

# BÆREKRAFTSRAPPORT



bouvet

2022

VI GÅR FORAN OG BYGGER  
FREMTIDENS SAMFUNN

# Om Bouvet

Bouvet er et ledende konsulentselskap innen IT og digital kommunikasjon. Vi er i stand til å både forstå kundenes virksomhet og jobbe sammen med dem om gode og langsiktige løsninger. Vi er en strategisk partner for mange virksomheter, og på grunn av vårt brede tjenestespekter innen informasjonsteknologi, design, kommunikasjon og virksomhetsstyring, blir vi ofte valgt som totalleverandør.

Den nære relasjonen til kundene oppstår fordi vi gjennomfører alle oppdrag med strenge krav til sikkerhet og etterrettelighet. Vi har en regional modell som gir redusert byråkrati, korte beslutningsveier og stor tilpasningsevne når vi skal bistå kundene med å løse utfordringene deres.

Tette bånd er en forutsetning for arbeidet med å lage løsninger av stadig høyere kvalitet og kompleksitet. Når vi løser oppgaver for og med viktige samfunnsaktører, er vi med på å utvikle samfunnet – og kan se på oss selv som samfunnsbyggere.

# Bærekraft

Bouvet tar vårt samfunnsansvar og bærekraft på alvor. Konsernets visjon «vi går foran og bygger fremtidens samfunn» viser at vi ønsker å bidra til langsiktig verdiskaping med fokus på de tre ESG-pilarene i bærekraft: miljø og klima (E), sosialt ansvar (S) og virksomhetsstyring (G). Selv om det å skape økonomisk verdi er viktig for enhver virksomhet, skaper vi også ikke-økonomiske verdier. Vårt hovedbidrag som konsulentselskap er digitalisering, og vår største påvirkning er i oppdragene vi har hos kunder, i tillegg til egen drift.

Vår grunnleggende tilnærming til bærekraft er inspirert av Brundtland-kommisjonens formulering fra 1987:

«Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstillende dagens behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners mulighet til å tilfredsstillende sine behov.»

**«Bærekraftig utvikling handler om at vi skal ha med oss bærekraft-aspekter som helse, arbeidsmiljø, ytre miljø og hederlig forretnings-atferd i alt vi gjør. I Bouvet er vårt viktigste bidrag til bærekraftig utvikling jobben vi gjør hver dag sammen med våre kunder. Vi bidrar kort sagt til en langsiktig og ansvarlig samfunnsutvikling gjennom bruk av digitalisering og datadreven omstilling.»**

– Per Gunnar Tronsli, administrerende direktør



# Vår tilnærming

## Strategisk plattform

Bouvet skal skape positive ringvirkninger i samfunnet. Konsernets visjon «vi går foran og bygger fremtidens samfunn» setter retning for vårt samfunnsansvar og arbeid innen bærekraft. Vår ESG-tilnærming er derfor bygget på vår eksisterende strategiske plattform og ledelsesprinsipper.

Konsernets fokus på langsiktige kunderelasjoner og lønnsomhet over tid er viktig for å kunne ta del i våre kunders målsettinger innen bærekraft. Vår strategiske plattform handler også om å være beste arbeidsplass. Dette inkluderer å dele på ressurser og kunnskap og være åpne og troverdige, samt være tett på kunder og egne kollegaer for sammen se de store linjene.

Vår regionale modell er sentral for å realisere vår strategiske plattform og ESG-tilnærming.

## Målsettinger

Som konsultentselskap kan vi bidra med digital kompetanse og gjennomføringsevne slik at våre kunder og andre interessenter kan utvikle verden i riktig retning. Med et bredt tjenestespekter og kunder i mange sentrale sektorer, vil vi både direkte og indirekte kunne påvirke alle FNs bærekraftsmål. Derfor vil vi ikke velge ut noen av disse spesifikt, men heller jobbe med målene der det er naturlig. På denne måten kan vi forbli mulighetsorienterte og langsiktige, noe som er viktig for oss.

Verden og Norge står ovenfor betydelige endringer for å kunne oppnå de internasjonale klimamålene i Parisavtalen som Norge har forpliktet seg til. Norge har stadfestet at vi skal redusere klimagassutslippene med 55 % innen 2030 og 90–95 % innen 2050. Dette skal Bouvet bidra til og ha sterkt fokus på.

## Styringsstruktur

Den regionale modellen i Bouvet innebærer at regionene velger sine egne fokusområder og mål basert på vår strategiske plattform og felles fokusområder. Det gir retning og prinsipper for beslutninger, men tilrettelegger samtidig for at hver region har både muligheter og ansvar for å gjennomføre lokale tiltak uten lange beslutningskjeder og byråkrati – og ofte som resultat av kundens behov eller medarbeidernes initiativ. Slik kan ulike tilnærminger prøves ut raskt. Samtidig har vi kanaler og strukturer for kunnskapsdeling som legger til rette

for at erfaringer deles på tvers i organisasjonen. Vi ønsker at medarbeiderne skal bidra, lære av erfaring og dele videre, noe våre verdier og prinsipper for ledelse støtter opp under.

Denne tilnærmingen er avgjørende for at vi skal kunne ta samfunnsansvar og opptre og utvikle oss i bærekraftig retning i spørsmål om klima og miljø, sosialt ansvar og virksomhetsstyring. I tillegg jobber vi hele tiden med å forbedre strukturer og prosesser, og vi må stadig aktualisere og øke kompetansen blant medarbeidere og kunder både før og i oppdrag.

Ansvar for bærekraft er forankret i ledelsen og styret som beskrevet nedenfor:

- Styret – overordnet strategisk ansvarlig.
- CEO – øverste ansvarlig for at Bouvet etterlever lover og regler innenfor ESG og Bouvets strategiske plattform.
- Regionleder – ansvarlig for den regionale kunde-, kompetanse- og tjenesteutviklingen.
- CFO – ansvarlig for sammenstilling og rapportering.
- Kvalitetsleder/CISO – ansvarlig for kvalitet i leveranser inkludert sikkerhet, forvaltning, implementering av ISO-sertifiseringer og -resertifiseringer og åpenhetsloven.
- Leder HR – ansvarlig for å fasilitere lederutvikling av ESG-relaterte temaer og for etiske retningslinjer og aktivitet- og redegjørelsesplikt.
- Kommunikasjonsdirektør – ansvarlig for intern- og eksterne kommunikasjon til våre interessenter.

## Myndighetskrav, standarder og internasjonale retningslinjer

Arbeid vi utfører skal til enhver tid følge myndighetens krav. I tillegg følger vi relevante internasjonale retningslinjer som ILO-konvensjonen og FNs Global Compacts ti prinsipper. Vi ser også til ulike standarder som GRI og SASB, og vi diskuterer klimaanbefalinger ved hjelp av TCFDs retningslinjer. Våre kunder forventer at bærekraft inngår i oppdrag, og våre samarbeidspartnere vet at de må levere i henhold til bærekraftsmålene.

Vi jobber kontinuerlig med å være åpne og transparente i rapportering og informasjon, både eksternt og internt. Kommunikasjonsprinsippet er «show, don't tell». Vi skal være åpne og vise både hva vi jobber med og hvordan.

EUs taksonomi for bærekraftige aktiviteter blir innført i Norge 1. januar 2023. Bouvets virke omfattes ikke av krav til rapportering i henhold til EU-taksonomien for det kommende regnskapsåret.

# Vår verdikjede

Verdikjeden forteller oss hvordan vi kan jobbe med ESG-pilarene miljø og klima (E), sosialt ansvar (S) og virksomhetsstyring (G). I tillegg sier den noe om i hvor stor grad vi har tilstrekkelig påvirkningskraft til å bidra positivt innen ESG.

Verdikjeden viser at vi, som en kunnskapsbedrift og konsulentsselskap, har størst påvirkningskraft gjennom bidrag i oppdrag og samarbeid med kunder.

Gjennom langsiktige kundeforhold er vi med på kundenes bærekrafts- og endringsreise. Flere kunder har en lengre transformasjonsreise foran seg som et ledd i det grønne skiftet. Det gjelder særlig kunder innen utslippsintensive

bransjer som olje og gass og industri. Her velger vi å bidra med våre tjenester og kompetanse i gjennomføringen.

Innenfor pilaren sosialt ansvar ser vi sammen med kunden de samfunnsmessige og organisatoriske konsekvensene av digitalisering for å ivareta de sosiale og samfunnsmessige aspektene i digitaliseringsarbeidet.

Verdikjeden og Bouvets strategiske plattform danner grunnlaget for daglige beslutninger om hvordan vi bruker ressurser og løser dilemmaer som oppstår som følge av kompleksiteten i bærekraftsspørsmålet - og som dermed bringer oss videre.

