for å opprettholde nivået. Det er fortsatt slik at opplevelsen av å ha gode prosesser og god informasjonsflyt ikke er på ønsket nivå. Dette må vi også jobbe videre med.
- Etter dialog med ansattrepresentanter er det behov for å gjennomføre nye drøftelser med tillitsvalgte om egenmeldingsordningen. Det er også et ønske om at vi ser nærmere på hvordan vi kan gjøre store medarbeiderarrangement enda mer varierte og inkluderende.
- 4 varsler om uforsvarlig arbeidsmiljø har blitt mottatt, undersøkt og håndtert i h.t. våre varslingsrutiner.

Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og inkludering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står medarbeider nærmest. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederskapet, dette skjer gjennom;

1. Lederskolen i Bouvet - et seksdagers lederutviklingsprogram
2. Lederlunsj - digitale lunsjer (foredrag) med aktuelle temaer
3. Meg som leder - en håndbok for hvordan vi utøver ledelse i Bouvet
4. Pulsen - rapporteringsverktøy for ledere

Rekruttering

Det er viktig for oss at vi gjennom våre rekrutteringsaktiviteter tiltrekker oss de riktige kandidatene og at møtet med Bouvet oppleves positivt og profesjonelt.

- Vi gjennomførte rekrutteringskampanje med fokus på å tiltrekke senior kompetanse. Et viktig element i kampanjen var å vise frem våre egne ansatte som kandidater kan identifisere seg med, og da særlig kvinner i tilsvarende roller.
- Vi deltok på mer enn 30 arrangement for studenter og videregående skoleelever. På disse arrangementet ønsker vi å vise alt det morsomme man kan gjøre med teknologi og samtidig vise frem kulturen vår og alle våre aktiviteter for at medarbeidere skal oppleve utvikling, trygghet og inkludering.
- Girl Tech Fest ble arrangert i syv ulike byer rundt i landet.

Arbeidsvilkår og utvikling

At vi kan tilby gode arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter er avgjørende for å tiltrekke og beholde ansatte. Vi er opptatt av at de vilkår vi tilbyr alltid spiller på lag med våre verdier og prinsipper for ledelse.

- Vi har jobbet med å styrke strukturkapitalen med hensyn til interne utviklingsmuligheter og informasjon om disse.
- Ny, eksternt tilgjengelig varslingskanal og nye rutiner er publisert og opplæring av ledere i hvordan man håndterer varsler er gjennomført
- 46 nye ledere gjennomførte lederprogrammet Grunnsteiner i Bouvets ledelse.
- 89 ledere fullførte Lederskolen.
- Varslingsrutiner, bruk av rapporteringsverktøyet Pulsen, hvordan jobbe med resultater fra medarbeiderundersøkelsen og regelverk om innleide arbeidstakere, inkludert likebehandling, har vært blant temaene i Lederlunsjer gjennom året.

Tilrettelegging, inkludering og kombinasjon av arbeid og familieliv

Også i vårt arbeid med likestilling og inkludering fokuserer vi på at vi alltid kan bli bedre og at vi utvikler oss gjennom å være nysgjerrige og søke ny kunnskap.

- Vi har lansert et nytt og kraftigere rapporteringsverktøy for lederne som gjør de bedre i stand til å følge opp kjønnsbalanse og work-life-balance i sine respektive ansvarsområder.
- Vi har jobbet med å styrke strukturkapitalen når det gjelder sykefraværsrutiner og tilrettelegging ved sykefravær
- Vi arrangerer språkcaféer der formålet er at alle kolleger som ønsker kan samles og lære mer om det norske språket og kulturen. Disse samlingene er også en arena hvor man kan praktisere sine fremmedspråk og lære mer om ulike kulturer som er representert hos oss. Vi har også egne norsklærere som hjelper ansatte å lære norsk

- Vi feiret ulike merkedager med både faglige og sosiale aktiviteter rundt i regionene våre;
 - Verdens hørselsdag
 - Kvinnedagen 8. mars
 - Pride
 - Verdensdagen for psykisk helse
- Under høstens bærekraftsuke ble det gjennomført en panelsamtale om Bouvet sin rolle som samfunnsbygger – hvordan jobbe for et inkluderende og mangfoldig samfunn
- Psykisk helse, stress og utbrenthet har vært tema på Fagkaffe
- Kunstig intelligens, og dens betydning for samfunn og mennesker var et av temaene på høstens Bouvetkonferanse for ledere og selgere.
- 3 av årets podkaster – Bouvet bobler – adresserer spesielt temaet sosial ansvarlighet ved bruk av teknologi
- Vi verdsetter det fysiske møtet mellom mennesker og arrangerer en rekke faglige og sosiale aktiviteter for å skape godt samhold og fellesskap, både i og utenfor arbeidstiden, også noen som involverer familie.

Resultater av arbeidet og forventninger fremover

Bouvet er opptatt av å være en ansvarlig samfunnsaktør og en ettertraktet arbeidsgiver. Sammen med våre medarbeidere har vi et stort engasjement for mangfolds- og inkluderingsarbeidet og gjennomfører en rekke aktiviteter, på mange arenaer, for å øke mangfoldet i konsernet og i teknologibransjen generelt. Medarbeiderundersøkelsen viser stor arbeidsglede og lojalitet blant våre medarbeidere. Vi har ikke mottatt varsler om diskriminering. Vi har heller ikke avdekket tilsiktet eller systematisk forskjellsbehandling gjennom våre undersøkelser.

Vi vil fortsette vårt fokus på å øke kjønnsbalansen i Bouvet og i bransjen som helhet, på kompetanseutvikling og inkludering. Vi viderefører våre etablerte rutiner, prinsipper og prosesser, samt arenaer for utvikling og fellesskap. Aktiviteter vi har definert fremover er:

- Fortsette arbeidet med forbedring av informasjonsflyt og verktøy
- Tydeliggjøre hvordan konsernet jobber med lønnsprosesser og kriterier som ligger til grunn for lønnsutvikling
- Forsterke kjennskap til våre etiske retningslinjer
- Lage inkluderende markeringer av viktige merkedager
- Drøfte egenmeldingsordning og vurdere ordninger for tilrettelegging ved helseutfordringer
- Vurdere muligheter for å ansette flere med nedsatt funksjonsevne
- Gjennomføre tegnspråkkurs
- Arrangere temaforedrag om psykisk helse, mangfold og AI og drikkekultur på jobben

Årsberetning

Viktige hendelser

Året 2023 har vært et godt år for Bouvet, med økning i omsetning, resultat og i antall medarbeidere.

Inngåtte avtaler gjennom året har vært preget av at eksisterende kunder forlenger og utvider sin tiltro til at Bouvet kan bistå dem med problemløsning, utvikling og innovasjon. Tjenestene konsernet leverer kan kategoriseres innen områdene teknologi, design, kommunikasjon, rådgiving og sikkerhet. Etterspørselen etter konsernets tjenester har fortsatt i god takt i 2023, med spesielt trykk rundt tjenester innen teknologi. En vedvarende trend som fortsetter fra 2022, er økende etterspørsel etter tverrfaglige team. I 2023 har konsernet forlenget og inngått strategiske partnerskap med blant annet Domstolsadministrasjonen, Forsvaret, Innovasjon Norge, Utlendingsdirektoratet og Den Norske kirke.

I 2023 opplevde konsernet økende aktivitet innen sektorene kraftforsyning og olje, gass og fornybart. Bouvet utvikler og forvalter blant annet samfunnskritiske løsninger for Equinor og Statnett. For Equinor har vi vært med på å effektivisere og digitalisere prosessen for evaluering av nye havvindprosjekter på et tidlig stadium. For Statnett er konsernet blant annet med på å styrke det norske kraftsystemet.

Samfunnet har i året som har gått opplevd flere komplekse utfordringer. Mange av disse ytre faktorene påvirker sikkerhetssituasjonen for konsernets kunder. Bouvets arbeid med å bidra til å øke kunders digitale sikkerhet og tydeliggjøre forretningsverdi har vært viktige. Det samme kan sies om konsernets langsiktige engasjement innen totalforsvaret der Bouvet i året som har gått har levert viktige tjenester innen alle konsernets tjenesteområder til blant annet Forsvaret, Politiet og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).

En annen sektor der Bouvet har fått bidra til viktig samfunnsutvikling i 2023 er innen helse og velferd. Fremtidens helsevesen møter store utfordringer som det er vanskelig å se kan løses uten innovativ bruk av digitale løsninger. Konsernet får være med på denne reisen, blant annet gjennom en ny avtale inngått med Sykehusinnkjøp HF, for alle helseforetak i Norge, der Bouvet skal levere innen hele konsernets tjenestespekter. Medarbeiderne i Bouvet har opparbeidet seg sterk domenekunnskap innen sektorer hvor konsernet er til stede, inkludert helsesektoren. Dette gjør konsernets konsulenter i stand til å

være viktige bidragsyttere i strategiske diskusjoner og gode sparringspartnere for blant annet innovasjon. Bouvet har i løpet av året også gått inn som partner i innovasjonsnettverket Health To Be (Health2B). Dette er et innovasjonsnettverk med Oslo Universitetssykehus i spissen som bringer sammen industripartnere for å utvikle ideer og konsepter for fremtidens helsevesen.

2023 ble året der kunstig intelligens, prediksjon, maskinlæring og KI-assistenten virkelig fanget folks og virksomheters interesse. Mulighetene og verdiene som kan skapes er enorme, men for å ta det i bruk kreves det god sikkerhet og kontroll over egne data. Gjennom året har Bouvet tatt en sterk posisjon innen området og har hjulpet flere kunder med å teste, bygge kunnskap og skape verdi med teknologien. Internt har Bouvet bygget og delt kompetanse og rigget virksomheten for fremtidig etterspørsel.

Bouvet har i løpet av året også delt kompetanse utenfor virksomheten med mennesker som interesserer seg for konsernets fagfelt. Bouvets kursavdeling har gjennom nesten 600 kurs tatt imot 7 123 deltakere og arrangert en rekke frokostseminarer med aktuelle temaer.

Høsten 2023 gjennomførte konsernet årlige medarbeider- og kundetilfredshetsundersøkelser. Resultatene viste blant annet høy tilfredshet og lojalitet blant medarbeiderne, og kundene scoret Bouvet svært høy på blant annet kvalitet, relevant ekspertise og langsiktighet i partnerskap. Dette befester Bouvets sterke posisjon i markedet og viser at det langsiktige arbeidet etter konsernets ambisjon om å være det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene gir resultater.

Den regionale modellen og strategiske plattformen til konsernet, gjør Bouvet godt posisjonert til å støtte lokale markeder og utnytte kompetanse og ekspertise på tvers av Bouvets regioner og kontorer. Et prosjekt fra året som eksemplifiserer dette er for Nasjonal kommunikasjonsmyndighet, der flere av konsernets regioner samarbeider om å bistå i etableringen av en skyplattform.

I løpet av året har Bouvet vært høyt rangert på flere lister som har målt arbeidsgiveres attraktivitet. Dette reflekterer arbeidet som gjøres av medarbeiderne hver dag og gjenspeiles i kontinuerlig og god rekruttering i et marked med sterk konkurranse med andre aktører. Konsernet økte antall medarbeidere med 270 personer gjennom året og hadde 2 311 medarbeidere ved årets slutt. Bouvet har også utmerket seg i andre kåringer, blant annet som Manufacturing Industry Partner på Microsoft Partner Awards.

En hendelse fra året som må trekkes frem er oppkjøpet av Headit på Innlandet. Bouvet er bygget gjennom organisk vekst, men i Headit fant konsernet et lite Bouvet med lik kompetanse og verdier som setter medarbeiderne først med en uttalt fellesskaps- og delingskultur. Oppkjøpet gir muligheter for at konsernet kan ta på seg større oppgaver samt til å skape et ledende fag- og konsulentmiljø på Innlandet.

Virksomheten

Gjennom ekspertise innen teknologi, design, rådgiving, kommunikasjon og sikkerhet er Bouvet en viktig partner innen digitalisering for mange virksomheter. Konsernets evne til problemløsning styrkes av en tverrfaglig tilnærming kombinert med ulik spisskompetanse innen de behov markedet etterspør. At Bouvet evner å utvikle leveransemodeller tilpasset den enkelte virksomhet verdsettes av kundene. Summen av dette skaper tillit og kontinuitet gjennom langsiktige relasjoner og samarbeid.

Delingskultur

I Bouvet er kultur og verdier viktig og legger tydelige føringer for arbeidet med trivsel, sosialt samhold og lagånd. I over 20 år er virksomheten blitt styrt etter de samme verdiene; troverdighet, delingskultur, frihet, jordnærhet og entusiasme. Dette langsiktige arbeidet har blant annet ført til at ordet deling er noe som knyttes til Bouvet, både av medarbeidere og kunder. Delingen skjer ikke bare gjennom flere ulike initiativer og arrangementer, men legger også føringer i det daglige arbeidet for kundene. I Bouvet søkes det alltid etter kontinuerlig videreutvikling og læring, og i arbeid lykkes og feiles det sammen, aldri alene.

Delingen av kunnskap skjer også i Bouvets kanaler gjennom blogger, podcaster, nyhetsbrev, sosiale medier, foredrag og kurs. På [Bouvet.no](https://www.bouvet.no), under paraplyen "Bouvet deler", kan alle medarbeidere poste egne blogginnlegg om fag, metode, teknologi, nyheter, analyser, erfaringer og annet innhold leserne kan ha interesse av.

Den største arenaen for deling er likevel BouvetOne, Bouvets faglige internkonferanse som avholdes to ganger i året. Her holder medarbeidere foredrag for kolleger. I år var det over 250 foredragsholdere som bidro med over 120 timer med foredrag. Alle regioner i Bouvet har i 2023 arrangert BouvetOne fysisk, med mulighet for å strøomme foredragene for de som ønsker det.

Bouvets regionale modell

Konsernets regionale modell muliggjør at hver enkelt region, område og avdeling raskt og kontinuerlig skal kunne tilpasse seg medarbeidernes behov og endringer i markedet. Sammen med Bouvets strategiske plattform, visjon og verdigrunnlag legger dette til rette for en kontekst- og tillitsbasert ledelse som skal hindre byråkrati. På denne måten får konsernets regioner både stor grad av selvbestemmelsesrett og kan ta desentraliserte beslutninger ved behov.

For å lykkes med denne modellen er rollen til hver enkelt leder, og forvaltning av denne, svært viktig. Det er lederne i konsernet som viderefører Bouvets verdier og kultur, og det er de som følger opp den organiske veksten og dermed også at Bouvet vokser tilstrekkelig i de markedene konsernet til enhver tid satser.

Nærhet til kundene

Stadig flere virksomheter ser etter leverandører som ikke bare har konkret fagkompetanse, men også domene- og bransjekunnskap, kulturell forståelse og lokal tilstedeværelse. Gjennom konsernets lokale modell, nærhet og delingskultur leverer Bouvet på disse behovene, og er samtidig posisjonert til å kontinuerlig kunne tilpasse seg ulike lokale markeder. Dette legger til rette for langsiktige samarbeid og effektiv tilnærming til kundenes utfordringer.

Ved å samarbeide på tvers av regioner får lokale kunder tilgang på hele bredden av konsernets kompetanse, erfaringer og kapasitet. Dette styrker og videreutvikler kvaliteten på alle leveranser, og stimulerer lokal tjenesteutvikling.

Strategiske kunde- og leverandørforhold

Markedet etterspør stadig mindre enkeltstående oppdragsleveranser og ønsker i økende grad skalerbare tjenesteleveranser. Bouvet tilpasser sine leveranseformer kontinuerlig i tett samarbeid med konsernets viktigste kunder. Dette skaper merverdi for Bouvets kunder og medarbeidere og muliggjør gjennom gjensidig forpliktelse, høy fleksibilitet og god bredde av kompetanse.

Høy kompetanse

Kompetanse er navet i Bouvets virksomhet. Den totale sammensetningen av bredde og spisskompetanse, kombinert med forretningsforståelse og domenekunnskap innen ulike sektorer og bransjer gjør Bouvet til en ettertraktet samarbeidspartner. Bouvet kan bistå med problemløsning i hele verdikjeden fra strategi, analyse, utvikling og endring. I alle oppdrag er sikkerhet og kvalitet gjennomsyrende og førende faktorer.

Bouvets samlede kompetanse er bred, men kan overordnet kategoriseres innen teknologi, rådgiving, design, kommunikasjon og sikkerhet. Arbeidet med hevingen av medarbeidernes kompetanse er kontinuerlig og høyt prioritert og skjer både gjennom tverrfaglig teamarbeid for konsernet kunder og ulike konkrete tiltak. Eksempler på slike tiltak kan være fagnettverk, interne kompetanseskoler, kurs, sertifiseringer, fagdager og ulike foredrag.

Dette arbeidet og fokuset gjør at Bouvet står godt rustet til å møte dagens og fremtidens behov i markedet, både gjennom enkeltkompetanse og gjennom team av konsulenter med utfyllende kompetanse og personlige egenskaper.

Flere av konsernets kunder leverer tjenester som inngår i kritisk infrastruktur for samfunnet. At disse ikke blir rammet av sikkerhetsangrep er av største viktighet. Forsterking og videreutvikling av sikkerhetskompetanse hos konsernets medarbeidere er derfor kontinuerlig prioritert, også i 2023.

I løpet av 2023 gjennomførte Bouvet resertifiseringsprosess av våre ledelsessystemer i henhold til standardene for Kvalitet (ISO9001), Miljø (ISO14001) og Informasjonssikkerhet (ISO27001). Dette vil ytterligere øke eksisterende og potensielle kunders tillit til leveranse og kvalitet og evne.

Balansert kundeportefølje

Bouvet har flere langvarige kundeforhold og partnerskap for virksomheter med stor betydning for samfunnet, innenfor flere ulike sektorer. Av omsetningen i 2023 kom 98,6 prosent fra kunder som var kunder også i 2022, og inntektene fra konsernets 20 største kunder utgjorde 72,3 prosent av de samlede inntektene i 2023. Ved å jobbe tett og strategisk sammen med kundene over tid utvides ønsket bistand fra Bouvet. Summen av dette gjør konsernet mindre utsatt for konjunktursvingninger og reduserer salgskostnadene.

Tette relasjoner og fornøyde oppdragsgivere og kunder skaper gode ambassadører og verdifulle referanser i forbindelse med salg og omdømmebygging. Høsten 2023 ble årets kundetilfredshetsundersøkelse gjennomført, og resultatene viser at Bouvet forbedrer fjorårets allerede svært gode score.

Bouvet vant også flere nye oppdrag for nye kunder i løpet av året. Sammen med økningen av oppdrag hos eksisterende kunder sørger dette for en betydelig økning i omsetning innenfor en hovedvekt av de sektorer konsernet befinner seg i.

Solid virksomhet

Bouvets strategiske plattform, tydelige verdier og klare visjon som sier "Vi går foran og bygger fremtidens samfunn", legger grunnlaget for en solid, veldrevet virksomhet med godt omdømme. Resultatene som er skapt i 2023 understreker at konsernet forretningsmodell er godt tilpasset kundenes behov og medarbeidernes ønske om faglige utfordringer og samfunnsnyttige oppdrag. Det viser også at bredden av tjenestene Bouvet leverer samsvarer godt med etterspørselen i markedet.

Hovedtrekk i markedet

Markedet for Bouvets tjenesteområder er godt. For året som helhet stod de fire sektorene olje og gass, offentlig, kraftforsyning og tjenesteytende, for 80,4 prosent av konsernets omsetning.

Sikkerhet

Sikkerhetslandskapet fortsatte å være turbulent i 2023. Økningen i antall og kompleksiteten av cyberangrep var betydelig. Spesielt Ransomware-angrep preget trusselbildet, men angrep på leverandørkjeder, programvareutviklere og skytjenesteleverandører økte også. Dette illustrerer blant annet den økende risikoen forbundet med avhengighet av tredjepartsleverandører.

En stor endring innen sikkerhet i 2023 var bruken av kunstig intelligens. Ved å kunne analysere store mengder data og identifisere avvik og mønstre ble kunstig intelligens blant annet hyppig anvendt for å automatisere responser og for å forhindre angrep.

En annen trend var økningen av Zero Trust-sikkerhetsmodeller, som i motsetning til tradisjonelle sikkerhetsmodeller antar at ingen enhet eller bruker automatisk kan stoles på. Dette er en mer robust tilnærming til sikkerhet hvor tilganger til systemer og data gis basert på kontekst og faktiske behov.

Summen av dette understreker behovet for å prioritere cybersikkerhet og å investere i tiltak som beskytter systemer, infrastruktur og data. Det må jobbes med bevisstgjøring og kunnskapsløft blant de ansatte og det må utvikles planer og strategier for håndtering av angrep. Dette forstår kundene til Bouvet, som i år har økt sine satsninger på sikkerhet, og har igangsatt flere ulike tiltak for å møte det stadig økende trusselbildet.

Som samfunnsaktør og leverandør for kunder med viktige samfunnsoppdrag, må Bouvet kontinuerlig arbeide med å beskytte både egne og kunders interesser. Tett samarbeid med kunder for å heve sikkerhetsnivået er en viktig del av dette. Bouvet bidrar til sine kunders sikkerhet gjennom blant annet sikkerhetsrådgiving, identitets- og tilgangsstyring, sikkerhet i leveransene og bistand til å avdekke sårbarheter gjennom penetrasjonstesting. Bouvet har i 2023 også begynt å levere AppSec (Applikasjonssikkerhet) som en tjeneste.

Skyteknologi

Virksomheter i både privat og offentlig sektor ser på skyteknologi som en avgjørende faktor for videre suksess og levedyktighet. Mulighetene i teknologien gjør at det vurderes som mer effektivt og fleksibelt enn tradisjonell drift og utvikling. Ved å ta i bruk skyteknologi rigger virksomheter seg for å kunne gripe muligheter raskere og drive brukerdrevet og forretningsdrevet innovasjon. Ikke minst legger det til rette for å kunne gripe de muligheter som finnes og som kommer innen kunstig intelligens og generativ KI.

Det blir også stadig vanligere å kombinere skyplattformer, standardiserte komponenter og SaaS-tjenester for å løse behov i hele virksomheten. Bouvet har i 2023 jobbet tett med kunder for å utnytte mulighetene i skyplattformer, være seg innen kunstig intelligens, stordataanalyse, maskinlæring og automatisering, eller innen mobilapplikasjoner og

selvbetjeningsløsninger. Gjennom disse plattformene kan virksomheter utnytte data bedre, etablere nye samhandlingsformer og få tilgang til teknologi og funksjonalitet som muliggjør kontinuerlig innovasjon og brukerrettede tjenester.

Tjenestebredden til konsernet sørger for at Bouvets kunder etterspør konkret kompetanse og ønsker Bouvet som partner i deres skysatsinger.

Lavkode

I takt med digitaliseringen av samfunnet øker behovet for å utvikle løsninger og applikasjoner. Lavkode gjør det mulig å svare på etterspørselen i markedet ved å være et hurtigere alternativ til normal systemutvikling. Det muliggjør at virksomheter kan snu seg raskt og innovere i takt med nye behov. I tillegg får ansatte med domenekunnskap innen sitt fagfelt muligheten til å utvikle egne arbeidsverktøy og løsninger basert på konkrete behov og utfordringer.

Det er en økende forståelse og interesse i markedet for verdiene som kan skapes gjennom lavkode innen arbeidsflyt, innovasjon, logikk, datamodellering og datafangst. Bouvet bistår kunder med alt fra innføring, utvikling og forvaltning av lavkodeløsninger, og har i år blant annet bidratt til å utvikle løsninger som har forenklet hverdagen for ansatte både i Equinor og Statnett.

Generativ KI og copiloter har vært mye omtalt i 2023. Lavkodeverktøyene var blant de første til å etablere slike copiloter, og det argumenteres for at det er disse verktøyene som nå har de beste copilotene.

Bouvet jobber kontinuerlig med å utdanne og videreutvikle egne ansatte innen lavkode, blant annet gjennom et eget Power Platform Academy.

Datadrevne virksomheter

Å være datadrevet kan gi virksomheter store fordeler innen blant annet analyse, effektivisering, samarbeid, innovasjon, prediksjon og forretningsutvikling. Med den hyppige utviklingen innen kunstig intelligens og generativ KI økes også mulighetene for verdiskapning. Driverne for dette er verktøy som ChatGPT, Microsoft 365 Copilot og Microsoft Fabric, som er en ende-til-ende-løsning for analyse som kombinerer det beste fra Azure og Power BI. Løsninger og rapporter som normalt har krevd større maskinlæringsprosjekter kan nå løses umiddelbart med generative språkmodeller.

På bakgrunn av dette har Bouvets kunder gjennom flere år etablert dataplattformer basert på skyteknologi. Disse satsningene fortsetter i 2023, og stadig flere virksomheter ser nå verdien av teknologien og igangsetter egne satsninger. Å jobbe datadrevet oppfattes av mange som en nødvendighet for å lykkes i fremtidens teknologiske samfunn.

Bouvet jobber strategisk sammen med kundene for å hente ut gevinstene av dette arbeidet. Et godt eksempel er for Digi

Rogaland, der Bouvet har bistått i utviklingen av en felles plattform for klimarelaterte data og analyse i Microsoft Fabric. For andre kunder har konsernet levert tjenester innen blant annet maskinlæring, utvikling av digitale tvillinger, vedlikeholdsplanlegging, effektivisering og generell beslutningsstøtte.

Den totale fag- og tjenestebredden i konsernet gjør at Bouvet kan jobbe strategisk og helhetlig sammen med kundene fra start til kontinuerlig forvaltning av løsninger. Målet i denne typen oppdrag er å skape bruker- og forretningsdrevet utvikling. Fagdisipliner som ofte inkluderes i arbeidet er rådgiving, tjenstedesign, brukeropplevelse, data science, skyteknologi og systemutvikling.

Digitalisering av virksomheten

Digitalisering er en krevende øvelse som ofte involverer mennesker like mye som systemer – det påvirker organisasjonskulturen og krever god ledelse gjennom hele prosessen. For at en virksomhet skal lykkes med digitalisering må den derfor evne å navigere i et skiftende og komplekst digitalt landskap samtidig som den interne endringen skal styres. Denne kompleksiteten merker Bouvet gjennom etterspørselen etter rådgivere innen digital ledelse, endringsledelse og prosjektledelse. For å levere på denne etterspørselen jobber konsernet kontinuerlig med å forsterke og videreutvikle helhetlige rådgivningstjenester i krysningen mellom teknologi, forretning og mellommenneskelige relasjoner.

Gjennom tverrfaglig kompetanse og tett samarbeid med kundene bidrar Bouvets rådgivere til å kartlegge muligheter, begrensninger og hindringer, slik at konsernets kunder realiserer sine gevinster på en så effektiv måte som mulig. I oppdrag bistår Bouvet hele veien, fra overordnet strategi, til utforming og utvikling av konkrete løsninger.

Design

Ved digitalisering er det avgjørende å ivareta brukerne både før, under og etter utvikling av aktuelle løsninger, slik at kunde- og ansattopplevelsen fremstår helhetlig, sømløs og sikker. Forståelsen av dette blant Bouvets kunder gjør at etterspørselen etter tjenester innen design og brukeradopsjon fortsetter i 2023. Dette gjelder både for utvikling av nye løsninger, men også i forvaltning og videreutvikling av eksisterende løsninger.

