CVR-nr.: 32 89 54 68

ESG-rapport

Redegørelse for samfundsansvar 2025/26



GODKENDT
REVISIONSPARTNERSELSKAB

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

BEIERHOLM
VI SKABER BALANCE

Indhold

Beretning fra direktionen 3
Ledelsespåtegning 4
Om Beierholm 5
Beierholms ESG-indsats – kort fortalt 6
Grundlag for udarbejdelse 11
Bæredygtighedsledelse 13
Strategi og forretningsmodel 15
Vores værdikæde og værdiskabelse 17
Inddragelse af interessenter 19
Dobbeltvæsentlighedsanalyse 22
Miljø og klima 24
Klimaforandringer 24
Ressourceforbrug og cirkulær økonomi 34
Sociale forhold 37
Egen arbejdsstyrke 37
Kunder og slutbrugere 47
Ledelse 53
Forretningsadfærd 53
Anvendt regnskabspraksis 62
Bilag 69

Læsevejledning for kravene jf. ÅRL §99a

Da vores redegørelse for samfundsansvar er en integreret del af vores ESG-rapport som i høj grad læner sig op ad kravene i CSRD-direktivet og ESRS-standarderne, vil denne redegørelse for samfundsansvar i høj bygge på strukturen fra ESRS-standarderne. Vores væsentlige risici, er beskrevet og identificeret ud fra vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, og vores politikker, handlinger, resultater, opfølgning og målsætninger, er beskrevet ud fra den struktur som er at finde i ESRS-standarderne.

- Forretningsmodel, side 15-18
- Væsentlige risici, side 23, 24, 34, 47, 53
- Politikker for miljø og klima, side 25, 35
- Politikker for personale og sociale forhold, side 38
- Politik for menneskerettigheder, side 38
- Politik for antikorruption, side 54-55
- Anvendt regnskabspraksis, side 62-68

Om denne rapport

Rapporten dækker over og reflekterer Beierholms indsatser i forhold til ESG og bæredygtighed i det finansielle regnskabsår maj 2025 til og med april 2026. Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med Årsregnskabslovens § 99a (Redegørelse for samfundsansvar, 2018) og §99d (Redegørelse for politik for dataetik) og er offentliggjort den 3. september 2026.

Beretning fra direktionen

Beierholm er en af Danmarks førende revisions-, rådgivnings- og outsourcingvirksomheder med en stærk position blandt de danske mindre og mellemstore virksomheder. Med vores brede berøringsflade i erhvervslivet følger et ansvar – ikke kun for at skabe værdi for vores kunder, men også for at bidrage til en bæredygtig udvikling af virksomheder, mennesker og samfund.

I regnskabsåret 2025/26 har vi videreudviklet vores arbejde med bæredygtighed og styrket vores organisatoriske fundament. Vores ESG-indsats er i stigende grad integreret i den måde, vi driver forretning på – fra strategi og risikostyring til rådgivning og daglig drift. Vi har fortsat valgt at arbejde struktureret efter principperne i ESRS-standarderne, fordi de understøtter transparens, datakvalitet og løbende udvikling af vores indsatser.

Samtidig har vi haft fokus på at konsolidere og modne vores processer. Det gælder både i arbejdet med klimaregnskab, datagrundlag og governance, hvor vi i år har opnået en mere systematisk tilgang og en tydeligere organisatorisk forankring.

Kernen i vores forretning er de tætte relationer til vores kunder. Som betroet sparringspartner har vi en særlig mulighed for at påvirke udviklingen i dansk erhvervsliv – blandt andet gennem rådgivning om bæredygtighed, hvor vi hjælper virksomheder med at navigere i nye krav og omsætte ambitioner til konkrete handlinger.

Vi ser også vores rolle i et bredere samfundsperspektiv. Det kommer blandt andet til udtryk i vores indsats for at støtte iværksættere og bidrage til udviklingen af nye virksomheder samt gennem vores engagement i lokalsamfund og velgørende initiativer.

På trods af lempelser i de regulatoriske krav fastholder vi vores ambition om at styrke vores ESG-arbejde. Vi vil fortsat udvikle vores datagrundlag, integrere bæredygtighed i beslutningsprocesser og bidrage aktivt til en ansvarlig udvikling af både vores egen virksomhed og de mange virksomheder, vi rådgiver.

Vores ambition om at være bedst til mennesker er fortsat fundamentet for vores udvikling. Det gælder både i relationen til kunder og i vores egen organisation, hvor trivsel, kompetenceudvikling og en kultur præget af tillid og ansvar er afgørende for kvaliteten i vores rådgivning. Og at dette fokus har båret frugt, blev vi bekræftet i, da vi blev kåret af Great Place to Work® som Danmarks bedste arbejdsplads i kategorien for virksomheder med 250+ medarbejdere, og modtog særprisen for Danmarks bedste arbejdsplads for unge under 25 år.

Rigtig god læselyst.

Søren V. Pedersen

Vi har dags dato aflagt ESG-rapporten for regnskabsåret 01.05.25-30.04.26 for Beierholm Godkendt Revisionspartnerselskab.

ESG-rapporten aflægges i overensstemmelse med Årsregnskabslovens §99a (Redegørelse for samfundsansvar, 2018) og §99d (Redegørelse for politik for dataetik).

Det er vores opfattelse, at ESG-rapporten for regnskabsåret 01.05.25-30.04.26 er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser, som er beskrevet på side 62-68.

Aalborg, den 3. september 2026

Direktionen

Søren V. Pedersen
Adm. direktør

Bestyrelsen

Bjørn Jakobsen
Formand

Thomas Andersen

Morten Stener

Marianne Christoffersen

Henrik Bjørn

Carsten Andersen

Kasper Rabing Christensen

Randi Landergreen Andersen

Om **Beierholm**

51%
kvinder



49%
mænd

100%
danskejet



Donationer og velgørende sponsorater



9,0 mio.

2.081
medarbejdere



Vækst i netto-omsætning i procent



7,8%

41



kontorer rundt i Danmark

Netto-omsætning m. DKK



2.038

232
partnere totalt



Beierholms ESG-indsats – kort fortalt

Samfundsansvar i Beierholm

Troværdighed og ansvarlighed er centrale elementer i Beierholms værdigrundlag og danner fundamentet for vores daglige virke. Vi er en aktiv lokal medspiller i de mere end 40 lokalområder, hvor vi har kontorer, og vores partnere og medarbejdere bidrager både personligt, fagligt og økonomisk til en bred vifte af aktiviteter inden for kultur- og erhvervsudvikling. Det sker blandt andet gennem lokale sponsorater, deltagelse i erhvervsnetværk, uddannelsesaktiviteter samt engagement i lokale og nationale initiativer og velgørenhed.

Vi tilbyder blandt andet rådgivning, rapportering og erklæringsydelser til vores kunder, herunder inden for bæredygtighedsrapportering, implementering af whistleblowerordninger og IT-sikkerhed. Samtidig arbejder vi systematisk med at efterleve de principper, vi rådgiver om, og har i de senere år intensiveret vores egne ESG-indsatser.

På trods af ændringerne som følge af Omnibus I har vi valgt at videreføre og udvikle vores ESG-arbejde. I den forbindelse lader vi os inspirere af de simplificerede ESRS-standarder, som EFRAG offentliggjorde i november 2025, mens vi afventer en afklaring fra EU-Kommissionen om fremtidige rapporteringskrav for virksomheder uden for det nuværende CSRD-scope, men over VSME-niveau.

Det betyder, at årets ESG-rapport i højere grad afspejler vores strategiske arbejde og prioriteringer end en traditionel compliance-tilgang. Som led heri har vi genbesøgt vores dobbeltvæsentlighedsanalyse i tråd med de opdaterede ESRS-principper. For fjerde år i træk udgiver vi således en ESG-rapport, der giver indblik i Beierholms bæredygtighedsindsatser.

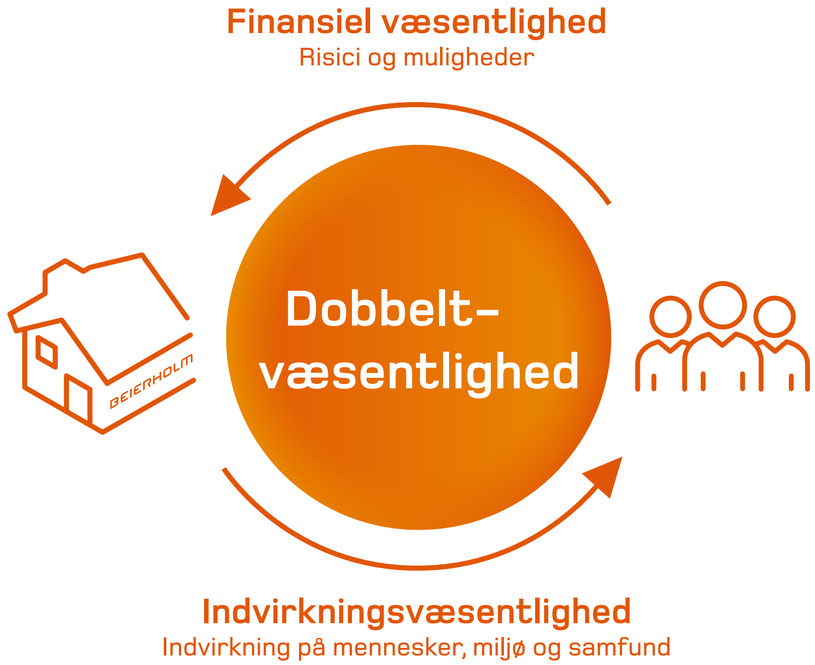
Dobbeltvæsentlighedsanalyse

Vi har igen i år vurderet følgende emnespecifikke standarder som væsentlige:

- E1 – klimaforandringer
- S1 – egen arbejdsstyrke
- S4 – forbrugere og slutbrugere
- G1 – Forretningsadfærd

Selvom vores dobbelte væsentlighedsanalyse viser, at E5 (ressourceforbrug og cirkulær økonomi) er vurderet som et af de ikke-væsentlige emner for Beierholm i rapporteringsøjemed, har vi alligevel valgt også at sætte fokus på underemnet affaldshåndtering – fordi det er noget, vi kan og vil gøre bedre.

Den samlede lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. Årsregnskabslovens §99 a (2018), indgår som en integreret del af Beierholms ESG-rapport for 2025/26.





Highlights og resultater fra regnskabsåret

Vi har dette regnskabsår fortsat vores arbejde med ESG og har i årets løb opnået resultaterne på de følgende sider. For yderligere gennemgang af vores politikker, handlinger, resultater og målsætninger, henviser vi til vores fulde ESG-rapport.

Strategiske ESG-initiativer

ESG-rapportering:
Som følge af Omnibus I er Beierholm ikke længere omfattet af CSRD-direktivet. I løbet af året har vi derfor gennemført interne strategiske drøftelser om den fremadrettede tilrettelæggelse af vores ESG-rapportering. På den baggrund har vi valgt fortsat at rapportere med afsæt i ESRS-standarderne – dog i deres simplificerede version.

Dette rammeværk muliggør en mere pragmatisk og virksomhedsnær tilgang, hvor fokus i højere grad er på håndteringen af væsentlige bæredygtighedsemner frem for en snæver compliancetilgang.

Modning af processer:
I år udgiver vi den fjerde ESG-rapport for Beierholm, heraf den anden med afsæt i ESRS-standarderne. Som en naturlig udvikling i arbejdet oplever vi en løbende modning af vores processer.

Det betyder, at vi år for år styrker og effektiviserer vores interne arbejde med dataindsamling, rapportering og integration i det øvrige strategiarbejde. Dette har medført forbedret datakvalitet, en styrket tværorganisatorisk koordinering samt en tydeligere governance-struktur for ansvar og opfølgning på ESG-data og rapportering.

Environmental: Miljø og Klima



Målsætning for omstillingsplan:

Mål om 50% reduktion i de samlede Scope 1 og 2 CO_2e-udledninger i 2030/31

Mål om 50% reduktion af CO_2e-udledninger pr. FTE i 2030/31

Mål om 3% årligt reduktion i energiforbrug (MWh) pr. FTE frem mod 2030/31

Resultater for Scope 1 og 2:

Resultat:
Scope 1 og 2 reduceret med

42% i forhold til baseline.

Energiforbrug:

Resultat:
Reduktion af MWh/FTE

2,5% i forhold til 2024/25.

Affaldshåndtering:

Resultat:
Den samlede affaldsmængde er faldet marginalt (-0,67%), mens andelen af affald, der ikke genanvendes, er reduceret markant med

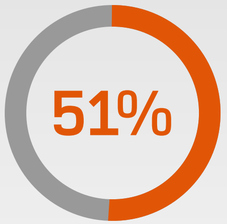
18% i forhold til baseline.

Læs mere om vores politikker, handlinger og mål i afsnittet for Miljø og klima på side 24-32.

Social: Sociale forhold

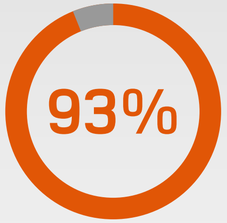
Kønsdiversitet:

I forhold til kønsdiversitet udgør kvinder



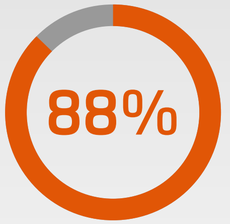
af den samlede medarbejderskare.

Kompetenceudvikling:



af medarbejderne har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling i løbet af året.

Kundetilfredshed:



af vores kunder er enten meget tilfredse (63%) eller tilfreds (25%) med samarbejdet med Beierholm.

Målsætning for diversitet:

Mål om 25% kvinder i bestyrelsen (øverste ledelsesorgan) senest 2027

Mål om 25% kvinder på øvrige ledelsesniveauer senest 2027

Medarbejdertrivsel:

Vi har en score for medarbejdertrivsel på 90 ud af 100 i Great Place to Work®-undersøgelsen

Danmarks bedste arbejdsplads:

Vores ambition om at være bedst til mennesker afspejles i en stærk medarbejdertrivsel, hvor fokus på arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og en kultur præget af tillid og ansvar er centralt. Dette er blandt andet dokumenteret ved, at Beierholm i april 2026 blev

kåret til Danmarks bedste arbejdsplads

blandt virksomheder med over 250 medarbejdere samt modtog særprisen for unge under 25 år i Great Place to Work®-undersøgelsen.

Læs mere om vores politikker, handlinger og mål i afsnittet for sociale forhold på side 37-46.



Governance: Ledelse og forretningsadfærd

Virksomhedskultur:
Vi har stort fokus på etik, integritet og ansvarlighed som en integreret del af vores virksomhedskultur.

Dataetik:
Vi har generelt højt sikkerhedsniveau og compliance i forbindelse med dataetik og -sikkerhed.



Whistleblower:

0 sager indberettet og håndteret
i vores whistleblowerordning.

Tilsynsmyndigheder:

0 afgørelser fra revisortilsynet og hvidvasktilsynet siden seneste regnskabsaflæggelse

Korruption og bestikkelse:

0 sager om korruption og bestikkelse

Optimering af interne kundekendskabsprocesser:

Vi har i løbet af året styrket vores indsats på hvidvaskområdet gennem tekniske og organisatoriske tiltag. Dette omfatter implementering af IT-systemer, systematiske KYC-processer, løbende risiko-vurdering og øget medarbejderuddannelse, så alle kundeforhold håndteres korrekt og i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Læs mere om vores politikker, handlinger og mål i afsnittet for forretningsledelse og forretningsadfærd på side 53-61.

Indeks over **væsentlige ESRS-oplysninger**		Side
BP-1	Grundlag for udarbejdelse af bæredygtighedserklæringer	10-11
GOV-1	Administrations-, ledelses- og tilsynsorganernes rolle	13
GOV-3	Erklæring om due diligence for bæredygtighed	14
GOV-4	Risikostyring og intern kontrol med bæredygtighedsrapportering	14
SBM-1	Markedsposition, strategi, forretningsmodel(ler) og værdikæde	15-19
SBM-2	Interessenters interesser og synspunkter	20
SBM-3	Væsentlige virkninger, risici og muligheder og deres samspil med strategi og forretningsmodel(ler)	21
IRO-1	Beskrivelse af processerne til identifikation og vurdering af væsentlige indvirkninger, risici og muligheder	22-23
IRO-2	Oplysningskrav i ESRS omfattet af virksomhedens bæredygtighedserklæringer	11, 25, 35, 38, 48, 54

Grundlag for udarbejdelse

I Beierholm ved vi, at vores valg og handlinger gør en forskel – for vores kunder, vores medarbejdere og for det samfund, vi er en del af. Ansvarlighed udspringer af vores værdier og kommer til udtryk i hverdagen, hvor vi arbejder for at skabe værdi med integritet, gennemsigtighed og respekt for både mennesker og miljø. Rapporten her giver et indblik i, hvordan vi omsætter dette ansvar til konkrete indsatser og resultater.

I 2025 medførte Omnibus I og de vedtagne ændringer i afgrænsningen af, hvilke virksomheder der fremadrettet er omfattet af CSRD, at Beierholm ikke længere lovpligtigt skal rapportere efter ESRS, men fortsat skal anvende årsregnskabsloven § 99 a (2018) "redegørelse for samfundsansvar".

På trods af disse udviklinger har vi valgt fortsat at lade rapportens struktur være stærkt inspireret af ESRS-standarderne. Det skyldes, at vi vurderer, at standarderne giver et rammeværk, som både gør det muligt at belyse relevante ESG-relaterede perspektiver af vores virksomhed og samtidig stiller værktøjer til rådighed, der kan understøtte, at vi løbende forbedrer vores ESG-præstationer og kan bygge videre på det fundament, vi allerede har etableret fra sidste års rapportering.

Rapporten er ikke revideret af tredjepart, men er gennemgået af Beierholms faglige afdeling og bæredygtighedsspecialister med henblik på at kvalitetssikre rapportens indhold.

Denne rapport er udarbejdet på konsolideret niveau i overensstemmelse med Beierholms årsrapport og omfatter alle Beierholms egne aktiviteter. Rapporteringen omfatter desuden relevante opstrøms- og nedstrømsaktiviteter i det omfang, de er vurderet som væsentlige på baggrund af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse (side 22-23). Hvor det er relevant og muligt, er disse aktiviteter afspejlet i rapportens nøgletal og øvrige oplysninger.

Kilder til estimerings- og udfaldsusikkerheder

Hvor det har været muligt, er der anvendt aktivitetsbaserede metoder og direkte datakilder til opgørelsen af rapportens kvantitative oplysninger. I tilfælde, hvor sådanne metoder eller kilder ikke har været tilgængelige eller vurderet som væsentlige, er der i stedet benyttet omkostningsbaserede metoder, indirekte datakilder eller kvalificerede skøn. En detaljeret beskrivelse af de anvendte datakilder og beregningsmetoder fremgår af afsnittet "Anvendt regnskabspraksis" (side 62-68).

Ændringer til tidligere perioder

Som en del af vores årlige proces har vi genbesøgt resultaterne af Beierholms dobbeltvæsentlighedsanalyse (DVA). Det gør vi én gang om året for at vurdere, om DVA'en fortsat afspejler Beierholms forretningsmæssige situation og landskab og om eventuelle justeringer er nødvendige for at sikre et mere retvisende billede af Beierholm. Årets gennemgang har – som følge af Omnibus II – været af en mere metodisk karakter. Den opdaterede vejledning til DVA-processen og præciseringen af begreberne *indvirkninger, risici og muligheder* (IRO) har givet anledning til en grundigere evaluering af vores tidligere DVA-resultat. Det har resulteret i, at flere forhold er fjernet, da de anses som lovkrav eller grundlæggende forudsætninger fremfor reelle påvirkninger. Dette gælder særligt tidligere identificerede positive indvirkninger og muligheder. Samtidig er enkelte nye risici og indvirkninger tilføjet, herunder tab af arbejdsstyrke og ulige adgang til kompetenceudvikling. Ændringerne har ikke påvirket de overordnede væsentlige emner eller underemner, men har resulteret i en mere metodisk konsistent og retvisende afgrænsning af, hvad der udgør væsentlige ESG-forhold i Beierholms forretningsmodel og værdikæde.

I regnskabsåret 2025/26 er der foretaget en genberegning af vores klimaregnskab for scope 1, 2 og 3 af de forrige perioder. For scope 3 skyldes dette valg af ny database og dermed nye emissionsfaktorer, så vi har et bedre sammenligningsgrundlag. For scope 1 og 2 skyldes dette ny og mere præcis forbrugsdata for enkelte lokationer. (For nærmere indsigt se bilag 2).

Som led i årets kvalitetssikring har vi opdateret relevante beregningsmetoder med henblik på at sikre større sammenlignelighed og et mere retvisende datagrundlag i overensstemmelse med ESRS.

Ejerskab og ledelse:

Beierholm er ejet af selskabets 151 kapitalpartnere og kapitalandelene er ejet enten direkte af kapitalpartneren personligt eller indirekte via et af kapitalpartnerens selskaber.

Det betyder, at Beierholms kontorer over hele landet bliver ledet af partnere med lokal forankring. Selskabets øverste ledelsesorgan er partnerforsamlingen.





Bæredygtighedsledelse

Beierholms direktion består af fire medlemmer – tre mænd og én kvinde. Direktøren for Revision, Outsourcing & Processer, Chris Bay, er tiltrådt i det nye regnskabsår 2026/27. Søren V. Pedersen er fortsat administrerende direktør og er den anmeldte direktion til Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsen består af otte medlemmer, som alle er valgt blandt partnerne. Bestyrelsens kønssammensætning er beskrevet i sektionen "S1: Egen arbejdsstyrke" under afsnittet om kønsdiversitet (side 46). Der er ikke medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, men Beierholms samarbejdsudvalg (SU) mødes fire gange årligt med HR og direktionen for at repræsentere medarbejdernes synspunkter.

Som følge af Beierholms virksomhedsstruktur skal bæredygtighedspolitikker og målsætninger godkendes af både bestyrelsen og partnerforsamlingen. Bestyrelsen fører tilsyn med direktionens varetagelse af bæredygtighedspolitikken og har det overordnede ansvar for, at bæredygtighedsarbejdet og ESG-rapporteringen sker i overensstemmelse med virksomhedens strategi samt gældende lovgivning og regulering.

For at sikre et tværfagligt bæredygtighedssamarbejde, består Beierholms styregruppe for bæredygtighed af ledelsesrepræsentanter fra henholdsvis: Økonomiafdelingen, Beierholm Bæredygtighed, Risk Management-afdelingen, HR-afdelingen, Kommunikations- og marketingafdelingen, Beierholms faglige afdeling samt Beierholms direktion.

Beierholms ESG-rapportering er forankret i økonomiafdelingen og ledes af en dedikeret ESG Manager, som samtidig faciliterer styregruppen og løbende ajourfører medlemmerne om ESG-relateret udvikling og lovgivning.

Styregruppen har ansvaret for den årlige opdatering af Beierholms dobbeltvæsentlighedsanalyse og bidrager med rådgivning til økonomiafdelingen i udarbejdelsen af ESG-rapporteringen. Derudover har styregruppen en tværgående rolle i organisationen med fokus på videndeling, koordinering og drøftelse af konkrete bæredygtighedsindsatser – i relevant omfang i samarbejde med øvrige afdelinger og samarbejdsudvalget.

Styregruppen fungerer samtidig som beslutningsforum og bidrager til at sikre prioritering og organisatorisk forankring af relevante tiltag. Endelig er det styregruppens ansvar at fremsætte forslag til nye politikker for direktionen, hvor dette identificeres som nødvendigt i forbindelse med ESG-rapporteringen.

Beierholms driftsorganisation består af 23 sektioner samt fælles og rådgivningsfunktioner, hvor medarbejderne sikres indflydelse gennem deltagelse i SU, hvor medarbejdere er repræsenteret på tværs i Beierholms sektioner. SU inddrages løbende i drøftelserne omkring nye bæredygtighedsindsatser, herunder på særligt det sociale område.

Direktionen har det overordnede ansvar for implementering af bæredygtighedspolitikker og strategiske initiativer i basisorganisationen. Herudover understøtter direktionen styregruppens arbejde med at forme og forankre en bæredygtighedsorienteret virksomhedskultur.



Bæredygtighedskompetencer i øvre ledelseslag

Beierholms styregruppe, direktion og bestyrelse besidder tilsammen mange års erfaring inden for revisions-, rådgivnings- og outsourcing-branchen. Medlemmerne har indgående indsigt i danske erhvervsforhold og rummer samlet set et solidt niveau af ESG-kompetencer.

Flere medlemmer har en formel uddannelse eller er certificeret som bæredygtighedsrevisor. Andre har modtaget målrettet undervisning på området eller arbejder med ESG som en integreret del af deres daglige funktion.

Samlet set har disse erfaringer opbygget et stærkt kendskab til ESG, herunder CSRD og ESRS-standarderne.

Risikostyring og interne kontroller

Beierholm indsamler bæredygtighedsdata via flere kilder, herunder ERP systemet, HR systeme, spørgeskemaer og interviews med relevante interessenter. Roller og ansvar for dataindsamling er tydeligt forankret på tværs af organisationen, og der er etableret faste procedurer for datasikring og validering af oplysninger om ledelse, kunder og medarbejdere.