## Verdikjede

	PÅVIRKING I LEVERANDØRKJEDEN	EGNE OPERASJONER	SELSKAPSLEDELSE OG MARKEDSFØRING	KUNDE OG SLUTTBRUKER
<b>MILJØ OG KLIMA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MILJØAVTRYKK AV DATAHÅNDTERING</li> <li>MILJØAVTRYKK AV HARDWEAR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>REISEVIRKSOMHET</li> <li>KLIMAUTSLIPP</li> <li>RESSUSREFFEKTIVITET</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FOTAVTRYKK AV LØSNINGER</li> <li>PENSJONSSPARING OG EGENKAPITAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MILJØPÅVIRKNING</li> </ul>
<b>SOSIALT ANSVAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SOSIALE FORHOLD I LEVERANDØRKJEDEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KOMPETANSEUTVIKLING</li> <li>PRAKSISPLASSER</li> <li>VELDEDIGHET OG BISTAND</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ARBEIDSMILJØ</li> <li>MANGFOLD OG LIKESTILLING</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORMASJONSTILGANG</li> <li>SOSIALE PÅVIRKNING</li> <li>KOMPETANSEDELING</li> </ul>
<b>VIRKSOMHETS-STYRING</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ANTI-KORRUPSJON</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORMASJONSSIKKERHET</li> <li>ANTI-KORRUPSJON OG INTEGRITET</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORMASJONSSIKKERHET</li> <li>TRANSPARENS</li> </ul>

● LAV PÅVIRKNING    ● MEDIUM PÅVIRKNING    ● HØY PÅVIRKNING

# Hvordan kan Bouvet påvirke verden, og hvordan vil verden påvirke Bouvet?

## Vår tilnærming til å undersøke og kartlegge

I 2020 gjennomførte vi en omfattende vesentlighetsanalyse i samarbeid med Ernst & Young basert på «Euronexts veiledning om ESG-rapportering fra januar 2020». Vi gjennomførte samtaler og arbeidsmøter med ledere, selgere og medarbeidere, samt eiere og kunder. I 2021 og 2022 ble analysen revidert på bakgrunn av intervjuer med ledere, selgere og medarbeidere, samt ulike andre interessenter som kunder, eiere og investorer. I tillegg ble megatrender og reguleringer gjennomgått.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) forventes å tre i kraft for regnskapsåret 2024 og er en mer omfattende rapporteringsstandard. Bouvet er allerede i gang med å gjøre flere tiltak innen dimensjonene miljø og klima, sosialt ansvar og selskapsstyring gjennom eksempelvis arbeid med dobbelt vesentlighetsanalyse, åpenhetsloven, likestilling og redegjøringsplikten. Å finne de riktige dataene å rapportere, og å engasjere hele verdikjeden, er tidkrevende. Det er derfor viktig for oss å jobbe kontinuerlig med å sikte oss inn på standardene som CSRD legger til grunn. Eksempelvis vil vi i løpet av 2023 og 2024 tilpasse oss til ny standard ved å:

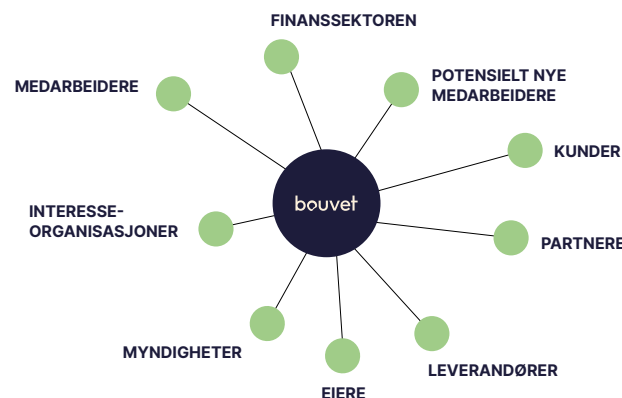
- Justere og revidere vesentlighetsanalysen.
- Ytterligere opplæring i organisasjonen.
- Bygge prosesser for å samle data og sørge for at rapporteringen er i tråd med ESRS for å møte de nye kravene.

## Våre interessenter

Mange institusjoner, virksomheter og enkeltpersoner vil på ulike måter påvirke oss – og bli påvirket av oss. Gjennom dialog og vårt prinsipp «tett på», får vi kontinuerlig en bedre

forståelse av hvordan vi kan bidra positivt gjennom oppdrag og andre former for samarbeid. Her vil innsikt fra våre egne medarbeidere også være en viktig faktor.

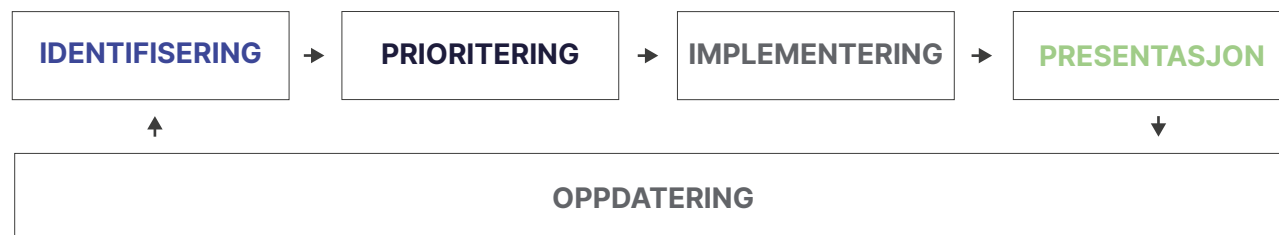
Det å forstå våre interessenter, deres forventninger og ambisjoner er viktig i vårt eget utviklingsarbeid. Økt forståelse oppnås gjennom formell og uformell dialog – og gjennom deltakelse i fora for kunnskaps- og erfaringsdeling.



Vi har identifisert hva våre interessenter vurderer som viktig. Her trekker vi spesielt frem:

- Medarbeidere. Våre medarbeidere er engasjert i hva vi som konsern kan levere innenfor bærekraft, hvordan det kan gjøres – og hvordan den enkelte kan ta initiativ og bidra.
- Potensielle nye medarbeidere. Virksomhetenes strategi, samfunnsansvar og bidrag innen bærekraft, samt opplevelsen av virksomhetens verdier, er viktige i valg av fremtidig arbeidsgiver.

## ESG-rapporteringsprosess



■ VESENTLIGHETSANALYSE ■ VIRKSOMHETSSTYRING ■ KOMMUNIKASJON

Kilde for å lage illustrasjon: Euronexts ESG Reporting Guide Target 1,5 C fra 2022. <https://info.euronext.com/esgguide/>

- **Kunder.** Mange av Bouvets kunder har store ambisjoner innen bærekraft. Det kan dreie seg om konkrete mål innen eksisterende forretningsmodell eller som del av en større transformasjon. I tillegg stiller kundene våre strengere krav til Bouvet som leverandør og del av verdikjeden deres.
- **Leverandører.** Økt fokus på bærekraft i hele verdikjeden og innføring av åpenhetsloven skaper endring og utvikling hos Bouvets leverandører. Dette vil påvirke vår virksomhet.
- **Partnere.** Spesielt våre skypartnere jobber kontinuerlig med nye tjenester og verktøy for å redusere klima- og miljøavtrykk som følge av datalagring. I Bouvets oppdrag er det viktig med dialog og kompetansedeling med våre partnere om dette arbeidet. I tillegg vil vårt arbeid med åpenhetsloven også påvirke disse relasjonene.
- **Interesseorganisasjoner.** IKT-bransjen er spesielt viktig for at den enkelte virksomhet og Norge som helhet kan nå bærekraftsmålene. I interesseorganisasjoner kan virksomheter samarbeide, dele kompetanse og erfaringer samt bidra i fellesinitiativer som blant annet påvirker verdikjeden iht. åpenhetsloven.
- **Eiere.** Disse er blant annet opptatt av langsiktighet og Bouvets bidrag i samfunnsnyttige oppdrag, samt bedriftens interne kultur og strategi for arbeidet med bærekraft.

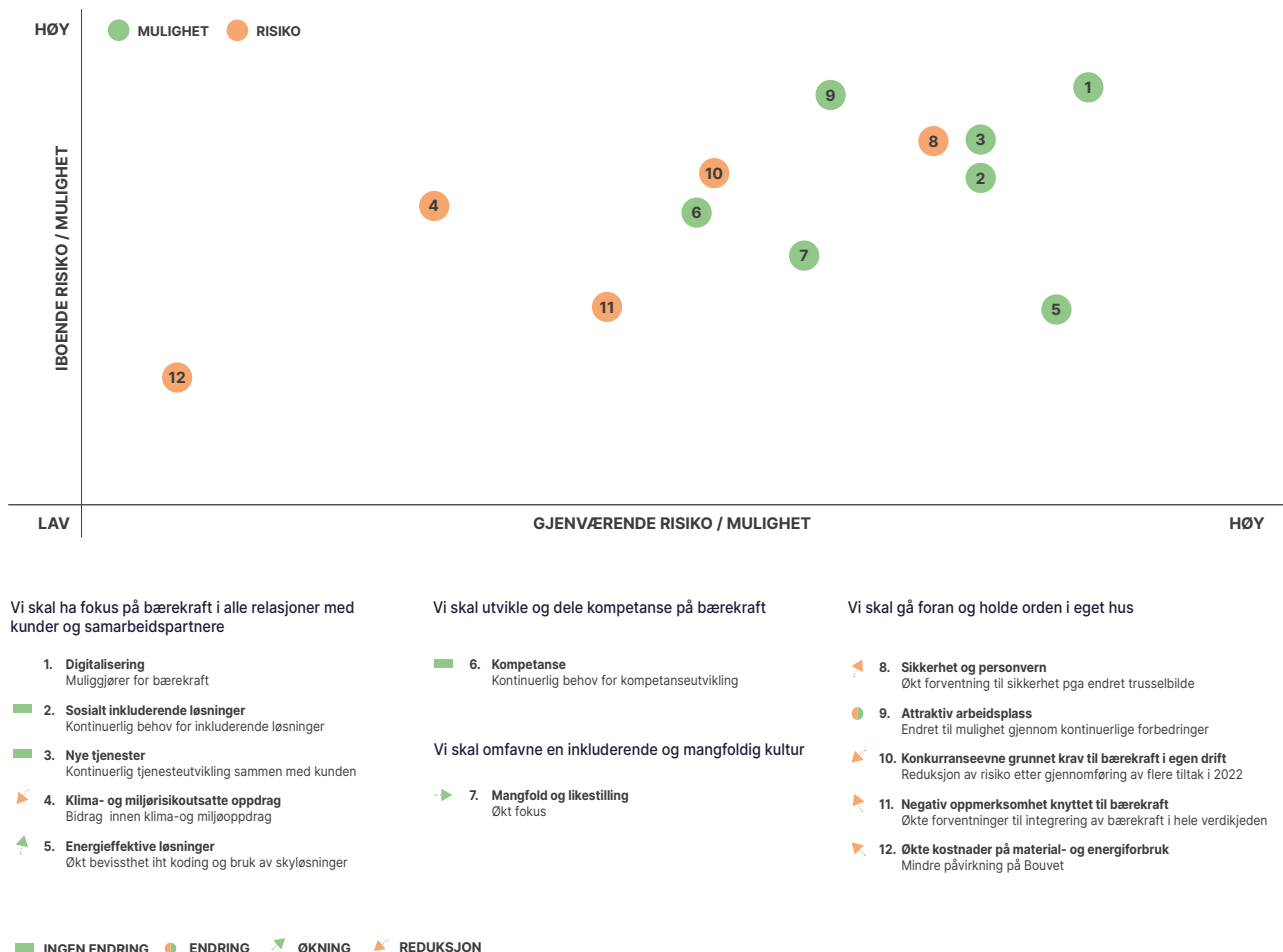
Andre interessenter er myndigheter, samfunnet og finanssektoren som stiller krav og har forventninger til Bouvet og vår utvikling.

