

# ESG-rapport

## 2023/24

GODKENDT  
REVISIONSPARTNERSELSKAB



Vi er et uafhængigt medlem af  
det globale rådgivnings- og revisionsnetværk

**BEIERHOLM**  
VI SKABER BALANCE

# Indhold

Beretning fra direktionen	3
Om Beierholm	4
Vores tilgang til bæredygtighed	10
Dobbelt væsentlighedsanalyse	11
Kunderne – en af vores største muligheder for bidrag	16
<b>Miljø og klima</b>	<b>18</b>
Vores klimaaftryk	19
<b>Det sociale</b>	<b>22</b>
Vores egne medarbejdere	23
Et liv i balance	26
Videreuddannelse og kompetenceudvikling	28
Samfundet omkring os	31
<b>God forretningskik</b>	<b>34</b>
Virksomhedskultur	35
Kvalitetsrådgivning	36
Ikke-finansielle nøgletal	42
Anvendt regnskabspraksis	43

## Om denne rapport

Rapporten dækker over og reflekterer Beierholms indsatser i forhold til ESG og bæredygtighed i det finansielle regnskabsår maj 2023 til og med april 2024. Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med Årsregnskabslovens § 99a (Redegørelse for samfundsansvar, §99b (Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen) og §99d (Redegørelse for politik for dataetik) og godkendt på Beierholms generalforsamling den 7. september 2024.

# Beretning fra direktionen

Som Danmarks største revisionshus målt på kunder har Beierholm en stor berøringsflade med de mindre og mellemstore danske virksomheder (SMV), som udgør 99% af dansk erhvervsliv. Den rolle tager vi alvorligt.

Derfor har vi i 2024 samlet alle gode kræfter i Beierholm i en tværorganisatorisk styregruppe for bæredygtighed med formålet om at styrke den fremadrettede værdiskabelse og risikostyring af bæredygtighed i Beierholm.

## Bedst til mennesker – kunder og medarbejdere

Beierholm er en virksomhed, der har en vision om at være bedst til mennesker – både kunder og medarbejdere. Det seneste regnskabsår har det primære fokus været at bygge videre på fundamentet, hvorpå Beierholm videreudvikler sin rolle som attraktiv arbejdsplads og relevant sparringspartner for SMV'ernes bæredygtighedsrejse.

## Høj medarbejdertrivsel

Alt dette lykkes alene ved at skabe de bedste rammer for vores medarbejders personlige og faglige udvikling samtidig med, at der er balance mellem arbejds- og privatliv. Med stolthed blev vi igen i 2024 – og for 12. år i træk – kåret til en af Danmarks Bedste Arbejdspladser med over 500 ansatte i Great Place to Work®. Og dette er vel og mærke samtidigt med, at Beierholm i samme periode er vokset fra ca. 500 til godt 1900 Beierholmere.

I efteråret 2023 lancerede vi et omfattende work-life-balance koncept: "Et liv i balance". Konceptet inkluderer tiltag inden for arbejdstid, ferie, frihed, barsel, hybridarbejde og seniorer. Mellem medarbejdere og nærmeste leder afholdes flere årlige balancesamtaler med det formål at tilpasse arbejdsrammerne til den enkeltes behov.

## Understøtte dansk erhvervsliv

I Beierholm arbejder vi aktivt med bæredygtighed gennem tiltag, der kan støtte vores kunders bæredygtighedsrejse. Som betroet sparringspartner har vi fokus på at skabe udvikling, forenkling og overblik for vores kunder. Dette er afgørende for at imødekomme forventningerne fra både samfundet og virksomheder omkring ansvarlighed og bæredygtighed samt for at imødekomme nye lovmæssige rapporteringskrav. Vi er dedikerede til at hjælpe SMV'er med at komme i gang med grøn og bæredygtig omstilling, der ruste virksomhederne til en mere levedygtig fremtid.

I indeværende regnskabsår er dialogen om bæredygtighed med vores kunder vokset. Vi oplever fortsat, at det kan være vanskeligt for virksomhederne at igangsætte processen. Men en bevægelse er absolut i gang, hvor Beierholm Bæredygtighed har oplevet en stigende efterspørgsel efter udarbejdelsen af dobbelt væsentlighedsanalyser, bæredygtighedsstrategi samt deltagelse i Beierholms SMV Bæredygtighedskursus.

Regnskabsåret 2023/24 blev også året, hvor Beierholm fik sine første 41 certificerede bæredygtighedsrevisorer, og flere er på vej.

## Fokus i regnskabsåret 2024/25

I det kommende regnskabsår vil vi i Beierholm arbejde videre med at blive klar til vores første rapportering efter Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) for regnskabsåret 2025/26, herunder genbesøg af vores egen dobbelt væsentlighedsanalyse samt etablering af governancestruktur, der sikrer dels efterlevelse af CSRD samt afspejler Beierholms ambitioner på bæredygtighedsområdet.

Sideløbende vil vores palette af 360 graders rådgivningsydelse indenfor bæredygtighed blive videreudviklet til at understøtte vores

kunders behov for udarbejdelse af en bæredygtighedsstrategi, dobbelt væsentlighedsanalyse, ESG-rapportering og meget mere.

Med formålet om et generelt kompetenceløft på bæredygtighedsområdet samt sikring af de fornødne kvalitetskrav til, at Beierholm kan underskrive bæredygtighedserklæringer, igangsættes et internt bæredygtighedsakademi i efteråret 2024 til uddannelse af flere bæredygtighedsrevisorer.

Alt i alt står Beierholm på et stærkt fundament og ser frem til det videre arbejde med bæredygtighed sammen med både vores kunder og medarbejdere.

**Når spørgsmålet er grønt, er det simple svar orange!  
Rigtig god læselyst.**

Søren V. Pedersen og Viggo Axelsen



# Om Beierholm

Beierholm er en landsdækkende og ifølge Revision i Danmark den foretrukne revisions- og rådgivningsvirksomhed for SMV'er. Lokalt har vi dybe rødder, som garanterer en kontinuitet og naturlig samhørighed med det omgivende samfund. Det, vi i dag kender som Beierholm, er blevet dannet gennem sammenslutning af en række velrenommerede danske revisions- og rådgivningsvirksomheder og har rødder helt tilbage til 1929. Udviklingen har for alvor taget fart som følge af en vellykket konsoliderings- og vækststrategi, der skal skabe grundlaget for udvikling af ydelser og værktøjer samt sikre compliance i forhold til skærpede myndighedskrav. Beierholm har alene gennem de seneste 6 år fordoblet antallet af medarbejdere og er i dag en virksomhed med 191 partnere, 1.900 medarbejdere i 40 byer rundt i Danmark.

Beierholm er en partnerejet og -drevet virksomhed, hvor partnerforsamlingen er den øverste myndighed. Partnerne har valgt en bestyrelse til at varetage partnernes hensyn, og sammen med direktionen udgør de ledelsen i Beierholm.

En flad decentral virksomhedsledelse er grundstrukturen i Beierholm, hvor der er en høj grad af selvstændig ledelse på de enkelte kontorer. Ledelsesstrukturen giver agilitet i dagligdagen, således der kan træffes hurtigere og effektive beslutninger til gavn for både vores kunder og medarbejdere.



100%  
danskejet



Danmarks  
største

revisions- og  
rådgivnings  
virksomhed  
målt på antal  
kunder

1.900  
medarbejdere



40



byer rundt  
i Danmark

51%  
kvinder



49%  
mænd

191  
partnere  
totalt



## Vores vision

Vi har en vision om at være bedst til mennesker – kunder og medarbejdere samt en mission om at være den foretrukne rådgivningspartner for virksomheder, der søger hjælp til at skabe udvikling, forenkling og overblik.

**“Vi vil være de bedste til mennesker – kunder og medarbejdere”**

## Vores mission

Beierholm tilbyder revisions-, regnskabs- og outsourcingydelser samt specialistrådgivning inden for en lang række områder. Vores ambition er ud fra en bred kompetenceprofil at hjælpe og understøtte kunden som sparringspartner gennem virksomhedens livsfaser – fra etablering til vækst, konsolidering og afvikling. Bæredygtighed, digitalisering og outsourcing er blandt de områder, hvor vi oplever en markant stigning i efterspørgslen.

For at være bedst til mennesker har vi en strategi om konsolidering med andre revisions- og rådgivningsvirksomheder, der ønsker at være en del af Beierholm. Vækststrategien giver os finansielle muligheder for mervækst, produktudvikling til kunderne samt tiltrækning af dygtige medarbejdere og partnere. Samtidigt giver tilstedeværelsen i flere byer rundt i Danmark en udbygning af den lokale nærhed. Endeligt giver det os et bedre økonomisk fundament til optimering af vores it-systemer og de stigende compliance- og dokumentationskrav vi bliver mødt med. Vi er bevidste om, at væksten også kalder på en opmærksomhed på fastholdelse af både serviceniveau, medarbejdertrivsel og den kultur, vi er så stolte af. Derfor foretager vi både løbende analyser af vores kunders oplevelse af Beierholm, medarbejdernes trivsel samt vores kultur. Resultaterne handler vi på for at imødekomme potentielle risici.

**“Vi vil være en betroet SMV-sparringspartner, som skaber udvikling, forenkling og overblik”**



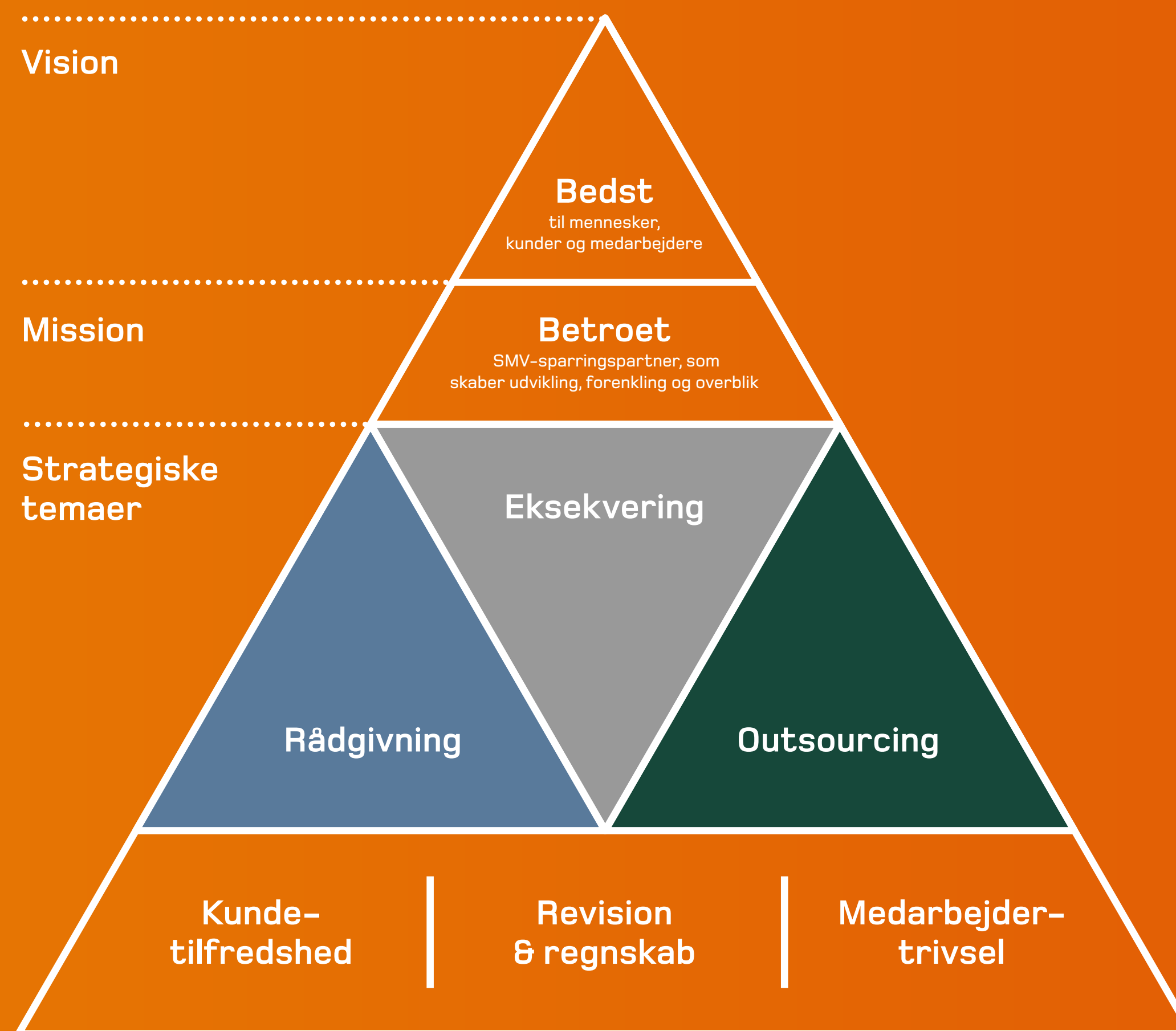
## Vores 2027-strategi

Vores strategi for 2027 "Bedst til SMV" bygger på at levere den bedste service til vores kunder og samtidig skabe en positiv, udviklende og støttende arbejdsplads for vores medarbejdere. På den måde arbejder vi på at være bedst til mennesker – både kunder og medarbejdere.

Strategien "Bedst til SMV" tager udgangspunkt i vores mission og vision. Den understøtter Beierholms stærke SMV-fokus med afsæt i ejerlederens behov og skal sikre, at vi sammen styrker vores nære relation til kunden.

Arbejdet med strategien skal optimere og udbygge den samlede pakke af ydelser, som vi tilbyder kunden, særligt med fokus inden for rådgivning og outsourcing som vigtigt supplement til regnskab og revision. På den måde arbejder vi på at gøre os fortjent til rollen som SMV'ernes betroede sparringspartner.

I strategien arbejdes der også med, hvordan vi styrker kultur og samarbejdsform via stærkt lederskab og eksekvering. Det sker på et fundament af høj kundetilfredshed kombineret med høj medarbejdertrivsel.





## Beierholm kulturen

Beierholm har en stærk kultur på tværs af vores partnerledede kontorer i 40 byer. Det er en afgørende forudsætning for at sikre dels et godt arbejdsmiljø for vores medarbejdere og en ensartet høj kvalitet i vores ydelser. Kulturen bygger på høj grad af tillid med stor selvstændighed ude på de enkelte kontorer og hos medarbejderne.

Den menneskelige faktor har altid været en central del af Beierholms DNA i en branche som ellers er præget af kalkuler og rationelle beregninger. Fundamentet for kulturen i Beierholm bygger på et værdisæt dybt forankret i organisationen.

### VI SKABER BALANCE

Proaktive & løsningsorienterede  
Nærværende & i øjenhøjde  
Troværdige & ansvarlige

## Rådgivningsydelser

I takt med, at verden udvikler sig i en mere kompleks og uforudsigelig retning, oplever vi hos vores kunder et øget behov for rådgivning og sparring inden for en lang række fagområder. Derfor er der i Beierholm et ufravigeligt fokus på at kunne tilbyde vores kunder netop de ydelser, de efterspørger.

Udover vores hovedområder indenfor revision, regnskab og skat rådgiver Beierholm også indenfor en række områder, som virksomhedslederen har behov for sparring – af både erhvervs- og privatrettet karakter.

Vores specialistrådgivning dækker blandt andet områderne:





## Internationalt samarbejde

Beierholm er en del af et formaliseret samarbejde i HLB, et internationalt netværk af uafhængige revisions- og rådgivningsvirksomheder i 157 lande fordelt på 1.069 kontorer og ca. 47.000 medarbejdere. Dermed har vi mulighed for at tilbyde vores kunder rådgivning udenfor Danmarks grænser og hjælpe dem i deres internationale udvikling.

Herudover er vi på Corporate Finance-området en del af Oaklins International, et globalt netværk af mere end 800 finansielle rådgivere i 40 lande, der leverer en komplet pakke af ydelser inden for M&A.



Oaklins

# Vores tilgang til bæredygtighed

Som en af Danmarks største revisions- og rådgivningsvirksomheder er vi bevidste om, at vores virksomhed har indvirkning på det omkringliggende samfund, vores kunder ikke mindst vores medarbejdere – både i miljø-mæssigt, socialt og forretningsmæssigt henseende (ESG – Environment, Social, Governance).

Beierholms politik for samfundsansvar danner rammen for Beierholms brede arbejde med bæredygtighed. Vi har en nysgerrig, udviklende og løsningsorienteret tilgang til arbejdet med bæredygtighed som netop tager udgangspunkt i de centrale aktører i vores forretning: medarbejderne og kunderne. Derfor handler bæredygtighed for os også om at være ambitiøse, relevante og gennemsigtige i vores kommunikation omkring vores indsatser.

Når vi anvender ordene bæredygtighed og ESG, tager vi udgangspunkt i **Erhvervsstyrelsens Virksomhedsguides** definition:

*“ESG er en måde at strukturere arbejdet med bæredygtighed på”.*

Bæredygtighed betragter vi således som det overordnede emne for vores arbejde (med bæredygtighed), og ESG som strukturen, processerne og rapporteringen for arbejdet.

## Beierholms forberedelse til CSRD-rapportering

Beierholm vil med regnskabsåret 2025/26 blive omfattet af Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), herunder EU-taksonomi-forordningen. Gennem CSRD pålægges virksomheder via den øverste ledelse at definere strategi, politikker, processer, handlingsplaner og mål for deres væsentlige indvirkninger indenfor Klima og Miljø (E), Det sociale (S) og God forretningskik (G). De nye rapporteringsregler skal øge både transparens og standardisering, samtidig er det en konsekvens af manglende rapportering og manglende sammenlignelighed mellem virksomheder.