Det overordnede ansvar for bæredygtighedsrapporteringen er placeret i Økonomiafdelingen, som konsoliderer alle data i én samlet rapportering. Beierholms styregruppe for bæredygtighed overvåger de tilhørende processer og kontroller for miljø og klima i samarbejde med Beierholm Bæredygtighed. HR afdelingen varetager styring af sociale risici, mens Risk Management afdelingen håndterer risici relateret til forretnings-adfærd og kunder.

Resultaterne af de løbende risikovurderinger rapporteres til direktionen, som i samarbejde med bestyrelsen, fastlægger virksomhedens bære-dygtighedsrelaterede målsætninger.

Due diligence-erklæring

Kerneelementer af **due diligence**-processen	Side
Implementering af due diligence i governance, strategi og forretningsmodel	14-15, 21, 22-23
Engagement med berørte interessenter	19-20, 39, 49, 58
Identificering og vurdering af indvirkninger	22-23, 24, 34, 37, 47, 53
Handlinger til at adressere indvirkninger	26-27, 35, 40-46, 51-52, 56-57
Måling af effekt på handlinger og kommunikation af resultater	26-27, 30-32, 35-36, 38-40, 42, 44-46, 49, 51-52, 55, 57, 59

Strategi og forretningsmodel

Beierholms forretningsmodel bygger på ambitionen om at være den foretrukne sparringspartner for danske mindre og mellemstore virksomheder. Værdiskabelsen tager afsæt i tætte, langvarige kunderelationer, lokal tilstedeværelse og et dybt kendskab til kundernes forretning, opnået gennem det daglige samarbejde om revision, rådgivning og outsourcing. Denne nærhed gør os i stand til at identificere både udfordringer og muligheder og omsætte indsigt til relevant og rettidig rådgivning.

Strategien tager udgangspunkt i et helhedssyn på kundens virksomhed, hvor bred faglighed kombineres med specialiserede kompetencer. Gennem løbende dialog med kunderne bruger vi deres input aktivt til at udvikle vores ydelser, værktøjer og kompetencer, så rådgivningen kontinuerligt afspejler markedets behov. Denne tilgang er kernen i Beierholms 360° rådgivning og et centralt element i forretningsmodellen.

Forretningsmodellen er tæt forbundet med Beierholms ambition om at være bedst til mennesker. Vi tror på, at engagerede, motiverede og kompetente medarbejdere er en forudsætning for høj rådgivningskvalitet og stærke kunderelationer. Derfor er investeringer i trivsel, kompetenceudvikling og kultur en integreret del af vores værdiskabelse.

Strategien, de mange indsatser og det stærke engagement fra vores partnere, ledere og medarbejdere har i år resulteret i, at vi i Great Place to Work®-målingen 2025 er blevet kåret til Danmarks bedste arbejdsplads blandt virksomheder med mere end 250 medarbejdere samt har modtaget særprisen for Danmarks bedste arbejdsplads for unge under 25 år.

Udmærkelserne er et tydeligt resultat af vores evne til at omsætte strategi til handling og viser, at vores fokus på at være bedst til mennesker også skaber forretningsmæssig styrke. Særligt prisen for unge medarbejdere afspejler den kultur og det læringsmiljø, som vores erfarne kolleger bidrager til, og som er afgørende for vores evne til at tiltrække og udvikle talent.

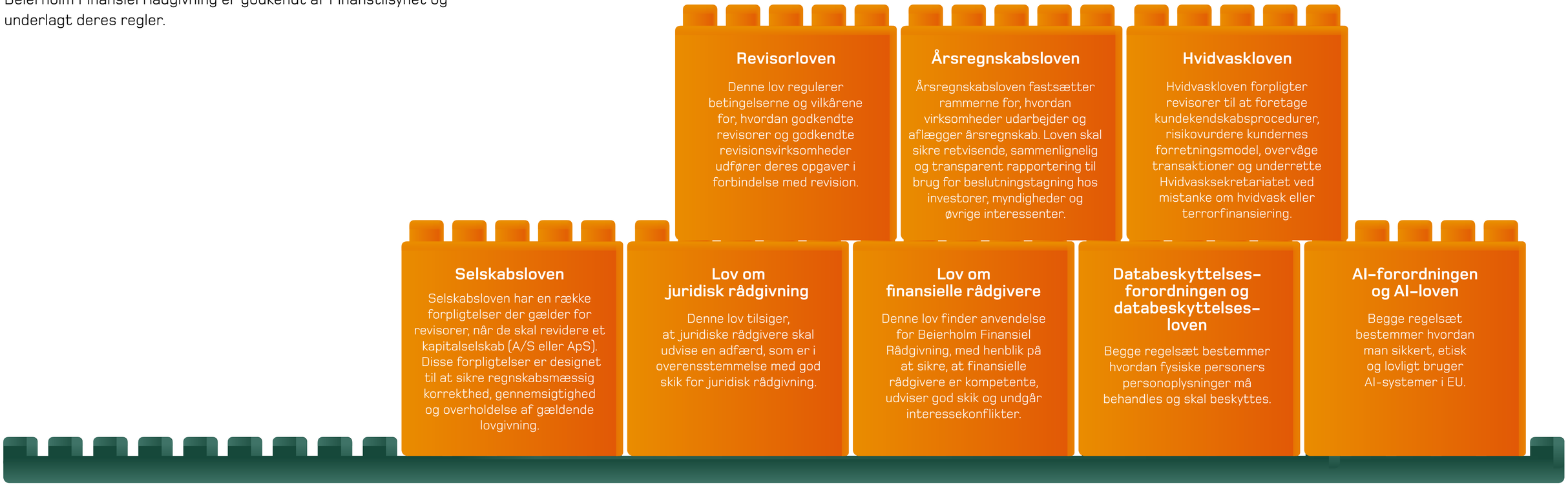
De to anerkendelser markerer afslutningen på en vellykket strategiperiode for Beierholm, og organisationen er nu i gang med at forme retningen for den næste strategiperiode, som vil blive igangsat i januar 2027.

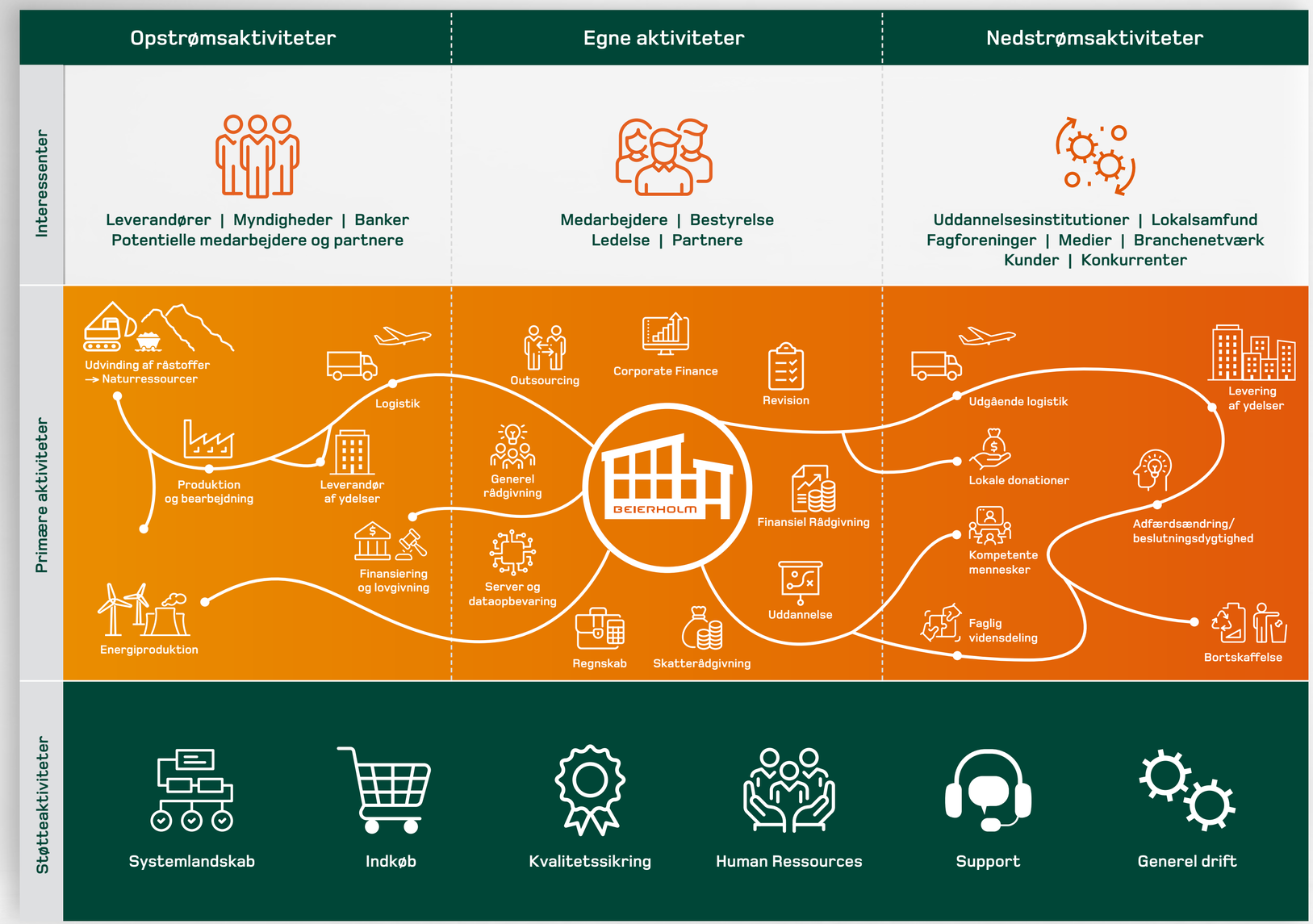
Relevant lovgivning, som Beierholm er underlagt

Beierholm opererer inden for en klar og veldefineret lovgivningsmæssig ramme, der understøtter vores ansvar som revisions- og rådgivningsvirksomhed. Lovgivningen spænder fra regler om revision, regnskabsaflæggelse og selskabsdrift til krav om uafhængig rådgivning, databeskyttelse og forebyggelse af hvidvask. Hertil kommer finansiel regulering samt nye EU-regler om kunstig intelligens.

Samlet set sætter rammerne retningen for vores arbejde og bidrager til at sikre transparens, ordentlighed og tillid i vores ydelser, til gavn for både kunder, samfund og myndigheder.

Beierholm Finansiel Rådgivning er godkendt af Finanstilsynet og underlagt deres regler.





Vores værdikæde og **værdiskabelse**

I Beierholm tror vi på, at nærhed er det bedste udgangspunkt for rådgivning og løsninger, der skaber værdi. Vi arbejder målrettet for at skabe varig værdi for vores kunder og det samfund, vi er en del af, og gør det med en stærk forpligtelse til social, økonomisk og miljømæssig ansvarlighed i vores forretningsdrift.

Illustrationen til venstre giver et overblik over Beierholms værdikæde, herunder vores primære og støttende aktiviteter samt centrale interessenter. Den viser samtidig, hvordan disse aktiviteter fordeler sig på henholdsvis opstrøms-, egne- og nedstrømsaktiviteter.

Værdiskabelse som resultat af forretningsmodel

Værdiskabelse

Vores kunder: I Beierholm stræber vi efter at kunne tilbyde vores kunder værdifuld rådgivning tilpasset individuelle behov. Dette gælder såvel nystartede iværksættere, der har brug for tryghed og sparring, som veletablerede virksomheder, der vil erobre nye markeder eller konsolidere deres position til større virksomheder og derfor har brug for kompleks rådgivning.

Vores medarbejdere: Vi sætter en ære i at tilbyde vores medarbejdere faglige og menneskelige rammer, der muliggør udvikling og samtidig en balance mellem arbejdsliv og privatliv. Vi anerkender og værdsætter menneskers forskelligheder ved at sætte individet i centrum. I tæt dialog med den enkelte medarbejder tilstræber vi at tilpasse os individuelle ønsker og behov for at understøtte trivsel, engagement og udvikling.

Samfundet: Vi bidrager til samfundet gennem udvikling af værdifulde medarbejdere. Gennem målrettet oplæring, faglig uddannelse og vidensdeling sikrer vi både medarbejdernes kompetenceudvikling og kvaliteten af vores rådgivningsydelser. Derudover fungerer vores mere end 40 kontorer rundt om i landet som integrerede dele af lokalsamfundene, hvor de bidrager til erhvervsudvikling, kulturelle aktiviteter og lokale initiativer – blandt andet gennem donationer og sponsorater.

Planeten: Beierholm er en vidensbaseret virksomhed, og vores direkte miljøindvirkning er begrænset, da vi ikke er en del af en tung industri. Alligevel er vi bevidste om, at vores aktiviteter medfører et målbart CO_2-aftryk og vi arbejder løbende på at forstå og reducere dette. Vi ser det som en del af vores ansvar at passe på planeten – både gennem vores egne handlinger og ved at bruge vores faglige indsigt til at fremme ansvarlig virksomhedsdrift hos de mange virksomheder, vi samarbejder med i hele Danmark.

Beierholm Bæredygtighed

Som betroet sparringspartner har vi en unik mulighed for at påvirke en bæredygtig udvikling i dansk erhvervsliv. Vores kunder har tillid til vores faglighed og lytter til vores anbefalinger. Det forpligter – og det giver os en reel mulighed for at gøre en forskel.

Derfor har vi gjort bæredygtighedsrådgivning til en integreret del af vores ydelser. Vi hjælper virksomheder med at:

- Forstå og navigere i nye lovkrav og rapporteringsstandarder
- Formulere bæredygtighedsstrategier, der passer til deres forretningsmodel og ressourcer
- Identificere konkrete tiltag, der kan reducere klimaaftryk, styrke sociale forhold og sikre ansvarlig ledelse
- Rapportere deres bæredygtighedsindsats på en gennemsigtig og troværdig måde

Vi ved, at mange SMV'er gerne vil bidrage til den grønne omstilling – men de har brug for rådgivning, der er til at forstå og handle på. Det er her, vi gør en forskel.

Vision og værdier

Beierholms vision er: Bedst til mennesker – kunder og medarbejdere. Det ligger i vores DNA at være de mindre og mellemstore virksomheders betroede sparringspartner. Vi udvikler og tilbyder ydelser og værktøjer, rekrutterer og kompetenceudvikler medarbejdere for at kunne skabe værdi for SMV'erne og deres ejerledere.

Vi hjælper vores kunder med at skabe udvikling, forenkling og overblik i deres forretning.

Beierholms værdier skal af os selv og vores kunder opleves som:



Proaktiv og løsningsorienteret



Nærværende og i øjenhøjde



Troværdig og ansvarlig



Inddragelse af **interessenter**

For at sikre, at vores strategi er relevant, og at vores ydelser skaber værdi for både kunder og medarbejdere, arbejder vi systematisk med at indsamle og analysere viden fra interne og eksterne interessenter. Dette sker gennem en række faste analyser og undersøgelser, som giver indblik i behov, forventninger og udviklingstendenser. Indsigterne anvendes aktivt til at justere eksisterende initiativer, udvikle nye og fastlægge den strategiske retning.

Perspektiverne fra interessenterne indgår direkte i styregruppens arbejde med at vedligeholde og opdatere vores dobbeltvæsentligheds-analyse. Her fungerer de som input, der skærper vurderingen af væsentligheden af både eksisterende og nye indvirkninger, risici og muligheder.

Bestyrelsen orienteres løbende om de væsentligste indsigter fra interessentdialogen. Herudover rapporterer styregruppen for bæredygtighed til direktionen om centrale indvirkninger, risici og muligheder. Direktion, bestyrelse og partnerforsamling modtager endvidere resultater fra blandt andet kundetilfredshedsundersøgelser, Great Place to Work®-målinger, interne risikovurderinger og kvalitets-kontroller, som samlet danner grundlag for vurderingen af, hvordan vi bedst understøtter vores kunder, medarbejdere og forretning.

Interessenter	Kanaler	Krav, forventninger og interesser relateret til ESG
Medarbejdere	Medarbejderudviklingssamtale, Samarbejdsudvalg, Balancesamtaler, Sektionsmøder, Beierholm Briefing, Arbejdspladsvurdering, Whistleblower-ordning, Innovationsugen, Trivselsmåling (Great Place to Work®)	Høj trivsel i rammer, hvor faglig og personlig udvikling er højt prioriteret. Gode ansættelsesvilkår og et fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø med fokus på involvering og åben dialog. Gode karrieremuligheder. Behov for rummelighed med plads til et arbejdsliv i balance i forhold til den enkeltes private forhold.
Partnere	Partnerforsamling, Ledende partnermøde, Sektionsbesøg, Partnerevalueringer	At være en del af en god, etisk og kvalitetsbevidst veldrevet forretning, der bidrager til samfundets opretholdelse af ordnede rammer
Kunder	Regnskabsmøder, Kundetilfredsanalyser, Nyhedsmails, Sociale medier, Kundearrangementer, Erhvervsnetværk med velgørende og filantropiske formål, Imageanalyse, Trustpilot, rådgivning/løbende kundedialog	Samarbejde med en revisions-, outsourcing- og rådgivningsvirksomhed, der yder god kvalitet og løbende rådgivning, og som skaber udvikling, forenkling og overblik
Potentielle medarbejdere og partnere	LinkedIn, Rekrutteringssamtaler, Åbent hus, Karrierearrangementer, Praktikophold, Uddannelsessamarbejde, Erhvervsnetværk med velgørende og filantropiske formål	At følge med i Beierholms udvikling og rammer ift. kunder, medarbejdere og omkringliggende samfund
Lokalsamfund	Donationsdialog, Iværksættersamtaler	At følge med i Beierholms udvikling og rammer ift. kunder, medarbejdere og omkringliggende samfund og mulighed for at associere sig hermed
Bestyrelse	Bestyrelsesmøder, Partnerforsamling	Tage ansvaret for Beierholms udvikling og drift på en måde, der fortsat positionerer virksomheden som en af Danmarks førende revisions-, outsourcing- og rådgivningsvirksomheder
Banker	Kundemøder, Løbende møder, Erhvervsnetværk med velgørende og filantropiske formål	Ingen identificerede krav eller forventninger
Branchenetværk	FSR – danske revisorer, HLB, Dansk Erhverv	Ingen identificerede krav eller forventninger
Ledelsen	Beierholm Briefing, Samarbejdsudvalg, Partnermøde, Intranet, Ledende Partnerforum, Bestyrelsesmøder, Sektionsbesøg	Sikre at leve op til bestyrelsens og partnernes mål og forventninger, samt skabe og drive en mere bæredygtig forretningsmodel til fordel for kunder, medarbejdere og samfund
Leverandører	Individuelle leverandørkontrakter, Erhvervsnetværk med velgørende og filantropiske formål	Ingen identificerede krav eller forventninger
Medier	Relationsskabende dialog	Transparent og retvisende fortælling af hensyn til offentlighedens interesse
Myndigheder	Kontrolbesøg (Erhvervsstyrelsen)	Overholdelse af gældende lovgivning inden for kvalitet og hvidvask
Uddannelsesinstitutioner	Uddannelsessamarbejde	Bidrage til virksomheders udvikling og resultater gennem tilvejebringelse af rette kompetencer
Fagforeninger	Alm. arbejdsmarkedsdialog	Ingen identificerede krav eller forventninger
Konkurrenter	Løbende møder, Imageanalysen, FSR – danske revisorer, Aalund, kundetilfredsanalyser, HLB	Ingen identificerede krav eller forventninger
Opkøbspotentialer	Løbende møder	Ingen identificerede krav eller forventninger



Samspil mellem **IRO**, **strategi** og **forretningsmodel**

Beierholms vision om at være bedst til mennesker danner rammen for vores strategiske retning og den måde, hvorpå vi skaber værdi for vores kunder. Visionen er ledestjernen for en samlet strategi og bæredygtighedspolitik, der blandt andet materialiserer sig i vores koncept *et liv i balance* (læs mere på s. 40). Det strategiske rammeværk guider vores prioriteringer på tværs af miljø, sociale forhold og ledelse og bliver gradvist integreret i vores finansielle planlægning, herunder medarbejderforhold, effektivisering, kvalitetsarbejde, og risikostyring.

Overordnet set fungerer de væsentlige IRO'er som et kompas, der hjælper os med at fokusere på de områder, hvor vores indsatser har størst betydning – fra vores ressourceforbrug og arbejdsmiljø til kvaliteten af rådgivning, dataintegritet og styrken i vores kultur og processer. Som tidligere beskrevet er Beierholms forretningsmodel, strategi og indtjeningsevne baseret på leveringen af professionelle ydelser inden for revision, outsourcing og rådgivning. Derfor er vi særligt tæt forbundet med indvirkninger, risici og muligheder (IRO'er) relateret til sociale forhold – både i relation til vores medarbejdere og vores kunder.

Samtidig anser vi vores arbejde som en væsentlig bidragsyder til et velfungerende og tillidsbaseret samfund, hvor vi understøtter en fair og ansvarlig forretningspraksis. På den baggrund vurderer vi IRO'er relateret til governance som centrale for at sikre Beierholms langsigtede omdømme, strategiske udvikling og et fremtidigt fair samfund.

Endelig betragter vi klimaforandringer og omstillingen til en mere cirkulær økonomi som væsentlige samfundsdagsordener, der kræver fælles handling. Selvom Beierholm som vidensvirksomhed har et direkte miljøaftryk, anerkender vi vores rolle i den grønne omstilling. Vi arbejder derfor løbende med at reducere vores udledninger og ressourceforbrug og tilpasser vores indsatser i takt med væsentligheden af de identificerede IRO'er.

Arbejdet med IRO'er understøtter, at vi træffer beslutninger på et velunderbygget grundlag med fokus på kvalitet, ansvarlighed og robust styring, og at vi balancerer hensynet til mennesker, drift og langsigtede relationer. De finansielle effekter vurderes primært kvalitativt og afspejler forhold som omdømme, kundetillid og kapacitetsudnyttelse. Mere kvantificerbare effekter indarbejdes løbende i vores omstillingsplan i takt med, at datagrundlaget forbedres.

Samlet set giver arbejdet med IRO'erne et solidt beslutningsgrundlag, der styrker vores risikostyring og understøtter Beierholms langsigtede konkurrenceevne.

Beierholms dobbeltvæsentlighedsanalyse

Proces for Dobbeltvæsentlighedsanalysen

I regnskabsåret 2025/26 har vi gennemført en grundig evaluering og opdatering af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse (DVA). Det markerer det fjerde år, hvor DVA'en fungerer som et centralt styringsværktøj for vores arbejde med bæredygtighed. Årets opdatering har særligt fokuseret på at indarbejde de nye vejledninger og metodiske præciseringer fra EFRAG og den forenklede ESRS-ramme, så vores tilgang fortsat er aktuel, robust og i tråd med gældende praksis.

DVA'en hjælper os med at forstå, hvordan Beierholm påvirker mennesker, miljø og samfund – og hvordan eksterne forhold kan påvirke vores forretning, herunder vores risici og finansielle modstandsdygtighed. Formålet er det samme som tidligere år: At skabe et solidt beslutningsgrundlag for at identificere og prioritere væsentlige indvirkninger, risici og muligheder (IRO'er) på tværs af vores aktiviteter og værdikæde. Dette bidrager til at styrke vores langsigtede robusthed og sikre, at vores strategi og drift er i tråd med de forventninger, der stilles til en ansvarlig revisions- og rådgivningsvirksomhed.

Evalueringen er gennemført af Beierholms styregruppe for bæredygtighed og udgør første skridt i den årlige rapporteringsproces samt planlægningen af det kommende års arbejde. Processen bygger videre på vores etablerede metode og kombinerer faglige vurderinger, interne analyser, interessentindsigter og eksternt anerkendte rammeværktøjer, herunder Great Place to Work®.

Proces for evaluering og opdatering af DVA

Fase 1: Kompetenceudvikling af styregruppen for bæredygtighed
I tidligere år har denne fase haft fokus på at kompetenceudvikle relevante medarbejdere og sikre en fælles forståelse af ESRS-standarderne og DVA'en som ledelsesværktøj. I årets evaluering genbesøgte styregruppen de centrale metodiske ændringer, som Omnibus introducerer, og hvilke konsekvenser det har for vores tilgang til væsentlighedsanalysen.

Fase 2: Datagrundlag, interessenter og værdikæde
Den oprindelige dobbeltvæsentlighedsanalyse (DVA) byggede på en fælles kortlægning af Beierholms forretningsmodel, væsentlige ressourcer samt opstrøms-, egne- og nedstrømsaktiviteter. Kortlægningen omfattede blandt andet centrale afhængigheder som medarbejdere, IT-udstyr, software, finansiering og energi. På denne baggrund blev aktuelle og potentielle indvirkninger, risici og muligheder (IRO'er) identificeret og efterfølgende koblet til relevante ESRS-emner.

I årets evaluering har styregruppen genbesøgt den samlede kortlægning med henblik på at vurdere, om ændringer i værdikæde, organisation, interessentlandskab eller markedsvilkår påvirker vurderingen af væsentlighed. Dette omfatter blandt andet input fra løbende due diligence aktiviteter såsom medarbejdertrivselsmålinger, kundefeedback, whistleblowersager og brancheanalyser.

