

DIBkunnskap AS

- Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2024

DIBkunnskap skal årlig utføre aktsomhetsvurderinger og avgi en offentlig redegjørelse etter Åpenhetsloven.

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 forankret i styret i DIBkunnskap AS.

Henvendelser om denne rapporten kan rettes til post@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 2024 har DIB hatt virksomhet i Norge, Sverige og Danmark. 43 ansatte jobbet på hovedkontoret på Lysaker, utenfor Oslo. I tillegg hadde selskapet 4 ansatte i Stockholm og 7 ansatte i Danmark.

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 fokuserer 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](#)
- Work Environment Policy
- Procurement Policy
- ESG Policy
- [Varslingskanal](#)

Styringsdokumenter for DIBkunnskap AS

- Etiske retningslinjer for leverandører
- Innkjøpspolicy for ansatte i DIB
- Personalhåndbok
- Systematisk HMS arbeid
- Varslingrutine

- [Personvernerklæring](#)
- Handlingsplan ved brudd på personvern
- [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 har 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 en del av utgangspunktet for vår kartlegging av potensielle og faktisk negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som DIBs virksomhet kan ha forårsaket eller bidratt til å forårsake.

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 kandidatenes 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.

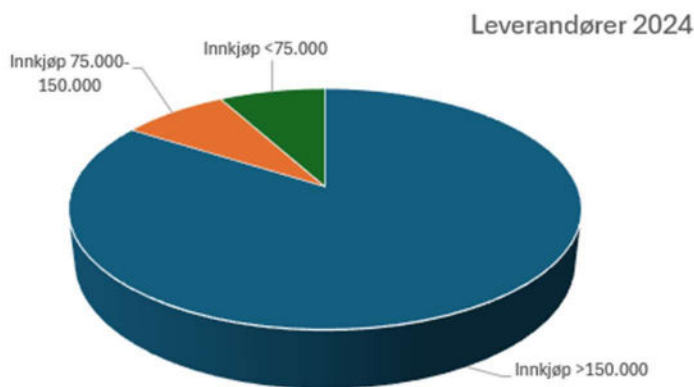
DIB har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som består av fire medlemmer; to fra ledelsen og to fra de øvrige ansatte. AMU møtes minst fire ganger i året og medlemmene velges for to år av gangen.

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

Leverandører

DIBkunnskap AS hadde i 2024 totalt 156 leverandører, hvorav 4 er konserninterne.

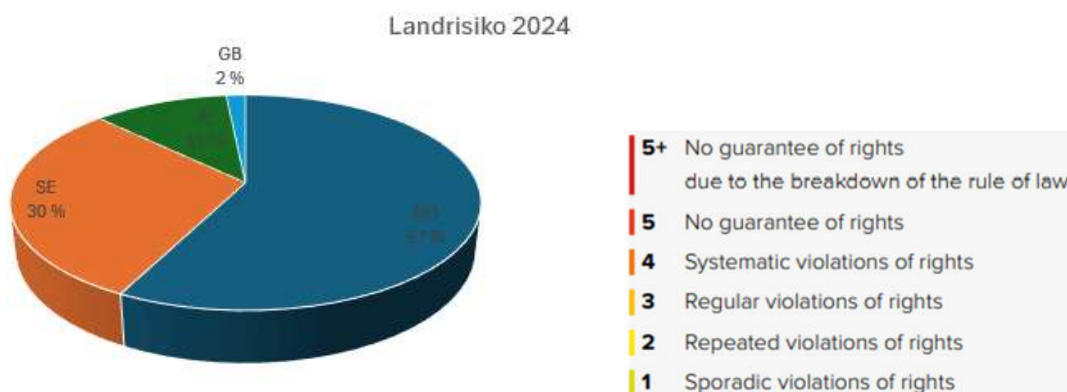
Aktsomhetsvurderingene er begrenset til å omfatte kun førsteleddsleverandører med et totalinnkjøp på over NOK 150 000. Totalt 28 leverandører hadde et innkjøp over NOK 150.000. Disse representerte 84% av DIBs totale innkjøp i 2024.



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 2024.

