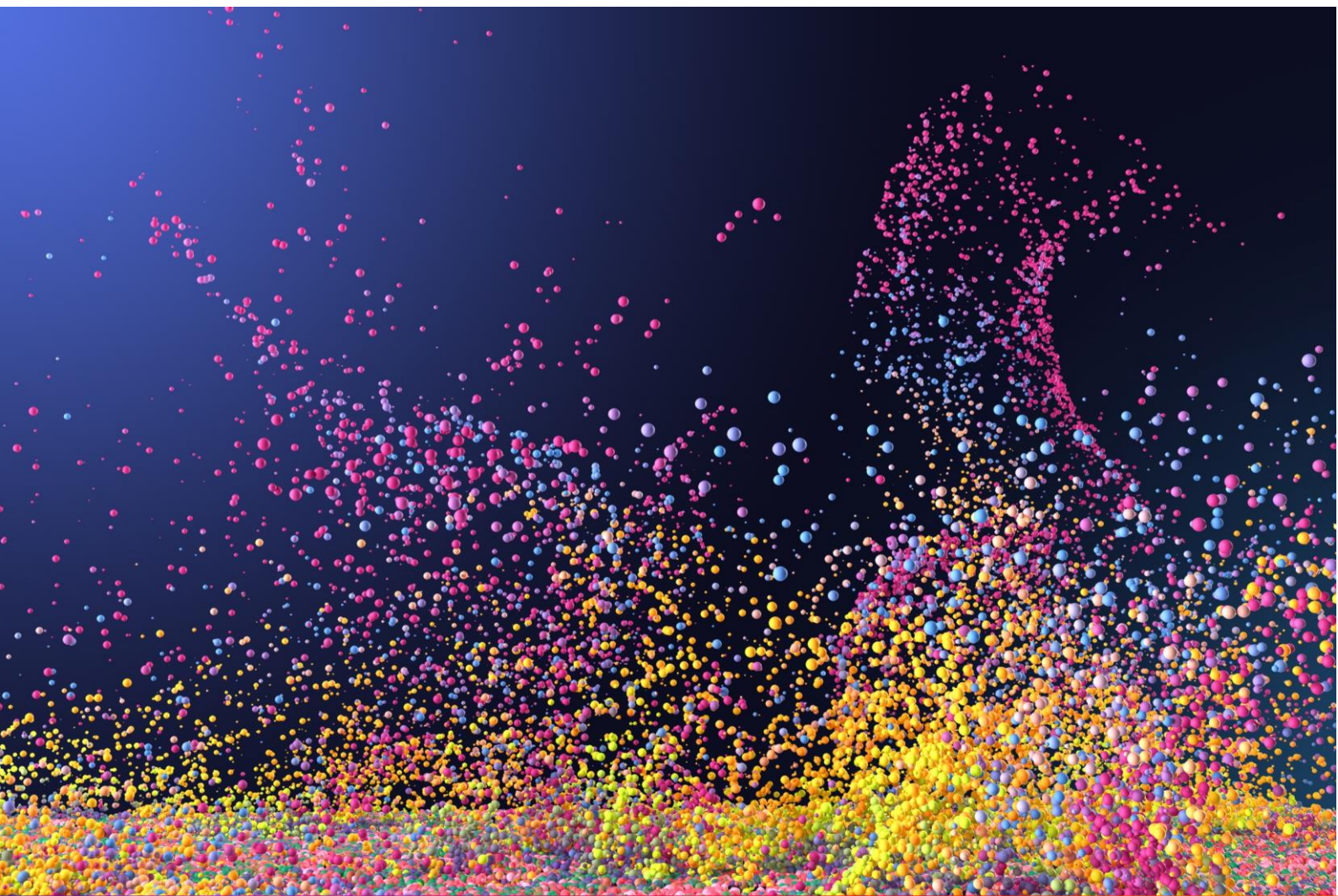


Sopra Steria AS

Åpenhetsloven - Redegjørelse

Status per

30.06.2023



Innhold

1	Introduksjon	2
1.1	Organisering	2
1.1.1	Organisasjonsstrukturen	2
1.1.1.1	Innkjøp	2
1.1.1.2	Avdelinger	3
1.1.1.3	Forretningsområder	3
1.2	Produkter og tjenester vi tilbyr.....	3
1.3	Markedene vi opererer i	3
2	Aktsomhetsvurderinger	4
2.1	Forankring	4
2.1.1	Corporate Policies for Sopra Steria konsernet.....	5
2.1.2	Corporate Policies Norge	8
2.1.3	Corporate Procedures Norge.....	8
2.2	Kartlegging av risiko i leverandørkjeden.....	11
2.2.1	Kostnader	11
2.2.2	Selskaper i konsernet.....	11
2.2.3	Ecovadis	11
2.2.4	Geografi og sektor	12
2.3	Funn	13
2.4	Tiltak.....	13
2.4.1	Operasjonalisere retningslinjer.....	14
2.4.2	Forbedre rutiner	14
2.4.3	Interessentdialog.....	14
2.4.4	Bransjesamarbeid og interne initiativer	15
3	Oppsummering og refleksjon	16
4	Kontakt	17

1 Introduksjon

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven skal ifølge § 1 fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det fremgår av åpenhetsloven § 5 at virksomheter skal årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Redegjørelsen skal minst inneholde:

- a) en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- b) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
- c) opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i hvordan ansvaret er forankret, våre nøkkelfunn fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Vi har lent oss på veiledningen fra Forbrukertilsynet for denne redegjørelsen. Den gjelder for perioden 1. januar - 31. des 2022, men er oppdatert med vesentlige endringer etter dette, jf. åpenhetsloven § 5 fjerde ledd.

1.1 Organisering

Om Sopra Steria

Sopra Steria er Norges ledende konsultentselskap innen digitalisering, innovasjon og bærekraft. Selskapet har gjennom en årrekke vært rangert som en av Norges beste arbeidsplasser. Som et av Europas største konsultentselskaper, bistår Sopra Steria store private selskaper og offentlige virksomheter med deres omstilling.

Selskapet er opptatt av å skape verdi for sine kunder og samfunnet, og har som mål å skape en bedre og mer bærekraftig fremtid.

Sopra Steria har 50 000 medarbeidere i 30 land, og hadde en omsetning på € 5,1 milliarder i 2022. I Norge sørger 3000 medarbeidere for en årlig omsetning på over 4 milliarder kroner i 2022. Selskapet har kontorer i Oslo, Stavanger, Trondheim, Bergen, Drammen, Hamar, Fredrikstad, Kristiansand og Tromsø.

1.1.1 Organisasjonsstrukturen

Sopra Steria Norge er underlagt CEO for Skandinavia; Kjell Rusti. I Norge er vi organisert etter avdelinger og forretningsområder som forklart under neste avsnitt, samt interne funksjoner. De interne funksjonene strekker seg fra «HR & ESG», herunder HR, Marketing, Kommunikasjon og Bærekraft; til «Finans», herunder Controlling, Innkjøp, Legal og Compliance.

1.1.1.1 Innkjøp

Sopra Steria AS har en sentral innkjøpsavdeling som håndterer de største og mest sentrale leverandørene til vår virksomhet. Sentral innkjøpsavdeling bruker en standardisert innkjøpsprosess som dokumenterer og stiller krav til valg av leverandører. Innkjøpsavdelingen bidrar også med malverk knyttet til leverandøroppfølging

Lokal ledelse og avtaleeiere følger opp sine lokale leverandører og forretningspartnere, i tett samarbeid med sentral innkjøpsavdeling. Alle sentrale leverandører av varer og tjenester er i stor grad konkurranseutsatt.

1.1.1.2 Avdelinger

Business Development (BD) er en avdeling i Sopra Steria som har som formål å sikre Sopra Sterias relevans og forståelse for markedets behov. Hver sektor har en egen leder fra Business Development.