Fase 3: Vurdering af indvirkninger, risici og muligheder (IRO'er)
Tidligere blev IRO'er vurderet gennem en workshop, hvor vurderingsprocessen fulgte den fastlagte metode defineret i ESRS 1, 2023 versionen. Her anvendte vi i Beierholm en væsentlighedsskala fra 1 til 5 med en tærskelværdi for væsentlighed ved en score højere end 3. I årets evaluering blev de eksisterende IRO'er revurderet og tilpasset med afsæt i de nye vejledninger fra EFRAG og den viden, der er indsamlet gennem året, blev anvendt til at drøfte eventuelle nye IRO'er.

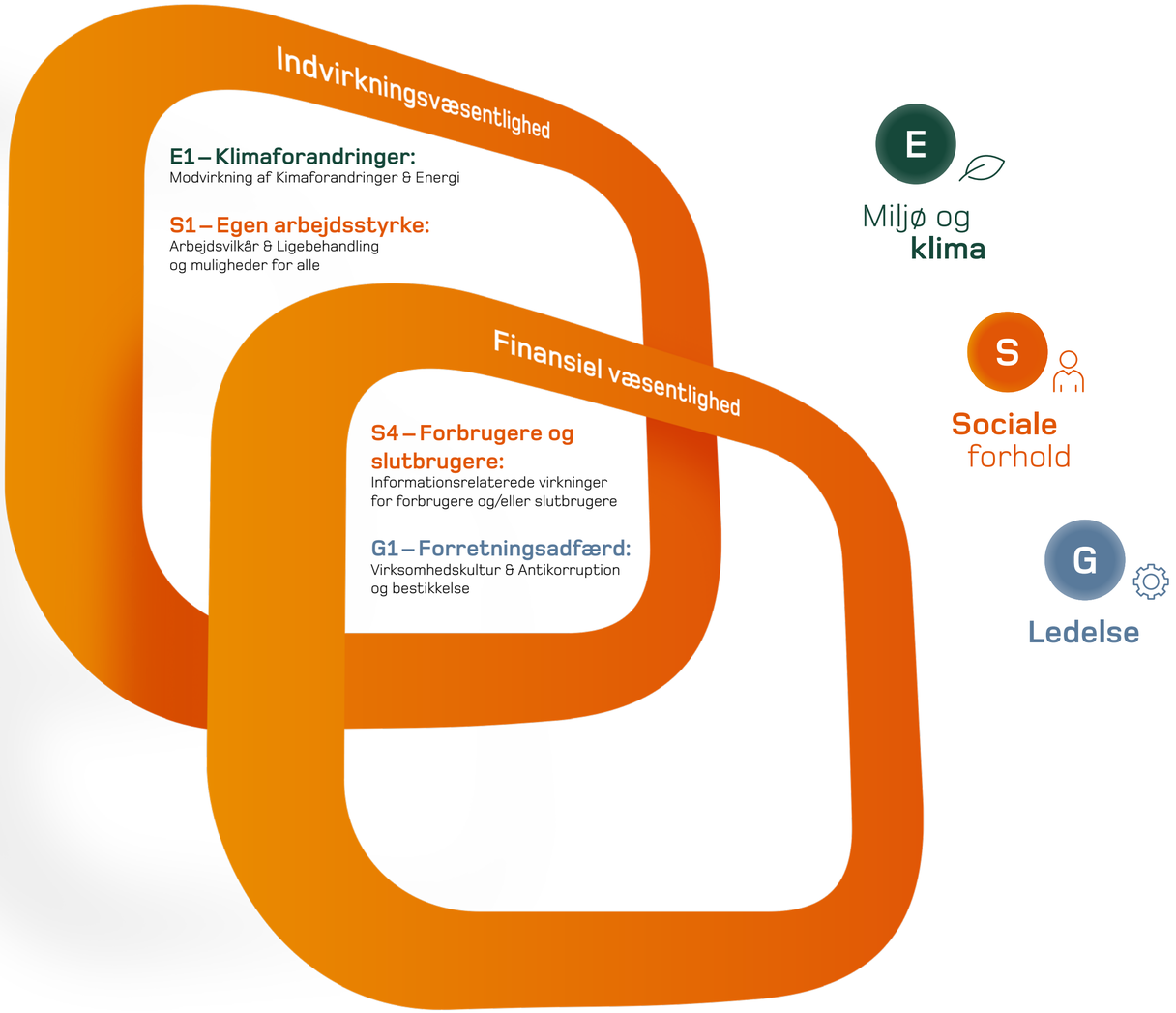
Fase 4: Prioritering og væsentlighedsvurdering af nye IRO'er
Hvor prioriteringen tidligere var baseret på en fast tærskelværdi og scoring, har vi i år anvendt EFRAGs introduktion af "top-down" tilgangen. Hvis det er logisk, at en IRO er væsentlig ud fra forståelsen af virksomhedens forretningsmodel, værdikæde og interessenter, kræves der ikke yderligere evidens til scoring. Denne tilgang har styrket vores fokus og forenklet processen ved identificering af nye væsentlige IRO'er. Skulle styregruppen være uenige eller usikre om væsentligheden af en IRO, kræves en mere dybdegående analyse.

Fase 5: Validering og godkendelse
De opdaterede vurderinger er gennemgået og godkendt af Beierholms styregruppe for bæredygtighed.

Resultat

Årets evaluering har bekræftet, at DVA'en fortsat er et centralt redskab for vores risikostyring, strategi og prioritering. Samtidig har genbesøget givet indsigt i både udviklingen i Beierholm, ændringer i den regulatoriske ramme og nye indsigter fra vores løbende due diligence. Der er ikke sket væsentlige ændringer i hverken Beierholms forretningsmodel, værdikæde eller interessentgrupper, og DVA'ens resultat er det samme som tidligere (læs mere på side 12 om ændringer til tidligere periode, for nærmere indsigt).

Resultat
af dobbeltvæsentlighedsanalysen



Dobbeltvæsentlighedsanalysen

Beierholms dobbeltvæsentlighedsanalyse er baseret på en fast tærskelværdi, hvor et emne skal have en score over 3, for at blive klassificeret som væsentligt. På den baggrund er følgende emner vurderet som væsentlige:

E1: Klimaforandringer

S1: Egen arbejdsstyrke

S4: Forbrugere og slutbrugere

G1: Forretningsadfærd

S2: Arbejdstagere i værdikæden og E5: Ressourceforbrug og cirkulær økonomi er begge identificeret som relevante bæredygtighedsemner, men ligger under tærskelværdien, da de ikke samlet set opnår en score over 3. Vi har dog valgt at inkluderer E5: ressourceforbrug og cirkulær økonomi, da vi kan og vil blive bedre på dette område.

Den indledende screening har haft stor betydning for afgrænsningen af analysen. Her blev S3: Berørte lokalsamfund samt E2: Forurening, E3: Vand og marineressourcer og E4: Biodiversitet frasorteret tidligt i processen. Frasorteringen afspejler, at disse emner vurderes at have begrænset relevans i forhold til Beierholms forretningsmodel og værdikæde og derfor ikke forventes at medføre væsentlige indvirkninger, risici eller muligheder.

E Miljø og **klima**

Klima-forandringer

	IRO	Aktuel/ Potentiel	Beskrivelse	Tidshorisont			Værdikæde		
Modvirkning af klimaændringer				Kort	Mellem	Lang	Opstrøm	Egen drift	Nedstrøm
Negativ indvirkning	Udledning af drivhusgasser fra scope 1 og 2 fra Beierholms egen drift	Aktuel	Vores primære negative indvirkning kommer fra energiforbruget på vores kontorer. Udledningen stammer især fra energiproduktion baseret på fossile brændsler samt enkelte kontorer, der anvender naturgas.	●	●	●		●	
Negativ indvirkning	Udledning af drivhusgasser fra scope 3 og dermed værdi-kædebaserede aktiviteter	Aktuel	Som revisionsvirksomhed er vi afhængige af IT-udstyr og data-infrastruktur, for at kunne levere vores serviceydelser. Hertil er kundebesøg en hjørnesten i vores værditilbud og derfor har vi naturligt en større udledning forbundet med forretningsrejser- og medarbejderpendling.	●	●	●	●		●
Energi									
Negativ indvirkning	Energiforbruget fra den daglige drift	Aktuel	Vores energiforbrug stammer fra den daglige drift, herunder el, fjernvarme og naturgas. Energien bruges til opvarmning, belysning, køling og drift af vores faciliteter samt teknisk udstyr, som er nødvendigt for at understøtte forretningen og levere rådgivning af høj kvalitet.	●	●	●		●	



E Miljø og **klima**

Politikker

Beierholms bæredygtighedspolitik danner rammen for vores arbejde med at reducere virksomhedens klimaaftryk og styrke den samlede miljøindsats. Den understøttes af strategiske prioriteringer og konkrete handlingsplaner og adresserer vores væsentligste klimarelaterede indvirkninger gennem reduktion af scope 1- og 2-udledninger samt løbende monitorering af relevante scope 3-kategorier. Politikken er formet af resultatet af vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, som informerer os om, hvilke bæredygtighedsområder vi skal håndtere.

Politikken omfatter hele organisationen og er forankret på tværs af organisationen fra ledelse og drift til kundevendte funktioner. Målet er at sikre kontinuerlig forbedring i vores klimaindsats og at integrere miljø- og klimahensyn i centrale forretningsbeslutninger.

Beierholms partnerforsamling og bestyrelse har det overordnede ansvar for at godkende politikken og føre tilsyn, mens direktionen har ansvar for at sikre, at politikken efterleves. Beierholms styregruppe for bæredygtighed rådgiver direktionen og basisorganisationen, samt koordinerer indsatser og deler viden. Det er sektionerne, igennem SU og eventuel med drøftelse, koordinering og sparring fra styregruppen for bæredygtighed, som har ansvaret for at udvikle, implementere og drifte indsatser i Politikken og øvrige afledte bæredygtighedsindsatser.

Vores politik understreger vores ambition i vores arbejde med miljø og klima, sociale forhold og ledelse, frem mod 2030/31. Politikken er tilgængelig på vores hjemmeside, **ESG i Beierholm | Beierholm.**

Indeks over **ESRS-oplysningskrav**		Side
E1-1	Omstillingsplan for modvirkning af klimaændringer	26
E1-2	Identificering af klimarelaterede risici og scenarieanalyse	28, 33
E1-3	Resiliens mod klimaforandringer	28
E1-4	Politikker relateret til klimaændringer	25
E1-5	Foranstaltninger og ressourcer ifm. klimaforandring	26, 27
E1-6	Mål vedrørende modvirkning af og tilpasning til klimaændringer	26
E1-7	Energiforbrug og energimix	30
E1-8	Bruttodrivhusgasemissioner under scope 1, 2, 3 og samlede drivhusgasemissioner	29-32

Handlinger

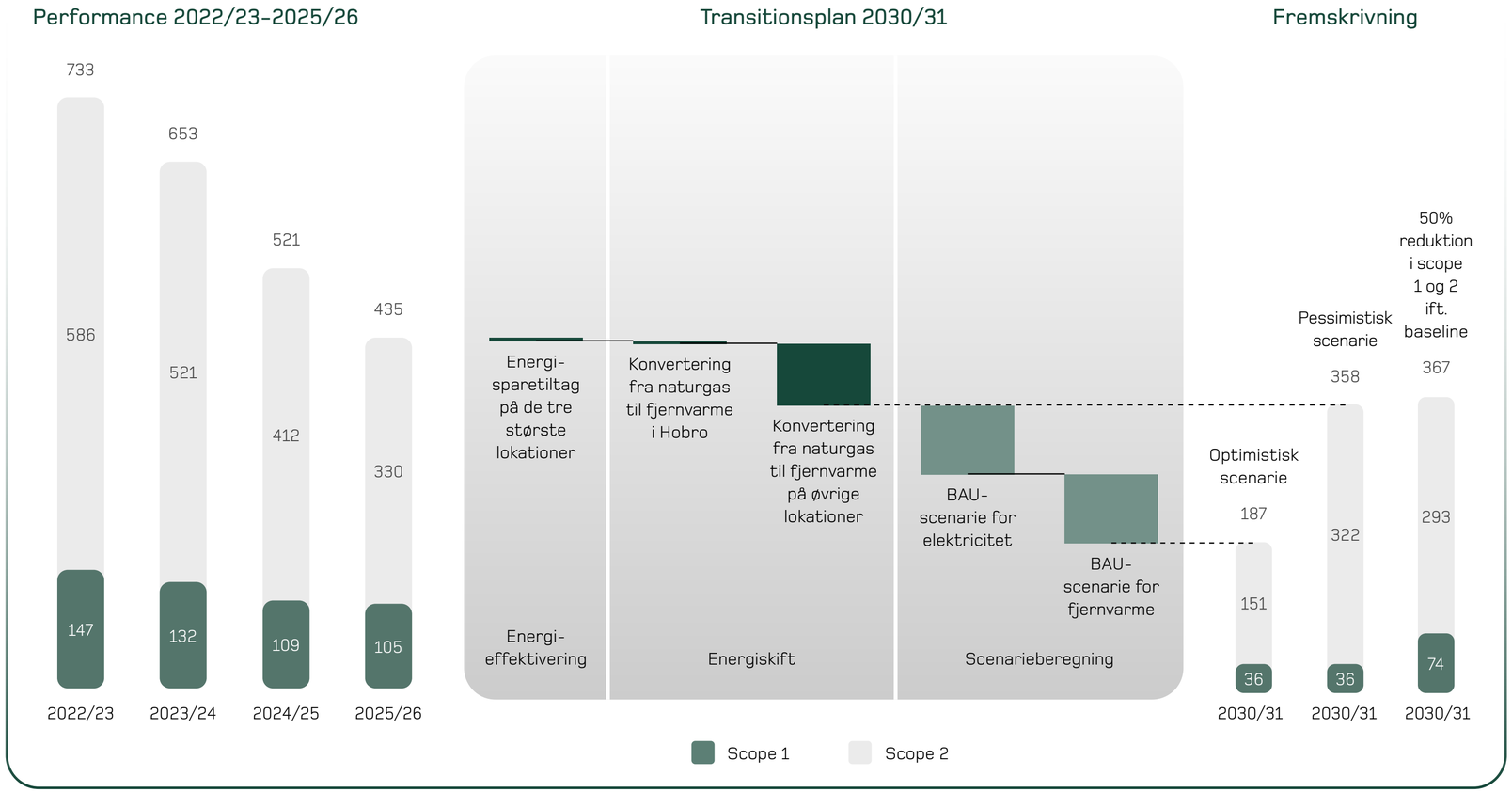
Som handling på vores bæredygtighedspolitik, har Beierholm udarbejdet en konkret omstillingsplan, som informerer vores udvikling mod en mindre klimabelastende organisation.

Planens centrale tiltag omfatter:

1. Energieffektivisering på lokationer med højt energiforbrug
2. Udskiftning af naturgas med mindre klimabelastende varmekilder, i takt med at muligheden opstår på de relevante lokationer
3. Løbende analyser i forbindelse med energi og klimasyn for at identificere nye muligheder for reduktioner
4. Scenarieberegninger, som bygger på forventninger til udviklingen i andelen af vedvarende energi i elnettet samt interne beslutninger i Beierholm

Vi forventer en reduktion i vores naturgasudledninger (scope 1) inden for de to kommende rapporteringsperioder. Dette skyldes, at vores lokation i Hobro flytter i nye lokaler, som er opvarmet ved fjernvarme. Tidsplanen for konvertering af naturgas hos øvrige lokationer er ikke fastlagt, da flere faktorer er afgørende for det samlede potentiale, hhv. fjernvarmeudrulningen ved hver enkelt lokation samt energipriser. Hvis udbygningen af fjernvarmenettet udebliver, kan enkelte lokationer vælge at skifte til opvarmning baseret på varmepumper.

Læs mere om den metodiske baggrund for omstillingsplanen på side 33.



Mål og fremtidige forventninger

Målsætningerne i omstillingsplanen informerer prioriteringen af indsatser samt opfølgning på fremdrift og omfatter på nuværende tidspunkt kun scope 1 og 2. Vi anerkender, at Beierholm endnu ikke er fuldt på linje med Parisaftalens målsætninger. I takt med den løbende opdatering af planen arbejder vi frem mod en fuldt udarbejdet og revideret omstillingsplan i regnskabsåret 2027/28. Her forventer vi at fastlægge langsigtede mål – og opdatere de kortsigtede mål, der er strømlinet med 1,5 °C mål-sætningen, samt udvide indsatserne til resten af værdikæden.

Mål

Beierholm har fastsat tre kortsigtede klimamål frem mod 2030/31:

1. 50% reduktion af de samlede scope 1- og 2-udledninger (lokationsbaseret) ift. baseline 2022/23
2. 50% reduktion af scope 1- og 2-udledninger pr. medarbejder (FTE) i samme periode
3. 3% årlig reduktion af energiforbrug (MWh) pr. medarbejder (FTE)

Årets udvikling

Organisatorisk modning

Siden sidste års rapportering har Beierholm gennemgået en væsentlig modningsproces i arbejdet med klimaregnskabet. Hvor sidste år primært var rettet mod en grundlæggende genberegning af klimaregnskabet og at forankre arbejdet internt ved at samle opgaven hos egne specialister, er arbejdet i år blevet mere struktureret og modent. Der er etableret en fast, årlig rapporteringsproces med klar tidsplan for dataindsamling, kvalitetssikring og rapportering, hvilket har skabt større pålidelighed og kontinuitet i opgørelsen. Samtidig er der opnået en tydeligere rolle- og ansvarsfordeling mellem de involverede afdelinger, understøttet af et styrket tværfunktionelt samarbejde, som har resulteret i en løftet datakvalitet og governance. Dette har bidraget til en bredere organisatorisk forankring og forståelse for, at klimaregnskaber er et iterativt og løbende arbejde, som udvikles og forbedres over tid.

Som led i denne udvikling har Beierholm udvalgt en professionel rapporteringsplatform med udvidede muligheder for håndtering og konsolidering af klimadata. Derudover er der taget en beslutning om automatisk afløftning af klimadata på fakturaniveau og at registrere disse i virksomhedens ERP-system, med henblik på at lette og effektivisere dataindsamlingsprocesserne.

Den øgede modenhed i processer og organisering er særlig vigtig for Beierholm, hvor vækst og opkøb sker løbende. Den nuværende tilgang understøtter en mere robust og skalérbar håndtering af klimadata og bidrager til, at klimaregnskabet fremover kan fungere som et integreret og kontinuerligt ledelsesværktøj.

Beierholm har ingen aktiviteter inden for kul, olie eller gas og foretager derfor heller ingen investeringer knyttet til sådanne sektorer.

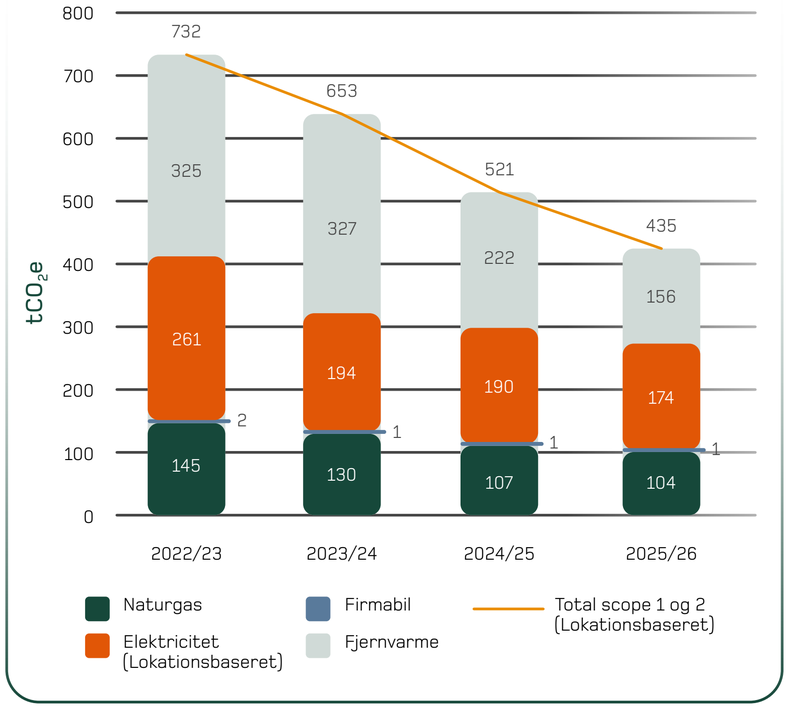
Fremgang mod vores 2030/31 mål

I regnskabsåret 2025/26 har vi reduceret vores samlede udledninger i scope 1 og 2 (lokationsbaseret) med 17%, sammenlignet med forrige periode. Reduktionen findes primært indenfor vores fjernvarmeområde. Her har vi mindsket vores forbrug, samtidig med at forbruget i højere grad er baseret på mere vedvarende energi.

Derudover er det lykkedes os at opnå en reduktion på over 20% for samtlige af de beregnede intensitetsfaktorer. Det gælder både udledninger pr. omsat krone, pr. kvadratmeter og pr. medarbejder. Dette indikerer, at vores drift, og dermed også de ydelser vi leverer til vores kunder, gradvist er blevet mindre klimabelastende.

Derfor er vi godt på vej til vores 2030/31-målsætning om halvering af vores klimaaftryk på scope 1 og 2 ift. vores baseline. Siden 2022/23 har vi reduceret vores klimaaftryk på scope 1 og 2 med 42%.

Udvikling i scope 1 og 2
fra 2022/23 til 2025/26



Klimaresiliens og tilpasning af strategi

Beierholm forventer, på både kort og mellemlang sigt, at kunne tilpasse strategi og forretningsmodel i takt med ændringer i klima, regulering, kundebehov og markedsforventninger. Som revisions- og rådgivningshus har vi en dedikeret afdeling for kundevendt bæredygtighedsrådgivning og en intern styregruppe for bæredygtighed, der bidrager til direktionens strategiske beslutninger. Derfor vurderer vi, at vi har de nødvendige kompetencer og den nødvendige viden til at følge udviklingen tæt og foretage rettidige ændringer, hvis det bliver nødvendigt. Den finansielle planlægning forventes i stigende grad at blive implementeret i takt med revideringen af vores endelige omstillingsplan, som fremlægges senest i 2027/28. Omstillingsplanen godkendes årligt i forbindelse med årsrapporteringen og behandles som beskrevet i afsnittet *Bæredygtighedsledelse* (side 13).

Identificering af klimarelaterede risici og scenarieanalyse

Beierholm vurderer løbende de klimarelaterede forhold, der kan påvirke vores drift, baseret på vores dobbeltvæsentlighedsanalyse, bæredygtighedspolitik og det anvendte BAU-scenarie, som er den tekniske forudsætning for vores omstillingsplan (læs mere på side 33).
På baggrund af den seneste analyse har vi ikke identificeret klimarelaterede risici af væsentlig karakter. Vores negative klimaindvirkning relaterer sig primært til energiforbruget på vores kontorer, som ikke vurderes til at aflede væsentlige finansielle risici.



Vores klimaaftryk

Scope 1, 2 og 3

Drivhusgasudledninger (tCO_2e)	2025/26	2024/25	Udvikling % 2024/25-2025/26	2023/24	Baseline (2022/23)
Scope 1	105	109	-4	132	147
Scope 2 lokationsbaseret	330	412	-20	521	586
Scope 2 markedsbaseret	296	334	-11	486	442
Total scope 1 og 2 lokationsbaseret	435	521	-17	653	733
Total scope 1 og 2 markedsbaseret	401	443	-9	618	589
Total scope 3	5.341	5.355	-0	–	–
3.1 – Indkøbte varer og services	3.082	2.779	11	–	–
3.2 – Kapitalgoder	607	582	4	–	–
3.3 – Brændstof og energirelaterede aktiviteter	11	13	-13	–	–
3.4 – Opstrøms transport og distribution	33	32	4	–	–
3.5 – Generet affald fra egne aktiviteter	1	1	-14	–	–
3.6 – Forretningsrejser	594	805	-26	–	–
3.7 – Medarbejderpendling	1.010	1.140	-11	–	–
3.8 – Opstrøms-leasede aktiver	2	3	-18	–	–
Totaludledning scope 1, 2 og 3 (lokationsbaseret)	5.776	5.876	-2	–	–
Totaludledning scope 1, 2 og 3 (markedsbaseret)	5.742	5.798	-1	–	–
Biogene udledninger uden for scope 1–3	333	337	-1	–	–
Scope 1	0	0	-13	–	–
Scope 2	269	261	3	–	–
Scope 3	64	76	-16	–	–
Udledningsintensitet (lokationsbaseret) tCO_2e/m.DKK*	0,213	0,299	-29	0,390	0,506
Udledningsintensitet (lokationsbaseret) tCO_2e/FTE	0,229	0,301	-24	0,387	0,500
Udledningsintensitet (lokationsbaseret) tCO_{2e}/m^3	0,007	0,009	-24	0,012	0,014

Scope 1

Vores direkte udledninger stammer fra naturgas, der fortsat anvendes som varmekilde på fem af vores lokationer. I regnskabsåret 2025/26 var udledningen fra naturgas 104 tCO_2e, hvilket resulterer i en mindre reduktion på 4% ift. udledningen fra naturgas i forrige regnskabsperiode.