## Dobbel vesentlighetsanalyse

Risikoer og muligheter i arbeidet med bærekraft kommer frem i vår doble vesentlighetsanalyse. Vesentlighetsanalysen og kartleggingen av muligheter og risikoer som er gjennomført og analysen av årsaker ligger derfor til grunn for valg av iverksatte tiltak, vurdering av resultater og tiltak fremover innenfor våre fokusområder innen ESG.

Dette kommer i tillegg til gjeldende regelverk som det jobbes aktivt med innenfor de fire fokusområdene. Kartlagte risikoer og muligheter ligger tett opp til Bouvets virksomhetsidé og er integrert i regionenes planer og daglige oppgaver.

## Oppdatert dobbel vesentlighetsanalyse for 2022





### Bouvet deltar i flere næringsklynger og forsknings-samarbeid

Et eksempel er SFI Smart Ocean som ser på hvordan data fra havet kan samles og brukes og hvor vi bidrar med vår kompetanse om dataplattformer



**I samarbeid med Bouvet har Stangeland Maskin** samlet all dataen sin i en dataplattform som har gitt grunnlag for flere innovative løsninger som blant annet bidrar til å kunne redusere bruken av maskiner og et lavere klimaavtrykk



### Miljødirektoratet, Rovbasen

Et virksomhetskritisk verktøy som samler viktig informasjon i forvaltningen av bjørn, jerv, ulv, gaupe og kongeørn i Norden.

### Ny nødsentral i Tromsø

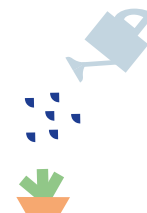
Tromsø kommune implementerer en ny nødsentral. Gjennom et tverregionalt team bidrar Bouvet med å identifisere definere pasientreiser gjennom bruk av tjenstedesign.



### Hos oss får du lov til å vokse

I Bouvet legger vi aktivt til rette for at hver enkelt som jobber hos oss skal ha det best mulig og bli best mulig.

Her jobber vi sammen og kommer i mål sammen. Vi liker ikke spisse albuer. Vi er også opptatt av å gi deg tid, både til å levere kvalitet og utvikle deg faglig.



**Samarbeid for det grønne skiftet**  
GoForIT er et unikt samarbeidsprosjekt mellom akademia og arbeidslivet, som ble dannet for å samkjøre den nødvendige satsingen på bærekraftkompetanse

Vi skal ha fokus på bærekraft i alle relasjoner med kunder og samarbeidspartnere

LANGSIKTIGHET

Vi skal omfavne en inkluderende og mangfoldig kultur

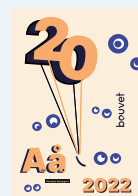
ANSVARLIGHET

Vi skal utvikle og dele kompetanse på bærekraft

Vi skal gå foran og holde orden i eget hus

### De ansattes årsrapport

Vi kaller det en årsrapport, men denne rapporten inneholder ikke side opp og side ned med sektordiagram som belyser den økonomiske oppnåelsen i selskapet, den handler om det viktigste i Bouvet, nemlig folkene våre.



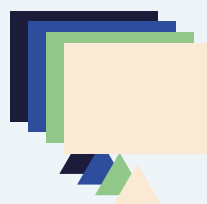
### Bouvet Bobler

Bouvet deler av sin kompetanse med bærekraft som tema i både i eksterne podkaster men også i Bouvets egen podkastkanal «Bouvet Bobler»



### Våre sertifiseringer

Kvalitet – ISO 9001  
Sikkerhet – ISO 27001  
Miljø – ISO 14001 og Miljøfyrtårn



Endret nedskrivningstid på nye PC er fra 3 til 4 år



# Våre fokusområder

Bouvet har hatt fire fokusområder siden 2020:

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

## Vi skal ha fokus på bærekraft i alle relasjoner med kunder og samarbeidspartner

### Vår analyse

#### Digitalisering

Digitalisering er en stor del av løsningen i arbeidet med bærekraft og ESG. Endringene innen digitalisering og bærekraft er så store, komplekse og gjensidig avhengig av hverandre at EU bruker begrepet tvillingtransformasjon.

Våre kunder består av viktige samfunnsaktører innen energi, offentlig virksomhet, industri, transport og helse, for å nevne noen. Våre kunder er i gang med miljø- og klimatransformasjon for å imøtekomme regulatoriske krav, jobbe mot

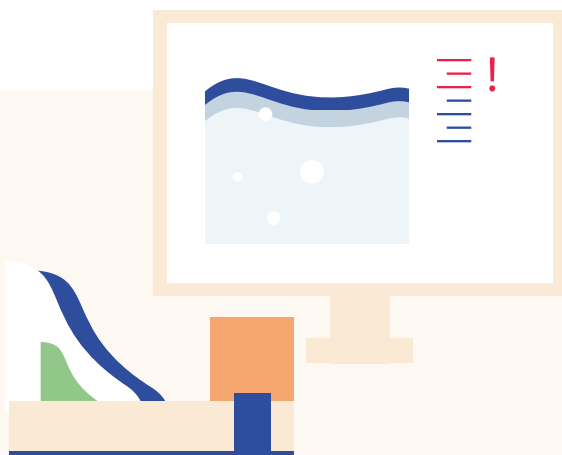
virksomhetens ESG-mål og levere på medarbeideres motivasjon for å bidra i verden og Norges felles måloppnåelse. Kundernes satsing på bærekraft øker og fører til økt kunnskap og mer fokus på effektene av digitalisering.

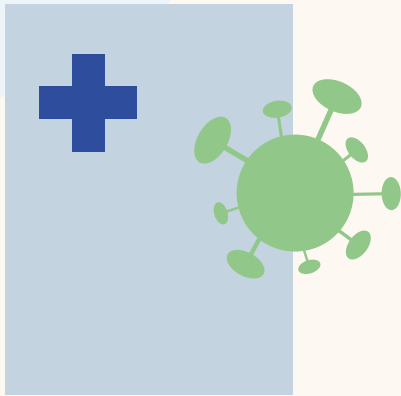
Gjennom samarbeid med kundene kan vi trekke verden i riktig retning. Bouvets medarbeidere har til sammen en helhetlig kunnskap om teknologi, bruker, organisasjon og forretning. Skal digitaliseringsarbeidet gi langsiktig gevinst, er det avgjørende med tverrfaglig tilnærming og kompetanse for å håndtere utvikling og endring.

#### Bergen kommune

For å forhindre forurensning fra avløpssystemer er det svært viktig å oppdage blokkerte rør eller rør som har sprukket. Sammen med Bergen Vann har vi sett på hvordan vi kan finne slike feil raskere og mer effektivt. Løsningen ble en maskinlæringsmodell.

[Les mer](#)





### Helseetaten, Oslo kommune

Pasinfo er Helseetatens sentrale dataplattform og økosystem for helsedata i Oslo. Bouvet har bistått i videreutviklingen av verktøyet slik at det kunne håndtere data og digitale behov knyttet til Covid-19-pandemien. Dette omfatter blant annet løsning for bestilling av test, oppfølging av smittede og nærkontakter, invitasjon til og styring av vaksinerings og datagrunnlag for offentlige statistikker.

[Les mer](#)

### Sosialt inkluderende løsninger

Innen offentlig sektor, og spesielt i helsesektoren, vil digitalisering si å levere på viktige samfunnsoppdrag med sosialt inkluderende løsninger.