Våre sektorer omfatter bank og forsikring, forsvar og nasjonal sikkerhet, helse, offentlig, transport, energi, og handel og service.

1.1.1.3 Forretningsområder

Vi er organisert i forretningsområder og leverer spesifikke tjenester til bestemte kundegrupper med hver sitt behov. Tjenestene vi leverer via våre forretningsområder varierer avhengig av virksomhet og sektor.

- **Applikasjonsutvikling** består med utvikling av applikasjoner, -forvaltning og -rådgivning. Vår ambisjon er å være markedsledende innenfor transformasjon av kjernesystemer, digitale løsninger og innovasjon.
- **Rådgivning** består med forretningsutvikling, og hjelper våre kunder med å forstå potensialet som ligger i digital teknologi og hvordan de kan bruke det til å forbedre sin forretning. Vår ambisjon er å være toppleders betroede partner på digitaliseringsreisen og bærekraft.
- **Digitale plattformtjenester** består med utvikling, drift og forvaltning av kundens teknologiplattformer og tjenesteproduksjon, og hjelper kundene med transformasjon og modernisering, og leverer forvaltning og drift som tjeneste.

1.2 Produkter og tjenester vi tilbyr

Vi bistår våre kunder med strategiutvikling, IT-rådgivning, infrastruktur- og systemutvikling, digitale løsninger og drift. Tjenesteporteføljen dekker hele verdikjeden – fra idéutvikling, styring og ledelse, design til utvikling, gjennomføring og videre forvaltning, noe som gjør oss til en ende-til-ende-partner for våre kunder.

Tjenestene vi tilbyr er blant annet forretningsrådgivning, bærekraftsrådgivning, informasjonshåndtering, design og UX, applikasjonstjenester, IT-infrastruktur, prosjektstyring, testing og kvalitetssikring, IT-drift, programvare og biometri.

1.3 Markedene vi opererer i

Aktører innen de fleste bransjer står midt i en krevende digitaliseringsreise hvor det er stort behov for en solid og kompetent ende-til-ende leverandør innen digitalisering, innovasjon og bærekraft. En partner som kan ta et overordnet ansvar for innføring av komplekse teknologidrevne endringer eller sikre kapasitet med relevant spesialistkompetanse. Sopra Steria har en bredde og kompetansebase som gir et godt utgangspunkt for å ta en slik rolle.

Sopra Steria har en ledende posisjon innen offentlig sektor. I de senere årene har vi satset sterkt på store virksomheter i privat sektor, og har i dag en sterk posisjon de fleste bransjer. Som transport, olje/gass, energi, telekom, industri og handel. Engasjementene er som regel langsiktige og omfattende rammeavtaler innen områdene:

- Transformasjons- og digitaliseringsprosjekter
- Store IT-driftsavtaler og skyløsninger
- Innføring og utvikling av komplekse IT-løsninger
- Rådgivning innen IT, virksomhetsforbedring, innovasjon og bærekraft

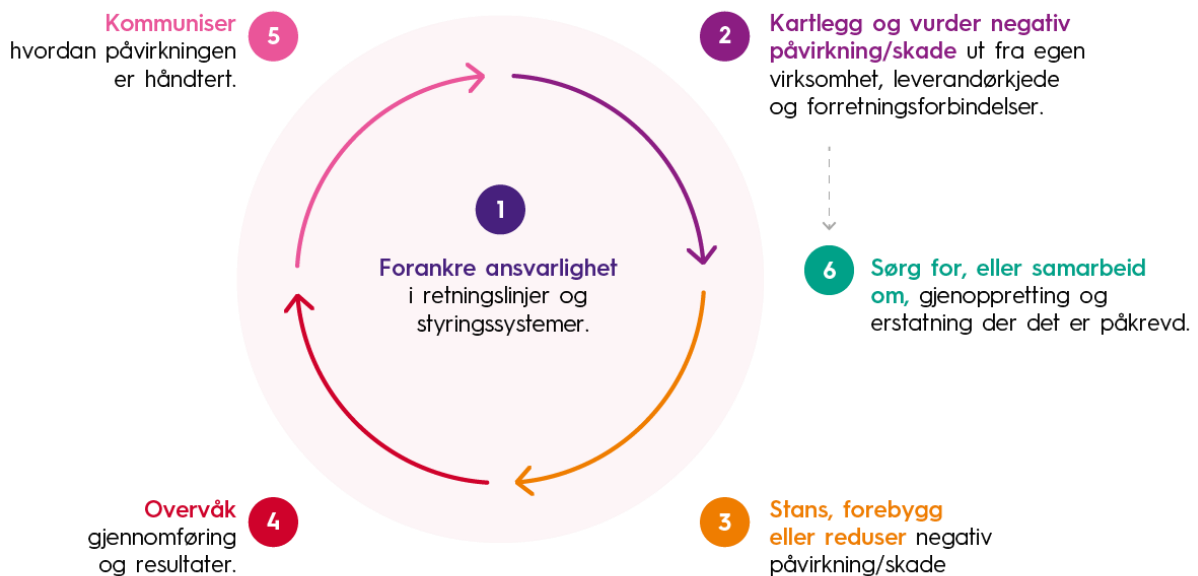
Markedsområdet til Sopra Steria AS er først og fremst Norge, med virksomheter med norsk hovedkontor eller større datterselskaper av utenlandske foretak. I tillegg leverer Sopra Steria tjenester internasjonalt til datterselskaper av norske virksomheter. Tjenestene leveres hovedsakelig av egenansatte ressurser i Norge eller fra globale leveransesentere, enten på stedet eller via digitale løsninger. I de senere årene er også Skandinavia blitt et markedsområde, og kunder med avdelinger i de skandinaviske landene kan betjenes på tvers av landegrensene.

2 Aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger er en metode som innebærer at virksomheter kartlegger, forebygger og begrenser risiko for skade forårsaket av egen virksomhet, gjennom bedriftens leverandørkjede og forretningspartnere. Med leverandørkjede menes enhver aktør som leverer varer eller tjenester til Sopra Steria AS.

Vi samarbeider med forretningspartnere både direkte og indirekte via tjenester vi tilbyr til våre kunder, og også gjennom bransjerelatert samarbeid.

Sopra Steria AS jobber kontinuerlig med risikovurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi benytter OECDs aktsomhetsveileder og sektorveileder i denne redegjørelsen (se figur 1). I tillegg har vi lagt FNs veiledende prinsipper (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) og tilhørende rapporteringsrammeverk til grunn for aktsomhetsvurderingene.

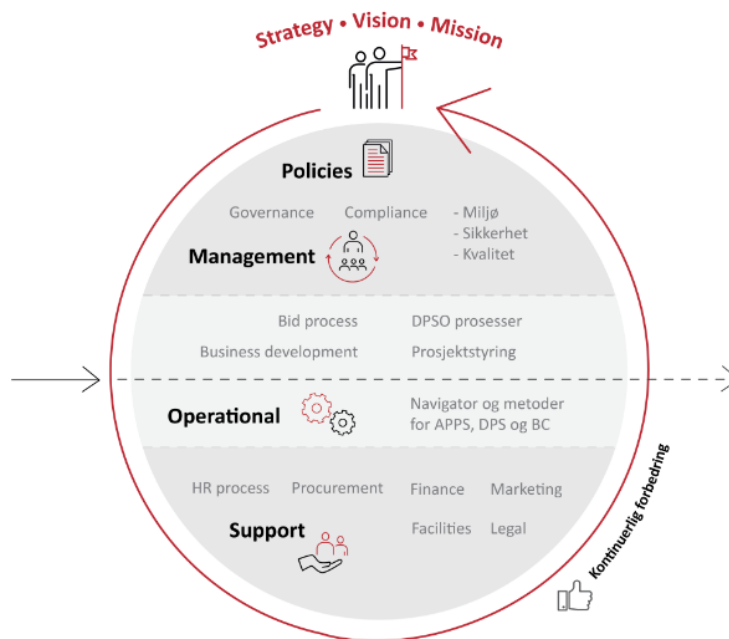


Figur 1: Basert på OECDs prosess for aktsomhetsvurderinger

2.1 Forankring

Interne retningslinjer og rutiner med særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Det følger av åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a at vi som virksomhet må sikre at vi har på plass tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forankret i vårt styringssystem. Styringssystemet i Sopra Steria er illustrert i figur 2.



