

# Accenture AS Rapportering etter Åpenhetsloven 2023

- 01. Introduksjon
  - 02. Accentures tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår
    - 2.1 Accentures prioriteringer tilknyttet menneskerettigheter
  - 03. Due diligence, risikovurdering og mitigering
    - 3.1 Accentures virksomhet i Norge
      - 3.1.1 Mangfold og likestilling
      - 3.1.2 Helse, sikkerhet og trygghet
      - 3.1.3 Arbeidsforhold og arbeidspraksis
    - 3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge
      - 3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter
      - 3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking
    - 3.3 Forsyningskjede
  - 04. Retningslinjer for å ta opp bekymringer
  - 05. Neste steg – veien fremover
-

# 1. Introduksjon

Accenture er et ledende globalt selskap som leverer profesjonelle tjenester og som hjelper verdens ledende bedrifter, myndigheter og andre organisasjoner med å bygge opp sin digitale kjerne, optimere driften, øke inntektene og forbedre innbyggertjenester og dermed skape konkrete verdier i stor skala. Vi er et talent- og innovasjonsdrevet selskap med ca. 732.000 medarbeidere som leverer tjenester til kunder i over 120 land. Teknologi står i sentrum for endring i dag, og vi er en av verdens ledende aktører når det gjelder å drive frem denne endringen, med sterke økosystemrelasjoner. Vi kombinerer vår styrke innen teknologi med unik bransjeerfaring, funksjonell ekspertise og ende-til-ende leveringsevne. Vi leverer konkrete resultater takket være vårt brede spekter av tjenester, løsninger og ressurser innen områdene Strategi & Consulting, Technology, Operations, Industry X og Accenture Song. Gjennom en kultur for felles suksess og vårt engasjement for å skape 360° verdi, gjør disse egenskapene oss i stand til å hjelpe kunder med å lykkes i å bygge pålitelige, varige relasjoner. Vi måler vår suksess ut fra evnen til å levere 360°verdi for kundene våre, hverandre, aksjonærene, økosystem partnere og samfunnet.

Accenture driver sin virksomhet i Norge gjennom sitt heleide datterselskap Accenture AS («Accenture Norge»). Accenture Norge har sitt hovedkontor i

Rolfsbuktveien 2, 1364, 1326 Fornebu og har pr. 31. mai 2023 ca. 1000 ansatte. Vi har som mål å være en av Norges beste arbeidsplasser. Vi legger stor vekt på kunnskapsdeling og kompetansebygging, inkludert lederopplæring. Vi måler tilfredshet og engasjement blant medarbeidere årlig, og vi jobber kontinuerlig med forbedringstiltak. Vi overvåker kontinuerlig de ansattes arbeidsbelastning og finner måter å styrke deres mentale velvære på, blant annet gjennom regelmessige sosiale og faglige sammenkomster.

Formålet med Åpenhetsloven («loven») er å fremme åpenhet, ansvarlighet og ansvarlig forretningspraksis i Norge. Den krever at bedrifter gjennomfører aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet og forsyningskjeden for å finne ut hvor de største risikoene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold finnes, og at de offentliggjør en redegjørelse for denne vurderingen, risikovurderingen og eventuelle tiltak for å forebygge eller redusere risikoen.

Denne rapporten offentliggjøres innen 1. juli 2023, i samsvar med Accenture Norges forpliktelser i henhold til loven. Ytterligere informasjon eller spørsmål i forbindelse med Accenture Norges overholdelse av loven sendes til: HR-avdelingen i Accenture Norge, e-post: [Norway.HR@accenture.com](mailto:Norway.HR@accenture.com)

## 2. Accentures tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår

Accenture har vært en signatar til UN Global Compacts (UNGC) medlemskap og ti prinsipper siden 2008.

Som det fremgår av våre [etiske retningslinjer for forretningsvirksomhet \(COBE\)](#), søker vi å følge FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi fokuserer derfor vårt menneskerettighetsarbeid på de områdene som er vesentlige for virksomheten vår med tanke på potensiell innvirkning på menneskerettighetene.