En rekke tjenester blir digitalisert, men det å sikre at valg som blir tatt er bærekraftige, langsiktige og har de riktige effektene, må fortsatt jobbes med. Fokus på brukerne og ønskede effekter gir økt behov for designtjenester i utviklingsøyemed og organisasjonsutvikling for å få verdi av digitaliseringsinisiativene. Nyttiggjøring av data i dette arbeidet er viktig i denne utviklingen.

Det er økende fokus i samfunnet på uheldige og utilsiktede konsekvenser av digitalisering. Det gir økt oppmerksomhet om det digitale samfunnsansvaret og at digital teknologi også må oppfattes som sosialt, økonomisk og miljømessig ansvarlig. Det stilles også høye krav til fokus på brukerne og utvikling av organisasjonen.

### Nye tjenester

Bouvet har kunder som har behov for å sikre riktig kompetanse i oppdragene for å utvikle virksomheten i en bærekraftig retning. Det ligger derfor mange muligheter for Bouvet i å skape tjenester som bidrar i kundens utvikling og transformasjon innenfor dette området. Den kontinuerlige utviklingen av vårt tjenestespekter gir utviklende oppdrag som appellerer til engasjerte medarbeidere. Dette gjøres kontinuerlig i tett samarbeid med våre kunder og ut ifra de trender som vi ser vil påvirke.

### Energieffektive løsninger

Til tross for at IT er en viktig del av løsningen i det grønne skiftet, krever teknologi og datahåndtering store mengder energi. Bouvet må bidra til å redusere dette ved å utforske arkitektur, koding og design for mer energieffektive løsninger. Det er en noe økende oppmerksomhet hos konsernets kunder for å se på miljøaspektet av plattform og løsninger.

### Klima- og miljørisikoutsatte oppdrag

Klima- og miljørisikoutsatte oppdrag er et sammensatt område med flere vanskelige dilemmaer. Norge har fått tillitt i verden til å forsyne Europa med energi. Dette øker investeringsvillighet innen olje, gass og fornybar. Samtidig øker behov og press for overgang til fornybar med tanke på klima. Det innebærer både overgangsrisikoer og overgangsmuligheter for oss.

Bouvet har med sin kompetanse, langsiktige kunderelasjoner og tilstedeværelse i energiproduksjon og distribusjon stor mulighet til å påvirke det grønne skiftet og hjelpe våre kunder med å redusere sine utslipp.

### Tiltak og resultater i 2022

#### Kundeoppdrag

Bouvet hadde i regnskapsåret 2022 en gjennkjøpsgrad fra eksisterende kunder på 97,7 prosent. Med langsiktige kundeforhold er Bouvet godt posisjonert til å bidra til at kundene når sine målsettinger og leverer på sine samfunnsoppdrag. Dette inkluderer blant annet bidrag innen digitalisering i kunders transformasjon som følge av det grønne skiftet innen sektorer som olje og gass og kraftforsyning.

#### Deltakelse i næringsklynger

Bouvet har i 2022 fortsatt sitt samarbeid med ulike klynger og næringsforeninger. Bouvet bidrar med spiss- og breddekompetanse samt tverrsektoriell erfaring. Dette er viktig for oss ut fra visjonen om at vi skal bygge fremtidens samfunn.

#### Deltakelse i forskningsprosjekter

Bouvet har fortsatt sin deltakelse med digital kompetanse og domeneerfaring i forskningsprosjekter.

#### Tjenesteutvikling innen digitalisering og bærekraft

Bouvet har tjenester som bidrar til å utvikle nye forretningsområder og tjenester hos kunden, samt gjøre kunden mer

bærekraftig og transparent. Eksempler på tjenester er rådgiving innen digitalisering og bærekraft, universell utforming og videreutvikling av skytjenester for mer energieffektive løsninger.

Bouvet videreutvikler egne tjenester kontinuerlig på bakgrunn av trender vi ser vil påvirke kundene og oss selv fremover. Dette skjer i stor grad gjennom samarbeid med kundene våre.

## Resultater

### Kunder og oppdrag

- Bouvet opplever økt etterspørsel i oppdrag som har stor påvirkning på bærekraftsområdet (ESG), for eksempel i sektorene energi, industri, helse og det offentlige. Av kunder kan nevnes Statnett, Skagerak energi, Boliden, Glencore Nikkelverk, Equinor, Kysverket, Kolumbus, Innomed, Norsk helsenett, Miljødirektoratet, Norlandia, Statens vegvesen og Arbeidstilsynet.
- Økt oppdragsmengde i olje- og gass-sektoren innenfor omstilling og transformasjon til fornybart, som hos Equinor og Aibel.

### Tjenester

- Ett utslag av det komplekse landskapet er en økende etterspørsel etter teamleveranser med tverrfaglig teamsammensetning.
- Økende etterspørsel etter våre tjenester innen skyteknologi, dataplattform og lavkode for bruk av egne data.
- Økende behov for tjenester som tjenstedesign, design thinking og endringsledelse for å oppnå ønskede målsetninger.
- Økt fokus på informasjonssikkerhet og personvern integrert i tjenestene som følge av endret trusselbilde.

## Nettverk og forskningsprosjekt

- Deltakelse i forskningsprosjektet som eksempelvis SFI Smart Ocean, et senter for forskning og innovasjon som ser på hvordan data fra havet kan samles og brukes - og Spot-On som har sett på og utviklet en løsning for problematikk rundt elbillading.
- Bouvet er fra 2022 medlem av Avfallsforsk. Avfallsforsk er et ledende nettverk for avfallsrelatert forskning og utvikling. Se totaloversikt over klyngesamarbeid på bouvet.no

## Videre tiltak etter vurdering av resultatene

Basert på arbeidet gjennomført i 2022 ser konsernet behovet for å fortsatt:

- være tett på langsiktige kunder for å ta rollen som pådriver og bidragsyter i bærekrafts- og digitaliseringsarbeid.
- videreutvikle tjenester i tett samarbeid med kunder slik at vi fortsetter å være relevante i deres arbeid med digitalisering og bærekraft.
- opprettholde fokus på tverrfaglige teamleveranser som løser komplekse digitale problemstillinger i tett samarbeid med kundene.
- fortsette å bygge kjennskap og kunnskap om vår kompetanse og gjennomføringsevne og de effektene bredden av Bouvets tjenestespekter kan realisere.
- videreutvikle vårt fokus og kompetanse på sikkerhet integrert i løsningene våre.

Tiltakene ses i sammenheng med at vi skal forsterke vår påvirkning på verden innenfor de tre ESG-pilarene i våre kunde- og partnerrelasjoner og samtidig strekke oss mot våre tre langsiktige mål: beste arbeidsplass, langsiktige kunderelasjoner og suksessfull virksomhet.



## Vi skal utvikle og dele kompetanse på bærekraft

### Vår analyse

Som kunnskapsbedrift må Bouvet jobbe kontinuerlig med kompetanseutvikling. Det er et premiss for arbeidsglede og fornøyde medarbeidere, som er en del av vår ambisjon. Vi må dessuten tilby relevant kompetanse og tjenester i markedet. For å kunne være proaktiv og få oppdrag hvor Bouvet kan delta for å påvirke verden i riktig retning, er det viktig at kompetanseutvikling også omfatter bærekraft tilpasset fagområde, rolle og oppdrag. Vi kan derfor påvirke samfunnet ved å dele og utvikle kompetanse sammen med kollegaer, kunder og andre interessenter. Våre medarbeidere, vår regionale modell og insentivmodell er viktige grunnlag for vår delingskultur og videreutvikling av denne.

### Tiltak og resultater i 2022

#### Deling av kompetanse innen digitalisering og bærekraft i organisasjonen

Bouvet har deling, engasjement og frihet som tre av sine verdier. Det jobbes derfor kontinuerlig med kompetanseutvikling og -deling i konsernet. Dette omfatter digitalisering og bærekraft. Deling skjer primært på arenaer som internkonferanser, fagmøter, fagnettverk og deltakelse på eksterne kurs og konferanser. Til sammen skaper dette engasjementet økt bevissthet om digitalisering, bærekraft og ESG i organisasjonen.

Et eksempel er BouvetOne, som er konsernets interkonferanse som gjennomføres to ganger i året i alle regioner. Konferansen, som i 2022 hadde stor oppslutning fra konsernets over 2000 ansatte, går ut på at kollegaer presenterer ulike oppdrag og

faglige temaer, samt engasjerer og utfordrer egen organisasjonen innenfor bærekraft.

#### Kompetanseutvikling innen bærekraftig utvikling

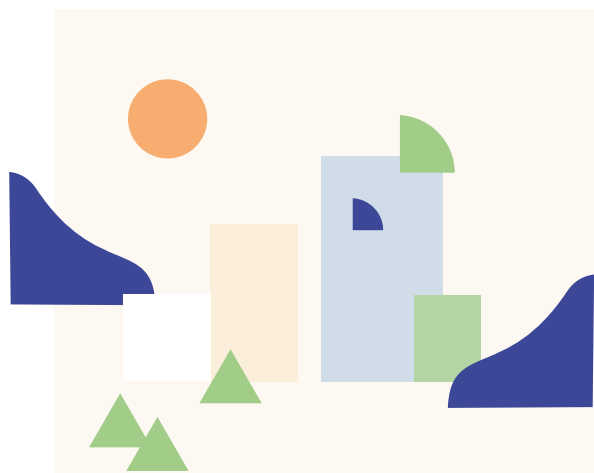
Kompetanse om bærekraft er relevant innenfor Bouvets ulike fagområder. Innen tjenstedesign er kompetansen viktig for å sikre sosial inkludering. Ved utforming av brukergrensesnitt og koding er det avgjørende for å gjøre tjenester tilgjengelige for alle, uavhengig av digital modenhet og utstyr. Det er også relevant for arkitekter som skal gjøre vurderinger blant annet innen skyøkonomi og energieffektivitet.