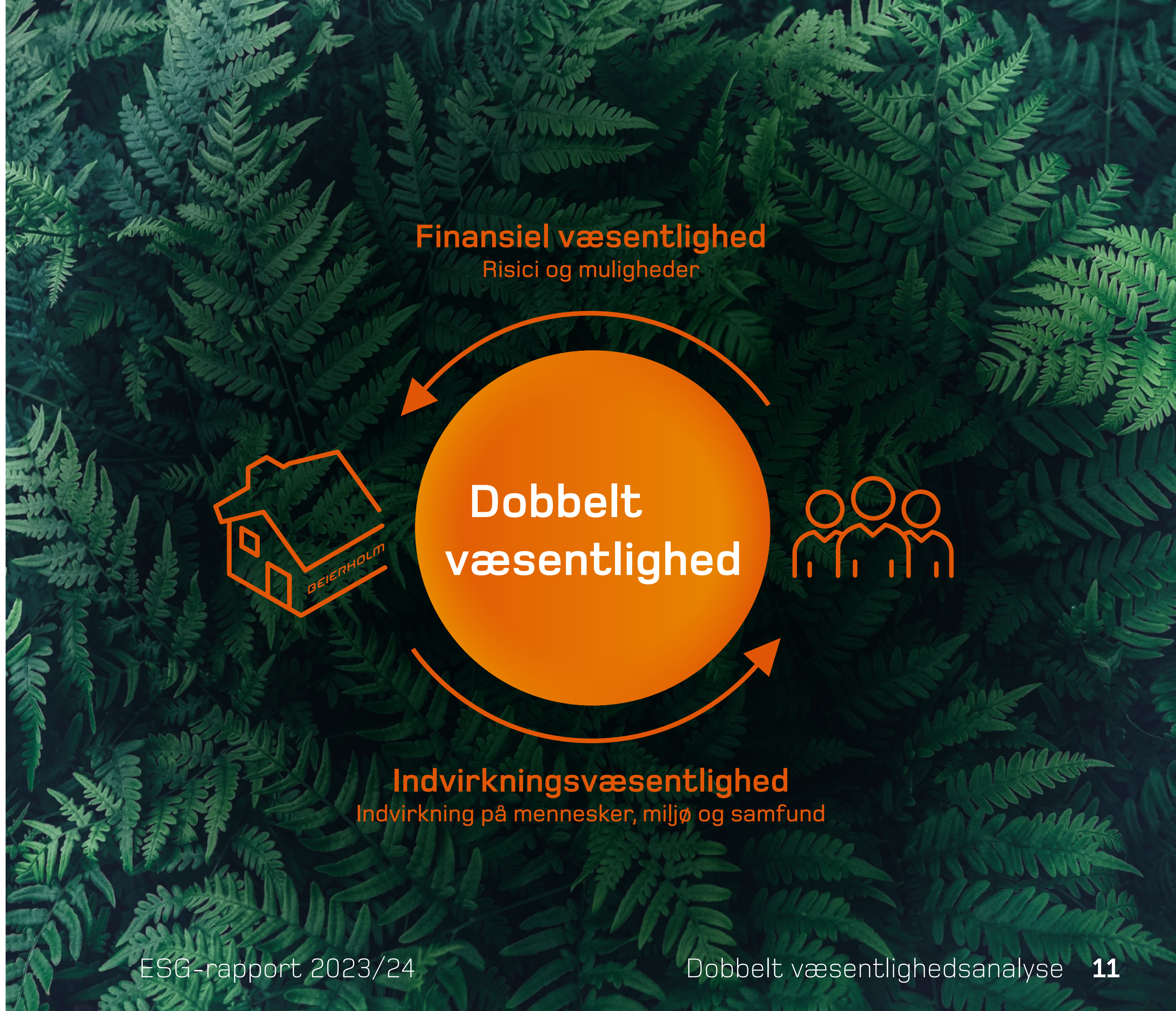
# Dobbelt væsentlighedsanalyse

Beierholm gennemførte i 2022/23 sin første dobbelt væsentlighedsanalyse – en analyse, der er obligatorisk at gennemføre i henhold til CSRD-lovgivningen og med baggrund i skal foretage vores fremtidige ESG-rapportering. Væsentlighedsprocessen vil fremover blive genbesøgt efter behov, dog som minimum hvert 2. år og vil blive løbende modnet med involvering af interessenter, analyser og kvantitative data.

En dobbelt væsentlighedsanalyse er en analyse af Beierholms aktiviteter inklusiv vores værdikæde. Analysen har til formål at identificere hvilke områder, der er væsentlige for Beierholm – og dermed også hvilke områder vi skal fokusere og rapportere på. Da analysen er dobbelt, ser vi på Beierholms aktiviteter ud fra to perspektiver:

*Et indefra-ud perspektiv, også kaldet indvirkningsvæsentlighed (impact materiality), hvor vi undersøger og vurderer, hvilke væsentlige indvirkninger – negative som positive – Beierholm via sine aktiviteter har på mennesker, miljø og samfund.*

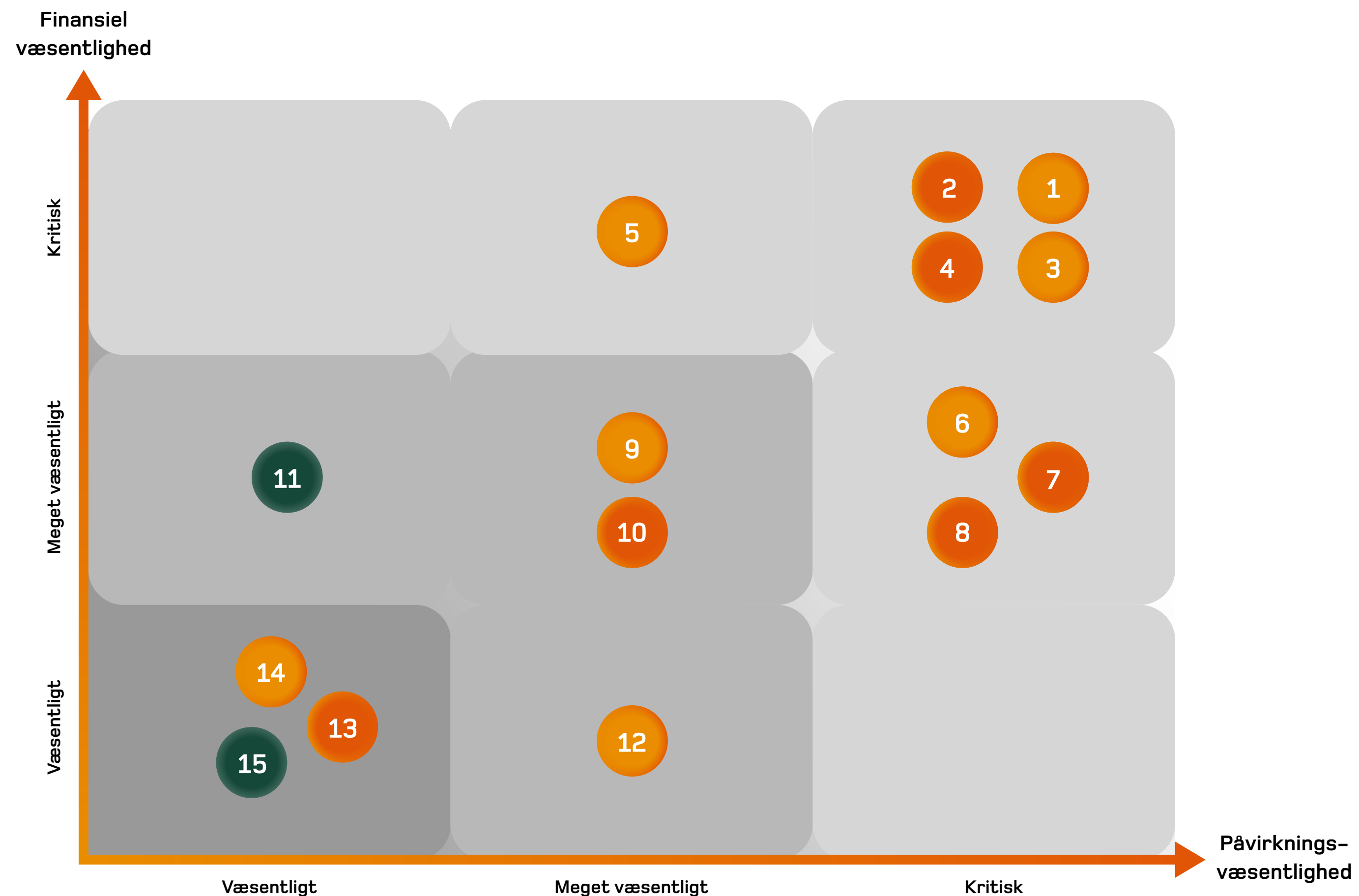
*Et udefra-ind perspektiv, også kaldet finansiel væsentlighed (financial materiality), hvor vi undersøger og vurderer, hvilke væsentlige finansielle risici og muligheder Beierholms forretningsmodel har på vores finansielle stabilitet.*



Dobbelt væsentlighedsanalysen kommer fremover til at udgøre grundfundamentet for, hvad vi som virksomhed vil fokusere på i vores bæredygtighedsstrategi og dermed også afspejle, hvad vi kommer til at rapportere på.

Som analysen viser, er kvalitetsrådgivning, videreuddannelse og kompetenceudvikling af vores medarbejdere, adgang til kvalitetsinformation samt trivsel de 4 væsentligste områder for os. Områderne har allerede stor fokus i Beierholm, og vores fokus vil dermed være videreudvikling af disse områder.

Alle emner repræsenteret på denne matrice er vurderet væsentlige for Beierholm i henhold til fremtidige indsatser og rapportering. Emnernes relative væsentlighed er opdelt i henholdsvis væsentligt, meget væsentligt eller kritisk og vurderet ud fra størrelse, omfang og sandsynlighed. Den horisontale linje repræsenterer den relative væsentlighed af emnet i forhold til Beierholms påvirkning på emnet. Den vertikale linje repræsenterer den relative væsentlighed af emnet i forhold til emnets påvirkning på Beierholms finansielle situation.



= E  
  = S  
  = G

- 1. Kvalitetsrådgivning
- 2. Videreuddannelse og kompetenceudvikling
- 3. Adgang til kvalitetsinformation
- 4. Trivsel
- 5. Datasikkerhed og beskyttelse af privatliv

- 6. Beskyttelse af whistleblowers
- 7. Work-life balance
- 8. Arbejdsvilkår
- 9. Kønsigestilling og inklusion
- 10. Virksomhedskultur

- 11. Reducere klimaaftryk
- 12. Antikorruption og bestikkelse
- 13. Ligebehandling og lige muligheder
- 14. Politisk engagement og rådgivning
- 15. Affald



## Emner inden for miljø:

**REDUCERE KLIMAAFTRYK:** Som alle virksomheder udleder Beierholm drivhusgasser. Vi anser emnet for væsentligt i forhold til vores egen indvirkning, da vores forretningsmodel ikke i sig selv medfører et stort CO<sub>2</sub>e-aftryk, men fortsat et emne, hvor vi påvirker klimaet. Samtidig har vi mulighed for at understøtte vores kunder omkring fokus på deres klimaaftryk, hvorfor det vurderes som finansielt meget væsentligt.

**AFFALD:** Beierholm generer affald, men i en lille mængde. Dog vurderer vi at have en lille påvirkning henset til vores mange kontorlokationer og mange medarbejdere. Derfor ønsker vi at håndtere vores affald ansvarligt.



## Emner inden for det sociale:

**TRIVSEL:** Trivsel er for os et overordnet begreb, der handler om, hvordan vi som medarbejdere i Beierholm har det bredt forstået. Vi anser trivsel som afgørende for vores virksomhed både i forhold til vores finansielle stabilitet og vores indvirkning på medarbejderne. Trivselsgraden har en direkte indvirkning på vores virksomhed og en direkte indvirkning på medarbejderes trivsel, hvorfor vi anser emnet som kritisk for Beierholm.

**WORK-LIFE BALANCE:** Work-life balance handler for os om et liv i balance mellem arbejde og privatliv. Work-life balance er et kritisk område for revisorbranchen generelt. Samtidig er emnet meget væsentligt for vores finansielle situation, da en dårlig work-life balance kan påvirke evnen til at levere kvalitetsarbejde og evnen til at tiltrække og tilknytte kvalificeret arbejdskraft.

**ARBEJDSVILKÅR:** For os handler arbejdsvilkår om de mere formelle forhold af ansættelsen, såsom lønforhold, barselsordninger, bonusordninger og deslige. Vores indvirkning vurderer vi kritisk, da det er vores ansvar at sikre gode arbejdsforhold. Samtidig er de meget væsentlige i forhold til den finansielle stabilitet, da gode arbejdsforhold er med til at sikre tiltrækning af og tilknytte talent og generelt øge trivslen.

**VIDEREUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING:** Beierholm er en vidensvirksomhed, og videreuddannelse og kompetenceudvikling vurderes derfor kritisk for vores virke både i forhold til indvirkning på samfundet og finansielle risici og muligheder.

**KØNSLIGESTILLING OG INKLUSION:** Vi vurderer dette emne for meget væsentligt for Beierholm ud fra begge perspektiver. Beierholm vurderes at have indflydelse på området både igennem vores involvering i uddannelse, gennem vores rekrutteringsproces og gennem arbejdskulturen og -miljøet. Ikke at leve op til en vis standard inden for dette emne vil ligesom ligestilling og lige muligheder udgøre en rekrutterings- og tilknytningsmæssig risiko.

**LIGEBEHANDLING OG LIGE MULIGHEDER:** Ligebehandling og lige muligheder lægger vægt på retfærdighed og lighed over en bred palet af parametre, hvilket vi anser som væsentligt ud fra begge perspektiver. Der er en risiko for at udelukke potentiel arbejdskraft, hvis Beierholm ikke lever op til en vis standard på dette område, og omvendt en mulighed for at tiltrække kunder og talent, hvis vi klarer os godt på dette område.



## Emner inden for forvaltning:

**VIRKSOMHEDSKULTUR:** Virksomhedskultur handler for os om måden man taler til hinanden, behandler hinanden, og hvad der kommer til udtryk igennem vores handlinger og adfærd. En stærk kultur er meget væsentligt for vores virksomheds sundhed, sammenhængskraft og eksekveringsevne og dermed et område, hvor vi vurderer at have en relativt stor indflydelse.

**KVALITETS RÅDGIVNING:** Kvalitetsrådgivning er hjørnестenen i vores forretning. Vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentanter betyder, at vi har en afgørende og kritisk indflydelse inden for dette emne. Lige så kritisk er emnet naturligvis for vores finansielle situation, da rådgivning af høj kvalitet er vores levebrød.

**ADGANG TIL KVALITETSINFORMATION:** Vi anser kvalitetsinformation som værende den information, der udspringer fra Beierholm til omverden – både til kunder og andre interessenter. Vi har som revisorer en forpligtelse til at levere information af høj kvalitet og som er pålidelig, tilregnelig og tillidsvækkende. Vi anser emnet for kritisk, da vi både kan have stor påvirkning på modtageren af informationen, og da risiciene ved ikke at levere kvalitetsinformation kan være kritiske for vores forretning.

**BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERS:** Emnet vurderes at have kritisk indvirkning, da det er vores ansvar både at beskytte egne whistleblowers samt whistleblowers fra virksomheder, der benytter sig af Beierholms whistleblower-ordning. Omvendt vurderer vi den meget væsentlig fra et udefra-ind perspektiv, da emnet både repræsenterer finansielle muligheder, men også risici hvis vores ydelse ikke lever op til den rette standard.

**ANTI KORRUPTION OG BESTIKKELSE:** Emnet er væsentligt for den finansielle del af forretningen i kraft af, at risikoen ved korruption eller bestikkelse er stor, men sandsynligheden meget lav. Vi vurderer at have en meget væsentlig indvirkning, da vi er garanter for vores kunders regnskaber og dermed spiller en vigtig rolle i at sikre, at kunder lever op til gældende lovgivning inden for emnet.

**DATASIKKERHED OG BESKYTTELSE AF PRIVATLIV:** Vores indvirkning på dette område vurderes til at være meget væsentlig, da vi håndterer et stort antal kunders oplysninger heraf fortrolige. Det er af yderste vigtighed, at kunderne kan føle sig trygge i vores datasikkerhed, hvorfor vi også anser risikoen for brud på dette som kritisk for Beierholm.

**POLITISK ENGAGEMENT OG RÅDGIVNING:** Beierholm yder rådgivning og deltager i erhvervspolitisk arbejde via brancheforeninger, hvor vi indirekte har indvirkning på samfundet omkring os. Vi vurderer graden til at være væsentlig på både indvirkning og på den finansielle side.

## CSRD gap-analyse

Beierholms dobbeltvæsentlighedsanalyse udløste behovet for rapportering på 5 ud af 11 CSRD-tilknyttede regnskabsstandarder – European Sustainability Reporting Standards (ESRS). ESRS'erne beskriver konkret i detaljer, hvad Beierholm skal rapportere på indenfor de områder, der er identificeret som væsentlige:

E1: Klimaændringer

E5: Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi

S1: Egen arbejdsstyrke

S4: Forbrugere og slutbrugere

G1: Virksomhedernes adfærd

For at komme et skridt nærmere på at kunne rapportere i overensstemmelse med CSRD-lovgivningen og for at kunne imødegå vores strategi, har vi i regnskabsåret 2023/24 gennemført en gap-analyse udført af samme tværorganisatoriske gruppe som udførte dobbelt væsentlighedsanalysen.

En gap-analyse foretages med to formål:

- 1) At frasortere ikke-væsentlige datapunkter og nå frem til en endelig nettoliste af datapunkter, som der skal rapporteres på jf. ESRS.
- 2) At analysere det gap, der er mellem Beierholms nuværende rapporteringspraksis og den praksis påkrævet af ESRS for identifikation af handlinger, som skal udføres for at være i overensstemmelse med CSRD.

I den første del af analysen gennemgik vi alle datapunkter under de respektive 5 væsentlige ESRS'er for Beierholm.

Del to gav os et overblik over, hvor vi har brug for at sætte ind på i forhold til at kunne leve op til den rapporteringspraksis, der forventes af os i fremtiden samt et overblik over, hvordan vi skal prioritere indsatsen frem mod at blive klar til rapportering efter CSRD-principperne fra regnskabsåret 2025/26.

### Identifikation af datapunkter

Identifikation af hvilke datapunkter i ESRS, der vedrører de emner, som er væsentlige for Beierholm jævnfør vores dobbelt væsentlighedsanalyse.

### Datapunktsanalyse

Hvert datapunkt er blevet analyseret for endelig identifikation af nettolisten af datapunkter, som Beierholm ud fra væsentlighedsprincippet skal rapportere på.

### Gap-analyse

De endelige datapunkter er efterfølgende gennemgået med henblik på at identificere, hvor Beierholm skal fokusere sin indsats for at kunne rapportere på de påkrævede datapunkter.

## CSRD som fremadrettet strategisk løftestang

Ud over, at CSRD er en lovgivning, som Beierholm er omfattet af, er CSRD et strategisk værktøj i forhold til ledelse og risikostyring af virksomheden.

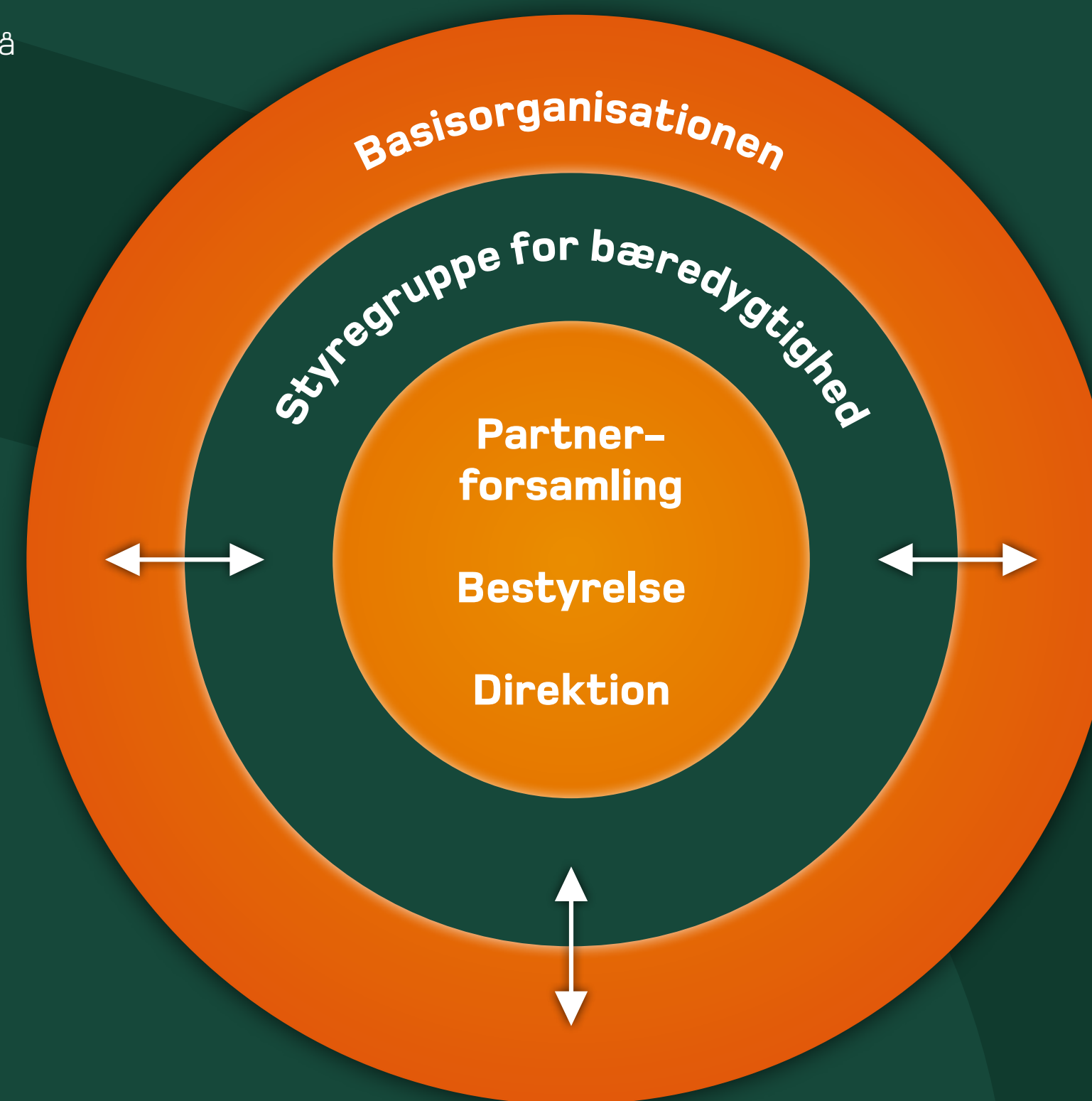
Vi vil lade resultaterne fra vores dobbelt væsentlighedsanalyse guide os et godt stykke ind i fremtiden, både omkring de risici vi har ved at drive vores forretning, men også den positive indvirkning vi kan udøve både i forhold til miljø og klima, det sociale område samt hvordan vi forvalter vores virksomhed.