Figur 2: Strategi, visjon og misjon Sopra Steria

I Sopra Steria jobber vi aktivt med å overholde alle lovpålagte krav til hvordan vi skal drive vår virksomhet. I tillegg til åpenhetsloven er sentrale lover blant annet arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og regnskapsloven. Vi har også forpliktet oss til å følge FNs Global Compact, som baserer seg på ti prinsipper for ansvarlig næringsliv på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon, og har siden 2017 fulgt OECDs retningslinjer. I tillegg har Sopra Steria et sertifisert ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISO 27001), miljøstyring (ISO 14001) og kvalitetsstyring (ISO 9001).

I denne delen vil vi gjennomgå etablerte retningslinjer, prosedyrer og rutiner knyttet til aktsomhetsvurderinger. Noen retningslinjer og prosedyrer har blitt revidert i henhold til lovens krav, der opplæring til relevante ansatte gis kontinuerlig.

Vi fokuserer på de retningslinjene fra Sopra Steria AS og Sopra Steria konsernet som vi anser som mest relevante for denne redegjørelsen.

2.1.1 Corporate Policies for Sopra Steria konsernet

- Anti-corruption Code of Conduct
- **Supplier Code of Conduct**
- **Code of Ethics**
- Group Rules
- Group Procurement Procedure

Hovedelementer i relevante policies og retningslinjer fra Sopra Steria konsernet

Supplier Code of Conduct

Dokumentet er et regelsett for leverandører og forretningspartnere, og er ment å gjelde alle avtaler mellom Sopra Steria og våre leverandører og forretningspartnere (og/eller eventuell tilknyttet selskap til leverandøren eller partneren). Vi ønsker å etablere langsiktige relasjoner med våre leverandører og partnere. Etablering eller fortsettelse av samarbeid med en leverandør eller partner krever at de følger dette regelverket.

Gjennom Supplier Code of Conduct (heretter kalt «SCoC») krever Sopra Steria at leverandørene skal forplikte seg til å overholde gjeldende lover, forskrifter og standarder for forretningsetikk, og internasjonalt anerkjente lover, forskrifter og standarder knyttet til menneskerettigheter, grunnleggende frihet, respekt for enkeltpersoner, helse og sikkerhet med spesiell vekt på «Den internasjonale erklæringen om menneskerettigheter» og erklæringen fra «Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)».

SCoC fastsetter Sopra Sterias forpliktelser overfor sine leverandører og forretningspartnere, samt forpliktelsene som forventes av dem. Gjennom å signere SCoC, aksepterer leverandørene og forretningspartnere å overholde og etterleve retningslinjen, og forplikter seg til å arbeide i samsvar med prinsippene som er stadfestet. De forplikter seg også til å gjøre kjent og håndheve forpliktelsene for alle deres ledere, representanter, ansatte, agenter og egne leverandører og forretningspartnere. Ved signatur, bekrefter leverandørene og forretningspartnere at manglende overholdelse av forpliktelsene kan, dersom forholdet ikke rettes opp, føre til at Sopra Steria ikke fornyer leverandørforholdet, og at enhver hendelse som kan føre til avvik i overholdelse av forpliktelsene inngått skal kommuniseres til Sopra Steria.

Vi arbeider kontinuerlig med å innhente signatur fra våre leverandører på SCoC. Basert på omfanget beskrevet i vår Group Procurement Procedure, har vi et mål om at samtlige leverandører vi har en kostnad til på NOK 50.000 eller mer skal signere SCoC. Per desember 2022 har omtrent 27% av våre leverandører som signerte SCoC. Det er iverksatt tiltak for å øke andelen signerte SCoC. Disse inkluderer å effektivisere signaturinnhenting og å bevisstgjøre ansatte om SCoC.

I korte trekk lister vi videre særlig relevante krav i forbindelse med åpenhetsloven, som fremkommer i SCoC:

- Mangfold, like muligheter og respekt for individet.

Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg til å respektere og fremme prinsippene om mangfold og like muligheter, ved å avstå fra enhver form for diskriminering, inkludert, men ikke begrenset til, diskriminering basert på etnisk-, sosial- eller kulturell opprinnelse, kjønn, alder, fysiske egenskaper, funksjonshemming, religion, seksuell orientering, sivilstatus eller fagforeningsmedlemskap. Leverandøren eller forretningspartneren er forpliktet til å opprettholde et arbeidsmiljø der alle ansatte blir behandlet med verdighet og respekt.

- Forbud mot tvangsarbeid.

Leverandøren eller forretningspartneren er forbudt fra å bruke enhver form for tjenestefolk, tvang- eller tvangsarbeid og enhver form for slaveri. Leverandøren eller forretningspartneren er forbudt fra å bruke barnarbeid.

- Overholdelse av arbeidsvilkår.

Leverandøren eller forretningspartneren er forbudt fra å bruke noen form for skjult eller udeklart arbeid. Som arbeidsgiver forplikter leverandøren eller forretningspartneren seg til å overholde skatte- og sosiale forpliktelser og å lønne sine ansatte i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg spesielt til å respektere regler knyttet til ansatte/ledelse dialog og fagforeningsrettigheter. Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg til å gi sine ansatte et sunt arbeidsmiljø og å tilrettelegge for forebyggende tiltak med hensyn til helse og sikkerhet for personell og tredjeparter.

- Beskyttelse og sikkerhet av personopplysninger.

Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg også til å overholde alle lover og forskrifter som gjelder beskyttelse og sikkerhet av personopplysninger for de ansatte.

Det forekommer i Group Procurement Procedure at det er innkjøpsavdelingen som er ansvarlig for å sørge for at leverandører og forretningspartnere samtykker til å respektere reglene for etikk og overholdelse, ved å signere SCoC. Videre spesifiseres det at obligatoriske dokumenter fra leverandørene (spesielt signert SCoC) skal samles inn, lagres og oppdateres. Omfanget av prosessene og rutinene som skal følges av Procurement-avdelingen bestemmes av årlig forretningskostnaden, der de leverandørene med høyest kostnad gjennomgår mer omfattende krav for dokumentasjon og tilsyn.

Det forekommer av Group Procurement Procedure at dersom leverandøren nekter å signere SCoC, eller å delta på evalueringer, eller godta revisjon av spesifiserte dokumenter (se kapittel 3.1.3 Prosedyre for håndtering av leverandører) kan Sopra Steria velge å ikke fornye samarbeidet som ytterste konsekvens. Vi ønsker å bidra til å forbedre negative forhold gjennom dialog og samarbeid med våre leverandører og partnere. Det er derfor viktig

for oss å understreke at å avslutte et samarbeid er et ytterste konsekvens, forårsaket av gjentakende mangel på vilje til å samarbeide. Vi etterstreber å etablere langvarige forretningsforhold med våre forretningspartnere.