Vi er også positiv til at kundene og interessentene våre i økende grad ønsker innsyn i vår praksis og våre retningslinjer for menneskerettigheter. Vi fortsetter å vurdere arbeidet vårt tilknyttet menneskerettigheter, samt beste praksis i markedet, for å finne ut hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere. I tilfeller der det er uklart hvordan vi skal bruke loven på en måte som er i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, styres vi av våre kjerneverdier og COBE for å støtte og respektere prinsippene i internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Vi følger også relevante internasjonale standarder og rammeverk, inkludert Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, i tillegg til FNs veiledende prinsipper.

Vi erkjenner at støtte og respekt for menneskerettighetene er en vesentlig del av bærekrafts forpliktelsene våre. I regnskapsåret 2022 opprettet vi en ny ESG Executive Committee, som består av en undergruppe av vår Global Management Committee (GMC), med ansvar for å godkjenne strategiske globale beslutninger som er i tråd med Accentures bærekraftforpliktelser og vekstmål. Vår ESG Executive Committee og GMC, som består av ledere fra hele Accenture, møtes jevnlig for å monitorere resultater, identifisere forbedringsområder og eskalere saker til styret etter behov gjennom GMC. ESG Executive Committee har ansvar for alle driftsmessige bærekrafttemaer, inkludert forvaltning av menneskerettigheter og strategisk beslutningstaking. Denne komiteen ledes av vår Senior Managing Director og Executive Director – Corporate Services & Sustainability and Business Operations.

I Norge er det styret i Accenture Norge som har ansvaret for ESG-spørsmål, og som har godkjent denne rapporten.

## 2.1 Accentures prioriteringer tilknyttet menneskerettigheter

Vår forpliktelse til etikk, menneskerettigheter og god eierstyring og selskapsledelse er en viktig drivkraft i forretningsstrategien vår, og er avgjørende for å beskytte våre medarbeidere, kunder, merkevare og økonomiske resultater. Forpliktelsen er grunnlaget vi bygger tillit på. Vi fokuserer menneskerettighetsarbeidet vårt på områder som er mest relevante for virksomheten vår ut ifra potensiell innvirkning på menneskerettighetene:

- Mangfold og likestilling
- Helse, trygghet og sikkerhet
- Arbeidsforhold og arbeidspraksis
- Forsyningskjede
- Personvern
- Antikorrupsjon

Accentures kultur er formet rundt kjerneverdiene våre, og kjerneverdien «Respekt for individet» ligger til grunn for vårt engasjement for å avskaffe moderne slaveri. Vi forventer at alle våre medarbeidere behandler hverandre, og de vi har med å gjøre, med verdighet og respekt. Vi tolererer ikke fysisk vold, trusler, fysisk avstraffelse, psykisk tvang, verbale overgrep, respektløs oppførsel, mobbing eller trakassering av noe slag. Vår **COBE** (Code of Business Ethics) gjelder for alle Accentures medarbeidere over hele verden, og utgjør et rammeverk som gjør ansvarlig atferd til en naturlig del av arbeidet vårt – internt, med kunder og forretningspartnere og med lokalsamfunnene der vi jobber og bor. **COBE** (Code of Business Ethics) fremhever vår støtte og respekt for menneskerettighetene, noe som blant annet innebærer å bidra til å avskaffe moderne slaveri. Accenture undersøker alle potensielle brudd på menneskerettighetene som vi blir oppmerksomme på, og søker å forebygge eller redusere slike brudd på en hensiktsmessig måte.

# 3. Due diligence, risikovurdering og mitigering

Loven fremmer åpenhet og ansvarlighet i norske bedrifter og deres forsyningskjeder for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Et krav ved implementeringen av loven er å gjennomføre en risikovurdering av menneskerettighetene. Denne prosessen innebærer å identifisere, analysere og redusere potensielle menneskerettighetsrisikoer knyttet til Accenture Norges forretningsaktiviteter – både i vår egen virksomhet og i forsyningskjedene våre. Resultatene av risikovurderingen danner grunnlaget for innholdet i denne rapporten, som beskriver de identifiserte risikoene, deres betydning og vår tilnærming til å håndtere dem.

Som i enhver slik risikovurdering ser vi først på vår egen virksomhet.

