

DIBkunnskap AS

- Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2023

DIBkunnskap skal årlig utføre aktsomhetsvurderinger og avgi en offentlig redegjørelse etter Åpenhetsloven. 2023 er det første året DIBkunnskap AS avlegger denne redegjørelsen.

Formålet med redegjørelsen er å sørge for at vi arbeider med, og har respekt for, grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet - både internt og i leverandørkjeden.

Redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med Åpenhetslovens §5 og OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger. Planen for arbeidet er videre forankret i styret i DIBkunnskap AS.

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til support@dib.no.

DIBkunnskaps virksomhet

DIBkunnskap AS (DIB) ble etablert i 1995 av statsautorisert revisor, Thor Reidar Andersen. I januar 2021 ble selskapet solgt og er nå et 100% eiet datterselskap av Karnov Group, som er børsnotert i Stockholm.

DIB leverer kunnskapsverktøy til finansavdelinger, revisorer og regnskapsførere i både privat og offentlig sektor. DIBs løsninger gjør det mulig for kunder å holde seg faglig oppdatert og samtidig sikre en god arbeidsflyt og spare tid på utfylling av dokumentmaler, sjekklister og digitale signeringsprosesser. Med spesialmoduler innen revisjon, regnskap, selskapsrett, IFRS, ESG og HR har DIB sikret seg en solid posisjon i dette markedet gjennom snart 30 år.

I 2023 har DIB hatt virksomhet i Norge og Sverige. 38 ansatte jobber på hovedkontoret på Lysaker, utenfor Oslo. I tillegg hadde selskapet 3 ansatte som jobber ut fra salgskontoret i Stockholm.

Retningslinjer og styringsdokumenter

Som en del av Karnov Group, er DIBkunnskap AS og alle våre ansatte, forpliktet til å følge konsernets retningslinjer. Retningslinjene beskriver hvordan konsernet og DIBkunnskap AS setter søkelys på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Oversikten under viser hvilke retningslinjer og styringsdokumenter som er konsernoverliggende og hvilke som gjelder for DIBkunnskap AS.

Styringsdokumenter som del av Karnov Group

- Code of Conduct, les den [her](#)
- Work Environment Policy
- Procurement Policy
- ESG Policy
- [Varslingskanal](#)

Styringsdokumenter for DIBkunnskap AS

- DIBs Personal-ABC
- Varslingrutine
- Systematisk HMS arbeid
- [Personvernerklæring](#)
- [Databehandleravtale](#)

Karnov Group publiserer også en bærekraftsrapport, der man kan lese mer hvordan konsernet oppfyller og arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Rapporten er en del av årsrapporten og kan leses [her](#)

Kartlegging og risikovurdering

Det arbeides systematisk både på konsern- og selskapsnivå med å sørge for at både DIB og våre leverandører er en arbeidsplass som har fokus på, og oppfyller grunnleggende menneskerettigheter og der alle ansatte har anstendige arbeidsforhold. DIB samarbeider tett med konsernet når det gjelder innhenting og identifisering av data som skal innarbeides i konsernets bærekraftsrapport. Dette grunnlaget er også utgangspunkt for vår kartlegging av potensielle og faktisk negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som DIBs virksomhet kan ha forårsaket eller bidratt til.

Interne forhold

DIB opererer i en kunnskapsintensiv bransje med en organisasjon som består av personer som er spesialister på sine områder innen juss, økonomiske fag, IT utvikling, salg og markedsføring.

Rekruttering av nye medarbeidere foregår primært ved bruk av eksterne byråer. I rekrutteringsarbeidet fokuserer vi på kandidatens formelle utdanning, relevant erfaring, samt likestilling og mangfold. DIB tilbyr også deltidsjobb til studenter innen juss og økonomi.

DIB jobber tett med konsernets HR-funksjon for å sikre at arbeidet med en global HR strategi blir forankret på selskapsnivå. Fire verdier utgjør grunnpilaren i Karnovs konsernkultur; Nærhet til kunden, Nysgjerrighet og kunnskap, Tillit og Åpenhet og Et Samarbeidende fellesskap. DIBs flate selskapsstruktur legger dessuten til rette for at ansatte enklere kan bli hørt og påvirke beslutninger som tas.

DIB utfører årlig ulike typer av undersøkelser for å sikre at de ansatte har anstendige arbeidsforhold. Det innebærer, blant annet, at vi gjør årlig lønnskartlegging og gjennomfører medarbeiderundersøkelser som dekker engasjement og tilfredshet, samt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Peakon, er et viktig verktøy i deler av dette arbeidet.

Gjennom Karnov Group får DIB ansatte regelmessig opplæring og bevisstgjøring i konsernets etiske retningslinjer og policies. Dette gjøres gjennom e-læring og gamification.