Code of Ethics

Code of Ethics (heretter kalt «CoE») er en prosedyre på konsernnivå som gjelder for alle i Sopra Steria konsernet. Konsernet legger stor vekt på å utføre sine økonomiske, miljømessige og sosiale aktiviteter i tråd med sine verdier. Målet med CoE er å forene økonomisk ytelse, sosial rettferdighet og respekt for miljøet. For å sikre respekt og fremme god ledelse, har Sopra Steria fastsatt de viktigste etiske prinsippene som skal guide vår daglige drift i dette dokumentet, som overholdelse av lover og regler gjeldende der vi opererer, og forpliktelser om å drive virksomheten på best mulig måte. Hovedmålet med CoE er å definere de grunnleggende etiske prinsippene som bidrar til lønnsom utvikling over tid:

- Transparens og rettferdighet med våre kunder, partnere og leverandører, i våre arbeidsforhold og arbeidsmetoder
- Respekt for menneskene vi ansetter i form av arbeidsvilkår som betraktes som rettferdige og ikke-diskriminerende
- Respekt for miljøet, i tråd med gjeldende nasjonale og internasjonale standarder

Sopra Steria konsernet overvåker CoE og dens forpliktelser på høyeste konsernnivå. Det styres av ledelsen i konsernet og involverer alle divisjoner og avdelinger. For å bevisstgjøre alle ansatte om prinsippene som underbygges i CoE, og for å sikre at Sopra Steria konsernet sine verdier og prinsipper etterleves og respekteres, utarbeider vi regelmessige tiltak. CoE blir presentert og forklart på seminarer organisert av Sopra Steria konsernet, som alle ansatte er pliktig til å gjennomgå, samt under opplæring av nyansatte. Ved oppdateringer i CoE skal alle ansatte bli invitert til å gjennomgå en presentasjon online, etterfulgt av en spørreundersøkelse.

En dedikert styringsgruppe på konsernnivå koordinerer utarbeidelsen og oppdateringen av retningslinjene og tilhørende forbedringsplaner. Konsernsjefen, i samarbeid med styrelederen, følger opp konsernets strategi for samfunnsansvar, spesielt med tanke på sosiale, miljømessige og etiske spørsmål. Han leder konsernets ledergruppe, som fastsetter operasjonalisering av retningslinjer på ESG-områdene. Konsernets nestsjef har ansvar for konsernets programmer for samfunnsansvar. Han representerer konsernet i dialog med myndigheter og bransjeorganisasjoner, samt viktige komiteer relevante for samfunnsansvar. I den forbindelse leder han konsernets samfunnsansvarskomite og rådgivende styre for samfunnsansvar. I samarbeid med direktøren for samfunnsansvar og bærekraftig utvikling, har han ansvar for analyse av risiko og muligheter knyttet til spørsmål om samfunnsansvar. Direktøren for samfunnsansvar og bærekraftig utvikling fungerer som konsernets sjef for bærekraft. Som medlem av konsernets ledergruppe siden 2020, administrerer hun konsernets program for samfunnsansvar. Styringen av samfunnsansvar er strukturert rundt denne konsernavdelingen og fire gjensidig avhengige enheter: miljø, ansatte, markedet og samfunnet.

Corporate Sustainability & Sustainable Development Department (CR&SD) er en avdeling på konsernnivå som rapporterer til konsernets ledelse direkte. Denne avdelingen implementerer rammeverket som styrer Sopra Steria-konsernets strategi for samfunnsansvar, utarbeidet i samarbeid med konsernets ledelse. CR&SD koordinerer handlingsplaner, administrerer rapportering, analyserer og vurderer resultater sammen med representanter fra relevante avdelinger. CR&SD sin hovedoppgave er å bistå øvrige avdelinger i Sopra Steria konsernet med å sikre samfunnsansvar og håndtere risiko ved å:

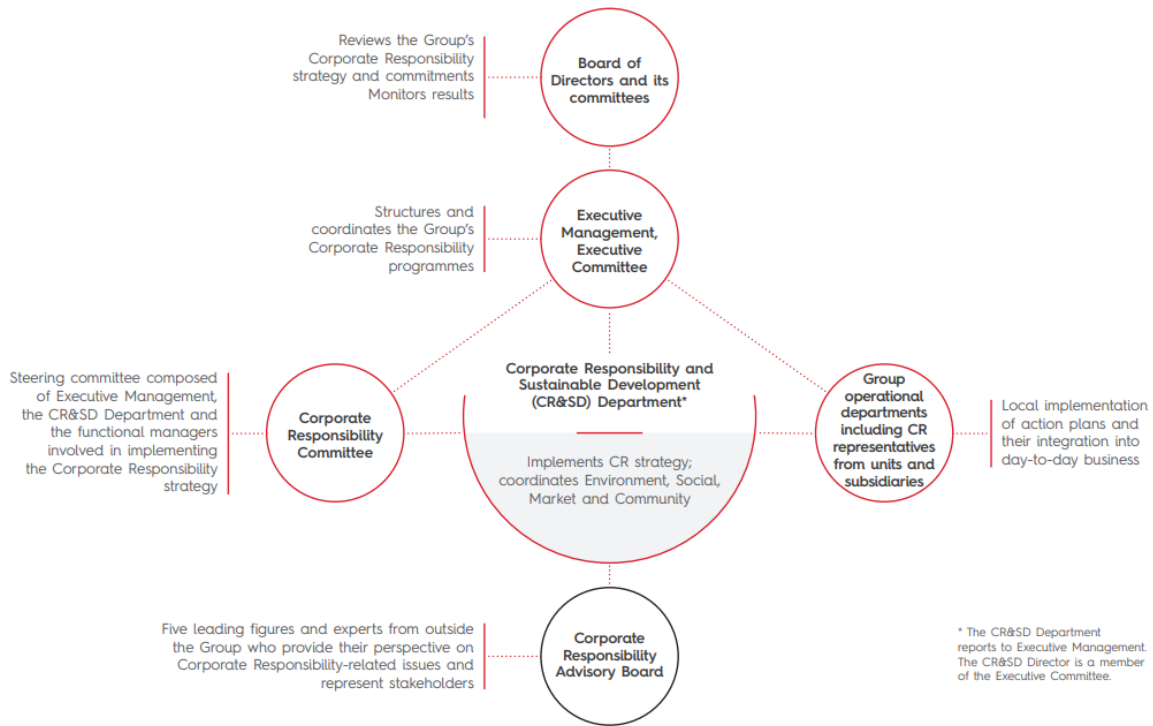
- Gjennomgå og implementere retningslinjene.
- Definere felles indikatorer for å forbedre og koordinere strategiene.

Hvert år presenteres strategiene, utfordringene og milepælene nådd innen samfunnsansvar for diskusjon i styrets nominasjons-, styrings-, etikk- og samfunnsansvarskomite på konsernnivå. Styringsstrukturen sikrer at samfunnsansvar blir:

- Implementert internasjonalt på tvers av alle landene der Sopra Steria opererer i.
- Tilpasset til lokale forretningsbehov.
- Koordinert for å sikre at retningslinjene blir akseptert i de forskjellige lokasjonene.

Corporate Responsibility Advisory Board har som formål å gi eksternt tilbakemelding på ulike komponenter i konsernets tilnærming til samfunnsansvar. Den består av fem eksterne eksperter og sentrale ledere i konsernet med ansvar for de ulike forretningsenhetene. Advisory Board møter omtrent to ganger årlig.

Samfunnsansvars styringsstruktur blir illustrert under figur 3. Konsernsjefens- og CR&SDs kompensasjon er knyttet til oppnåelse av konsernets ESG-mål. Når det gjelder miljø- og sosiale spørsmål, sikrer kvalitative mål at konsernet beveger seg nærmere sine langsiktige mål årlig. Prestasjoner måles i forhold til veikartet satt av Sopra Steria konsernet. Både konsernsjefen og en rekke øvrige ledere er berettiget til treårige resultatmål som er knyttet til spesifikke ESG-mål.