Beierholms væsentligste finansielle risici og muligheder er primært knyttet til rollen som ejerledernes sparringspartner, offentlighedens tillidsrepræsentation i udarbejdelse af retvisende regnskaber samt at være en ordentlig og ansvarlig arbejdsgiver. Vores bæredygtighedsstrategi bygger i al væsentlighed på disse hovedemner og skaber samtidigt også positive indvirkninger på det omkringliggende samfund tilsammen med andre tiltag som f.eks. fokus på CO<sub>2</sub>e-reduktion, velgørenhed og iværksætterier.

Beierholms vision er at være bedst til mennesker – det vil derfor i de kommende år også være vores fornemste opgave at hjælpe vores kunder med at anvende CSRD eller dele deraf som strategisk løftestang for videreudvikling af deres virksomheder. Derfor er vi netop ved at uddanne og dygtiggøre vores medarbejdere til at kunne hjælpe vores kunder med arbejdet sideløbende med, at vi selv bliver klar til at rapportere.

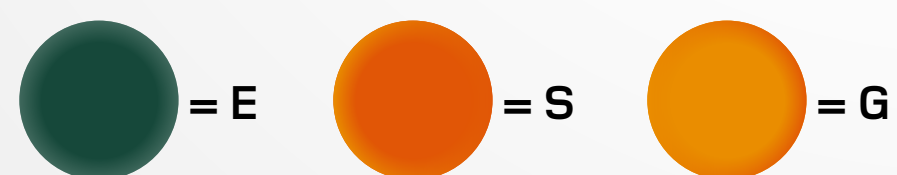
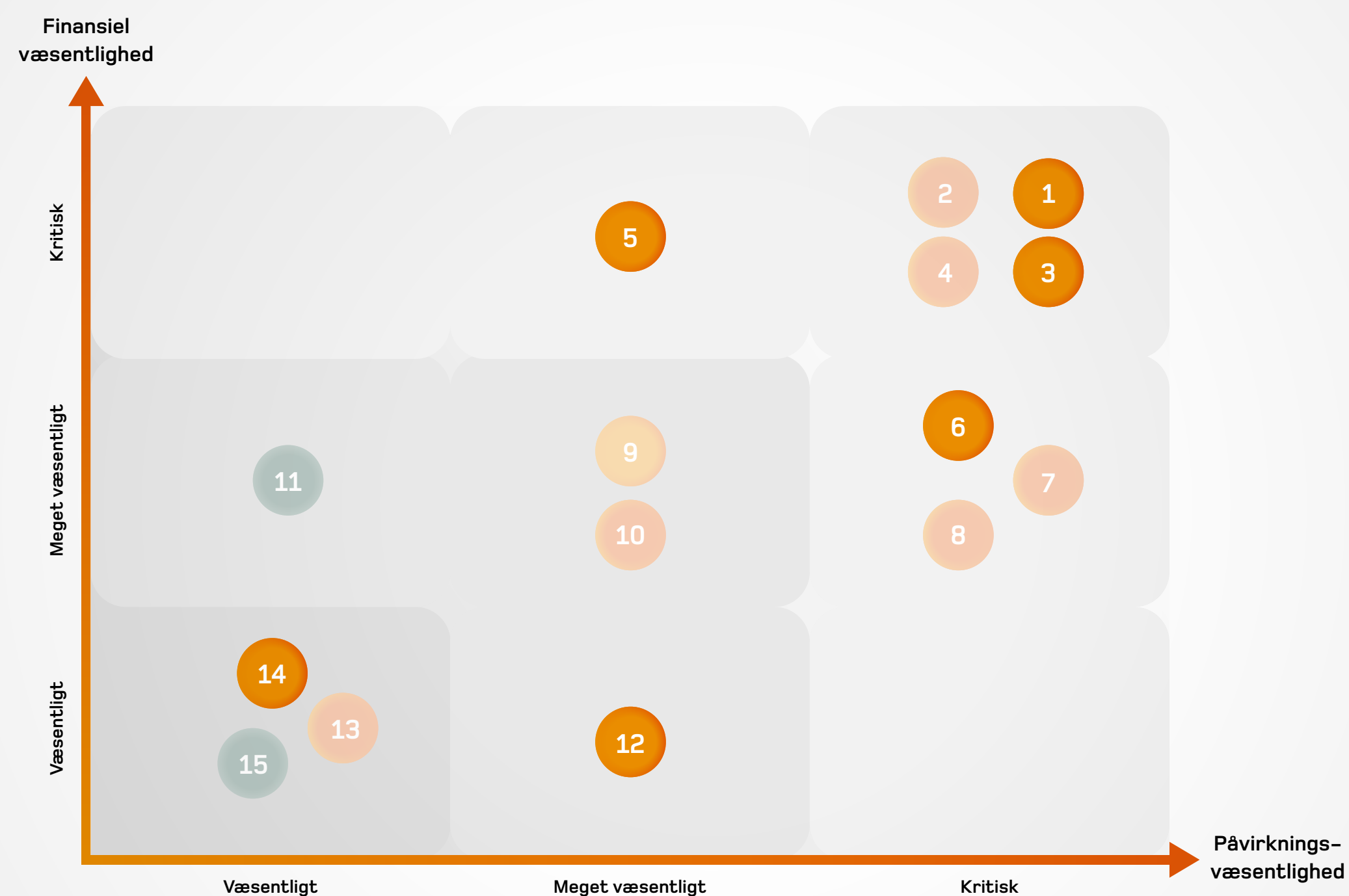
I vores egen virksomhed lægger vi vægt på at støtte op om et sundt arbejdsliv for vores medarbejdere, reducere vores klimaaftryk samt have fokus på en ledelse af Beierholm, som sikrer den fornødne kvalitet og sikkerhed i vores arbejde for opretholdelse af den tillid forventet af både samfundet, kunderne og medarbejderne.

For sikre det nødvendige interne fokus, implementering og fremdrift på vores samlede indsatser nedsatte Beierholm i regnskabsåret 2023/24 en tværorganisatorisk Styregruppe for Bæredygtighed bestående af direktionen samt interne centrale personer og funktioner.



# Kunderne

## – en af vores største muligheder for bidrag



- 1. Kvalitetsrådgivning
- 2. Videreuddannelse og kompetenceudvikling
- 3. Adgang til kvalitetsinformation
- 4. Trivsel
- 5. Datasikkerhed og beskyttelse af privatliv

- 6. Beskyttelse af whistleblowers
- 7. Work-life balance
- 8. Arbejdsvilkår
- 9. Kønsligestilling og inklusion
- 10. Virksomhedskultur

- 11. Reducere klimaaftryk
- 12. Antikorruption og bestikkelse
- 13. Ligebehandling og lige muligheder
- 14. Politisk engagement og rådgivning
- 15. Affald

Vores kunder er et bærende element i Beierholm, hvilket også tydeligt fremgår af vores væsentlighedsanalyse. Én af vores største muligheder for at gøre en forskel er dermed netop gennem vores rådgivning.

Bæredygtighed er i større eller mindre grad en del af fremtiden for alle virksomheder, og vi arbejder derfor på at kunne bidrage til bæredygtig udvikling hos vores kunder. Med ca. 1.750 revisorer, rådgivere og outsourcingmedarbejdere samt ca. 60.000 kunder er vores berøringsflade stor. Mange af vores kunder har været hos os gennem mange år, netop fordi vi bygger vores rådgivning på gensidig tillid, troværdighed og ansvarlighed – og mange nye kunder kommer til af de selvsamme årsager. Vores ambition er en nærværende, relevant og løsningsorienteret tilgang til kundernes udfordringer og muligheder.

### Stor kundetilfredshed og loyalitet

Beierholm har ifølge "Revisionsbarometret 2023" (brancheanalyse fra Aalund Business Research) landets højeste kundetilfredshed i grupperne af virksomheder med 10-49 ansatte samt hos virksomheder med +50 ansatte. Beierholm oplever stabil, høj kundeloyalitet som belønning for en høj tilfredshed blandt vores kunder.

Analysen viser, at vores kunder vurderer Beierholms rene revisionsydelse, faglige dygtighed og kundekendskab, som den bedste i branchen. Vores kunder giver udtryk for at være tilfredse med Beierholms udbud af rådgivningsydelser i forhold til deres behov.

Kunderne i begge segmenter – dog særligt virksomheder med over 50 ansatte – kommer i den nærmeste fremtid jf. analysen til at efterspørge ydelser indenfor bæredygtighed. Særligt vil der være et behov for hjælp til rapportering, rådgivning og erklæringer på ESG-regnskaber. Dette matcher hvad vi selv oplever, hvorfor vores fokus er at understøtte kundernes behov.



## Styrket bæredygtighedsrådgivning til vore kunder

Mange virksomhedsejere vil opleve bæredygtighed, ESG og nye rapporteringskrav som et stort og komplekst emne, der kan være svært at navigere i. Undersøgelse fra 2023 fra Danmarks Erhvervsfremme Bestyrelse viser, at mange danske SMV'er bliver mødt med krav om ansvarlig virksomhedsdrift fra deres kunder, leverandører eller samarbejdspartnere.

### Det haster!

Ifølge undersøgelse fra foråret 2023 fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vil SMV'erne møde stigende efterspørgsel på ESG-data:

52%

af SMV'er oplever krav til miljø- og klimamæssige forhold

22%

af SMV'er oplever krav til sociale forhold

14%

af SMV'er oplever krav til ledelsesmæssige forhold

69%

af SMV'er forventer, at virksomheden vil opleve krav til bæredygtighed fremadrettet

Kilde: [www.erhvervsfremmebestyrelsen.dk](http://www.erhvervsfremmebestyrelsen.dk)

Vores kundeportefølje er et spejl af samfundet, hvor kunderne er på forskellige stadier og har forskellige behov til deres positionering i forhold til bæredygtighed. Beierholms ydelser afspejler vores kunders behov ved, at vi kan tilbyde ydelser alt efter, hvor kunderne forretningsmæssigt befinder sig. En af vores væsentligste indvirkninger er dialogen med ejerlederne og deres virksomhed omkring konkrete bæredygtighedsstrategier som sparring til, hvorledes kunderne sikrer fortsat fremadrettede levedygtige virksomheder. Ved at inddrage bæredygtighed

som en væsentlig del af vores rådgivning, kan vi understøtte både vores eget ønske om at fremme den bæredygtige dagsorden gennem vores store berøringsflade med dansk erhvervsliv og samtidig hjælpe med at fremme vores kunders konkurrenceevne på et marked, der i stigende grad ser bæredygtighed som license to operate.

Viden, dialog og erfaringsudveksling om arbejdet med bæredygtighed og ESG er således essentielt. Vores adgang til kvalitetsviden indenfor vores forretningsområder er væsentligt og vigtigt for Beierholm at dele og give videre til vores kunder, potentielle kunder og andre interessenter. Løbende offentliggør og videregiver vi denne viden via nyhedsbreve, undervisningsinstitutioner, sociale medier som LinkedIn og gå-hjem-møder.

For at styrke kvaliteten af vores kunders ESG-rapportering har Beierholm indført en intern obligatorisk faglig gennemgang af vores største kunders (regnskabsklasse D og store C) ESG-rapportering samt de af vores kunder, som vælger frivilligt at rapportere.

Beierholm deltager i brancherelateret fagligt arbejde via primært brancheforeningen FSR – danske revisorer (FSR) sekundært udvalgsarbejde i Dansk Erhverv for dels at tilsikre den nyeste viden men også arbejde for, at lovgivningen omhandlende bæredygtighedsemner bliver operationelt optimeret til gavn for vores kunder.

Beierholm Bæredygtighed har for at imødekomme behovet for viden, dialog og erfaringsudveksling i foråret 2024 etableret **Beierholm Bæredygtighedskursus** som et tilbud til SMV'er. Kurset er bygget op som et netværksforløb og gør virksomheden i stand at igangsætte deres arbejde med at opsamle data, sætte mål samt synliggøre og dokumentere virksomhedens bæredygtighedsindsats:

- Rapporteringsværktøj til f.eks. beregning og mål for CO<sub>2</sub>-reduktioner
- Læringsportal med viden- og læringsværktøjer til grøn og bæredygtig omstilling
- Netværkskommunikation, dialog og erfaringsudveksling

Udover sparring om bæredygtighedsstrategier udbygger vi løbende paletten af ydelser, som kan understøtte virksomhedernes konkrete behov i forhold til ESG-rapportering:

- Dobbeltvæsentligheds- og gap-analyse, jævnfør CSRD
- Klimaregnskaber
- Regnskaberklæringer på ESG-rapportering
- IT-sikkerhed
- Whistleblowerordning

**Beierholm Finansiell Rådgivning** tilbyder investering-, finansierings- og pensionsrådgivning og er underlagt Finanstilsynets tilsyn samt EU's markedsregler for finansielle instrumenter (MIFID). Investeringsprodukter skal jævnfør EU-krav (EU-disclosureforordning) kategoriseres, således investor kan få indblik i, på hvilken måde investeringen i det pågældende produkt og underliggende selskaber bidrager til den bæredygtige omstilling indenfor både miljø og klima, det sociale område og god forretningsetik. Beierholm Finansiell Rådgivning udbyder ikke investeringsprodukter, men forud for vores rådgivning om kunders investering afdækker vi fortsat kundernes bæredygtighedspræferencer. Investeringsprodukterne vi anbefaler til kunden, vil derfor også matche kundens bæredygtighedsprofil og ønsker herom bedst muligt.

# Miljø og klima

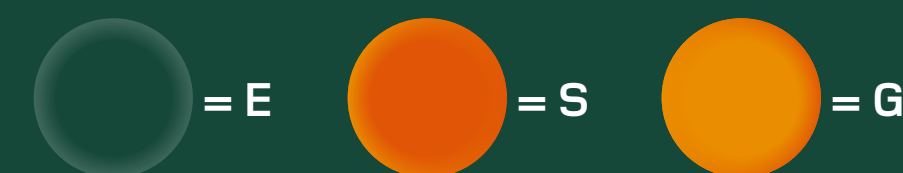
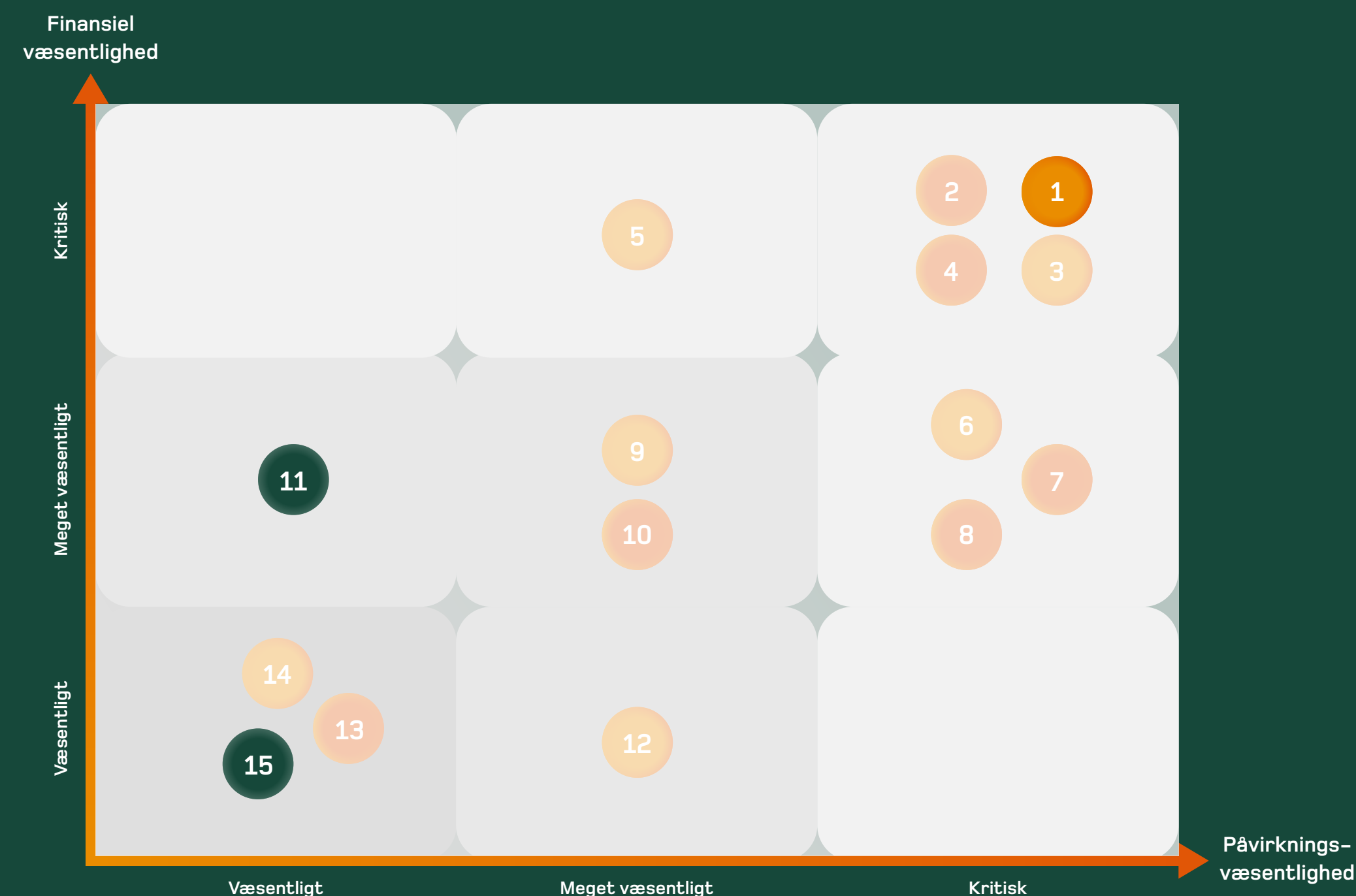
## Beierholms fokus på miljø og klima

Beierholm er en virksomhed, der hovedsageligt beskæftiger sig med viden og service igennem revision, regnskab, outsourcing og rådgivning. Derfor er vores indvirken på det sociale område og på området for god forretningsskik større end vores indvirken på miljøet og klimaet. Ikke desto mindre tager vi naturligvis del i ansvaret om at passe på miljø og klima, hvor vores indsats fordeler sig på de to områder, hvor vi har en indvirken:

1. Vores eget klimaaftryk
2. Vores evne til at skubbe til den grønne agenda gennem den rådgivning vi yder til vores kunder

Vores evne til at skubbe til den grønne agenda gennem sparring med vores kunder, vurderer vi som en af vores væsentligste indvirkningsmuligheder. Dette er gennemgået i afsnittet "Kunderne – en af vores største muligheder for bidrag" på s. 16.