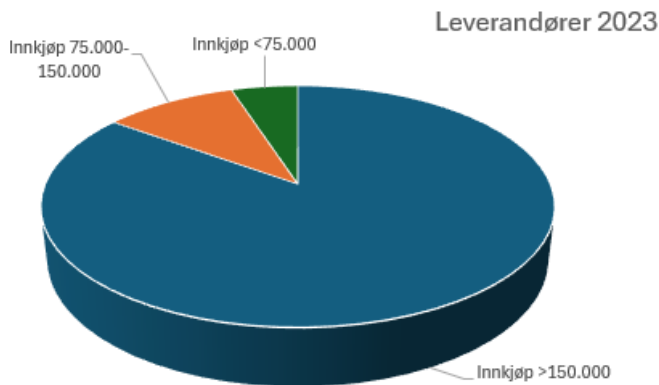
DIB har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som består av fire medlemmer; to fra ledelsen og to fra de øvrige ansatte. AMU møtes minst fire ganger i året og medlemmene velges for to år av gangen.

Selskapet har en intern varslingsrutine for ansatte som står beskrevet i personalhåndboken. I tillegg kan interessenter benytte Karnov Groups eksterne varslingskanal til å varsle anonymt.

Leverandører

Vi hentet ut data fra vårt ERP-system som viste at DIBkunnskap AS totalt hadde 151 førsteleddsleverandører i rapporteringsåret, hvorav 3 er konserninterne leverandører.

Aktsomhetsvurderingene er begrenset til å omfatte kun førsteleddsleverandører og til leverandører av en viss størrelse. Totalt hadde DIB 25 leverandører med innkjøp >150.000 kr. Disse representerte 85% av totale innkjøp i 2023.



Land- og bransjerisiko

De fleste leverandørene er lokalisert i Norden, resten er lokalisert i Europa og en liten andel i USA. Våre forretningspartnere leverer tjenester primært innenfor informasjonsteknologi, revisjons- og rådgivningstjenester. I tillegg har vi andre driftstjenester som husleie, kantine, forsikring og pensjon som også er inkludert i aktsomhetsvurderingene for 2023.

Med utgangspunkt i de 25 største leverandørene, har vi sett på landrisiko og bransjerisiko:



DIB har i hovedsak leverandører fra Norge, Sverige og Irland, alle med rating 1, som er den beste ratingen og indikerer at det kan forekomme sporadiske brudd på menneskerettigheter.

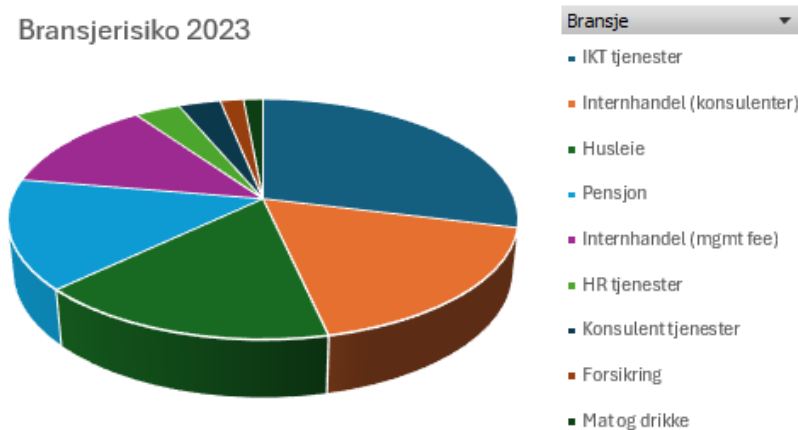
En liten andel (5%) av de 25 største leverandørene holder til i Storbritannia og USA med rating 4. Det betyr at det kan forekomme systematiske brudd på menneskerettigheter og at man bør være spesielt oppmerksomme på leverandører fra disse regionene.

Ser vi nærmere på hvilke leverandører dette er, så er den ene IFRS Foundation, en non-profit, offentlig interesseorganisasjon som er etablert for å utvikle høykvalitets, forståelige, håndhevbare og globalt aksepterte standarder for regnskap og bærekraft.

I USA har vi en leverandør; IFAC (International Federation of Accountants) som er en internasjonal forening for regnskapsføreryrket. IFAC støtter utvikling, tilrettelegging og implementering av internasjonale revisjonsstandarder av høy kvalitet.

Begge leverandørene har veldokumenterte prosedyrer for etiske retningslinjer, arbeidsmiljø, GDPR, diskriminering og varslingsrutiner. Vi vurderer derfor risikoen som svært lav (rating 1) også for disse to leverandørene.