Figur 3: Corporate responsibility governance structure

2.1.2 Corporate Policies Norge

- Corporate Compliance (lover, regler og pålagte krav)
- Mangfold Policy
- Informasjonssikkerhet GDPR
- Miljøpolicy (redusering påvirkning på miljø)
- Kvalitetspolicy (kvalitet i leveranser)

2.1.3 Corporate Procedures Norge

- Prosedyre for forvaltning av ledelsessystem
 - ISO 9001 – Management system for quality
 - ISO 14001 – Management system for environment
 - ISO 27001 – Management system for information security
- Personellsikkerhet (ved ansettelse, lederens ansvar, opplæring og disiplinære saker)
- Prosedyre for håndtering av leverandører
- Scandinavian Procurement Instruction
- Prosedyre for Risikostyring

Hovedelementer i relevante policies og retningslinjer

Prosedyre for håndtering av leverandører

Gjennom fire faser beskriver prosedyren hvordan leverandører og leveranser følges opp, og hvem som er ansvarlig for gjennomføringen i Sopra Steria AS:

1. Kvalifisering: verifisering av definerte krav innenfor Compliance

For å bidra til at Sopra Steria oppfyller sine kvalitets-, sikkerhets-, miljø og HMS-krav skal relevante krav vektlegges ved valg av nye leverandører. Leverandøren må kunne dokumentere at de har etablert et internkontrollregime som ivaretar følgende:

- Menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon.
- Sikkerhet for kundeinformasjonseiendeler.
- Sikre kvalitet i leveranser til kunden.

I tillegg må leverandøren tillate at Sopra Steria gjennomfører kontroller og revisjoner for å etterse at kravene er ivare tatt og signere på SCoC.

2. Etablering og klassifisering: i forbindelse med signering av avtalen

Hensikten med etablering og klassifisering av leverandørene er å sikre at vi har oversikt over de risikoscenarier som vil kunne medføre uønskede konsekvenser for vår måloppnåelse, økonomi, omdømme, eller etterlevelse av lover og forskrifter. Risikoscenarier deles i fire hovedkategorier, der sosiale forhold er ett av dem. Under sosiale forhold fremheves fem temaer som er særlig relevante på virksomhetsnivå; anskaffelse og retensjon av nøkkelpersoner, bedriftskultur og etisk oppførsel, videreutvikling av medarbeidere og lederegenskaper, arbeidstakerrepresentanter og ansattes helse og sikkerhet. Alle identifiserte risikoscenarier skal oppsummeres etter en gitt risikomatrise.

For hvert identifisert risikoscenario skal en strategi oppgis. Risikoscenarier som blir kvalifisert som mest alvorlige, skal prioriteres og risikoreduserende tiltak skal iverksettes raskt. Alle identifiserte tiltak skal ha en eier eller ansvarlig for tiltak, og en tidsfrist for når hvert tiltak skal være gjennomført.

3. Oppfølging: for å kontinuerlig monitorere leverandører og deres prestasjon.
4. Re-evaluering av forretningsforhold.

Det er verdt å nevne at denne prosedyren frem til nå har lagt mer vekt på risikoer knyttet til leveransen og mindre på leverandørkjeden. Vi er i ferd med å revidere prosedyren slik at den i større grad inkluderer risiko i leverandørkjeden.

Vi er i tillegg i ferd med å justere avtalevilkår med leverandørene i våre kontraktsmaler, for å kunne forplikte leverandørene vi inngår samarbeid med til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av sin egen verdikjede.

Scandinavian Procurement Instruction

Alle selskaper i Sopra Steria konsernet styres av «Group Rules – The Key Book». Procurement Instruction er utarbeidet i samsvar med kapittel 5 i Key Book og Group Delegation of Authority (DOA).

En anskaffelsesinstruks inneholder regler som styrer prosessen med å anskaffe varer og tjenester for at en organisasjon skal fungere effektivt. Denne instruksjonen gjelder for alle ansatte og alle kjøp, og sikrer at beslutninger tas på riktig nivå og at anskaffelse av varer og tjenester utføres på en profesjonell måte.

Personell som utfører anskaffelsesaktiviteter har ansvaret for å kjøpe varer og tjenester til rett tid, kvalitet og kostnad, og for å sikre at kunder, leverandører og samarbeidspartnere behandles på en rettferdig og etisk måte. Instruksjonen inkluderer en beskrivelse av roller med eierskap og ansvar under anskaffelsesprosesser.

Avhengig av størrelsen på innkjøpet, skal prosessen kvalitetssikres gjennom flere ledd. Ved valg av leverandør skal leverandørens miljøprofil vurderes for alle større kjøp.

Personalhåndbok

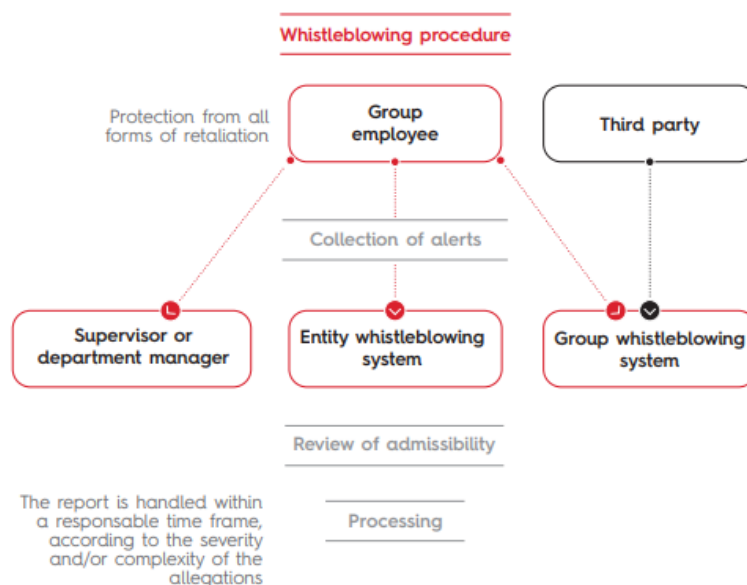
Alle medarbeiderne i Sopra Steria blir informert om sine rettigheter og plikter så fort de har blitt ansatt hos oss. Vi har etablert en digital personalhåndbok på våre interne nettsider, der ansatte kan enkelt få tilgang til grunnleggende informasjon. Temaene inkludert i håndboken er retningslinjer, ansettelse, medarbeiderutvikling, arbeidstid, overtid, lønn, lønnsmodeller, vaktordninger, ferie, fleksibel arbeidsplass, goder, sykefravær, barns sykdom, foreldrepermisjon, andre permisjoner, pensjon og forsikring, reiser, helse, miljø og sikkerhet, foreninger og utvalg, informasjon ved avslutning av arbeidsforhold, brudd på retningslinjer.

Under «foreninger og utvalg» kan medarbeidere finne informasjon om det vi i Sopra Steria Norge betegner som Samarbeidsforum (SF). SF er etablert som et internt samarbeidsorgan med formål om at ledelsen og medarbeidere gjennom utvalgte representanter skal utveksle synspunkter og erfaringer på fritt grunnlag. Målet er at vi skal skape grobunn for veivalg som sikrer solid og trygg utvikling for Sopra Steria som helhet. Gjennom Samarbeidsforumet skal vi jobbe for å forbedre samarbeidet, informere og kommunisere på en bedre måte, oppnå større åpenhet og tilrettelegge for dialog, diskutere saker på et fritt grunnlag og fange opp stemningen (korridorprat) på et tidlig stadium for å unngå eskalering av potensielle konflikter. Samarbeidsforumet består av en representant fra Tekna, en representant fra NITO, en representant fra EI&IT, to ansattrepresentanter fra Sopra Steria AS og to representanter fra ledelsen i Sopra Steria AS. Administrerende Direktør i Norge er leder for alle møter i regi av Samarbeidsforumet.