Vores eget klimaaftryk anser vi som en væsentlig del af vores forretning (jævnfør vores dobbeltvæsentlighedsanalyse), hvorfor det er vigtigt for Beierholm at beregne sit klimaaftryk samt sætte reduktionsinitiativer i gang.



### 1. Kvalitetsrådgivning

2. Videreuddannelse og kompetenceudvikling
3. Adgang til kvalitetsinformation
4. Trivsel
5. Datasikkerhed og beskyttelse af privatliv

### 6. Beskyttelse af whistleblowers

7. Work-life balance
8. Arbejdsvilkår
9. Kønsligestilling og inklusion
10. Virksomhedskultur

### 11. Reducere klimaaftryk

12. Antikorruption og bestikkelse
13. Ligebehandling og lige muligheder
14. Politisk engagement og rådgivning
15. Affald

## Vores klimaaftryk

I 2022/23 udarbejdede Beierholm sit første klimaregnskab på vores egne eller købte udledninger (CO<sub>2</sub>e scope 1 og scope 2). I 2023/24 har vi fulgt op med en screening af vores værdikædes udledninger (scope 3), indsamling af data for scope 1 og 2 samt en genberegning af vores baseline i scope 1 og 2 i forbindelse med opkøb af nye virksomheder i 2023/24 medfølgende syv yderligere kontorlokationer.

Klimaregnskab er en proces, hvor vi beregner og rapporterer på vores drivhusgasemissioner for at håndtere og reducere påvirkningen på klimaet med afsæt i faktuelle og videnskabelige metoder og data. Klimaregnskab er et afgørende værktøj i rejsen mod at reducere CO<sub>2</sub>e emissioner, som uanset virksomhedens størrelse er et relevant område at forholde sig til og arbejde med. Ved at måle og rapportere vores emissioner kan vi bedre forstå vores indvirkning på klimaet og identificere mulighederne for at reducere vores aftryk.

Klimaregnskabet kan også hjælpe både Beierholm og vores kunder med at arbejde med klimarisici – som de virksomheder, vi interagerer med, i stigende grad interessere sig for. Derudover kan klimaregnskabet hjælpe med at identificere omkostningsbesparende muligheder ved at reducere f.eks. energiforbruget, hvilket kan føre til øget effektivitet og forbedret lønsomhed.

Hos Beierholm benytter vi os af den internationalt anerkendte standard "Greenhouse Gas Protocol" (GHG-protokollen). Denne standard sikrer en ensartet ramme for metode og beregning af drivhusgasser på tværs af virksomheder og sektorer, hvilket skaber både gennemsigtighed, troværdighed og mulighed for sammenligning.



## Resultater for scope 1 og 2 2023/24

Som en revisions- og rådgivningsvirksomhed er kilden til størstedelen af vores scope 1 og 2 emissioner den energi og varme, der bruges på vores kontorlokationer i 40 byer samt firmabiler i hele Danmark.

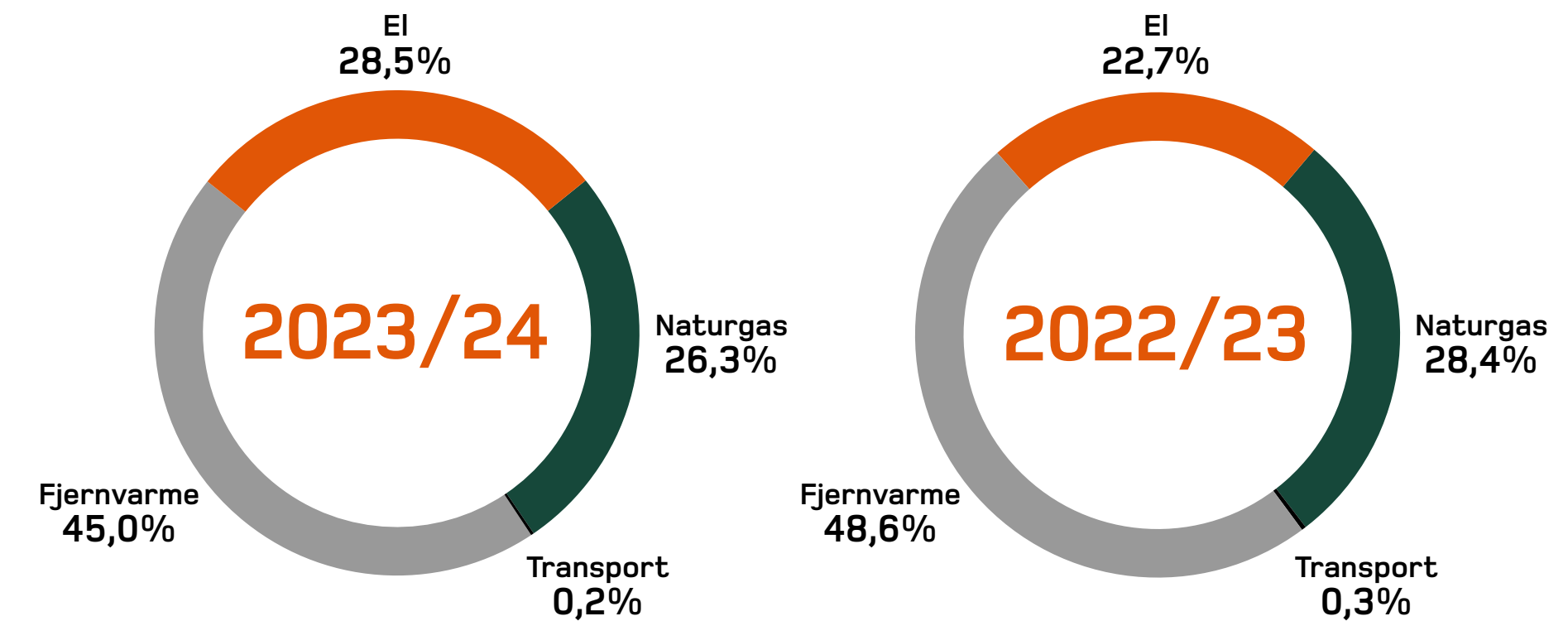
Beierholm har samlet set i absolutte emissioner i regnskabsåret 2023/24 udledt 539,75 tCO<sub>2</sub>e, hvilket er en stigning på 28,4 tCO<sub>2</sub>e eller 5,55% i forhold til 2022/23.

De væsentligste årsager til nettostigningen er dels, at den officielle markedsbaserede er steget fra 2022/23 til 2023/24 (fra 432 gCO<sub>2</sub>e/kWh til 499 gCO<sub>2</sub>e/kWh) samt en forsigtig tilgang til indregning af vores 7 nye kontorlokationer. Udledningen på de nye kontorlokationer er estimeret opgjort samt med en forudsætning om, at den købte elektricitet er uden grønne certifikater, omend vi på de øvrige lokationer har en vedvarende energiprocent vedrørende elektricitet på 86%.

	tCO <sub>2</sub> e			
	2023/24	2022/23	Ændring	Ændring %
<b>Total scope 1</b>	<b>131,54</b>	<b>146,72</b>	<b>-15,18</b>	<b>-10,35</b>
Kørsel i firmabiler med forbrændingsmotor	1,30	1,60	-0,30	-18,75
Opvarmning med naturgas	130,24	145,12	-14,88	-10,25
<b>Total scope 2</b>	<b>408,21</b>	<b>364,63</b>	<b>43,58</b>	<b>11,95</b>
Elektricitet	157,57	115,89	41,68	35,97
Fjernvarme	250,13	248,23	1,90	0,77
Elektricitet for elbiler	0,52	0,52	0,00	0,00
<b>Total emissioner</b>	<b>539,75</b>	<b>511,35</b>	<b>28,40</b>	<b>5,55</b>

Emissioner associeret med naturgasforbrug er faldet med 10,25% fra 2022/23 til 2023/24, og emissioner associeret med fjernvarmeforbruget er i samme periode kun steget marginalt med 0,8%. Dette skyldes, at Beierholm skiftede fra naturgas til fjernvarme på to lokationer.

Den største kilde til CO<sub>2</sub>e-udledninger i 2023/2024 er fortsat fjernvarme, som udgør 45% af vores samlede scope 1 og 2 emissioner, mens opvarmning ved forbrænding af naturgas udgør 26,3% og strøm 28,5%.



Da Beierholm kontinuerligt vækster, måler vi også på vores relative udledninger som et led i at overvåge, hvor effektivt vi bruger vores fælles faciliteter og ressourcer. Opgørelsen viser en positiv udvikling, idet den relative udledning både på tCO<sub>2</sub>e pr. fuldtidsansat, pr. omsat million kroner og pr. kvadratmeter er faldet fra 2022/23 til 2023/24.

	tCO <sub>2</sub> e			
	2023/24	2022/23	Ændring	Ændring %
tCO <sub>2</sub> e pr. FTE	0,2900	0,3216	-0,0316	<b>-9,8</b>
tCO <sub>2</sub> e pr. mio DKK (omsætning)	0,3301	0,3602	-0,0301	<b>-8,4</b>
tCO <sub>2</sub> e pr. kvadratmeter	0,0103	0,0106	-0,0003	<b>-2,8</b>

Samlet set ser vi positive tendenser i Beierholms scope 1 og 2 CO<sub>2</sub>e-udledninger særligt målt på de relative målinger til trods Beierholms vækst. Løbende fokus på energirelaterede aktiviteter i driften af vores kontorlokationer mod mere vedvarende energi viser sig at have sin effekt.



### Scope 3 screening

Beierholm har i regnskabsåret 2023/24 udført en omkostningsbaseret screening af sin balance med det formål at få et indledende overblik over, hvor Beierholm i sin værdikæde har sine væsentligste påvirkninger på klimaet, og hvor fokus med rette kan lægges fremadrettet i vores handlinger mod en reduktion af vores klimaaftryk.

Analysen af Beierholms scope 3 bygger på en screening af alle Beierholms omkostninger for regnskabsåret 2022/23, herefter fordelt ud på GHG-protokollens 15 kategorier og omregnet til CO<sub>2</sub>e. En omkostningsbaseret analyse er således behæftet med en vis usikkerhed og anvendes alene til at angive en indikation af, hvor klimaaftrykket i Beierholm er størst.

Resultatet af den indledende screening viser, at scope 3 i al væsentlighed udgør størstedelen af Beierholms udledninger. Ca. 98% af vores klimaaftryk stammer fra vores værdikæde.

Screeningen viser, at kategorierne for Beierholm væsentligste scope 3 udledninger er branchekonformt og opstår i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser samt sekundært udledninger ved medarbejderpendling, forretningsrejser og affaldshåndtering.

### Ambitioner på klimaområdet

Ambitionen for Beierholm var i 2023/24 at opsætte reduktionsmål for scope 1 og 2. Væsentlige opkøbsaktiviteter medførte imidlertid behovet for yderligere vurdering og undersøgelse af, hvorledes den rette beregning og opsætning af reduktionsmål skulle udformes, hvorfor opsætning af reduktionsmål er blevet udsat til det kommende regnskabsår.

For regnskabsåret 2024/25 er det ambitionen, at Beierholm vil opgøre sin baseline for scope 3 emissioner.

I det kommende regnskabsår vil Beierholm i den nyoprettede tværorganisatoriske styregruppe for bæredygtighed arbejde videre med, hvorledes vi fremadrettet via konkrete handlinger kan arbejde med at reducere vores klimaaftryk relateret til hele vores værdikæde – både scope 1, 2 og 3.

Der henvises til ESG-nøgletal på s. 42.



# Det sociale



Som ansvarlig virksomhed er respekt for menneskerettigheder en helt naturlig forudsætning for at drive en seriøs revisions- og rådgivningsvirksomhed. Respekt for mennesket og dens rettigheder er således et naturligt element i vores vision om at være bedst til mennesker.

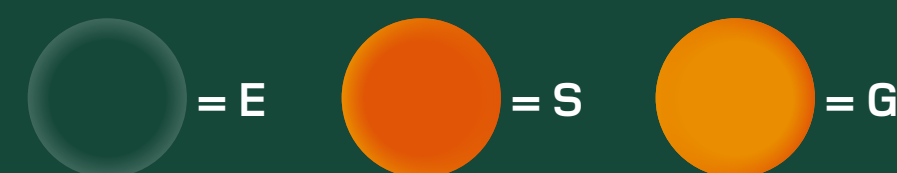
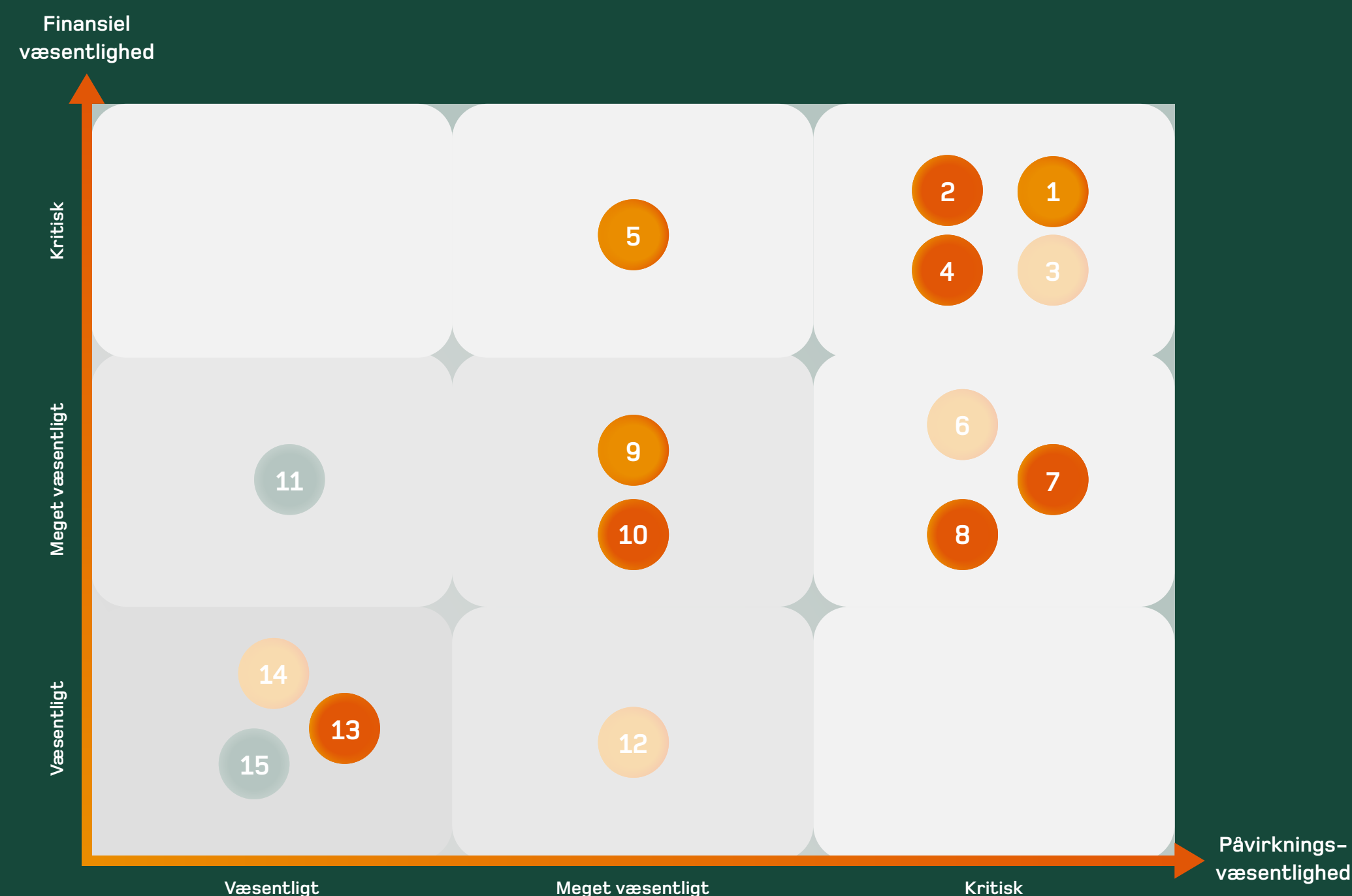
Denne vision starter hos vores egne medarbejdere og det arbejdsmiljø, vi har i Beierholm, hvis rammer er beskrevet i vores personalepolitik.

Vores branche kan være krævende, hvilket stiller ekstra høje krav til, at vi til stadighed udvikler det gode arbejdsmiljø og har fokus på trivsel, samtidigt med vores medarbejdere får mulighed for at udvikle deres faglige og personlige kompetencer.

Hos Beierholm er vi revisorer, specialister, rådgivere og meget mere, men først og fremmest er vi mennesker. Vi ved, at vores medarbejders trivsel og engagement er afgørende for vores succes – både for at være en attraktiv arbejdsplads samt give vores kunder høj kvalitet i vores ydelser.

Vi sætter en ære i både at give vores medarbejdere mulighed for udvikling og sikre et arbejdsliv i balance i de bedste rammer. At kunne tiltrække og tilknytte medarbejdere er en af vores væsentligste risici og derfor et centralt element i vores bæredygtighedsstrategi, og et element som vi år tilbage valgte at sætte ekstra fokus på.

Vores ansvar stopper ikke ved vores interne praksis, men strækker sig ud til samfundet omkring os. Derfor bidrager vi også aktivt til det omkringliggende samfund ved blandt andet at engagere os i de lokalsamfund, vi er en del af samt have fokus på iværksætteri, som er væsentlig for fortsat udvikling af dansk erhvervsliv.



- |  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kvalitetsrådgivning</li> <li>2. Videreuddannelse og kompetenceudvikling</li> <li>3. Adgang til kvalitetsinformation</li> <li>4. Trivsel</li> <li>5. Datasikkerhed og beskyttelse af privatliv</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>6. Beskyttelse af whistleblowers</li> <li>7. Work-life balance</li> <li>8. Arbejdsvilkår</li> <li>9. Kønsigestilling og inklusion</li> <li>10. Virksomhedskultur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>11. Reducere klimaaftryk</li> <li>12. Antikorruption og bestikkelse</li> <li>13. Ligebehandling og lige muligheder</li> <li>14. Politisk engagement og rådgivning</li> <li>15. Affald</li> </ul> |
|--|--|---|



# Vores egne medarbejdere

Medarbejderne er Beierholms vigtigste ressource, hvorfor der skal skabes betingelser, som – i et inspirerende miljø – giver den enkelte mulighed for at udvikle sig både menneskeligt og fagligt.

Samarbejde mellem medarbejdere og partnere søges fremmet gennem en løbende relevant intern information, afdelings- og sektionmøder, årlige medarbejderudviklingssamtaler, balancesamtaler, lønsamtaler samt i Beierholms Samarbejdsudvalg.