Ved hjelp av engasjerte «first movers» blant de ansatte, bygger vi sten på sten i takt med kundens behov og våre egne faglige forventninger. I tillegg har flere ansatte formalutdannelse innen området.

#### Bærekraft i utdanning

I 2022 har Bouvet opprettholdt sin kontakt med flere ulike høyskoler og universiteter. For Bouvet er det viktig å tilby praksisplasser, bidra som forelesere og være «oppdragsgivere», stille som intervjuobjekter og veiledere for bachelor- og masteroppgaver. Dette gjør at vi både gir, samtidig som vi får kunnskap og nyttige innspill. Nærhet til universiteter og høyskoler gir også tilgang på innsikt og kompetanse som er nyttig når vi går sammen med andre aktører om å strekke oss mot vår visjon «vi går foran og bygger fremtidens samfunn».

I 2022 har vi blant annet engasjert oss i GoForIt, en arena for samarbeid mellom akademia og næringslivet innen digitalisering og bærekraft i regi av IKT-Norge. Der har vi holdt forelesninger og presentasjoner, samt bidratt i utvikling av GoForIt som organisasjon.



#### Kompetanseutvikling og deling innen digitalisering og bærekraft

I 2022 ble lunsjprat om bærekraft etablert på tvers av Bouvet og det ble avholdt 6 lunsjprater på Teams.

I lunsjpraten deler medarbeidere av sine erfaringer fra relevante prosjekter eller temaer, for å øke kompetanse og hente inspirasjon av hverandre for å kunne skape enda mer bærekraftig verdi for kundene.

## Samarbeid på tvers for kunnskapsdeling

Bouvet vil stimulere kunnskapsdeling, samarbeid og utveksling av erfaring. Vi er til stede, som tidligere nevnt, i næringsklynger og forskningsprosjekter, og vi deltar på konferanser, bidrar i media og i samfunns- og fagdebatter der vår kunnskap er relevant. På denne måten videreutvikles konseptet #bouvet-deler, et konsept for å stimulere til deling både internt og eksternt.

## Kunnskapsdeling i oppdrag

Med erfaring fra oppdrag i ulike sektorer ser vi viktigheten av å dele relevant erfaring og kompetanse på tvers av kundeoppdrag og sektorer. Markedsglidning mellom sektorer gjør erfaring fra for eksempel olje og gass relevant innen fornybar energiproduksjon og industri.

## Kursutvikling

Kursvirksomheten vår er en møteplass for mennesker som søker kunnskap og inspirasjon. Tett samarbeid mellom Bouvets kursavdeling og konsulentene våre sikrer et relevant kurstilbud og bidrar til at konsulentenes faglige utvikling.

Kursavdelingens frokostseminar-serie «God Morgen med Bouvet», er et lavterskeltilbud for faglig påfyll. I tillegg arrangerer avdelingen seminarer på dag- og kveldstid. Dette styrker delingskulturen og gjør den mer kjent.

## Resultater

- Økt fokus på kompetanseheving blant utviklere med tanke på energieffektive og tilgjengelige løsninger.
- Økende bevissthet om arkitektens rolle når det gjelder skyøkonomi og energieffektivitet.
- Flere ansatte med formalutdannelse innenfor bærekraft.
- Økende engasjement for kompetansebygging og deling blant medarbeidere.
- Økt engasjement for kompetansedeling på Bouvets interne kommunikasjonskanaler og på faglunsjer og avdelingsmøter.

- Deltatt i ulike eksterne podkaster med bærekraft som tema.
- Publisert fire podkaster i Bouvets podkastkanal, «Bouvet bobler».
- Presentasjoner på konferanser som Nokios, Praktisk prosjektledelse i regi av Dataforeningen, Digitaliseringskonferansen, EnergyWorld og Yggdrasil.
- Deltakelse på Arendalsuka, hvor vi blant annet satte fokus på mangfold i IT-sektoren og kompetanse i sammenheng med Norges ambisjoner om å bli verdensledende på havvind innen 2050.
- Publisert flere fagartikler på [bouvet.no](https://bouvet.no).
- Bouvets kursvirksomhet har gjennomført totalt 445 kurs med 6 472 deltakere og 18 frokostmøter med til sammen 2 759 deltakere.

## Videre tiltak etter vurdering av resultatene

Basert på arbeidet gjennomført i 2022 ser konsernet behovet for å fortsette med:

- utvikle kompetansen i samarbeid med kundene slik at vi får riktig kompetanse i oppdragene for å oppnå ønskede effekter.
- øke forståelsen om hvilke bærekraftseffekter våre medarbeidere kan bidra til.
- stimulere til kompetansedeling for å lære av medarbeidere med spisskompetanse.
- øke erfaringsdeling mellom medarbeidere og kunder fra relevante oppdrag.
- styrke engasjementet og kompetansedelingen utenfor Bouvet for å bidra til økt kunnskap, samt utvikle egenkompetanse i selskapet og blant den enkelte medarbeideren.
- trygge den enkelte medarbeider til å være en pådriver i samarbeid med kunden i oppdrag.

Tiltakene er en del av at vi kan strekke oss mot vår ambisjon om: «Vi skal være det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene.»

## Vi skal omfavne en inkluderende og mangfoldig kultur

### Vår analyse

Mangfold skapes kort sagt ved at hver og en får være seg selv og får bidra med sine ferdigheter, egenskaper og erfaring. Alle skal bli verdsatt for sitt bidrag, oppleve utvikling og trygghet – uavhengig av bakgrunn og egenskaper, hvem man er og hvor man kommer fra. Slik får den enkelte de beste forutsetninger for å trives og lykkes. I Bouvet fører mangfold til et bredere perspektiv og bedre forståelse for kundenes og brukernes behov.

### Tiltak og resultater i 2022

#### Likestilling og kjønnsbalanse

Bouvet er en stor aktør i en bransje med få kvinner. Som konsern både kan og vil vi bidra til økt likestilling og mangfold. Vi jobber derfor målrettet med likestilling og bedre kjønnsbalanse, både i egen organisasjon og i bransjen som helhet. Dette er et langsiktig arbeid, da det i dag er en skjev kjønnsfordeling allerede i utdanningene og i teknologiinteressen blant unge. I konsernet har vi et spesielt fokus på å øke kvinneandelen i ledelsen fordi vi mener synlige kvinnelige rollemodeller bidrar til økt kvinneandel generelt.

Vi jobber aktivt med å tiltrekke oss et mangfold av medarbeidere og legge til rette for faglig og personlig utvikling. Vi gjennomfører en rekke aktiviteter på ulike områder og arenaer. Det fører til at vi stadig lærer og utvikler oss. Innsikt er viktig for evnen til å jobbe målrettet og vurdere resultater.

I likestillingsredegjørelsen beskriver vi aktiviteter og analyser knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.

#### Arbeidsmiljø og kompetanseheving

Medarbeiderne er vår mest verdifulle ressurs. Vi legger ned en betydelig innsats for at de skal kunne utvikle seg faglig og personlig – og trives i Bouvet. Fleksibilitet i prosjekter, unike fordeler, samhold og fellesskap, kompetansedeling og faglig utvikling legger til rette for et godt og utviklende arbeidsmiljø. Vi strekker oss etter et åpent miljø som gir reelle muligheter for alle. Det er avgjørende at hver enkelt føler seg sett, trygget og ønsket, og at alle kan bidra med alt de har av egenskaper og kompetanse.

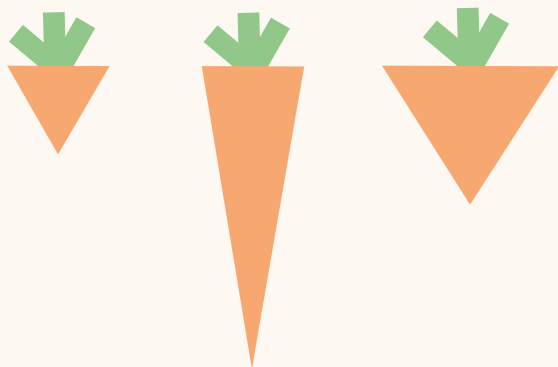
#### Ledelse

Våre ledere er viktige rollemodeller når det gjelder holdninger, respekt og likeverd. Vi har utarbeidet et sett med lederprinsipper som skal gjenspeiles i ledernes adferd. God ledelse i Bouvet handler om å være støttende og tett på medarbeiderne, dyrke mangfoldet og sørge for at alle blir inkludert. Ledere skal legge til rette for utvikling i tråd med konsernets og den enkelte medarbeiders behov. Vi jobber aktivt med å styrke lederskapet gjennom kompetanseutvikling og økt lederstøtte.