I konsernets tverrfaglige tilnærming er designere med ekspertise innen tjenstedesign, visuell design, brukeropplevelse og universell utforming avgjørende. Deres kreative innsikt og ferdigheter bidrar til å forme løsninger som både er brukervennlige og effektive. Fra å skape dyp innsikt og forståelse av brukernes behov til å utforme og implementere systemer, spiller designerne en sentral rolle i å sikre at løsninger ikke bare fungerer, men også beriker brukeropplevelsen og oppfyller virksomhetens mål. Summen av dette gjør Bouvet til en ettertraktet partner i markedene og sektorene konsernet opererer i.

Fokus på bærekraft

Gjennom regulatoriske krav og økt bevissthet rundt bærekraft i samfunnet økes kravene og forventningene til konsernets kunder. Dette medfører at de ønsker bistand fra Bouvet til å utvikle løsninger som er transparente rundt klimaspørsmål. Endringene og behovene gjelder alle sektorene Bouvet er til stede i og berører alle konsernets fag- og tjenesteområder.

Det er gjennom løsningene Bouvet utvikler og leverer til kundene konsernet kan ha størst påvirkning innen området bærekraft. Bouvet har i løpet av året bidratt i flere oppdrag som berører flere av fasettene innenfor bærekraft. Gode eksempler er styrking av det norske og svenske kraftnettet for Statnett, utvikling av viktige tjenester for Sykehusinnkjøp HF, som inkluderer alle helseforetak i Norge, samt utvikling og effektivisering av en rekke offentlige, digitale tjenester.

Økonomi og finans

Driftsinntekter

Bouvet hadde i 2023 driftsinntekter på 3 525,8 millioner kroner sammenlignet med 3 085,5 millioner kroner forrige år. Dette er en økning på 14,3 prosent fra 2022. Bouvet hadde i 2023 en økning i gjennomsnittlig antall medarbeidere på 12,5 prosent sammenlignet med 2022 som bidrar til veksten i driftsinntektene. En økning på 6,5 prosent i prisene på konsernets timebaserte tjenester for 2023 sammenlignet med 2022 har også positiv effekt på driftsinntektene. Faktureringsgraden for konsernets konsulenter var 2,5 prosentpoeng lavere i 2023 sammenlignet med 2022, hvilket har en negativ effekt på driftsinntektene.

Det har i 2023 vært en god utvikling i omsetningen fra eksisterende kunder. Kunder som også var kunder i 2022 stod for 98,6 prosent av driftsinntektene. I tillegg har nye kunder som har tilkommet gjennom året bidratt med en samlet driftsinntekt på 48,3 millioner kroner.

Bouvet har som strategi å benytte egne medarbeidere i sine tjenesteleveranser. Ved kapasitetsmangel benyttes underkonsulenter i den utstrekning innleie er innenfor gjeldende reguleringer. Underkonsulentenes andel av total omsetning var 10,3 prosent i 2023 som er en nedgang fra 2022 hvor underkonsulentenes andel av total omsetning utgjorde 11,1 prosent.

Driftskostnader

Den samlede kostnadsutviklingen i Bouvet viste en vekst i driftskostnadene på 16,2 prosent, og de totale driftskostnadene endte på 3 118,8 millioner kroner i 2023 sammenlignet med 2 683,8 millioner kroner foregående år.

Varekostnadene øker med 6,9 prosent til 347,5 millioner kroner. Personalkostnadene for året som helhet øker med 16,8 prosent fra foregående år til 2 360,9 millioner kroner og påvirkes av kravet til 5 prosent ekstra arbeidsgiveravgift for lønn og godtgjørelse over 750 000 kroner med en ekstra kostnad på 18,3 millioner kroner. Avskrivninger og

amortiseringer utgjør 96,9 millioner kroner sammenlignet med 79,0 millioner kroner foregående år. Andre driftskostnader øker samlet med 54,9 millioner kroner fra foregående år til 313,5 millioner kroner. Økningen i andre driftskostnader kan i stor grad forklares med den generelle veksten i Bouvet og den generelle prisøkningen i samfunnet.

Konsernet har hatt en økning i gjennomsnittlig lønnskostnad per ansatt på 3,7 prosent i 2023, sammenlignet med en økning på 2,6 prosent i 2022.

Resultat

I 2023 oppnådde Bouvet et driftsresultat (EBIT) på 407,0 millioner kroner sammenlignet med 401,7 millioner kroner i 2022. Dette representerer en økning på 1,3 prosent. EBIT-marginen endte på 11,5 prosent sammenlignet med 13,0 prosent i 2022.

Resultat før skatt endte på 418,4 millioner kroner i 2023 sammenlignet med 401,0 millioner kroner i 2022. Dette tilsvarer en økning på 4,3 prosent.

Resultat etter skatt endte på 325,3 millioner kroner i 2023 sammenlignet med 316,3 millioner kroner i 2022. Dette tilsvarer en økning på 2,8 prosent. Resultat per utestående aksje endte på 3,15 kroner i 2023 sammenlignet med 3,06 kroner i 2022.

Balanse, kontantstrøm og finansielle forhold

Bouvet hadde ved regnskapsårets slutt en totalbalanse på 1 715,8 millioner kroner sammenlignet med 1 444,9 millioner kroner året før. Konsernet har god kontroll og oversikt over fordringsmassen og oppfatter denne som solid.

Konsernets egenkapital utgjorde på balansedagen 458,4 millioner kroner sammenlignet med 457,0 millioner kroner foregående år. I løpet av 2023 har Bouvet utbetalt utbytte til aksjonærene på til sammen 316,6 millioner kroner. Konsernets soliditet målt ved bokført egenkapitalandel var per 31. desember 2023 på 26,7 prosent sammenlignet med 31,6 prosent per 31. desember 2022.

Konsernet hadde en positiv kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter på 506,1 millioner kroner i 2023 mot 321,9 millioner kroner i 2022. Konsernet har ingen rentebærende gjeld, og likviditetsbeholdningen på 482,0 millioner kroner per 31. desember 2023 er plassert i bank.

De samlede investeringene i konsernet i 2023 var 69,4 millioner kroner. Av årets investeringer har 28,9 millioner kroner medgått til innkjøp av nye driftsmidler og 22,7 millioner kroner til investering i immaterielle eiendeler. Videre er det betalt 17,8 millioner kroner til kjøp av Headit AS. Konsernet har i løpet av året solgt driftsmidler for 0,4 millioner kroner og mottatt renter primært fra bankinnskudd for 16,3 millioner kroner, slik at netto investeringer for året er 52,7 millioner kroner sammenlignet med 33,8 millioner i 2022.

2. oktober 2023 kjøpte Bouvet 100 prosent av aksjene i konsultentselskapet Headit AS til en kjøpspris på 30,0 millioner kroner, hvorav 17,8 millioner kroner var oppgjør i kontanter, 6,7 millioner kroner var oppgjør i aksjer i Bouvet ASA og 5,5 millioner kroner forfaller til betaling 2. oktober 2025 (gitt oppfyllelse av visse betingelser). Selskapet er konsolidert inn i Bouvet fra fjerde kvartal 2023.

Styret mener Bouvet har tilstrekkelig kapital til å finansiere konsernets forpliktelser, investeringsbehov og drift gjennom interne midler.

Årsresultatet for morselskapet Bouvet ASA endte på 356,6 millioner mot 376,8 millioner i 2022. Størsteparten av konsernets resultat stammer fra inntektsført utbytte og konsernbidrag fra datterselskapet Bouvet Norge AS. For morselskapet er investeringen i Bouvet Norge AS den største eiendelen. Morselskapets gjeld består i all hovedsak av avsatt utbytte og gjeld til datterselskaper. Kontantstrømmen fra driften var 336,0 millioner kroner i 2023 mot 279,9 millioner kroner i 2022. Kontantstrømmen påvirkes positivt av overføringer fra datterselskap.

Forutsetning om fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekrefter styret at forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og årsregnskapet for 2023 er satt opp under denne forutsetning. Til grunn for dette legges konsernets langsiktige prognoser samt dets egenkapital- og likviditetssituasjon.

Risiko og usikkerhetsforhold

Risikobildet preges av den ustabile geopolitiske og sikkerhetspolitiske situasjonen, samt energiknapphet, skaper usikkerhet i både den globale og norske økonomien. Økt inflasjon er en av konsekvensene. Denne usikkerheten er forsterket av den pågående krigen i Ukraina og Midtøsten.

Bouvet er eksponert for ulike risiko- og usikkerhetsfaktorer av operasjonell, finansiell og markedsmessig karakter. Styring og håndtering av usikkerhetsfaktorer er en integrert del av forretningsdriften for å bidra til å nå konsernets strategiske og finansielle mål.

Styret i Bouvet sørger for at konsernets ledelse kartlegger alle relevante risikofaktorer, og at det foreligger nødvendige risikohåndteringssystemer og -verktøy for å redusere omfanget av uønskede hendelser av strategisk, operasjonell eller finansiell karakter.

Operasjonelle risikofaktorer

De viktigste operasjonelle risikofaktorene Bouvet er eksponert for er knyttet til gjennomføring av prosjekter for kunder og tilgang på ansatte med relevant kompetanse.

Estimatrisiko

Estimatrisiko er risiko for avvik i estimater som ligger til grunn for inngåelse av kontrakter med kunder, hvor kontraktene har elementer av fastpris.

Omdømmerisiko

Omdømmerisiko vil i hovedsak kunne oppstå som en følge av at en leveranse ikke har tilstrekkelig kvalitet. Bouvet følger risikoen tett opp gjennom kvalitetsnettverk og kontinuerlig utvikling av kvalitetsledelsessystemet.

Risiko knyttet til tilgang på kompetanse

Bouvet er avhengig av tilgang på relevant kompetanse for å kunne levere kvalitet og for å dekke kundenes etterspørsel. Et generelt stramt arbeidsmarked er viktige elementer knyttet til slik risiko. Arbeidet innen medarbeidertilfredshet og omdømmeutvikling er elementer for å redusere denne risikoen.

IT-sikkerhetsrisiko

Urolighet globalt gjør at trusselnivået med hensyn til IT-sikkerhet er høyt nasjonalt og globalt. Dette innebærer økende informasjonssikkerhetsrisiko i våre kundeleveranser og med hensyn til konsernets interne infrastruktur og egne systemer. Vår rolle som samfunnsaktør og en viktig leverandør til store private og offentlige organisasjoner i utvikling av samfunnskritisk infrastruktur gjør at både personellsikkerhet, fysisk sikring og IT-sikring er høyt prioritert.

Leverandørkjedeangrep er vurdert som å være en stor trussel av både Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM), og av Bouvets kunder. Konsernet jobber aktivt for å motvirke sikkerhetsbrudd på egne interne systemer gjennom til enhver tid å oppdatere teknologiske sikkerhetsløsninger, prosedyrer og rutiner. Dette innbefatter også evaluering av leverandører og samarbeidspartnere. Konsernet arbeider også aktivt med trusselovervåking for å avverge hendelser.

Bouvet forholder seg aktivt til NSMs retningslinjer og anbefalte tiltak for å styrke sikkerheten og samarbeider aktivt med sine kunder med beredskap i tilfelle sikkerhetshendelser. I tillegg gjennomfører konsernet jevnlig bevissthetkampanjer og øvelser for å opprettholde en god sikkerhetskultur.

Finansielle risikofaktorer

De viktigste finansielle risikofaktorene Bouvet er eksponert for, er relatert til likviditet og kreditt. Styret foretar løpende vurderinger og fastsetter retningslinjer for hvordan ledelsen skal håndtere disse.

Kredittrisiko

Bouvets kundeportefølje består hovedsakelig av store, finansielt solide foretak og organisasjoner med høy kredittverdighet, og konsernet har ingen vesentlig kredittrisiko knyttet mot en enkelt motpart, eller flere motparter som kan ses på som en gruppe som følge av likheter i kredittrisikoen. Konsernet reduserer sin eksponering ved at motparter underlegges kredittvurdering før eventuell vesentlig kreditt godkjennes.

Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for at Bouvet ikke vil være i stand til å betjene sine finansielle forpliktelser etter hvert som de forfaller. Konsernet håndterer denne typen risiko ved å til enhver tid ha tilstrekkelig med likvider til å kunne innfri sine finansielle forpliktelser ved forfall, både under normale og ekstraordinære omstendigheter. Konsernet fører løpende oversikter over forfallstrukturen for konsernets finansielle forpliktelser hvor det gjennomgående tas høyde for alle muligheter for krav om tidligere innløsning. Konsernet hadde ved utgangen av året ingen rentebærende gjeld og bankinnskudd på 482,0 millioner kroner. Videre har konsernet ubenyttede kredittfasiliteter på til sammen 100,0 millioner kroner.

Markedsrisiko

Markedsrisiko omfatter i hovedsak eksterne faktorer som kan påvirke virkelige verdier eller fremtidige kontantstrømmer.

Renterisiko

Endringer i rentenivået påvirker finansielle inntekter, finansielle kostnader og resultatoppstillingen. Ved utgangen av 2023 hadde Bouvet ingen rentebærende gjeld. Konsernets renterisiko begrenser seg derfor kun til en eventuell reduksjon i finansielle inntekter og kan således betegnes som begrenset.

Valutarisiko

Mesteparten av Bouvets virksomhet er i norske kroner, dvs. foruten den svenske virksomheten som har SEK som funksjonell valuta og Sesam som benytter amerikanske dollar i sin abonnementstjeneste, og risiko knyttet til valutasvingninger kan således betraktes som begrenset.

Prisrisiko

Den finansielle utviklingen i Bouvet er primært avhengig av markeds- og prisutviklingen i det skandinaviske tjenestemarkedet innenfor teknologi, kommunikasjon og virksomhetsstyring generelt. Med høy andel faste kostnader er konsernet eksponert for svingninger i aktivitetsnivået. Bouvet har som strategi å benytte egne medarbeidere i sine tjenesteleveranser. Ved kapasitetsmangel benyttes underkonsulenter i den utstrekning innleie er innenfor gjeldende reguleringer.

Risikodekning

Til tross for at Bouvet søker å redusere konsekvensene av uønskede hendelser gjennom risikohåndteringssystemer, vil det alltid gjenstå risikofaktorer som ikke kan håndteres av preventive tiltak på en adekvat måte. Bouvet søker derfor så langt mulig å dekke denne typen risiko gjennom kjøp av forsikringer som skade- og ansvarsforsikring.

Aksjer og aksjonærforhold

Aksjonærstruktur

Ved årets slutt hadde Bouvet 5 611 aksjonærer. De 20 største aksjonærene eide 53 393 666 aksjer, tilsvarende 51,44 prosent av totalt antall utstedte aksjer.

Kursutvikling og omsetning

Kursen på Bouvet-aksjen var ved utgangen av året 60,90 kroner, sammenlignet med 60,00 kroner ved utgangen av 2022. I løpet av året varierte kursen mellom 52,60 kroner på det laveste og 70,00 kroner som var høyeste notering. I løpet av året steg kursen på Bouvet-aksjen med 1,50 prosent.

I løpet av året ble det omsatt 9,85 millioner Bouvet-aksjer fordelt på 30 649 transaksjoner. Til sammenligning ble det i 2022 omsatt 16,85 millioner aksjer fordelt på 43 122 transaksjoner.

Kapitalendringer

Ved utgangen av 2023 var aksjekapitalen i Bouvet ASA på 10 380 063,70 kroner fordelt på 103 800 637 aksjer pålydende kroner 0,10. Dette er uendret fra foregående år. Ved årets slutt eide selskapet 189 323 egne aksjer mot 61 506 egne aksjer ved utløpet av 2022.

På generalforsamlingen 23. mai 2023 ble styret tildelt fullmakt til å forhøye aksjekapitalen i konsernet med inntil 1 million kroner til finansiering av kjøp av andre selskaper og virksomheter. I tillegg fikk styret fullmakt til å forhøye aksjekapitalen med opp til 200 000 kroner i forbindelse med aksjeprogram for konsernets ansatte. Styret fikk også fullmakt til å erverve egne aksjer med samlet pålydende verdi på 1 000 000 kroner til hel eller delvis betaling ved erverv av virksomhet og for å ha en beholdning av aksjer i beredskap til dette formål, samt til gjennomføring av konsernets aksjeprogram for ansatte. Fullmaktene er tidsbegrenset frem til 30. juni 2024.

Utbytte

Det er Bouvets målsetting å gi aksjonærene avkastning i form av utbytte og verdistigning som minst er på nivå med investeringsalternativer med sammenlignbar risiko. Utbytte foreslås dersom det etter styrets vurdering ikke påvirker konsernets fremtidige vekstambisjoner og kapitalstruktur negativt.

På Bouvets ordinære generalforsamling 23. mai 2023 ble styrets forslag om utbytte på 2,50 kroner per aksje vedtatt, og aksjen ble handlet eksklusive utbytte 24. mai 2023.

I styremøte 8. november 2023 besluttet styret i Bouvet ASA å benytte fullmakten gitt av generalforsamlingen til å vedta et tilleggsutbytte for regnskapsåret 2022 på 0,55 kroner per aksje. Aksjen ble handlet eksklusive utbytte fra og med 13. november 2023.

Aksjeprogram for ansatte

Bouvet har vedtatt incentivordninger for ansatte i form av overskuddsdeling og aksjespareprogram.

Disponering av årets resultat

Bouvet ASAs resultat etter skatt ble 356,6 millioner kroner i 2023 sammenlignet med 376,8 millioner kroner i 2022. Morselskapets egenkapital pr. 31. desember 2023 før avsatt utbytte er 466,0 millioner kroner.

Styret foreslår at det i Bouvet ASA utbetales et utbytte på 269,9 millioner kroner tilsvarende 2,60 kroner per aksje. Resterende resultat etter utbetalt utbytte foreslås overført til annen egenkapital.

Ansvarsforsikring for styremedlemmer eller daglig leder

Bouvet ASA har tegnet ansvarsforsikring for styremedlemmer i Bouvet ASA og datterselskaper, samt konsernledelsen og ledelse i datterselskapene.

Samfunnsansvar

Samfunnsrolle

Bouvet skal være et konsern som skaper positive ringvirkninger i samfunnet. Dette skjer gjennom konsernets verdiskaping, medarbeidernes bidrag til utvikling og effektivisering hos kunder og gjennom rollen som arbeidsgiver. Konsernet har oppdrag innenfor de fleste sektorene. I samarbeid med kundene defineres og utvikles løsninger som vil påvirke og skape effekter i samfunnet. Visjonen «vi går foran og bygger fremtidens samfunn» gir retning og motivasjon. Den påvirker valg i den enkeltes hverdag, i oppdrag, i kunde- og partnerrelasjoner og i samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

Bouvet utøver samfunnsansvar ved å:

- ivareta rettigheter og legge vekt på sosiale forhold og faglig utvikling for sine medarbeidere
- levere produkter og tjenester som skaper verdi for konsernets kunder, deres kunder og samfunnet som helhet
- dele sin kompetanse med kunder, fagmiljøer og andre, og på den måten bidra til utviklingen av Norge som teknologinasjon
- ta miljøhensyn i den daglige driften, blant annet gjennom Miljøfyrtårn-sertifisering av sine kontorer og ISO 14001 sertifisering av virksomheten
- tufte virksomheten på prinsipper om god forretningsskikk og aktivt bekjempe kriminalitet og korrupsjon
- bidra i samfunnet gjennom prosjekter og egen drift i henhold til samfunnets verdier sett fra globale retningslinjer
- bidra i oppdrag hvor driverne ikke kun er økonomiske, men har insentiver innen bærekraftig utvikling

En tydelighet rundt samfunnsansvar er med på å øke Bouvets muligheter til å tiltrekke seg nye medarbeidere og kunder. Slik kan konsernet bidra med kompetanse innen digitalisering for å dekke samfunnets behov for å utvikle en bærekraftig verden for nåværende og kommende generasjoner.

Konsernet jobber innenfor fire fokusområder:

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

Konsernet har for regnskapsåret 2023 basert rapporten på ESRS (European Sustainability Reporting Standard) som blir

obligatorisk fra neste år, se kapittelet ESRS bærekraftsrapport for Bouvet 2023 side 8 i årsrapporten.

Medarbeidere og organisasjon

Bouvets medarbeidere og deres kompetanse er den viktigste ressursen i Bouvet. Det legges derfor stor vekt på faglig utvikling gjennom seminarer, sertifiseringer og kunnskapsdeling – og ved at læring er integrert i arbeidsutførelsen. Medarbeidere har stort engasjementet som bidrar til å synliggjøre konsernets kompetanse og gjøre Bouvet til en attraktiv arbeidsplass. I tillegg til å tilby utfordrende arbeidsoppgaver, jobber konsernet aktivt for å beholde og forsterke et godt sosialt miljø. Bouvet har i 2023 gjennomført lederprogrammet Grunnsteiner i Bouvet for nye ledere og Lederskolen for ledere med personalansvar. Programmene vektlegger kulturbygging, trygghet i lederrollen og lederverktøy. Medarbeiderundersøkelsen gjennomført høsten 2023 viser at Bouvetere har høy arbeidsglede som resultat av interessante oppgaver med spennende utfordringer og stolthet rundt egen arbeidsplass.

Totalt sykefravær i 2023 var 4,8 prosent, en nedgang fra 5 prosent i 2022. Det totale sykefraværet var på 190 809 timer. Det er ikke meldt om noen ulykker med personskaide i 2023.

Bouvet har avtale med lokale legesentre for bedriftshelsetjeneste. Helse, miljø og sikkerhet er et prioritert område. På dette området har Bouvet dokumenterte rutiner og ansvarsforhold. Dette inkluderer lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Bouvet arbeider langsiktig med å øke kvinneandelen blant konsernets medarbeidere. Kvinneandelen i selskapet er 31,3 prosent, en økning fra 30,9 prosent i 2022. I ledelsen er kvinneandelen 36,4 prosent som er uendret fra foregående år.

For mer informasjon om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26a se kapittel s 34 i årsrapporten.

Mangfold og inkludering

Alle medarbeidere er forpliktet til å bidra til et positivt og profesjonelt arbeidsmiljø. Dette innebærer at i Bouvet behandler de hverandre med respekt og alle former for diskriminering er uakseptabelt. Dette gjelder blant annet diskriminering basert på livssyn, etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, alder, funksjonsnedsettelse, graviditet og omsorgsoppgaver, eller fag og erfaring.

Bouvet jobber med å skape et trygt ansattmiljø som er bygget på mangfold, bred kompetanse og rom for at folk med ulike bakgrunn kan bidra. Mangfold inkluderer også mangfold i faglig bakgrunn. Denne allsidigheten er viktig for at Bouvet skal kunne levere råd, løsninger og tjenester som ser helheten hos konsernets kunder. Bouvet ser mangfold og inkludering som en forutsetning for en moderne virksomhet og et moderne samfunnsvirke og suksess.

Miljø

Bouvet har som mål å jobbe med kontinuerlige forbedringer for å bidra på Parisavtalens målsetning. For Bouvet er det da viktig å se på hvordan jobbe med egen påvirkning av klima- og miljøavtrykk. Det er integrert i virksomheten og en naturlig del av konsernets oppgave.

Bouvet er miljøsertifisert i henhold til standardene Miljøfyrtårn og ISO 14001 sertifisert. Nye kontorer sertifiseres etter hvert som de blir etablert. Beskrivelse av arbeidet innen bærekraft er tatt inn i eget kapittel i bærekraftsrapporten.

Bouvet virke omfattes ikke av krav til rapportering i henhold til EU-taksonomien for dette regnskapsåret.

Korrupsjon

Bouvet finner enhver form for korrupsjon uakseptabel, og alle ansatte må utvise stor varsomhet når det gjelder gaver og invitasjoner fra kunder, leverandører og samarbeidspartnere. Det er ikke varslet om kritikkverdige forretningsforhold i 2023.

Etikk

Bouvet ser viktigheten av å ha klare etiske retningslinjer for sine medarbeidere. Som konsultentselskap er dette særdeles viktig. Retningslinjene slår fast at de alltid skal gi råd som er best for kunden, at de til enhver tid gjeldende lover og regler følges og at medarbeidere har en respektfull omgang med andre mennesker i sitt arbeid. Etiske retningslinjer og Etiske retningslinjer for leverandører er tilgjengelig på bouvet.no. Det er mottatt og håndtert fire varsler om trakasserende oppførsel i 2023.

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Bouvet vurderer det slik at konsernet opererer i en bransje og på lokasjoner der det er lav risiko for brudd på sentrale områder som personvern, forretningsførsel, HMS, menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Per 1. januar 2024 har Bouvet kommersielle relasjoner med totalt over 1 443 leverandører. Av disse har vi valgt å gå i dialog med alle direkteleverandører der vi har kjøpt varer og tjenester for mer enn 2 millioner kroner per år. Vi har utelatt enkeltmannsforetak og underkonsulenter med maks tre ansatte siden vi anser at denne type underleverandør har liten risiko for brudd på rettighetene. Dette gir oppfølging av 82 direkteleverandører.

Bouvet har for konsernet valgt å redegjøre for arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen rapport. Rapport Åpenhetsloven 2023 er tilgjengelig på bouvet.no.

Organisasjon

Bouvet arbeider etter en regional modell der nærhet til kundene er viktig. Strukturen lar Bouvet jobbe som en nettverksorganisasjon med lokal, relevant og fremtidsrettet kompetanse.

Konsernet har 14 kontorer i Norge og tre i Sverige. Disse ligger i Arendal, Bergen, Drammen, Førde, Grenland, Haugesund, Innlandet, Kristiansand, Oslo, Sandefjord, Sandvika, Skara, Stavanger, Stockholm, Tromsø, Trondheim og Örebro. Antall medarbeidere økte til 2 311 ved utgangen av 2023, som er 270 flere enn ved utgangen av 2022.

Bouvet vil fortsette å bygge videre på den regionale modellen, men samtidig være fellesskapsorientert. Ambisjonen er å være bransjeledende i regionene vi opererer i.

Sesam

Sesam, en dattervirksomhet av Bouvet, leverer en unik løsning ved navn Sesam Hub, en motor spesialisert på dataintegrasjon og masterdata management. I tillegg tilbyr selskapet Sesam Talk, et selvbetjent datasynkroniseringsrammeverk som kan brukes på tvers av skytjenester uten behov for oppsett.

Selskapet har kunder både nasjonalt og internasjonalt.

Ved utgangen av 2023 hadde Sesam 29 kunder.

Olavstoppen

Olavstoppen er et datterselskap lokalisert i Stavanger. Olavstoppen leverer designdrevet digital produktutvikling til kunder som Equinor, AkerBP, Zaptec og Lyse i tett samarbeid med Bouvet.

Selskapet er spesialister i å definere og løse nye problemer, designer og utvikler komplette, banebrytende løsninger for aktørene som driver samfunnet vårt fremover.

Olavstoppen har siden oppstart vokst organisk og har i dag over 75 ansatte designere og utviklere.