## Trivsel

For at sikre det nødvendige konstante fokus måler vi løbende på medarbejdernes trivsel via:

- Trivselsmålinger via Great Place to Work (GPW)
- Et liv i balance, flere årlige balancesamtaler og medarbejderudviklingssamtale (MUS) mellem medarbejder og nærmeste leder
- Kultur via en kulturanalyse.

I forbindelse med onboarding af nye kollegaer og ved opkøb af andre virksomheder har vi fokus på at skabe en god start, da vi ved, at det kan være en væsentlig forandring for medarbejderne at blive del af en ny arbejdsplads.

## Great place to work

Én af de måder, hvorpå vi kontinuerligt forsøger at holde fingeren på pulsen i forhold til medarbejdertrivsel, er ved at benytte os af konceptet Great Place to Work®, som er et trivselscertificeringsprogram, der evaluerer arbejdspladser ud fra medarbejdernes perspektiv. Programmet har til formål at identificere og anerkende virksomheder, der skaber en positiv og engagerende arbejdskultur.

Great Place to Work-konceptet matcher vores vision om at være bedst til mennesker. Vi har valgt denne undersøgelse, da den bygger på forskning, er internationalt anerkendt og harmonerer med vores værdier omkring faglig ekspertise og social ansvarlighed. Programmet evaluerer arbejdspladser ud fra medarbejdernes perspektiv og fokuserer på sociale nøgleområder som troværdighed, respekt, retfærdighed, stolthed og fællesskab.

Beierholms Great Place to Work-måling gennemføres årligt med målinger på både virksomheds-, sektions- og afdelingsniveau, og resultatet lægges tilgængeligt for alle Beierholms medarbejdere og partnere. Dette gør vi for at skabe transparens. Alle styrker og udviklingsområder skal være synlige, således vi sammen kan være med til at skabe den bedst mulige arbejdsplads. 96% af vores medarbejdere har besvaret undersøgelsen, hvilket både vidner om stor opbakning til undersøgelsen og høj validitet i undersøgelsens resultater. Resultatet og rangeringen bygger på en fordeling mellem undersøgelsens resultater (75% vægtning) og Great Place to Works egen, uafhængige ekspertvurdering af vores skriftlige indberetning af vores ledelsesrammer (25% vægtning).

Undersøgelsen måler på 62 forskellige parametre inden for fem sociale kategorier:

**Troværdighed**

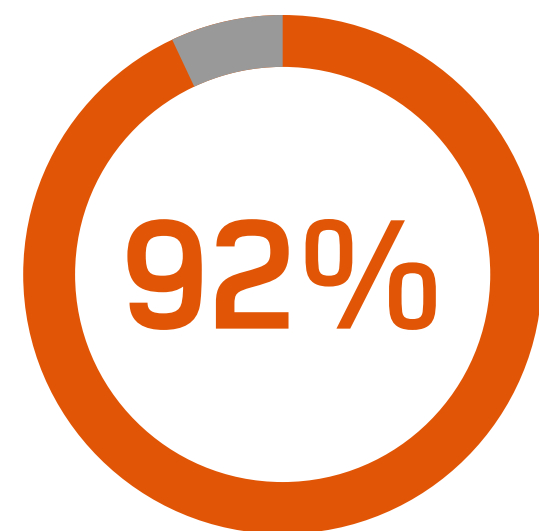
**Respekt**

**Retfærdighed**

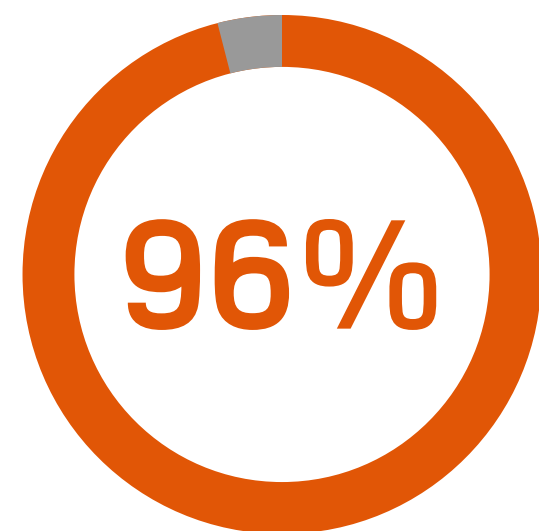
**Stolthed**

**Fællesskab**

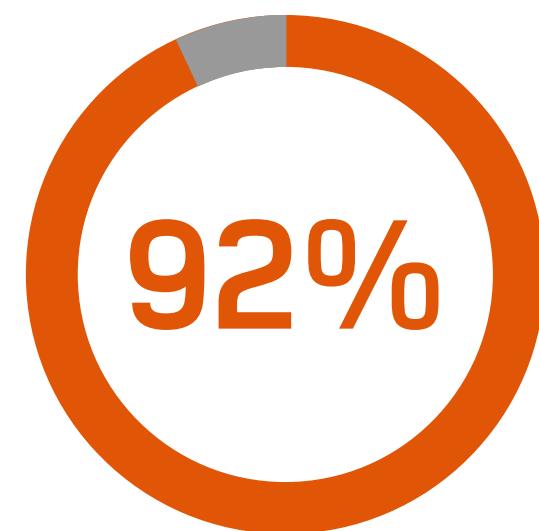




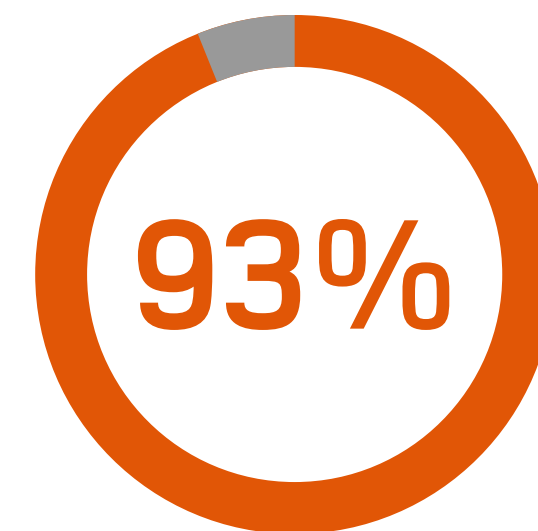
af medarbejderne synes alt taget i betragtning, at dette er et rigtig godt sted at arbejde.



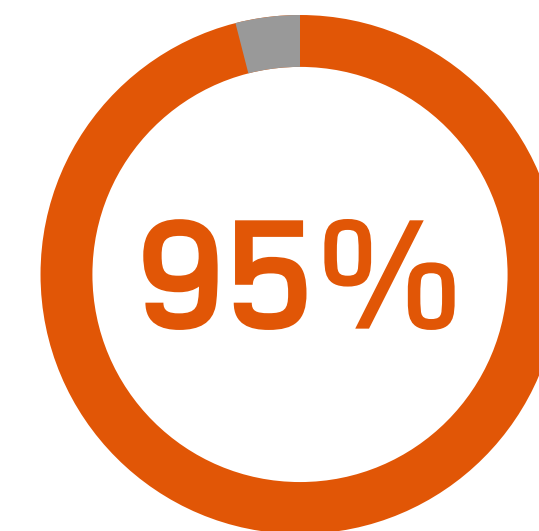
af medarbejderne svarer, at de udviser omsorg for hinanden.



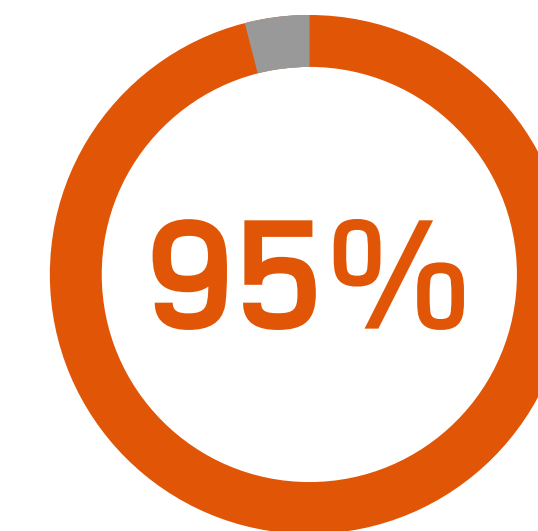
af medarbejderne oplever, at de bliver behandlet som ligeværdig uanset deres stilling på arbejdspladsen.



af medarbejderne tilkendegiver, at de er stolte over at fortælle andre, at de arbejder her.



af medarbejderne oplever, at ledelsen er ærlig og etisk korrekt i sin forretningsmåde.



af medarbejderne oplever, at de kan være sig selv, når de er på arbejde.

Kilde: [www.greatplacetowork.dk](http://www.greatplacetowork.dk)

Resultaterne af vores Great Place to Work-undersøgelse danner datagrundlaget for forbedringsinitiativer på områder, hvor vi kan se, der er behov for det. Vi har etableret en række kriterier for dette, der sikrer en systematisk opfølgning på identificerede områder, hvor der er plads til forbedring. Der skal desuden sikres en løbende opfølgning mellem ledelse og medarbejdere med hensyn til fremdriften af handlingsplaner. Dette sikrer, at vi konstant overvåger og justerer vores fremskridt i forhold til de etablerede handlingsplaner.

I april 2024 blev Beierholm kåret som nummer fire i kategorien store virksomheder med mere end 500 medarbejdere i Danmarks Bedste Arbejdspladser af Great Place to Work. Med denne titel ligger vi for 12. år i træk i top fem i Great Place to Works rangering af store virksomheder i Danmark.

Endvidere blev Beierholm nomineret til "Unge prisen" for at skabe de bedste rammer for især medarbejdere på 25 år eller derunder. Det er vi stolte af!





Hos Beierholm er vi fast besluttet på at være de bedste i branchen til at skabe rammer for balance mellem privat- og arbejdsliv for os alle. Derfor har vi lanceret konceptet "Et liv i balance" for at sikre os alle de bedste forudsætninger for at få en hverdag, som lever op til vores individuelle ønsker om balance.

## ARBEJ DSTID



Medarbejdere har mulighed for sammen med deres leder at tilpasse arbejdstid til forskellige perioder for at skabe en god balance mellem arbejde og fritid.

## FERIE & FRIHED



Medarbejdere har mulighed for at tilkøbe ekstra ferie eller indgå en aftale om en længere ferie eller orlov for at indfri medarbejdernes fritidsønsker.

## BARSEL



Beierholm tilbyder bl.a. betalt barselsorlov i 24 uger (+ 4 uger for den fødende) samt mulighed for større fleksibilitet efter endt barsel, så familien har ro til at komme ind i en god rytme. Herudover betaler Beierholm barnets første tre sygedage

## HYBRIDARBEJDE



Medarbejdere kan arbejde både på kontoret og hjemmefra, hvilket giver fleksibilitet og mulighed for at tilpasse arbejdssted efter behov.

## SENIOR



Beierholm giver mulighed for at arbejde på deltid eller på nedsat arbejdstid for seniorer, der ønsker at opretholde en balance mellem arbejde og fritid. Fra det fyldte 60. år modtager seniorer betalt "seniororlov" i form af ekstra ferie som optrappes frem til det år, hvor medarbejderen fylder 70 år. Eventuelle særlige seniorbehov drøftes på en årlig seniorsamtale.



Emma og Mathias med deres to sønner, Ole og Anker.

## Jeg kan føle balancen

Man skal ikke være bange for at involvere sit privatliv i sit arbejdsliv, siger revisor Emma Dambæk Nielsen. Hun har med en fleksibel aftale hos Beierholm fået balance i sin families liv.

AF JOURNALIST THOMAS MØLLER

VI HAR ET PROBLEM, sagde Emma til sin mand, Mathias. Hun stod med en graviditetstest i hånden, hvor der var to streger.

Emma skulle ugen efter tilbage til sit arbejde hos Beierholm i Kalundborg oven på sin barsel med deres første barn, Ole.

Jeg havde under barslen førdiggjort HD 2, det, og nu glædede jeg mig til at komme i gang. Så det var lidt af et chok, at jeg pludselig var gravid igen, fortæller hun. Mens hun stod med den positive graviditetstest, blev hun ramt af dårlig samvittighed.

Hvordan kunne jeg kalde det et problem? Vi havde jo lige opnået det, som vi havde drømt om. Så selvom graviditeten ikke var planlagt, skulle den selvfølgelig gennemføres.

Et par uger efter, at Emma var vendt tilbage fra barsel, fortalte hun sin chef, at hun var gravid igen.

Jeg havde et personligt behov for at spille med åbne kort og give både ham og mine kollegaer mulighed for at planlægge et travlt forår uden mig. Heldigvis blev det modtaget langt bedre, end jeg havde frygtet. Min chef var meget glad på vores vegne og forsikrede mig om, at der ville blive fundet en løsning. Det var skønt. Nu faldt der ro på, og jeg kunne begynde at nyde graviditeten, siger Emma.

### TO SMÅ DRENGE

Hende og hendes mands andet barn, Anker, kom til verden i april sidste år.

Nu havde vi to små drenge, og det fyldte, at de ikke skulle være mange timer

## ET LIV I BALANCE

„Det var lidt af et chok, at jeg pludselig var gravid igen.“

Emma Dambæk Nielsen, revisor

i institution. Mathias arbejder i trehøjskift hos Novo Nordisk, hvor han ikke har mulighed for at få en fleksibel løsning. Derfor var det mig, der skulle finde fleksibiliteten, og Beierholm har jo i de senere år lagt op til, at virksomheden gerne vil være mere involveret, når en medarbejder vender tilbage efter barsel, siger Emma.

Hun tog derfor fat i sin nye chef, og han så ingen udfordringer i, at hun gik ned i tid. Tværtimod havde han svært ved at finde gode argumenter for, at hun skulle blive på 37 timer.

Det var godt at få det vendt rundt, så det ikke blev en forsvarstale. Samtalen med ham afmonterede også min bekymring for, om man kan være lige så dygtig og værdsat i sit arbejde som deltidsansat. Det kan man. Så det giver super god mening, at ordningen hedder 'Et liv i balance', siger Emma.

For hende og Mathias har det været en god læring, at de ikke kan planlægge alt i Excel-ark, men nogle gange må omfavne det, som livet tilbyder, for eksempel i form af en uventet graviditet.

Så det er vidunderligt, at vi nu har fundet en god løsning. Jeg har sammenlagt 32 timer om ugen, men flekser fra 30 til 34 timer. Det kører i seks ugers rul, der er koordineret med Mathias vagtplaner. Når jeg er på arbejde, er jeg effektiv, og når jeg kommer hjem, har jeg ikke dårlig samvittighed over for mine børn. Jeg er tilstrækkelig tid begge steder. Jeg kan bedst sammenligne det med en gammelklagsvagt, der er i balance. Det er sådan, jeg føler det, siger Emma. ■

### Et liv i balance

... tilbyder en højere grad af fleksibilitet for hver enkelt medarbejder, hvor det kan give værdi.

Læs uddybende på intranettet og spørg din nærmeste leder, hvis du vil vide mere.

#01 2024 PITSTOP

## Nu hænger mit liv sammen

Da konsulent i outsourcing, Camilla Støvring Damborg, sidste år blev alenemor, frygtede hun, at hun ikke kunne fortætte i sit drømmejob. Men med en ny, fleksibel arbejdsordning har hun fået 'et liv i balance'.

AF JOURNALIST THOMAS MØLLER

DA 33-ÅRIGE CAMILLA Støvring Damborg sidste år flyttede fra sin kæreste, blev hun alenemor i hver anden uge. Derfor frygtede hun, at hun ikke kunne fortsætte i sit drømmejob hos Beierholm i Aalborg som konsulent i outsourcing.

Jeg bor i Hadsund, men har haft hele mit bogholderliv i Aalborg. Det betyder, at jeg har næsten halvdans times transport hver dag, der skal lægges oveni en arbejdsuge på 37 timer, forklarer hun. Camilla kunne ikke se, hvordan hun skulle få det til at hænge sammen i de uger, hvor hun havde sin søn. På hverdage ville de kun have et par timer sammen, inden han skulle i seng og tidligt op næste morgen.

Det påvirkede mig meget. Jeg tror, at der gik en måned til halvanden, før jeg gik fra Christians far. Det var en svær beslutning. Jeg havde fået den karriere, som jeg havde drømt om i mange år, og arbejdet havde givet mig et selvtillidsboost. Nu sammen, siger Camilla.

Samtidig skulle hun også til at finde et nyt sted at bo, for det var hendes eks-kesteres, der ejede huset.

Dagen efter, at jeg var gået fra ham, gik jeg ind til min chef, Marianne Kragh Jensen. Jeg forklarede hende, at jeg nu var alene med min søn i hver anden uge. Det gav overhovedet ikke anledning til de problemer, som jeg havde frygtet. Marianne forklarede, at der var mulighed for, at jeg kunne arbejde mindre i de uger, hvor jeg har Christian, for så at give den en ekstra skalle i de øvrige uger. Det betyder, at jeg arbejder cirka tre kvarter hos mig, men at jeg på 14-dages basis har mine 74 timer. Min løn er uændret.



„Det betyder alverden for mig, at jeg har fået den her aftale.“

Camilla Støvring Damborg, konsulent, outsourcing

Camilla nyder, at hun har fået mere tid sammen med sin søn, Christian.

### ØØØ EN KÆMPE FORSKEL

Camilla startede i den nye ordning i august sidste år, og det går godt.

I de uger, hvor jeg har Christian, er der ro på. Vi skal ikke løbe ud ad døren om morgenen, og efter arbejde er der tid til at hygge og lave aftensmad, inden han skal i seng. Det er utroligt, men tre kvarter ekstra hver dag gør en kæmpe forskel. De betyder, at jeg kan få mit liv til at hænge sammen, siger Camilla.

Hun har ikke oplevet, at der var arbejdsopgaver, som hun ikke har kunnet nå.

Hvis jeg for eksempel har rapportemåned, så har jeg aftalt med Marianne, at jeg kan udføre dem hjemmefra i løbet af weekenden. Det sidste nye er, at fordi min dagplejer lukker klokken halv tre om fredagen, så har jeg også fået mulighed for at arbejde hjemmefra på de dage.

Camillas kollegaer har fuld forståelse for hendes situation, og de er kun glade for, at hun har fået en ordning, hvor hun kan få sit liv til at hænge sammen.

### Et liv i balance

... tilbyder en højere grad af fleksibilitet for hver enkelt medarbejder, hvor det kan give værdi.

Læs uddybende på intranettet og spørg din nærmeste leder, hvis du vil vide mere.

#01 2024 PITSTOP

Som mennesker har vi forskellige ønsker, drømme og mål med livet – både i privatlivet og arbejdslivet. Samtidig er vi i en branche med varierende mængder af arbejde hen over året og med kunder fulde af forventninger og tillid til Beierholm. Det stiller krav til os om at tilbyde gode og fleksible rammer for vores medarbejdere og sikre en klar forventningsafstemning mellem medarbejder og leder.

Konceptet fokuserer på at give fleksible rammer og muligheder for medarbejderne, alt efter hvor i livet og hvilke behov medarbejderen måtte have.

Et liv i balance kommer via dialog. Som en del af konceptet afholdes der nu fremadrettet løbende balancesamtaler mellem leder og medarbejderen, hvor balancen mellem medarbejderens arbejds- og privatliv bliver omdrejningspunkt for samtalen. Målet er løbende at have fokus på medarbejderens trivsel og lave løbende tilpasninger for sikre bedst mulige balancevilkår i medarbejderens liv.