## 3.1 Accentures virksomhet i Norge

Basert på parameterne i lovgivningen og vår globale prioritering av menneskerettigheter som beskrevet ovenfor, har vi undersøkt virkningen av vår virksomhet i Norge med særlig fokus på:

- Mangfold og likestilling
- Helse, trygghet og sikkerhet
- Arbeidsforhold og arbeidspraksis

### 3.1.1 Mangfold og likestilling

Hos Accenture er inkludering og mangfold integrert i alt vi gjør – i beslutningene vi tar og handlingene vi iverksetter – og de er en viktig forutsetning for våre forretningsresultater. Vi mener at inkludering og mangfold er avgjørende for både tilgang til talenter og innovasjon. Vi behandler inkludering og mangfold på samme måte som alle andre forretningsprioriteringer – vi setter oss mål, deler dem offentlig, samler inn data for kontinuerlig forbedring og holder lederne våre ansvarlige. Vi offentliggjør målene våre fordi vi mener at åpenhet skaper tillit og gjør oss mer ansvarlige.

Vi er overbevist om at mangfoldet vårt gjør oss sterkere – mer innovative, mer konkurransedyktige og mer kreative. Alt dette gjør oss bedre i stand til å levere verdi til kundene våre og samfunnet vi opererer i.

Accenture Norge representerer et betydelig mangfold, og vi har i mange år jobbet målrettet, systematisk og bredt med mangfold og inkludering. De siste årene har vårt lokale mangfolds arbeid fokusert på likestilling, psykisk helse, ulike livsfaser samt seksuell legning og kjønnsidentitet. Som en del av dette arbeidet har vi opprettet ulike nettverk, blant annet for kvinner, kulturelt mangfold, kjønnsmessig og seksuelt mangfold og psykisk helse. Mange av medarbeiderne våre er engasjert i disse nettverkene.

Gjennom nettverkene våre bygger vi en inkluderende kultur, noe som også bidrar til å sørge for at alle har like muligheter til å prestere.

Accenture Norge er anerkjent for sitt mangfolds- og inkluderingsarbeid, og i 2021 mottok selskapet **ODA-prisen** for sitt likestillingsarbeid for andre gang. Globalt sett utgjør kvinner nå 47 % av arbeidsstokken vår, noe som betyr at vi nærmer oss målet om å oppnå likestilling mellom kjønnene – for de med binært kjønn – innen 2025. 29 % av våre Managing Directors kvinner, og vi nærmer oss målet om å øke andelen kvinnelige Managing Directors til 30 % innen 2025.

Accenture Norge har et team av svært kompetente HR-medarbeidere som jobber aktivt med å vurdere og redusere risiko knyttet til menneskerettigheter i Accenture Norge og som har et dedikert ansvar for de ansatte i Norge. Vi jobber for å identifisere risikoen for diskriminering og unngå hindringer for likestilling ved kontinuerlig å måle kjønnsbalansen, og vi har bygget inn slike målinger i alle HR-prosessene våre.

I en gjennomgang av potensielle menneskerettighetsrisikoer i Accenture Norge har vi identifisert en risiko som kan oppstå i forbindelse med likestilling mellom kjønnene, det vil si anerkjennelse og belønning av en større andel av ett kjønn og tilhørende uakseptabel atferd. Vi overvåker proaktivt fremgangen vår på disse områdene og har satt oss mål for å øke likestillingen og redusere risikoen, blant annet når det gjelder avlønning og muligheten til å ta ut foreldrepermisjon.

På globalt nivå gjennomfører vi en årlig vurdering av likelønn. Etter vår siste gjennomgang, som gjenspeiler de årlige lønnsendringene som trådte i kraft 1. desember 2022 har vi – krone for krone – 100 % likelønn mellom kvinner og menn i alle land der vi har virksomhet, også i Norge.

### 3.1.2 Helse, trygghet og sikkerhet

Helsen, sikkerheten og velværet til medarbeiderne våre er vår høyeste prioritet. Accenture Norge har et sterkt fokus på HMS-regelverket (Helse, Miljø og Sikkerhet). I samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget og verneombudene gjennomførte vi flere forebyggende tiltak rettet mot sykdom og helseproblemer, samt oppfølging av langtidssykemeldte.