Utsikter

Digitalisering er fortsatt en avgjørende faktor for at virksomheter innen både offentlig og privat sektor skal holde tritt med samfunns- og teknologiutviklingen. Dette gjelder både tilpasninger for endrede og nye markedsforhold og samhandlingsformer, men også hensyn til aldrende befolkning, økt bevissthet rundt bærekraft og økte krav til sikkerhet. Digitalisering og mulighetene og verdiene som kan skapes

gjennom dette arbeidet, kan i tillegg være endringsdrivende i seg selv. Et eksempel der hensyn til hurtige endringer i samfunnet fører til digitalisering, er i energisektoren der situasjonen med kraftunderskudd må håndteres i sammenheng med produksjon og distribusjon. Her får Bouvet bistå med problemløsning gjennom solide kundeforhold og strategiske partnerskap.

Samfunnet som helhet befinner seg i en krevende tid, og sikkerhetssituasjonen virksomheter må forholde seg til endres stadig, blant annet gjennom et økende trusselbilde. Dette fører til et økt fokus på sikkerhet blant konsernets kunder. Bouvet har gjennom lang tilstedeværelse og flere oppdrag innen forsvarssektoren og totalforsvaret bygget opp stor kompetanse innen sektoren.

Bærekraft fortsetter å være en pådriver for omstilling og endring for virksomheter. Nåværende og kommende regulatoriske krav setter ikke bare en forventning om rapportering, men også om handling og ansvarliggjøring. Både den enkelte virksomhet og markeder i sin helhet må fremover tenke nytt og få et aktivt forhold til bærekraft. Konsernet samarbeider allerede med kundene for å påvirke verden i riktig retning.

Oversikt, tilgang og kontroll over data legger ikke bare til rette for bedre og raskere innovasjon, det kan også øke utviklingshastigheten og utvide mulighetsrommet til den enkelte virksomhet. For å utnytte potensialet i den tilgjengelige teknologien i markedet ønsker stadig flere virksomheter å ta i bruk skyteknologi, og videre også bli datadrevet. Mulighetene innen kunstig intelligens og generativ KI er med på å forsterke dette, og flere virksomheter har eller er i ferd med å omprioritere sine investeringer for å i større grad kunne dra nytte av teknologien enn tidligere planlagt. Bouvet jobber aktivt med disse teknologiene sammen med kunder og partnere. En annen teknologi som stadig flere virksomheter får øynene opp

for er lavkodeteknologi. Lavkodeplattformer gir raskere verdiskaping og Bouvet har over flere år bygget stor kompetanse innen teknologien.

Vellykket digitalisering handler vel så mye om mennesker som teknologi, og det er økende bevissthet om at hindre for digitalisering kan være strukturelle og organisatoriske. Å involvere medarbeidere i endring og digital utvikling av arbeidsplassen er i så måte avgjørende for å oppnå ønsket effekt av digitalisering. I dette arbeidet er ikke bare kompetanse innen teknologisk utvikling viktig, men også innen digital ledelse, endringsledelse, smidig utvikling, prosjektledelse og utviklingsprosesser.

På bakgrunn av dette etterspør virksomheter i enda større grad en tverrfaglig tilnærming til problemløsning og kompetanse innen teknologi, rådgiving og design. De generelle kravene og forventningene til kvalitet, sikkerhet og forretningsverdi er også økende på tvers av markeder og sektorer. For å levere på dette blir domene- og sektorkunnskap stadig viktigere. Bouvets tjenestebredde, regionale modell og erfaring innen kontinuerlig og verdidrevet produkt- og organisasjonsutvikling gjør konsernet godt rustet til å levere på disse behovene. Konsernet har også tro på at utviklingen av leveranser av team innenfor entrepriseravtaler vil øke.

Gjennom fokus på medarbeider først, kompetanseutvikling, delingskultur og godt omdømme ved rekruttering sørger Bouvet for å ha den kompetansen markedet etterspør. Summen av dette, sett sammen med konsernets kundeportefølje og en rekke andre trekk i markedet, legger til rette for videreutvikling av en allerede kompetent og motivert organisasjon som skal fortsette å sikre fornøyde kunder, høy gjenkjøpsgrad og en fortsatt positiv utvikling.

Styret anser konsernets fremtidsutsikter som gode.

Oslo, 23. april 2024
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn
Styrets leder

Sign.

Lill Hege Hals
Styremedlem

Sign.

Tove Raanes
Styrets nestleder

Sign.

Egil Christen Dahl
Styremedlem

Sign.

Sverre Hurum
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

Styrets og ledelsens erklæring

Styret og administrerende direktør har i dag behandlet og godkjent årsberetningen og årsregnskapet for Bouvet ASA per 31. desember 2023.

Etter vår beste overbevisning, bekrefter vi at:

- Konsernregnskapet for Bouvet ASA er utarbeidet i samsvar med IFRS'er og IFRICs godkjent av EU, samt supplerende norske opplysningskrav som følger av regnskapsloven, at årsregnskapet for Bouvet ASA er utarbeidet i samsvar med regnskapsloven, og at
- årsberetningen for konsernet og morselskapet er i samsvar med regnskapslovens krav og norsk regnskapsstandard nr. 16, og at
- opplysningene som er presentert i årsregnskapene gir et rettviseende bilde av konsernets og morselskapets eiendeler, gjeld, finansielle stilling og resultat som helhet per 31. desember 2023, og at
- årsberetningen for konsernselskapet og morselskapet gir en rettviseende oversikt over utviklingen, resultatet, den finansielle stillingen og de mest sentrale risiko- og usikkerhetsfaktorer konsernet og morselskapet står overfor.

Oslo, 23. april 2024
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn
Styrets leder

Sign.

Lill Hege Hals
Styremedlem

Sign.

Tove Raanes
Styrets nestleder

Sign.

Egil Christen Dahl
Styremedlem

Sign.

Sverre Hurum
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

Regnskap med noter

Konsern

Konsolidert resultatregnskap	52
Konsolidert oppstilling andre inntekter og kostnader	53
Konsolidert balanse	54
Konsolidert kontantstrømoppstilling	56
Konsolidert oppstilling av endringer i egenkapitalen	57
Noter	58
Note 1 Regnskapsprinsipper	58
Note 2 Oversikt over datterselskaper	60
Note 3 Inntekter fra kundekontrakter	61
Note 4 Varekostnad	63
Note 5 Lønnskostnader og godtgjørelser	63
Note 6 Pensjoner	64
Note 7 Transaksjoner med nærstående parter	64
Note 8 Aksjeprogram ansatte	66
Note 9 Annen driftskostnad	67
Note 10 Skatt	68
Note 11 Resultat per aksje	69
Note 12 Estimatusikkerhet	70
Note 13 Nedskrivningstest av goodwill	70
Note 14 Andre Immaterielle eiendeler	72
Note 15 Varige driftsmidler	75
Note 16 Leieavtaler	76
Note 17 Finansielle instrumenter	78
Note 18 Kundefordringer	80
Note 19 Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	81
Note 20 Likvide midler	81
Note 21 Aksjekapital, aksjonærinformasjon og utbytte	82
Note 22 Annen kortsiktig gjeld	83
Note 23 Hendelser etter balansedagen	83

BOUVET – KONSERNET

Konsolidert resultatregnskap

1. januar - 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
Driftsinntekter	3	3 525 761	3 085 470
Driftskostnader			
Varekostnad	4	347 460	325 165
Personalkostnad	5, 6	2 360 906	2 020 934
Avskrivning varige driftsmidler	15, 16	79 178	70 956
Amortisering immaterielle eiendeler	14	17 740	8 090
Annen driftskostnad	9, 16	313 485	258 633
Sum driftskostnader		3 118 769	2 683 778
Driftsresultat		406 992	401 692
Finansinntekter og finanskostnader			
Renteinntekt		16 274	6 131
Annen finansinntekt		4 666	590
Rentekostnader		-8 748	-6 712
Annen finanskostnad		-766	-717
Netto finansposter		11 426	-708
Ordinært resultat før skattekostnad		418 418	400 985
Skattekostnad			
Skattekostnad på ordinært resultat	10	93 126	84 669
Sum skattekostnad		93 126	84 669
Årets resultat		325 292	316 316
Henføres til:			
Eiere i morselskapet		325 419	315 708
Ikke-kontrollerende eierinteresse		-127	608
Utvannet resultat pr. aksje	11	3,13	3,03
Resultat pr. utestående aksje	11	3,15	3,06

Konsolidert oppstilling andre inntekter og kostnader

1. januar - 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
Årets resultat		325 292	316 316
Poster som kan reklassifiseres over resultat i senere perioder			
Omregningsdifferanser valuta		1 660	-946
Sum andre inntekter og kostnader		1 660	-946
Totalresultat		326 952	315 370
Henføres til:			
Eiere i morselskapet		327 080	314 763
Ikke-kontrollerende eierinteresse		-127	608

Konsolidert balanse

Pr. 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Utsatt skattefordel	10, 12	7 013	4 552
Goodwill	12,13,14	53 871	32 732
Andre immaterielle eiendeler	12,14	50 122	43 062
Sum immaterielle eiendeler		111 006	80 346
Varige driftsmidler			
Inventar	15	31 495	29 201
Kontormaskiner og kjøretøy	15	4 345	3 684
IT-utstyr	15	26 975	23 795
Rett-til-bruk-eiendeler	16	316 468	222 299
Sum varige driftsmidler		379 283	278 979
Finansielle anleggsmidler			
Øvrige finansielle anleggsmidler		10	10
Andre langsiktige fordringer		2 223	1 900
Sum finansielle anleggsmidler		2 233	1 910
Sum anleggsmidler		492 522	361 235
Omløpsmidler			
Igangværende arbeid	3,12	51 486	17 508
Kundefordringer	18	629 880	563 485
Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	19	59 818	59 258
Likvide midler	20	482 048	443 427
Sum omløpsmidler		1 223 232	1 083 678
SUM EIENDELER		1 715 754	1 444 913

Konsolidert balanse

Pr. 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	21	10 380	10 380
Egne aksjer - pålydende verdi		-19	-6
Overkurs		179	179
Sum innskutt egenkapital		10 540	10 553
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital		442 760	441 210
Sum opptjent egenkapital		442 760	441 210
Ikke-kontrollerende eierinteresser		5 074	5 202
Sum egenkapital		458 374	456 966
GJELD			
Langsiktig gjeld			
Leieforpliktelser	16	253 550	178 908
Andre avsetninger for forpliktelser	14	5 545	0
Sum langsiktig gjeld		259 095	178 908
Kortsiktig gjeld			
Kortsiktige leieforpliktelser	16	67 317	50 055
Leverandørgjeld		119 685	37 509
Betalbar skatt	10	95 210	82 626
Skyldige offentlige avgifter		304 440	283 473
Fakturert ikke opptjent inntekt	3,12	5 899	5 096
Annen kortsiktig gjeld	22	405 734	350 280
Sum kortsiktig gjeld		998 285	809 039
Sum gjeld		1 257 380	987 947
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		1 715 754	1 444 913

Oslo, 23. april 2024
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn
Styrets leder

Sign.

Tove Raanes
Styrets nestleder

Sign.

Sverre Hurum
Styremedlem

Sign.

Lill Hege Hals
Styremedlem

Sign.

Egil Christen Dahl
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

Konsolidert kontantstrømoppstilling

1. januar - 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter			
Ordinært resultat før skattekostnad		418 418	400 985
Betalte skatter	10	-82 627	-71 304
(Gevinst)/tap ved salg av anleggsmidler		-135	-103
Ordinære avskrivninger	15,16	79 178	70 956
Amortisering immaterielle eiendeler	14	17 740	8 090
Aksjebasert avlønning		19 218	18 998
Endring i igangværende arbeid, debitorer og kreditorer		-18 197	-161 263
Renteinntekter og rentekostnader		-14 887	581
Endring i andre tidsavgrensninger		87 377	54 938
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		506 085	321 878
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter			
Salg av varige driftsmidler		382	199
Kjøp av varige driftsmidler	15	-28 907	-26 659
Utbetalinger til egenutviklet software	14	-22 674	-14 359
Kjøp av virksomhet		-17 801	0
Mottatte renter		16 274	6 131
Investering i datterselskap netto etter kontanter		0	928
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-52 726	-33 760
Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter			
Kjøp egne aksjer		-63 545	-62 122
Salg av egne aksjer		28 710	25 178
Utbetalinger av renter leieforpliktelser	16	-7 361	-5 558
Utbetalinger av hovedstol leieforpliktelser	16	-54 563	-46 026
Betalte renter		-1 387	-6 712
Tilbakebetaling av overkurs	21	0	-50 862
Utbetalinger av utbytte	21	-316 592	-239 779
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-414 738	-385 882
Netto endring i likvide midler		38 621	-97 764
Likvide midler i begynnelsen av året		443 427	541 191
Likvide midler ved årets slutt		482 048	443 427
Ubenyttede kredittfasiliteter		100 000	101 323

BOUVET – KONSERNET

Konsolidert oppstilling av endringer i egenkapitalen

1. januar - 31. desember

NOTE	TNOK	AKSJE- KAPITAL	EGNE AKSJER	OVERKURS	SUM INNSKUTT EGEN- KAPITAL	ANNEN EGEN- KAPITAL	OMREGN- INGSDIFF- ERANSER	SUM OPPTJENT EGEN- KAPITAL	IKKE- KONTROLL- ERENDE EIERINTE- RESSER	SUM EGEN- KAPITAL
	Egenkapital pr. 01.01.2022	10 380	0	51 041	61 422	384 483	-316	384 168	3 666	449 255
	Periodens resultat				0	315 708		315 708	608	316 316
21	Andre inntekter og kostnader				0		-946	-946		-946
8, 21	Kjøp av egne aksjer		-95		-95	-62 027		-62 027		-62 122
8, 21	Salg av egne aksjer		89		89	25 089		25 089		25 178
8	Aksjeprogram ansatte ført mot egenkapital				0	18 998		18 998		18 998
2	Endring ikke-kontrollerende eierinteresse				0				927	927
21	Utbytte				0	-239 779		-239 779		-239 779
21	Tilbakebetaling av kapital			-50 862	-50 862					-50 862
	Egenkapital pr. 31.12.2022	10 380	-6	179	10 553	442 472	-1 262	441 210	5 202	456 966
	Egenkapital pr. 01.01.2023	10 380	-6	179	10 553	442 472	-1 262	441 210	5 202	456 966
	Periodens resultat				0	325 419		325 419	-127	325 292
21	Andre inntekter og kostnader				0		1 660	1 660		1 660
8, 21	Kjøp av egne aksjer		-100		-100	-63 432		-63 432		-63 532
8, 21	Salg av egne aksjer		87		87	35 277		35 277		35 364
8	Aksjeprogram ansatte ført mot egenkapital				0	19 218		19 218		19 218
21	Utbytte				0	-316 592		-316 592		-316 592
	Egenkapital pr. 31.12.2023	10 380	-19	179	10 540	442 362	398	442 760	5 074	458 374

Noter

Note 1 Regnskapsprinsipper

Konsernregnskapet til Bouvet ASA for perioden som slutter 31.12.2023 ble godkjent i styremøte 23. april 2024.

Bouvet ASA er et allmennaksjeselskap registrert i Norge og notert på Oslo Børs. Konsernets hovedkontor er lokalisert i Sørkedalsveien 8, 0369 Oslo, Norge. Bouvet er et skandinavisk konsultentselskap innen IT og digital kommunikasjon. Konsernets forretningsidé er å skape muligheter og effektivisere prosesser for sine kunder ved hjelp av nye idéer og ny teknologi i nært samarbeid med kunden.

Grunnlag for utarbeidelse av årsregnskapet

Konsernregnskapet for regnskapsåret 2023 er avlagt i samsvar med IFRS Accounting Standards som godkjent av EU og obligatoriske for regnskapsåret 2023.

Regnskapet legger til grunn prinsippene etter historisk kost.

Konsernregnskapet er utarbeidet med ensartede regnskapsprinsipper for like transaksjoner og hendelser under ellers like forhold.

Konsernets presentasjonsvaluta er NOK og morselskapets funksjonelle valuta er NOK. Balanseposter i datterselskaper med annen funksjonell valuta enn NOK omregnes til balansedagens kurs med omregningsdifferanser mot oppstilling andre inntekter og kostnader. Resultatposter omregnes til gjennomsnittskurs. Alle verdier er presentert i nærmeste tusen (NOK 000), såfremt ikke annet er presisert.

Endringer i regnskapsprinsipper og noteopplysninger

IAS 1 er endret med virkning fra 1. januar 2023 der en går bort fra krav om opplysninger om viktige regnskapsprinsipper til krav om opplysninger om vesentlig informasjon om regnskapsprinsipper. Dette innebærer opplysninger om regnskapsprinsipper som av sin natur er av vesentlig karakter for å forstå annen vesentlig informasjon i regnskapet.

I denne forbindelse omtales regnskapsprinsipper på generelle tema samt vesentlige prinsipper som ellers ikke er omtalt i regnskapet, i note 1. Temaspesifikke prinsipper er flyttet til respektive noter.

Segment

Internt rapporterer ikke konsernet på separate forretningsområder. Konsernets virksomhet er ensartet og innenfor det skandinaviske markedet for IT-konsulenttjenester. Risiko og avkastning følges opp for virksomheten samlet, med felles markeder, på prosjektbasis og per konsulent. Basert på dette har konsernet ett rapporterbart driftssegment.

Finansiell informasjon vedrørende geografisk fordeling av inntekter er presentert i note 3.

Konsolideringsprinsipper

Konsernregnskapet inkluderer morselskapet Bouvet ASA og selskaper som Bouvet ASA har kontroll over. Et foretak vurderes å være kontrollert av konsernet når konsernet er eksponert for eller har rettigheter til variabel avkastning fra sitt engasjement i vedkommende foretak, og har mulighet til å påvirke denne avkastningen gjennom sin makt over foretaket. Kontroll foreligger normalt når konsernet eier mer enn 50 % av aksjene i selskapet, og konsernet er i stand til å utøve faktisk kontroll over selskapet.

Overtakelsesmetoden benyttes ved regnskapsføring av virksomhetssammenslutninger. Selskaper som er kjøpt eller solgt i løpet av året inkluderes i konsernregnskapet fra det tidspunktet kontroll oppnås og inntil kontroll opphører.

Konserninterne transaksjoner og konsernmellomværende, inkludert intern fortjeneste og urealisert gevinst og tap er eliminert.

Utenlandsk valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Monetære poster i utenlandsk valuta omregnes ved hver periodeslutt til balansedagens kurs.

Ikke-monetæreposter måles til historisk kost omregnet på transaksjonstidspunktet. Ikke-monetære poster som måles til virkelig verdi uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til valutakursen fastsatt på balansetidspunktet. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden.

Omregning av utenlandske datterselskaper

Eiendeler og forpliktelser i utenlandske virksomheter, med annen funksjonell valuta enn norske kroner, omregnes til norske kroner med valutakurs på balansedagen. Inntekter og kostnader omregnes basert på gjennomsnittskurser for hvert rapporterte kvartal.

Omregningsdifferanser innregnes i oppstilling over andre inntekter og kostnader. Når en utenlandsk virksomhet avhendes på en slik måte at Bouvet ASA ikke lenger har kontroll, resultatføres akkumulerte omregningsdifferanser og reverseres samtidig i oppstilling over andre inntekter og kostnader.

Egenkapital

Gjeld og egenkapital

Renter, utbytte, gevinst og tap relatert til et finansielt instrument klassifisert som gjeld, vil bli presentert som kostnad eller inntekt. Utdelinger til innehavere av finansielle instrumenter som er klassifisert som egenkapital vil bli regnskapsført direkte mot egenkapitalen.

Egne aksjer

Ved tilbakekjøp av egne aksjer føres kjøpspris inklusiv direkte henførbare kostnader som endring i egenkapital. Egne aksjer presenteres som reduksjon av egenkapital. Tap eller gevinst på transaksjoner med egne aksjer blir ikke resultatført.

Kostnader ved egenkapitaltransaksjoner

Transaksjonskostnader direkte knyttet til en egenkapitaltransaksjon blir regnskapsført direkte mot egenkapitalen etter fradrag for skatt.

Omregningsdifferanser

Omregningsdifferanser oppstår i forbindelse med valutafor skjeller ved konsolidering av utenlandske enheter.

Valutaforskjeller på pengeposter (gjeld eller fordring) som i realiteten er en del av et selskaps nettoinvestering i en utenlandsk enhet inngår også som omregningsdifferanser.

Ved avhendelse av utenlandsk enhet reverseres og resultatføres akkumulert omregningsdifferanse knyttet til enheten i samme periode som gevinsten eller tapet ved avhendelsen er regnskapsført.

Offentlige tilskudd

Offentlige tilskudd regnskapsføres når det foreligger rimelig sikkerhet for at selskapet vil oppfylle vilkårene knyttet til tilskuddene, og tilskuddene vil bli mottatt. Konsernet har hovedsakelig offentlige tilskudd i form av SkatteFUNN-prosjekter. SkatteFUNNs-tilskudd innregnes i takt med skatteFUNN-prosjektets ferdigstillingsgrad, der andel tilskudd tilknyttet kostnadsførte utgifter innregnes som kostnadsreduksjon og andel tilskudd tilknyttet balanseførte utgifter innregnes som reduksjon av anskaffelseskost på den balanseførte eiendel. SkatteFUNN-tilskuddet kommer til direkte fradrag på den beregnede betalbare skatten i konsernet. Regnskapsføring av driftstilskudd innregnes på en systematisk måte over tilskuddsperioden. Tilskudd føres til fradrag i den kostnad som tilskuddet er ment å dekke. Investeringsstilskudd balanseføres og innregnes på en systematisk måte over eiendelens brukstid. Investeringsstilskudd innregnes ved at tilskuddet trekkes fra ved fastsettelse av eiendelens balanseførte verdi.

Avsetninger og periodiseringer

En avsetning regnskapsføres når konsernet har en forpliktelse som en følge av en tidligere hendelse og det er sannsynlig at det vil skje et økonomisk oppgjør som følge av denne forpliktelsen og beløpets størrelse kan måles pålitelig. Hvis effekten er betydelig, beregnes avsetningen ved å neddiskontere forventede fremtidige kontantstrømmer med en diskonteringsrente før skatt som reflekterer markedets prissetting av tidsverdien av penger og, hvis relevant, risikoer spesifikt knyttet til forpliktelsen.

Eventuelle restruktureringsavsetninger innregnes når konsernet har godkjent en detaljert og formell restruktureringsplan, og restruktureringen enten har startet eller har blitt offentliggjort i bedriften. Restruktureringskostnadene belastes resultatregnskapet på respektive rader som samsvarer utgiftens opphav.

Avsetning for tapsbringende kontrakter innregnes når konsernets forventede inntekter fra en kontrakt er lavere enn uunngåelige kostnader som påløper for å innfri forpliktelsene etter kontrakten. Justeringen kommer som reduksjon av inntekt.

Endringer i standarder og tolkninger med fremtidig ikrafttredelsestidspunkt

Det er ingen standarder og tolkninger som er vedtatt frem til tidspunkt for avleggelse av konsernregnskapet som er vurdert å ha vesentlig effekt på regnskapet.

Note 2 Oversikt over datterselskaper

Følgende datterselskaper er inkludert i det konsoliderte regnskapet:

SELSKAP	HJEMLAND	HOVEDVIRKSOMHET	RESULTAT 2023	EGENKAPITAL 31.12.2023	RESULTAT 2022	EGENKAPITAL 31.12.2022	EIER- ANDEL	STEMME- ANDEL
HeadIt AS ¹	Norge	IT-konsulentselskap	-281	7 532	0	0	100 %	100 %
Olavstoppen AS	Norge	IT-konsulentselskap	10 453	15 026	8 328	12 710	100 %	100 %
Bouvet AB ²	Sverige	IT-konsulentselskap	-7 307	12 102	6 737	18 279	100 %	100 %
Sesam.IO AS	Norge	Softwareselskap	-1 285	55 216	6 138	55 665	90,1 %	90,1 %
Bouvet Norge AS	Norge	IT-konsulentselskap	333 456	471 746	288 356	492 928	100 %	100 %

¹ HeadIt ble kjøpt opp i sin helhet av Bouvet Norge AS med overtakelse av kontroll 2. oktober 2023. Samtlige 35 ansatte på oppkjøpstidspunktet er tatt inn i Bouvet Norge AS.

² Bouvet AB hadde pr. 31.12.2022 to datterselskaper; Bouvet Sverige AB og Bouvet Public Skills AB. Selskapene er i 2023 fusjonert inn i Bouvet AB. Tabellen presenterer Sverige som konsern i 2022 og 2023.

Interesser som ikke-kontrollerende eierinteresser har i konsernets aktiviteter og kontantstrømmer:

SELSKAP	HOVEDSTED	HOVEDVIRKSOMHET	EIERANDEL	STEMMEANDEL
Sesam.IO AS	Oslo	Softwareselskap	9,9 %	9,9 %

Oppsummering resultat og balanse Sesam.IO AS pr. 31.12.

TNOK	2023	2022
Driftsinntekter	59 703	68 468
Resultat	(1 285)	6 138
Totalresultat	(1 285)	6 138
Anleggsmidler	49 569	41 874
Omløpsmidler	16 954	27 992
Sum eiendeler	66 523	69 866
Egenkapital	55 216	55 665
Kortsiktig gjeld	11 307	14 201
Sum egenkapital og gjeld	66 523	69 866

Sammendrag av finansiell informasjon for minoritetens andel:

TNOK	2023 (9,9%)	2022 (9,9%)
Inngående andel egenkapital minoritet	5 202	3 666
Endring ikke-kontrollerende eierinteresse	0	927
Resultatandel minoritet	-127	608
Utgående andel egenkapital minoritet	5 074	5 202

Kontantstrøm

TNOK	2023 TOTAL	2023 (9,9%)	2022 TOTAL	2022 (9,9%)
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter				
Ordinært resultat før skattekostnad	-1 633	-162	8 131	805
Betalte skatter	-236	-23	-413	-41
Ordinære avskrivninger	391	39	338	34
Amortisering immaterielle eiendeler	15 879	1 572	7 118	705
Endring i igangværende arbeid, debitorer og kreditorer	-4 123	-408	4 150	411
Renteinntekter og rentekostnader	522	52	258	26
Endring i andre tidsavgrensninger	933	92	479	47
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	11 734	1 162	20 061	1 986
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter				
Kjøp av varige driftsmidler	-395	-39	-373	-37
Utbetalinger til egenutviklet software	-22 685	-2 246	-14 359	-1 422
Mottatte renter	-522	-52	-258	-26
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-23 602	-2 337	-14 990	-1 484
Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter				
Salg av egne aksjer	-	-	132 787	13
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-	-	132 787	13
Netto endring i likvide midler	-11 868	-1 175	5 204	515
Likvide midler i begynnelsen av året	19 395	1 920	14 191	1 405
Likvide midler ved årets slutt	7 526	745	19 395	1 920

Note 3 Inntekter fra kundekontrakter

Konsernet leverer mesteparten av sine tjenester basert på løpende regning og har i de fleste tilfeller en håndhevbar rett til betaling for ytelser levert til dato. I den grad konsernet har inntekter fra prosjekter hvor konsernet skal levere et forhånds-definert resultat til en pris som enten er fast eller har elementer som gjør at inntekten pr. time ikke er kjent før prosjektene er ferdigstilt, resultatføres disse i takt med prosjektets fullføringsgrad. Fremdriften måles som påløpte timer i forhold til totalt estimerte timer. I disse tilfellene er det kunden som kontrollerer eiendelen som skapes eller forbedres.