#### Våre tiltak

Ledere har et særlig ansvar for å bidra til likestilling og ikke-diskriminering da de er rollemodeller for bedriftskulturen og står medarbeider nærmest. Mange av våre tiltak handler derfor om å styrke lederskapet og i løpet av året har vi etablert flere nye arenaer for lederutvikling og lederstøtte;

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

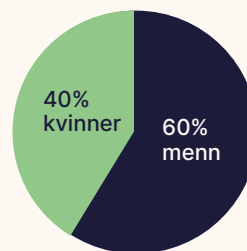


#### Mangfold og inkludering

Vårt interne nettverk Mangfold og inkludering jobber for økt kunnskap og bevissthet rundt viktige temaer innen mangfold. Nettverket gjør at alle i selskapet kan engasjere seg og delta i mangfoldsarbeidet. Gjennom foredragsserien «Mangfoldsprat», workshops og deling av innhold har temaer innen likestilling, nevrodiversitet, psykisk helse og universell utforming blitt satt på agendaen.

## Hvordan vi jobber med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vårt likestillingsarbeid gjennomføres i tråd med fire-stegsmodellen der vi undersøker og kartlegger tilstanden i konsernet, vurderer risiko for diskriminering og ser på mulige hindre. Så utføres tiltak for å fremme likestilling og evaluerer arbeidet for videre utvikling. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid, og vi har vurdert disse områdene opp mot alle grunnlagene som følger av likestillings- og diskrimineringsloven.



I styret



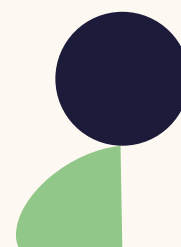
Kjønnsbalanse

fra 2021 til 2022

29,6 → 30,9



I den øverste ledelsen er 7 av 13 kvinner



Kjønnsbalanse i ledelsen

fra 2021 til 2022

33,9 → 36,4

### Balanse mellom jobb og fritid

Balanse mellom jobb og fritid er grunnleggende i vår bedriftskultur. Folk som har balanse mellom jobb og fritid, tar med seg energi fra jobben til hjemmet og motsatt. Måten vi utøver lederskap på påvirker den enkeltes opplevelse av å være «et helt menneske». Gjennom fleksible ordninger for arbeidstid, arbeidssted og teknisk utstyr, ønsker vi å bidra til god balanse mellom arbeid og fritid.

### Fysisk aktivitet og sosiale relasjoner

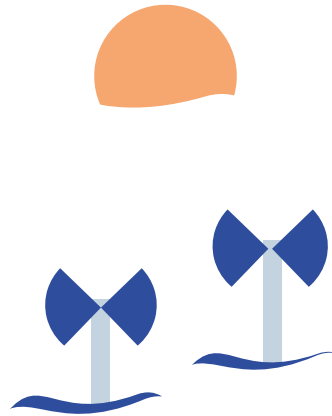
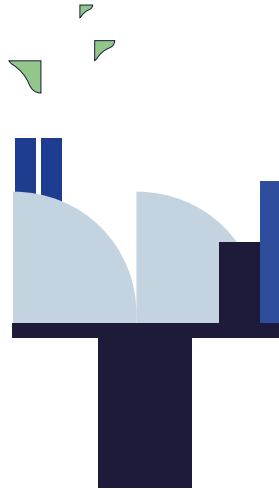
Fysisk aktivitet og sosiale relasjoner er viktig for helse og velvære. Bouvet støtter forskjellige idretts- og interessegrupper som bygger gode relasjoner og vennskap mellom de ansatte. Felles aktiviteter på fritiden bidrar til godt samarbeid og samhold på arbeidsplassen. Vi har også flere tilbud innen psykisk helse.

### Mangfold i team

Mange av våre oppgaver krever en tverrfaglig tilnærming. Vi setter sammen mennesker med ulike bakgrunn, fagdisipliner, verktøy og metoder for å kunne levere de beste råd, løsninger og tjenester. Tverrfaglige team øker mangfoldet og styrker delingskulturen. Godt forankrede team er dessuten en god plattform for inkludering og utvikling av nye medarbeidere. Det å bli del av et team, er viktig for den enkelte og verdifullt for kunden.

### Nettverk for mangfold og inkludering

Vårt interne nettverk Mangfold og inkludering jobber for økt kunnskap og bevissthet rundt viktige temaer. I nettverket kan alle engasjere seg i mangfoldsarbeidet. Gjennom foredragsserien Mangfoldsprat, workshops, et generelt stort engasjement og deling av innhold har temaer som nedsatt hørsel, ADHD, festkultur på arbeidsplassen og psykisk helse blitt løftet frem. Nettverket bidrar også i markeringen av kvinnedagen og Pride.



## Resultater

- Et større fokus i organisasjonen på faglig mangfold og ulike perspektiver i rekruttering.
- Rekruttering av ny domenekompetanse som for eksempel leger og sykepleiere.
- Kvinneandelen i konsernet har økt fra 29,6 % i 2021 til 30,9 % i 2022.
- Bevisst rekruttering av kvinnelige ledere har gitt en betydelig økning i kjønnsbalansen i ledelsen, inkludert konsernledelsen. I ledelsen har kvinneandelen økt fra 33,9 % i 2021 til 36,4 % i 2022 og i konsernledelsen fra 35,7 % til 53,8 %.
- Gjennomføring av ekstern kampanje har gitt økt kjennskap til Bouvet som samfunnsbygger og har tiltrukket nye medarbeidere.
- Tilbud om og deltakelse i faglige og sosiale aktiviteter har økt.
- Økende bevissthet, engasjement og deling blant medarbeidere innen ulike temaer tilknyttet sosialt ansvar. Den interne delingskanalen #mangfold og inkludering hadde nærmere 500 poster i 2022.
- Styrket lederrollen og fokus på arbeidskultur. Dette gir utviklingsmuligheter for den enkelte, og 82 ledere har gjennomført eller påbegynt lederutviklingsprogrammer i 2022.
- Gjort endringer i belønningsstrukturen for å forhindre diskriminering.
- Gjennomført en rekke foredrag om temaer innen forskjellighet og inkludering under paraplyen Mangfoldsprat.
- Gjennomført temauke om psykisk helse.
- Arrangert språkkafé for inkludering av ikke-norsk språklige.
- Markering av Kvinnedagen og Pride.

## Videre tiltak etter vurdering av resultatene

Basert på arbeidet gjennomført i 2022 ser konsernet behovet for å fortsette med å:

- øke internkommunikasjon og tiltak for å øke stoltheten om Bouvet som samfunnsbygger og et bærekraftig konsern, blant annet gjennom digital omdømme- og rekrutteringskampanje og Ansattes årsrapport.
- gjennomføre etablerte lederutviklingsaktiviteter og utvikle nye, for kontinuerlig forbedring av lederskapet i konsernet.
- utvikle bedre rapporteringsverktøy for ledere i forhold til oppfølging av arbeidstid, overtid og hviletid.
- fokusere på inkludering av en økende andel ikke-norsktalende medarbeidere ved å gjennomføre språkkurs og språkkaféer.
- fortsette arbeidet med å øke kunnskap og bevissthet rundt temaet mangfold- og inkludering sammen med mangfolds- og inkluderingsnettverket.

Tiltakene er viktige for at vi kan strekke oss mot vår ambisjon om: «Vi skal være det mest troverdige konsultentselskapet med de mest fornøyde medarbeiderne og kundene».



# Vi skal gå foran og holde orden i eget hus

## Vår analyse

### Sikkerhet og personvern

Informasjonssikkerhet har stor oppmerksomhet i Bouvet. IT-infrastrukturen blir stadig mer komplisert, og vi ser i dag en mer spent sikkerhetssituasjon i Europa enn vi har gjort på mange år, noe som gir en økt risiko. Dette har gitt økt oppmerksomheten om sikkerhet internt og eksternt.

### Attraktiv arbeidsplass

IKT-sektoren har erfart tøff konkurranse i rekruttering av dyktige medarbeidere. Arbeidstakere forventer i dag at selskapene de jobber for går foran som gode eksempler ved å vise miljøhensyn og holde høy standard for etikk og moral.

### Konkurransesevne grunnet krav til bærekraft i egen drift

Våre kunder har økt bevissthet og fokus på egen leverandørkjede og bærekraft i sin egen drift. Bouvet opplever økte krav til dokumentasjon innen kvalitet, sikkerhet og bærekraft gjennom sertifiseringsordninger fra kunder og samarbeidspartnere. Det betyr at de har begynt å sette krav til oss som leverandør og vår transparens. Dette er forsterket gjennom gjeldende og kommende regelverk. Klima- og miljøhensyn, samt de sosiale forholdene tillegges større vekt ved anskaffelser.

Det forventes økende vektlegging av felter innen ESG som tildelingskriterium. Bransjemessige kvalifikasjonsordninger har også økende fokus på ESG.

### Negativ oppmerksomhet knyttet til bærekraft

Påvirkningsarbeidet må starte internt. Vi må holde orden i eget hus, spesielt med tanke på indre og ytre miljø, inkludering, etiske forhold og ikke minst sikkerhet.

### Økte kostnader på material- og energiforbruk

Sirkulærøkonomi er et begrep som beskriver produkter og ressursers forlengede kretsløp ved hjelp av reparasjon, gjenvinning og delingsøkonomi. Langsiktig og bærekraftig forvaltning av ressurser er et grunnprinsipp i regjeringens politikk. Dette er rammebetingelser som treffer oss med hensyn til innkjøp og avfall. Høyere strømpriser utgjør en risiko som ikke påvirker oss i så stor grad når det gjelder egen drift.