Hvert annet år velger vi i Sopra Steria AS to ansattrepresentanter til å representere alle medarbeidere i Sopra Steria AS, i styret. I tillegg velges det samtidig to observatører og seks vararepresentanter. Valgstyret oppnevnes av selskapets styre og består av minst tre personer med stemmerett, selskapets ledelse, der de ansatte skal ha minst en representant hver i valgstyret.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Alle ansatte har mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslingssystemet gjør det mulig å rapportere situasjoner som er potensielt i strid med CoE, spesielt knyttet til korrupsjon, svindel, innsidhandel, brudd på konkurranselovgivningen og brudd på grunnleggende menneskerettigheter og friheter, helse, sikkerhet og miljø. Denne rapporteringskanalen er også åpen for eksterne interessenter, inkludert kunder, leverandører, underleverandører og forretningspartnere. Den er tilgjengelig under etikk og samsvar på konsernets nettside www.soprasteria.com.



Figur 4: Whistleblowing procedure

2.2 Kartlegging av risiko i leverandørkjeden

Sopra Sterias overordnede kartlegging av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere.

Målet med denne kartleggingen er å identifisere hvilke områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingen og vurderingen følger åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav b. Merk at vi snakker om risiko for mennesker i og rundt virksomheten, ikke risiko for virksomheten i seg selv.

Kartleggingsprosessen består av informasjonsinnsamling og vurdering av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere for å etablere en overordnet oversikt som vi bruker til å avdekke risikoområdene. Nedenfor beskrives risikokriteriene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen.

2.2.1 Kostnader

Gjennom vårt ERP-system har vi gjennomført en kartlegging av alle våre leverandører. Vi har gjort beregninger av våre kostnader til hver leverandør for å gjøre den første inndelingen, basert på forholdsmessighetsprinsippet. Selv om rapporteringsperioden for denne redegjørelsen gjelder for juni 2022 til desember 2022, har vi lagt det finansielle året 2022 til grunn for utvelgelse av leverandører. Vi har hatt hovedfokus på alle leverandører vi har en kostnad til på over 1,5 MNOK. Disse leverandørene utgjør til sammen over 80% av Sopra Steria AS sine totale kostnader i 2022.

2.2.2 Selskaper i konsernet

Sopra Steria AS er en del av det internasjonale Sopra Steria konsernet. Alle Sopra Steria-selskap skal følge de samme prosedyrer og retningslinjer som er satt av Sopra Steria konsernet. I tillegg kan selskapene i konsernet utarbeide ytterligere krav.

Sopra Steria AS kjøper tjenester fra flere Sopra Steria-selskaper. Ettersom Sopra Steria følger de samme prosedyrene og retningslinjene og oppfølging av underleverandørene, anser vi det nå som mindre risiko knyttet til kjøp av tjenester fra selskaper i konsernet. Vi har derfor foreløpig valgt å ikke fokusere på disse leverandørene.

2.2.3 Ecovadis

Vi har benyttet Ecovadis som et verktøy som en uavhengig tredjepart for evaluering og analyse av utvalgte leverandører. Via Ecovadis foretar leverandører en egenevaluering basert på forhåndsbestemte spørsmål som er definert av Ecovadis. Spørsmålene er innenfor områdene: miljø, arbeids- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser. Leverandørens svar og tilhørende dokumentasjon evalueres av Ecovadis. Vi får tilgang til leverandørens resultater og foreslåtte forbedringspunkter innenfor hvert av områdene som Ecovadis kaller et scorecard.

Ecovadis er en anerkjent plattform brukt av internasjonale selskaper. Det gir Sopra Steria mulighet til å kartlegge særlige store leverandører, sammenligne våre leverandører med andre aktører i samme bransje, se på styrker og svakheter hos leverandørene, samt få en liste over forbedringspotensialet som vi kan diskutere med den enkelte leverandør. Mer informasjon om Ecovadis finner du her

Vi benytter Ecovadis på to måter;

1. Som verktøy for å identifisere leverandører med risiko for negative konsekvenser i leverandørkjeden, slik at disse potensielt kan følges opp med revisjon på et senere tidspunkt. I denne sammenhengen vil vi se på ytterligere risikokriterier, som for eksempel geografi eller sektor.
2. Som et utgangspunkt for dialog med leverandørene våre.

Gjennom bruk av Ecovadis kan vi stille forventninger om forbedringer dersom det er identifisert forhold hos leverandøren som kan forbedres, på grunnlag av den egenevalueringen som leverandøren har utført. Ecovadis fungerer derfor både som et verktøy for å identifisere risiko, og som et verktøy for dialog med alle leverandørene.

Av de utvalgte leverandørene har 50% et aktivt scorecard i Ecovadis, som betyr at de har gjennomført egenevalueringen. Totalt har 24% påbegynt sin egenevaluering, mens 6% har avslått forespørselen om

egenevaluering i Ecovadis. Disse leverandørene er vi i dialog med og forventer en forbedring i responsrate til neste års redegjørelse.

For leverandører som enten av finansielle eller ressursmessige årsaker ikke benytter Ecovadis har vi hentet inspirasjon fra DFØ og komponert et spørreskjema som dekker kravene i henhold til åpenhetsloven. Egenrapporteringskjemaet til DFØ inneholder spørsmål til leverandører av høyrisikoprodukter om hvordan de gjennomfører aktsomhetsvurderinger i henhold til kontraktsvilkårene for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. I tillegg har vi gjort enkelte justeringer tilpasset vår industri. Per dags dato har 20% av de utvalgte leverandørene påbegynt eller fullført denne egenrapporteringen.

I tabellen under viser vi til den totale oversikten over responsrate for de ulike kartleggingsprosessene av leverandører. Andel leverandører med:

Aktivt scorecard Ecovadis	50%
Påbegynt egenevaluering Ecovadis	24%
Avslått Ecovadis, dialog startet	6%
Påbegynt eller fullført egenevaluering DFØ	20%

Tabell 1: Responsrate for leverandører over 1,5MNOK

Kartleggingen vi har gjennomført av vår leverandørportefølje viser at over 50% av leverandørene som Sopra Steria hadde en kostnad på over 1,5 MNOK tilhører informasjonsteknologi- og tjenestesektoren, spesifikt programmeringskonsulentvirksomhet og IT-utstyr. Mer detaljert omfatter dette konsulenttjenester innenfor informasjonsteknologi, programvareutvikling, systemimplementering, databehandling, programvareleverandører etc. Deretter følger bevertning, eiendom, bank og forsikring som øvrige vesentlige sektorene som er representert blant våre leverandører.

2.2.4 Geografi og sektor

De fleste av våre leverandører har hovedkontor i Europa eller USA. Det er rimelig å anta at flere av våre leverandører benytter arbeidskraft i land som kan være forbundet med brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Det er derfor viktig å kartlegge underleverandører, slik at vi får et mer presist bilde når vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger.

Nedenfor er en liste over land og sektorer vi har identifisert som potensielle risikoområder basert på interne risikoanalyser og generelle antagelser. Vår interne landklassifisering legger blant annet Corruption Perceptions Index, COFACE - Business Climate assessment, Score Freedom House, og Global Peace index til grunn. Landene vi har identifisert samsvarer også med risikobildet som FN, Amnesty og andre anerkjente ideelle organisasjoner opplyser om, og inkluderes derfor i vår utvidede leverandørkartlegging.

Asia er ofte forbundet med fare for menneskerettighetsbrudd, og brudd på anstendig arbeidsforhold sammenlignet med eksempelvis Norge, mens enkelte områder i Afrika (spesielt Kongo) er forbundet med utvinning av mineraler som benyttes i produksjon av IT-utstyr. Sektorspesifikt har vi inkludert de sektorene som representerer brorparten av våre leverandører. I tillegg har vi inkludert en sektor som på generell basis har større risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold sammenlignet med de andre sektorene som er representert blant våre leverandører. Denne listen vil bli kontinuerlig overvåket i forhold til geopolitisk utvikling og er ikke uttømmende.