Når prosjektets utfall ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres, såfremt det er sannsynlig at inntektene vil være større enn påløpte prosjektkostnader. I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil gi et negativt resultat, vil det estimerte tapet

på kontrakten bli resultatført i sin helhet. Eventuelt gjenværende arbeid på kontraktene dekkes ved tapsavsetning.

Inntekter fra salg av varer innregnes på det tidspunkt der kontrollen over eiendelen overføres til kunden. Konsernet produserer og leverer også spesialtilpassede produkter til kunder bestående av både varer og betydelige integrerte tjenestekomponenter. Slike produkter vil utgjøre en leveringsforpliktelse om ikke løftet om å overføre varen og tjenesten til kunden kan identifiseres atskilt fra hverandre. Slike produkter innregnes over tid i de tilfeller der kunden kontrollerer eiendelen som utarbeides og der det ikke finnes noen alternativ bruk og har en håndhevbar rett til å motta betaling for ytelser utført til dato. Omsetning fra salg av lisenser ol. der Bouvet opptrer som agent inntektsføres netto over inntekt i stedet for brutto over inntekt og varekost.

Informasjon om geografisk fordeling av inntekt

Inntekter fra eksterne kunder fordeler seg på følgende områder:

TNOK	2023	2022
Norge	3 423 129	2 955 286
Sverige	101 103	128 493
Andre land	1 530	1 691
Sum	3 525 761	3 085 470

Informasjon om vesentlige kunder

Inntekter for 2023 inkluderer 1 691,4 MNOK (2022: MNOK 1 273,3) fra konsernets to største kunder.

Ingen øvrige kunder utgjør individuelt mer enn 10% av total andel omsetning.

Kunder som også var kunder i 2022 stod for 98,6 prosent av driftsinntektene. I tillegg har nye kunder, som har tilkommet etter 2022, bidratt med samlet driftsinntekt på 48,3 millioner kroner i 2023.

Spesifikasjon driftsinntekter

TNOK	JAN-DES 2023	JAN-DES 2022
Kontraktstype		
Fast- og målpris	4 561	5 207
Løpende timer (variabelt priset)	3 521 200	3 080 263
Sum driftsinntekter	3 525 761	3 085 470
Bransje		
Kraftforsyning	600 427	476 723
Helse og sosial	54 873	121 552
Industri	148 796	127 694
Info og kommunikasjon	141 705	132 545
Off. adm. og forsvar	608 459	571 592
Olje, gass og fornybart	1 445 690	1 128 721
Tjenesteyting	181 015	141 321
Transport	170 843	140 405
Varehandel	109 645	119 871
Andre	64 308	125 045
Sum driftsinntekter	3 525 761	3 085 470
Offentlig/privat		
Offentlig (100% eid)	1 453 345	1 359 318
Privat	2 072 416	1 726 152
Sum driftsinntekter	3 525 761	3 085 470
Igangværende arbeid	51 486	17 508
Fakturert ikke opptjent inntekt	5 899	5 096

På balansedagen var i alt MNOK 51,5 (2022: MNOK 17,5) opparbeidede ikke fakturerte tjenester. Tjenester levert på løpende regning i slutten av regnskapsåret 2023 ble fakturert kunder i begynnelsen av januar 2024. Opparbeidede inntekter relatert til kundeprosjekter med elementer av fastpris er avregnet basert på fullføringsgrad som beskrevet ovenfor.

Note 4 Varekostnad

TNOK	2023	2022
Innleide underkonsulenter ¹	316 867	295 706
Innleide kursinstruktører	19 980	15 386
Innkjøp kursdokumentasjon	1 471	1 911
Innkjøp software og hardware for videresalg ¹	9 142	12 163
Sum varekostnad	347 460	325 165

¹ Sammenstillingstall for 2022 er omfordelt mellom radene som følge av justering av klassifisering.

Omsetning av lisenser, utlegg og reiser fakturert til kunder nettoføres mot inntekter. Se note 3 for detaljert beskrivelse av prinsipp for nettoføring.

Note 5 Lønnskostnader og godtgjørelser

TNOK	2023	2022
Lønn	1 792 103	1 542 348
Bonus/overskuddsdeling	133 681	119 554
Arbeidsgiveravgift	314 319	259 121
Pensjonskostnader (se note 6)	108 400	88 528
Personalforsikringer	10 767	8 847
Aksjeprogram (se note 8)	22 438	17 104
Andre ytelser	2 193	1 902
Skattefunn	-310	-684
Balanseførte utviklingskostnader (se note 14)	-22 685	-15 787
Totale lønnskostnader	2 360 906	2 020 934
Gjennomsnittlig antall årsverk:		
Administrasjon, salg og ledelse	269	242
Øvrige ansatte	1 891	1 700
Totalt	2 159	1 942
Gjennomsnittlig antall ansatte:		
Administrasjon, salg og ledelse	273	242
Øvrige ansatte	1 942	1 711
Totalt	2 215	1 953

Se note 7 for transaksjoner med nærstående parter.

For detaljer se lederlønnrapport tilgjengelig på Bouvet.no

Note 6 Pensjoner

Konsernet er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. Konsernets pensjonsordninger tilfredsstiller kravene i denne lov og er innskuddsbaserte ordninger.

Innskuddsplan

Konsernet har innskuddsplaner for ansatte i Norge og Sverige, og konsernets forpliktelse ovenfor den ansatte består i å yte tilskudd på mellom 5 % og 10% av lønnen til den enkeltes pensjonssparing. Den fremtidige pensjonsutbetalingen til den enkelte ansatte er avhengig av tilskuddenes størrelse og avkastning på pensjonssparingen. Konsernets forpliktelse er fullt ut innfridd ved tilskuddsbetalingen. Ved regnskapsårets utgang er det 2 311 ansatte med i konsernets ordninger. Kostnadsført innskudd for ordningen i Norge utgjorde TNOK 100 204 og TNOK 81 880 i henholdsvis 2023 og 2022. I Sverige ble det kostnadsført innskudd for ordningen med TNOK 8 196 og TNOK 6 648 i henholdsvis 2023 og 2022. Totalt innbetalt tilskudd til innskuddsplaner for konsernet utgjør TNOK 108 400 og TNOK 88 528 for 2022.

Avstemming av årets totale pensjonskostnad

TNOK	2023	2022
Innskuddsplan – innbetalt tilskudd for året	108 400	88 528
Årets regnskapsmessige pensjonskostnad (note 5)	108 400	88 528

Note 7 Transaksjoner med nærstående parter

Bouvet ASA er morforetak i konsernet og avlegger konsolidert offentlig tilgjengelig konsernregnskap der mellomværende balanseposter og transaksjoner med nærstående elimineres. Transaksjoner med nærstående parter er gjennomført etter prinsipp om armlengdes avstand. Det henvises til note 2 for oversikt over datterselskaper. Balanse- og resultatposter knytter seg til Bouvets normale drift i form av langsiktige aksjeposter, kortsiktige mellomværende og kostnader/inntekter knyttet til konserninterne tjenester.

TNOK

Godtgjørelse til styret

	UTBETALT HONORAR 2023	UTBETALT HONORAR 2022
Samlet godtgjørelse	1 245	1 135

Jfr. www.bouvet.no for Rapport om godtgjørelse til ledende personer for detaljer.

Godtgjørelse til ledelsen 2023

	LØNN	OVERSKUDDS- DELING	YTELSE TIL PENSJONS- ORDNING	ANNEN GODTGJØRELSE	TOTALT 2023
Samlet godtgjørelse	5 994	2 144	213	94	8 445

Jfr. www.bouvet.no for Rapport om godtgjørelse til ledende personer for detaljer.

Jfr. note 8 Aksjeprogram ansatte.

Godtgjørelse til ledelsen 2022

	LØNN	OVERSKUDDS- DELING	YTELSE TIL PENSJONS- FORPLIKTELSE	ANNEN GODTGJØRELSE	TOTALT 2022
Samlet godtgjørelse	5 663	1 695	192	168	7 718

Jfr. www.bouvet.no for Rapport om godtgjørelse til ledende personer for detaljer.

Jfr. note 8 Aksjeprogram ansatte.

Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av styret pr. 31.12.2023

	ANTALL AKSJER
Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av styret pr. 31.12.2023	5 409 030

Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av ledelsen pr. 31.12.2023

	ANTALL AKSJER
Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av ledelsen pr. 31.12.2023	107 416

Total sum aksjer

	ANTALL AKSJER
Total sum aksjer	5 516 446

Jfr. www.bouvet.no for Rapport om godtgjørelse til ledende personer for detaljer.

Note 8 Aksjeprogram ansatte

Aksjeprogram

Konsernet har et aksjeprogram som omfatter alle ansatte i uoppsagte stillinger, som har tiltrådt sin stilling senest den første dag i måneden hvor tilbudet gis. Tilbudet omfatter ikke ansatte med timelønn. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte ansatte vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen.

Aksjeprogrammet gir den ansatte anledning til å tegne aksjer til en verdi fra NOK 7 500 til NOK 15 000 pr. år mot et lønns-trekk på 80% av tegningsverdien. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt. For programmet som startet i 2022 ble det ikke gitt rabatt og lønnstrekket som ble gjort tilsvarte 100% av tegningsverdien.

Det ble i 2023 solgt 438 812 aksjer til en kurs à 56,69 med fradrag av 20% rabatt til de ansatte. 1 684 ansatte deltok i programmet. Foregående år ble det solgt 385 486 aksjer til en kurs à 56,58 uten fradrag for rabatt. 1 494 ansatte deltok i programmet.

Konsernet har også et aksjeprogram som omfatter ledelsen. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte leder vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen.

Aksjeprogrammet gir den enkelte leder anledning til å tegne aksjer til en verdi inntil NOK 22 500 pr. år til markedskurs uten subsidiering fra Bouvet. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt.

Det ble i 2023 solgt 64 944 aksjer til en kurs à 56,69. 170 ledende ansatte deltok i programmet. Foregående år ble det solgt 59 953 aksjer til en kurs à 56,58. 173 ledende ansatte deltok i programmet.

Det ble utdelt 248 099 aksjer vederlagsfritt knyttet til 2020 aksjeprogrammet i 2023. Foregående år ble det utdelt 447 725 aksjer vederlagsfritt knyttet til 2019 aksjeprogrammet.

Virkelig verdi av programmene er beregnet på tildelingstidspunktet og kostnadsføres over opptjeningsperioden på tre år. Det er kostnadsført TNOK 17 554 i kompensasjonskostnader i 2023. Tilsvarende beløp i 2022 var TNOK 16 751. Gjenstående estimerte kompensasjonskostnader for 2024 til 2026 er pr. 31. desember 2023 på TNOK 33 312 (for 2022: 2023 til 2025 TNOK 31 845). Kompensasjonskostnadene innregnes som lønnskostnad med motpost i annen egenkapital. Arbeidsgiveravgift innregnes i resultatet over forventet opptjeningsperiode. Kostnader knyttet til aksjeprogrammene med motpost i annen egenkapital er i 2023 bokført med TNOK 19 218 (for 2022: TNOK 18 998).

Note 9 Annen driftskostnad

TNOK	2023	2022
Kontorlokaler	27 562	22 085
Reise og transport	17 555	11 718
Sosiale kostnader og velferdstiltak	79 773	67 648
IKT-kostnader	82 392	68 290
Kompetanseutvikling	21 153	14 867
Rekrutteringskostnader	26 360	19 970
Markedsføring	14 545	12 584
Fremmede tjenester	18 303	19 007
Møtekostnader	11 651	5 417
Elektronisk kommunikasjon	7 375	10 525
Øvrige kostnader	6 816	6 522
Sum annen driftskostnad	313 485	258 633

Honorar til revisor

ART	2023	2022
Ordinær revisjon	2 129	1 742
Skatterådgivning	220	290
Andre tjenester	140	235
Andre attestasjonstjenester	189	161
Sum	2 679	2 428

Note 10 Skatt

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt forpliktelse/ eiendel. Utsatt skatt eiendel/forpliktelse er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og forpliktelser med unntak av:

- midlertidig forskjell knyttet til goodwill som ikke er skattemessig fradragsberettiget
- midlertidige forskjeller relatert til investeringer i datterselskaper, tilknyttede selskaper eller felleskontrollert virksomhet når konsernet kontrollerer tidspunktet for reversering av de midlertidige forskjellene og det ikke er antatt å skje i overskuelig fremtid.

Eiendel ved utsatt skatt er regnskapsført når det er sannsynlig at selskapenes virksomhet innenfor skattejurisdiksjonen vil ha tilstrekkelige skattemessige overskudd i senere perioder til å nyttiggjøre den utsatte skatteeiendelen.

Selskapene regnskapsfører tidligere ikke regnskapsført utsatt skatt eiendel i den grad det er sannsynlig at selskapet kan benytte seg av den utsatte skatteeiendelen.

Likeledes vil selskapet redusere utsatt skatt eiendel i den grad selskapet ikke lenger anser det som sannsynlig at det kan nyttiggjøre seg av den utsatte skatteeiendelen.

Utsatt skatt forpliktelse/eiendel er målt basert på vedtatt fremtidig skattesats til de selskapene i konsernet hvor det har oppstått midlertidige forskjeller.

Utsatt skatt forpliktelse/eiendel føres opp til nominell verdi og er klassifisert som langsiktig forpliktelse/eiendel i balansen.

Betalbar skatt og utsatt skatt forpliktelse/ eiendel er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad de underliggende transaksjonene er regnskapsført mot egenkapitalen.

Skattekostnad

TNOK	2023	2022
Betalbar skatt	95 604	84 953
Endring utsatt skatt	-2 478	-283
Skattekostnad	93 126	84 669

Betalbar skatt i balansen

TNOK	2023	2022
Beregnet betalbar skatt	95 520	84 953
Skattefunn	-310	-2 327
Skyldig betalbar skatt	95 210	82 626

Avstemming av effektiv skattesats

TNOK	2023	2022
Resultat før skatt	418 418	400 985
Skatt beregnet til 22%	92 052	88 217
Ikke fradragsberettigede kostnader	479	688
Ikke skattepliktig inntekt	739	-2 757
Skattefunn	-68	-198
Ikke balanseført underskudd til fremføring	-76	-1 281
Skattekostnad	93 126	84 669
Effektiv skattesats	22 %	21 %

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt

TNOK	2023	2022
Grunnlag utsatt skattefordel		
Driftsmidler	-131	-10
Andre forskjeller	-21 986	-23 514
Akkumulert fremførbart skattemessig underskudd datterselskap ¹	-49 212	-39 193
Herav ikke bokført Sverige ¹	30 465	32 877
Grunnlag utsatt skattefordel – brutto	-40 865	-29 841
Grunnlag utsatt skatt forpliktelse		
Immaterielle eiendeler	1 792	887
Driftsmidler	6 060	7 540
Periodisering av inntektsføring	40	322
Grunnlag utsatt skatt forpliktelse – brutto	7 892	8 750
Grunnlag utsatt skatt - netto	-32 972	-21 091
Netto regnskapsført utsatt skatt / skattefordel (-)	-7 013	-4 552

¹ Selskapskatten i Sverige er i 2023 og 2022 20,6%

Note 11 Resultat per aksje

Ordinært resultat per aksje er beregnet som forholdet mellom årets resultat som tilfaller aksjeeierne i morselskapet på MNOK 325,4 (MNOK 315,7 i 2022) og vektet gjennomsnittlig utestående ordinære aksjer gjennom regnskapsåret på 103,3 mill (103,2 mill i 2022).

I beregningen av utvannet resultat per aksje er resultatet som tilfaller aksjeeierne og antall vektet gjennomsnittlig utestående aksjer justert for utvanningseffekter knyttet til aksjeprogrammene for de ansatte (se note 8).

	2023	2022
Årets resultat til eierne i morselskapet (TNOK)	325 419	315 708
Gjennomsnittlig antall utstedte aksjer	103 800 637	103 800 637
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	103 258 878	103 233 238
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	104 069 876	104 157 700
Resultat pr. utestående aksje (NOK)	3,15	3,06
Utvannet resultat pr. aksje (NOK)	3,13	3,03
Gjennomsnittlig antall aksjer		
Gjennomsnittlig antall utstedte aksjer	103 800 637	103 800 637
Gjennomsnittlig antall egne aksjer	-541 759	-567 399
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	103 258 878	103 233 238
Effekt av aksjeprogram	810 997	924 462
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	104 069 876	104 157 700

Note 12 Estimatusikkerhet

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til IFRS har konsernets ledelse benyttet estimater basert på beste skjønn og forutsetninger som er vurdert å være realistiske. Det vil kunne oppstå situasjoner eller endringer i markedsforhold som kan medføre endrede estimater, og dermed påvirke konsernets eiendeler, gjeld, egenkapital og resultat.

Konsernets mest vesentlige regnskapsestimater er knyttet til følgende poster:

- Nedskrivning av goodwill og andre immaterielle eiendeler (note 13)
- Antall ansatte som har sluttet i opptjeningsperioden for aksjeprogrammet (note 8)
- Antall ansatte som har sluttet eller er i oppsigelsesperiode før utbetaling av overskuddsdeling
- Beregning av virkelig verdi av eiendeler og forpliktelser ved oppkjøp og indikasjon på varig verditap (note 14)

Estimater og de underliggende forutsetningene vurderes løpende. Endringer i regnskapsmessige estimater regnskapsføres i den perioden endringene oppstår. Hvis endringene også gjelder fremtidige perioder fordeles effekten over innværende og fremtidige perioder. Se også note 3.

Konsernets balanseførte goodwill og andre immaterielle eiendeler med ubestemt levetid vurderes årlig for nedskrivning (jfr. note 13 og 14). Nedskrivningstestene baserer seg på gitte forventninger fra oppkjøpstidspunktet og ved vesentlig endring i disse forventningene må en nedskrivning vurderes. Forventningene knytter seg til moderat vekst i antall ansatte, markeder og kunder.

Bouvet fordeler kostpris for ervervede virksomheter på ervervede eiendeler og overtatt gjeld basert på anslått virkelig verdi. Konsernet har selv gjort de nødvendige beregninger for å fastsette virkelig verdi av ervervede eiendeler og overtatt gjeld. Verddivurderingene forutsetter at ledelsen gjør betydelige vurderinger ved valg av metode, estimater og forutsetninger. Vesentlige oppkjøpte immaterielle eiendeler som konsernet har innregnet, omfatter kundecontrakter og kunderelasjoner. Forutsetninger som legges til grunn for vurdering av immaterielle eiendeler omfatter, men er ikke begrenset til, anslått levetid på kundecontrakter og kunderelasjoner basert på kundeavgang. Forutsetninger som legges til grunn for verdifastsettelse av eiendeler omfatter, men er ikke begrenset til, gjenanskaffelseskost for varige driftsmidler. Ledelsens beregninger av virkelig verdi er basert på forutsetninger som antas å være rimelige, men som har en iboende usikkerhet, og som følge av dette kan de faktiske resultatene avvike fra beregningene.

Note 13 Nedskrivningstest av goodwill

Balanseført goodwill er et resultat av tidligere virksomhetskjøp der goodwill er balanseført til differanse mellom vederlag som anskaffelseskost og den identifiserte substansverdi fratrukket eventuelle akkumulert nedskrivninger. Goodwill er allokert til kontantstrømgenererende enheter eller grupper av kontantstrømgenererende enheter som er forventet å ha synergieffekter av virksomhetssammenslutningen, og testes minst årlig for nedskrivning. Nedskrivningstester gjøres på generell basis ved regnskapsårets slutt og eventuelt ytterligere ved indikasjon på varig verdifall. Allokeringen av vederlaget ved virksomhetssammenslutningen blir endret dersom det opptil 12 måneder etter oppkjøpstidspunktet fremkommer ny informasjon om virkelig verdi gjeldende per dato for overtakelse av kontroll. Overtatte eiendeler og gjeld ved virksomhetssammenslutninger balanseføres til virkelig verdi i åpningsbalansen i konsernet. (se også note 12 og 14)

Balanseført goodwill i konsernet utgjør pr 31.12.2023 MNOK 53,9 (2022: MNOK 32,7), der endringen i 2023 skyldes kjøp av Headit AS og omregningsdifferanser valuta. Goodwillen er i hovedsak knyttet til oppkjøpene av Nordic Integrator Management AS (MNOK 15,3) som ble gjennomført i 2007 og Bouvet AB (MNOK 3) som ble gjennomført i 2008, samt oppkjøpet i 2014 av virksomheten til Capgemini i Trondheim (MNOK 8,9) og oppkjøpet i 2016 av virksomheten til Ciber i Stockholm (MNOK 5,1). Ved oppkjøp av Headit AS i 2023 er det innregnet MNOK 20,6 i goodwill.

Etter oppkjøpene har virksomheten i Nordic Integrator Management AS, Capgemini Trondheim og Ciber i Stockholm blitt integrert med Bouvets virksomhet i henholdsvis Bergen, Trondheim og Stockholm, slik at disse virksomhetene ikke lenger er egne kontantstrømgenererende enheter, men måles

sammen med kontantstrømmer fra øvrig virksomhet i henholdsvis Bergen, Trondheim og Sverige. I 2023 er det gjennomført en fusjon av de tre selskapene, Public skills AB, Bouvet AB og Bouvet Sverige AB, slik at gjenværende selskap, Bouvet AB, er identifisert som den kontantstrømgenererende enhet. Goodwillen fra oppkjøpet av HeadIT er allokert til Innlandet som kontantgenererende enhet. All goodwill fra disse oppkjøpene er allokert til de respektive kontantstrømgenererende enhetene.

Samfunnet er inne i en digital transformasjon som forventes å skape store strukturelle endringer. Dette er akselerert av krigen i Ukraina, økt risiko for sensitiv informasjon på avveie og generell økt sikkerhetsrisiko rundt informasjonsteknologi samt økt fokus på bærekraft og introduksjon av ESG. Konsernet tilbyr tjenester og løsninger som er sterkt etterspurt i denne samfunnsendringen og har opplevd en høy etterspørsel fra sine kunder. Det forventes fortsatt høy etterspørsel fremover. Nedskrivningstest av goodwill anses derfor ikke å påvirkes negativt av disse faktorer. Goodwill som er identifisert og balanseført er vurdert å ikke ha noen direkte påvirkning fra klimaendringer.

Gjennvinnbart beløp er fastsatt basert på en vurdering av virksomhetens bruksverdi. Bruksverdien er beregnet basert på en diskontering av forventede fremtidige kontantstrømmer før skatt, diskontert med en relevant diskonteringsrente før skatt som hensyntar løpetid og risiko. Fremtidige kontantstrømmer er basert på budsjetterte verdier og en forventning om moderat vekst. Det er lagt til grunn 2% årlig vekst for timepriser og driftskostnader. Renten som er benyttet for diskontering av kontantstrømmene er 8,25% før skatt. Dette er basert på en risikofri rente på 3,29%, tillagt en risikopremie på 4,96%. Diskonteringsrenten er basert på en beregnet WACC utledet fra CAPM metoden. WACC-renten benyttet til å diskontere fremtidig kontantstrøm baserer seg på en risikofri rente, markedets forventning til avkastning, aktiva beta, avkastning gjeld og skattesats. WACC pr 31.12.2023 er 0,31%-poeng over WACC pr. 31.12.2022 (7,94%). Endringen skyldes i hovedsak en økning av egenkapitalens risikopremie. Risikofri rente (3,29% i 2023 mot 3,22% i 2022) og betaverdien (0,94 i 2023 mot 0,93 i 2022) er så godt som uendret. EBIT-marginen tar sikte på mellom 12-15% for de norske foretakene og 5% for driften i Sverige.

Kontantstrømgenererende enheter

Fremskrivning av kontantstrømmer er basert på budsjetterte verdier for de fem første årene, hvor det er lagt inn en forventning om moderat vekst i totalmarkedet, markedsandel og priser på tjenester. Etter ledelsens oppfatning er dette rimelig å anta, da det fortsatt er betydelig etterspørsel etter IT-tjenester. Etter femårsperioden er det lagt inn et forsiktig anslag på 2% nominell vekst i netto kontantstrømmer før skatt.

Følsomhetsanalyse for nøkkelforutsetninger Ciber Stockholm / del av virksomheten i Bouvet AB

Cibers virksomhet i Stockholm ble kjøpt i 2016. Ledelsen er av den oppfatning at dette er et kjøp som har gitt merverdi for

konsernet. Verdien er imidlertid basert på enkelte nøkkelforutsetninger. Dersom disse forutsetningene utvikler seg forskjellig fra det som er forutsatt kan dette medføre behov for nedskrivning av goodwill som totalt beløper seg til MNOK 5,1. Dersom ansatte faller fra og man ikke opplever vekst og videreutvikling i Stockholm, men derimot opplever stagnasjon vil virksomhetsområdet kunne komme i en nedskrivningssituasjon dersom øvrige forutsetninger holdes konstante.

Capgemini Trondheim / del av virksomheten i Trondheim

Capgeminis virksomhet i Trondheim ble kjøpt i 2014. Ledelsen er av den oppfatning at dette er et kjøp som har gitt merverdi for konsernet. Verdien er imidlertid basert på enkelte nøkkelforutsetninger. Dersom disse forutsetningene utvikler seg forskjellig fra det som er forutsatt kan dette medføre behov for nedskrivning av goodwill som totalt beløper seg til MNOK 8,9. Dersom ansatte faller fra og man ikke opplever vekst og videreutvikling i Trondheim, men derimot opplever stagnasjon vil virksomhetsområdet kunne komme i en nedskrivningssituasjon dersom øvrige forutsetninger holdes konstante.

Bouvet AB

Bouvet AB ble kjøpt i 2008. Ledelsen er av den oppfatning at dette er et kjøp som har gitt merverdi for konsernet. Verdien er imidlertid basert på enkelte nøkkelforutsetninger. Dersom disse forutsetningene utvikler seg forskjellig fra det som er forutsatt kan dette medføre behov for nedskrivning av goodwill som totalt beløper seg til MNOK 3. Dersom ansatte faller fra eller man ikke opplever vekst og videreutvikling i det svenske markedet, men derimot opplever stagnasjon i Sverige vil virksomhetsområdet kunne komme i en nedskrivningssituasjon dersom øvrige forutsetninger holdes konstante.

Nordic Integrator Management AS / del av virksomheten i Bergen

Nordic Integrator Management AS ble kjøpt i 2007 der virksomheten ble integrert med Bouvet Norge AS sin virksomhet i Bergen. I 2022 ble Nordic integrator Management AS fusjonert inn i Bouvet Norge AS. Kontantstrømgenererende enhet er ikke påvirket av fusjonen da dette ble inkludert i Bouvets drift tidligere. Ledelsen er av den oppfatning at dette er et kjøp som har gitt merverdi for konsernet, og at verdien av selskapet minst overstiger goodwillen på totalt MNOK 15,3. Verdien er imidlertid basert på enkelte nøkkelforutsetninger. Dersom disse forutsetningene utvikler seg vesentlig forskjellig fra det som er forutsatt kan dette medføre behov for nedskrivning av goodwill. Dersom ansatte faller fra, dersom man ikke opplever forventet vekst, eller dersom man opplever stagnasjon i Bergen som geografisk område vil virksomhetsområdet kunne komme i en nedskrivningssituasjon dersom øvrige forutsetninger holdes konstante.