Scope 2

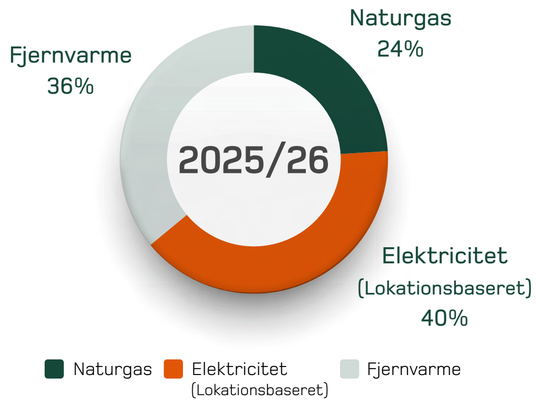
Vores indirekte udledninger stammer fra el og fjernvarmeforbruget på størstedelen af vores lokationer. I regnskabsåret 2025/26 var udledningen fra elforbruget 174 tCO_2e og fjernvarmeforbruget 156 tCO_2e. Vores udledningsniveau inden for elforbruget er stort set uændret. Derimod har vi haft en betydelig reduktionen inden for fjernvarmeforbruget på 30% ift. forrige regnskabsperiode. Denne reduktion er vi bl.a. lykkedes med på grund af en forbrugsreduktion i MWh på 4%, samt at vores fjernvarmeleverandører også har omstillet store dele af deres energiproduktion til at være baseret på vedvarende energi.

Energiforbrug og mix

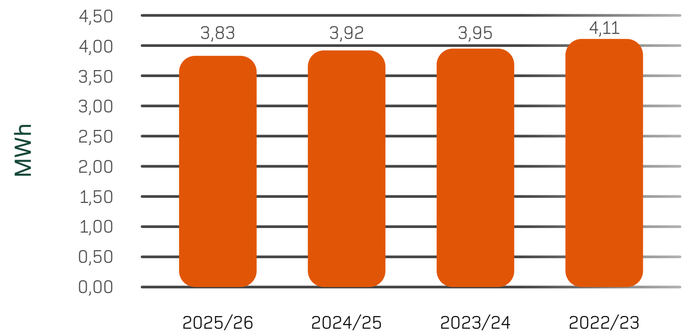
Vores energiforbrug er centreret omkring elektricitet og varme (fjernvarme og naturgas) på vores lokationer. I 2025/26 er vi stolte af, at vi for første gang siden vores baselineår, har formået at mindske vores samlede energiforbrug på tværs af alle lokationer. På trods af, at vi er blevet flere medarbejdere, er vi lykkedes med at reducere vores samlede energiforbrug med 1%. Dette skyldes en generel udvikling på samtlige af vores lokationer, som har reduceret deres el og i særlig grad fjernvarmeforbruget.

I Beierholm har vi en målsætning om at reducere vores energiforbrug pr. medarbejder med 3% hvert år. I år har vi formået at reducere vores energiforbrug pr. medarbejder med 2,5% ift. 2024/25, hvilket viser, at vi er på rette vej, men at den skal have en ekstra indsats i næste periode.

Fordeling af udledninger



Energiforbrug pr. medarbejder



Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	Ændring % 2024/25-2025/26	2023/24	Baseline (2022/23)
Totalt energiforbrug	**MWh**	**7.274**	**7.385**	**-1**	**6.509**	**5.906**
Totalt energiforbrug fra fossile kilder	MWh	4.655	4.749	-2	4.420	3.744
Andel energiforbrug fra fossile kilder	%	64	64	>1(%p)	68	63
Totalt energiforbrug fra atomkraft	MWh	127	160	-21	117	125
Totalt energiforbrug fra vedvarende kilder	MWh	2.621	2.637	-1	2.088	2.161
Andel energiforbrug fra vedvarende kilder	%	36	36	>1(%p)	32	37
Egen energiproduktion	MWh	161	113	44	81	78

Scope 3

I regnskabsåret 2025/26 har vi gennemført en fuld kortlægning og opgørelse af alle scope 3-kategorier, hvori Beierholm har væsentlige aktiviteter. Dette er udført som led i en grundig kvantitativ væsentlighedsanalyse, hvor udledninger fra hver kategori er beregnet. Formålet har været at opnå et samlet overblik over de indirekte udledninger i værdikæden, som samlet udgør 5.355 tCO_2e, svarende til 92% af de samlede udledninger i scope 1, 2 og 3 opgjort efter lokationsbaseret metode.

Vi har identificeret aktiviteter i de følgende scope 3-kategorier:

3.1 indkøbte varer og services

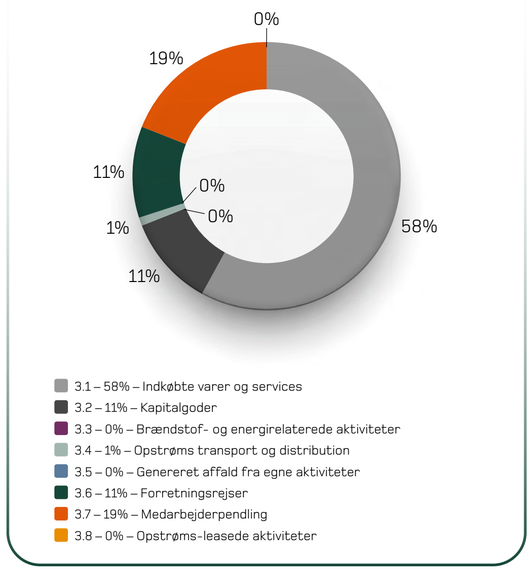
Den største andel af Beierholms samlede drivhusgasudledninger i 2025/26 stammer fra indkøbte varer og services, som i år udleder 3082 tCO_2e, hvilket er en stigning på 11% sammenlignet med sidste regnskabsperiode. Samlet set, udgør det 58% af den samlede scope 3-udledning.

Inden for denne kategori udgør underkategorien Diverse services den største andel svarende til 33% af de samlede udledninger i kategori 3.1, hvilket skyldes en generel stigning på flere af konti, blandt andet relateret til branding af virksomheden. Underkategorien Arrangementer og forplejning indeholder større firmaarrangementer, som er afholdt for vores medarbejdere. Derudover, er der også sket en kraftig forøgelse i IT og systemdesign, som skyldes øgede udgifter til software-licenser, hvilket afspejler vores massive investeringer i AI, digitalisering og kundekendskabsprocesser. Herudover udgør udgifter forbundet med ekstern uddannelse, kantineindkøb og vedligehold af bygninger en væsentlig del af vores udledninger i denne kategori.

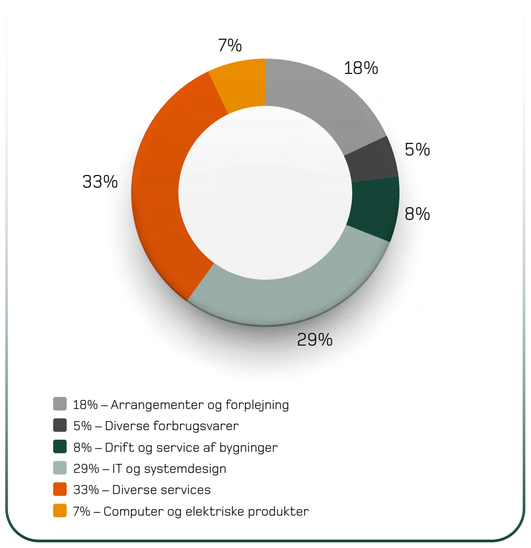
3.2 Kapitalgoder

Scope 3-kategorien *Kapitalgoder* udleder i år 607 tCO_2e, som er en stigning på 4%. Samlet set udgør kategorien 11% af vores samlede drivhusgasudledninger i scope 3. I regnskabsåret 2025/26 er investeringer i – og dermed også de tilhørende udledninger fra – kapitalgoder fortsat relativt høje. Dette skyldes igen i år en opdatering og renovering af kontorfaciliteter på en af vores større lokationer, hvor der er foretaget en større tilbygning.

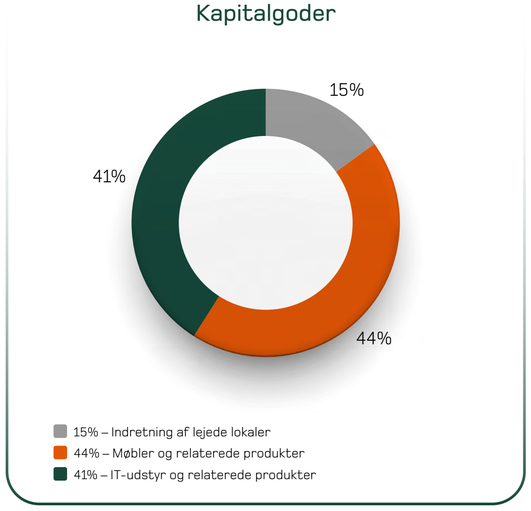
Scope 3



Indkøbte varer og services



Kapitalgoder



Kategori 3.6 Forretningsrejser
I 2025/26 udledte vi 594 tCO_2e i forbindelse med vores forretningsrejser, hvilket er en reduktion på 26%, og udgør dermed 11% af vores samlede scope 3-udledninger. De mest udledende aktiviteter i denne scope 3-kategori udgøres i perioden af transport i benzin og diesel-drevne personbiler på 74% efterfulgt af flyrejser og hotelophold på hhv. 7 og 6 %. Her ses en væsentlig reduktion i flyrejser på 10%-point, hvilket skyldes færre partnerarrangementer afholdt i udlandet.

Af de kørte kilometer udgør 36% transport i elbil, svarende til 3% af udledningerne fra denne kategori, hvilket skyldes en øget andel af elbiler i blandt vores medarbejdere.

Oversigt kat. 3.6 Forretningsrejser (tCO_2e)

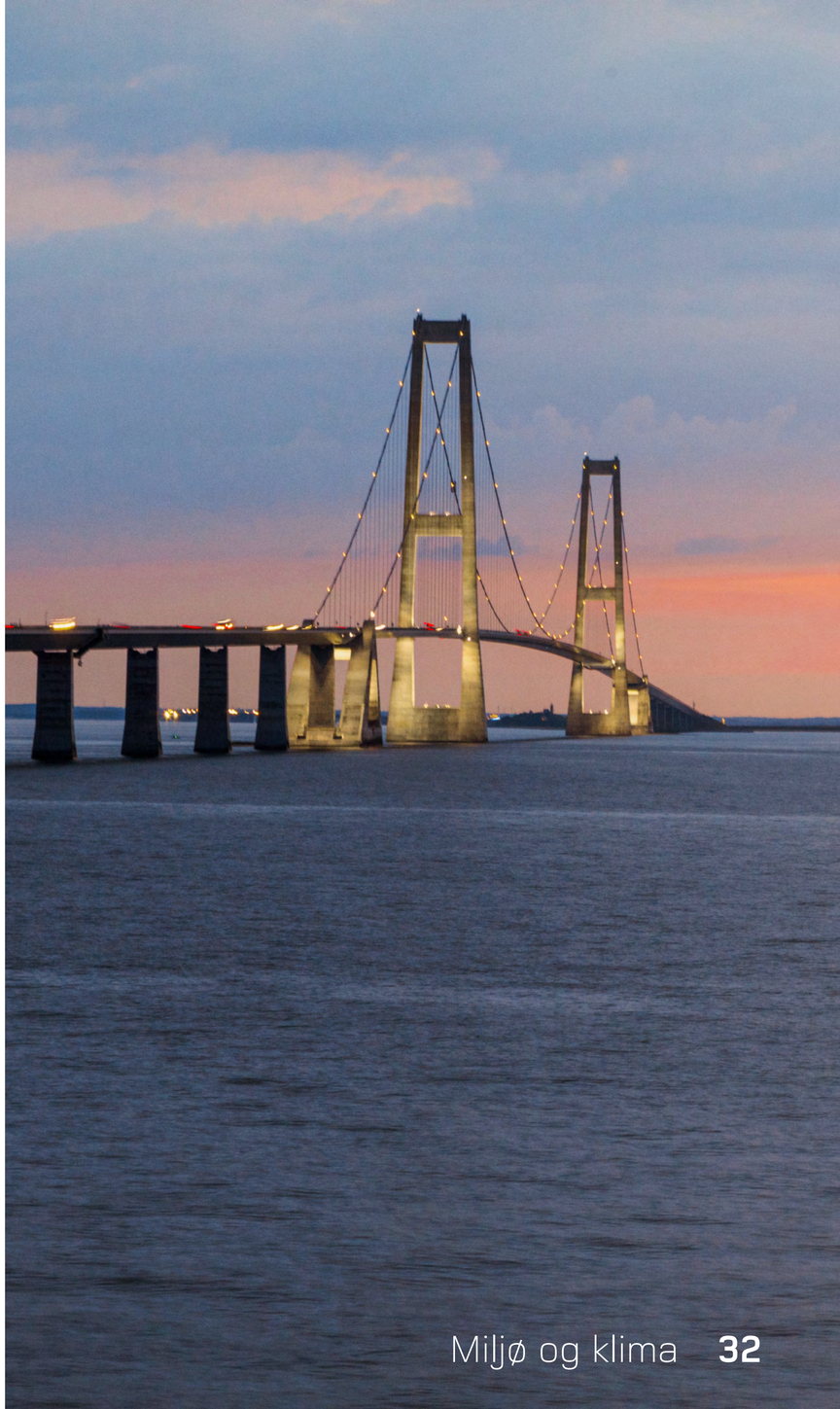
Transportform	År 2025/26	%	År 2024/25	%
Taxa	25	4	31	4
Fly	44	7	142	18
Offentlig transport	28	5	80	10
Hotel	35	6	38	5
Færge	8	1	7	1
Bil – El	15	3	12	1
Bil – Benzin	291	49	316	39
Bil – Diesel	148	25	179	22
Total	594	100	805	100

Oversigt kat. 3.7 Medarbejderpendling (tCO_2e)

Transportform	År 2025/26	%	År 2024/25	%
Cykling og gang	0	0	0	0
Bil – El	37	4	30	3
Bil – Benzin	611	60	663	58
Bil – Diesel	310	31	375	33
Offentlig transport	52	5	72	6
Total	1.010	100	1.140	100

Kategori 3.7 Medarbejderpendling
Som en stor, landsdækkende organisation med mange medarbejdere, udgør pendling til og fra arbejde en væsentlig del af Beierholms samlede klimaaftryk. I regnskabsåret 2025/26 var udledningen 1.010 tCO_2, hvilket er en reduktion på 11%, og udgør dermed 19% af vores samlede udledninger i scope 3.

Af de kørte kilometer udgør 29% transport i elbil, som er en stigning på 8%-point, som skyldes en øget andel af elbiler blandt vores medarbejdere. Udledningen fra elbiler udgør kun 4% af den samlede udledning i kategorien.



Metodisk uddybning af omstillingsplanen og målsætningerne

Planen bygger på et "business as usual scenarie" (BAU), der afspejler den forventede udvikling i samfundet og i Beierholms drift, og fremskrivningerne er afhængige af eksterne forhold som udrulning af fjernvarme og den nationale omstilling til vedvarende energi i elnettet.

Scenariet baseres på nationale vedtagne planer og interne beslutninger i Beierholm, hvilket betyder, at vores omstillingsstrategi dermed er tæt koblet til samfundets infrastrukturelle udvikling og understøtter en gradvis justering af forretningsmodellen mod lavere klimabelastning.

Fremskrivningen viser reduktionens spændvidde baseret på både en optimistisk og en pessimistisk fremskrivning og er sammenholdt med vores mål om en 50% reduktion af scope 1 og 2-udledninger frem mod 2030/31 i forhold til baseline 2022/23.

På baggrund af en optimistisk fremskrivning forventes en reduktion af scope 1-udledninger fra 147 tCO_2e til 36 tCO_2e samt en reduktion af scope 2-udledninger fra 586 tCO_2e til 151 tCO_2e. Denne udvikling vurderes at være i overensstemmelse med målsætningen om at reducere de samlede scope 1- og 2-udledninger med 50% frem mod 2030/31.

Med udgangspunkt i en pessimistisk fremskrivning forventes scope 1-udledninger ligeledes reduceret til 36 tCO_2e, mens scope 2-udledninger kun forventes reduceret til 322 tCO_2e. Dette scenarie indikerer, at målet for scope 2 ikke vil blive indfriet inden for den fastsatte tidsramme.



Ressource-forbrug og cirkulær økonomi

	Væsentlig indvirkning, risici eller mulighed	Aktuel/ Potentiel	Beskrivelse	Tidshorisont			Værdikæde		
Affald				Kort	Mellem	Lang	Opstrøm	Egen drift	Nedstrøm
 Negativ indvirkning	Generering af affald	Aktuel	Vi påvirker verdens ressourceforbrug gennem generering af affald, som kan have en negativ indvirkning på verdens ressourcer og dermed klima og miljø. Vores affald består af bl.a. elektronik, papir, plast og organisk materiale.	●				●	

Indeks over **ESRS-oplysningskrav**

		Side
E5-1	Politikker vedrørende ressourceforbrug og cirkulær økonomi	35
E5-2	Handlinger og ressourcer relateret til ressourceforbrug og cirkulær økonomi	35
E5-4	Ressource inflow: affaldshåndtering	36

Politikker

Vi har ikke en formel politik på området, men følger de gældende regler for affaldssortering i virksomheder. Vores affald stammer primært fra den daglige kontor- og kantinedrift. I takt med implementeringen af den nationale affaldsbekendtgørelse har vi løbende forbedret vores sortering i de relevante fraktioner. Efter yderligere skærpede krav i 2025 er flere af Beierholms kontorer blevet udtaget til kontrol af Miljøstyrelsen, og eventuelle henstillinger er efterfølgende blevet håndteret og implementeret.

Handlinger

Systematisk håndtering af IT-udstyr med fokus på sikkerhed og genanvendelse

IT-udstyr er en central ressource i Beierholm. Som vidensvirksomhed er vores ressourceforbrug i høj grad knyttet til computere, skærme, telefoner og tilbehør, der understøtter den daglige drift og leveringen af vores ydelser. Med implementeringen af et nyt og systematiseret koncept for håndtering af IT-udstyr har vi styrket overblikket over udstyrets livscyklus. Det skaber et bedre grundlag for at identificere og implementere cirkulære tiltag, som på sigt kan bidrage til reduktion af scope 3-udledninger.

Konceptet er udviklet i samarbejde mellem HR, IT og en ekstern samarbejdspartner og erstatter en tidligere mere uformel praksis. Med tiltaget har Beierholm etableret en centraliseret styring af medarbejdernes IT udstyr, som muliggør systematisk og mere effektiv administration af udstyrets levetid og sikrer rettidig og korrekt udskiftning på tværs af sektioner og kontorer.

Den centrale styring forbedrer samtidig vores evne til at spore, håndtere og afvikle IT udstyr på en sikker og kontrolleret måde. Det understøtter vores krav til datasikkerhed og compliance, herunder overholdelsen af ISAE 3402, som Beierholm som revisionsvirksomhed er underlagt.

Som en del af konceptet etableres der en særlig outlet platform for Beierholms medarbejdere. Her kan udstyr, som ikke er blevet frikøbt af den tidligere bruger, og som vurderes at være i god stand, købes til privat brug til en fordelagtig pris. Dette sikrer, at udstyret får et nyt og forlænget liv og fortsat skaber værdi – også uden for organisationen – frem for at blive udfaset unødvendigt tidligt.

Vi vil fremadrettet følge udviklingen af initiativet og løbende rapportere på de relevante datapunkter.

Det nye koncept introducerer en klart defineret proces:

Onboarding:
Enheder tildeles og registreres på én samlet platform, hvilket øger sporbarheden af IT-udstyret mens det er i vores besiddelse, og reducerer dermed risikoen for forsvundne enheder.

Intern brug:
Levetiden er fastlagt efter produktkategori. Når det er tid til udskiftning, modtager medarbejderen automatisk en påmindelse og får mulighed for enten at frikøbe og levetidsforlænge udstyret eller returnere det til Beierholm.

Offboarding:
Ved fratrædelse tilbydes medarbejderen at frikøbe og levetidsforlænge udstyret eller aflevere det tilbage. Alt udstyr, der returneres, gennemgår en vurdering af stand og korrekt datasletning.

Antal brugte IT-enheder frikøbt af medarbejdere

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Computer	Antal	509	–	–	–	–
iPhones	Antal	629	–	–	–	–
iPads	Antal	21	–	–	–	–

Årets udvikling

Den samlede affaldsmængde er reduceret marginalt (-0,67%) og indikerer et stabilt niveau sammenlignet med sidste år. For ikke-farligt affald ses en tydelig udvikling mod øget genanvendelse (+7%) og en væsentlig reduktion i øvrige behandlingsformer (18%), hvilket understøttes af et markant fald i ikke-genanvendt affald (-18%). Samlet peger udviklingen på en mere ressourceeffektiv affaldshåndtering med øget fokus på korrekt sortering og håndtering i overensstemmelse med gældende regler.

Mål og fremtidige forventninger

Vi har endnu ikke fastsat konkrete mål for reduktion af affald. Vi følger løbende udviklingen i relevante data med henblik på at kunne fastsætte mål, når datagrundlaget er tilstrækkeligt modent.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Total affaldsmængde	**Kg**	**195.782,13**	**197.113,06**	**–**	**–**	**–**
Farligt affald	%	0,17	0,30	–	–	–
Farligt affald, afledt fra bortskaffelse (genbrugt)	%	0,00	0,00	–	–	–
Farligt affald, afledt fra bortskaffelse (genanvendt)	%	0,15	0,28	–	–	–
Farligt affald, afledt fra bortskaffelse (øvrige)	%	0,02	0,01	–	–	–
Ikke-farligt affald	%	99,83	99,70	–	–	–
Ikke-farligt affald, afledt fra bortskaffelse (genbrugt)	%	0,00	0,00	–	–	–
Ikke-farligt affald, afledt fra bortskaffelse (genanvendt)	%	77,65	72,59	–	–	–
Ikke-farligt affald, afledt fra bortskaffelse (Øvrige)	%	22,18	27,07	–	–	–
Farligt- og ikke farligt affald til bortskaffelse	%	0,00	0,00	–	–	–
Andel af affald hvor endelig destination er ukendt	%	0,00	0,00	–	–	–
Ikke-genanvendt affald	%	22,20	27,12	–	–	–

Fra affaldsreduktion til social værdi

Hos Beierholm tager vi et aktivt socialt ansvar ved at skabe plads til mennesker med forskellige forudsætninger og behov på arbejdsmarkedet.

Et konkret eksempel er fra vores kontor i Aalborg, hvor et målrettet arbejde med at reducere brugen af engangsplast i kantinen førte til en omstilling til genanvendeligt service. Resultatet betød et øget behov for opvask og håndtering af service og skabte grundlag for en ny stilling.

I samarbejde med Aalborg Kommune og initiativet Små job med mening blev denne mulighed anvendt til at ansætte Andreas i et fleksjob. Forløbet er udviklet fra få timer ugentligt til en fast ansættelse på 2,5 timer dagligt, hvor han varetager serviceopgaver, der understøtter en mindre belastende hverdag i kantinen.

Initiativet viser, hvordan arbejdet med minimering af ressourceforbrug kan omsættes til konkrete driftsændringer og samtidig skabe sociale gevinster gennem øget inklusion. Forløbet har skabt værdi for både medarbejderen og kollegerne og bidrager til stabil tilknytning, trivsel og et meningsfuldt arbejdsliv.

Lignende fleksjobordninger findes også på flere af Beierholms øvrige kontorer.

S Sociale forhold

Egen arbejdsstyrke

	Væsentlig indvirkning, risici eller mulighed	Aktuel/ Potentiel	Beskrivelse	Tidshorisont			Værdikæde		
Arbejdsvilkår				Kort	Mellem	Lang	Opstrøm	Egen drift	Nedstrøm
Negativ indvirkning	Sæsonpræget arbejdsbyrde	Aktuel	Som revisorer er vi, grundet regnskabssæsonen, præget af perioder med koncentreret arbejdsbyrde, som kan have en negativ indvirkning på vores medarbejdere. Perioder med forhøjet arbejdspres kan lede til stress-relaterede sygdomme, samt gøre indgreb på privat- og familieliv og skabe ubalance.	●				●	
Finansiel risiko	Tab af arbejdsstyrke (udskudte leveringer)	Potentiel	Arbejdspres, der ikke håndteres korrekt, kan medføre stress, sygefravær og afgang fra virksomheden, som kan medføre nye og bekostelige rekrutteringsprocesser. Yderligere, kan det påvirke leveringstider og det gode kundesamarbejde. Endeligt kan det have betydning for vores omdømme i markedet og evne til at fastholde og tiltrække medarbejdere.	●				●	
Finansiel mulighed	Tiltrækning af talenter	Potentiel	Investering i trivsel og arbejdsmiljø, kan sikre en bedre fastholdelse og højere engagement hos vores medarbejdere. Det er faktorer, som skaber produktivitet og mulighed for et effektivt og attraktivt arbejdsmiljø, som kan bidrage positivt til kundetillid og langsigtet værdiskabelse.	●	●			●	
Ligebehandling og lige muligheder for alle									
Negativ indvirkning	Lige adgang til uddannelse og kompetenceudvikling	Aktuel	Beierholms historiske fokus på regnskab og revision betyder, at karriereveje og uddannelsestilbud er mere udviklede for den traditionelle revisorrolle end for de nyere service- og rådgivningsydelser, samt interne fællesfunktioner. Det kan skabe ulige adgang til struktureret uddannelse, som kan påvirke lige muligheder for kompetenceudvikling.	●				●	

Indeks over **væsentlige ESRS-oplysninger**		Side
S1-1	Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke	38
S1-2	Engagement med egen arbejdsstyrke og medarbejderrepræsentanter, samt kanaler til at indgive klager eller bekymringer samt tilgang for godtgørelse ved negative indvirkninger	39
S1-3	Handlinger og ressourcer til håndtering af væsentlige indvirkninger, risici eller muligheder for egen arbejdsstyrke	40-46
S1-4	Mål for håndtering af væsentlige indvirkninger, risici eller muligheder for egen arbejdsstyrke	42, 46
S1-5	Karakteristika for virksomhedens medarbejdere	45
S1-7	Medarbejdere dækket af kollektive overenskomster, samt øvrig social dialog	44-45
S1-8	Diversitetsparametre	46
S1-12	Parametre for uddannelse og kompetenceudvikling	44
S1-13	Sundheds- og sikkerhedsparametre	40
S1-14	Parametre for balancen mellem arbejdsliv og privatliv	42, 45
S1-15	Parametre for vederlag (lønforskel og samlet aflønning)	40
S1-16	Hændelser af alvorlige virkninger for diskrimination og øvrige menneskerettigheder	39



Politikker

Vores bæredygtighedspolitik

I Beierholm er bæredygtighed tæt forbundet med vores ansvar for mennesker. Vores overordnede bæredygtighedspolitik omfatter alle vores medarbejdere på tværs af funktioner og lokationer og understøtter ambitionen om at skabe en arbejdsplads, hvor trivsel, faglig udvikling og et sundt arbejdsmiljø går hånd i hånd. Politikken har til formål at sikre, at alle medarbejdere oplever gode og trygge arbejdsforhold, og at vi aktivt understøtter deres udvikling, trivsel og deltagelse i et inkluderende fællesskab.