Land:	India
	Bangladesh
	Kina
	Pakistan
	Kongo
Sektorer:	IT
	Bevertning
	Eiendom
	Bank og forsikring
	Renhold

Tabell 2: Liste over land og sektorer som er identifisert som risikoområder

2.3 Funn

Negative konsekvenser

Vi har gjort funn gjennom egenrapporteringen i Ecovadis som vi mener blir viktig i det videre arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Vi har satt søkelys på områder som blir kategorisert med «høy prioritet» under forbedringsområder i Ecovadis. På generell basis ser vi at manglende dokumentasjon, ikke tilstrekkelig dokumentasjon, eller mangel på tilstrekkelig rapportering innen menneskerettigheter og arbeidsforhold er gjentakende hos noen leverandører. Videre har vi identifisert tilfeller med ufullstendige retningslinjer innen sosial dialog. Dette utgjør risiko da vi ikke har bevis som underbygger egenrapporteringen via Ecovadis. I disse tilfellene har vi gått i dialog med leverandøren for å rette opp disse.

I tillegg har vi nedenfor inkludert eksempler på forbedringspunkter som vi ser hos ulike leverandører:

- Leverandør 1: Mangler tilstrekkelig rapportering knyttet til arbeids- og menneskerettigheter
- Leverandør 2: Bekrefter rapportering på arbeids- og menneskerettighetsspørsmål, men har ingen dokumentasjon som understøtter dette
- Leverandør 3: Ingen dokumentasjon som viser hvordan tiltak knyttet til arbeids- og menneskerettigheter er implementert i selskapets drift eller i arbeidsstyrken

Av leverandørene som har fått forbedringspunktene, er hoveddelen kun lokalisert i Norge. Leverandørene tilbyr varer og tjenester knyttet til renhold, bevertning, rekruttering, IT, datalagring, reklame, og kontorartikler, telekommunikasjon.

Vi har ikke foretatt revisjoner knyttet til åpenhetsloven enda og vi har derfor ikke avdekket noen større negative konsekvenser eller brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden i leverandørkjeden.

2.4 Tiltak

Et av trinnene i aktsomhetsvurderingen er å iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser som har blitt avdekket. Vårt arbeid med leverandørkartlegging så langt har i stor grad handlet om å identifisere kriterier som er mest relevante for å identifisere risiko i leverandørkjeden, og dermed hvilke leverandører som er mest aktuelle å følge opp med revisjon med grunnlag i kriteriene som nevnt i kapittel 2.2. På nåværende tidspunkt utarbeider vi en liste over aktuelle leverandører, samtidig som vi kontinuerlig utvikler vår revisjonsmetodikk for å dekke krav som treffer virksomheten. Vi er ikke kommet dit i prosessen at vi har identifisert aktuelle tiltak å sette inn for å rette opp i negative konsekvenser i leverandørkjeden utover forbedringsområdene i Ecovadis. For at tiltakene skal være egnede til å rette opp i negative konsekvenser, må vi nødvendigvis ha en forståelse av hva de negative konsekvensene vil komme til å bestå av. Vi har likevel gjort oss en del refleksjoner, både med tanke på hvilke konsekvenser vi mener det er viktig å følge opp med tiltak og hvilke tiltak som kan være aktuelle å sette inn.

Når det gjelder hvilke forhold vi ønsker å følge opp med tiltak, vil vi å ta utgangspunkt i sannsynligheten for at skaden inntreffer og alvorlighetsgraden av den negative påvirkningen eller skaden for mennesker, samfunn og miljø. Det er spesielt tre faktorer som vi ser for oss som avgjørende:

- Skala: Hvor alvorlig er den negative påvirkningen/skaden?
- Omfang: Hvor mange gjelder det eller hvor omfattende er den negative påvirkningen/skaden?
- Mulighet for gjenoppretting: Kan det rettes opp igjen?

I denne sammenheng er det viktig å nevne at ved risiko for menneskerettighetsbrudd skal risiko som representerer størst alvorlighetsgrad prioriteres først, særlig der forsinket håndtering kan føre til uopprettelig skade. Et systematisk arbeid og etablering av en solid oppfølgingsprosess er det beste grunnlaget for videre etterlevelse i henhold til kravene i åpenhetsloven.

2.4.1 Operasjonalisere retningslinjer

Det er standard praksis at alle retningslinjer som er vesentlige for oppfølging av våre leverandører må underskrives. Dette er et pågående og kontinuerlig arbeid. Vi ser at dokumentasjon er en gjennomgående utfordring under evalueringer av våre leverandører. Vi skal fremover gå i tettere dialog med leverandører og samarbeidspartnere der vi har identifisert høyprioriterte forbedringsområder via egenevalueringen i Ecovadis (se kapittel 3.3.) De vil motta tydelige instruksjoner med en konkret frist for å iverksette tiltak som bidrar til å korrigere forhold. De leverandørene som verken blir evaluert via Ecovadis eller via spørreskjemaet blir fulgt opp videre gjennom en prosess som skal avgjøre om de forblir en del av Sopra Steria sin leverandørportefølje, eller om de må erstattes som følge av uteværende egenrapportering og dokumentasjon.

Åpenhetsloven har også ført til behov for endringer i interne prosesser og retningslinjer. For oss vil det fremover bli et kontinuerlig arbeid for å sikre at retningslinjene og operasjonalisering gjenspeiler loven og de kravene som følger av denne.

2.4.2 Forbedre rutiner

Et annet tiltak er mer fokusert og oppdatert opplæring. Alle våre ansatte går gjennom en detaljert opplæringsprosess ved oppstart hos Sopra Steria, samtidig som vi har obligatorisk opplæring på sentrale temaer årlig. Av erfaring ser vi likevel at enkle e-læringer ikke nødvendigvis er nok for å sikre fokus gjennom året. Derfor skal personell med særlig tilknytning til anskaffelser, innkjøp, håndtering av leverandører etc. få ekstra opplæring som dekker kravene i henhold til åpenhetsloven.

Vi jobber med å forbedre våre interne systemer for å identifisere risiko knyttet til våre leverandører og forretningspartnere ved valg av leverandør, gjennom avtalens periode og ved reevaluering av avtalen. Dette vil bidra til å effektivisere og automatisere arbeidet med åpenhetsloven.

2.4.3 Interessentdialog

Et av grunnprinsippene til aktsomhetsvurderinger er at de blir styrket av involvering fra interessenter. Interessentdialog blir en viktig del av dybderevisjonen hos våre utvalgte leverandører hvor vi ser at det er høyest risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

For interessentdialogen jobber vi med å utvikle en systematisk metodikk og fremgangsmåte, slik at vi kan redusere risiko for negativ påvirkning i vår verdikjede. Dette handler både om å finne den metodikken som identifiserer de mest relevante interessentene nedover i leverandørkjeden, i tillegg til å finne en god metodikk for samhandling og dialog med de aktuelle interessentene. Hvilke interessenter som er relevante vurderes basert på risikoen som er oppdaget. Vi ser for oss at relevante interessenter vil bli arbeidstakerorganisasjoner, sårbare grupper, NGOer, ansattrepresentanter, ansatte, lokale myndigheter, mm. Det vil bli særlig viktig å vurdere hvilke interessenter som lokalkunnskap, og kjennskap til sosiale og kulturelle normer knyttet til risikoen som er identifisert.