## Tiltak og resultater i 2022

### Klima- og miljøavtrykk

Bouvet skal bidra til reduksjon i klimagassutslippene gjennom systematisk arbeid med klima- og miljøtiltak som reduserer vårt eget avtrykk. Vårt miljøledelsessystem beskriver hvordan vi arbeider for å redusere egne miljø- og klimabelastninger. Det skjer ved hjelp av rutiner for innkjøp av varer og tjenester,

bærekraftig avfallshåndtering, energisparing og redusert reisevirksomhet.

Det å holde orden i eget hus innebærer at vi jobber etter prinsippet om kontinuerlig forbedring og med stor grad av transparens. Våre ledelsessystemer innen kvalitet (ISO 9001), sikkerhet (ISO 27001) og miljø (ISO 14001 og Miljøfyrtårn) beskriver prosesser og rutiner vi har etablert for arbeidet. Det sikrer at vi holder oss oppdatert på myndighetskrav og lovverk, måler effekt og avvik samt utbedrer og utvikler egen drift.

På intranettet beskrives vårt miljø- og bærekraftsarbeid. Opplæring i miljørutiner inngår i onboardingen av nye medarbeidere og ledere. En tverrregional gruppe med «miljøagenter» jobber med kontinuerlig utvikling av rutiner og oppdatering av innholdet. En åpen kanal for miljøforslag legger til rette for at alle kan engasjere seg.

I tråd med Bouvets regionale modell setter regionene egne miljømål og tiltak. På den måten er medarbeiderne tett på, og de kan påvirke tiltak og resultater.

### Energiforbruk

Bouvet eier ingen egne kontorlokaler. Vi jobber derfor med å påvirke gårdeierne våre til å vurdere tiltak for bedre avfallshåndtering og grønnere, mer energieffektive bygg. Ved inngåelser av nye leieavtaler stiller vi miljøkrav til byggene. Vi vektlegger blant annet sensorstyring av elektrisitet og ventilasjon, gode kildesorteringsmuligheter, beliggenhet, sykkelparkering og garderobe. Det siste året har vi gjennomført flere anskaffelsesprosesser knyttet til lokaler og inkludert krav til miljø og bærekraft i disse.

Datautstyr (dataskjermer, datamaskiner og printere) som ikke trenger å være påslått går raskt i dvale og skal slås av utenom arbeidstid for å redusere energiforbruket.

### Reisevirksomhet

Våre retningslinjer slår fast at vi i størst mulig grad skal unngå unødvendig transport. Nødvendige reiser skal helst skje med miljøvennlige transportmidler. Vi har innarbeidet rutiner som innebærer bruk av digitale samhandlingsløsninger (skjermdeling, videomøter og videokonferanser) i størst mulig grad. Vi legger til rette for at ansatte enkelt kan ta gode miljø- og klimavalg. Vi har kontorlokaler ved kollektivknutepunkt, egne el-biler til disposisjon og har en fordelaktig ordning for kjøp av el-sykel.

### Innkjøp og materialbruk

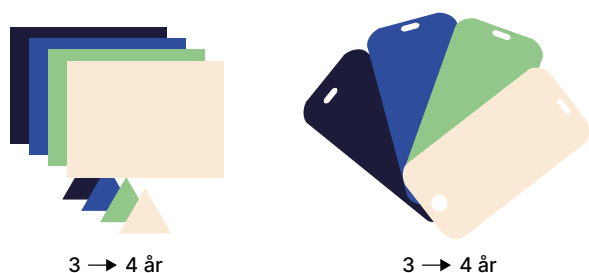
Alle våre kontorer har etablert kildesortering og veiledere for innkjøp og avfallshåndtering i henhold til prinsippene for sirkulærøkonomi. Vi måler avfallet vårt, som inngår i klimaregnskapet. Se eget kapittel om klimaregnskapet.

En tydelig innkjøpsveileder sørger for at det ligger gode vurderinger bak innkjøp, i tillegg til behovsavklaring, leverandørstyring og produktets miljøavtrykk. Alle som gjør innkjøp må forholde seg til veilederen ved kjøp av forbruksmateriell til egen drift, tjenester, profilartikler og så videre. Når det er mulig, velger vi leverandører som kan dokumentere god adferd. I 2022 har vi oppdatert innkjøpsveilederen med enda tydeligere krav vi skal stille til produkter vi kjøper inn og leverandører vi benytter.

IKT-utstyr utgjør den største innkjøpsposten. Det følger betydelig emballasje med disse kjøpene, og utstyret vil også til slutt bli avfall. Vår policy for innkjøp, og bytte av datamaskiner, øker levetiden på disse og reduserer avfall. Hos oss er gjennomsnittlig levetid på maskiner cirka fire år. Ingen maskiner byttes ut uten at behovet er godt begrunnet. Utrangerede maskiner blir fortrinnsvis overført til privat eie eller brukt som reservedeler. Øvrige maskiner går til gjenvinning. Når det er mulig, kjøper vi miljømerket datautstyr. Innkjøp skjer bolkevis for å begrense behovet for emballasje.

I 2022 har vi:

- byttet til ny PC-leverandør med bedre garantiordninger og dokumentert etterlevelse av viktige etiske krav og miljøkrav
- endret avskrivningstid på nye PC-er fra tre til fire år
- innført ny incentivordning for mobiltelefon for å øke levetiden til minst fire år



## Sikkerhet og personvern

Bouvet jobber strukturert med sikkerhet, har gjort det i mange år, og er sertifisert i henhold til ISO 27001. Vi er svært bevisste på hvordan trusselaktører kan forsøke å utnytte leverandører som oss for å ramme viktige samfunnsaktører vi leverer til. Vi jobber derfor tett med våre kunder for å beskytte både egne og kunders systemer og interesser.

Strukturert arbeid med sikkerhet innebærer tydelige mål og prinsipper samt ansvarsfordeling. Vårt ISMS (Information Security Management System) er lett tilgjengelig for alle ansatte. Systemet omfatter retningslinjer for både fysisk sikkerhet, personellsikkerhet og informasjonssikkerhet. Disse har blitt oppdatert i løpet av året. Alle medarbeidere, innleide arbeidstakere og underkonsulenter må signere på at de har lest og forstått Bouvets sikkerhetsinstruks. Betydningen av sikkerhet er dessuten innbakt i medarbeidersamtaler slik at forventninger blir gjort tydelige og forstått. Ledelsen får

løpende kompetanseheving på informasjonssikkerhet. Dette sikrer ledelsens eierskap til ledelsessystemene. En serie med digital nanolæring om sikkerhet er gjennomført for å øke bevissthet og kompetanse på sikkerhet i hele konsernet.

Konsernet gjennomfører årlig, og ved behov, en Business Impact Analysis. Her blir alle aspekter av informasjonssikkerhet gjennomgått. Resultatet av analysen inngår i vår kontinuitetsplan. Vi gjennomfører jevnlig øvelser og informasjonskampanjer, både for å være forberedt ved eventuelle sikkerhetshendelser og for å utvikle og bygge en god sikkerhetskultur. Sikkerhetsvurderinger inngår også i kartlegging av leverandører. Veiledninger og anbefalinger fra Nasjonal sikkerhetsmyndighet ligger til grunn for våre rutiner og retningslinjer.

Alle maskiner blir sentraladministrert for å sikre at de alltid er oppdatert med de nyeste sikkerhetsoppdateringer og antivirus. En rekke overvåkningssystemer gjør oss i stand til å reagere raskt når en situasjon oppstår. Vi har en egen kanal der medarbeidere kan varsle om sikkerhetsavvik. Hendelsesrapporter bidrar til kontinuerlig læring og senker terskelen for å melde fra om avvik.

## Etikk, integritet og god forretningsskikk

Bouvet har klare etiske retningslinjer for medarbeiderne. Som konsultentselskap er dette særdeles viktig. Troverdige opptreden overfor kunder, leverandører, eiere og andre samarbeidspartnere er et fundament for oss som arbeidsgiver. Retningslinjene slår fast at råd vi gir alltid skal være til kundens beste, at gjeldende lover og regler skal følges og at medarbeidere skal ha en respektfull omgang med andre mennesker i både formelle og uformelle sammenhenger. God forretningsskikk innebærer at vi alltid opptrer etterrettelig og avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til konsernet. Enhver form for korrupsjon er uakseptabel, noe som fremgår av de etiske retningslinjene. Tydelig rollefordeling i kunderelasjoner som beskrevet i kvalitetsystemet og transparente prosesser innen faktura- og regnskapshåndtering reduserer risikoer for underslag og utilbørlige fordeler.

Konsernet forventer og oppmuntrer til varsling om eventuelle avvik og kritikkverdige forhold. Slike vil bli håndtert raskt og grundig. Varslingsrutinene beskriver hvordan medarbeidere og innleide arbeidstakere skal gå frem for å varsle om kritikkverdige forhold og hvordan slike varsler blir håndtert. Vi har gjennom året jobbet med etablering av nye rutiner og ny kanal for varsling. Varslingskanalen er tilgjengelig fra bouvet.no. Det er ikke varslet om eller avdekket kritikkverdige forretningsforhold i 2022.

Bevissthet om etiske forpliktelser inngår i vårt ledelsessystem for kvalitet, og i våre kompetansehevende aktiviteter som fagskoler, lederutviklingsprogram og onboarding-program for nyansatte.