Beierholm tilstræber, at medarbejdere og relevante medarbejderfora, herunder samarbejdsudvalget, arbejdsmiljøudvalget og ungeudvalget, inddrages ved udarbejdelsen af nye eller opdaterede politikker, så de afspejler medarbejdernes behov og perspektiver.

Kønspolitik

Udover vores bæredygtighedspolitik, har Beierholm vedtaget en politik, der skal øge andelen af kvinder i ledelsen. Politikken understøtter arbejdet for en mere balanceret kønsfordeling på alle ledelsesniveauer og indebærer, at kønsfordeling tænkes ind ved ansættelse af ledere samt ved udvikling af ledelseskompetencer.

Respekt for menneskerettigheder

Respekt for menneskerettigheder er en naturlig del af vores kultur, hvor respekt og ordentlighed præger dagligdagen. Derfor måler vi årligt på medarbejderes tilfredshed med at være ansat i Beierholm og deres oplevelse med at forebygge diskrimination. Resultaterne anvendes aktivt i udarbejdelsen af nye tiltag, tilpasning af nuværende, og til at præge den fremtidige strategiske retning. Vi driver vores forretning i Danmark, hvor grundlæggende menneskerettigheder er beskyttet ved lov og derfor har vi, for nuværende, ikke en særskilt menneskerettighedspolitik, i overensstemmelse med UNGP's og OECD's retningslinjer. Givet karakteren af vores arbejdsstyrke, er børnearbejde, tvangsarbejde og menneskehandel ikke særskilt beskrevet i vores bæredygtighedspolitik.

Trivselsundersøgelse, GPW®	2025/26	2024/25
Medarbejderne bliver behandlet refærdigt, uansert alder	94%	94%
Medarbejderne bliver behandlet refærdigt, uansert etnisk oprindelse	99%	99%
Medarbejderne bliver behandlet refærdigt, uansert køn	97%	96%
Medarbejderne bliver behandlet refærdigt, uanset seksuel orientering	99%	99%

Medarbejderinddragelse

I Beierholm tror vi på, at engagerede medarbejdere er nøglen til en sund og langsigtet forretning. Derfor gør vi meget ud af at lytte til vores medarbejdere og skabe rammer, hvor medarbejderne kan trives og udvikle sig – både fagligt og personligt.

Vi bruger flere forskellige kanaler til at sikre, at medarbejdernes stemmer bliver hørt, herunder MUS- og balancesamtaler, sektions- og afdelingsmøder, nyhedsbreve, intranet og Beierholm Briefing, hvor medarbejdere bliver informeret om virksomhedens retning og vigtige projekter. Hertil udfører vi løbende arbejdspladsvurderinger og trivselsmålinger, for at forstå, hvordan vores medarbejdere har det, og hvor vi kan gøre det bedre. Derudover, har vi en årlig innovationsuge, hvor medarbejderne har mulighed for at komme med idéer til nye tiltag og forbedringer af eksisterende. Endeligt, sikre vores Samarbejdsudvalg og ungepanel at medarbejdernes meninger og holdninger, på tværs af livsfaser, bringes frem og får reel indflydelse på beslutninger der vedrører deres hverdag.

Kanaler for medarbejdere til at indgive klager

Medarbejdere har adgang til flere interne kanaler til at rejse bekymringer eller behov. Oplevelser af krænkende adfærd eller andre udfordringer kan indberettes til nærmeste leder eller arbejdsmiljøgruppen. HR kan inddrages efter behov og bistå i processen. Henvendelser behandles systematisk, herunder med undersøgelse af sagen og udarbejdelse af en eventuel handlingsplan.

Hvis disse kanaler ikke opleves som trygge, kan whistleblowerordningen anvendes som en anonym og uafhængig indberetningskanal (læs mere på side 50).

Forebyggelse af krænkende adfærd

Vi prioriterer trivsel og respekt højt og sikrer, at alle medarbejdere behandles ordentligt – uanset køn, alder, religion, etnisk oprindelse, baggrund eller stilling. Mobning og chikane, herunder seksuel chikane, tolereres ikke og er omfattet af klare retningslinjer.

I forhold til sidste år har vi implementeret formelle procedurer, som nu muliggør indhentning af disse data på konsolideret niveau, så vi fremover kan rapportere mere præcist og systematisk.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Whistleblowersager vedrørende diskrimination	Antal	0	0	–	–	–
Bøder og domme relateret til whistleblowersager vedrørende diskrimination	Beløb	0	0	–	–	–
Whistleblowersager vedrørende øvrige menneskerettigheder	Antal	0	0	–	–	–
Bøder og domme relateret til whistleblowersager vedrørende øvrige menneskerettigheder	Beløb	0	0	–	–	–



Handlinger

Sæsonpræget arbejdsbyrde

I vores branche forekommer der perioder med øget arbejdspres. Vi anerkender, at dette kan medføre overarbejde og oplevet belastning for nogle medarbejdere. Overbelastning kan samtidig udgøre en forretningsmæssig risiko, hvis det fører til stress og andre arbejdsrelaterede forhold, som kan påvirke vores evne til at levere på kundeopgaver.

Beierholm arbejder derfor aktivt med en bred vifte af indsatser, der understøtter vores bæredygtighedspolitik og har til formål at fremme trivsel, udvikling og et bæredygtigt arbejdsliv. For at imødegå perioder med højt arbejdspres arbejder vi blandt andet systematisk med kapacitetsplanlægning og teamorganisering for at sikre en mere balanceret arbejdsrytme.

Beierholms nationale arbejdsmiljøudvalg (AMU) og 24 lokale arbejdsmiljøgrupper arbejder aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet i hverdagen og forebygge arbejdsskader – særligt i relation til stillesiddende arbejde og stressrelaterede belastninger. De har ansvar for opfølgning på arbejdspladsvurderinger (APV) og for at iværksætte relevante tiltag, hvor der identificeres behov.

Ved arbejdsskader eller hændelser følger vi faste processer for at afdække årsager og forebygge gentagelser. Sygefraværet overvåges løbende og anvendes som en central indikator for arbejdsmiljøets tilstand.

Størstedelen af medarbejderne i Beierholm (97%) er omfattet af en sundhedssikring, som udbydes i samarbejde med vores pensions- og forsikringspartner. Ordningen omfatter ikke medarbejdere med under 8 ugentlige arbejdstimer. I midten af 2025 overgik Beierholm til en ny sundhedssikring, som udvider tilbuddene til medarbejderne, herunder adgang til psykologisk rådgivning via hotline, akut lægekonsultation, familierådgivning og coaching.

Et liv i balance

Vi ved, at arbejdsliv og privatliv skal hænge sammen. Derfor lancerede vi i 2023 konceptet *Et liv i balance*, som blandt andet omfatter fleksible arbejdstider, mulighed for hybridarbejde, ekstra frihed i særlige livsfaser og fire årlige balancesamtaler. Som en del af konceptet arbejder Beierholm løbende med at identificere og udvikle målrettede initiativer, der medvirker til balance mellem arbejdsopgaverne i afdelingen og den enkelte medarbejderes privatliv. Hensigten er at fremme et arbejdsmiljø, hvor jobbets krav tilpasses livsfaser på tværs af alder og køn. Arbejdet er forankret i styregruppen for bæredygtighed, som vurderer og indstiller relevante tiltag til direktionen og partnerkredsen.



Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Sygefravær	dage/FTE	8	9	9	9	6
Fatale arbejdsulykker	Antal	0	0	0	0	0
Arbejdsskader	Antal	7	9	6	7	2
Medarbejdere dækket af sundhedssikring	%	97	99	–	–	–

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Medarbejderafgang	Antal	322	309	288	244	212
Medarbejderomsætning	%	15,5	15,8	15,4	16,1	14,7
Medarbejderanciennitet	År (gns.)	9,5	9,7	10	10,3	10,8
Lønforskel mellem køn (median)	Indeks	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1



Kultur på tværs af livsfaser

Med konceptet *Et liv i balance* arbejder Beierholm målrettet med at forebygge og afbøde negative indvirkninger relateret til trivsel, arbejdspres og arbejdskultur ved at skabe fleksible rammer, der understøtter balance på individ-, team- og virksomhedsniveau.

I en organisation med medarbejdere på tværs af "livsfaser" kan forskelle i forventninger til arbejdsliv, ledelse og samarbejde medføre risiko for misforståelser, oplevet ubalance eller manglende opgaveafstemning. Disse forhold adresseres systematisk gennem indsatser på flere niveauer.

- Ungeudvalget inddrages proaktivt for at give unge medarbejdere direkte indflydelse på trivsel, udvikling og arbejdsliv, samt tidligt at identificere og håndtere potentielle udfordringer
- 4 årlige balancesamtaler inklusive en MUS-samtale, hvor leder og medarbejder taler om medarbejderens balance i arbejdsliv og privatliv, med målet om at tilpasse til medarbejderens livsfase
- Som en del af balancesamtalerne, tilbydes seniorsamtaler til medarbejdere over 60 år. Her drøftes tilbud om seniorkursus og en værdige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som passer til medarbejderens ønsker og behov. Seniorer har hertil op til 3 ugers bevilliget seniororlov om året
- Samtidig styrkes ledernes kompetencer gennem Lederudviklingsprogrammet, som understøtter en ledelsespraksis, der kan rumme forskellige behov og forventninger

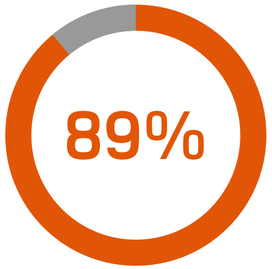
Samlet set er medarbejdertrivsel en strategisk konkurrencekraft i Beierholm. Når kolleger trives, udvikler sig og er engagerede, styrkes kvaliteten i rådgivningen og relationen til kunderne. Dermed understøtter visionen om at være bedst til mennesker direkte Beierholms ambition om at være SMV'ernes foretrukne sparringspartner og et robust fundament for virksomhedens fortsatte udvikling.

Sociale forhold

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Medarbejdertrivsel (GPW-trust index)	%	90	90	88	89	89



af medarbejderne oplever, at balance-samtaler med lederen tager afsæt i både deres og forretningens behov.



af medarbejderne oplever, at der er balance mellem arbejdsliv og privatliv.



af medarbejderne oplever at kunne tage fri fra arbejde, når de synes, det er nødvendigt.



af medarbejderne oplever at blive opmuntret til at balancere deres arbejdsliv og privatliv.

Kilde: www.greatplacetowork.dk

Danmarks bedste arbejdsplads

Som resultat af vores initiativer er virksomheden gennem de seneste 14 år blevet kåret som en af Danmarks bedste arbejdspladser gennem Great Place to Work®. I år blev Beierholm kåret til Danmarks bedste arbejdsplads blandt virksomheder med flere end 250 medarbejdere og samtidig som Danmarks bedste arbejdsplads for unge under 25 år.

Udmærkelserne understøtter, at initiativet *Et liv i balance* har en positiv og dokumenteret effekt og fungerer som en central indikator for et engagerende og ansvarligt arbejdsmiljø.

I regnskabsåret 2025/26 deltog 96% af medarbejderne i GPW®-undersøgelsen, hvilket danner grundlag for en bred vurdering af trivsel på tværs af vores arbejdsstyrke. Indsigterne fra målingerne indgår direkte i det strategiske arbejde og anvendes herudover aktivt i HR og ledelses-arbejdet. Alle Beierholms medarbejdere har adgang til undersøgelsens resultater, da den deles på tværs af organisationen.

Danmarks Bedste Arbejdspladser®
250+ medarbejdere
Great Place To Work.
DANMARK 2026



Lige adgang til muligheder og forfremmelser

I Beierholm er kompetenceudvikling en vigtig forudsætning for vores fortsatte succes, da medarbejdernes viden og færdigheder er afgørende for, at vi kan levere høj kvalitet og værdi til vores kunder, samtidig med at det bidrager til personlig udvikling og trivsel. Derfor investerer vi målrettet i oplæring, kurser og videreuddannelse. For at sikre målrettet medarbejderudvikling drøftes mulighederne i MUS-samtaler med afsæt i både medarbejderens individuelle ambitioner og virksomhedens strategiske behov.

Kompetenceudviklingen understøttes gennem en kombination af strukturerede uddannelsesforløb og praktisk læring i hverdagen. Sidemandsoplæring og samarbejde om kundeopgaver spiller en central rolle i den løbende udvikling af faglige kompetencer, suppleret af intern undervisning og målrettede uddannelsesforløb for forskellige medarbejdergrupper. Derudover gives der mulighed for at gennemføre ekstern uddannelse, herunder HD og cand.merc.aud., sideløbende med arbejdet, ligesom eksterne kurser, eksempelvis via FSR, anvendes som supplement til den øvrige læring.

Særligt i uddannelsesforløb lægges der vægt på tidlig ansvarstildeling og understøttende rammer. Traineeprogrammer og buddyordninger bidrager til en tryg indfasning og en tidlig forståelse for arbejdsmarkedet, mens mentorordninger understøtter faglig progression og kontinuitet i udviklingsforløbet. Samlet set bidrager indsatsen til både høj faglig kvalitet, personlig udvikling og trivsel, som understøtter Beierholms ambition om at være bedst til mennesker.

Men vores historiske udgangspunkt som en revisionsvirksomhed og den efterfølgende udvidelse til en bredere rådgivningsforretning betyder midlertidigt, at karriereveje og læringsforløb ikke altid er struktureret ens på tværs af alle områder. Det indebærer en risiko for, at nogle medarbejdergrupper kan opleve begrænset adgang til systematiske uddannelsesforløb, hvilket på sigt kan hæmme lige muligheder for faglig udvikling og forfremmelse.



Som ansvarlig virksomhed, med fokus på trivsel og langvarig udvikling som en hjørnesten for en værdiskabende arbejdsplads, arbejder vi kontinuerligt med udvikling af mere strukturerede karriereveje, herunder eventuelle obligatoriske træningsforløb, der omfatter alle medarbejdergrupper; ledere, specialister og generalister. Karrierevejene skal sikre relevante udviklingsmuligheder for alle medarbejdere, uanset om ambitionen er avancement eller fastholdelse på nuværende organisatoriske niveau, og vil blandt andet definere klare udviklingsmål knyttet til gennemførte uddannelser på de enkelte trin.

Vi evaluerer hele tiden vores uddannelsestilbud og investerer massivt i uddannelse og opkvalificering af vores medarbejdere. Vores ambition er, at vores uddannelse er relevant for alle vores medarbejdere uagtet deres stillingsbetegnelse, speciale, alder eller køn, og på den måde sikre en mere lige adgang til uddannelse og forfremmelser. Vi ser dog, at gennemsnitlig uddannelses- og kompetenceudviklingstimer pr. medarbejder falder med 8% fra sidste år, hvilket skyldes, at vi i 2024/25 uddannede 113 revisorer til at kunne give erklæring på bæredygtighedsrapportering, hvor vi i år ikke har haft et lignende uddannelsesbehov. Hertil, at Beierholm i år ikke har foretaget større opkøb sammenlignet med de forrige år, hvor nye medarbejdere har undergået uddannelse og træning som del af integrationen.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Beløb anvendt på uddannelse og kompetenceudvikling	mio. DKK	68	69	60	52	–
Uddannelses- og kompetenceudviklingstimer pr. medarbejder	Timer (gns.)	67	73	73	73	–
Andel af medarbejdere, der har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling	%	93	93	–	–	–
Andel af medarbejdere, der har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling, mænd	%	91	91	–	–	–
Andel af medarbejdere, der har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling, kvinder	%	95	96	–	–	–
Andel af medarbejdere, der har deltaget i medarbejderudviklingssamtale ell. lign	%	88*	94	–	–	–

* Faldet for andel af medarbejdere som har deltaget i medarbejderudviklingssamtaler, er i år faldet med 5,7%-point, hvilket er en iøjnefaldende negativ udvikling (-6%). Dette er dog en konsekvens af metodiske forhold i dataindsamlingen, som har påvirket gennemførelsesprocenten. Faldet stemmer ikke overens med vores oplevelse af gennemførte medarbejdersamtaler og derfor vil vi nøje følge op på udviklingen til næste år og konkludere om faldet er reelt.

Intern uddannelse skaber samhørighed

Som en del af Beierholms tilgang til kompetenceudvikling prioriteres fysiske møder i centrale uddannelses- og læringsforløb. Når medarbejdere mødes på tværs af fagområder, afdelinger og geografi, skabes der rum for fælles refleksion, drøftelse af praksisnære cases og videndeling. Det bidrager til at opbygge relationer og netværk på tværs af organisationen og understøtter en fælles forståelse for, hvordan vi arbejder i Beierholm.

Uddannelse er dermed ikke alene et middel til faglig udvikling, men også et vigtigt fundament for fællesskab og sammenhængskraft. Når medarbejdere lærer sammen, styrkes oplevelsen af at være en del af et større fagligt og menneskeligt fællesskab, hvilket bidrager til en stærk og sammenhængende Beierholm kultur på tværs af livsfaser, funktioner og karriereveje.

Medarbejderkarakteristika

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Antal medarbejdere, ultimo (head count)	Antal	2.081	2.071	1.836	1.546	1.406
Antal fuldtidsansatte medarbejdere (gns. FTE)	Antal	1.926	1.858	1.647	1.437	1.318
Medarbejdere på permanente kontrakter (head count)	Antal	1.767	–	–	–	–
Mænd på permanente kontrakter (head count)	Antal	860	–	–	–	–
Kvinder på permanente kontrakter (head count)	Antal	907	–	–	–	–
Medarbejdere på midlertidige kontrakter (head count)	Antal	314	–	–	–	–
Mænd på midlertidige kontrakter (head count)	Antal	160	–	–	–	–
Kvinder på midlertidige kontrakter (head count)	Antal	154	–	–	–	–
Heraf medarbejdere uden garanterede antal timer (head count)	Antal	35	–	–	–	–
Mænd uden garanterede antal timer (head count)	Antal	15	–	–	–	–
Kvinder uden garanterede antal timer (head count)	Antal	20	–	–	–	–
Heraf trainees (head count)	Antal	227	238	–	–	–
Andel af medarbejdere under 35 år	%	46	44	44	43	41
Andel af medarbejdere mellem 35-54 år	%	32	33	33	34	35
Andel af medarbejdere over 54 år	%	22	23	23	23	23
Andel af arbejdsstyrken, som har ret til familierelateret orlov	%	100	–	–	–	–
Andel af arbejdsstyrken, som er repræsenteret af en medarbejderrepræsentant	%	100	100	–	–	–

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Kønsfordeling blandt medarbejdere						
Antal af mænd (head count)	Antal	1.020	1.003	929	791	717
Antal af kvinder (head count)	Antal	1.061	1.068	966	823	777
Andel af mænd	%	49	48	49	49	48
Andel af kvinder	%	51	52	51	51	52
Kønsfordeling i bestyrelsen						
Antal af mænd (head count)	Antal	6	6	7	8	8
Antal af kvinder (head count)	Antal	2	2	1	0	0
Andel af mænd	%	75	75	88	100	100
Andel af kvinder	%	25	25	12	0	0
Kønsfordeling i den øvrige ledelse						
Antal af mænd (head count)	Antal	35	34	32	30	28
Antal af kvinder (head count)	Antal	6	5	3	3	2
Andel af mænd	%	85	87	91	91	93
Andel af kvinder	%	15	13	9	9	7



Kønsdiversitet

I Beierholm har vi etableret en struktureret proces i rekruttering af ledere for at sikre, at den bedst kvalificerede kandidat vælges. Hvis to kandidater vurderes lige kvalificerede, tilstræber vi at fremme en bedre kønsbalance. Vi arbejder samtidig med at styrke ledelseskompetencer hos både kvinder og mænd, bl.a. gennem interne udviklingsforløb.

Mål og fremtidige forventninger

Vores mål er, at mindst 25% af bestyrelsens medlemmer ved udgangen af 2027/28 skal være kvinder. Siden første ESG-rapport er to kvinder indtrådt i bestyrelsen, hvilket betyder, at målsætningen anses for opfyldt. Det samme mål gælder øvrige ledelsesniveauer, herunder direktionen, chefgruppen og ledende partnere, hvoraf 6 ud af 41 ledelsesposter er besat af kvinder (15%). Udviklingen viser en stigning fra sidste år på 14% og vi arbejder fortsat målrettet mod at indfri det fastsatte mål i 2027/28. På længere sigt er vores ambition en ligelig kønsfordeling i alle ledelseslag. Det skal bemærkes, at to af ledelsesposterne i indeværende år er dobbeltbesat, så to mænd vil være fratrådt i næste års opgørelse.

Derudover, ser vi ind det kommende løngennemsigtighedsdirektiv, som har til formål at skabe større transparens i virksomheders fastsættelse af løn og på den måde skabe mere ligestilling i lønforhold mellem køn.

Kunder og slutbrugere

	Væsentlig indvirkning, risici eller mulighed	Aktuel/ Potentiel	Beskrivelse	Tidshorisont			Værdikæde		
Informationsrelaterede virkninger for forbrugere og/eller slutbrugere				Kort	Mellem	Lang	Opstrøm	Egen drift	Nedstrøm
Negativ indvirkning	Fejlagtig rådgivning	Aktuel	Forkert eller direkte fejlagtig rådgivning kan stille kunden i en vanskelig situation med potentielle økonomiske tab, juridiske udfordringer eller andre alvorlige konsekvenser.	●					●
Negativ indvirkning	Risiko for datalækage	Potentiel	Vi opbevarer fortrolige og værdifulde data for vores kunder, som, på trods af en række sikkerhedsforanstaltninger, kan være i risiko for datalækage og dermed have en negativ indvirkning på vores kunders fundamentale ret til privatliv og sensitive informationer.	●					●
Finansiel risiko			Den finansielle risiko er betydelig, da det vil få konsekvenser for vores troværdighed samt skade vores kunders tillid til os.	●	●				●

Indeks over **væsentlige ESRS-oplysninger**		Side
S4-1	Politikker vedrørende forbrugere og slutbrugere	48
S4-2	Engagement med forbrugere og slutbrugere om virkninger og eksisterende kanaler til at give udtryk for bekymring eller behov, samt tilgangen til godtgørelse ved negative indvirkninger	49-50
S4-3	Handlinger og ressourcer til håndtering af væsentlige indvirkninger, risici og muligheder for kunder og slutbrugere	51
S4-4	Mål til håndtering af væsentlige indvirkninger, risici og muligheder for kunder og slutbrugere	51



Politikker

Politik for dataetik

Vi betragter beskyttelsen af vores kunders personoplysninger, som en forudsætning for at opretholde tillid og yde ansvarlig rådgivning. Vi har etableret klare organisatoriske procedurer og tekniske foranstaltninger, der sikrer lovlig, fortrolig og sikker databehandling. Medarbejdere og partnere bliver løbende opdateret på retningslinjer, så kundedata håndteres i overensstemmelse med gældende lovgivning og forventninger. Vores politik for dataetik er nærmere beskrevet i rapportens sektion Forretningsadfærd i afsnittet Dataetik og datasikkerhed (side 55).

Beskyttelse af whistleblowere

Vores retningslinjer for beskyttelse af whistleblowere dækker alle kunder og øvrige samarbejdspartnere, der vælger at gøre brug af ordningen. Håndtering og procedurer for whistleblowerordningen er nærmere beskrevet på side 50.