Headit AS

Headit AS ble i 2023 kjøpt opp av Bouvet Norge AS, og vil i 2024 bli fusjonert inn i Bouvet Norge AS. Ledelsen er av den oppfatning at dette er et kjøp som har gitt merverdi for

konsernet, og at verdien av selskapet minst overstiger goodwillen på totalt MNOK 20,5. Verdien er imidlertid basert på enkelte nøkkelforutsetninger. Dersom disse forutsetningene utvikler seg vesentlig forskjellig fra det som er forutsatt kan dette medføre behov for nedskrivning av goodwill. Dersom ansatte faller fra, eller dersom man ikke opplever forventet vekst, vil virksomhetsområdet kunne komme i en nedskrivningssituasjon dersom øvrige forutsetninger holdes konstante.

Det er i vurderingen av indikasjoner på verdifall og med det eventuelle på behov for nedskrivning gjennomført verdiberegninger som beskrevet over for alle de nevnte kontantstrømgenerende enheter. Resultatene av beregningene viser verdier som med god margin overstiger de balanseførte goodwillposter. Tilsvarende er nøkkelforutsetningene fortsatt ivaretatt. Ingen endring av forutsetningene innenfor et rimelig mulighetsområde vil føre til nedskrivning.

Note 14 Andre Immaterielle eiendeler

Immaterielle eiendeler ervervet separat balanseføres til anskaffelseskost. Kostnaden ved immaterielle eiendeler ervervet ved oppkjøp balanseføres til virkelig verdi i åpningsbalansen i konsernet. Balanseførte immaterielle eiendeler regnskapsføres til anskaffelseskost redusert for eventuell av- og nedskrivning.

Anskaffelseskost for immaterielle eiendeler er kjøpsprisen, inkludert avgifter/skatter.

Internt genererte immaterielle eiendeler, med unntak av balanseførte utviklingskostnader, balanseføres ikke, men kostnadsføres løpende.

Økonomisk levetid er enten bestemt eller ubestemt. Immaterielle eiendeler med bestemt levetid avskrives over økonomisk levetid og testes for nedskrivning ved indikasjoner på dette. Goodwill og andre immaterielle eiendeler uten bestemt levetid avskrives/amortiseres ikke, men testes minst årlig for verdifall (se note 13) Avskrivningsmetode og – periode vurderes minst årlig. Endringer i avskrivningsmetode og eller – periode behandles som estimatendring (se note 12).

Forskning og utvikling

Utgifter knyttet til forskningsaktiviteter resultatføres når de påløper.

Utgifter knyttet til utviklingsaktiviteter blir balanseført i den grad produktet eller prosessen er teknisk og kommersielt gjennomførbar og;

- konsernet har tilstrekkelig ressurser og til hensikt å ferdiggjøre utviklingen, og
- det er sannsynlig at det vil tilflyte konsernet fremtidig økonomiske fordeler, og
- utgiftene til utvikling kan måles pålitelig.

Utgifter som balanseføres inkluderer materialkostnader, direkte lønnskostnader og en andel av direkte henførbare fellesutgifter.

Balanseførte utviklingskostnader føres i balansen til anskaffelseskost fratrukket akkumulerte av- og nedskrivninger.

Balanseførte utviklingskostnader avskrives lineært over eiendelens estimerte brukstid.

TNOK	KUNDE- RELA- SJONER	SOFT- WARE	INTER- NETT	GOODWILL	TOTALT 2023	KUNDE- RELA- SJONER	SOFT- WARE	INTER- NETT	GOODWILL	TOTALT 2022
Anskaffelseskost										
Akkumulert 1. januar	16 993	84 382	6 241	32 732	140 348	17 019	70 023	6 241	32 982	126 265
Tilgang i året ¹	2 078			20 559	22 637					0
Egenutvikling av immaterielle eiendeler		22 675			22 675		15 786			15 786
Skattefunn					0		-1 427			-1 427
Avgang i året					0					0
Omregningsdifferanse valuta	46			580	626	-27			-250	-277
Akkumulert 31. desember	17 039	107 057	6 241	53 871	186 286	16 993	84 382	6 241	32 732	140 348
Amortiseringer										
Akkumulert 1. januar	15 971	42 342	6 241	0	64 554	14 979	35 434	6 051	0	56 464
Avgang ordinære amortiseringer					0					0
Årets ordinære amortiseringer	1 850	15 890			17 740	992	6 908	190		8 090
Omregningsdifferanse valuta					0					0
Akkumulert 31. desember	17 821	58 232	6 241	0	82 294	15 971	42 342	6 241	0	64 554
Bokført verdi										
Bokført verdi 1. januar	1 021	42 041	0	32 732	75 794	2 040	34 589	190	32 982	69 801
Bokført verdi 31. desember	1 295	48 826	0	53 871	103 993	1 021	42 041	0	32 732	75 794
Økonomisk levetid	10 år	5-10 år	5 år	Ubestemt		10 år	5-10 år	5 år	Ubestemt	
Amortiseringsmetode	lineær	lineær	lineær	IA		lineær	lineær	lineær	IA	

¹ Tilganger i 2023 er i forbindelse med virksomhetssammenslutning.

Amortiseringer representerer amortiseringer knyttet til kunderelasjoner, software og egenutviklet internett-side. Verdi av kunderelasjoner er basert på forventede fremtidige kontantstrømmer før skatt, diskontert med en relevant diskonteringsrente som hensyntar løpetid og risiko på konsernetableringstidspunktet. Verdien av software ervervet gjennom kjøp av datterselskaper baserer seg på forventede fremtidige vedlikeholdsinntekter. Internett-side amortiseres over forventet levetid.

Konsernet utvikler Sesam, en programvare levert som en tjeneste (SaaS). Sesam tilbyr en stand-alone, generisk komponent til bruk i dataplattformer – en masterdata-hub som kontinuerlig utveksler data med virksomhetens fagsystemer. Sesam leverer en unik plattformkomponent som sikrer kontinuerlig optimal datakvalitet, og gjør det enklere og raskere å bygge kostnadseffektive, verdikjennende løsninger på basis av plattformen. Plattformen er i løpende utvikling. Så langt er det investert TNOK 105 004 som aktiveres og amortiseres i moduler. Grunnstrukturen har en levetid på 10 år. Modulene har en forventet levetid på 3-10 år.

I forbindelse med utviklingen av programvaren Sesam mottar konsernet SkatteFUNN, fra og med regnskapsåret 2023 er gjort en endring i prinsipp som tilsier at SkatteFUNN som gjelder for 2023 vil først bli tatt med i regnskapet for 2024.

Endringer i konsernets struktur Oppkjøp av Headit AS:

2. oktober 2023 kjøpte Bouvet Norge AS (datterselskap av Bouvet ASA) 100% av aksjene i Headit AS. Dette innebærer overtagelse av ansatte, kundeforhold og kundekontrakter, samt eksisterende forpliktelser. Overtagelsen ble gjort opp i form av 17,8 MNOK i kontanter og 6,7 MNOK i aksjer i Bouvet ASA, samt en klausul om restoppgjør etter 2 år på 5,5 MNOK i kontanter, gitt oppfyllelse av visse betingelser. Total kjøpesum er med dette 30,0 MNOK.

Headit AS er et konsultentselskap med sammenfallende tjenester som Bouvet og vil bli en del av region Øst med sine 35 ansatte på Hamar. Med dette kjøpet vil Bouvet få en tilstedeværelse på Østlandet med kontorer i Oslo, Sandvika, Drammen og på Hamar. Som en del av avtalen vil Bouvet tre inn i Headits kundeoppdrag i regionen for å sikre en sømløs overgang for kundene. Kjøpet medførte en goodwill på 20,6 MNOK og en merverdi på 2,1 MNOK knyttet til kunderelasjoner. Kunderelasjonene amortiseres over 6 måneder. Det er forventet at kjøpet vil positivt påvirke fremtidig inntjening, samt gi synergier med eksisterende virksomhet.

Headit AS er konsolidert inn i Bouvet-konsernet fra 2. oktober 2023 og vil bli fusjonert inn i Bouvet Norge AS fra 1. januar 2024.

Oppkjøpet av Headit AS hadde følgende effekt på Bouvet ASAs konsernregnskap per oppkjøpsdato:

TNOK	BALANSEFØRT VERDI	MERVERDI	OPPKJØP 2023
Anleggsmidler/kunderelasjoner	745	2 078	2 823
Omløpsmidler	14 005		14 005
Utsatt skatt		-457	-457
Kortsiktig gjeld	-6 930		-6 930
Netto identifiserbare eiendeler og gjeld	7 820	1 621	9 441
Goodwill ved oppkjøpet		20 559	20 559
Kjøpesum	7 820	22 180	30 000
Kontanter			23 346
Aksjer			6 654
Kjøpesum			30 000
Betalt i kontanter			17 801
Netto kontanter ut			17 801
Andre avsetn. for forpliktelser, oppgjør som forfaller til betaling 2. oktober 2025			5 545

Det oppkjøpte selskapet har bidratt med 11,4 MNOK til konsernets omsetning og -2,8 MNOK til konsernets resultat før skatt i perioden mellom oppkjøp og balansedato.

Inkludert i verdien av goodwill er ansatte og forventede synergier med eksisterende virksomhet i Bouvet Norge AS.

Dersom oppkjøpet hadde blitt gjennomført pr. 01.01.2023, ville konsernets estimerte totale omsetning for hele perioden ha vært 3 558,5 MNOK og konsernets estimerte resultat før skatt ville ha vært 418,1 MNOK.

Note 15 Varige driftsmidler

Varige driftsmidler måles til anskaffelseskost, fratrukket akkumulerte av- og nedskrivninger. Når eiendeler selges eller avhendes, blir balanseført verdi fraregnet og eventuelt tap eller gevinst resultatført.

Anskaffelseskost for varige driftsmidler er kjøpsprisen, inkludert avgifter/skatter og kostnader direkte knyttet til å sette anleggsmiddelet i stand for bruk. Utgifter påløpt etter at driftsmidlet er tatt i bruk, slik som løpende vedlikehold, resultatføres, mens øvrige utgifter som forventes å gi fremtidige økonomiske fordeler blir balanseført.

Avskrivningsperiode og -metode vurderes årlig. Utrangeringsverdi estimeres ved hver årsavslutning og endringer i estimat på utrangeringsverdi er regnskapsført som en estimatendring.

TNOK	IT-UTSTYR	KONTOR- MASKINER OG KJØRETØY	INVENTAR	TOTALT 2023	IT-UTSTYR	KONTOR- MASKINER OG KJØRETØY	INVENTAR	TOTALT 2022
Anskaffelseskost								
Akkumulert 1. januar	80 416	12 931	50 820	144 168	65 945	12 452	43 697	122 094
Tilgang i året	18 624	2 066	7 484	28 174	17 041	1 309	8 309	26 659
Tilgang fra virksomhetssammenslutning	0	428	305	733	0	0	0	0
Avgang i året	-3 620	-2 255	-1 206	-7 081	-2 496	-830	-1 167	-4 494
Omregningsdifferanse valuta	163	0	47	209	-73	0	-19	-92
Akkumulert 31. desember	95 583	13 170	57 450	166 203	80 416	12 931	50 820	144 168
Avskrivninger								
Akkumulert 1. januar	56 621	9 248	21 619	87 487	44 278	8 293	17 650	70 220
Avgang ordinære avskrivninger	-3 772	-2 007	-1 278	-7 057	-2 506	-831	-1 079	-4 417
Årets ordinære avskrivninger	15 653	1 586	5 577	22 817	14 892	1 786	5 074	21 752
Omregningsdifferanse valuta	107	0	36	143	-43	0	-25	-68
Akkumulert 31. desember	68 609	8 827	25 954	103 389	56 621	9 248	21 619	87 487
Bokført verdi								
Bokført verdi 1. januar	23 795	3 684	29 201	56 679	21 667	4 160	26 047	51 874
Bokført verdi 31. desember	26 975	4 345	31 495	62 815	23 795	3 684	29 201	56 681
Økonomisk levetid	3-5 år	5 år	5-10 år		3-5 år	5 år	5-10 år	
Avskrivningsmetode	lineær	lineær	lineær		lineær	lineær	lineær	

Bokført verdi av totale anleggsmidler, med unntak for utsatt skattefordel, rett-til-bruk-eiendeler og finansielle eiendeler, lokalisert i Norge er MNOK 156 (2022: MNOK 123), og resterende i Sverige MNOK 11 (2022: MNOK 9).

Note 16 Leieavtaler

Konsernet har inngått avtaler med kommersielle aktører om leie av kontorlokaler på de 17 lokasjoner det drives virksomhet. For enkelte av disse lokasjoner inngår også parkeringsplasser. Lengden på avtalene varierer mellom 1- 10 år der flere avtaler inkluderer opsjoner om forlengelse. For leieavtaler som anses som vesentlige av størrelse og lengde identifiserer konsernet en leieforpliktelse med tilhørende rett-til-bruk-eiendel basert på diskonterte kontantstrømmer utledet av kontraktens innhold. Hver enkelt kontrakt, eller der ulike elementer av en kontrakt kan identifiseres som separate eiendeler og forpliktelser innregnes balansepostene som separate elementer. Revurdering av balanseførte poster gjøres løpende i takt med endringer i kontraktens art og omfang eller ved justering av pris.

Kontrakter som anses uvesentlig enten som følge av kort varighet eller lav verdi kostnadsføres direkte. Eksempler på leieforhold som kostnadsføres direkte er leie av kaffemaskiner, vannmaskiner, og parkeringsplasser.

- Kortsiktige leieavtaler defineres som varig på 12 måneder eller kortere.
- Eiendeler av lav verdi defineres som verdi NOK 50 000 eller lavere.

Rett-til-bruk-eiendeler

TNOK	HUSLEIE- AVTALER 2023	HUSLEIE- AVTALER 2022
Anskaffelseskost		
Akkumulert 1. januar	374 331	315 873
KPI-justering	14 542	6 223
Justering opsjon	2 959	11 571
Tilgang	233 422	53 596
Avgang i året	-167 660	-12 913
Omregningsdifferanse valuta	72	-20
Akkumulert 31. desember	457 666	374 331
Avskrivninger		
Akkumulert 1. januar	152 033	110 720
Avgang ordinære avskrivninger	-67 224	-7 881
Årets ordinære avskrivninger	56 361	49 198
Omregningsdifferanse valuta	28	-5
Akkumulert 31. desember	141 198	152 033
Bokført verdi		
Bokført verdi 1. januar	222 299	205 153
Bokført verdi 31. desember	316 468	222 299

Rett-til-bruk-eiendeler avskrives fra iverksettelsestidspunktet fram til det som inntreffer først av slutten av leieperioden og slutten av bruksretteiendelenes utnyttbare levetid. Det er i forbindelse med starten av året gjort en konsumprisindeksjustering av leiekontraktene. Konsumprisreguleringen utgjør TNOK 8 491 (2022: TNOK 6 223). Resterende justering TNOK 2 959 utgjør justering av opsjon for leieavtalene i Stockholm og Arendal.

Endringen i årets tilganger og avganger skyldes i hovedsak at Stavanger og Olavstoppen inngikk nye leieavtaler, dette medførte at tidligere leieavtaler ble avregnet og nye leieavtaler ble innregnet.

Leieforpliktelser

Endringer i leieforpliktelser

TNOK	2023	2022
Totale leieforpliktelser 1. januar	228 963	210 394
KPI-justering	14 542	6 223
Justering utøvd opsjon forlengelse	2 959	11 571
Nye leieforpliktelser innregnet i perioden	233 422	53 596
Avgang leieforpliktelser i året	-104 484	-7 283
Betaling av leieforpliktelser	-61 924	-51 069
Betaling av renter	7 361	5 558
Omregningsdifferanser	28	-27
Totale leieforpliktelser 31. desember	320 867	228 963
Langsiktige leieforpliktelser	253 550	178 908
Kortsiktige leieforpliktelser	67 317	50 055

I 2023 ble det betalt totalt MNOK 63,8 (2022: 53,9) for leieavtaler, hvorav MNOK 1,9 (2022: MNOK 2,9) gjelder ikke balanseførte leieavtaler.

Avstemming for forpliktelser som stammer fra finansieringsaktiviteter

TNOK	IB	UTEN PÅVIRKNING PÅ KONTANTSTRØM					ANNET	UB
		KONTANT-STRØM	OMREG- NINGS- DIFFERANSER	ENDRINGER I VIRKELIG VERDI	TILGANG LEIEAVTALER			
Leieforpliktelser 2023	228 963	-61 924	28	0	233 422	-79 622	320 867	
Leieforpliktelser 2022	210 394	-51 069	-27	0	53 596	16 069	228 963	

TNOK	FREM-TIDIGE LEIE- BETALINGER	FREM-TIDIGE LEIEBETALINGER PR. ÅR					
		< 1 ÅR	1-2 ÅR	2-3 ÅR	3-4 ÅR	4-5 ÅR	> 5 ÅR
Udiskonterte leieforpliktelser 31.12.2023	529 266	88 058	81 978	80 469	57 707	53 748	167 306

TNOK	FREM-TIDIGE LEIE- BETALINGER	FREM-TIDIGE LEIEBETALINGER PR. ÅR					
		< 1 ÅR	1-2 ÅR	2-3 ÅR	3-4 ÅR	4-5 ÅR	> 5 ÅR
Udiskonterte leieforpliktelser 31.12.2022	251 438	56 409	54 446	47 192	44 609	22 144	26 637

Leieavtalene inneholder ikke restriksjoner på konsernets utbyttepolitikk eller finansieringsmuligheter. Konsernet har ikke vesentlige restverdigarantier knyttet til sine leieavtaler.

Andre leiekostnader innregnet i resultatet

TNOK	2023	2022
Driftskostnader knyttet til kortsiktige leieavtaler	0	0
Driftskostnader knyttet til lav verdi leieavtaler	1 919	2 873
Totale leiekostnader inkludert i andre driftskostnader	1 919	2 873

Opsjoner om å forlenge en leieavtale

Flere av leieavtalene inneholder en rettighet til forlengelse som kan utøves i løpet av avtalens siste periode. Ved inngåelse av en avtale vurderer konsernet om rettigheten til forlengelse med rimelig sikkerhet vil utøves. Konsernets potensielle fremtidige leiebetalinger som ikke er inkludert i leieforpliktelsene knyttet til forlengelsesopsjoner er MNOK 271,4 (brutto) per 31. desember 2023. Tilsvarende beløp pr. 31. desember 2022 var MNOK 239,5 (brutto).

Note 17 Finansielle instrumenter

Finansiell risiko

Konsernet har kun finansielle instrumenter knyttet til kundefordringer og leverandørgjeld. Det er knyttet kredittrisiko og likviditetsrisiko til disse.

(i) Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for at konsernet ikke vil være i stand til å betjene sine finansielle forpliktelser etterhvert som de forfaller. Konsernets strategi for å håndtere likviditetsrisiko er å ha tilstrekkelig med likvider til enhver tid for å kunne innfri sine finansielle forpliktelser ved forfall, både under normale og ekstraordinære omstendigheter, uten å risikere uakseptable tap eller redusert anseelse. Ubenyttede kredittmuligheter er omtalt i note 20.

Følgende tabell viser en oversikt over forfallsstrukturen for konsernets finansielle forpliktelser, basert på udiskonterte kontraktuelle betalinger. Ved tilfeller der motparten kan kreve tidligere innløsning, er beløpet gjengitt i den tidligste perioden betalingen kan kreves fra motpart. Dersom forpliktelser kan kreves innløst på forespørsel er disse inkludert i første kolonne (under 1 måned):

TNOK	GJENVÆRENDE PERIODE					TOTALT
	UNDER 1 MÅNED	1-3 MÅNEDER	3-12 MÅNEDER	1-5 ÅR	MER ENN 5 ÅR	
31.12.2023						
Leverandørgjeld	119 307	205	118	0	55	119 685
Andre forpliktelser ¹	7 338	14 676	66 044	273 902	167 306	529 266
31.12.2022						
Leverandørgjeld	30 586	6 924	0	0	0	37 509
Andre forpliktelser ¹	4 660	9 319	41 937	166 363	29 159	251 438

¹ Forfall ikke-regnskapsførte forpliktelser relatert til leieavtaler.

(ii) Kredittrisiko

Kredittrisiko er risikoen for at en motpart ikke vil oppfylle sine forpliktelser knyttet til et finansielt instrument eller en kontrakt, noe som fører til et økonomisk tap. Konsernet er hovedsakelig eksponert for kredittrisiko knyttet til kundefordringer, bankinnskudd og andre kortsiktige fordringer.

Konsernet reduserer sin eksponering mot kredittrisiko ved at alle motparter som får kreditt hos konsernet, for eksempel kunder, skal godkjennes og underlegges en vurdering av kredittverdighet.

Konsernet har ingen vesentlig kredittrisiko knyttet til en enkelt motpart eller flere motparter som kan sees på som en gruppe som følge av likheter i kredittrisikoen.

Konsernet har retningslinjer som skal sikre at salg kun foretas til kunder som ikke har hatt vesentlige problemer med betaling tidligere og at utestående beløp ikke overstiger fastsatte kredittrammer.

Konsernet anser sin maksimale risikoeksponering å være balanseført verdi av kundefordringer (se note 18), andre kortsiktige fordringer (se note 19) og bankinnskudd (note 20).

Finansielle eiendeler og finansielle forpliktelser

Tabellen under viser klassifisering av finansielle instrumenter:

TNOK	AMORTISERT KOST	SUM 31.12.2023	VIRKELIG VERDI 31.12.2023	AMORTISERT KOST	SUM 31.12.2022	VIRKELIG VERDI 31.12.2022
Lån og fordringer						
Igangværende arbeid ¹	51 486	51 486	51 486	17 508	17 508	17 508
Kundefordringer	629 880	629 880	629 880	563 485	563 485	563 485
Likvide midler	482 048	482 048	482 048	443 427	443 427	443 427
Forpliktelser						
Leieforpliktelser	320 867	320 867	320 867	228 963	228 963	228 963
Leverandørgjeld	119 685	119 685	119 685	37 509	37 509	37 509

¹ I hovedsak tjenester levert på løpende regning, som er fakturert kunder i begynnelsen av januar året etter.

Kundefordringer

Per 31. desember 2023 hadde konsernet 14 kunder (2022: 12) med utestående på mer enn TNOK 5 000 hver som utgjorde omtrent 69 % (2022: 64 %) av alle utestående fordringer og kontraktseiendeler.

Konsernet opplever i liten grad tap på fordringer, men en analyse av forventet tap blir utført på hvert rapporteringstidspunkt. Avsetningene er basert på tapsmønstre og antall dager over forfall. Beregningen reflekterer det sannsynlighetsvektede utfallet, tidsverdien av penger og rimelige og dokumenterbare opplysninger som er tilgjengelige på rapporteringstidspunktet om tidligere hendelser, aktuelle forhold og prognoser om fremtidige økonomiske forhold. Generelt vil kundefordringer nedskrives hvis de er forfalt med mer enn ett år eller mer og innkrevingsaktivitet ikke foregår.

Konsernet anser risikoen med hensyn til kundefordringer som lav, da kundene befinner seg i flere ulike bransjer og opererer hovedsakelig i uavhengige markeder.

Kapitalforvaltning

Hovedformålet for konsernets forvaltning av kapitalstrukturen er å sikre at konsernet har en solid egenkapital for å sikre

videre drift samtidig som konsernet har handlingsrom til å forfølge muligheter for ytterligere lønnsom vekst.

Gjennom å sørge for gode forholdstall knyttet til egenkapital og gjeld vil konsernet støtte den virksomhet som drives, og dermed maksimere verdien av konsernets aksjer.

Konsernet forvalter sin kapitalstruktur og gjør nødvendige endringer i den basert på en løpende vurdering av de økonomiske forhold virksomheten drives under, og de utsikter og muligheter man ser på kort og mellomlang sikt.

Forvaltning av kapitalstrukturen gjøres gjennom å justere utbytteandeler, gjøre tilbakekjøp av egne aksjer, nedsetting av aksjekapital eller ved å emittere nye aksjer. Ingen endringer av retningslinjer på dette området har funnet sted gjennom 2022 og 2023.

Konsernet følger opp sin kapitalstruktur ved å se på egenkapitalandelen, som er definert som egenkapital i prosent av totalkapitalen. Konsernets policy er å ha en solid egenkapital. Egenkapitalandelen var 26,7 % pr. 31.12.2023, og anses for å være i tråd med hva styret anser som forsvarlig egenkapital.

TNOK	2023	2022
Egenkapital	458 374	456 966
Totalkapital	1 715 754	1 444 913
Egenkapitalandel	26,7 %	31,6 %

Note 18 Kundefordringer

TNOK	2023	2022
Kundefordringer brutto	631 057	563 743
Avsetning til forventet kredittap	-1 177	-258
Kundefordringer	629 880	563 485

Kundefordringer er ikke-rentebærende. Se note 17 for en analyse av fordringer fra kunder, beskrivelse av avsetning til forventede kredittap og beskrivelse av konsernets håndtering av kredittisiko. Forventet kredittap på kundefordringer er klassifisert som andre driftskostnader i resultatregnskapet.

Bevegelsen i avsetning til forventet kredittap er som følger:

TNOK	2023	2022
IB	258	284
Årets avsetning til forventet kredittap	974	27
Årets konstanterte kredittap	-13	-53
Reversering tidligere avsetning	-42	0
UB	1 177	258

Per 31.desember hadde konsernet følgende kundefordringer som var forfalt, men ikke betalt og ikke avskrevet:

TNOK	SUM	IKKE FORFALT	<30D	30-60D	60-90D	>90D
2023	629 880	396 957	214 772	12 334	3 765	2 052
2022	563 485	382 949	170 020	8 659	1 857	-

Kontraktseiendeler for konsernet er relatert til kundeprosjekter med element av fastpris og er spesifisert i balansen under igangværende arbeid. Disse kundeprosjektene utgjør en liten andel av konsernets virksomhet. Se note 3 for nærmere spesifisering. Det er ikke forventet kredittap på disse.

Note 19 Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger

TNOK	2023	2022
Fordringer på ansatte	23 991	27 120
Forskuddsbetalt husleie	0	94
Forskuddsbetalt software	18 305	18 400
Forskuddsbetalte andre kostnader	17 270	13 492
Andre kortsiktige fordringer	252	152
Sum andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	59 818	59 258

Note 20 Likvide midler

Likvide midler er bankbeholdning og kortsiktig likvide investeringer som omgående kan konverteres til kontanter med et kjent beløp, og med maksimal løpetid på 3 måneder. Midler som opprinnelig er bundet i mer enn 3 måneder inngår ikke i likvide midler.

TNOK	2023	2022
Likvide midler - ubundne midler	398 074	367 093
Ansattes skattetrekk - bundne midler	83 974	76 334
Likvide midler i balansen	482 048	443 427

Konsernet har ubenyttede kredittfasiliteter på TNOK 100 000 pr. 31.12.2023 (TNOK 101 323 i 2022). Det foreligger ingen restriksjoner på bruken av disse midlene.