Fremadrettet vil der igangsættes måling på oplevelsen af balance i arbejdslivet. Et liv i balance er efter lanceringen af konceptet blevet en fast del af både medarbejderudviklingssamtaler og Great Place to Work-undersøgelsen.

## Videreuddannelse og kompetenceudvikling

Viden er en af Beierholms vigtigste ressourcer. I Beierholm lever vi af viden og vidensmedarbejdere, der kan give vores kunder den bedst mulige ydelse og kvalitetsrådgivning. Helt afgørende er det at sikre, at vores medarbejdere har de nødvendige kompetencer til både at leve op til de krav, omverdenen stiller til os, men også vores egne ambitioner om at være bedst til det, vi leverer.

Af denne årsag er vidensudvikling og kompetenceudvikling en af vores væsentligste indvirkninger jævnfør vores dobbeltvæsentlighedsanalyse og således et helt naturligt opprioriteret område.

Beierholm er desuden underlagt krav om efteruddannelse for godkendte revisorer. Derfor deltager alle godkendte revisorer løbende i obligatorisk undervisning og uddannelse inden for Beierholms til enhver tid gældende regler for sikring af krav, normer og standarder for kvalitet samt den overordnede målsætning herfor. Alle godkendte revisorer skal have minimum 120 timers undervisning over en 3-årig periode.

Vi anvender betydelige ressourcer på systematisk og målrettet efteruddannelse og kompetenceudvikling på alle niveauer i organisationen. Det sker både i form af obligatorisk samt frivillig undervisning og uddannelse.

Derfor investerer vi massivt i opkvalificering af vores medarbejdere. I 2023/24 forøgede vi de direkte omkostninger på videreuddannelse og kompetenceudvikling med godt 8 mio. kr. i forhold til 2022/23 til i alt 60 millioner kr. svarende til, at hver medarbejder brugte i gennemsnit 2,2 uger eller 83 timer om året. Samlet set brugte hver medarbejder i gennemsnit 8% eller 6 timer mere om året til videreuddannelse og kompetenceudvikling end i 2022/23.

For at understøtte vigtigheden af viden etablerede Beierholm i efteråret 2023 en kompetenteudviklingsafdeling, som har til formål at sikre løbende kompetenceudvikling af vores medarbejdere både fagligt og personligt. Kompetenceudviklingen i Beierholm bidrager til den enkelte

medarbejders karriereforløb. Igennem målrettet og attraktiv udvikling skal det sikres, at den enkelte er i stand til at være succesfuld i sit job. I tæt samarbejde med de fagansvarlige sammensætter Kompetenceudviklingsafdelingen et bredt udbud af kompetencegivende kurser, som omfatter fagområderne revision, regnskab, outsourcing, skat samt salg og ledelse. Alle kurserne tager afsæt i en strategisk retning, der understøtter Beierholms forretningsstrategi. Senest har vi etableret et Outsourcing-akademi til videreuddannelse af vores outsourcing-medarbejdere, som udgør en fortsat større andel af vores virksomhed.

Vores fokus på videreuddannelse og kompetenceudvikling tror vi på har en positiv effekt på vores medarbejders trivsel, da det giver dem mulighed for at udvikle sig og forbedre deres karrieremuligheder inden for Beierholm. Investering i medarbejderne hjælper os med at fastholde vores position som en førende revisionsvirksomhed.

DKK **60** millioner  
på efteruddannelse  
og interne kurser

**83** timer om året  
brugt i gennemsnit pr. medarbejder  
på efteruddannelse og interne kurser

hver medarbejder **8%**  
brugte i gennemsnit  
mere tid i 2023/24 til  
videreuddannelse

## Trainees og praktikforløb

Beierholm ønsker at være en virksomhed, der bidrager til beskæftigelsen ved at være med til at skabe fremtidens arbejdsstyrke. Derfor støtter vi hvert år op om uddannelse blandet andet gennem vores indtag af trainees både til revision, rådgivning og outsourcing. Vores trainees får muligheden for at starte deres karriere i trygge rammer og få fodfæste i erhvervslivet, og samtidig får vores virksomhed tilført en ny generation af talenter og kompetencer. I indeværende regnskabsår har vi haft 238 trainees. Vores trainees får et toårigt professionelt internt uddannelsesforløb med støtte fra en erfaren 'buddy' i afdelingen, som vejleder dem alt imens de arbejder og modtager løn under uddannelsen.

Dette kræver en stor ledelsesmæssig og social indsats, som bl.a. har betydet, at vi i 2019 og 2021 blev kåret som Danmarks Bedste Arbejdsplads for unge under 25 år i Great Place to Work. I 2024 er vi stolte af igen at blive nomineret til prisen.

For de unge, som er usikre på, om traineeuddannelsen indenfor revision eller outsourcing er det rette karrierevalg, har vi skabt muligheden for et 3 måneders praktikforløb for finansøkonomi- og financial controller-studerende. I praktikforløbet får praktikanterne mulighed for at snuse til revisionsverdenen og give dem bedre grundlag til at beslutte deres fremtidige karrierevej. Endvidere søger Beierholm kontakt til landets relevante uddannelsesinstitutioner for at skabe opmærksomhed på uddannelsen som trainee.

## Bæredygtighedsrevisorer

Flere tusinde virksomheder skal i de kommende år rapportere om deres arbejde med bæredygtighed. Revisorerne spiller en central rolle i både rådgivning om og validering af bæredygtighedsrapportering.

I efteråret 2023 blev Danmarks første bæredygtighedsrevisorer uddannet gennem FSR's Bæredygtighedsakademi, herunder 12 revisorer i Beierholm. Ved regnskabsårets afslutning har Beierholm i alt 41 certificerede bæredygtighedsrevisorer.

Fra efteråret 2024 igangsættes et internt bæredygtighedsakademi i Beierholm, som skal uddanne yderligere bæredygtighedsrevisorer. Vores kompetenceudvikling på området er en naturlig konsekvens af Beierholms oprustning inden for bæredygtighedsrådgivning, hvor vi hjælper SMV'erne i gang med den grønne omstilling.



## Kønsligestilling

Ligestilling i Beierholm handler ikke om at gøre mænd og kvinder ens, men om at bruge mænd og kvinders forskellige ressourcer aktivt og anvende den dynamik som disse forskelligheder skaber. Med andre ord sikre, at forskelligheden gør Beierholm stærkere i dagligdagen.

Beierholm har for sine øverste ledelseslag vedtaget følgende måltal for det underrepræsenterede køn:

- Måltal for øverste ledelsesorgan er 25%
  - Øverste ledelsesorgan er de på Beierholms generalforsamling valgte bestyrelsesmedlemmer.
- Måltal for de øvrige ledelsesniveauer er samlet 25%
  - Øvrige ledelsesniveauer er direktionen, chefgruppen samt ledende partnere.

Der er en ambition om, at måltallene er opfyldte inden udgangen af regnskabsåret 2026/27. På længere sigt har Beierholm en ambition om en ligelig fordeling af køn på de nævnte ledelsesniveauer.

Beierholm har en politik for det underrepræsenterede køn. Formålet med politikken er at sikre en så ligelig fordeling som mulig af mænd og kvinder på alle ledelsesniveauer.

Beierholm har en grundholdning om:

- Ligeværd mellem og lige muligheder for begge køn
- Alle i Beierholm er talenter.

Beierholm har en næsten helt ligelig fordeling mellem kvindelige og mandlige medarbejdere, dog med en mindre overrepræsentation af kvinder.

Ved besættelse af stillinger på alle ledelsesniveauer følges en formel rekrutteringsproces, der sikrer rekruttering af den bedst kvalificerede medarbejder. Samtidig tilgodeses en mere ligelig kønsfordeling i tilfælde af, at der er ligeværdige ansøgere til en lederstilling.

Det er også vores ambition, at vi via intern lederudvikling og konceptet "Et liv i balance" kan bidrage til øget interessen hos kvinderne til at søge ledelsesvejen i Beierholm.

Årligt udarbejdes en redegørelse i overensstemmelse med Årsregnskabsloven § 99b, som forelægges bestyrelsen og Beierholms Samarbejdsudvalg.



## Status for opfyldelse af måltal

### Øverste ledelsesorgan

Beierholms bestyrelse består af ét kvindeligt bestyrelsesmedlem ud af i alt otte bestyrelsesmedlemmer (12,5%), hvilket er en forbedring i forhold til forrige regnskabsår (0,0%).

	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Antal medlemmer	8	8	8	8	8
Underrepræsenteret køn i %	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Måltal i %	25,0	25,0	*	*	*
Måltal i forventes opfyldt	2027	2027	*	*	*

\* Måltal fastsat i 2022/23

### Øvrige ledelsesniveauer

På nuværende tidspunkt består selskabets øvrige ledelsesniveauer af tre kvindelige ledere ud af i alt 35 ledere (9,0%), hvilket er uændret i forhold til sidste regnskabsår.

	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20
Antal medlemmer	35	33	30	31	33
Underrepræsenteret køn i %	9,0	9,0	7,0	10,0	9,0
Måltal i %	25,0	25,0	*	*	*
Måltal i forventes opfyldt	2027	2027	*	*	*

\* Måltal fastsat i 2022/23



# Samfundet omkring os

Med kontorlokationer i 40 byer er Beierholm til stede i hele Danmark. Vi mener, at hvert af disse kontorer har et socialt og økonomisk ansvar som en del af det pågældende lokalsamfund, og et vigtigt aspekt af dette ansvar er at bidrage til beskæftigelsen.

## Støtte til iværksætteri

Med afsæt i vores store erfaring som sparringspartner for især danske SMV-virksomheder har vi i Beierholm udviklet en række rådgivningsydelser målrettet til iværksættere.

Vi kender til vigtigheden i at få den rette hjælp, når man med en ny virksomhed kaster sig ud som iværksætter. Det er således vores ambition at hjælpe iværksættere godt fra start og som en del heraf gøre det strategiske og administrative arbejde som ny virksomhed mere overskuelig og enkel.

Det gør vi blandt andet gennem deltagelse og engagementer i lokale erhvervsnetværk, -iværksætterhuse, -arrangementer og -kåringer mv. Her sørger en række lokale initiativer for, at vi altid står klar til at bakke op om nye virksomheder, som ser dagens lys på tværs af landet.

Vi har ligeledes gjort hjælpen i den etablerende fase mere tilgængelig ved at tilbyde en gratis startpakke, som iværksættervirksomheder frit kan benytte som værktøj til at lette navigationen og styrke overblikket frem mod vigtige økonomiske beslutninger i deres nye virksomhed.

Udover dette værktøj tilbyder vi også 2 timers gratis rådgivning til iværksættere, der har et ønske om at blive klogere på valg af virksomhedsform, det første budgetmøde i banken eller tilblivelsen af en god forretningsplan m.v. Hvert år benytter iværksættere i hele landet sig af dette tilbud, hvoraf flere med tiden udvikler sig til sunde og etablerede virksomheder.

At hjælpe nye iværksættere til at lykkes, skaber værdi for både iværksætter, samfund og Beierholm, og vi ser det som et vigtigt bidrag til dansk erhvervsliv.

## Velgørenhed og sponsorater

Troværdighed, ansvarlighed og nærhed er kerneelementer i Beierholms værdisæt. Derfor ser vi det som en vigtig del af vores ansvar at give tilbage og skabe positiv indvirkning på samfundet omkring os gennem valgørende støtte og sponsorater til organisationer på både nationalt og lokalt niveau.

Vi mener, at vores engagement og bidrag i disse initiativer, understreger vores værdier og fremmer en kultur af fællesskab og ansvarlighed, ligesom det understøtter vores ønske om at gøre en forskel og styrke vores forbindelse til samfundet.

## FodboldtrøjeFredag

Udover donationer udmønter vores indsats på dette område sig også i aktiviteter og handlinger. Et godt eksempel er #FodboldtrøjeFredag – Børnecancerfondens årlige indsamlingsdag arrangeret i samarbejde med Danske Spil – der løber af stablen hvert år i marts måned.

Denne dag trækker mange Beierholmere i deres favoritfodboldtrøje for at styrke opmærksomheden på den gode sag og for at indsamle penge til det vigtige arbejde at støtte børn med kræft.

I 2024 var det tredje år i træk, dagen blev markeret på tværs af alle Beierholms kontorer, og engagementet hos vores medarbejdere er kun stigende. Det er et initiativ, som udover at støtte et samfundsmæssigt godt formål, også bidrager til at styrke vores fællesskab internt i Beierholm.

Beierholms medarbejdere indsamlede på landsplan 90.515 kr. i 2024. Dette beløb matchede Beierholm, og i alt donerede vi dermed 181.030 kr. til Børnecancerfonden, hvilket gjorde Beierholm og medarbejderne til den største bidragsyder i forbindelse med FodboldtrøjeFredag 2024.





Beierholms samlede bidrag til idræt, kultur, støtte til erhverv samt velgørenhed udgjorde 8,69 mio. kr. i regnskabsåret 2023/24 og dermed en forøgelse med 20% svarende til 1,46 mio. kr. i forhold til 2022/23.



**DKK 8.690.000**

**Beierholms samlede økonomiske bidrag  
til samfundet – nationalt og lokalt**

### Ambitioner på det sociale område

I regnskabsåret 2023/24 har vi fastholdt fokus på vores vision om at være bedst til mennesker, da vi ved, at det er vigtigt for Beierholms bæredygtige fremtid. Både at kunne tiltrække, tilknytte, uddanne og videreudvikle medarbejdere, men også give vores bidrag til samfundet omkring os via økonomiske bidrag og videregivelse af vores faglige viden til blandt andet iværksættere og studerende på landets undervisningsinstitutioner.

Vores fremtidige ambition på det sociale område er fortsat at bidrage og udvikle vores egen evne til at være bedst til mennesker ved at understøtte vores medarbejdere med et liv i balance.

Der henvises til ESG-nøgletal på s. 42.

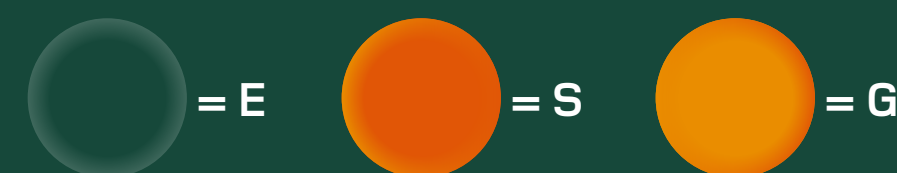
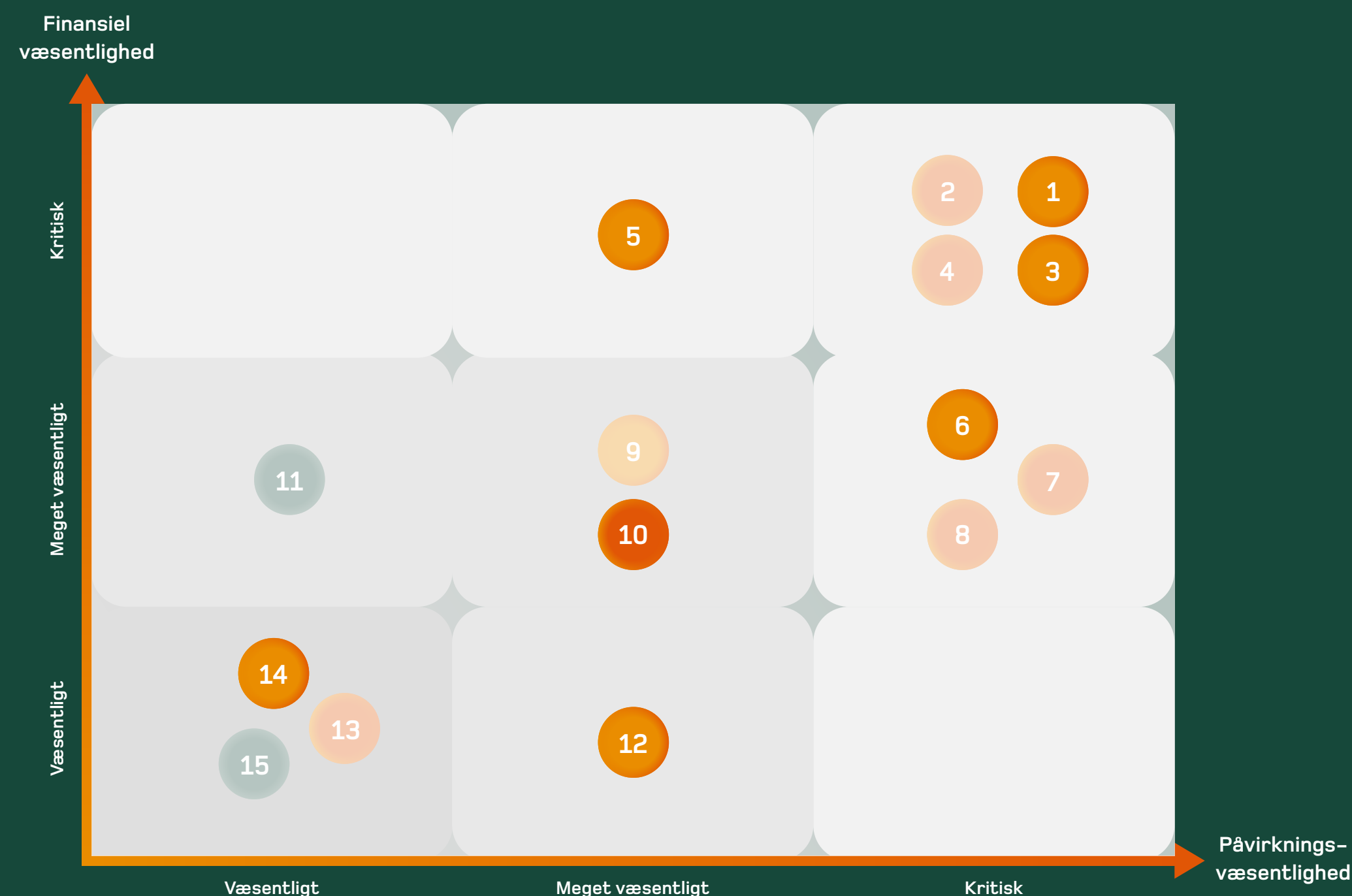
# God forretningssskik



Gennem vores dobbelt væsentlighedsanalyse blev det meget tydeligt, at et af de steder Beierholm har mulighed for at have positiv indvirken på samfundet og skabe finansielle muligheder, er igennem god forretningssskik – både mod vores kunder og i vores egen forretning. Det er samtidigt også en af de væsentligste finansielle risici og således dobbelt væsentligt.

I en branche med stigende krav til compliance og dokumentation er forretningsprocesser og systemer båret af kontroller, opfølgning og rapportering essentielle for at sikre den fornødne kvalitet og tillid. Vi ønsker, at kunderne skal have tillid til, at vi kan levere ydelser af høj kvalitet. For at lykkes med dette er det nødvendigt, at vi i vores måde at drive forretning tænker i systematik og processer. I Beierholm er det således Partnerforsamlingen, som godkender Beierholms politikker, hvorudfra forretningsregler, handlingsplaner og målsætninger bliver udformet.

Ovenstående er med til at understøtte den gode forretningssskik, som har til formål at skabe forretningsmæssig bæredygtighed og ansvarlige ledelsesprocesser. Med dette fundament sikrer Beierholm at kunne fastholde sin konkurrenceevne ved fortsat at være en stærk funderet virksomhed samt vores kunders foretrukne rådgiver og betroet sparrings- og samarbejdspartner.