Vi stiller også etiske krav til leverandører. Gjennom dialog og krav om etikk til leverandører og samarbeidspartnere, påvirker Bouvet også nedover i leverandørkjeden. En transparent

tilnærming til disse aktørene setter oss i stand til å påvirke og utfordre, slik at vi spiller hverandre gode. Våre etiske retningslinjer for leverandører er tilgjengelige på [bouvet.no](https://www.bouvet.no). Retningslinjene beskriver krav til alle som inngår leverandøravtaler eller samarbeider med Bouvet.

Både etiske retningslinjer for ansatte og for leverandører har blitt revidert og oppdatert i 2022

### Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Bouvet respekterer grunnleggende menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold. Ledelsessystemene omfatter rutiner for aktsomhetsvurderinger i egen drift og av leverandører. De etiske retningslinjene beskriver grunnleggende forpliktelser og krav om hvordan vi selv skal opptre og hvilke krav vi stiller til leverandører og samarbeidspartnere.

Vi jobber tett med våre største kunder og bransjeforeninger for å påvirke de store plattform- og teknologileverandørenes etterlevelse og fremferd på sentrale områder.

Gjennom arbeidet med åpenhetsloven vurderer Bouvet det slik at konsernet opererer i en bransje og på lokasjoner der det er lav risiko for brudd på sentrale områder som personvern, forretningsførsel, HMS, menneskerettigheter og arbeidsforhold. Bouvet vurderer det også slik at underleverandørene som brukes i oppdrag utgjør en lav risiko.

Når det kommer til internasjonale leverandører av skytjenester vurderer vi at disse representerer medium risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Leverandører innen produksjon av mobiltelefoner, bærbare datamaskiner og dataskjermer utgjør en høy risiko på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Disse to siste gruppene følges opp i henhold til selskapets prosedyrer.

- Igangsett arbeid for å etablere systemstøtte for leverandøreuvalueringer.
- Oppdatert retningslinjer fortløpende i takt med endringer i risikobildet i virksomheten, leverandørkjeden og forretningspartnere.

Fullstendig oversikt over vårt arbeid med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold redegjør vi for i egen rapport i tråd med [åpenhetsloven](#).

## Resultater

- Etablering av egne partneransvarlige for de tre internasjonale skyleverandørene gir sterkere samarbeid og bedre påvirkningsmuligheter.
- Medarbeiderne opplever at Bouvet har blitt ett mer bærekraftig konsern enn året før iht. medarbeiderundersøkelsen gjennomført høsten 2022, men det er stor variasjon i hvordan medarbeidere har opplevd at deres arbeidsoppgaver bidrar til bærekraftig utvikling.

- Engasjementet for bærekraft internt er stort og på den interne delingskanalen #bærekraft ble over 300 innlegg postet i 2022.
- Innkjøpene av IKT-utstyr har økt som følge av vekst i antall medarbeidere.

## Videre tiltak etter vurdering av resultatene

- Øke internkommunikasjon om etiske retningslinjer for å øke bevissthet rundt disse.
- Strukturert jobbing med risikostyring og aktsomhetsvurderinger og knytte dette til ledelsessystemene.
- Kontinuerlig kompetanseutvikling innen sikkerhet og personvern for alle roller, i alle ledd.
- Videreutvikling og kontinuerlig implementering av våre ledelsessystemer inkl. åpenhetsloven.
- Koble klimamål og -fokus, samt tiltak tydeligere til regionene og stimulere til deling av tiltak og erfaringer.
- Bevisstgjøre ved å øke informasjon om klimaavtrykk i egen organisasjon for å gi bedre grunnlag for blant annet valg av transportmidler på tjenestereiser.
- Opprettholde fokus på fornuftige innkjøp og tiltak som forlenger produkters levetid og stimulerer til gjenbruk.
- Fortsette å involvere medarbeidere og stimulere ansattengasjement for bærekraft gjennom faggruppearbeid og kanal for deling.
- Bygge kunnskap om hvordan ønsket om lavere klimaavtrykk kan balanseres opp mot behovet for reiser i forbindelse med faglige og sosiale aktiviteter.
- Fortsette å sette miljøkrav til egne leverandører gjennom intern innkjøpsveileder og leverandørkartlegging.

Arbeidet med forbedring pågår kontinuerlig slik at vi som konsern leverer på vår forretningsidé: «Medarbeidernes kultur, kompetanse, fellesskap og nærhet til kundene gjør Bouvet til en pådriver for fornyelse og forbedring».

God og tilgjengelig informasjon, støtteverktøy og opplæring er avgjørende for at vi skal kunne lykkes med å integrere arbeidet i alle nødvendige prosesser i organisasjonen. Engasjerte medarbeidere er viktige medspillere. Ulike fora og kanaler for dialog og deling, lokalt og tverregionalt, legger til rette for et levende engasjement.

# Klimaregnskap

Bouvet har siden 2012 benyttet rammeverket til Stiftelsen Miljøfyrtårn for å kartlegge og rapportere konsernets karbonutslipp. I klimaregnskapet inngår avfall, energiforbruk, papirforbruk og utslipp fra reiser. Klimaregnskapet gjør oss i stand til å jobbe aktivt med reduksjon og sette tydelige forbedringsfokus. Konsernet har siden oppstart jobbet med kontinuerlig forbedringer og sertifisert nye kontorer i løpet av perioden. Nedenfor vises resultatet av vårt arbeid med fokus på kontinuerlig forbedringer.

For regnskapsåret 2022 har konsernet forbedret rutineene for datainnhenting til klimaregnskapet. I tillegg har 2022 vært et tilnærmet normalår som gjør at vi vil benytte dette året som basisår i vårt videre arbeid.

**Tabell 1: Overordnet klimaregnskap sammenlignet med de tre foregående årene**

	2022	2021	2020	2019
Scope 1	1,88	3,47	25,62	57,4
Scope 2	239,57	265,8	284,15	261,86
Scope 3	788,12	122,51	126,84	861,41
<b>Totalt utslipp</b>	<b>1029,57</b>	<b>391,79</b>	<b>436,61</b>	<b>1180,67</b>
Per medarbeider	0,50	0,21	0,26	0,76

**Tabell 2: Karbonutslipp og energiforbruk i 2022 (tonn CO2)**

	UTSLIPPSKILDE	TOTALT	PER MEDARBEIDER
Scope 1	Personbil/varebil - bensin <sup>1</sup>	1,88	0,0009
Scope 2	Energiforbruk <sup>2</sup>	239,31	0,1173
	Personbil/varebil - elektrisk <sup>3</sup>	0,26	0,0001
Scope 3	Avfall <sup>4</sup>	4,59	0,0022
	Tjenestereiser (fly, buss og tog) <sup>5</sup>	718,48	0,3520
	Kjøregodtgjørelse <sup>6</sup>	65,05	0,0557
<b>Totalt</b>		<b>1029,57</b>	<b>0,5044</b>

<sup>1</sup> Alle firmabiler er avviklet og bensinforbruk er knyttet til noen få motorsykler.

<sup>2</sup> Til tross for betydelig økning i antall ansatte og kontorareal har vi redusert energiforbruket i f.t. i 2019. I pandemiårene 2020 og 2021 hadde vi en betydelig reduksjon i energiforbruket pga. stor grad av hjemmekontor.

<sup>3</sup> El-biler til disposisjon for ansatte, forbruket er på samme nivå som de foregående år.

<sup>4</sup> Utslipp fra avfall ligger på samme nivå i 2022 som i 2019, til tross for økning i antall ansatte.

<sup>5</sup> For året 2022 har det vært en økning i reiseaktiviteter knyttet til oppdrag, samt faglige og sosiale arrangement, i f.t. de to foregående årene, selv med omfattende bruk av digitale løsninger for samhandling, men lavere enn i 2019.

<sup>6</sup> Bruk av egen bil på tjenestereiser er betydelig redusert i dag i f.t for noen år tilbake.

# Våre dokumenter

MILJØ	SOSIALE FORHOLD	VIRKSOMHETSSTYRING
<a href="#">Miljøpolicy</a> Miljøstrategi Innkjøp Energi Avfall Transport Vår miljøpåvirkning	<a href="#">Likestillingsredegjørelse</a>	<a href="#">Eierstyring og selskapsledelse</a>
<a href="#">Miljøfyrtårnet</a>	<a href="#">Ansattes årsrapport</a>	<a href="#">ISO 27001 Informasjonssikkerhet</a>
<a href="#">ISO 14001 Miljøstyring</a>	<a href="#">Bærekraftsmanifest</a>	<a href="#">ISO 9001 Kvalitetsledelse</a>
	<a href="#">Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer 2022</a>	<a href="#">Personvernerklæring</a>
	<a href="#">Åpenhetsloven</a>	<a href="#">Etiske retningslinjer - Code of conduct</a>
		<a href="#">Etiske retningslinjer for leverandører</a>
		<a href="#">Varsling av kritikkverdige forhold</a>

Oslo, 25. april 2023  
Styret i Bouvet ASA

Sign.

Pål Egil Rønn  
Styrets leder

Sign.

Lill Hege Hals  
Styremedlem

Sign.

Tove Raanes  
Styrets nestleder

Sign.

Egil Christen Dahl  
Styremedlem

Sign.

Sverre Hurum  
Styremedlem

Sign.

Per Gunnar Tronsli  
Administrerende direktør

bouvet