Note 21 Aksjekapital, aksjonærinformasjon og utbytte

AKSJER I TUSEN	2023	2022
Ordinære aksjer, pålydende NOK 0,10	103 801	103 801
Sum antall aksjer	103 801	103 801

Endringer i aksjekapital og overkurs

TNOK	ANTALL AKSJER		AKSJEKAPITAL	
	2023	2022	2023	2022
Ordinære aksjer utstedt og betalt pr. 31.12.	103 801	103 801	10 380	10 380
Egne aksjer til pålydende	-189	-62	-6	0

Bouvet ASA har et aksjeprogram som omfatter alle ansatte. Gjennom året er det kjøpt 1 000 000 egne aksjer til en snittkurs på NOK 63,44 pr. aksje og solgt 751 855 aksjer til ansatte til en samlet verdi på TNOK 46 623 til en snittkurs på NOK 56,69 pr. aksje. Kontantvederlaget for aksjene var TNOK 28 558. I forbindelse med oppkjøpet av Headit AS er det delt ut 120 328 egne aksjer til en samlet verdi på TNOK 6 654 til en kurs på NOK 55,30 pr. aksje, som en del av vederlaget for kjøpet. Beholdning av egne aksjer pr. 31.12.2023 var 189 323 aksjer.

Nominell verdi pr. aksje er NOK 0,10. Alle aksjene i selskapet har lik stemmerett og lik rett på utbytte. Beregning av resultat pr. aksje er vist i note 11.

Oversikt over de 20 største aksjonærene pr 31.12.2023:

AKSJONÆR	ANTALL AKSJER	EIERANDEL
FOLKETRYGDFONDET	8 157 144	7,86 %
VARNER KAPITAL AS	6 051 000	5,83 %
VERDIPAPIRFOND ODIN NORDEN	5 807 586	5,59 %
STENSHAGEN INVEST AS	5 366 990	5,17 %
The Bank of New York Mellon (nominee acc.)	4 574 063	4,41 %
SVERRE FINN HURUM	3 479 060	3,35 %
MP PENSJON PK	2 650 820	2,55 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA AVKASTNING	2 411 393	2,32 %
VEVLEN GÅRD AS	1 828 020	1,76 %
MUSTAD INDUSTRIER AS	1 300 000	1,25 %
UBS Switzerland AG (nominee acc.)	1 278 296	1,23 %
VERDIPAPIRFOND ODIN NORGE	1 270 570	1,22 %
VERDIPAPIRFONDET FIRST VERITAS	1 269 494	1,22 %
The Bank of New York Mellon SA/NV (nominee acc.)	1 250 000	1,20 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA NORGE PLUS	1 230 866	1,19 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA KAPITAL	1 213 587	1,17 %
ERIK STUBØ	1 183 900	1,14 %
The Bank of New York Mellon (nominee acc.)	1 108 995	1,07 %
Landkreditt Utbytte	1 012 286	0,98 %
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJENORGE IN	949 596	0,91 %
ØVRIGE AKSJONÆRER	50 406 971	48,56 %
Sum	103 800 637	100,00 %

Utbytte

Selskapet har betalt ut følgende utbytter:

TNOK	2023	2022
Ordinært utbytte for 2022: NOK 0,55 per aksje (november 2023)	57 090	
Ordinært utbytte for 2022: NOK 2,50 per aksje (mai 2023)	259 502	
Tilbakebetaling av kapital 2021: NOK 0,49 per aksje (november 2022)		50 862
Ordinært utbytte for 2021: NOK 0,01 per aksje (november 2022)		1 038
Ordinært utbytte for 2021: NOK 2,30 per aksje (mai 2022)		238 741
Sum	316 592	290 641

Foreslått utbytte til godkjenning i generalforsamlingen er NOK 2,60 per aksje, totalt TNOK 269 883.

Note 22 Annen kortsiktig gjeld

TNOK	2023	2022
Påløpt lønn, feriepenger og bonus	383 384	325 968
Ansattes ferie- og avspassingssaldo	12 438	12 375
Annen kortsiktig gjeld	9 912	11 938
Sum annen kortsiktig gjeld	405 734	350 280

Note 23 Hendelser etter balansedagen

Ny informasjon etter balansedagen om konsernets finansielle stilling på balansedagen er hensyntatt i årsregnskapet. Hendelser etter balansedagen som ikke påvirker konsernets finansielle stilling på balansedagen, men som vil påvirke konsernets finansielle stilling i fremtiden er opplyst om dersom dette er vesentlig.

Det har ikke vært hendelser etter balansedagen som vesentlig påvirker konsernets finansielle stilling.

Regnskap med noter

Morselskap

Resultatregnskap	85
Balanse	86
Kontantstrømoppstilling	88
Oppstilling av endringer i egenkapitalen	89
Noter	90
Note 1 Regnskapsprinsipper	90
Note 2 Driftsinntekter	91
Note 3 Lønnskostnader og godtgjørelser	91
Note 4 Transaksjoner med nærstående parter	92
Note 5 Aksjeprogram ansatte	93
Note 6 Annen driftskostnad	94
Note 7 Finansinntekter og finanskostnader	94
Note 8 Skatt	95
Note 9 Resultat per aksje	96
Note 10 Oversikt over datterselskaper	97
Note 11 Finansielle instrumenter	98
Note 12 Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	98
Note 13 Likvide midler	98
Note 14 Aksjekapital, aksjonærinformasjon og utbytte	99
Note 15 Annen kortsiktig gjeld	100
Note 16 Hendelser etter balansedagen	101

Resultatregnskap

1. januar - 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
Driftsinntekter	2	451	436
Driftskostnader			
Personalkostnad	3, 4, 5	1 512	1 368
Annen driftskostnad	6	4 013	3 832
Sum driftskostnader		5 525	5 200
Driftsresultat		-5 074	-4 764
Finansinntekter og finanskostnader			
Annen renteinntekt	7	784	286
Mottatt utbytte og konsernbidrag	7	366 877	371 744
Annen finansinntekt	7	2	11 004
Annen rentekostnad	7	-2 457	-1 372
Annen finanskostnad	7	-3 499	-77
Netto finansposter		361 707	381 585
Ordinært resultat før skattekostnad		356 633	376 821
Skattekostnad			
Skattekostnad på ordinært resultat	8	0	0
Sum skattekostnad		0	0
Årets resultat		356 633	376 821
Disponering:			
Avsatt til ordinært utbytte		269 882	259 502
Overført annen egenkapital		86 751	117 319
Sum disponert		356 633	376 821

BOUVET ASA – MORSELSKAPET

Balanse

Pr. 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
EIENDELER			
ANLEGGSMIDLER			
Finansielle anleggsmidler			
Aksjer i datterselskaper	10	211 946	211 946
Sum finansielle anleggsmidler		211 946	211 946
Sum anleggsmidler		211 946	211 946
OMLØPSMIDLER			
Konsernfordringer	10	373 914	364 199
Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	12	796	198
Likvide midler	13	9 095	17 897
Sum omløpsmidler		383 805	382 294
SUM EIENDELER		595 751	594 240

BOUVET ASA – MORSELSKAPET

Balanse

Pr. 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
EGENKAPITAL OG GJELD			
EGENKAPITAL			
Innskutt egenkapital			
Aksjekapital	14	10 380	10 380
Egne aksjer - pålydende verdi	14	-19	-6
Overkurs	14	179	179
Sum innskutt egenkapital		10 540	10 553
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital		185 572	164 844
Sum opptjent egenkapital		185 572	164 844
Sum egenkapital		196 112	175 397
LANGSIKTIG GJELD			
Lån fra foretak i samme konsern	10	40 000	40 000
Sum langsiktig gjeld		40 000	40 000
Kortsiktig gjeld			
Kortsiktig gjeld til konsernselskap	10	87 984	118 507
Leverandørgjeld		741	0
Skyldige offentlige avgifter		694	720
Annen kortsiktig gjeld	14, 15	270 220	259 616
Sum kortsiktig gjeld		359 639	378 843
Sum gjeld		399 639	418 843
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		595 751	594 240

Oslo, 23. april 2024
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn
Styrets leder

Sign.

Lill Hege Hals
Styremedlem

Sign.

Tove Raanes
Styrets nestleder

Sign.

Egil Christen Dahl
Styremedlem

Sign.

Sverre Hurum
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli
Administrerende direktør

Kontantstrømoppstilling

1. januar - 31. desember

TNOK	NOTE	2023	2022
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter			
Ordinært resultat før skattekostnad		356 633	376 821
Inntektsført konsernbidrag og utbytte	7	-366 877	-363 928
Endring i debitorer og kreditorer		143	41
Innbetaling av konsernbidrag og utbytte fra datterselskaper		267 502	212 140
Endring i andre tidsavgrensninger		78 557	54 851
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		335 958	279 925
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter			
Investering i datterselskap	10	0	886
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		0	886
Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter			
Kjøp av egne aksjer	14	-63 445	-62 959
Salg av egne aksjer	14	35 277	25 223
Utbetalinger av utbytte	14	-316 592	-239 779
Tilbakebetaling av kapital	14	0	-50 861
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-344 760	-328 378
Netto endring i likvide midler		-8 801	-47 567
Likvide midler i begynnelsen av året		17 897	65 464
Likvide midler ved årets slutt		9 095	17 897

Oppstilling av endringer i egenkapitalen

1. januar - 31. desember

NOTE	TNOK	AKSJE- KAPITAL	EGNE AKSJER - PÅLYDENDE VERDI	OVERKURS	SUM INNSKUTT EGENKAPITAL	SUM OPP- TJENT EGEN- KAPITAL	SUM EGENKAPITAL
	Egenkapital pr. 01.01.2022	10 380	0	51 041	61 421	67 252	128 673
	Årets resultat				0	376 821	376 821
14	Kjøp av egne aksjer		-95		-95	-62 864	-62 959
14	Salg av egne aksjer		89		89	25 176	25 265
5	Aksjeprogram ansatte ført mot egenkapital				0	18 998	18 998
14	Utbetalt utbytte				0	-1 038	-1 038
14	Tilbakebetaling av kapital			-50 861	-50 861	0	-50 861
14	Avsatt utbytte				0	-259 502	-259 502
	Egenkapital pr. 31.12.2022	10 380	-6	179	10 553	164 844	175 397
	Egenkapital pr. 01.01.2023	10 380	-6	179	10 553	164 844	175 397
	Årets resultat				0	356 633	356 633
14	Kjøp av egne aksjer		-100		-100	-63 345	-63 445
14	Salg av egne aksjer		87		87	35 193	35 280
5	Aksjeprogram ansatte ført mot egenkapital				0	19 218	19 218
14	Utbetalt utbytte				0	-57 090	-57 090
14	Avsatt utbytte				0	-269 882	-269 882
	Egenkapital pr. 31.12.2023	10 380	-19	179	10 540	185 572	196 112

Noter

Note 1 Regnskapsprinsipper

Regnskapet til Bouvet ASA for perioden som slutter 31.12.23 ble godkjent i styremøte 23. april 2024.

Bouvet ASA er et allmennaksjeselskap registrert i Norge og notert på Oslo Børs. Selskapets hovedkontor er lokalisert i Sørkedalsveien 8, 0369 Oslo, Norge.

Grunnlag for utarbeidelse av årsregnskapet

Selskapsregnskapet for regnskapsåret 2023 er avlagt i samsvar med Regnskapsloven og god regnskapsskikk (NGAAP). Regnskapet legger til grunn prinsippene etter historisk kost.

Selskapets funksjonelle valuta og presentasjonsvaluta er NOK. Alle verdier er presentert i nærmeste tusen (NOK 000), såfremt ikke annet er presisert.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen under utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til god regnskapsskikk.

Utenlandsk valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Monetære poster i utenlandsk valuta omregnes ved hver periodeslutt til balansedagens kurs. Ikke-monetære poster som måles til historisk kost omregnet på transaksjonstidspunktet. Ikke-monetære poster som måles til virkelig verdi uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til valutakursen fastsatt på balansetidspunktet. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden.

Aksjer i datterselskap

Datterselskapet vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det er foretatt nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Nedskrivninger er reversert når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra datterselskap er inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap eller er foreslått med overveidende sannsynlighet for endelig vedtak i generalforsamlingen for foretak som avlegger regnskap under IFRS. Overstiger utbyttet / konsernbidraget andel av opptjent resultat etter anskaffelsestidspunktet, representerer den overskytende del tilbakebetaling av investert kapital, og utdelingene er fratrukket investeringens verdi i balansen til morselskapet.

Skatt

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt forpliktelse/ eiendel. Utsatt skatt forpliktelse/ eiendel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og forpliktelser med unntak av:

- midlertidig forskjell knyttet til goodwill som ikke er skattemessig fradragsberettiget
- midlertidige forskjeller relatert til investeringer i datterselskaper, tilknyttede selskaper eller felleskontrollert virksomhet når selskapet kontrollerer tidspunktet for reversering av de midlertidige forskjellene og det ikke er antatt å skje i overskuelig fremtid.

Utsatt skatt eiendel er regnskapsført når det er sannsynlig at selskapet vil ha tilstrekkelige skattemessige overskudd i senere perioder til å nyttiggjøre den utsatte skatteeiendelen. Selskapet regnskapsfører tidligere ikke regnskapsført utsatt skatt eiendel i den grad det har blitt sannsynlig at selskapet kan benytte seg av den utsatte skatteeiendelen. Likeledes vil selskapet redusere den utsatte skatteeiendel i den grad selskapet ikke lenger anser det som sannsynlig at det kan nyttiggjøre seg av den utsatte skatteeiendelen.

Utsatt skatt forpliktelse/ eiendel er målt basert på vedtatt fremtidig skattesats.

Utsatt skatt forpliktelse føres opp til nominell verdi og er klassifisert som langsiktig forpliktelse i balansen.

Betalbar skatt og utsatt skatt forpliktelse/eiendel er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad de underliggende transaksjonene er regnskapsført mot egenkapitalen.

Likvide midler

Likvide midler er bankbeholdning og kortsiktig likvide investeringer som omgående kan konverteres til kontanter med et kjent beløp, og med maksimal løpetid på 3 måneder.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Likvide midler omfatter bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Egenkapital

Egne aksjer

Ved tilbakekjøp av egne aksjer føres kjøpspris inklusiv direkte henførbare kostnader som endring i egenkapital. Egne aksjer presenteres som reduksjon av egenkapital. Tap eller gevinst på transaksjoner med egne aksjer blir ikke resultatført.

Kostnader ved egenkapitaltransaksjoner

Transaksjonskostnader direkte knyttet til en egenkapitaltransaksjon blir regnskapsført direkte mot egenkapitalen etter fradrag for skatt.

Aksjeprogram ansatte

Selskapet har et aksjeprogram som omfatter alle ansatte i konsernet i uoppsagte stillinger, som har tiltrådt sin stilling senest den første dag i måneden hvor tilbudet gis. Virkelig verdi av programmet måles på tildelingsdatoen og kostnadsføres over innvinningsperioden på tre år. Programmet er i sin helhet belastet ut til datterselskapene og er en ordning med oppgjør i aksjer hvor kostnaden innregnes som lønnskostnad med beregning av arbeidsgiveravgift med forpliktelse mot morselskap, som har innregnet dette med motpost i annen egenkapital. Utviklingen av aksjekursen belastes ut ved økt verdi og godtgjøres ved redusert verdi til datterselskapene ved oppgjørstidspunktet av aksjeprogrammet. Dette medfører inntekts-/kostnadsføring i Bouvet ASA.

Hendelser etter balansedagen

Ny informasjon etter balansedagen om selskapets finansielle stilling på balansedagen er hensyntatt i årsregnskapet. Hendelser etter balansedagen som ikke påvirker selskapets finansielle stilling på balansedagen, men som vil påvirke selskapets finansielle stilling i fremtiden er opplyst om dersom dette er vesentlig.

Note 2 Driftsinntekter

TNOK	2023	2022
Driftsinntekter		
Viderefakturert driftskostnader konsern	451	436
Sum driftsinntekter	451	436

Note 3 Lønnskostnader og godtgjørelser

TNOK	2023	2022
Styrehonorar ¹	1 245	1 199
Arbeidsgiveravgift	187	169
Andre ytelser	80	0
Sum lønnskostnader	1 512	1 368

¹ Inkluderer honorar til valgkomiteen på TNOK 55.

Note 4 Transaksjoner med nærstående parter

Godtgjørelse til styret

TNOK	UTBETALT HONORAR 2023	UTBETALT HONORAR 2022
Samlet godtgjørelse	1 245	1 135

Se lederlønsrapporten tilgjengelig på [Bouvet.no](https://www.bouvet.no) for detaljer.

Godtgjørelse til ledelsen

Ledelsen har fått sin godtgjørelse fra Bouvet Norge AS. For informasjon om godtgjørelse til ledelsen, se note 7 i konsernregnskapet. Se også lederlønsrapport tilgjengelig på [Bouvet.no](https://www.bouvet.no) for detaljer

Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av styret pr. 31.12.2023

	ANTALL AKSJER
Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av styret pr. 31.12.2023	5 409 030

Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av ledelsen pr. 31.12.2023

	ANTALL AKSJER
Aksjer i selskapet eid direkte eller indirekte av ledelsen pr. 31.12.2023	107 416

Se lederlønsrapporten tilgjengelig på [Bouvet.no](https://www.bouvet.no) for detaljer.

Note 5 Aksjeprogram ansatte

Selskapet hadde ingen ansatte i 2023 eller 2022. Kostnaden knyttet til aksjeprogrammet for konsernets ansatte blir belastet datterselskapene i sin helhet.

Aksjeprogram

Konsernet har et aksjeprogram som omfatter alle ansatte i uoppsagte stillinger, som har tiltrådt sin stilling senest den første dag i måneden hvor tilbudet gis. Tilbudet omfatter ikke ansatte med timelønn. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte ansatte vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen.

Aksjeprogrammet gir den ansatte anledning til å tegne aksjer til en verdi fra NOK 7 500 til NOK 15 000 pr. år mot et lønns-trekk på 80% av tegningsverdien. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt. For programmet som startet i 2022 ble det ikke gitt rabatt og lønnstrekket som ble gjort tilsvarte 100% av tegningsverdien.

Det ble i 2023 solgt 438 812 aksjer til en kurs à 56,69 NOK med fradrag av 20% rabatt til de ansatte. 1 684 ansatte deltok i programmet. Foregående år ble det solgt 385 486 til en kurs à 56,58 NOK uten fradrag av rabatt. 1494 ansatte deltok i programmet.

Konsernet har også et aksjeprogram som omfatter ledelsen. Programmet består av årlige tilbud hvor den enkelte leder vil kunne tegne aksjer under ordningen en gang pr. kalenderår. Aksjeprogrammet vedtas for ett år av gangen.

Aksjeprogrammet gir den enkelte leder anledning til å tegne aksjer til en verdi inntil NOK 22 500 pr. år til markedskurs uten subsidiering fra Bouvet. Bouvet vil yte tilsvarende antall aksjer vederlagsfritt dersom den ansatte beholder aksjene i tre år og fortsatt er ansatt.

Det ble i 2023 solgt 64 944 aksjer til en kurs à 56,69 NOK. 170 ledende ansatte deltok i programmet. Foregående år ble det solgt 59 953 aksjer til en kurs à 56,58 NOK. 173 ledende ansatte deltok i programmet.

Det ble utdelt 248 099 aksjer vederlagsfritt knyttet til 2020 aksjeprogrammet i 2023. Foregående år ble det utdelt 447 725 aksjer vederlagsfritt knyttet til 2019 aksjeprogrammet.

Aksjeprogrammene er behandlet i henhold til NRS 15A. Virkelig verdi av programmene er beregnet på tildelingstidspunktet og kostnadsføres over opptjeningsperioden på tre år. TNOK 17 554 aksjebasert avlønningstkostnader ble belastet datterselskapene i 2023. Tilsvarende beløp i 2022 var TNOK 16 751.

Gjennstående estimerte kompensasjonskostnader for 2024 til 2026 er pr. 31. desember 2023 på TNOK 33 312 (for 2022: 2023-2025 TNOK 31 845). Kompensasjonskostnadene innregnes som lønnskostnad med motpost i annen egenkapital. Arbeidsgiveravgift i resultatet over forventet opptjeningsperiode. Kostnader knyttet til aksjeprogrammene med motpost i annen egenkapital er i 2023 bokført med TNOK 19 218 (for 2022: 18 998)

Note 6 Annen driftskostnad

TNOK	2023	2022
Reise og transport	3	0
IKT-kostnader	712	55
Fremmede tjenester	1 488	2 038
Noteringskostnader	1 655	1 687
Øvrige kostnader	155	52
Sum annen driftskostnad	4 013	3 832

Honorar til revisor

ART	2023	2022
Ordinær revisjon	647	561
Skatterådgivning	80	89
Andre tjenester	35	173
Andre attestasjonstjenester	45	52
Sum	807	875

Note 7 Finansinntekter og finanskostnader

TNOK	2023	2022
Finansinntekter		
Avsatt utbytte og konsernbidrag	366 877	363 928
Inntektsført mottatt utbytte	0	7 500
Inntekt på investering i datterselskap ¹	0	316
Annen finansinntekt ² og annen renteinntekt	786	11 289
Sum finansinntekter	367 663	383 034
Finanskostnader		
Annen rentekostnad	2 457	1 372
Annen finanskostnad ²	3 499	77
Sum finanskostnader	5 956	1 449

¹ Inntekt fra salg av andeler i Sesam.io AS.

² Avregning av oppgjør aksjeprogram til datterselskap.

Note 8 Skatt

Skattekostnad

TNOK	2023	2022
Betalbar skatt	0	0
Endring utsatt skatt	0	0
Skattekostnad	0	0

Betalbar skatt

TNOK	2023	2022
Ordinært resultat før skattekostnad	356 633	376 821
Permanente forskjeller	3 367	-11 321
Endring i midlertidige forskjeller	0	0
Utbytte	-360 000	-365 500
Grunnlag betalbar skatt	0	0
Skatt 22% som utgjør betalbar skatt på årets resultat	0	0

Betalbar skatt i balansen

TNOK	2023	2022
Beregnet betalbar skatt	0	0
Betalbar skatt ført direkte mot egenkapitalen	0	0
Skyldig betalbar skatt	0	0

Avstemming av effektiv skattesats

TNOK	2023	2022
Resultat før skatt	356 633	376 821
Skatt beregnet til 22%	78 459	82 901
Ikke skattepliktig inntekt	-78 459	-82 901
Skattekostnad	0	0
Effektiv skattesats	0 %	0 %

Spesifikasjon av grunnlag for utsatt skatt

TNOK	2023	2022
Grunnlag utsatt skattefordel		
Andre forskjeller	0	0
Grunnlag utsatt skattefordel – brutto	0	0
Grunnlag utsatt skatt forpliktelse		
Andre forskjeller	0	0
Grunnlag utsatt skatt forpliktelse – brutto	0	0
Grunnlag utsatt skatt - netto	0	0
Netto regnskapsført utsatt skatt / skattefordel (-)	0	0

Note 9 Resultat per aksje

Ordinært resultat per aksje er beregnet som forholdet mellom årets resultat som tilfaller aksjeeierne på MNOK 356,63 (376,82 i 2022) og vektet gjennomsnittlig utestående ordinære aksjer gjennom regnskapsåret på 103,26 (103,23 mill i 2022).

I beregningen av utvannet resultat per aksje er resultatet som tilfaller aksjeeierne og antall vektet gjennomsnittlig utestående aksjer justert for utvanningseffekter knyttet til aksjeprogrammene for de ansatte (se note 5).

	2023	2022
Årets resultat (TNOK)	356 633	376 821
Gjennomsnittlig antall utstedte aksjer	103 800 637	103 800 637
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	103 258 878	103 233 238
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	104 069 876	104 157 700
Resultat pr. utestående aksje (NOK)	3,45	3,65
Utvannet resultat pr. aksje (NOK)	3,43	3,62
Gjennomsnittlig antall aksjer		
Gjennomsnittlig antall utstedte aksjer	103 800 637	103 800 637
Gjennomsnittlig antall egne aksjer	-541 759	-567 399
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	103 258 878	103 233 238
Effekt av aksjeprogram	810 997	924 462
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	104 069 876	105 290 979

Note 10 Oversikt over datterselskaper

Aksjer i datterselskap består av følgende:

TNOK SELSKAP	HJEMLAND	HOVEDVIRKSOMHET	BALANSEFØRT VERDI	EIERANDEL	STEMMEANDEL
Olavstoppen AS	Norge	IT-konsulentselskap	14 590	100 %	100 %
Bouvet AB	Sverige	IT-konsulentselskap	45 004	100 %	100 %
Sesam.IO AS	Norge	Softwareselskap	37 842	90,1 %	90,1 %
Bouvet Norge AS	Norge	IT-konsulentselskap	114 510	100 %	100 %
Sum datterselskaper			211 946		

Lån, fordringer og gjeld mellom Bouvet ASA og datterselskaper

SELSKAP	LÅN TIL DATTERSELSKAP	KORTSIKTIGE FORDRINGER MOT DATTERSELSKAP	LÅN FRA DATTERSELSKAP	KORTSIKTIG GJELD TIL DATTERSELSKAP
Bouvet Norge AS	0	363 783	40 000	87 984
Olavstoppen AS	0	10 007	0	0
Sesam.IO AS	0	7	0	0
Bouvet AB med datterselskaper	0	118	0	0
Sum	0	373 913	40 000	87 984

Jfr. note 2 i konsernregnskapet for spesifikasjon av resultat og egenkapital i datterselskaper, samt informasjon om minoritetsinteresser.

Bouvet ASA har stilt selvskyldnergaranti i forbindelse med husleieavtaler i Bouvet Norge AS og Olavstoppen AS

STED	LEIEPERIODE	GARANTIBELØP
Oslo	17.12.2016-16.12.2026	For alle forpliktelser under leieavtalen
Porsgrunn	03.05.2021-31.12.2026	For alle forpliktelser under leieavtalen
Stavanger	01.12.2023-30.11.2033	For alle forpliktelser under leieavtalen
Stavanger (Olavstoppen)	01.12.2023-30.11.2033	For alle forpliktelser under leieavtalen, begrenset oppad til 12 mnd. leie og driftskostnader
Drammen	08.02.2022-07.02.2027	6 måneders leie inkludert felleskostnader
Sandvika	01.06.2022-01.06.2027	6 måneders leie inkludert felleskostnader
Trondheim	01.09.2022-31.08.2024	300

Note 11 Finansielle instrumenter

Selskapet er ett rent holdingselskap og har i liten grad finansielle instrumenter ut over investeringer i datterselskaper, samt konsernmellomværende. For omtale av selskapets håndtering av finansiell risiko, likviditetsrisiko og forvaltning av kapitalstruktur, se note 17 i konsernregnskapet.

Note 12 Andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger

TNOK	2023	2022
Forskuddsbetalte kostnader	643	103
Forskuddsbetalt software	152	95
Sum andre kortsiktige fordringer og forskuddsbetalinger	796	198

Note 13 Likvide midler

TNOK	2023	2022
Likvide midler - ubundne midler	8 522	17 340
Skattetrekk styrehonorar - bundne midler ¹	573	557
Sum likvide midler i balansen	9 095	17 897

¹ Inkluderer også skattetrekk beregnet på honroar til valgkomiteen ref. note 3.