- |  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kvalitetsrådgivning</li> <li>2. Videreuddannelse og kompetenceudvikling</li> <li>3. Adgang til kvalitetsinformation</li> <li>4. Trivsel</li> <li>5. Datasikkerhed og beskyttelse af privatliv</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>6. Beskyttelse af whistleblowers</li> <li>7. Work-life balance</li> <li>8. Arbejdsvilkår</li> <li>9. Kønsligestilling og inklusion</li> <li>10. Virksomhedskultur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>11. Reducere klimaaftryk</li> <li>12. Antikorruption og bestikkelse</li> <li>13. Ligebehandling og lige muligheder</li> <li>14. Politisk engagement og rådgivning</li> <li>15. Affald</li> </ul> |
|--|---|---|



## Virksomhedskultur

Beierholms virksomhedskultur har en væsentlig indvirkning både på vores omkringliggende samfund og Beierholms finansielle muligheder og ikke mindst risici. En løbende vurdering af kulturen i Beierholm er således et forretningsmæssigt strategisk vigtigt værktøj.

I efteråret 2023 gennemførte Beierholm en kulturanalyse som en opfølgning på kulturanalysen foretaget i 2019. Kulturanalysen bygger på tre strategiske elementer i Beierholms evne til at opnå forretningsresultater: Strategi, Struktur & processer samt Kultur.

Formålet med analysen er at undersøge Beierholms kultur og bidrage med svar på, hvor kulturen understøtter vores strategi og mål, og hvor vi har behov for at udvikle os. Vores mål er at skabe en sund virksomhed og en attraktiv arbejdsplads med tilfredse medarbejdere.

Kulturanalysen 2023 viser en generel fremgang i forhold til 2019. Særligt ses en fremgang på medarbejderens vurdering af ledelsen og individet, hvilket understøtter vores indsats for at være bedst til mennesker.

Kendskabet til og troen på vores vision, mission og værdier er blevet større og stærkere, end hvad kulturanalysen viste i 2019. Vi efterlever værdierne mere i hverdagen, er blevet bedre til at italesætte dem og har lettere ved at se, hvordan vores daglige arbejde hænger sammen

med vores mission og vision. Sammenhængskraften mellem de enkelte sektioner er blevet styrket, og vi føler os mere og mere som én virksomhed. Vi bakker op om strategien og arbejder for det samme mål. Det synes vi er stærkt – og særligt når Beierholms medarbejderstab er vokset med næsten 30% fra 2019 til 2023.

Tilsvarende resultaterne fra Great Place to Work, er kulturanalysen på virksomheds-, sektions- og afdelingsniveau tilgængelige for alle medarbejdere. Med resultaterne af kulturanalysen i hånden vurderer vi at have et stærkt udgangspunkt for at igangsætte fremtidige udviklingsinitiativer i Beierholm. Kulturanalysen indgår af samme årsag aktivt i den løbende dialog i de forskellige ledelseslag samt på afdelingsmøder.

Beierholm har de seneste år aktivt indgået samarbejde med andre virksomheder, særligt revisionsvirksomheder, som efterfølgende er blevet til en del af Beierholm. Alle nye kollegaer og partnere introduceres i forbindelse med samarbejdes opstart til Beierholms værdier og dermed kultur på et fysisk heldags introduktionskursus. I opstartsperioden etableres buddyordninger med hjælp fra nærtliggende kontor(er), hvor erfarne medarbejdere hjælper de nye kolleger i gang i forhold til værktøjer, procedurer og dagligdagen i Beierholm. Målet er give nye medarbejdere og partnere til en rigtig god start i Beierholm og introducere Beierholms virksomhedskultur.

## Partnerudvikling og -evaluering

Ikke kun medarbejdere skal trives og have mulighed for at videreudvikle sig. Det gælder også partnerne, hvor størstedelen er kapitalejere.

Beierholms lederudviklingsprogram tager udgangspunkt i lederrollernes ansvarsområder og Beierholms ledelsesgrundlag, som definerer, hvad en given lederrolle skal kunne. Lederudvikling skabes gennem en kombination af formel uddannelse, træning i praksis og løbende refleksion over egen adfærd.

En væsentlig kilde til refleksion hos den enkelte deltagers egen lederadfærd er input baseret på struktureret feedback fra Great Place to Work samt udførte individuelle evalueringer af Beierholms nationale partnere. Partnerevalueringen gennemføres normalt hvert 3. år. Resultatet er en individuel evaluering, som indgår i den enkelte partners udvikling som partner og leder. Den bygger på partnernes samlede kompetenceprofil som blandt andet rollemodel og ledelsesmæssige forhold.

Partnerevalueringerne er tilgængelige for alle nationale partnere i Beierholm for at skabe størst muligt transparens blandt partnerne.

## Kvalitetsrådgivning

Som led i at sikre kvalitetsrådgivning har Beierholm implementeret et kvalitetsstyringssystem, der løbende bliver overvåget, vedligeholdt og evalueret. I kvalitetsstyringssystemet er der indarbejdet en lang række kontroller og procedurer, der er designet til at understøtte Beierholms revisions- og rådgivningsfunktioner. Herunder er det især væsentligt at fremhæve Beierholms interne kvalitetskontrol, Beierholms politik for obligatorisk efteruddannelse (se nærmere afsnit om Videreuddannelse og kompetenceudvikling på s. 28) og Beierholms politik for uafhængighed.

Beierholms interne kvalitetsstyringssystem er forankret i ledelsen og gennemsyrrer på denne måde alle revisions- og rådgivningsfaglige dele af Beierholms organisation på tværs af kontorer og landsdele. Kvalitetsstyringssystemet bygger blandt andet på principperne i den internationale standard for kvalitetsstyring for revisionsvirksomheder, ISQM (International Standard on Quality Management). Implementeringen af ISQM har styrket Beierholms kvalitetsstyring og kvalitetssikring, da standarden understøtter en effektiv og proaktiv tilgang til kvalitet.

Beierholms kvalitetsstyringssystem evalueres årligt og præsenteres i en rapport, som tilgår bestyrelsen. Rapporten belyser en lang række datapunkter og konklusioner på, hvordan sektioner, medarbejdere og partnere har udført deres kundeopgaver i det forgange regnskabsår. Disse konklusioner bruges til at afgøre, hvorvidt en eller flere sektioner skal udtages til intern kvalitetskontrol. Bestyrelsen vurderer herudover, om der skal gøres tiltag eller foretages handlinger overfor sektioner, som måtte have opnået utilfredsstillende resultater i rapporten.

Beierholms kvalitetsstyringssystem vurderes af bestyrelsen at befinde sig på et tilfredsstillende niveau og de gennemførte overvågnings- og kontrolaktiviteter er designet, implementeret og operationelt effektive i henhold til de identificerede risici og deres kontrolmål.





## Intern kvalitetskontrol

Beierholm er underlagt strenge krav i revisorloven om at udvise god revisorskik i udførelsen af opgaverne. Beierholm har derfor udarbejdet vejledningsmateriale og procedurer samt tilrettelagt undervisning, der sikrer, at alle Beierholms revisorer udviser professionel skepsis, integritet, objektivitet, fortrolighed, professionel adfærd, kompetence og nødvendig omhu ved udførelsen af opgaverne for kunderne. Dette sker som led i at sikre, at årsregnskaberne udarbejdes korrekt samt for at sikre, at potentielle besvigelser bliver opdaget og anmeldt til myndighederne i henhold til gældende regler.

Beierholm gennemfører årligt en intern kvalitetskontrol, som skal afdække eventuelle fejl og mangler samt anviser konkrete veje og retningslinjer for mulige forbedringer. Den interne kvalitetskontrol gennemføres af Kvalitetskontroludvalget, der er sammensat af erfarne partnere, hvis formål er at identificere kvalitetsmangler samt sikre implementering af relevante korrigerende tiltag. Kvalitetsmangler er i Beierholm defineret som manglende overholdelse af interne retningslinjer, daglige standarder samt øvrige reguleringer.

Beierholm tilstræber, at der ikke må foreligge kundeopgaver, hvor:

- Kvalitetskontroludvalget vurderer, at anvendelsen af de interne retningslinjer er ufuldstændig eller utilfredsstillende
- Kvalitetskontroludvalget betegner det udførte arbejde som utilfredsstillende.

Den interne kvalitetskontrol i 2023 konkluderede, at Beierholms retningslinjer for kvalitetsstyring er betryggende, og de efterleves og udføres i overensstemmelse med god revisorskik og firmaets egne retningslinjer. Beierholms ledelse har taget de nødvendige skridt til at rette eventuelle mangler, der identificeres under kvalitetskontrollen.

## Ekstern kvalitetskontrol

Udover den interne kvalitetskontrol er Beierholm underlagt forskellige eksterne kvalitetskontroller:

- Erhvervsstyrelsens revisortilsyns lovpligtige kvalitetskontrol
- Erhvervsstyrelsens hvidvasktilsyns lovpligtige hvidvaskkontrol
- HLB-netværkets kvalitetskontrol

I forbindelse med kvalitetskontrollerne gives der anbefalinger og eventuelle krav til forbedringer af vores kvalitetssystem.

Kvalitetskontrollerne er med til at sikre, at Beierholms processer og systemer udformes, således de til enhver tid sikrer den fornødne kvalitet i arbejdet.

## Politik for uafhængighed

Beierholms politik for uafhængighed af kunder er formuleret således, at partnere og medarbejdere i Beierholm skal være uafhængige af de erklæringskunder, som de betjener.

Som offentlighedens tillidsrepræsentant er det afgørende, at Beierholm har implementeret effektive politikker, som sikrer, at der, inden et kundeforhold initieres, er foretaget etiske og uafhængighedsmæssige vurderinger af en række forhold, der vedrører kunden og den pågældende revisor.

Retningslinjerne er indbygget i vores kvalitetsstyringsværktøj, der anvendes af revisorerne. Det er Beierholms interne Risk Management-afdeling, der i samarbejde med Beierholms ledelse løbende behandler eventuelle potentielle identificerede overtrædelser af uafhængighedsbestemmelserne, hvilket sikrer den tilstrækkelige vurdering af uafhængighed. Derudover kontrollerer, overvåger og dokumenterer Risk Management-afdelingen løbende, at reglerne for uafhængighed overholdes og efterleves. Resultaterne af disse kontroller præsenteres i Beierholms årlige rapport om kvalitetsstyringssystemet, som tilgås bestyrelsen.

## Tavshedspligt

Udover kravene om beskyttelse af personlige oplysninger i data-beskyttelsesforordningen er Beierholm underlagt strenge krav om fortrolighed og tavshedspligt i revisorloven. Beierholms revisorer skal hemmeligholde kundernes oplysninger, og de informationer de får adgang til i forbindelse med udførelsen af en opgave. Revisorloven pålægger dog revisorerne en underretningspligt, hvis en af Beierholms revisorer bliver bekendt med, at der i kundens virksomhed bliver, eller er blevet begået, økonomiske forbrydelser.



## Whistleblower

Beierholm tilskynder, at partnere og medarbejdere i Beierholm samt eksterne parter har mulighed for at rapportere om og give udtryk for kritisable eller bekymrende forhold. Beierholm har derfor etableret en whistleblowerordning, der sikrer fortrolig klageadgang til den øverste ledelse. Vores whistleblowerordning er tilgængelig for både medarbejdere og offentligheden. Oplysningerne behandles fortroligt og bliver sendt direkte til Beierholms interne Risk Managementfunktion eller alternativt Beierholms administrerende direktør, hvis henvendelsen vedrører Risk Management-funktionen.

Beierholm tilbyder herudover en whistleblowerordning til vores kunder i en løsning, hvor Beierholm stiller et rapporteringssystem rådighed for kunden, hjælper kunden med udarbejdelse af den lovpligtige whistleblower dokumentation samt yder professionel rådgivning og vejledning i forbindelse med indberettede sager. Alle indberettede sager fra vores kunder, behandles respektfuldt og med størst mulig fortrolighed og seriøsitet af Beierholms Risk Management-afdeling.

Der er i regnskabsåret 2023/24 modtaget og behandlet 3 indberetninger i Beierholms interne whistleblowerordning. Alle 3 er behandlet i henhold til de fastsatte retningslinjer med involvering af den relevante ledelse.

På Beierholms hjemmeside [her](#) kan der læses mere omkring vores whistleblowerordning. Yderligere information om Beierholms tiltag i forhold til sikring af kvalitet samt uafhængighed kan læses i vores gennemsigtighedsrapport [her](#).



## Antikorruption og bestikkelse

Beierholm har naturligvis nul tolerance overfor korruption og bestikkelse både i egen virksomhed og blandt samarbejdspartnere. Det er vigtigt, at samfundet har tillid til vores måde at drive forretning på.

Der arbejdes løbende på at styrke indsatsen på dette område, bl.a. gennem vores ovennævnte whistleblowerordning.

Vi værdsætter og værner om vores omdømme som en økonomisk retskaffen og pålidelig virksomhed. Vores samfundskritiske rolle tager vi således meget alvorligt. Beierholm har derfor til opgave at sikre, at vores arbejde med regnskaber og outsourcing ikke indeholder væsentlige fejlinformationer, herunder besvigelser.

Ud over en whistleblowerordning har Beierholm en firmapolitik for forebyggelse mod besvigelser. Heri er defineret en række tiltag, der skal begrænse risikoen for besvigelser og korruption. Udover disse omfangsrige tiltag har medarbejdere i Beierholm på alle niveauer ansvar for at hjælpe med at forebygge, afsløre og rapportere besvigelser i deres daglige arbejde. I indeværende regnskabsår har vi ikke identificeret væsentlige risici inden for antikorruption og bestikkelse samt ikke registreret indberetninger i whistleblowerordningen, som omhandler korruption, bestikkelse eller anden økonomisk kriminalitet.

## Hvidvask

Beierholm er som revisions-, outsourcing- og rådgivningsvirksomhed omfattet af reglerne i Hvidvaskloven, hvorfor vi har udarbejdet omfattende procedurer for kundekendskab og retningslinjer til forebyggelse af foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme.

Alle medarbejdere og partnere i Beierholm, som løser kundeopgaver, er undervist i Beierholms interne retningslinjer og procedurer for at sikre, at reglerne i Hvidvaskloven overholdes, samt medarbejdere i Beierholm ikke medvirker til hvidvask eller finansiering af terrorisme. Alle medarbejdere og partnere i Beierholm er instrueret i at være opmærksomme på mistænkelige transaktioner hos kunden samt foretage underretning straks, hvis mistænkelige transaktioner eller forhold identificeres.

## Politik for dataetik

Beierholm behandler og opbevarer flere typer af oplysninger om vores kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder Årsregnskabsloven § 99d. Det er afgørende for Beierholm, at der er tillid til, at vi behandler oplysninger med den nødvendige forsigtighed og integritet.

Nedenstående principper udgør grundlaget for Beierholms ansvarlige behandling af data og supplerer de sikkerhedsmæssige og data-beskyttelsesretlige tiltag, som vi efterlever.

- **Digital ansvarlighed**

I Beierholm er vi bevidste om vores ansvar i vores digitale udvikling. Vi vurderer løbende positive og negative konsekvenser af brugen af nye digitale løsninger. Beierholm følger med udviklingen og ser de muligheder, der er i nye digitale løsninger. Vi er bevidste om, at anvendelsen af nye digitale løsninger ikke må stride mod vores dataetiske principper og heller ikke må forringe vores rolle som offentlighedens tillidsrepræsentant.

- **Gennemsigtighed og åbenhed**

Beierholm behandler vores kunder, samarbejdspartneres og medarbejderes oplysninger gennemsigtigt og i overensstemmelse med gældende lovgivning. Kunder og samarbejdspartnere kan på vores hjemmeside finde informationer om, hvordan deres data behandles.

- **Fortrolighed**

Beierholms digitale løsninger og behandling af data til Beierholms forretningsmæssige behov indsamles med det formål at løse opgaver for vores kunder. Vi værner om fortrolighed for den enkelte kunde og behandler kun oplysninger, som er nødvendige for at opfylde formålet med behandlingen.

- **Beskyttelse af data**

Beierholm har implementeret såvel tekniske som organisatoriske foranstaltninger med henblik på at sikre et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau af data med fokus på tilgængelighed, integritet og fortrolighed. Disse foranstaltninger kontrolleres og dokumenteres én gang årligt af Beierholms uafhængige revisor i forbindelse med afgivelse af erklæring om informationssikkerhed.

## Datasikkerhed

Beierholm tager ansvaret for, at vores kunders og medarbejderes personlige oplysninger behandles ansvarligt, med fortrolighed og integritet. Såfremt et kundeforhold ophører, slettes alle personlige oplysninger efter indeværende år + 5 år i henhold til bestemmelserne i bogføringsloven, revisorloven og hvidvaskloven.

Beierholm tilstræber fuld transparens i behandlingen af vores kunders oplysninger, hvorfor det også ved aftaleindgåelse kommunikerer tydeligt til kunden, hvilke oplysninger der skal behandles, hvorfor, hvordan de opbevares, og hvornår de slettes igen.

Beierholm respekterer naturligvis kundernes rettigheder i forhold til persondatabehandlingen. En kunde kan til enhver tid kræve indsigt, anmode om at få oplysninger berigtiget eller slettet, anmode Beierholm om at stoppe behandlingen af oplysningerne samt anmode om at få personoplysninger udleveret i struktureret maskinlæsbart format.

Som led i at sikre, at Beierholms medarbejdere og partnere efterlever de interne retningslinjer for behandling af personoplysninger, foretager Beierholms interne Risk Management-afdeling løbende kontroller af afdelingernes efterlevelse af reglerne. Resultaterne af disse kontroller præsenteres for bestyrelsen i en rapport, som herudover også indeholder en beskrivelse af de databrud, der måtte være forekommet, samt en generel vurdering af Beierholms complianceniiveau i relation til datasikkerhed. Beierholms bestyrelse godkender ligeledes retningslinjer for informationssikkerhed.

Sideløbende udarbejdes der ISAE 3402 erklæring (fysiske forhold og processer ved it-drift og vedligeholdelse), som ligeledes tilgår bestyrelsen årligt. I erklæringerne for regnskabsåret 2023/24 er der observeret to afvigelser i forhold til Beierholms interne processer og procedurer. Revisionserklæringen på Beierholms ISAE 3402 konkluderer generel tilfredshed samt, at Beierholm demonstrerer god compliance og et passende niveau af informationssikkerhed og beskyttelse forretningskritiske aktiver.

På Beierholms hjemmeside [her](#) findes yderligere oplysninger omkring vores dataetik og behandling af personoplysninger.





## Faglig brancheinvolvering

Beierholm er repræsenteret i en lang række faglige udvalg, som er nedsat af vores brancheforening FSR. Disse faglige udvalg spiller en central rolle i foreningens interessevaretagelse og påvirkningen af den politiske dagsorden. Udvalgene repræsenterer en teknisk og faglig viden indenfor en række områder, og medlemmerne i udvalget besidder en indsigt i den praktiske hverdag i revisionsvirksomhederne og disses kunder. Beierholm er udover at være repræsenteret i bestyrelsen for FSR repræsenteret i forskellige faglige udvalg bl.a., Bæredygtighedsudvalget, SR-akademiudvalg, Skatteudvalget, Etikudvalget, Hvidvaskudvalget, Regnskabsudvalget og Kvalitetsudvalget.

Udover vores faglige bidrag til den politiske dagsorden er det også med til at sikre vores adgang til den nyeste faglige viden til gavn for både medarbejdere og kunder samt adgang til nødvendige drøftelser omkring branchens muligheder og udfordringer, f.eks. tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft.