Bransjerisiko 2023



Den totalt største andelen innkjøp gjøres hos 15 ulike leverandører innen IKT tjenester, der vi i all hovedsak betaler for skybaserte lisenser. Videre er husleie, pensjon og internhandel kategorier der DIB gjorde de største innkjøpene i 2023. I rapporteringsåret, har vi ikke avdekket brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold innen noen deler av leverandørkjeden og det er derfor ikke iverksatt noen tiltak mot enkeltleverandører.

Vi vil imidlertid jobbe videre med å forbedre våre innkjøpsprosedyrer, slik at vi sikrer at alle eksisterende og nye leverandører har en ansvarlig praksis når det gjelder å sikre grunnleggende menneskerettigheter og et anstendig arbeidsmiljø i egne selskaper og sine leverandørkjeder.

Resultat av aktsomhetsvurderingene

Vi har ikke funnet at DIBkunnskap AS har forårsaket eller bidratt til å forårsake, direkte eller indirekte gjennom leverandørkjeden, faktisk negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi imidlertid avdekket noen områder der det kan være vesentlig risiko for negative konsekvenser. Disse vil vi jobbe videre med i tiden fremover:

Risiko	Identifisert risiko	Håndtering av risiko
Kunnskap om leverandørkjeden i 2. og 3. ledd	Vi har begrenset årets aktsomhetsvurderinger til å omfatte leverandører i 1. ledd. Selv om disse analysene viser lav land- og bransjerisiko, med noen svært få unntak, så har vi ikke gått inn og sett dypere på leverandørkjeden til disse selskapene.	Vi vil i tiden fremover aktivt søke informasjon om leverandørkjeden til de største leverandørene våre ved hjelp av å lese bærekraftsrapporter og redegjørelser etter Åpenhetsloven, søke etter aktuelle mediasaker på nettet, rette direkte henvendelser via telefon, mail eller spørreskjema dersom informasjonen ikke er offentlig tilgjengelig.
Innkjøpsrutiner	Det er flere i DIB som foretar innkjøp, selv om de største innkjøpene alltid godkjennes og signeres av øverste leder. Vi bør likevel sikre at vi har formelle	Ta frem en egen Supplier code of conduct for DIB.

	innkjøpsrutiner og sørger for at de ansatte kjenner til dem. På den måten kan vi i større grad sikre at de innkjøpene vi gjør er fra leverandører som respekterer og overholder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt og i egen leverandørkjede.	Ta frem en formalisert innkjøpsrutine for alle ansatte som foretar innkjøp. Intern opplæring.
Stress og psykiske lidelser	Siste halvdel av 2023 var preget av et uvanlig høyt arbeidspress på enkelte medarbeidere. Stress og lange arbeidsdager kan påvirke arbeidsmiljøet negativt og øke risikoen for arbeidsrelaterte skader og sykdommer som gjør at vi ikke klarer å utføre våre oppgaver tilfredsstillende. Dette kan igjen føre til sykemeldinger.	DIB legger vekt på å være en arbeidsplass med fokus på work-life balance for alle. Selv om ansatte i perioder må akseptere å legge inn en ekstra innsats for å møte tidsfrister, så er det viktig at dette ikke forgår over for lang tid. Løpende dialog mellom leder og medarbeider er viktig i slike perioder for å ivareta den ansatte. Dialog i AMU om dette temaet. Arbeidsmengde og arbeidspress er et viktig punkt på årlige medarbeidersamtaler. DIBs årlige medarbeiderundersøkelser søker også å avdekke stress og overarbeid blant ansatte. Ledelsen i DIB analyserer resultatene av undersøkelsen og iverksetter tiltak der det er nødvendig. Alle ansatte har helseforsikring gjennom arbeidsgiver og kan få rask helsehjelp om nødvendig.

Fokus, planer og tiltak for perioden 2024/2025

DIB vil jobbe med å følge opp og justere handlingsplanen løpende gjennom året:

September	Forankre kravene i Åpenhetsloven og hva de innebærer for DIBs ansatte
September - November	Følge opp identifiserte risiko og iverksette tiltaksplan
November - Desember	Styrerapportering - fremdrift tiltaksplan
Januar – Februar	Aktsomhetsvurderinger basert på innkjøp foregående år
Mars – April	Evaluere tiltaksplan
April - Mai	Styrerapportering - fremdrift tiltaksplan
Juni	Utarbeide ny redegjørelse. Styreforankring og signering. Publisering

2023 DIBkunnskap AS_redeg...se etter Åpenhetsloven

Name
Larsen, Karina

Date
2024-06-30

Identification

 Larsen, Karina

Name
**BJÖRN ANDERS PONTUS
BODELSSON**

Date
2024-06-30


Identification

 BJÖRN ANDERS PONTUS BODELSSON

Name
Joel Jonathan Minzari

Date
2024-06-30


Identification

 Joel Jonathan Minzari

Name
Per Magnus Hansson

Date
2024-06-30

Identification

 Per Magnus Hansson



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))