Kvalitetsstyring- og rådgivning

Beierholms politik for kvalitets- og risikostyring har til formål at forebygge fejlagtig rådgivning og sikre, at kunder altid modtager fagligt korrekte og ansvarlige ydelser i henhold til gældende lovgivning og standarder. Politikken gælder alle rådgivnings- og erklæringsopgaver og er forankret i revisorloven og relevante EU krav samt vores interne ISQM-baserede kvalitetsstyring. Den stiller krav om kundegodkendelse, risikovurdering, dokumentation og løbende intern kontrol, og suppleres af ekstern kvalitetskontrol fra Revisortilsynet. Politikken støttes af klare retningslinjer for hurtig håndtering af fejl, hvor fejl skal identificeres, vurderes og afhjælpes straks for at begrænse negative konsekvenser for kunden og sikre gennemsigtighed i processen.

Beierholm har ikke en overordnet menneskerettighedspolitik, men ledelsen er ikke bekendt med bekræftede hændelser blandt kunder og slutbrugere.

Inddragelse af kunder

Beierholm har en struktureret tilgang til interessentinddragelse, hvor kundernes behov, forventninger og oplevelser indgår som et centralt grundlag for udviklingen af vores ydelser og samarbejdsformer. Gennem regelmæssige kundetilfredshedsanalyser og løbende dialog i kunderelationerne opnås en solid indsigt i, hvad der skaber værdi for kunderne.

Analyserne viser, at kunderne oplever høj faglig kvalitet i rådgivningen, men også at der er stor betydning knyttet til den relationelle dimension af samarbejdet – herunder oplevelsen af personlig dialog, nærvær og rettidig sparring. Disse indsigter understøttes af eksterne brancheanalyser, som peger på den personlige relation som et afgørende konkurrenceparameter i rådgivningsbranchen.

Derudover afholder vi løbende møder med kundernes øvrige finansielle og juridiske interessenter, når virksomheder eksempelvis gennemfører opkøb, ændrer strategi eller udvikler nye produkter.

Indsigter fra kundedialogen anvendes systematisk til at styrke kvaliteten af ydelserne, og revisorer og rådgivere modtager målrettet træning i at identificere kundernes behov og risici.

Vi måler vores kundetilfredshed ud fra flere forskellige parametre. En af de centrale indikatorer, som vi tidligere har anvendt, er kundeanbefalerprocenten, som angiver andelen af kunder, der vil anbefale Beierholm til andre virksomhedsledere. Vi har i år foretaget en anderledes kundeanalyse, end den vi forrige år har rapporteret på og derfor er tallene ikke direkte sammenlignelige. I undersøgelsen har vi spurgt om deres samlede tilfredshed som kunde i Beierholm, på en 5-trins skala. Her svarer 63% at de er meget tilfreds (5/5) og 25% at de er tilfreds (4/5). Derfor anvender vi 88%, som sammenligningstal, hvilket repræsenterer en forbedring på 5 procentpoint.

Det skal bemærkes, at måling af kundetilfredshed er en kompleks opgave med mange nuancer ud over kundeanbefalerprocenten. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at styrke kundetilfredsheden på de områder hvor vi ser potentiale til forbedring, da dette er et strategisk fokusområde med væsentlig betydning for forretningen.



Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Kundeanbefalerprocent	%	88	83	86	80	81



Kanaler til at rejse bekymring

Som en del af vores interaktion med vores kunder, har Beierholm etableret en professionel og fortrolig klagehåndteringsproces, hvor alle henvendelser behandles seriøst og anvendes aktivt i vores løbende kvalitetsudvikling. Kunder kontakter typisk deres revisor eller rådgiver direkte, og mange forhold afklares her, uden at de registreres som formelle klager.

Vi evaluerer løbende alle de indkomne sager for at sikre ordningens effektivitet og understøtte forbedringer af vores processer, læring og kvalitet.

Whistleblowerordning

Beierholms whistleblowerordning er målrettet indberetning af alvorlige forhold, herunder finansiel ulovlig aktivitet som finansiel svig, korruption og bestikkelse samt væsentlige brud på lovgivning, interne politikker og etiske standarder. Ordningen muliggør fortrolig og sikker indberetning med uafhængig behandling. Indberetninger behandles af lederen af Risk Management, som efter behov inddrager virksomhedens ledelse og øvrige relevante parter. Indberetteren modtager bekræftelse og feedback senest tre måneder efter indberetningen.

Klagekanaler målrettet øvrige typer kundeklager

For øvrige forhold, som ikke relaterer sig til økonomisk kriminalitet eller ulovlig aktivitet, har Beierholm etableret flere kunderettede kanaler, hvor henvendelser kan indgives – også anonymt eller til uafhængig behandling. Disse omfatter blandt andet e-mail til info@beierholm.dk, sektionsbestemte e-mailadresser, samt kontaktformular på hjemmesiden. Beierholms whistleblowerkanal kan ligeledes anvendes som klagekanal for kunder og andre eksterne parter.

Risk Management-afdelingen arbejder systematisk med at identificere og håndtere væsentlige risici gennem løbende overvågning og opdatering af processer og retningslinjer. Ved fejl eller utilfredshed vurderes omfang og betydning straks, kunden informeres, og hurtig afhjælpning iværksættes. Klage og fejlprocesser anvendes som læring i kvalitetsstyringen for at sikre korrigerende handlinger og forebygge gentagelser.

Ledelsen er i øvrigt ikke bekendt med bekræftede hændelser i blandt vores kunder og samarbejdspartnere.

Handlinger

Risiko for datalækage

For at mitigere risikoen for datalækage, har vi etableret omfattende tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der beskytter kundedata mod uautoriseret adgang og misbrug. Vores generelle informations- og datasikkerhedsniveau kontrolleres årligt af et eksternt revisionsfirma, hvilket resulterer i to uafhængige IT-revisionsrapporter. For at styrke indsatsen og sikre korrekt dataadfærd, modtager medarbejdere og partnere løbende opdateringer og træning i dataetik, kvalitetskrav og korrekt opgavehåndtering.

Effektiviteten af vores handlinger overvåges løbende gennem interne kvalitetskontroller, systematisk opfølgning på fejl og klager, rapportering af whistleblowersager og årlige eksterne kontroller af datasikkerhed. Erfaringer og mønstre fra disse mekanismer anvendes direkte i vores forbedringsarbejde og i den løbende opdatering af politikker. Formålet er at sikre, at kvaliteten af vores rådgivning og regnskabsydelser kontinuerligt lever op til lovgivningen, standarderne og kundernes forventninger.

Faglig integritet og kvalitet i vores rådgivningspraksis

Formålet med Beierholms arbejde med kundeindsigter er at sikre, at rådgivning og kundedialog løbende udvikles i takt med kundernes behov og forventninger. Indsigterne anvendes aktivt til at styrke kvaliteten af dialogen og sikre relevant, aktuel og situationsbestemt rådgivning. En tæt og kvalificeret dialog understøtter tidlig identifikation af både tilfredshed og potentielle udfordringer i samarbejdet og reducerer dermed risikoen for misforståelser og utilfredshed. Samtidig gennemfører Beierholms interne kvalitetskontroludvalg løbende kontroller på både firma- og sagsniveau for at sikre overholdelse af lovgivning og faglige standarder.

Mål og fremtidige forventninger

Eksempler på anvendelse af kundeindsigter i praksis

Indsigterne fra kundedialog og analyser omsættes til interne initiativer, der skal understøtte en mere nærværende og værdiskabende kundekontakt. Et centralt fokus har været at styrke bevidstheden om valg af kommunikationsform i samarbejdet med kunderne.

Konkret arbejder Beierholm med at tilskynde til dialogformer, der understøtter relation, gensidig forståelse og mulighed for sparring – eksempelvis gennem personlige møder eller direkte samtaler, når situationen kalder på dialog, forventningsafstemning eller rådgivning. Skriftlig kommunikation anvendes fortsat, hvor den er mest hensigtsmæssig, men ses som et supplement til den løbende dialog frem for en erstatning.

Denne tilgang understøttes gennem ledelsesmæssig kommunikation og løbende interne indsatser, der har til formål at forankre kundedialogen som et fælles ansvar og en integreret del af Beierholms måde at drive forretning på.

Opfølgning og løbende udvikling

Arbejdet med at omsætte kundeindsigter til forbedringer i kundedialogen er en kontinuerlig proces uden fast udløbsdato. Effekten af indsatserne følges blandt andet gennem kommende kundetilfredshedsanalyser, hvor Beierholm forventer at kunne se positive bevægelser i kundernes oplevelse af dialog, nærvær og samarbejde.

Derudover indgår kundeindsigterne som en fast del af beslutningsgrundlaget i udviklingen af både rådgivningsydelser og interne arbejdsgange. På den måde sikres en løbende tilpasning af forretningen i tæt samspil med vores kunder og andre centrale interessenter.





Rådgivning til iværksættere

Med afsæt i en mangeårig erfaring som sparringspartner for danske SMV-virksomheder har Beierholm opbygget målrettede rådgivningsydelser til iværksættere. Ambitionen er at være iværksætternes foretrukne rådgiver – fra de første skridt til den etablerede virksomhed – og at gøre både det strategiske og administrative arbejde mere overskueligt i opstartsfasen. Indsatsen sker i dag gennem aktiv deltagelse i lokale erhvervs- og iværksætternetværk i hele landet samt tilbud som gratis startpakker og to timers indledende rådgivning. Hvert år gør mange iværksættere brug af tilbuddene, hvoraf flere udvikler sig til sunde virksomheder. Samtidig arbejder vi systematisk på at gøre vores rådgivning endnu mere tilgængelig og relevant gennem stærkere synlighed, lokale aktiviteter og en styrket digital indgang for iværksættere. Fremadrettet er ambitionen at skabe et endnu mere sammenhængende og landsdækkende setup med tydelig lokal forankring, hvor iværksættere møder en engageret rådgiver tæt på. Vi ønsker samtidig at styrke kompetenceopbygningen internt og inddrage næste generation af rådgivere tidligt, så vi kan levere kvalificeret sparring gennem hele iværksætterens rejse.

Donationer og velgørenhed

Troværdighed, ansvarlighed og nærhed er centrale elementer i Beierholms værdigrundlag, og vi ser det som en naturlig del af vores virksomhedskultur at bidrage positivt til det samfund, vi er en del af. Derfor engagerer vi os i velgørende formål og sponsorater på både lokalt og nationalt niveau med fokus på initiativer, der skaber værdi for fællesskabet.

Vores støtte udspringer af et ønske om at give tilbage, styrke relationen til omverdenen og fremme en kultur præget af fællesskab og ansvarlighed. På den måde omsættes vores værdier til konkret handling og understøtter vores ambition om at gøre en reel forskel med integritet og omtanke.

I regnskabsåret **2025/26** er det samlede beløb for donationer og velgørende sponsorater **m. DKK 9,0**. Herunder donerede vi **DKK 150.000** til Danmarksindsamlingen, der har til formål at støtte nogle af verdens mest udsatte børn. Vi donerede også, sammen med medarbejderne, en rekordstor donation på **DKK 229.000** til børnecancerfonden gennem en fordobling af medarbejdernes private donationer.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Donationer og velgørende sponsorater	m. DKK	9,0	8,4	7,6	6,6	5,6

G Ledelse

Forretnings-adfærd

	Væsentlig indvirkning, risici eller mulighed	Aktuel/ Potentiel	Beskrivelse	Tidshorisont	Værdikæde
Virksomhedskultur				Kort Mellem Lang	Opstrøm Egen drift Nedstrøm
Negativ indvirkning	Forskelle på tværs af medarbejdernes livsfaser	Aktuel	Som en virksomhed med en arbejdsstyrke, som spænder bredt over arbejdslivets faser, kan der opstå forskelle i oplevelsen af ansvar og forventninger til fleksibilitet, ledelse og digitalisering. Disse forskelle kan medføre misforståelser eller begrænset opgaveafstemning i teams og afdelinger.	●	●
Finansiel risiko		Potentiel	Divergerende forventninger til det moderne arbejdsliv har en væsentlig finansiel risiko, da det kan påvirke Beierholms evne til at tiltrække de nye generationer samt skabe gnidninger i det interne samarbejde. Det kan resultere i øgede rekrutteringsomkostninger og forsinkede leverancer.	●	●
Finansiel mulighed	Værdisæt om at være bedst til mennesker – kunder og medarbejdere	Potentiel	Den finansielle mulighed ved at sikre positive relationer med både kunder og medarbejdere er betydelig. Dette bidrager til at signalere en ansvarlig og pålidelig arbejdsplads, hvilket kan styrke virksomhedens omdømme og tiltrække både talentfulde medarbejdere og loyale kunder.	●	●
Antikorruption og bestikkelse					
Negativ indvirkning	Utilstrækkelig implementering af processer	Aktuel	Beierholm er underlagt dansk lovgivning, som stiller krav til implementering af processer, der støtter den daglige drift. Det kan dog ske, at implementeringen af enkelte processer, ikke er tilstrækkeligt konforme med visse standarder eller lovgivning. Dette er en svækkelse af den tillid og integritet, som Beierholm bygger på, og en utilstrækkelig efterlevelse af Beierholms lovmæssige forpligtelser.	●	● ● ●

G Ledelse

Indeks over **væsentlige ESRS-oplysninger**		Side
G1-1	Politikker for god forretningsskik og virksomhedskultur	54-56
G1-2	Handlinger relateret til god forretningsskik	56-57
G1-3	Mål for håndtering af god forretningsskik	44
G1-4	Tilfælde af korruption eller bestikkelse	55
G1-5	Politisk indflydelse og lobbyvirksomhed	57
G1-6	Betalingspraksis	57

Politikker

Politikker for forretningsadfærd

Beierholm har en række politikker og retningslinjer, der understøtter vores arbejde med ansvarlig forretningsadfærd og sikrer, at virksomheden drives med høj integritet, gennemsigtighed og respekt for gældende regler og samfundets forventninger. Politikkerne danner rammen for vores virksomhedskultur og har til formål at forebygge uetisk adfærd og økonomisk kriminalitet samt at sikre tillid i relationen til kunder, medarbejdere, myndigheder og offentligheden.

Vores politikker for forretningsadfærd omfatter blandt andet klare retningslinjer for forebyggelse af besvigelser, korruption og bestikkelse, som er i overensstemmelse med FN-konventionens bestemmelser herfor.

Hertil har vi politikker, som understøtter en ansvarlig og professionel forretningspraksis på tværs af organisationen:

- Politik vedrørende håndtering af interessekonflikter samt krav til uafhængighed i relation til erklæringskunder)
- Dataetikpolitik, som fastlægger principper for ansvarlig håndtering, beskyttelse og anvendelse af personoplysninger og fortrolige data (læs mere på s. 55)
- Pressepolitik, der sikrer ensartet, ansvarlig og gennemsigtig kommunikation med medier og offentlighed (læs mere på s. 56)

Politikkerne gælder for Beierholms egne aktiviteter og omfatter både partnere og medarbejdere, da de ofte er i tæt kontakt med kunder og samarbejdspartnere og derfor kan møde situationer, hvor integriteten udfordres. Som revisions- og rådgivningsvirksomhed er vi underlagt særlige krav til professionel adfærd, uafhængighed og integritet, og politikkerne er derfor en integreret del af vores daglige forretnings-praksis og interne kontrolmiljø.

Beierholms politikker for forretningsadfærd tager afsæt i relevant lovgivning og anerkendte standarder, herunder revisorloven, hvidvaskloven, lov om beskyttelse af whistleblowere samt den internationale kvalitets-styringsstandard ISQM 1, der stiller krav til systematisk styring og



løbende forbedring af kvaliteten i revisionsvirksomheder. Som led heri indgår vores whistleblowerordning, der giver medarbejdere og øvrige relevante interne og eksterne parter mulighed for fortroligt og sikkert at indberette relevante forhold.

Politikkerne bidrager samlet set til at sikre ansvarlig forretningsførelse, effektiv risikostyring og til at fastholde tilliden hos vores interessenter. Læs mere om vores procedure for håndtering af sager på vores hjemmeside for **whistleblowerordningen.**

Dataetik og datasikkerhed

Beierholm behandler store mængder følsomme oplysninger om kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere. Derfor har vi et særligt ansvar for at beskytte disse data og sikre, at vores databehandling sker med høj integritet og i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder Årsregnskabslovens § 99 d samt databeskyttelsesforordningen (GDPR) og databeskyttelsesloven.

Vores tilgang bygger på fem centrale principper:

- **Digital ansvarlighed:** Vi vurderer løbende de etiske konsekvenser af nye teknologier og sikrer, at vores digitale løsninger ikke kompromitterer datasikkerhed eller tillid.
- **Gennemsigtighed:** Vi informerer tydeligt om, hvordan vi behandler data – formål, opbevaring og rettigheder – og gør information herom let tilgængelig via vores hjemmeside.
- **Formålsbegrænsning og fortrolighed:** Vi indsamler kun de oplysninger, vi har brug for, og bruger dem kun til det aftalte formål.
- **Sikkerhed:** Vi har både tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der beskytter data mod uautoriseret adgang, tab og misbrug. Vores sikkerhed kontrolleres årligt af en uafhængig revisor gennem en ISAE 3402-erklæring.
- **Compliance og kontrol:** Vores Risk Management-afdeling overvåger løbende, at vi overholder både lovgivning og interne retningslinjer. Eventuelle databrud rapporteres til bestyrelsen og håndteres i henhold til gældende regler.

Personoplysninger håndteres i overensstemmelse med bogføringsloven, revisorloven og hvidvaskloven og opbevares op til fem år og med rettigheder til indsigt, berigtigelse, sletning og udlevering af person-oplysninger.

Alle godkendte revisorer modtager årligt undervisning i vores politikker og procedurer som led i deres lovpligtige obligatoriske efteruddannelse. Herudover uddannes alle øvrige medarbejdere også i lovpligtige standarder, hvilket sikrer, at vi til enhver tid handler korrekt, og at ingen medarbejdere utilsigtet medvirker til ulovlige aktiviteter.

I regnskabsåret 2025/26 identificerede den eksterne IT-revision to mindre observationer i den afgivne ISAE 3402-erklæring. Samlet set konkluderes det dog, at Beierholm udviser god IT-sikkerhedscompliance og passende sikkerhedsniveauer for beskyttelse af forretningskritisk data og aktiver.

Risikostyring og kontrol af forretningsadfærd

Vi forebygger besvigelser, korruption og bestikkelse gennem et ledelsesforankret og løbende program baseret på ISQM, som omfatter risikovurdering, kontroller, overvågning og forbedring. Dette inkluderer naturligvis også, hvis nødvendigt, et samarbejde med relevante myndigheder. Vi har klare procedurer for fejlrettelse, som indebærer hurtig vurdering, kundedialog og dokumentation efter revisionsstandarder.

Nøgletal for korruption og bestikkelse

I regnskabsåret 2025/26 blev der ikke registreret nogen hændelser relateret til korruption eller bestikkelse. Ligeledes er der ikke modtaget domme eller bøder for overtrædelse af gældende lovgivning vedrørende korruption og bestikkelse.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Antal domme for overtrædelse af antikorruptions- og antibestikkelseslove	Antal	0	0	–	–	–
Bøder for overtrædelse af antikorruptions- og antibestikkelseslove	Beløb	0	0	–	–	–

Kommunikation og pressehåndtering

At være den største revisions- og rådgivningsvirksomhed i Danmark, målt på antal kunder, giver en række fordele: Det medfører også, at vi til tider bliver omtalt i medierne i forhold til både positive situationer og mindre positive situationer. Gennem vores retningslinjer tilstræber vi at være tilgængelige og professionelle i vores dialog med medierne – både når vi selv ønsker at kommunikere budskaber, og når vi bliver kontaktet. Det er afgørende, at det er de rette ansvarlige, der udtaler sig på virksomhedens vegne, og at kommunikationen sker med omtanke og ansvarlighed. Beierholm arbejder proaktivt med pressearbejde og deler løbende historier om vores faglighed, udvikling og samfundsengagement. Vi overvåger desuden mediebilledet for hurtigt at kunne reagere på omtale, der har potentiale til negativ påvirkning af vores omdømme. Ved større eller kritiske sager aktiveres et fast beredskab, som samles for at udarbejde en kommunikationsplan for både interne og eksterne interessenter. Alle medarbejdere er bekendt med pressepolitikken, som er tilgængelig via organisationshåndbogen, og som understøtter vores overordnede tilgang til gennemsigtighed og ansvarlig virksomhedsdrift.

Handlinger

Styrkelse af hvidvaskområdet

På baggrund af et eksternt hvidvasktilsyn i 2024 konstaterede Erhvervsstyrelsen, at Beierholm på en række områder ikke i tilstrækkelig grad havde implementeret de nødvendige processer og procedurer. Som opfølgning herpå har Beierholm allokeret betydelige ressourcer til at styrke indsatsen på hvidvaskområdet, så alle kundeforhold håndteres korrekt og i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Der er implementeret et IT-system til understøttelse af kundekendskabsprocedurer og den generelle håndtering af hvidvaskforebyggelse, hvilket indebærer, at alle kundeforhold gennemgår omfattende kundekendskabsprocedurer i et formålsegnet system.

Indsatsen understøttes desuden organisatorisk ved, at alle relevante medarbejdere har modtaget, og løbende modtager, undervisning i kundekendskabsprocedurer og generel håndtering og forebyggelse af hvidvask. Herudover har alle sektioner fået tilknyttet hvidvaskfagligt personale, som er med til at sikre, at alle processer relateret til hvidvaskbekæmpelse, sker i henhold til lovgivningen.

Dette omfatter blandt andet, at Beierholm:

- Gennemfører grundige kundekendskabsprocedurer (KYC), herunder identifikation af reelle ejere, forståelse af kundens forretningsmodel og vurdering af risikoprofil
- Foretager løbende risikovurderinger og overvågning af kundeforhold, særligt ved ændringer i ejerforhold, transaktionsmønstre eller geografisk eksponering
- Reagerer hurtigt og korrekt ved mistanke om hvidvask eller terrorfinansiering, herunder indberetning til relevante myndigheder i overensstemmelse med gældende regler herom, samt
- Dokumenterer alle vurderinger, undersøgelser og handlinger systematisk, så Beierholm til enhver tid kan påvise overholdelse af sine forpligtelser.

Betalingspraksis

Vi ved, at rettidig betaling er afgørende – især for mindre leverandører. Derfor har vi i Beierholm en fast praksis for at sikre, at vores leverandører får deres betaling til tiden. Vi har ikke en formel betalingspolitik, men vi har etableret en systematisk praksis, hvor betalinger gennemføres ugentligt. Interne deadlines og digitale godkendelsessystemer sikrer, at bilag bliver godkendt i tide, og at betalinger sker i overensstemmelse med de aftalte betalingsbetingelser. Beierholms betalingsbetingelser tilpasses den enkelte leverandør og følger som udgangspunkt den betalingsdato, der fremgår af den modtagne faktura.

Godkendelsesprocedurer for fakturaer er forankret i vores digitale godkendelsessystemer. Her gennemgår fakturaer en førstegodkendelse foretaget af en medar-bejder, efterfulgt af en sekundær godkendelse fra den ansvarlige partner eller leder. Denne todelte godkendelses-proces er med til at sikre kontrol, gennemsigtighed og overholdelse af interne og eksterne retningslinjer. Partnere og ledere opdateres løbende og automatisk om bilag, der afventer godkendelse, hvilket bidrager til en høj grad af betalingsdisciplin. Vi arbejder løbende på at fastholde en høj betalingsdisciplin, både af hensyn til vores leverandører og for at leve op til god forretningsskik.

Indflydelse og lobbyisme

Relevante funktioner i Beierholm, herunder faglige specialister og udpegede partnere, deltager efter behov i det erhvervspolitiske arbejde og i brancheorganisationen FSR. Dette gør vi ikke for at fremme egne interesser, men for at sikre, at lovgivning og rammevilkår fungerer i praksis. Vi yder som udgangspunkt ikke økonomiske bidrag til politiske partier, da vores engagement er baseret på faglig deltagelse og interessevaretagelse gennem anerkendte erhvervsorganisationer. Hertil har ingen medarbejdere i Beierholms administration, ledelse eller tilsynsorgan bestredet en stilling i offentlig forvaltning i løbet af de to foregående år.

Indikator	Enhed	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
Antal dage fra fakturadato til dato for betaling	Dage (gns.)	18	19	–	–	–
Verserende retssager forbundet med for sene betalinger	Antal	0	0	–	–	–

Kultur i Beierholm

Beierholms kultur er tillidsbaseret og bygger på frihed under ansvar. Vores fælles udgangspunkt er en stærk, værdibaseret kultur funderet i ordentlighed, faglighed og ansvarlighed – og samtidig en klar ambition om at være tæt på kunderne og deres virkelighed.

Med flere end 40 lokale kontorer har Beierholm en kultur, hvor beslutninger træffes tæt på kunder og marked. Den centrale ledelse sætter retning, rammer og fælles værdier, mens de lokale kontorer har stor frihed, beslutningskraft og incitament til at agere selvstændigt i relation til kunder, marked og forretningsudvikling.

Kulturen bæres ikke af regler og kontrol, men i højere grad af relationer, tillid og fælles ansvar. Det skaber en positiv og inkluderende kultur, som både nuværende og nye medarbejdere køber ind på – netop fordi Beierholm forener styrken i et fælles værdifællesskab med stærk lokal forankring og handlekraft.

Beierholms kultur er ikke overladt til tilfældigheder. Tværtimod har ledelsen investeret målrettet i at udvikle og vedligeholde en fælles kultur, som skaber sammenhæng og retning på tværs af fagligheder, geografi og organisatorisk kompleksitet. Kulturen fungerer dermed som et fælles fundament for både daglig drift, samarbejde og langsigtet udvikling.