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

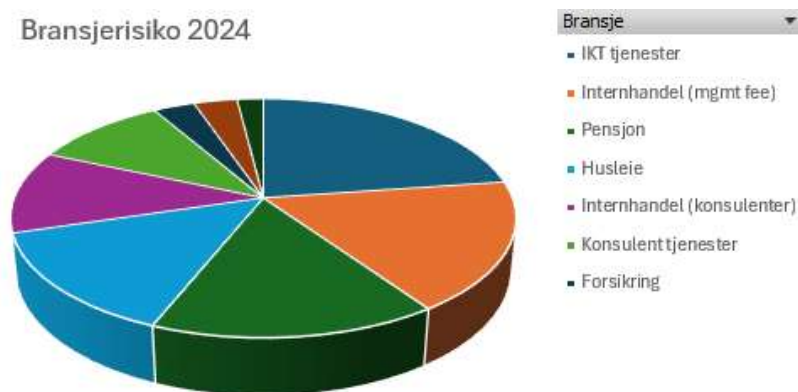


DIB har i hovedsak leverandører fra Norge, Sverige og Irland, alle med rating 1, som er den beste ratingen og indikerer at det kan forekomme sporadiske brudd på menneskerettigheter.

En liten andel (2%) av de 25 største leverandørene holder til i Storbritannia 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.

Leverandøren som holder til i Storbritannia er IFRS Foundation, en non-profit, offentlig interesseorganisasjon som er etablert for å utvikle høykvalitets, forståelige, håndhevbare og globalt aksepterte standarder for regnskap og bærekraft. Leverandøren har veldokumenterte prosedyrer for etiske retningslinjer, arbeidsmiljø, GDPR, diskriminering og varslingsrutiner. Vi vurderer derfor risikoen som svært lav (rating 1)

Bransjerisiko 2024



Den totalt største andelen innkjøp gjøres hos 12 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 2024. 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.

I løpet av året jobbet vi med å forbedre våre innkjøpsprosedyrer ved at vi nå har på plass Etiske retningslinjer for leverandører og en intern innkjøpspolicy for alle ansatte i DIB. På den måten kan vi bedre sikre at våre eksisterende og nye leverandører har den ansvarlige praksis, som vi ønsker, når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter og et anstendig arbeidsmiljø både 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.

Aktsomhetsvurderingene har imidlertid avdekket noen områder der det kan være 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 aktsomhetsvurderingene til å omfatte leverandører i 1. ledd. Analysene viser lav land- og bransjerisiko, med noen svært få unntak. Vi har i løpet av året fremskaffet bærekraftsrapporter fra de fleste større selskaper vi handler med. Dette tilsvarer 80% av de utvalgte hovedleverandørene og 65% av de totale innkjøpene i 2024. Vi vil fortsetter å øke denne andelen for å redusere risiko.	Vi søker aktivt informasjon om leverandørkjeden, og særlig til de største leverandørene med høy land- og bransjerisiko ved å: - lese bærekraftsrapporter og redegjørelser etter Åpenhetsloven - søke etter aktuelle mediasaker på nettet - rette direkte henvendelser via telefon eller mail 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 innkjøpsrutiner og sørger for at de ansatte kjenner til dem. På den måten kan vi i større grad sikre at de innkjøpene vi gjør	Vi har utarbeidet egne Etiske retningslinjer for leverandører i til DIB og publisert disse på nettsidene våre. Vi har også fått på plass en intern innkjøpspolicy som alle

	er fra leverandører som respekterer og overholder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt og i egen leverandørkjede.	ansatte plikter å sette seg inn i. Denne sier hvilke kriterier det skal legges vekt på i en innkjøpsprosess og krav til prosessen. DIB sørger for intern opplæring.
Stress og psykiske lidelser	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 er en arbeidsplass med fokus på work-life balance for alle ansatte. Selv om ansatte i perioder må akseptere å legge inn en ekstra innsats for å møte tidsfrister, så er det viktig at dette ikke foregår over for lang tid. Løpende dialog mellom leder og medarbeider er viktig i slike perioder for å ivareta den ansatte. Tilfeller av overarbeid skal rapporteres til AMU som diskuterer og foreslår tiltak. Arbeidsmengde og arbeidspress er et tema på de årlige medarbeidersamtalene med ansatte. DIBs årlige medarbeiderundersøkelse - Peakon - 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 2025/2026

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	Evaluerer tiltaksplan
April - Mai	Styrerapportering - fremdrift tiltaksplan
Juni	Utarbeide ny redegjørelse. Styreforankring og signering. Publisering

2024 DIBkunnskap AS_redeg...se etter Åpenhetsloven

Name	Date	Name	Date
Larsen, Karina	2025-06-27	Joel Jonathan Minzari	2025-06-27

Identification	Identification
 Larsen, Karina	 Joel Jonathan Minzari

Name	Date
PONTUS BODELSSON	2025-06-28

Identification

 PONTUS BODELSSON