Note 14 Aksjekapital, aksjonærinformasjon og utbytte

AKSJER I TUSEN	2023	2022
Ordinære aksjer, pålydende NOK 0,10	103 801	103 801
Sum antall aksjer	103 801	103 801

Endringer i aksjekapital og overkurs

TNOK	ANTALL AKSJER		AKSJEKAPITAL	
	2023	2022	2023	2022
Ordinære aksjer utstedt og betalt pr. 31.12.	103 801	103 801	10 380	10 380
Egne aksjer til pålydende	-189	-62	-19	-6

Bouvet ASA har et aksjeprogram som omfatter alle ansatte. Gjennom året er det kjøpt 1 000 000 egne aksjer til en snittkurs på NOK 63,44 pr. aksje og solgt 751 855 aksjer til ansatte til en samlet verdi på TNOK 46 623 til en snittkurs på NOK 56,69 pr. aksje. Kontantvederlaget for aksjene var TNOK 28 558. I forbindelse med oppkjøpet av Headit AS er det delt ut 120 328 egne aksjer til en samlet verdi på TNOK 6 654 til en kurs på NOK 55,30 pr. aksje, som en del av vederlaget for kjøpet. Beholdning av egne aksjer pr. 31.12.2023 var 189 323 aksjer.

Nominell verdi pr. aksje er NOK 0,10. Alle aksjene i selskapet har lik stemmerett og lik rett på utbytte. Beregning av resultat pr. aksje er vist i note 9.

Oversikt over de 20 største aksjonærene pr 31.12.2023:

AKSJONÆR	ANTALL AKSJER	EIERANDEL
FOLKETRYGDFONDET	8 157 144	7,86 %
VARNER KAPITAL AS	6 051 000	5,83 %
VERDIPAPIRFOND ODIN NORDEN	5 807 586	5,59 %
STENSHAGEN INVEST AS	5 366 990	5,17 %
THE BANK OF NEW YORK MELLON (NOMINEE ACC.)	4 574 063	4,41 %
SVERRE FINN HURUM	3 479 060	3,35 %
MP PENSJON PK	2 650 820	2,55 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA AVKASTNING	2 411 393	2,32 %
VEVLEN GÅRD AS	1 828 020	1,76 %
MUSTAD INDUSTRIER AS	1 300 000	1,25 %
UBS SWITZERLAND AG (NOMINEE ACC.)	1 278 296	1,23 %
VERDIPAPIRFOND ODIN NORGE	1 270 570	1,22 %
VERDIPAPIRFONDET FIRST VERITAS	1 269 494	1,22 %
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV (NOMINEE ACC.)	1 250 000	1,20 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA NORGE PLUS	1 230 866	1,19 %
VERDIPAPIRFONDET NORDEA KAPITAL	1 213 587	1,17 %
ERIK STUBØ	1 183 900	1,14 %
THE BANK OF NEW YORK MELLON (NOMINEE ACC.)	1 108 995	1,07 %
LANDKREDITT UTBYTTE	1 012 286	0,98 %
VERDIPAPIRFONDET KLP AKSJENORGE IN	949 596	0,91 %
ØVRIGE AKSJONÆRER	50 406 971	48,56 %
Totalt	103 800 637	100,00 %

Utbytte

Selskapet har betalt ut følgende utbytter:

TNOK	2023	2022
Ordinært utbytte for 2022: NOK 0,50 per aksje (november 2023)	57 090	
Ordinært utbytte for 2022: NOK 2,50 per aksje (mai 2023)	259 502	
Tilbakebetaling av kapital 2021: NOK 0,49 per aksje (november 2022)		50 862
Ordinært utbytte for 2021: NOK 0,01 per aksje (november 2022)		1 038
Ordinært utbytte for 2021: NOK 2,30 per aksje (mai 2022)		238 741
Sum	316 592	290 641

Foreslått utbytte til godkjenning i generalforsamlingen er NOK 2,60 per aksje, totalt TNOK 269 883.

Note 15 Annen kortsiktig gjeld

TNOK	2023	2022
Annen kortsiktig gjeld	339	114
Avsatt utbytte	269 882	259 502
Sum annen kortsiktig gjeld	270 220	259 616

Note 16 Hendelser etter balansedagen

Det har ikke vært hendelser etter balansedagen som vesentlig påvirker selskapets finansielle stilling.

Aksjonærinformasjon

Nøkkeldata

NOK	2023	2022	2021	2020 ¹
Markedsverdi per 31.12 (NOK)	6 321,5 mill.	6 228,0 mill.	7 836,9 mill.	7 303,3 mill.
Aksjekurs per 31.12	60,90	60,00	75,50	71,00
Utbetalt utbytte	3,00	2,80	2,70	1,65

¹ På Bouvets ordinære generalforsamling 20. mai 2021 ble det vedtatt en aksjesplitt hvor én (1) gammel aksje gav ti (10) nye aksjer pålydende NOK 0,10. Tallene er justert for aksjesplitt.

Bouvet aksjen er notert på Oslo Børs, under tickerkoden BOUV.

I løpet av 2023 har aksjekursen til Bouvet steget med 1,50 prosent. Ved inngangen til 2023 var selskapets markedsverdi NOK 6 228,0 millioner, og ved utgangen av året hadde selskapets markedsverdi steget til NOK 6 321,5 millioner.

Utbytte

Bouvet-aksjen skal være en lønnsom investering for eierne gjennom verdistigning og utbetaling av utbytte. I henhold til selskapets utbyttepolitikk, skal en vesentlig del av fjorårets overskudd etter skatt deles ut til eierne.

Ved ordinær generalforsamling 2023, besluttet generalforsamlingen å utbetale et utbytte på NOK 2,50 per aksje. I november 2023 ble det utbetalt et tilleggsutbytte på NOK 0,55 per aksje basert på fullmakt til styret gitt av generalforsamlingen.

Aksjonærpolitikk

Bouvet kommuniserer åpent om forhold som er relevant for selskapets finansielle stilling og fremtidige utvikling, slik at markedsaktørene skal kunne danne seg et best mulig bilde av selskapet. Alle aksjonærer skal likebehandles, og informasjonen skal gis til rett tid, være presis og tilstrekkelig utfyllende.

Kurssensitiv informasjon gis samtidig til markedet gjennom meldingssystemet ved Oslo Børs. Selskapets nettsider er et viktig verktøy for å sikre at tilgjengelig informasjon er utfyllende og oppdatert. All informasjon gjøres også tilgjengelig på selskapets nettsider www.bouvet.no. Bouvet vil kontinuerlig arbeide med å forbedre selskapets nettsider, slik at sidene til enhver tid er oppdatert med relevant informasjon.

Bouvet offentliggjør ikke prognoser for nøkkeltall for kommende perioder, men baserer kommentarer på en forventet generell markedsutvikling.

I forbindelse med fremleggelse av kvartalsresultater avholder selskapets ledelse en presentasjon for investorer, analytikere, media og andre interessenter. I løpet av 2023 har Bouvet avholdt fire slike presentasjoner.

Analysedekning

Fem norske meglerhus har analysedekning av selskapet:

- ABG Sundal Collier
- Sparebank1 Markets
- Kepler Cheuvreux
- Pareto Securities
- Arctic Securities

Aksjedata

I løpet av 2023 har Bouvet-aksjen vært omsatt mellom NOK 52,60 per aksje og NOK 70,00 per aksje. Totalt 9 850 696 aksjer ble omsatt på Oslo Børs, fordelt på 30 649 transaksjoner. Selskapets aksjekurs per 31. desember 2023 var 60,90 kroner per aksje.

Totalt antall aksjer per 31.12.2023 var 103 800 637, pålydende NOK 0,10 per aksje.

	2023	2022	2021	2020 ¹
Høyeste aksjekurs (NOK)	70,00	75,00	79,20	74,80
Laveste aksjekurs (NOK)	52,60	52,00	56,00	29,10
Antall handler	30 649	43 122	41 427	26 843
Antall aksjer handlet	9 850 696	16 815 020	15 785 026	28 494 480
Antall aksjer per 31.12	103 800 637	103 800 637	103 800 637	102 863 630

¹ På Bouvets ordinære generalforsamling 20. mai 2021 ble det vedtatt en aksjesplitt hvor én (1) gammel aksje gav ti (10) nye aksjer pålydende NOK 0,10. Tallene er justert for aksjesplitt.

Aksjonærer

Ved årets slutt hadde selskapet totalt 5 611 aksjonærer, hvorav 5 383 norske og 228 utenlandske.

De 20 største aksjonærene eide 51,44 prosent av aksjene. Ved utgangen av 2023 eide Bouvet 189 323 egne aksjer, mens selskapet eide 61 506 egne aksjer foregående år.

SPREDNING	ANTALL AKSJONÆRER	TOTALT ANTALL AKSJER	PROSENT
1 - 100	1 122	48 026	0,05 %
101 - 1 000	2 436	1 038 538	1,00 %
1 001 - 10 000	1 475	4 855 323	4,68 %
10 001 - 100 000	455	12 543 902	12,08 %
100 001 - 1 000 000	104	32 870 778	31,67 %
1 000 001 -	19	52 444 070	50,52 %
Totalt	5 611	103 800 637	100,00 %

Finansiell kalender 2024

HENDELSE	DATO
Ordinær generalforsamling	22. mai 2024
Første kvartal 2024	22. mai 2024
Andre kvartal 2024	27. august 2024
Tredje kvartal 2024	12. november 2024
Fjerde kvartal 2024	18. februar 2025

I forbindelse med fremleggelse av kvartalsresultater avholder selskapets ledelse en presentasjon der investorer, analytikere, media og andre interessenter kan møte ledelsen i selskapet. Presentasjonene avholdes i Oslo.

Kontofører

Nordea Bank Norge ASA
Verdipapirservice
Postboks 1166 Sentrum
0107 Oslo

Investor relations kontakter

Finansdirektør er selskapets primære talsmann når det gjelder finansiell informasjon, slik som kvartals- og årsrapporter. Når det gjelder øvrige saker, slik som vesentlige kontraktsinngåelser og andre kurssensitive opplysninger er administrerende direktør den primære kontaktperson. Øvrig ledelse i Bouvet vil kunne benyttes som talsmenn i spesielle saker når det er hensiktsmessig.

Eierstyring og selskapsledelse

Bouvet ASA (Bouvet) er opptatt av å praktisere god eierstyring og selskapsledelse for å styrke tilliten til selskapet og dermed bidra til best mulig langsiktig verdiskaping til lavest mulig risiko til fordel for aksjonærer, ansatte og andre interessenter. Formålet med god eierstyring og selskapsledelse er å regulere rollefordelingen mellom aksjonærene, styret og toppledelsen utover det som følger av lovgivningen.

Bouvet er underlagt formelle krav om å redegjøre for selskapets eierstyring og selskapsledelse. I henhold til regnskapsloven §3-3b, er selskapet pliktig til å redegjøre for prinsipper og praksis for foretaksstyring. I tillegg krever Oslo Børs en årlig redegjørelse for selskapets prinsipper i samsvar med gjeldende Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse ("anbefalingen") fra Norsk Utvalg for Eierstyring og Selskapsledelse (NUES).

Denne redegjørelsen gjelder for regnskapsperioden 2023 og tar utgangspunkt i lovens disposisjon, samt hovedpunktene til NUES. Redegjørelse om foretaksstyring etter regnskapsloven, i henhold til lovens disposisjon.

1. Selskapet følger Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse
2. Anbefalingen finnes på www.nues.no
3. Styret har nedenfor avgitt en redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse, og eventuelle avvik er kommentert under det enkelte punkt
4. Under kapittel 10 i redegjørelsen blir hovedelementene for Bouvets risiko og internkontroll i regnskaps- og rapporteringsprosessene beskrevet
5. Bouvet har ingen vedtektsbestemmelser som utvider eller fraviker bestemmelser i allmennaksjelovens kapittel 5
6. Sammensetning til styre, kontrollkomité og arbeidsutvalg for styret blir det redegjort for under kapittel 8. Hovedelementene i deres instruksjer og retningslinjer er beskrevet under kapittel 8 og 9
7. Vedtektsbestemmelser som regulerer valgperioden for styremedlemmer, er beskrevet under kapittel 8 i redegjørelsen
8. Vedtektsbestemmelser og fullmakter til styret for utstedelse eller tilbakekjøp av aksjer eller egenkapitalbevis er beskrevet under kapittel 3

1. Redegjørelse for Eierstyring og selskapsledelse i Bouvet

Etterlevelse

Styret i Bouvet følger den gjeldende anbefalingen fra NUES utgitt 14. oktober 2021. Styret er ansvarlig for å påse at selskapet har god eierstyring og selskapsledelse. Selskapet utgir årlig en samlet redegjørelse for sine prinsipper og

etterlevelse av eierstyring og selskapsledelse i sin årsrapport, i tillegg til at informasjonen blir tilgjengeliggjort på selskapets nettside www.bouvet.no.

Styret og den daglige ledelsen foretar årlig en gjennomgang av redegjørelsen for selskapet, hvor redegjørelsen for 2023 ble vedtatt 23. april 2024.

For Bouvet er tillit til selskapets ledelse og virksomhet avgjørende for nåværende og fremtidig konkurransekraft. Selskapet etterlever åpenhet i sin ledelse og bygger gjennom denne tillit internt og eksternt.

Forholdet mellom eierne og selskapet skal preges av respekt for eierne, god og rettidig informasjon og likebehandling av aksjonærene.

Verdigrunnlag, etikk og samfunnsansvar

For Bouvet er det et gjennomgripende prinsipp at selskapet skal opptre troverdig overfor medarbeidere, kunder, myndigheter og andre interessenter. Retningslinjer for Bouvets samfunnsansvar er tilgjengelig på selskapets nettsider og i årsrapporten.

2. Virksomhet

Bouvet leverer tjenester innenfor design, kommunikasjon, informasjonsteknologi og rådgivning. Selskapet er strategisk partner for en rekke virksomheter og hjelper disse med digitalisering. Dette innebærer blant annet strategi, analyse, design, utvikling og forvaltning av digitale løsninger. Sammen med kunder jobber Bouvets medarbeidere for å skape verdier innen økonomiske, sosiale og miljømessige forhold. Medarbeidere strekkes mot Bouvets visjon «vi går foran og bygger fremtidens samfunn» slik at den enkelte er med å skape verdi for samfunnet, kunder og eiere på en bærekraftig måte.

Bouvet har en regional modell der nærhet til kundene er sentralt. Med lokal kompetanse og forankring skapes langsiktige kunderelasjoner, samtidig som kompetanse og erfaring deles på tvers av selskapet.

En beskrivelse av Bouvets virksomhet er tilgjengelig på bouvet.no.

3. Selskapskapital og utbytte

Egenkapital

Bouvet har opplevd en vekst i omsetningen og har fortsatt muligheter for ytterligere lønnsom vekst. For å dra nytte av disse mulighetene skal konsernet ha en solid egenkapital og god likviditet.

Konsernets egenkapital per 31. desember 2023 var 458,4 millioner kroner tilsvarende 26,7 prosent egenkapitalandel. Styret vurderer konsernets kapitalstruktur som tilfredsstillende.

Utbyttepolitikk

Bouvetaksjen skal være en lønnsom investering for eierne gjennom verdistigning og utbetaling av utbytte. En vesentlig del av fjorårets overskudd etter skatt skal deles ut til eierne. Ved utarbeidelsen av forslag til utbytte skal administrasjonen og styret ta følgende forhold i betraktning:

- Bouvet bør ha tilstrekkelig likviditetsreserve enten i form av bankinnskudd eller låneadgang
- Bouvet skal være et selskap med god soliditet og balansert finansiering

Større investeringer skal normalt finansieres med opptak av ny finansiering i form av gjeld, egenkapital eller en kombinasjon av gjeld og egenkapital. Utbyttegraden kan imidlertid reduseres dersom det planlegges større investeringer.

Fullmakt til kapitalforhøyelse

Det er styrets innstilling at fullmakter generalforsamlingen gir styret for å øke selskapets aksjekapital bør begrenses til definerte formål, med inntil ett års varighet. Generalforsamlingen bør derfor behandle styrefullmakter til å foreta kapitalforhøyelser som særskilt sak for hvert formål og ikke som samlefullmakt.

Bouvet avholdt ordinær generalforsamling 23. mai 2023. Styret ble her tildelt fullmakt til å forhøye aksjekapitalen i selskapet med opptil 1 million kroner til finansiering ved kjøp av andre selskaper og virksomheter. I tillegg fikk styret fullmakt til å forhøye aksjekapitalen med opp til 200 000 kroner i forbindelse med aksjeprogram for konsernets ansatte.

Begge fullmaktene er tidsbegrenset frem til 30. juni 2024. Som hovedregel vil eksisterende eiere ha fortrinnsrett til tildeling og tegning ved vesentlige emisjoner. Dersom hovedregelen fravikes, skal det offentliggjøres en begrunnelse i børsmelding i forbindelse med kapitalforhøyelsen.

Fullmakt til kjøp av egne aksjer

Det er styrets innstilling at selskapets fullmakter til tilbakekjøp av egne aksjer skal gis for en periode begrenset til neste ordinære generalforsamling.

Styret hadde per 31. desember 2023 fullmakt til å på vegne av selskapet å erverve egne aksjer med en samlet pålydende verdi NOK 1 000 000 hver aksje pålydende NOK 0,10, dog slik

at den samlede beholdning av egne aksjer etter ervervet ikke overstiger ti prosent av selskapets aksjekapital til hel eller delvis betaling ved erverv av virksomhet, for beredskap til erverv av virksomhet samt til gjennomføring av selskapets aksjeprogram for konsernets ansatte. Ervervet skal foretas på børs eller på annen måte til børskurs og slik at prinsippet om likebehandling av aksjonærer etterleves. Fullmakten gjelder frem til 30. juni 2024.

4. Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående

Likebehandling

Bouvet har én aksjeklasse og hver aksje gir én stemme. Aksjonærene skal likebehandles, med mindre det foreligger kvalifisert begrunnelse for annet. Selskapets eventuelle transaksjoner i egen aksje skal søkes gjennomført over børs eller på annen måte til børskurs.

Transaksjoner med nærstående

I henhold til Bouvets rutiner skal det som utgangspunkt ikke finne sted transaksjoner mellom selskapet og aksjeeierne, styremedlem eller ledende ansatte eller deres nærstående. Dersom noen av disse har en interesse i en transaksjon som involverer selskapet, skal styret underrettes, og saken skal om nødvendig behandles av styret. Styret skal, med mindre transaksjonen er av uvesentlig karakter, innhente tredjepartsvurdering av transaksjonen og for øvrig forsikre seg om at det ikke skjer noen forfordeling av aksjonærer, tillitsmenn, ansatte eller andre.

5. Aksjer og omsettelighet

Bouvets aksjer er fritt omsettelige, og selskapets vedtekter inneholder ingen begrensninger på omsetteligheten.

6. Generalforsamling

Generalforsamlingen er selskapets øverste organ. Bouvet legger til rette for at så mange aksjonærer som mulig kan delta på generalforsamlingen, og at den blir en effektiv møteplass for aksjonærene og styret slik at eierne kan utøve sine rettigheter.

Innkalling

Innkalling og saksdokumenter skal utstedes i god tid før generalforsamlingen, senest 21 dager i forkant på selskapets nettsider. Alle aksjonærer med kjent adresse i Verdipapirsentralen (VPS) får innkalling og agenda sendt per post senest 21 dager før generalforsamlingen finner sted. I henhold til selskapets vedtekter §6 er det tilstrekkelig at saksdokumenter gjøres tilgjengelig på selskapets internettsider. En aksjeeier kan allikevel kreve å få tilsendt dokumenter som gjelder saker som skal behandles på generalforsamlingen. Saksdokumentasjonen skal inneholde all nødvendig dokumentasjon slik at

aksjeeierne kan ta stilling til alle saker som skal behandles. Påmeldingsfristen er maks fem virkedager før generalforsamlingen.

Gjennomføring

Generalforsamlingen gjennomføres fysisk og det legges tilrette for at aksjeeierne kan delta elektronisk.

Aksjeeiere som selv ikke kan delta, skal gis anledning til å stemme. Selskapet vil gi informasjon om fremgangsmåten for å møte med fullmektig eller oppnevne en person som kan stemme for aksjeeieren som fullmektig. I tillegg vil det bli utarbeidet et fullmaktsskjema som utformes slik at det kan stemmes over hver enkelt sak som skal behandles og kandidater som skal velges.

Deltakelse

Styrets leder og leder av valgkomiteen deltar på den ordinære generalforsamlingen, samt representanter fra selskapets ledelse. Andre styremedlemmer har rett til å delta. I tillegg skal minst et medlem av styret delta ved alle ekstraordinære generalforsamlinger. Revisor vil delta når de saker som skal behandles er av en slik art at dette må anses for å være nødvendig.

Det vil legges til rette for dialog med aksjeeierne på generalforsamlingen.

Uavhengig møteledelse

Styret bestemmer agenda for generalforsamlingen. Hovedpunktene i agendaen følger av krav i aksjeloven, samt i selskapets vedtekter § 6. På hver generalforsamling utnevnes en møteleder slik at generalforsamlingen har en uavhengig møteleder, i tråd med anbefalingen.

Protokoller fra generalforsamlinger blir publisert på selskapets nettside, samt på nettsiden til Oslo Børs.

7. Selskapets valgkomité

Bouvet har vedtektsfestet at de skal ha en valgkomité, jfr. Vedtektene §7. Det er utarbeidet egen instruks for valgkomiteens arbeid, fastsatt av generalforsamlingen. I henhold til vedtektene skal valgkomiteen bestå av tre personer som velges for en periode på to år. Valgkomiteens oppgaver er å foreslå kandidater til styret, samt gi en anbefaling om honorarer til medlemmene i styret. Valgkomiteens innstilling bør begrunnes og inkludere relevant informasjon om kandidatene og deres uavhengighet. En oversikt over valgkomiteens medlemmer finnes tilgjengelig på selskapets nettsider.

8. Styrets sammensetning og uavhengighet

Styrets sammensetning

I henhold til selskapets vedtekter §5, skal styret bestå av fem til åtte medlemmer. Selskapets styre bestod ved utløpet av

2023 av fem aksjonærvalgte styremedlemmer, hvorav to kvinner og tre menn. Konsernsjefen er ikke styremedlem. De aksjonærvalgte representantene har lang og variert erfaring fra bransjene bygg og anlegg, industri, energi, bank/ finans, informasjonsteknologi og offentlig forvaltning og har kompetanse innen områdene organisasjon, ledelse og finans. En oversikt over selskapets styremedlemmer finnes tilgjengelig på selskapets nettside.

Styrets uavhengighet

Styret er sammensatt slik at det kan handle uavhengig av særinteresser. Alle de aksjonærvalgte representantene anses som uavhengige av ledende ansatte, vesentlige forretningsforbindelser og selskapets hovedaksjonærer.

En oversikt over styrets samlede aksjebeholdning i Bouvet er tilgjengelig i Note 7 i konsernregnskapet. Detaljer pr. person er gitt i godtgjøringsrapporten tilgjengelig på [Bouvet.no](https://www.bouvet.no).

Avvik fra anbefalingen: Loven åpner for at styremedlemmer kan velges for inntil fire år, men NUES anbefaler at valgperioden ikke varer mer enn to år. Bouvet sine vedtekter regulerer ikke prosessen for oppnevning og utskiftning av styremedlemmer.

9. Styrets arbeid

Styrets oppgaver

Styret har overordnet ansvar for planlegging og gjennomføring av selskapets strategi og aktiviteter, inkludert organisasjon, godtgjørelse og risikostyring. Styret har også overordnet ansvar for kontroll og tilsyn med daglig leder og konsernets virksomhet. Styrets plikter og ansvar følger av gjeldende lov, selskapets vedtekter, samt fullmakter og instruks gitt av generalforsamlingen.

Styrets plikter og ansvar kan deles inn i to hovedkategorier:

- Styrets forvaltning av selskapet, jfr. allmennaksjeloven, §6-12
- Styretstilsynsansvar, jfr. allmennaksjeloven, §6-13

Styret har vedtatt en årlig plan for sitt arbeid hvor det fokuseres på styrets oppgaver; å utvikle selskapets strategi og å overvåke implementeringen av denne. I tillegg vil styret utøve tilsyn for å sikre at selskapet innfrir virksomhetens målsetninger og at de utfører risikostyring på en klok og tilfredsstillende måte.

Styret diskuterer alle saker relatert til selskapets aktiviteter som er av vesentlig betydning eller er av spesiell karakter. Det ble i 2023 avholdt til sammen 9 styremøter.

Styreinstruks

I overensstemmelse med bestemmelser i aksjeloven er styrets ansvars- og oppgavefordeling utformet i et formelt mandat som inkluderer spesifikke regler og retningslinjer for styrets arbeid og beslutninger.

Styrets leder er ansvarlig for å sikre at styrets arbeid blir utført på en effektiv og ordentlig måte og i overensstemmelse med gjeldende lovgivning.

Styret har i tillegg til en styreleder en uavhengig leder for diskusjoner om saker der styreleder er inhabil eller har meldt forfall.

Avtaler med tilknyttede parter

I overensstemmelse med allmennaksjeloven er det styrets ansvar å saksbehandle samtlige avtaler mellom selskapet og nærstående. En grundig behandling av slike avtaler skal sikre at selskapet er kjent med mulige interessekonflikter og skal hindre at verdier overføres fra selskapet til tilknyttede parter.

Interessekonflikter og inhabilitet

Styret har ansvar for at selskapet til enhver tid er kjent med vesentlige interesser, slik at saker og spørsmål kan bli behandlet på en uhildet og betryggende måte.

Styremedlemmer og daglig leder skal ikke behandle saker de har fremtredende særinteresse i, jf. reglene om inhabilitet i allmennaksjeloven.

Instruks for administrerende direktør

Styret er ansvarlig for utnevnelsen av selskapets administrerende direktør. Styret fastsetter også instruks, fullmakter og betingelser for administrerende direktør.

Finansiell rapportering

Styret mottar periodisk rapportering hvor selskapets økonomiske og finansielle status kommenteres. For kvartalsrapportering, følger selskapet fristene til Oslo Børs.

Styreleder

Styreleder har ansvar for å sikre god og effektiv organisering av styrearbeidet og at styret oppfyller sine forpliktelser. Administrerende direktør forbereder styresaker i samråd med styrets leder.

Styreleder har oppgaver i forhold til gjennomføring av generalforsamling.

For å sikre uavhengig behandling, leder annet styremedlem styrets behandling i saker av vesentlig karakter hvor styreleder selv er eller har vært aktivt engasjert. Dette gjelder selv om styreleder ikke er inhabil etter allmennaksjeloven § 6-27.

Styreutvalg

Styret har opprettet to utvalg; revisjons- og kompensasjonsutvalg. Styret har vedtatt instruks for arbeidet i revisjons- og kompensasjonsutvalget.

Styrets revisjonsutvalg

Revisjonsutvalget velges av og blant styrets medlemmer, for en periode på 2 år eller inntil de fratrer sin stilling som medlem av styret. Revisjonsutvalget er satt sammen av to medlemmer, som har den nødvendige kompetanse for å ivareta sine

oppgaver. Minst ett av medlemmene i revisjonsutvalget skal være uavhengig av virksomheten og ha kvalifikasjoner innen regnskap eller revisjon.

