

DIBkunnskap AS

- Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2025

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 2025 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 9 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
- Varlingskanal

Styringsdokumenter for DIBkunnskap AS

- Etske retningslinjer for leverandører
- Innkjøpspolicy for ansatte i DIB
- Personalthåndbok

- Systematisk HMS arbeid
- Varslingrutine
- Personvernerklæring
- Handlingsplan ved brudd på personvern
- Databehandleravtale

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

Kartlegging og risikovurdering

DIB arbeider systematisk på både konsern- og selskapsnivå for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og hos våre leverandører. DIB samarbeider tett med konsernet om innhenting og identifisering av data til konsernets bærekraftsrapport. Dette arbeidet danner også grunnlag for vår kartlegging av faktiske og mulige negative konsekvenser for menneskerettigheter og 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 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.

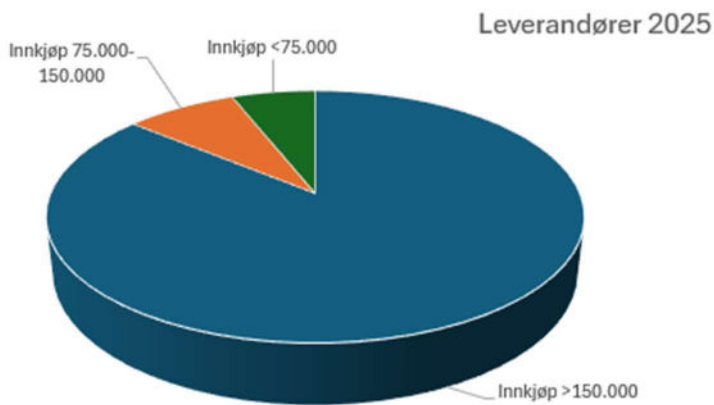
DIB har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som består av fire medlemmer; to fra ledelsen og to fra de øvrige ansatte. AMU møtes minst fire ganger i året og medlemmene velges for to år av gangen.

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

DIBkunnskap AS hadde i 2025 totalt 158 leverandører, hvorav 2 er konserninterne.

Aktsomhetsvurderingene er begrenset til å omfatte kun førsteleddsleverandører med et totalinnkjøp på over NOK 150 000. Totalt 29 leverandører hadde et innkjøp over NOK 150.000. Disse representerte 86% av DIBs totale innkjøp i 2025.



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 2025.

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

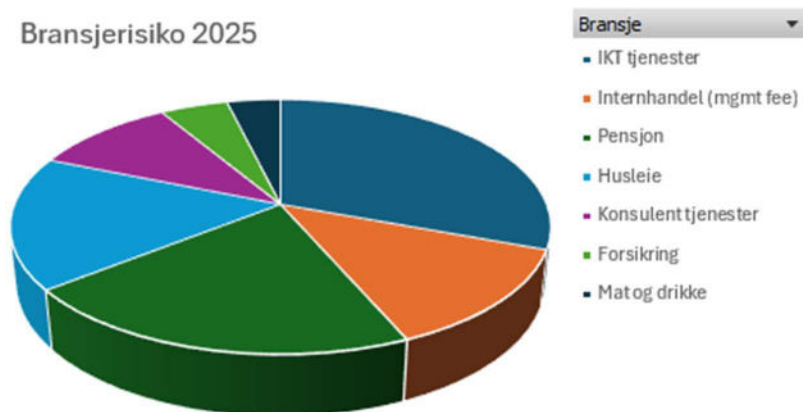


DIB har i hovedsak leverandører fra Norge, Sverige og Irland, alle med rating 1, som er den beste ratingen og indikerer at det kan forekomme sporadiske brudd på menneskerettigheter.

En liten andel (4%) 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 2025



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 2025. 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 Etske 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	<p>Vi har begrenset aktsomhetsvurderingene til å omfatte leverandører i 1. ledd.</p> <p>Analysene viser lav land- og bransjerisiko, med noen svært få unntak.</p> <p>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.</p>	<p>Vi innhenter og vurderer aktivt informasjon om leverandørkjeden, med særlig oppmerksomhet på de største leverandørene og leverandører med forhøyet land- eller bransjerisiko. Dette gjøres blant annet ved å:</p> <ul style="list-style-type: none">- gjennomgå bærekraftsrapporter og redegjørelser etter åpenhetsloven- søke etter relevante mediesaker og annen offentlig tilgjengelig informasjon

		<p>- rette direkte henvendelser via telefon eller e-post dersom nødvendig informasjon ikke er offentlig tilgjengelig</p>
Innkjøpsrutiner	<p>Når flere ansatte foretar innkjøp, kan det oppstå risiko for ulik praksis og manglende konsistens i vurderingen av leverandører. Dette kan øke risikoen for at relevante forhold knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ikke blir tilstrekkelig vurdert før kjøp gjennomføres.</p>	<p>DIB har utarbeidet egne etiske retningslinjer for leverandører til DIB-selskapene. Retningslinjene er publisert på gruppens nettsider og tydeliggjør hvilke forventninger vi stiller til leverandørene.</p> <p>Alle ansatte som kjøper inn varer og tjenester på vegne av DIB-selskapene, skal sette seg inn i og følge selskapets innkjøpspolicy. Policyen beskriver hvilke kriterier som skal vektlegges i innkjøpsprosessen, og hvilke krav som gjelder for gjennomføring og dokumentasjon av innkjøp.</p> <p>Ledelsen i DIB sørger for intern opplæring av ansatte for å sikre at relevante ansatte kjenner til kravene og etterlever retningslinjene i praksis.</p>
Stress og psykiske lidelser	<p>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.</p>	<p>DIB skal være en arbeidsplass som legger til rette for god balanse mellom arbeid og fritid for alle ansatte. I enkelte perioder kan det være nødvendig med ekstra innsats for å møte frister eller håndtere særskilte leveranser. Slike perioder skal likevel være tidsavgrensede og følges opp tett. Løpende dialog mellom leder og medarbeider er viktig for å sikre forsvarlig arbeidsbelastning, tidlig avdekke behov for tiltak og ivareta den ansattes helse og trivsel.</p> <p>Tilfeller av overarbeid skal rapporteres til AMU som diskuterer og foreslår tiltak.</p> <p>Arbeidsmengde og arbeidspres er et tema på de</p>

		<p>årlige medarbeidersamtalene med ansatte.</p> <p>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.</p> <p>Alle ansatte har helseforsikring gjennom arbeidsgiver og kan få rask helsehjelp om nødvendig.</p>
--	--	--

Fokus, planer og tiltak for perioden 2026/2027

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

September	Forankre kravene i Åpenhetsloven og DIBs etiske retningslinjer, og tydeliggjøre 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

2025 DIBkunnskap AS_redeg...se etter Åpenhetsloven

Name

PONTUS BODELSSON

Date

2026-06-29

Name

Joel Jonathan Minzari

Date

2026-06-29

Identification



PONTUS BODELSSON

Identification



Joel Jonathan Minzari

Name

Larsen, Karina

Date

2026-06-29

Identification



bankID Larsen, Karina



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