2.4.4 Bransjesamarbeid og interne initiativer

Sopra Steria Norge har en rekke pågående samarbeid som har eksistert i en årrekke. Gjennom disse bransjesamarbeidene har vi mulighet til å utveksle erfaringer knyttet til utfordringer og muligheter ved åpenhetsloven:

UN Global Compact

UN Global Compact er verdens største nettverk innen bærekraft og næringsliv, og består av bedrifter over hele verden som tar samfunnsansvar. Sopra Steria AS er medlem, og strategisk samarbeidspartner av UN Global Compact siden 2004. I samarbeid med Etisk Handel Norge hadde UN Global Compact kurs i åpenhetsloven som noen av våre ansatte deltok på og fikk muligheter til å diskutere med andre selskaper tematikken.

GoForIT

GoForIT er den ledende arenaen for kunnskapsutvikling i skjæringspunktet mellom teknologi og bærekraft. Vi deler felles verdikjeder, med mange av aktørene i bransjen og derfor er det svært mange temaer som vi løfter sammen, bygger kunnskap om, og setter på agendaen, via dette forumet. Vi er i dag representert i Styret av vår Bærekraftsdirektør, sammen med Microsoft, Bouvet, Atea, Tekna, NTNU og flere.

LHBT+ på arbeidsplassen og Policy for mangfold

Mangfold, likeverd og inkludering er en strategisk prioritet for oss i Sopra Steria. Vår policy for mangfold (definert som sammensetningen av forskjeller), utarbeidet etter Standard for Mangfoldsledelse (NS11201), er en del av de øvrige policyene som inngår i selskapets ledelsessystem, og følger det overordnede ledelsessystemets prosesser for oppfølging og kontinuerlig forbedring. Vi er aktiv støttepartner til PRIDE og har en intern LHBT+ gruppe som bidrar til møteplasser, arenaer, synliggjøring og integrering av mangfolds- og inkluderingsperspektivet i hele virksomhetens verdikjede. Sammen med MAK jobber vi med å sikre systemisk integrering av mangfold og kulturelt og etnisk mangfold generelt. Vårt partnerskap med Equality Check bidrar til transparens og oppfølging av målsettinger innen dette området. Vi har fokus på å utvikle flere kvinnelige ledere og fagspesialister i en mannsdominert teknologibransje, og har som målsetting å øke kjønnsbalansen i vår egen organisasjon. Vi stimulerer til nettverk mellom kvinner internt og eksternt for å øke kjønns mangfoldet i teknologibransjen.

Våre medarbeidere er vår fremste ressurs. Vi er allerede godt på vei, og mangfoldsledelse er et av punktene vi har særlig fokus på i forbindelse med Great Place to Work-arbeidet, som bidrar til å skape en best mulig arbeidsplass for alle våre medarbeidere. Vi ønsker også å bidra til at våre kunder utvikler arbeidsplasser der alle føler tilhørighet, trygghet og anerkjennelse. Forskjellighet i Sopra Steria verdsettes, og kompetansen som forskjelligheten fører med anvendes til beste for våre medarbeidere, kunder, og i samfunnet.

WASS

WASS (Women at Sopra Steria) ble lansert i Skandinavia januar 2015, og det overordnede målet for nettverksgruppen er å inspirere kvinner til å ta lederskap, øke synligheten og tiltrekke flere dyktige kvinnelige ansatte. Vi ønsker å nå dette målet ved å skape møteplasser for kvinner i bedriften, hvor vi inspirerer kvinner til å rekke opp hånden og ta utfordringer. Vi ønsker at Sopra Steria skal være en attraktiv arbeidsplass for kvinner – et sted der alle har like muligheter, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller seksuell legning.

Kirkens Bymisjon

Sopra Steria har gjennom flere år samarbeidet med Kirkens Bymisjon. Dette samarbeidet har siden 2012 vært formalisert gjennom nabosamarbeidet i Bjørvika. Nabosamarbeidet har som overordnet mål å skape et tryggere og bedre nærmiljø i Oslo Sentrum, både for de som lever og jobber her.

Som et ledd i dette samarbeidet bidrar Sopra Steria AS og våre ansatte med å arrangere datakurs for Kirkens Bymisjons brukere.

Gjennom Nabosamarbeidet støtter Sopra Steria også «Lønn som fortjent». «Lønn som fortjent» er et arbeidstilbud som er et alternativ til rus, prostitusjon og kriminalitet. «Lønn som fortjent» er en arena der mennesker får oppleve verdien av lønnet arbeid. Ved å arbeide en dag eller flere dager i uka reduseres rusinntaket. Sopra Steria støtter gatelyddingen som foregår i området rundt vårt hovedkontor.

I tillegg deltar vi hvert år i Kirkens Bymisjons aksjon «Gled en som gruer seg til jul». Kirkens Bymisjon ønsker gjennom denne aksjonen å skape en bedre julehøytid for flere. Startskuddet for aksjonen går ved å henge opp oransje skjerf over hele byen.

3 Oppsummering og refleksjon

Vi jobber kontinuerlig med å utvikle og forbedre våre prosesser knyttet til aktsomhetsvurderinger. Vi har etablert mekanismer for å identifisere risiko slik at vi kan følge opp og iverksette tiltak som bidrar til å forbedre forhold i vår leverandørkjede. Som innkjøpere av tjenester og produkter, er vi i en posisjon der vi kan bidra til at forhold hos våre leverandører og forretningspartnere stadig forbedres. Den posisjonen ønsker vi å benytte ved å etablere god dialog, og enes om tiltak som er nødvendige for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskene som er direkte eller indirekte påvirket av måten vi opererer på. Det er etablert klare retningslinjer for onboarding av nye leverandører, og videre oppfølging av eksisterende leverandører fordi dette legger grunnlaget for en portefølje av profesjonelle leverandører og forretningspartnere.

En utfordring er den praktiske implementeringen av åpenhetsloven. Det kan være tekniske og ressursmessige begrensninger knyttet til å sikre tilgang til informasjon, spesielt når det gjelder digitalisering av informasjonshåndtering av store mengder data. Det er nødvendig å utvikle effektive systemer og prosesser for å sikre at relevant informasjon er tilgjengelig for offentligheten uten unødvendige manuelle prosesser eller forsinkelser.

Samtidig gir den norske åpenhetsloven også betydelige muligheter. Loven legger grunnlaget for et mer åpent og transparent samfunn der borgere kan engasjere seg, overvåke viktige beslutningsprosesser og kreve ansvarlighet fra virksomhetene. Den legger også press på virksomhetene på å forbedre sin egen håndtering av informasjon og ta hensyn til menneskene som blir berørt av virksomhetens drift.

Ved å følge prinsippene fra åpenhetsloven kan det oppstå muligheter for samarbeid og deltakelse mellom offentlige institusjoner, sivilsamfunn og næringsliv. Deling av informasjon kan stimulere til innovasjon, fremme forskning og gi et bredere grunnlag for informert debatt og politikktutforming. Det kan også bidra til å bekjempe korrupsjon og urettferdigheter ved å avdekke potensielle misligheter og ulovligheter.

For å realisere det fulle potensialet til åpenhetsloven, er det viktig å håndtere utfordringene ved å øke bevisstheten og forståelsen rundt loven, investere i teknisk infrastruktur og nødvendige ressurser, og oppmuntre til aktiv deltakelse fra både interne og eksterne interessenter. Dette vil sikre at åpenhetsloven blir et kraftig verktøy for å fremme ansvarlig og gjennomiktig forvaltning i Norge.

4 Kontakt

Har du spørsmål som gjelder redegjørelsen kan du kontakte oss på Apenhet.NO@soprasteria.com.

Signering av styret

30.juni 2023, Oslo

Signatur

Cyril Alexandre Malarge
Styrets leder

Signatur

Kjell Rusti
Styremedlem

Signatur

Pierre-Yves Commanay
Styremedlem

Signatur

Kathleen Mary Clak Bracco
Styremedlem

Signatur

Si-Jane Woo
Styremedlem

Signatur

Silje Fredriksen Bjørthun
Styremedlem