En oversikt over utvalgets medlemmer er tilgjengelig på selskapets nettsider.

Revisjonsutvalgets overordnede funksjon er å føre en uavhengig kontroll med selskapets regnskapsrapportering, revisjon, intern kontroll og den samlede risikostyring.

Revisjonsutvalget skal, (jfr Allmennaksjeloven § 6-43 Revisjonsutvalgets oppgaver):

- a. Informere styret om resultatet av den lovfestede revisjonen og forklare hvordan revisjonen bidro til regnskapsrapportering med integritet og hvordan revisjonsutvalgets rolle var i den prosessen.
- b. Forberede styrets oppfølging av regnskapsrapporteringsprosessen og komme med anbefalinger for å sikre dens integritet.
- c. Overvåke systemene for internkontroll, risikostyring og internrevisjon uten at det bryter med revisjonsutvalgets uavhengige rolle.
- d. Ha løpende kontakt med selskapets valgte revisor om revisjonen av årsregnskapet, herunder særlig overvåke revisjonsutførelsen i lys av mulige tilsynsbrev fra Finanstilsynet og andre hensyn.
- e. Vurdere og overvåke revisors uavhengighet, inkludert godkjenne, vurdere og overvåke bruken og omfanget av andre tjenester enn revisjon.
- f. Revisjonsutvalget skal ha ansvaret for å forberede og anbefale selskapets valg av revisor, samt revisors honorar eller andre vilkår for oppdraget.

Revisjonsutvalget bestemmer selv hvem som skal møte.

Foruten revisjonsutvalgets medlemmer vil normalt finansdirektør, økonomidirektør og representant for eksternt revisor møte.

Revisjonsutvalget skal minst en gang hvert år ha et separat møte med henholdsvis representant for eksternt revisor og administrerende direktør.

Styrets kompensasjonsutvalg

Bouvet har etablert et kompensasjonsutvalg som består av tre medlemmer fra styret, og som er uavhengige av selskapets ledelse. Medlemmene i kompensasjonsutvalget oppnevnes av styret for en periode på 2 år, eller til de fratrer sin stilling som medlem av styret. En oversikt over utvalgets medlemmer er tilgjengelig på selskapets nettsider.

Kompensasjonsutvalget har som oppgave å vurdere innholdet og prinsippene i bedriftens lønns- og bonussystem, og forberede diskusjonen om dette i styret i samarbeid med administrerende direktør. Utvalget sammenligner Bouvets godtgjørelser med blant annet andre bedrifter og fremmer forslag for resten av styret til eventuelle endringer.

Styrets egevaluering

Styret evaluerer sitt arbeid og sin kompetanse årlig.

10. Risikostyring og intern kontroll

Styret og ledelsen i Bouvet legger stor vekt på etablering og vedlikehold av rutiner for risikostyring og intern kontroll. Styret foretar årlig gjennomgang av de viktigste risikoaspektene ved virksomheten, herunder vurderes spesielt:

Opplæring og motivasjon av ansatte

Opplæring og motivasjon av de ansatte er en sentral faktor i Bouvets virksomhet. Høy kvalitet på arbeidet, åpenhet og ærlighet i forholdet mellom personer og bedrifter er viktige prinsipper i Bouvet. Det arbeides systematisk for at de ansatte skal være faglig à jour og ha en god utvikling. Det satses for at bedriften skal ha et godt sosialt miljø. Videre er det en målsetting at arbeidsdagen ikke skal være lenger enn at de ansatte kan ha en god fritid. Bouvet gjennomfører årlige arbeidsmiljøundersøkelser som en del av den interne kontrollen.

Arbeidsprosedyrer, regelverk, instruksjoner og fullmakter

Bouvet har i tillegg til de instruksjoner som fremgår av ansettelsesavtalene, etablert interne regler for ansatte og har fokus på opplæring og forståelse av de interne reglene.

Finansiell rapportering

Bouvet har utarbeidet interne retningslinjer for månedlig, kvartalsvis og årlig finansiell rapportering inklusive rutiner for intern kontroll. Revisjonsutvalget følger opp systemene for intern kontroll, og konsernets finansdirektør og økonomidirektør deltar i revisjonsutvalgets møter. Konsernets regnskap avlegges etter gjeldende IFRS Accounting Standards.

Styret mottar en månedlig rapportering av finansielle resultater og nøkkeltall, sammen med ledelsens redegjørelse vedrørende konsernets stilling. Konsernet benytter ikke budsjetter, men utarbeider en forretningsplan for året som helhet. Avvik fra forretningsplanen med fokus på sentrale nøkkeltall rapporteres og behandles månedlig i styret. Hver måned utarbeides det prognoser for resultat- og likviditetsutvikling for de kommende 12 måneder som presenteres for styret.

Alle prosjekter hvor konsernet har et leveranseansvar gjennomgås og gjenværende arbeid estimeres på nytt hver måned for å sikre korrekt periodisering av prosjektene i regnskapsrapporteringen.

Kundetilfredshet

Det foretas regelmessige kundeundersøkelser for å hente inn opplysninger om kundetilfredshet.

Oppdrag

Bouvet leverer de fleste oppdrag basert på løpende regning. Men konsernet leverer også oppdrag hvor et forhåndsdefinert resultat skal leveres til en pris som er fast eller har elementer av faste priser. Det vil her kunne være avvik mellom den endelige inntekten per time sammenlignet med kalkulert inntekt per time ved oppstart og underveis i oppdragene. Det gjøres en løpende vurdering av risiko knyttet til oppdragene.

Motpartsrisiko

Bouvet foretar en jevnlig gjennomgang av både kunder og leverandører for å avdekke motpartsrisiko. Nye kunder blir også gjenstand for en grundig vurdering for å avdekke eventuelle risiko knyttet til kunden.

11. Godtgjørelse til styret

Generalforsamlingen fastsetter styrehonorarene etter forslag fra valgkomiteen.

Honorarene er faste, og ikke resultatavhengige. En oversikt over alle styremedlemmenes samlede godtgjørelser er tilgjengelig under note 7 i årsrapporten. Detaljer pr. person er gitt i godtgjørelsesrapporten tilgjengelig på Bouvet.no. Det utstedes ikke opsjoner til styremedlemmene.

12. Godtgjørelse til ledende personer

Styret bestemmer vilkårene for administrerende direktør, samt gir retningslinjer til godtgjørelsen til andre ledende personer. Retningslinjene fremlegges for generalforsamlingen.

Hovedprinsippene for Bouvets fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør og andre ledende personer er at disse skal tilbys vilkår som er konkurransedyktige.

Utgangspunktet er videre at Bouvet skal tilby vilkår som oppmuntrer til innsats og verdiskaping for selskapet og dets aksjonærer og som fremmer ledende personers lojalitet til selskapet.

Bouvet har en modell for overskuddsdeling i to utforminger:

- Overskuddsdeling på regionnivå for enhetsledere, selgere og konsulenter; og
- Overskuddsdeling på selskapsnivå for ansatte i felles administrasjon og stabsfunksjoner

Resultatavhengig godtgjørelse kan maksimalt utgjøre 50 prosent av fast årslønn.

Administrerende direktør og andre ledende personer har en oppsigelsestid på tre måneder regnet fra utløpet av den kalendermåned oppsigelsen finner sted. Beskrivelse av retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer er tilgjengelig på selskapets nettsider.

Det er informert om samlede godtgjørelser til selskapets ledelse i note 7 i årsrapporten. Detaljer pr. person er gitt i godtgjørelsesrapporten tilgjengelig på bouvet.no.

13. Informasjon og kommunikasjon

Bouvet er av den oppfatning at objektiv, detaljert og relevant informasjon til markedet er en forutsetning for riktig verdsettelse av selskapets aksjer og har derfor en kontinuerlig dialog med analytikere og investorer.

Informasjon om viktige hendelser i Bouvet, samt selskapets periodiske rapportering av resultater offentliggjøres i henhold til de retningslinjer selskapet er underlagt ved notering på Oslo Børs.

Bouvet tilstreber å kontinuerlig publisere all relevant informasjon til markedet på en rettidig, effektiv og ikke-diskriminerende måte. Alle børsmeldinger blir gjort tilgjengelig på selskapets nettside og på nettsiden til Oslo Børs.

Bouvet skal gi alle aksjonærer lik informasjon til samme tid. I den grad analytikere eller aksjonærer kontakter selskapet for å få ytterligere informasjon, skal selskapet og styret påse at kun allerede offentlig tilgjengelig informasjon formidles.

Bouvets nettsider er et viktig verktøy i selskapets informasjonspolitikk. All publisert informasjon vil også bli publisert på selskapets nettsider. Via nettsidene vil selskapet også ta imot innspill til valgkomiteen og andre henvendelser fra aksjonærene.

Bouvet holder åpne kvartalspresentasjoner. Disse presentasjonene gir en oversikt over den operasjonelle og finansielle utviklingen i et avsluttet kvartal, samt en oversikt over markedsutsiktene og selskapets fremtidsutsikter. Presentasjonene holdes av selskapets administrerende direktør. Kvartalsrapporter og presentasjonsmaterieell blir gjort tilgjengelig på selskapets hjemmeside.

Styret fastsetter selskapets finansielle kalender. Kalenderen bestemmer tidspunkt for publisering av kvartalsrapporter, delårsrapporter, avholdelse av ordinær generalforsamling. Den finansielle kalenderen offentliggjøres innen utgangen av desember via Oslo Børs' informasjonssystem, og på Bouvets hjemmesider.

14. Selskapsovertakelse

Ved et eventuelt bud på selskapets aksjer skal styret og selskapets ledelse sikre at alle aksjeeiere blir likebehandlet og får tilgang til tilstrekkelig informasjon for å kunne ta stilling til budet. Styret skal ikke, med mindre generalforsamlingen instruerer styret, ta i bruk forsvarsmekanismer for å hindre budets gjennomføring.

Styret vil overfor aksjonærene uttrykke sin oppfatning om budet og styrets medlemmer plikter i den forbindelse å informere aksjonærene om hvorvidt de selv tenker å akseptere budet, så fremt de har tatt stilling til det.

Dersom styret finner at de ikke er i stand til å anbefale hvorvidt aksjonærene bør akseptere budet, vil de redegjøre for årsakene til at denne anbefalingen ikke kan gis. Dersom styrets anbefaling ikke er enstemmig, vil dette forklares.

Styret vil vurdere om det bør innhentes en vurdering av en uavhengig ekspert.

15. Revisor

Bouvet blir revidert av Ernst & Young AS.

Bouvet bruker ikke revisor som konsulent uten at dette er godkjent av revisjonsutvalget eller revisjonsutvalgets leder på forhånd. Ekstern revisor fremlegger hvert år en plan for sitt arbeid for revisjonsutvalget og planen skal spesifisere planlagte tjenester utover revisjon.

Revisor deltar i revisjonsutvalget og i styremøtet som behandler årsregnskapet. I møtet vil revisor gjennomgå revisjonsarbeidet, eventuelle endringer i selskapets regnskapsprinsipper, vurdering av vesentlige regnskapsestimater, vurdering av selskapets interne kontroller og alle forhold hvor det har vært uenighet mellom revisor og administrasjon.

Revisor skal minst en gang i året ha gjennomgang med revisjonsutvalget hvor selskapets interne kontroll og eventuelle svakheter med forbedringsforslag skal gjennomgås. Videre skal styret og revisor ha minst ett møte i året uten at daglig leder eller andre fra den daglige ledelsen er tilstede.

Revisjonshonoraret skal presenteres for revisjonsutvalget som vurderer honoraret og innstiller til styret som igjen innstiller overfor generalforsamlingen. Det er redegjort for revisors honorarer i note 9 i årsrapporten.

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til generalforsamlingen i Bouvet ASA

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Bouvet ASA som består av selskapsregnskapet og konsernregnskapet. Selskapsregnskapet består av balanse per 31. desember 2023, resultatregnskap, oppstilling av endringer i egenkapitalen og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper. Konsernregnskapet består av konsolidert balanse per 31. desember 2023, resultatregnskap, oppstilling over andre inntekter og kostnader, oppstilling av endringer i egenkapitalen og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder vesentlige opplysninger om regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2023 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge,
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 31. desember 2023 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med IFRS Accounting Standards som godkjent av EU.

Vår konklusjon er konsistent med vår tilleggsrapport til revisjonsutvalget.

Grunnlag for konklusjon

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og *International Code of Ethics for Professional Accountants* (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Vi er ikke kjent med at vi har levert tjenester som er i strid med forbudet i revisjonsforordningen (EU) No 537/2014 artikkel 5 nr. 1.

Vi har vært Bouvet ASAs revisor sammenhengende i 28 år fra stiftelsen av selskapet den 3. mai 1995 for regnskapsåret 1995.

Sentrale forhold ved revisjonen

Sentrale forhold ved revisjonen er de forhold vi mener var av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet for 2023. Disse forholdene ble håndtert ved revisjonens utførelse og da vi dannet oss vår mening om årsregnskapet som helhet, og vi konkluderer ikke særskilt på disse forholdene. Vår beskrivelse av hvordan vi revisjonsmessig håndterte hvert forhold omtalt nedenfor, er gitt på den bakgrunnen.

Vi har også oppfylt våre forpliktelser beskrevet i avsnittet *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet* når det gjelder disse forholdene. Vår revisjon omfattet følgende handlinger utformet for å håndtere vår vurdering av risiko for vesentlige feil i årsregnskapet. Resultatet av våre revisjons handlinger, inkludert handlingene rettet mot forholdene omtalt nedenfor, utgjør grunnlaget for vår konklusjon på revisjonen av årsregnskapet.

Innregning av inntekter fra kontrakter med kunder

Grunnlag for det sentrale forholdet

Inntekter fra kontrakter med kunder innregnes når Bouvet har oppfylt leveringsbetingelsene ved overføring av den avtalte tjenesten til kunden. Bouvet leverer tjenester der kontraktene inkluderer ulike vilkår, priser og leveringsbetingelser. Innregning av inntekter fra de ulike kundekontraktene krever vurdering og måling av om leveringsforpliktelsene er oppfylt. Som følge av antall kontrakter, kompleksiteten i enkelte kontrakter og ulike kontraktsmessige forhold, er det risiko for at inntekter ikke blir innregnet i korrekt periode. Innregning av inntekter fra kontrakter med kunder var derfor et sentralt forhold ved revisjonen.

Våre revisjons handlinger

Vi vurderte konsernets regnskapsprinsipper knyttet til innregning av inntekter fra kontrakter med kunder. For et utvalg salgstransaksjoner registrert før og etter balansedato, kontrollerte vi innregnet inntekt mot kontraktsvilkår og påløpte timer basert på timelister for å vurdere om innregningen var foretatt i korrekt periode. Videre kontrollerte vi balanseført verdi av igangværende arbeid og fakturert ikke opptjent inntekt ved utgangen av regnskapsåret mot påløpte timer og etterfølgende fakturering. Vi testet et utvalg kreditnotaer utstedt etter balansedato for å kontrollere korrekt periodisering og vi gjennomførte tidsserieanalyser for å avdekke unormale endringer i konsernets inntekter. Vi henviser til omtalen i note 3 om inntekter fra kundekontrakter.

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Styret og administrerende direktør (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere om årsberetningen, redegjørelsen om foretaksstyring og redegjørelsen om samfunnsansvar inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen er vesentlig inkonsistent med årsregnskapet, inneholder vesentlig feilinformasjon eller at årsberetningen, redegjørelsen om foretaksstyring eller redegjørelsen om samfunnsansvar ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen, redegjørelsen om foretaksstyring og redegjørelsen om samfunnsansvar er konsistente med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge for selskapsregnskapet, og i samsvar med IFRS Accounting Standards som godkjent av EU for konsernregnskapet. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvikle selskapet, konsernet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan skyldes misligheter eller feil og er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape betydelig tvil om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettvise bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om konsernregnskapet. Vi er ansvarlige for å fastsette strategien for, samt å følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen, og vi har et udelt ansvar for konklusjonen på revisjonen av konsernregnskapet.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Vi avgir en uttalelse til revisjonsutvalget om at vi har etterlevd relevante etiske krav til uavhengighet, og kommuniserer med dem alle relasjoner og andre forhold som med rimelighet kan tenkes å kunne påvirke vår uavhengighet, og der det er relevant, om tilhørende forholdsregler.

Av de forholdene vi har kommunisert med styret, tar vi standpunkt til hvilke som var av størst betydning for revisjonen av årsregnskapet for den aktuelle perioden, og som derfor er sentrale forhold ved revisjonen. Vi beskriver disse forholdene i revisjonsberetningen med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring av forholdet, eller dersom vi, i ekstremt sjeldne tilfeller, beslutter at forholdet ikke skal omtales i revisjonsberetningen siden de negative konsekvensene ved å gjøre dette med rimelighet må forventes å oppveie allmennhetens interesse av at forholdet blir omtalt.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Uttalelse om etterlevelse av krav om felles elektronisk rapporteringsformat (ESEF)

Konklusjon

Som en del av revisjonen av årsregnskapet for Bouvet ASA har vi utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som inngår i årsrapporten med filnavn bouvetasa-2023-12-31-no i det alt vesentlige er utarbeidet i overensstemmelse med kravene i delegert kommisjonsforordning (EU) 2019/815 om et felles elektronisk rapporteringsformat (ESEF-regelverket) etter forskrift gitt med hjemmel i verdipapirhandelloven § 5-5, som inneholder krav til utarbeidelse av årsrapporten i XHTML-format og iXBRL-markering av konsernregnskapet.

Etter vår mening er årsregnskapet som inngår i årsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i overensstemmelse med kravene i ESEF-regelverket.

Ledelsens ansvar

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsrapporten i overensstemmelse med ESEF-regelverket. Ansvaret omfatter en hensiktsmessig prosess, og slik intern kontroll ledelsen finner nødvendig.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er, på grunnlag av innhentet revisjonsbevis, å gi uttrykk for en mening om årsregnskapet, som inngår i årsrapporten, i det alt vesentlige er utarbeidet i overensstemmelse med kravene i ESEF-regelverket. Vi utfører vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Standarden krever at vi planlegger og utfører handlinger for å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet er utarbeidet i overensstemmelse med kravene i ESEF-regelverket.

Som et ledd i vårt arbeid utfører vi handlinger for å opparbeide forståelse for selskapets prosesser for å utarbeide årsregnskapet i overensstemmelse med ESEF-regelverket. Vi kontrollerer om årsregnskapet foreligger i XHTML-format. Vi utfører kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av iXBRL-markeringen av konsernregnskapet, og vurderer ledelsens anvendelse av skjønn. Vårt arbeid omfatter kontroll av samsvar mellom markeringene av data i iXBRL og det reviderte årsregnskapet i menneskelig lesbart format. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 23. april 2024
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Leiv Aschehoug
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors beretning - Bouvet ASA 2023

A member firm of Ernst & Young Global Limited

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Aschehoug, Leiv Thorkil

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-979477

IP: 147.161.xxx.xxx

2024-04-23 12:50:53 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: Y3N24-CKNKF-PSW3V-POK3I-7614M-IP21VL

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>

Alternative resultatmål

The European Securities and Markets Authority ("ESMA") publiserte retningslinjer om alternative resultatmål (APM) som trådte i kraft 3. juli 2016. Bouvet legger frem alternative resultatmål som ofte er brukt av investorer, analytikere og andre interessenter. Ledelsen mener at de fremlagte alternative resultatmål gir økt innsikt i Bouvets drift, finansiering og utsikter. Bouvet har definert følgende alternative resultatmål:

EBITDA er forkortelse for "earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization". EBITDA beregnes som periodens resultat før skattekostnad, finansposter, avskrivninger og nedskrivninger.

EBIT er forkortelse for «earnings before interest and taxes». EBIT tilsvarer driftsresultat i det konsoliderte resultatregnskapet.

Netto fri kontantstrøm defineres som netto operasjonell kontantstrøm minus netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter.

EBITDA-margin defineres som EBITDA dividert på driftsinntekter.

EBIT-margin defineres som EBIT dividert med driftsinntekter.

Kontantstrøm margin defineres som netto operasjonell kontantstrøm dividert med driftsinntekter.

Egenkapitalandel defineres som sum egenkapital dividert på sum eiendeler.

Likviditetsgrad defineres som omløpsmidler dividert på kortsiktig gjeld.

Nøkkeltall konsern

TNOK	2023	2022	2021	2020	2019
RESULTAT					
Driftsinntekter	3 525 761	3 085 470	2 695 124	2 401 844	2 132 052
EBITDA	503 910	480 738	409 793	381 527	292 728
Driftsresultat (EBIT)	406 992	401 692	340 086	314 559	232 051
Resultat før skattekostnad	418 418	400 985	335 114	311 738	228 214
Årsresultat	325 292	316 316	265 858	241 199	180 133
EBITDA-margin	14,3 %	15,6 %	15,2 %	15,9 %	13,7 %
EBIT-margin	11,5 %	13,0 %	12,6 %	13,1 %	10,9 %
BALANSE					
Anleggsmidler	492 522	361 235	333 215	345 808	353 578
Omløpsmidler	1 223 232	1 083 678	1 027 026	949 536	725 876
Sum eiendeler	1 715 754	1 444 913	1 360 241	1 295 344	1 079 454
Egenkapital	458 374	456 966	449 255	422 921	317 751
Langsiktig gjeld	259 095	178 908	168 211	188 688	201 352
Kortsiktig gjeld	998 285	809 039	742 775	683 735	560 351
Egenkapitalandel	26,7 %	31,6 %	33,0 %	32,5 %	29,4 %
Likviditetsgrad	1,23	1,34	1,38	1,39	1,30
KONTANTSTRØM					
Netto operasjonell kontantstrøm	506 085	321 878	294 144	450 876	277 054
Netto fri kontantstrøm	453 359	288 118	264 900	423 491	253 081
Netto kontantstrøm	38 621	-97 764	-35 595	232 061	66 337
Kontantstrøm margin	14,4 %	10,4 %	10,9 %	18,8 %	13,0 %
AKSJE INFORMASJON					
Antall aksjer	103 800 637	103 800 637	103 800 637	102 863 630	102 500 000
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	103 258 878	103 233 238	102 956 511	102 536 065	102 288 395
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	104 069 876	104 157 700	104 186 828	103 569 241	103 324 629
EBIT pr. utestående aksje	3,94	3,88	3,30	3,07	2,27
Utvannet EBIT pr. aksje	3,91	3,81	3,26	3,04	2,25
Resultat pr. utestående aksje	3,15	3,06	2,58	2,35	1,76
Utvannet resultat pr. aksje	3,13	3,03	2,55	2,33	1,74
Bokført egenkapital pr. aksje	4,42	4,40	4,33	4,11	3,10
Utbetalt utbytte pr. aksje	3,05	2,30	2,70	1,65	1,30
ANSATTE					
Antall ansatte ved årets slutt	2 311	2 041	1 841	1 656	1 557
Gjennomsnittlig antall ansatte	2 191	1 948	1 761	1 609	1 474
Driftsinntekter pr. ansatt	1 609	1 584	1 530	1 493	1 447
Driftskostnader pr. ansatt	1 423	1 378	1 337	1 297	1 289
EBIT pr. ansatt	186	206	193	195	157

Definisjoner

Antall aksjer	Antall utstedte aksjer ved årets slutt
Bokført egenkapital pr. aksje	Bokført egenkapital / antall aksjer
Driftsinntekter pr. ansatt	Driftsinntekter / gjennomsnittlig antall ansatte
Driftskostnader pr. ansatt	Driftskostnader / gjennomsnittlig antall ansatte
EBIT	Driftsresultat
EBIT pr. ansatt	EBIT / gjennomsnittlig antall ansatte
EBIT pr. utestående aksje	EBIT / gjennomsnittlig antall utestående aksjer
EBIT-margin	EBIT / driftsinntekter
EBITDA	Driftsresultat + avskrivninger varige driftsmidler og immaterielle eiendeler
EBITDA-margin	EBITDA / driftsinntekter
Egenkapitalandel	Bokført egenkapital / total kapital
Gjennomsnittlig antall utestående aksjer	Utstedte aksjer justert for egne aksjer i gjennomsnitt for året
Gjennomsnittlig antall utvannede aksjer	Utstedte aksjer justert for egne aksjer og aksjeprogram i gjennomsnitt for året
Kontantstrøm margin	Netto operasjonell kontantstrøm / driftsinntekter
Likviditetsgrad	Omløpsmidler / kortsiktig gjeld
Netto fri kontantstrøm	Netto operasjonell kontantstrøm + netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter
Resultat pr. utestående aksje	Årsresultat / gjennomsnittlig antall utestående aksjer
Utbetalt utbytte pr. aksje	Utbytte pr aksje utbetalt i året
Utvannet EBIT pr. aksje	EBIT / gjennomsnittlig antall utvannede aksjer
Utvannet resultat pr. aksje	Årsresultat / gjennomsnittlig antall utvannede aksjer

Våre kontorer

Bouvet ASA har 17 kontorer fordelt på Norge og Sverige. Vår filosofi er at kompetansen skal utnyttes på tvers av selskapet, mens prosjektene skal forankres lokalt.

OSLO

Sørkedalsveien 8
0369 Oslo
Postboks 5327 Majorstuen
0304 Oslo
Telefon: (+47) 23 40 60 00

ARENDAL

Frolandsveien 6
4847 Arendal
Telefon: (+47) 23 40 60 00

BERGEN

Solheimsgaten 15
5058 Bergen
Telefon: (+47) 55 20 09 17

DRAMMEN

Doktor Hansteins gate 13
3044 Drammen
Telefon: (+47) 23 40 60 00

FØRDE

Elvevegen 13
6800 Førde
Telefon: (+47) 55 20 09 17

GRENLAND

Hydrovegen 55
3936 Porsgrunn
Telefon: (+47) 23 40 60 00

HAUGESUND

Diktervegen 8
5538 Haugesund
Telefon: (+47) 52 82 10 17

INNLANDET

Løvstadvegen 7
2312 Ottestad
Telefon: (+47) 23 40 60 00

KRISTIANSAND

Kjøita 6
4630 Kristiansand
Telefon: (+47) 23 40 60 00

SANDEFJORD

Fokserødveien 12
3241 Sandefjord
Telefon: (+47) 23 40 60 00

SANDVIKA

Malmskriverveien 18
1337 Sandvika
Telefon: (+47) 23 40 60 00

STAVANGER

Laberget 28
4020 Stavanger
Postboks 130
4065 Stavanger
Telefon: (+47) 51 20 00 20

TRONDHEIM

Kjøpmannsgata 35
7011 Trondheim
Telefon: (+47) 23 40 60 00

TROMSØ

Kirkegata 1
9008 Tromsø
Telefon: (+47) 73 53 70 00

STOCKHOLM

Östermalmsgatan 87 A
114 59 Stockholm
Telefon: (+46) 0 771 611 100

SKARA

Klostergatan 4
532 39 Skara
Telefon: (+46) 0 732 005 009

ÖREBRO

Kungsgatan 1
702 11 Örebro
Telefon: (+46) 0 709 431 411