Beierholms virksomhedskultur understøttes gennem en række konkrete værktøjer og fora:

Beierholm Briefing og løbende intern kommunikation fra ledelsen, der sikrer fælles forståelse af strategi, prioriteringer og retning

Medarbejdermagasinet Pitstop og interne medier, som deler viden, gode eksempler og styrker relationer på tværs

Ledelses- og sektionsbesøg, som skaber nærhed mellem direktion, partnere og lokale medarbejdere

Medarbejderevents, hvor deltagerne bevidst mixes på tværs af bygrænser og fagligheder for at styrke "ét Beierholm"-følelsen

Fælles uddannelsesspor og kompetenceudvikling som kombinerer høj faglig kvalitet med kulturel forankring

G Ledelse

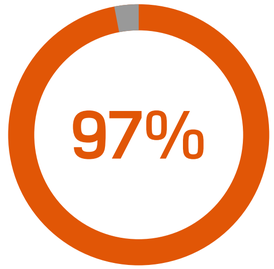
Ledelse af en fælles kultur gennem et forpligtende partnerskab

Som partnerdrevet virksomhed er beslutninger i Beierholm baseret på fælles ansvar og høj involvering. Denne ledelsesmodel skaber stærkt ejerskab og lokal forankring, men stiller samtidig krav til ledelseskraft og evnen til at navigere i forandringer – særligt i en organisation, hvor forskellige medarbejdere kan have forskellige forventninger til ledelse, tempo og samarbejde. For at sikre fortsat relevans, attraktivitet og organisatorisk robusthed arbejder Beierholm derfor systematisk med udvikling og evaluering af både partnere og ledelse.

Partnerne modtager løbende formaliseret feedback fra både kolleger og medarbejdere, herunder gennem anvendelsen af medarbejder-trivselsundersøgelser (GPW®). Dette bidrager til individuel udvikling, styrket samarbejde i partnerkredsen og en fælles forståelse af ledelsesansvar. Hermed understøttes en kultur, hvor ejerskab og ledelse går hånd i hånd med refleksion, tilpasning og udvikling i det forpligtende fællesskab. Og hvor forskellighed ses som en styrke, der bidrager til langsigtet sundhed og stabilitet i organisationen.



Ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde uden at kigge dem over skulderen.



Medarbejderne har får tildelt meget ansvar.



Vores kunder vil vurdere vores service som virkelig god.



Som ny på arbejdspladsen føler man sig velkommen.



Alt taget i betragtning mener jeg, at det er et rigtig godt sted at arbejde.



Ledelsen er ærlig og etisk korrekt i sin forretningsmåde.

Attraktiv kultur, kvalitet og tillid i en vækststrategi

Beierholms kultur spiller en central rolle i virksomhedens vækststrategi. Når Beierholm indgår i opkøb med andre revisions- og rådgivningsvirksomheder, er kulturel forventningsafstemning et afgørende element. Ikke med henblik på ensartethed – men i forståelsen for værdien af lokal forankring kombineret med adgang til en stærk, professionel platform.

For opkøbskandidater opleves Beierholm som attraktiv, fordi det lokale kontor ikke forsvinder i en stor koncern. Kontoret bevarer en høj grad af frihed, sine relationer og sit lokale marked, samtidig med at det bliver en del af et større fællesskab med adgang til specialister, systemer, kvalitetssikring og kompetenceudvikling. Denne balance mellem frihed og fællesskab er et bevidst strategisk valg og en vigtig årsag til, at Beierholm har haft succes med både vækst og opkøb.

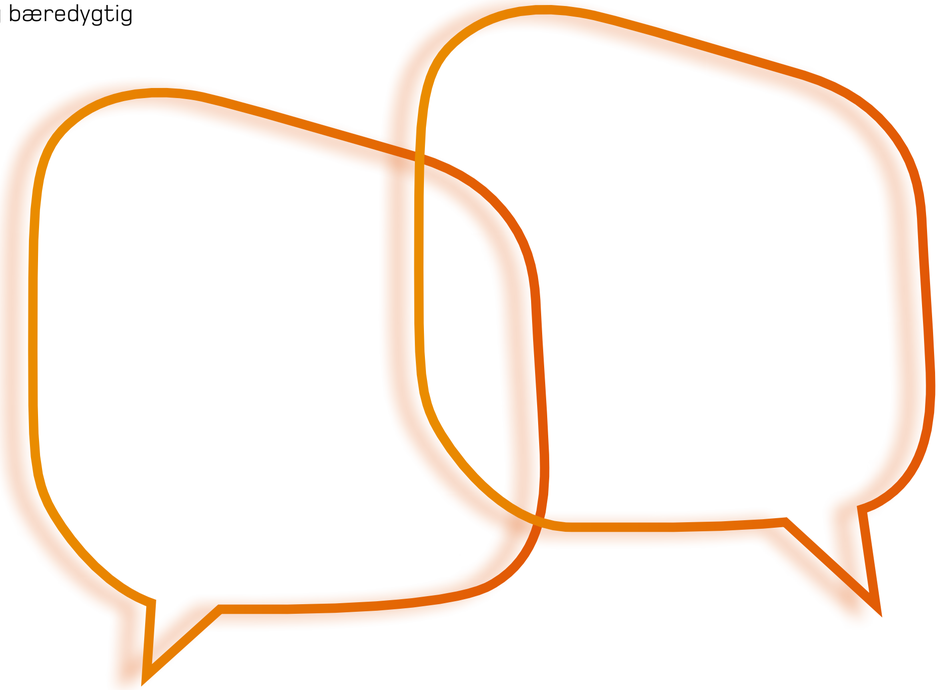
Kvalitet er et integreret og bærende element i både kultur og strategi. Særligt i forbindelse med erklæringsopgaver er høj faglig kvalitet afgørende for tilliden til Beierholm som offentlighedens tillidsrepræsentant. Ledelsen understreger løbende kvalitetens betydning i relevante ledelsesfora og i den daglige drift og sikrer, at dette værdisæt er tydeligt forankret på tværs af organisationen.

Gennem en kombination af klare forventninger, værktøjer samt interne processer og foranstaltninger understøttes en kultur præget af kvalitet, ansvarlighed og løbende faglig udvikling. Dette sikrer en ensartet og høj kvalitet i opgaveløsningen – også i en organisation præget af geografisk spredning og kulturel diversitet – og bidrager til at fastholde og styrke tilliden til Beierholm hos kunder, myndigheder og øvrige interessenter.

I Beierholm betragtes kulturelt match som en betydende faktor ved sammenlægning og konsolidering. Erfaringen viser, at langsigtet kvalitet, uafhængighed og medarbejdertrivsel forudsætter fælles værdier, faglighed og ledelsesforståelse mellem de virksomheder, der samles.

Ved opkøb og integrationer prioriterer Beierholm derfor et tæt værdifællesskab, hvor partnerdrevet ejerskab, lokal forankring og ansvar for kunder og medarbejdere deles.

Denne tilgang reducerer integrationsrisici, styrker kontinuiteten i kundesamarbejder og bidrager til en robust, tillidsbaseret forretning. Kulturel sammenhæng ses således ikke som et blødt hensyn, men som en væsentlig forudsætning for ansvarlig governance og bæredygtig konsolidering i revisionsbranchen.



Case
Hillerød

Revisions- og rådgivningsbranchen er i hastig forandring og præget af øget konsolidering gennem sammenlægninger og opkøb. I 2024 stod Døssing & Partnere – et lokalt, partnerdrevet revisionshus med mere end 100 års historie – overfor en afklaring af fremtidig strategi og forankring. Ledelsen traf en velovervejet beslutning om sammenlægning med Beierholm.

Baggrunden var stigende krav til compliance, kvalitetssikring, IT-sikkerhed, brug af AI og specialisering, herunder inden for ESG. Kravene voksede så hurtigt, at det blev vanskeligt at stå alene og samtidig levere rådgivning på højeste niveau.

Valget faldt naturligt på Beierholm frem for ekstern kapital. Afgørende faktorer var fokus på faglighed og kvalitet, tryghed og udviklingsmuligheder for medarbejderne, mulighed for at bevare lokal forankring samt et fælles, partnerdrevet ejerskab. Udviklingen i medarbejdertallet efter fusionen bekræfter, at valget var rigtigt.

Der var to tydelige konsolideringsveje i markedet: kapitalfondsmodellen med fokus på skalering, multipler og exit – og partnermodellen med fokus på langsigtet faglighed, relationer og ejerskab hos dem, der udfører arbejdet.

Udviklingen drives især af øgede compliancekrav, kamp om talenter og generationsskifte i mange mindre revisionshuse. Ekstern kapital kan give investeringskraft og professionalisering, men rummer også risici for manglende uafhængighed, kultur og prisudvikling.

"Tillid hos kunder og medarbejdere kan ikke bygges på regneark alene, men kræver et værdigrundlag med et langsigtet perspektiv", siger Michael Kjeldgaard Nielsen, tidl. Partner i Døssing & Partnere, nu partner i Beierholm



Anvendt **regnskabspraksis**



Klima

Afgrænsning og konsolideringsprincip
Opgørelsen af vores drivhusgasudledninger følger den operationelle kontroltilgang i overensstemmelse med GHG-protokollen. Det betyder, at vi medregner udledninger fra alle aktiviteter og aktiver, som vi har den daglige driftsmæssige kontrol over – uanset disses finansielle ejerforhold.

Scope 1 inkluderer direkte udledninger fra egne aktiviteter og anlæg under vores operationelle kontrol. Scope 2 dækker indirekte udledninger fra indkøbt elektricitet og fjernvarme til lokationer under vores kontrol. Scope 3 omfatter øvrige indirekte udledninger fra værdikæden, herunder udledninger fra aktiviteter uden for vores kontrol – fx hos leverandører, kunder og leasede aktiver, vi ikke opererer.

Direkte drivhusgasudledninger (scope 1)
Scope 1-udledninger er rapporteret efter GHG-protokollen og dækker over den CO_2e-udledning, som Beierholm selv er direkte ansvarlig for – altså udledninger, vi har fuld kontrol over. Det gælder fx brændstof til vores firmabiler og naturgas, som bruges til opvarmning på nogle af vores lokationer.

Vi beregner udledningen ud fra de mængder brændstof og naturgas, vi har købt baseret på fakturaer. Når vi regner på naturgas, anvender vi leverandørspecifik emissionsfaktor fra Evida. Når vi regner på brændstof til kørsel, anvender vi emissionsfaktor fra UK government GHG conversion factors for company reporting, 2025.

Indirekte drivhusgasudledninger (scope 2)
Scope 2-udledninger er rapporteret jf. GHG-protokollen og dækker over den CO_2e-udledning, der kommer fra den energi, vi køber – altså strøm, fjernvarme og fjernkøling – som bruges i vores bygninger, eksterne servere og til vores elbil. Selvom vi ikke selv producerer energien, er vi ansvarlige for udledningen, fordi vi bruger den.

Vi måler vores elforbrug direkte via data fra Energinet, hvilket giver os præcise data. Hvis vi ikke har adgang til målinger på en lokation, er der taget udgangspunkt i forbrugsopgørelser og fakturadata. På lokationer hvor forbrugsopgørelser ikke kan tilvejebringes, beregnes forbrug pr. kvadratmeter ud fra gennemsnitligt elektricitetsforbrug pr. kvadratmeter i Beierholm. For elbiler omregnes data for kørte kilometer om til et kWh forbrug ud fra bilens specifikationer.

Når vi opgør CO_2e-udledningen fra elektricitet, anvender vi to metoder med emissionsfaktorer fra Energinet: Den lokationsbaserede metode: beregner CO_2e-udledningen på baggrund af de gennemsnitlige emissionsfaktorer for det geografiske område, hvor forbruget finder sted. For os betyder det, at opgørelsen afspejler de faktiske forhold i det danske elnet på de fysiske lokationer, opdelt i Øst- og Vestdanmark (DK1 og DK2), som fastlagt af Energinet. Den markedsbaserede metode: beregnes på baggrund af de energikilder, der er knyttet til vores konkrete indkøb af elektricitet. Hvor der ikke er indgået aftaler med oprindelsesgarantier, anvendes det danske residual mix fra Energinet, som afspejler strøm uden grønne certifikater.

Det totale fjernvarmeforbrug er baseret på leverandørdata fra hvert enkelt fjernvarmeselskab, og forbruget aflæses ved hjælp af faktura data, hvilket er det mest præcise data tilgængeligt. For kontorer hvor vi lejer os ind i en mindre del af en bygning, er data mindre tilgængelige. I tilfælde, hvor vi kun har adgang til det samlede forbrugstal for en bygning, beregner vi Beierholms andel ud fra det lejede areal. I tilfælde hvor det samlede forbrugstal ikke haves, beregner vi vores forbrug pr. m^3 ud fra gennemsnitligt varmeforbrug på vores resterende lokationer. Emissionsfaktorer for fjernvarme er indhentet for hvert enkelt fjernvarmeområde på baggrund af de nyeste udgivne fjernvarmedeklarationer.

Indirekte drivhusgasudledninger (scope 3)
Ud af de 15 scope 3-kategorier i GHG-protokollen vurderes 8 kategorier i øjeblikket som relevante for vores forretningsmodel og aktiviteter.

De udeladte kategorier er:

- ***Kategori 9 – Nedstrøms transport og distribution,*** da vi ikke sælger fysiske produkter, der kræver transport eller distribution til kunder. Som revisions-, outsourcing- og rådgivningsvirksomhed er der ingen væsentlige aktiviteter i værdikæden, der falder ind under denne kategori.
- ***Kategori 10 – Forarbejdning af solgte produkter,*** da vi leverer revisions-, outsourcing- og rådgivningsydelser og ikke sælger fysiske produkter, der skal forarbejdes.
- ***Kategori 11 – Brug af solgte produkter.*** I Beierholm har medarbejdere mulighed for at frikøbe brugt IT-Udstyr, efter det har udtjent sin fastsatte brugstid i virksomheden. Omfanget og udledningen forbundet med denne praksis er dog så lille at det ikke vurderes materielt nok til at indgå i virksomhedens klimaregnskab.
- ***Kategori 12 – Slutbehandling af solgte produkter.*** Denne kategori er ikke vurderet materiel og er derfor ikke inkluderes i klimaregnskabet for virksomheden.
- ***Kategori 13 – Nedstrøms aktiver udlejet til tredjepart.*** Denne kategori omhandler aktiviteter der ikke er i scope 1 eller 2. Vi udlejer i et meget begrænset omfang enkelte lokaler på få lokationer til tredjepart. Det energiforbrug, der knytter sig til disse udlejede arealer, indgår på nuværende tidspunkt i vores egne scope 1- og 2-udledninger. For at undgå dobbelttælling af udledninger på tværs af scope 1, 2 og 3, er kategori 13 derfor udeladt af opgørelsen i denne rapport. Vi vil løbende revurdere denne praksis, særligt hvis omfanget af udlejning ændrer sig, eller hvis der sker ændringer i energiforbrugets fordeling.
- ***Kategori 14 – Franchises.*** Udelades da vi ikke har franchiseaktiviteter.
- ***Kategori 15 – Investeringer.*** Udelades da vi ikke har investeringsaktiviteter.

Drivhusgasudledninger fra værdikæden omfatter således udledninger relateret til:

Kategori 1 – Indkøbte varer og tjenester
Denne er beregnet på baggrund af finansielle data samt mængder (antal) ifm. indkøb af elektronik (bl.a. Pc'er, mobiltelefoner). Kategorien omfatter varer og tjenester, der understøtter Beierholms daglige drift.

Der er anvendt følgende emissionsfaktorkilder:
- Exiobase version 3.8.2
- Gennemsnit af leverandørspecifik emissionsdata fra Lenovo Product Carbon Footprint Datablade for de relevante modeller og Appels Product Environmental Report for de relevante produkter.

Kategori 2 – Kapitalgoder
Kapitalgoder rapporteres på baggrund af registrerede kapitaludgifter. Kategorien dækker primært investeringer relateret til større ombygninger, væsentligt vedligehold samt større IT-anskaffelser. Hele scope 3-udledningen medregnes i det regnskabsår, hvor investeringen foretages.

Der er anvendt følgende emissionsfaktorkilder:
- Exiobase version 3.8.2

Kategori 3 – Brændstof- og energirelaterede aktiviteter
Beregningen for denne kategori bliver beregnet ud fra aktiviteterne under scope 2,1. Beregnet på baggrund af det faktiske forbrug af brændstof, fjernvarme og elektricitet, multipliceret med relevante emissionsfaktorer.

Der er anvendt følgende emissionsfaktorkilder:
- UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA): UK government GHG conversion factors for company reporting, 2025
- Eldeklarationerne (DK1 og DK2) udgivet af Energinet 2025.

Kategori 4 – Opstrøms transport og distribution
Denne kategori er beregnet ud fra finansielle data og omfatter udledninger forbundet med transport og distribution, som Beierholm betaler for, men som udføres via tredjepart. Det inkluderer blandt andet porto og fragt i forbindelse med forsendelser til kunder samt interne postsendinger og leverancer mellem Beierholms egne lokationer.

Til beregning af udledningerne i denne kategori anvendes:
- Exiobase version 3.8.2.

Kategori 5 – Affald genereret i driften
Denne kategori beregnes på baggrund af faktiske affaldsdata (kg), for affald genereret i Beierholms operationelle aktiviteter multipliceret med relevante emissionsfaktorer. I overensstemmelse med GHG-protokollens anbefalinger anvender vi "recycled content-metoden" i beregningen af denne kategori.

Der er anvendt følgende emissionsfaktorkilder:
- UK government GHG conversion factors for company reporting, 2025.

Kategori 6 – Forretningsrejser
Denne kategori beregnes primært på baggrund af kilometer godtgørelse for medarbejderrejser (alle registrerede rejseafstande fordelt på transport i henholdsvis benzin, diesel, hybrid eller elbil pr. lokation omregnet til forbrugte mængder af henholdsvis benzin, diesel og elektricitet). Desuden indgår konsolideret indkøbsdata for øvrige tredjeparts rejserelaterede aktiviteter som flyrejser, hotelovernatninger, taxakørsel og offentlig transport. Udledninger fra flyrejser er opgjort, inklusiv strålingspåvirkning (radiativ force), for at afspejle deres fulde klimamæssige udledning.

Der er i denne kategori anvendt følgende emissionsfaktorkilder:
- Exiobase version 3.8.2
- Eldeklarationerne (DK1 og DK2) udgivet af Energinet 2025
- UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA): UK government GHG conversion factors for company reporting, 2025.
- Christiansen, H., & Anderson, M. K. (2026). TU årsrapport for Danmark 2025. Technical University of Denmark.

Kategori 7 – Medarbejderpendling
Beregningen er baseret på faktisk medarbejderfremmødedata pr. lokation, kombineret med pendlerafstand i km pr. medarbejder og nationale statistiske data for transportmiddelvalg (Christiansen, H., & Anderson, M. K. (2026). TU årsrapport for Danmark 2025. Technical University of Denmark.).

Der er anvendt emissionsfaktorer fra:
- Eldeklarationerne (DK1 og DK2) udgivet af Energinet 2025
- UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA): UK government GHG conversion factors for company reporting, 2025.

Kategori 8 – Opstrøms lejede aktiver
Udledninger estimeres ud fra udgiftsbaserede data for aktiver, som er lejet, men ikke omfattet af scope 1 eller 2.

Der er anvendt emissionsfaktorer fra:
- Exiobase version 3.8.2.

Samlede drivhusgasudledninger (GHG)
De samlede drivhusgasudledninger er opgjort, som både summen af scope 1, scope 2 (lokationsbaseret) og scope 3-udledninger samt summen af scope 1, scope 2 (markedsbaseret) og scope 3-udledninger.

Absolut reduktion i scope 1–udledninger
Den absolutte reduktion i scope 1-udledninger opgøres som forskellen i udledt mængde (ton CO_2e) mellem indeværende år (2025/26) og henholdsvis baseline (2022/23) samt de seneste to år (2023/24 og 2024/25).

Relativ reduktion i scope 1–udledninger
Den relative reduktion i scope 1-udledninger angives som den procentvise reduktion i indeværende år (2025/26) sammenlignet med baseline (2022/23) og de seneste to år (2023/24 og 2024/25).

Absolut reduktion i scope 2–udledninger
Den absolutte reduktion i scope 2-udledninger opgøres som forskellen i udledt mængde (ton CO_2e) mellem indeværende år (2025/26) og henholdsvis baseline (2022/23) samt de seneste to år (2023/24 og 2024/25).

Relativ reduktion i scope 2–udledninger
Den relative reduktion i scope 2-udledninger angives som den procentvise reduktion i indeværende år (2025/26) sammenlignet med baseline (2022/23) og de to seneste år (2023/24 og 2024/25).

Drivhusgasudledninger uden for scope 1–3
Biogene udledninger opgøres særskilt i overensstemmelse med gældende rapporteringsstandarder, herunder GHG-protokollen og ESRS E1.

Der er anvendt emissionsfaktorer fra:
- Miljødeklarationen (DK1 og DK2) udgivet af Energinet 2024
- UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA): UK government GHG conversion factors for company reporting, 2024
- Exiobase version 3.8.2.

Drivhusgasudledninger, der ikke er medregnet under den konsoliderede koncern
Vores opgørelse af drivhusgasudledninger er komplet indenfor alle medtagede kategorier og baseret på den operationelle kontroltilgang i henhold til GHG-protokollen. Det betyder, at vi medregner udledninger fra alle aktiviteter og aktiver, som Beierholm har driftsmæssig kontrol over – uanset ejerstruktur. Der er dog udeladt to kategorier under scope 3, hhv. kategori 11 og 12, grundet et relativt begrænset udledningsniveau og omfattende beregninger for rapporteringen.

Intensitet af drivhusgasudledninger (scope 1 og 2)
CO_2e-intensiteterne er således beregnet som:
- CO_2e pr. medarbejder
  Summen af udledninger fra scope 1 og 2 (lokationsbaseret) divideret med det gennemsnitlige antal fuldtidsmedarbejdere i perioden.
- CO_2e pr. omsætning
  Summen af udledninger fra scope 1 og 2 (lokationsbaseret) divideret med den samlede omsætning i perioden (baseret på data fra den finansielle årsrapport).
- CO_2e pr. bygningsareal
  Summen af udledninger fra scope 1 og 2 (lokationsbaseret) divideret med det gennemsnitlige kontorareal i kvadratmeter (baseret på data fra lejekontrakter og købsaftaler, herunder eventuelt BBR).





Ressourceforbrug og cirkulær økonomi

Affaldsmængder:
Opgørelser for affaldstyper, -mængder og -sammensætning er baseret på rapporter og dokumentation fra vores leverandør af affaldshåndtering. Opgørelserne dækker regnskabsåret og relateres til virksomhedens samlede aktiviteter. Oplysningerne anvendes som indikatorer for korrekt affaldshåndtering og affaldsminimering. Størstedelen af Beierholms håndteres af en enkelt aktør og for de resterende, der håndteres lokalt, er der foretaget et estimat med afsæt i den tilgængelige data. Affaldet er kategoriseret i henhold til gældende lovgivning og internationale standarder, herunder ESRS E5, og opdeles i følgende hovedkategorier:

Farligt- og ikke-farligt affald
Farligt affald og ikke-farligt affald Klassificeringen følger nationale og EU-regler for affaldstyper. Farligt affald omfatter materialer med egenskaber, der udgør en risiko for sundhed eller miljø, mens ikke-farligt affald omfatter øvrige affaldstyper

Genanvendt affaldsmængde og ikke-genanvendt affaldsmængde
Genanvendt affald omfatter materialer, der er indsamlet og behandlet med henblik på genbrug eller genanvendelse i nye produkter. Ikkegenanvendt affald omfatter affald, der er sendt til anden behandling, fx til forbrænding eller deponi.

Mængder for genanvendelse, forbrænding og deponi
Affaldstyper er opgjort i både kilo og procent af samlede mængde affald, og er fordelt på behandlingsmetode. Genanvendelse omfatter affaldsmaterialer, der sorteres og behandles med henblik på at blive brugt som sekundære råvarer i nye produkter. Forbrænding omfatter termisk behandling af affald der ikke er egnet til genanvendelse, dette både med og uden energigenvinding. Deponi omfatter affald, der hverken kan genanvendes eller forbrændes og som i stedet bortskaffes på godkendte deponeringsanlæg

Antal brugte IT-enheder frikøbt af medarbejdere
Frikøb af udstyr registreres løbende ved vores platformsudbyder. Registreringen omfatter udstyr registreret som frikøbt i perioden 1. maj 2025 til 30. april 2026. Der indgår alene udstyr, hvor afgangen relaterer sig til salg til medarbejdere. Udstyr, der er udgået af andre årsager, herunder tyveri, skrotning, defekt eller overdragelse til tredjepart (broker), er ikke medtaget. For PC'er anses afgangen for registreret på tidspunktet, hvor udstyret klargøres til afgang, herunder når data slettes og operativsystem geninstalleres. Udstyr, der er registreret som afgået, men som endnu ikke er fysisk overdraget til medarbejdere, indgår ikke i opgørelsen af solgt udstyr.