## Ambitioner for god forretningsskik

Vores evne til at udvise god forretningsskik er altafgørende for, at vi kan drive en bæredygtig forretning som vil understøtte vores vækststrategi samt vores vision om at være bedst til mennesker.

I de kommende år vil fortsætte vores arbejde for at fastholde og styrke vores virksomhedskultur og videreudvikle kvaliteten i vores arbejde, således vi fortsat kan gøres os fortjent til at være vores kunders foretrukne sparringspartner og en af Danmarks bedste større arbejdspladser.

Der henvises til ESG-nøgletal på s. 42.

# Ikke-finansielle nøgletal

## Ansatte fordelt på alder (april 2024)

Under 26:	293
26-35:	453
36-45:	261
46-55:	263
56-65:	279
Over 65:	65
<b>I alt:</b>	<b>1.614</b>



Målepunkt	Enhed	23/24	22/23	21/22	20/21
CO <sub>2</sub> e, scope 1	tCO <sub>2</sub> e	131,54	146,72	–	–
CO <sub>2</sub> e, scope 2 (markedsbaseret)	tCO <sub>2</sub> e	498,21	364,63	–	–
Energiforbrug ( elektricitet og varme)	MWh	6.292	6.382	–	–
Elektricitet (lokaltbaseret)	tCO <sub>2</sub> e	177,18	244,21	–	–
Elektricitet (markedsbaseret)	tCO <sub>2</sub> e	157,57	115,89	–	–
Vedvarende energiandel	%	86	88	–	–
Totale emissioner	tCO <sub>2</sub> e	539,75	511,35	–	–
CO <sub>2</sub> e per fuldtidsansat	tCO <sub>2</sub> e	0,2900	0,3216	–	–
CO <sub>2</sub> e per omsat krone	tCO <sub>2</sub> e	0,3301	0,3602	–	–
CO <sub>2</sub> e per kvadratmeter	tCO <sub>2</sub> e	0,0103	0,0106	–	–



Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsgennemsnit	1.614	1.407	1.290	1.145
Kønsdiversitet, generelt	%	Mænd: 49 Kvinder: 51	Mænd: 49 Kvinder: 51	Mænd: 49 Kvinder: 51	Mænd: 49 Kvinder: 51
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesorgan	%	Mænd: 87 Kvinder: 13	Mænd: 100 Kvinder: 0	Mænd: 100 Kvinder: 0	Mænd: 100 Kvinder: 0
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	%	Mænd: 91 Kvinder: 9	Mænd: 91 Kvinder: 9	Mænd: 93 Kvinder: 7	Mænd: 90 Kvinder: 10
Kønsdiversitet, ledelse generelt	%	34	35	–	–
Lønforskel mellem køn	Indeks	1,12	1,11	1,12	1,14
Medarbejderomsætning	%	16	16	16	17
Sygefravær	Dage/FTE	9	9	9	6 (corona)
Ansatte fordelt på alder	Antal	Se boks	–	–	–
Antal trainees	Antal	238	250	201	161
Great Place to Work score	%	88	89	89	88
Velgørenhed og sponsorater	m.DKK	8,69	7,23	6,69	5,32



Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	96	100	100	100
Indberettede interne whistleblowersager	Antal	3	1	–	–
Indberettede sager antikorruption og bestikkelse	Antal	0	0	–	–

# Anvendt regnskabspraksis



Miljø og klima	Beskrivelse	Definition /formel
CO <sub>2</sub> e, scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	Scope 1 dækker over de direkte udledninger, som Beierholm selv har kontrol over. Dette omfatter kørsel i firmabiler og opvarmning med naturgas på nogle af vores lokationer. Data til scope 1 stammer fra udtræk fra vores finanssystem, og de relaterede bilag og opgørelser over forbrug af naturgas til opvarmning samt diesel og benzin til vores firmabiler. Se nærmere under Noter på s. 46.	$((\text{Totale forbrug af naturgas (Nm}^3)) * (\text{emissionsfaktor})) + ((\text{totale forbrug af benzin (L)}) * (\text{emissionsfaktor})) + ((\text{totale forbrug af diesel (L)}) * (\text{emissionsfaktor}))$
CO <sub>2</sub> e, scope 2 (markedsbaseret) (tCO <sub>2</sub> e)	Scope 2 emissioner: Indirekte emissioner, der stammer fra den energi, der bliver brugt til at producere elektricitet, fjernvarme og fjernkøling, som Beierholm har købt af 3. part til eget brug. Scope 2 dækker over det totale forbrug af elektricitet, herunder til bygninger, firmabiler og fjernvarme til flere af vores lokationer, i perioden 01.05.23-30.04.24. Den markedsbaserede metode anvender emissionsfaktor (0,432) fra den generelle el-deklaration publiceret af Energinet. På lokationer, hvor el betales aconto over huslejen, og data om forbrug kan tilvejebringes, er en fordelingsnøgle på forbrug anvendt. På lokationer hvor forbrugsdata ikke kan tilvejebringes, beregnes forbrug pr. kvm ud fra gennemsnitligt elektricitetsforbrug i Beierholm. For elbiler indhentes data om kørte kilometer og derefter beregnes CO <sub>2</sub> e emissioner ud fra bilmodellens emissionsfaktor. Data til scope 2 stammer fra udtræk fra vores finanssystem, og de relaterede bilag og opgørelser over forbrug af fjernvarme, elektricitet, samt aflæsning af antal kørte km i el-firmabil. Se nærmere under Noter på s. 46.	$((\text{Totale forbrug af elektricitet til lokationer og elbil}) * (\text{markedsbaseret emissionsfaktor})) + (\text{totale forbrug af fjernvarme}) * (\text{emissionsfaktor})$
Energiforbrug (elektricitet og varme) (MWh)	Det totale elforbrug og varmemeforbrug er baseret på opgørelser fra de forskellige leverandører af el og fjernvarme til vores forskellige lokationer. Data stammer fra udtræk fra vores finanssystem, og de relaterede bilag og opgørelser over forbrug af el og fjernvarme.	Summen af totale energiforbrug for alle lokationer
Elektricitet, lokationsbaseret (tCO <sub>2</sub> e)	Under den CO <sub>2</sub> e scope 2 lokationsbaserede beregningsmetode anvendes en emissionsfaktor, der afspejler det lokale elnet, og resultatet afspejler de faktiske emissioner forbundet med den el, der er forbrugt igennem regnskabsåret. Data stammer fra udtræk fra vores finanssystem, og de relaterede bilag og opgørelser over forbrug af elektricitet, samt udbydernes el-deklarationer. Se nærmere under Noter på s. 46.	$(\text{Totale forbrug af elektricitet til lokationer}) * (\text{de lokationsbaserede emissionsfaktorer})$
Elektricitet, markedsbaseret (tCO <sub>2</sub> e)	Den markedsbaserede metode anvender emissionsfaktor (0,432) fra den generelle el-deklaration publiceret af Energinet. Data stammer fra udtræk fra vores finanssystem, og de relaterede bilag og opgørelser over forbrug af elektricitet.	$(\text{Totale forbrug af elektricitet til lokationer}) * (\text{den markedsbaserede emissionsfaktor})$
Vedvarende energiandel (elektricitet) %	Andelen af vedvarende energi er baseret på summen af det totale energiforbrug i elektricitet og ganget med den procentvise andel af VE-produktion, som stammer fra den generelle el-deklaration publiceret af Energinet.	Summen af det totale energiforbrug (elektricitet) * VE-produktion procenten
Totale emissioner (tCO <sub>2</sub> e)	Beregningen er baseret på sammenlægning af totale scope 1 og 2 for perioden 01.05.23-30.04.24. Scope 3 er ikke inkluderet i denne beregning. Se nærmere under Noter på s. 46.	Summen af scope 1 emissioner + summen af scope 2 emissioner
CO <sub>2</sub> e pr. fuldtidsansat (tCO <sub>2</sub> e)	Beregningen er baseret på summen af scope 1 og scope 2 og divideret med antal gennemsnitlige fuldtidsmedarbejdere i perioden 01.05.23-30.04.24 baseret på ATP-metoden.	Summen af scope 1 og 2 / antal gennemsnitlige fuldtidsmedarbejdere
CO <sub>2</sub> e pr. omsat krone (tCO <sub>2</sub> e)	Beregningen er baseret på summen af scope 1 og scope 2 og divideret med den totale omsætning i perioden 01.05.23-30.04.24. Data vedrørende omsætning stammer fra den finansielle årsrapport for perioden 01.05.23-30.04.24.	Summen af scope 1 og 2 / den totale omsætning
CO <sub>2</sub> e pr. kvadratmeter	Beregningen er baseret på summen af scope 1 og scope 2 og divideret med gennemsnitligt bygningsareal i kvadratmeter. Data til beregning af bygningsareal stammer fra lejekontrakter og købsaftaler.	Summen af scope 1 og 2 / antal gennemsnitlige bygningsareal i kvadratmeter

Det sociale	Beskrivelse	Definition /formel
Fuldtidsarbejdsstyrke (ATP-metoden)	Den totale indbetaling af ATP, som er anført i årsregnskabet divideret med 2023/24 ATP-sats 3.408 kr. Oplysningerne stammer fra vores finanssystem og de indbetalinger, vi har modtaget fra ATP.	$(\text{Totale indbetaling til ATP anført i regnskabet}) / (\text{ATP-satsen for 2023/24}) (3.408 \text{ kr.})$
Kønsdiversitet, generelt	Antal kvinder pr. 30.04.24 i forhold til samlede antal medarbejdere pr. 30.04.24 Beregningen er baseret på opgørelse fra vores medarbejderdatabase på balancedagen. Registreringerne er baseret på CPR-nummeret for at kunne fastlægge, om en medarbejder er mand eller kvinde.	$(\text{Total antal kvinder} * 100) / \text{Total antal medarbejdere}$
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesorgan*	Kønsdiversitetsforholdet i det øverste ledelsesorgan beregnes som andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af den samlede bestyrelse. Dette omfatter udelukkende bestyrelsesmedlemmer, som er valgt af generalforsamlingen. Medarbejderrepræsentanter er ikke inkluderet i denne beregning. Data stammer fra vores HR-system.	$(\text{Summen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer}) / (\text{summen af totale antal bestyrelsesmedlemmer}) * 100$
Kønsdiversitet for øvrige ledelsesniveauer	Kønsdiversitetsforholdet på øvrige ledelsesniveauer beregnes som andelen af kvindelige ledere med personaleansvar ud af det samlede antal ledere med personaleansvar på øvrige ledelsesniveauer, herunder fordelingen af kvinder og mænd i direktionen, chefgruppen for hhv. rådgivnings- og fællesfunktioner samt ledende partnere. Data stammer fra registreringer i vores medarbejderdatabase.	$((\text{Summen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer}) / (\text{summen af alle ledere på øvrige ledelsesniveauer})) * 100$
Kønsdiversitet, ledelse generelt	Kønsdiversitetsforholdet på ledelse dækker over andelen af kvinder med titlerne: senior manager, associate director, director og partner (undtagen kapitalpartnere), herunder med og uden personaleansvar og beregnes som andelen af kvindelige ledere ud af det samlede antal ledere med disse titler. Data stammer fra registreringer i vores medarbejderdatabase.	$(\text{Sum antal kvinder i lederstillinger} * 100) / \text{Total antal ledere}$
Lønforskelle mellem køn (forhold)	Denne beregning er baseret på medianlønnen for kvinder og mænd og inkluderer alle medarbejdere i vores lønsystem for perioden 01.05.23-30.04.24 Direktørlønninger er ikke inkluderet i denne beregning,	Median mandlig løn / Median kvindelig løn
Medarbejderomsætning (procent)	Summen af antal fratrådte medarbejdere i perioden 01.05.23 i forhold til samlede antal medarbejdere pr. 30.04.24	$\text{Sum antal fratrådte medarbejdere} * 100 / \text{Total antal medarbejdere}$
Sygefravær (Dage/FTE)	Summen af registrerede sygefraværstimer omregnet til dage i forhold til samlede antal FTE medarbejdere pr. 30.04.24. En Full-Time Equivalent (FTE) svarer til det, der betragtes som fuldtid i virksomheden. I Beierholm vil dette være 37 timer. Alle deltidsansatte omregnes til en FTE-ækvivalent. Dette gøres ved at dividere antal timer med timer for fuldtid. Data stammer fra udtræk fra vores HR-system og opgørelser over vores fuldtidsansatte og deltidsansatte.	$\text{Sum antal sygefraværstimer} / 7,4 / \text{Total antal FTE}$
Medarbejderomsætning (procent)	Summen af antal fratrådte medarbejdere i perioden 01.05.23 – 30.04.24 i forhold til samlede antal medarbejdere pr. 30.04.24	$(\text{Sum antal fratrådte medarbejdere} * 100) / \text{Total antal medarbejdere}$
Ansatte fordelt på alder (antal)	En aldersmæssig fordeling af medarbejdere i Beierholm ud fra ATP-metoden. Data stammer fra udtræk fra vores HR og lønsystem.	Optælling af antal medarbejdere fordelt på aldersintervaller
Antal optagne trainees	Sum af medarbejdere med relevant stillingskategori pr. 30.04.24. Dette antal dækker over alle vores indskrevne revisor- og outsourcing trainees på første og andet år, som er registreret på traineeuddannelserne under stillingskategorierne trainee og elev. Dataindsamlingen er baseret på udtræk fra Talentsoft, som fører kontrol over vores uddannelser.	$(\text{Summen af alle outsourcingstrainees på 1. og 2. år på balancedagen}) + (\text{Summen af revisorstrainees på 1. og 2. år på balancedagen})$
Great place to work score (procent)	Den samlede andel af 4- og 5-scoringer ift. alle besvarelser på en 5-punkts skala. Baseret på resultatet af GPW trivselsmålingsrapporten, hvor tallene leveres af Great Place to Work®.	Summen af alle besvarede spørgsmål udregnet som procent
Velgørenhed og sponsorater	Sum af udgifter på relevante kontoarter, der anvendes til sponsoring og valgørenhed. Tallet fremkommer af Beierholm regnskabssystem og inkluderer både, hvad Beierholm selv har givet i sponsorater og valgørenhed, samt hvad medarbejdere har indsamlet og støttet med i firmaregi, herunder bl.a. støtte til børnecancerfonden gennem regnskabsperioden.	Summen af de samlede honorarer og sponsorater

## G

## God forretningskik

## Beskrivelse

## Definition /formel

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

Summen af bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i ordinære og ekstraordinære bestyrelsesmøder i regnskabsåret 2023/24. I bestyrelsen sidder 8 bestyrelsesmedlemmer og i 2023/24 er der samlet afholdt 10 ordinære og ekstraordinære bestyrelsesmøder.

Summen af antal bestyrelsesmøder, hvor bestyrelsesmedlemmet har været til stede) pr. bestyrelsesmedlem / (Antal bestyrelsesmøder \* Antal bestyrelsesmedlemmer)) \* 100

Indberettede interne whistleblowersager

Baseret på totale antal interne indberetninger gennem vores whistleblowerordning i perioden 01.05.23-30.04.24.

Summen af alle indkomne interne sager i whistleblowerordningen

Indberettede sager om antikorruption og bestikkelse (antal)

Baseret på totale antal indberetninger gennem vores whistleblowerordning i perioden 01.05.23-30.04.24 udelukkende i forhold til korruption og bestikkelse.

Summen af antal sager vedrørende korruption og bestikkelse i whistleblowerordningen

## Noter

### Genberegning af CO<sub>2</sub>e-baseline

I 2024 genbereggede Beierholm sin baseline som følge af opkøbet af syv nye virksomheder. Aktivitetsdata (el- og varmekonsum) var på opgørelsestidspunktet ikke tilgængelige for regnskabsåret 2022/2023, hvorfor elforbruget er estimeret på de syv nye lokationer baseret på et gennemsnitligt elforbrug pr. kvadratmeter i Beierholm. I mangel af data omkring grønne certifikater er det af forsigtighedsmæssige årsager antaget, at der ikke er anvendt vedvarende energi på disse lokationer.

I forhold til opvarmning er det gennemsnitlige fjernvarmekonsum pr. kvadratmeter estimeret ved hjælp af data fra lokationer, hvor varmekilden er fjernvarme, da ingen af de nye lokationer bruger naturgas.

Ingen firmabiler tilknyttet de nye lokationer.

### Datakvalitet

Datakvaliteten for klimaregnskabet i regnskabsåret 2023/24 har været høj. I beregningen ud fra den markedsbaseret metode er 71% af vores datapunkter kvalificeret som 'høj kvalitet' og 91% ved den lokationsbaserede metode jf. GHG-protokollens retningslinjer for datakvalitet. Resterende datapunkter vurderes som 'lav kvalitet' især på grund af lokationer (inkl. de nye), hvor data skulle estimeres. Det vurderes desuden, at resultaterne er præcise og ikke kræver yderligere behandling.

### Genberegning af baseline 2022/23

		Baseline 2022/23	Genberegning af baseline 2022/23 i 2023/24
CO <sub>2</sub> e scope 1	tCO <sub>2</sub> e	146,72	146,72
CO <sub>2</sub> e scope 2, markedsbaseret	tCO <sub>2</sub> e	395,02	364,63
Energiforbrug (elektricitet og varme)	MWh	5.718	6.383
Vedvarende elektricitet andel	%	96	88
Totale emissioner	tCO <sub>2</sub> e	396,62	511,35
CO <sub>2</sub> e per fuldtidsansat	tCO <sub>2</sub> e	0,2490	0,3216
CO <sub>2</sub> e per omsat krone	tCO <sub>2</sub> e	0,2790	0,3602
CO <sub>2</sub> e per kvadratmeter	tCO <sub>2</sub> e	0,0080	0,0106





Vi vil være bedst til mennesker, kunder og medarbejdere og en betroet sparringspartner, som skaber udvikling, forenkling og overblik.

### Selskabet

Beierholm  
Godkendt Revisionspartnerselskab  
Langagervej 1  
9220 Aalborg Ø  
Telefon: 98 18 72 00  
Hjemmeside: [www.beierholm.dk](http://www.beierholm.dk)  
Regnskabsår: 01.05-30.04  
CVR-nr.: 32 89 54 68

### Bestyrelse

Statsaut. revisor Jørgen Stegmann, formand  
Statsaut. revisor Kasper Rabing Christensen  
Statsaut. revisor Morten Stener  
Statsaut. revisor Thomas Andersen  
Statsaut. revisor Bjørn Jakobsen  
Statsaut. revisor Marianne Christoffersen  
Statsaut. revisor Henrik Bjørn  
Statsaut. revisor Carsten Andersen

### Direktion

Adm. direktør, statsaut. revisor Søren V. Pedersen  
Direktør Viggo Axelsen

### Revision

KPMG P/S

### Pengeinstitut

Danske Bank

### Dattervirksomhed

Beierholm Finansiell Rådgivning Partnerselskab, Aalborg  
Beierholm Corporate Finance Partnerselskab, Aalborg

Dronninglund  
Farsø  
Fredericia  
Frederikshavn  
Haderslev  
Hadsund  
Haslev  
Hillerød  
Hjørring  
Hobro  
Holbæk  
Holstebro  
Horsens  
Hurup  
Hvide Sande  
Kalundborg  
Kolding  
København

Køge  
Lemvig  
Nakskov  
Nykøbing Falster  
Næstved  
Odense  
Ringkøbing  
Ringsted  
Roskilde  
Skagen  
Skive  
Slagelse  
Struer  
Sæby  
Thisted  
Thyborøn  
Vejle  
Viborg  
Vordingborg  
Aalborg  
Aarhus  
Aars