Sociale forhold

Egne medarbejdere

Medarbejderantal samt opdelt i køn (head count)
Medarbejderantal, samt andelen af mænd og kvinder (head count) er opgjort pr. sidste dag i regnskabsåret, 30.04. Oplysningen stammer fra vores medarbejderdatabase.

Antal fuldtidsansatte medarbejdere (gns. efter FTE-metoden)
Antal medarbejdere defineres som det gennemsnitlige antal fuldtidsbeskæftigede i rapporteringsperioden, opgjort på grundlag af ATP-bidrag. Opgørelsen omfatter udelukkende medarbejdere, der er ATP-bidragspligtige. Antal medarbejdere er opgjort efter ATP-metoden, hvor de faktisk indbetalte ATP-bidrag for den enkelte medarbejder sættes i forhold til ATP-bidraget for fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansatte indgår dermed forholdsmæssigt, og det samlede antal fuldtidsækvivalenter gennemsnitsberegnes for rapporteringsperioden.

Antal medarbejdere på permanente, midlertidige og ikke-timegaranterede ansættelseskontrakter
Antal medarbejdere på permanente, midlertidige og ikke-timegaranterede ansættelseskontrakter (head count) er opgjort pr. sidste dag i regnskabsåret, 30.04. Data er baseret på udtræk fra medarbejderdatabasen med opdeling i tidsbegrænsede og ikke-tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, samt ansættelseskontrakter uden fastsatte timeantal.

Antal trainees
Trainees (head count) er opgjort pr. sidste dag i regnskabsåret, 30.04. Data er baseret på udtræk fra medarbejderdatabasen med opdeling af medarbejdere på trainees kontrakter.

Medarbejderafgang og medarbejderomsætning
Medarbejderafgang (head count) er opgjort pr. sidste dag i regnskabsåret, 30.04. Data er baseret på udtræk fra medarbejderdatabasen med opdeling i opsigelser inden for regnskabsåret. Medarbejderomsætningen er opgjort som medarbejderafgang overfor samlede antal af medarbejdere pr. 30.04. Oplysningerne indeholder både frivillige og ufrivillige fratrædelser.

Medarbejderanciennitet
Opgørelsen af medarbejderanciennitet er baseret på ansættelsesdatoer registreret i vores medarbejderdatabase. Anciennitеten er beregnet som den samlede varighed af medarbejderens ansættelse i virksomheden pr. 30.04. Beregningen omfatter både fuldtids- og deltidsansatte og tager ikke højde for eventuelle orlovsperioder.

Aldersfordeling
Aldersfordelingen blandt medarbejdere er opgjort på baggrund af fødselsdatoer registreret i virksomhedens medarbejderdatabase. Opgørelsen er baseret på data pr. 30.04. Medarbejdernes alder er beregnet ud fra fødselsdatoen, og er herefter kategoriseret i aldersintervaller tilsvarende de intervaller der anvendes i GWP-analyser.

Andel af medarbejdere som har ret til familierelaterede orlov
Familierelateret orlov er lovbestemt i Danmark. Beierholm efterlever gældende lovgivning, og alle lønmodtagere i virksomheden har derfor adgang til familierelateret orlov i overensstemmelse med lovens bestemmelser.

Andel af medarbejdere som er repræsenteret af en medarbejderrepræsentant
I Beierholm er medarbejdere repræsenteret af et samarbejdsudvalg (SU) som går på tværs af alle Beierholms sektioner, med i alt 24 medlemmer. Det betyder, at alle Beierholms medarbejdere er repræsenteret og har mulighed for at få deres synspunkter fremlagt.

Sygefravær
Sygefravær er opgjort som summen af registrerede sygefraværstimer i regnskabsåret, omregnet til hele fraværsdage. Antallet af fraværsdage er herefter sat i forhold til antal FTE'er pr. 30.04. Opgørelsen er baseret på dataudtræk fra vores timeregistreringssystem og omfatter både fuldtids- og deltidsansatte. Den inkluderer enkeltstående sygedage kortere sygefraværsperioder samt langtids-sygemeldinger.

Antal registrerede fatale arbejdsskader
Opgørelsen omfatter alle dødsfald, der er sket som følge af arbejdsrelaterede aktiviteter, uanset om hændelsen er sket på arbejdspladsen eller i forbindelse med arbejdets udførelse uden for virksomhedens fysiske rammer. Data er baseret på registreringer fra vores virksomhedens medarbejderdatabasen og dækker regnskabsåret.

Antal registrerede arbejdsskader
Opgørelsen for arbejdsskader dækker arbejdsrelaterede hændelser, der resulterer i fysisk skade eller sygdom. Opgørelsen omfatter både hændelser med og uden fravær og inkluderer alle medarbejdere, uanset ansættelsesform. Data er baseret på registreringer i arbejdstilsynets digitale anmeldelsessystem og dækker regnskabsåret.

Medarbejdere dækket af sundhedssikring
Medarbejdere dækket af vores sundhedssikring er opgjort som antallet af medarbejdere der pr. 30.04. er registreret som medlem af vores sundhedssikring, divideret med head count. Antal registreringer er udleveret af vores pensionsselskab som også er udbyder af sundhedsforsikringen.

Sager vedrørende diskriminationssager
Opgørelsen af sager vedrørende diskrimination af Beierholms egne medarbejdere, er baseret på antal af indberetninger modtaget via Beierholms officielle whistleblowerordning i regnskabsåret samt øvrige kanaler som registreres i HR. Sagerne kategoriseres på baggrund af vurderinger foretaget af Beierholms HR- og Risk Management afdeling, som led i processen for håndtering af menneskerettigheder.

Bøder og domme relateret til sager om diskrimination
Bøder og domme relateret til sager om diskrimination er baseret på registreringer fra virksomhedens Risk Management afdeling og dækker regnskabsåret.

Sager vedrørende øvrige menneskerettighedssager
Opgørelsen af sager vedrørende øvrige menneskerettigheder af Beierholms egne medarbejdere, er baseret på antal af indberetninger modtaget via Beierholms officielle whistleblowerordning i regnskabsåret øvrige kanaler som registreres i HR. Sagerne kategoriseres på baggrund af vurderinger foretaget af Beierholms HR- og Risk Management afdeling, som led i processen for håndtering af menneskerettigheder.

Bøder og domme relateret til sager om øvrige menneskerettighedssager
Bøder og domme relateret til sager om diskrimination er baseret på registreringer fra virksomhedens Risk Managementafdeling og dækker regnskabsåret.

Kønsdiversitet
Kønsdiversitet er baseret på en opgørelse pr. 30.04. Antallet af henholdsvis mandlige og kvindelige medarbejdere er opgjort på baggrund af registreringer i vores medarbejderdatabase. Køn er fastlagt ud fra medarbejderens CPR-nummer, hvilket muliggør en entydig kategorisering i henhold til gældende administrative registreringsprincipper. Opgørelsen omfatter alle aktive medarbejdere på opgørelsestidspunktet.

Kønsdiversitet i øvrige ledelsesniveauer
Kønsdiversitet på øvrige ledelsesniveauer er opgjort som antal af henholdsvis mandlige og kvindelige ledere med personaleansvar. Herefter er andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige medlemmer fra øvrige ledelsesniveauer opgjort, på baggrund af antal af hvert køn divideret med det samlede antal af medlemmer af øvrige ledelsesniveauer, herunder direktionen, chefgruppen for henholdsvis rådgivnings- og fællesfunktioner samt ledende partnere. Data stammer fra registreringer i vores medarbejderdatabase.

Uddannelses- og kompetenceudviklingstimer pr. medarbejder
Opgørelsen af uddannelses- og kompetenceudviklingstimer pr. medarbejder er baseret på registreringer i virksomhedens HR-system og dækker regnskabsåret. Opgørelsen omfatter både interne og eksterne læringsaktiviteter, herunder kurser, workshops, e-læring og certificeringsforløb, som er godkendt og registreret som en del af medarbejdernes kompetenceudvikling.

Den samlede mængde registrerede timer divideres med den samlede fuldtidsarbejdsstyrke (head count) for at beregne et gennemsnitligt antal uddannelses- og kompetenceudviklingstimer pr. medarbejder.

Andel af medarbejdere der har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling (kønsfordelt)
Opgørelsen for andelen af medarbejdere, der har deltaget i uddannelse og kompetenceudvikling, er baseret på registreringer i virksomhedens timeregistreringssystem for regnskabsåret. Deltagelse omfatter både interne og eksterne læringsaktiviteter, herunder kurser, workshops, e-læring og certificeringsforløb, som er godkendt som en del af medarbejdernes kompetenceudvikling.

Andelen beregnes som antallet af medarbejdere med registreret deltagelse i mindst én relevant læringsaktivitet i løbet af regnskabsåret, divideret med det samlede antal medarbejdere (head count). Opgørelsen er yderligere lavet for henholdsvis mandlige og kvindelige medarbejdere, baseret på kønsregistreringer i medarbejderdatabasen, som er fastlagt ud fra CPR-nummer.

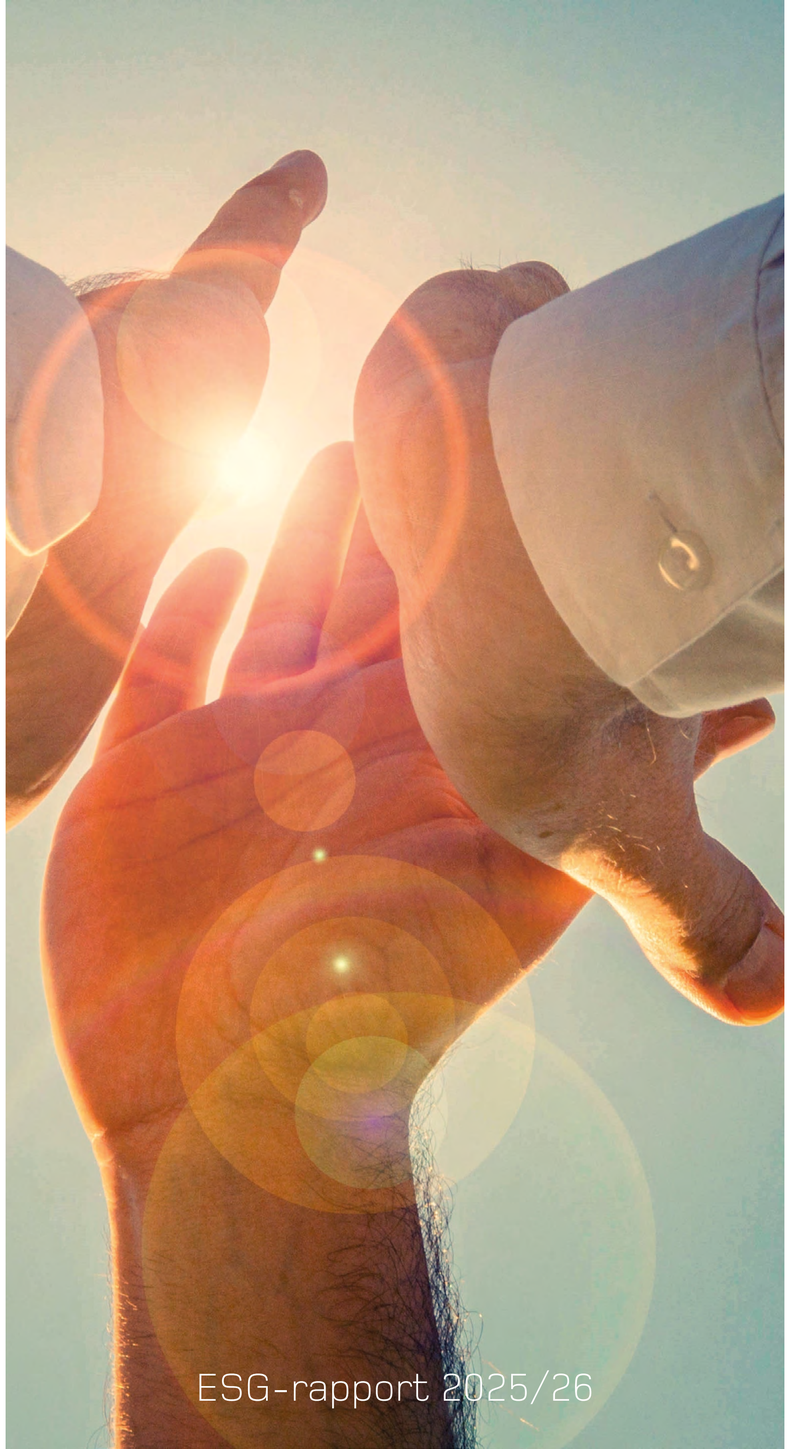
Andel af medarbejdere der har deltaget i medarbejderudviklingssamtale
Opgørelsen af andelen af medarbejdere, der har deltaget i en med- arbejderudviklingssamtale, er baseret på registreringer i virksomhedens HR-system for regnskabsåret. Opgørelsen omfatter formelle MUS- samtaler, hvor der er dokumenteret dialog om med arbejderens faglige udvikling, trivsel og fremtidige kompetencebehov.

S

Forbrugere og slutkunder

Kundeanbefalingsprocent
Kundeanbefalingsprocenten opgøres gennem et ekstern samarbejdspartner som varetager vores årlige kunde- og markedsanalyse.
I undersøgelsen spørger vi vores kunder om deres overordnede tilfredshed som kunde i Beierholm. I undersøgelsen anvendes en 5-trinsskala.
I opgørelsen summeres procentdelen af kunder som har svaret 4 eller 5.

Donationer og velgørende sponsorater
Donationer og velgørende sponsorater er opgjort som summen af udgifter på relevante kontoarter. Tallet fremkommer af Beierholms ERP-system og inkluderer både, hvad Beierholm selv har givet i sponsorater og velgørenhed, samt hvad medarbejdere har indsamlet og støttet i firmaregi i regnskabsåret.



G

Ledelse

Forretningsadfærd

Gennemsnitlig antal dage for betaling af faktura
Denne indikator beregnes som det gennemsnitlige antal kalenderdage fra fakturadato til betaling er gennemført. Opgørelsen er baseret på dataudtræk fra virksomhedens ERP-system og dækker regnskabsåret

Verserende retssager forbundet med for sene betalinger
Opgørelsen omfatter antallet af verserende retssager, hvor virksomheden er involveret som part, og hvor sagens genstand er relateret til manglende eller for sen betaling til leverandører. Data er indhentet fra virksomhedens økonomiafdeling og dækker status pr. 30.04.

Indberettede sager om korruption og bestikkelse
Opgørelsen dækker antallet af sager relateret til mistanke om eller dokumenteret korruption og bestikkelse, som er indberettet internt eller eksternt i regnskabsåret. Data stammer fra virksomhedens Risk Management-afdeling og er baseret på registreringer af hændelser vedrørende korruption og bestikkelse, meldt via vores whistleblowerordning eller øvrige kanaler.

Bøder relateret til sager om antikorruption og bestikkelse
Denne indikator omfatter bøder, sanktioner eller forlig, som virksomheden har modtaget i regnskabsåret som følge af overtrædelser relateret til korruption og bestikkelse. Oplysningerne er baseret på finansielle og juridiske opgørelser og er opgjort i t.DKK.

Bilag 1

Liste over datapunkter, der stammer fra anden EU-lovgivning

Datapunkt	Oplysningskrav	Henvisning til SFDR (1)	Henvisning til søjle 3 (2)	Reference til benchmark-forordningen (3)	EU Henvisning til klimaloven (4)	Væsentlig/ikke væsentlig for Beierholm
ESRS 2 GOV-1	Procentdel af uafhængige bestyrelsesmedlemmer			x		Væsentlig
ESRS 2 GOV-4	Redegørelse om due diligence	x				Væsentlig
ESRS 2 SBM-1	Deltagelse i aktiviteter relateret til fossile brændsler aktiviteter	x	x	x		Ikke væsentlig
ESRS 2 SBM-1	Deltagelse i aktiviteter relateret til kemisk produktion	x		x		Ikke væsentlig
ESRS 2 SBM-1	Deltagelse i aktiviteter relateret til kontroversielle våben	x		x		Ikke væsentlig
ESRS 2 SBM-1	Deltagelse i aktiviteter relateret til dyrkning og produktion af tobak			x		Ikke væsentlig
ESRS E1-1	Omstillingsplan for mitigering af klimaforandringer			x		Væsentlig
ESRS E1-6	Drivhusgasemissionsreduktionsmål	x	x	x		Væsentlig
ESRS E1-7	Energiforbrug fra fossile kilder opdelt efter kilder (kun sektorer med stor indvirkning på klimaet)	x				Ikke væsentlig
ESRS E1-7	Energiforbrug og energiforbrugets sammensætning	x				Væsentlig
ESRS E1-8	Scope 1-, 2- og 3-bruttodrivhusgasemissioner og samlede drivhusgasemissioner	x	x	x		Væsentlig
ESRS E1-9	Optag af drivhusgasser og kulstofkreditter				x	Ikke relevant
ESRS E1-9	Eksponering af benchmarkporteføljе til klimarelaterede fysiske risici			x		Ikke væsentlig
ESRS E1-11	Placering af betydelige aktiver med væsentlig fysisk risiko		x			Ikke medtaget i år
ESRS E1-11	Opdeling af den bogførte værdi af dens ejendomsaktiver efter energieffektivitetsklasser		x			Ikke medtaget i år
ESRS E1-11	Eksponeringsgrad af porteføljen til klimarelaterede muligheder			x		Ikke medtaget i år
ESRS E2-4	Mængden af hvert forurenende stof opført i bilag II til E-PRTR-for ordningen (det europæiske register over udledning og overførsel af forurenende stof fer), der udledes til luft, vand og jord	x				Ikke væsentlig
ESRS E3-1	Politik for Vand- og havressourcer	x				Ikke væsentlig
ESRS E3-1	Politik for områder med høj vandstress	x				Ikke væsentlig
ESRS E3-4	Samlet mængde gen anvendt og genbrugt vand	x				Ikke væsentlig
ESRS E4-5	Aktiviteter der negativt påvirker biodiversitetsfølsomme områder	x				Ikke væsentlig

Liste over datapunkter, der stammer fra anden EU-lovgivning – fortsat

Datapunkt	Oplysningskrav	Henvisning til SFDR (1)	Henvisning til søjle 3 (2)	Reference til benchmark-forordningen (3)	EU Henvisning til klimaloven (4)	Væsentlig/ikke væsentlig for Beierholm
ESRS E4-2	Politikker for lokationer i eller tæt på biodiversitetsfølsomme områder	x				Ikke væsentlig
ESRS E5-5	Ikke-genanvendt affald	x				Væsentligt
ESRS E5-5	Farligt affald og radio aktivt affald	x				Ikke væsentlig
ESRS 2 IRO-2	Risiko for tilfælde af tvangsarbejde	x				Væsentlig
ESRS 2 IRO-2	Risiko for tilfælde af børnearbejde	x				Ikke væsentlig
ESRS 2 GDR-P	Menneskerettigheds politiske forpligtelser	x				Væsentlig
ESRS S1-1	Processer og tiltag til forebyggelse af menneskehandel	x				Ikke medtaget i år
ESRS S1-13	Politik eller ledelsessystem til forebyggelse af arbejdsulykker	x				Væsentlig
ESRS S1-2	Mekanismer til håndtering af klager	x				Væsentlig
ESRS S1-13	Antal dødsfald og antal og hyppighed af arbejdsrelaterede ulykker	x		x		Væsentlig
ESRS S1-13	Antal tabte dage som følge af personskader, ulykker, dødsfald eller sygdom	x				Ikke medtaget i år
ESRS S1-15	Ukorrigeret lønforskel mellem kønnene	x		x		Ikke medtaget i år
ESRS S1-15	Ratio mellem højest betalende individ og median for alle øvrige medarbejdere	x				Ikke medtaget i år
ESRS S1-16	Tilfælde af diskriminerende behandling	x				Væsentlig
ESRS S1-16	Manglende overholdelse af FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv og OECD's retningslinjer	x		x		Væsentlig
ESRS S2-1	Processer og foranstaltninger til at forhindrer menneskehandel	x				Ikke væsentlig
ESRS S2-1	Code of Conduct	x				Ikke væsentlig
ESRS S2-3	Klagemekanismer					Ikke væsentlig
ESRS S2-3	Menneskerettigheds forhold og -hændelser					Ikke væsentlig
ESRS S3-2	Klagemekanismer	x		x		Ikke væsentlig
ESRS S3-3	Menneskerettigheds forhold og -hændelser	x				Ikke væsentlig
ESRS S4-4	Menneskerettighedsforhold og -hændelser	x				Væsentlig
ESRS G1-1	Politikker i overensstemmelse med FN's konventioner mod korruption	X				Væsentlig
ESRS G1-1	Beskyttelse af whistleblowers	X				Væsentlig
ESRS G1-2	Handlinger for at adressere brud på standarder for antikorruption og bestikkelse	x				Væsentlig
ESRS G1-4	Domme og bøder for at overtræde antikorruption og bestikkelseslove	x				Væsentlig

Bilag 2

Genberegning

I regnskabsåret 2025/26 blev alle vores tidligere klimaregnskaber genberegnet inden for scope 2, inklusive baseline for 2022/23 samt regnskabsårene 2023/24 og 2024/25.

Dette skyldes en ny metodisk overvejelse vedrørende vores eksterne servere. Vi har vurderet, at udledninger relateret til disse, i henhold til den operationelle kontrolmetode, bør medtages i scope 2 under elektricitet, da vi reelt "ejer" det elforbrug, de forårsager. Denne udledning er derfor tilføjet fra 2022/23 (baseline) og frem til det seneste klimaregnskab. For 2024/25 er udledningerne samtidig fjernet fra scope 3, kategori 1.

Derudover er enkelte lokationer under fjernvarme genberegnet, da vi har fået adgang til mere præcise forbrugsdata.

Vi har desuden valgt at skifte database for vores spendbaserede beregninger, så vi fremadrettet anvender sammenlignelige metoder og bagvedliggende datasæt. Som følge heraf er enkelte kategorier genberegnet, hvilket også fremgår af tabellen.

Endvidere har vi besluttet fremadrettet ikke at medtage kategori 11 og 12. Dette skyldes den betydelige ressourcemæssige indsats, der er forbundet med beregningen, set i forhold til emissionernes begrænsede betydning for vores samlede udledninger. Beslutningen er truffet med afsæt i de nye retningslinjer fra EFRAG (ESRS, 2025).

Endeligt er smartwatches udeladt i scope 3 på grund af manglende valide data. De er derfor også fjernet fra 2024/25 for at sikre en mere retvisende sammenligning. Det vurderes, at der er tale om en marginal udledning, som ikke har væsentlig indflydelse på det samlede regnskab.

	Genberegnet 2024/25	Original 2024/25	Genberegnet 2023/24	Original 2023/24	Genberegnet 2022/23	Original 2022/23
Scope 1	**109**	**109**	**132**	**132**	**147**	**147**
Scope 2 (lokationsbaseret)	**412**	**458**	**521**	**506**	**586**	**571**
Elektricitet	190	178	194	179	261	246
Fjernvarme	222	280	327	327	325	325
Scope 2 (markedsbaseret)	**334**	**418**	**486**	**486**	**442**	**442**
Elektricitet	112	139	159	159	117	117
Fjernvarme	222	280	327	327	325	325
Total scope 1 og 2 (lokationsbaseret)	**521**	**566**	**652**	**638**	**733**	**718**
Total scope 1 og 2 (markedsbaseret)	**443**	**527**	**617**	**617**	**589**	**589**
Scope 3	**5.335**	**6.231**				
3.1 – Indkøbte varer og services	2.776	3.449				
3.2 – Kapitalgoder	582	530				
3.3 – Brændstof- og energirelaterede aktiviteter	13	12				
3.4 – Opstrøms transport og distribution	32	82				
3.8 – Opstrøms-leasede aktiver	3	209				
3.11 – Brug af solgte produkter	(-)	3				
3.12 – Slutbehandling af solgte produkter	(-)	0				
Total scope 1, 2 og 3 (lokationsbaseret)	**5.876**	**6.797**				
Total scope 1, 2 og 3 (markedsbaseret)	**5.798**	**6.758**				

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

Bestyrelse
Statsaut. revisor Bjørn Jakobsen, formand
Statsaut. revisor Thomas Andersen
Statsaut. revisor Morten Stener
Statsaut. revisor Marianne Christoffersen
Statsaut. revisor Henrik Bjørn
Statsaut. revisor Carsten Andersen
Statsaut. revisor Kasper Rabing Christensen
Statsaut. revisor Randi Landergreen Andersen

Direktion
Adm. direktør, statsaut. revisor Søren V. Pedersen

Revision
KPMG P/S

Pengeinstitut
Danske Bank

Dattervirksomhed
Beierholm Finansiel Rådgivning Partnerselskab, Aalborg
Beierholm Corporate Finance Partnerselskab, Aalborg



Brøndby
Fredericia
Frederikshavn
Haderslev
Hadsund
Haslev
Hillerød
Hjørring
Hobro
Holbæk
Holstebro
Horsens
Hurup
Hvide Sande
Kalundborg
Kolding
København
Køge
Lemvig
Nakskov
Nykøbing Falster
Næstved
Odense
Randers
Ringkøbing
Ringsted
Roskilde
Skagen
Skive
Slagelse
Struer
Sæby
Thisted
Thyborøn
Vejle
Viborg
Vordingborg
Aalborg
Aarhus
Aars

www.beierholm.dk