### 3.1.3 Arbeidsforhold og arbeidspraksis

Gitt typen av Accenture Norges arbeid og de risikovurderingene vi har foretatt så langt, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidsmetoder utgjør en lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Vi er likevel ikke selvtilfredse, og vurderer jevnlig hvordan vi kan forbedre og utvikle oss i takt med endrede omstendigheter og utviklingen av virksomheten vår. Vi vurderer jevnlig hvilke risikoer medarbeiderne våre kan bli utsatt for under arbeidet. Denne analysen har vist at selv om risikoen totalt sett er lav, er det to områder der våre tillitsvalgt- og engasjementsundersøkelser indikerer at det er behov for årvåkenhet:

- Medarbeiderne og teamene våre har implementert hybride arbeidsformer. Ifølge en global undersøkelse opplever 85 % av våre respondenter at de har mulighet til å jobbe fleksibelt i teamene sine. Med moderne teknologi og kommunikasjonsverktøy kan imidlertid grensene mellom jobb og privatliv bli mer uklare. Mange ansatte i Norge jobber i team og prosjekter på tvers av landegrenser hvor tidsforskjeller og kulturforskjeller kan bidra til dette. Ettersom de fleste av våre ansatte i Norge også gjør prosjektbasert arbeid, kan arbeidsmengden variere avhengig av milepæler og leveranser i prosjektet. Vi får av og til tilbakemeldinger fra medarbeidere i Norge som opplever at de i perioder har høy arbeidsbelastning, eller fra medarbeidere som opplever at de blir møtt med høye krav til tilgjengelighet.

- Etter covid-19-pandemien ser vi en tendens til at våre ansatte i Norge jobber mer hjemmefra enn tidligere. Selv om det å jobbe hjemmefra kan være en fordel med tanke på fleksibilitet, er vi også klar over at noen ansatte, avhengig av personlige forhold, kan oppleve ensomhet og mangel på sosial kontakt.

Selv om den samlede menneskerettighetsrisikoen er lav, har Accenture Norge iverksatt – og fortsetter å iverksette – følgende tiltak for å håndtere disse bekymringene:

- Vi har en grundig prosess for å følge opp bruken av overtid, der både HR og prosjektledere er involvert for å prøve å balansere arbeidsmengden. Vi har også dette temaet som et fast diskusjonspunkt på AMU-møter og ledermøter i Norge<sup>i</sup>
- Accenture Norge har et veletablert system for å bistå våre ansatte, som inkluderer støtte fra HR samt tilbud om gratis psykologtjeneste, regelmessige stressmestringskurs og andre tiltak som skal sikre god helse blant våre ansatte
- Accentures Norges ansatte har alltid mulighet til å arbeide fra et av våre kontorer. Vi har kontinuerlig fokus på å skape en kultur der folk føler tilhørighet, og vi har etablert veiledende prinsipper for hvordan vi balanserer fleksibilitet og personlig tid for å oppnå dette. Vi tilbyr også opplæring fokusert på å lede hybride team, tilgjengelig for ledere på alle nivå. For å oppfordre folk til å komme på kontoret arrangerer Accenture Norge arrangementer som allmøter, frokoster, og andre sosiale arrangement

I tillegg til de lokale tiltakene nevnt ovenfor har Accenture et sterkt globalt fokus på psykisk helse og velvære. Vi oppmuntrer medarbeiderne våre til å si ifra hvis de opplever, ser eller blir oppmerksomme på upassende atferd, inkludert urimelige krav om tilgjengelighet for arbeid.

Vi jobber hardt for å skape et miljø og tilby verktøy, programmer og rutiner som fremmer psykisk velvære. Vi fortsetter arbeidet med å bryte stigmaet rundt psykisk helse ved å skape et arbeidsmiljø der folk føler seg komfortable med å ha en åpen og ærlig dialog. Gjennom forbedrede digitale verktøy og initiativer fortsetter vi også å øke vår støtte til sivilsamfunnet, særlig med hensyn til de økende påkjenningene fra covid-19-pandemien, makroøkonomiske utfordringer og den humanitære krisen forårsaket av krigen i Europa.

Samarbeidet vårt med Thrive Global, en plattform for atferdsendring som tilbyr vitenskapsbaserte løsninger for å redusere stress og øke trivsel og produktivitet, har gjort det mulig for oss å tilby tilpassede kurs for å hjelpe medarbeiderne våre med å oppnå en følelse av tilhørighet og mening.

Gjennom Mental Health Ally-nettverket vårt fungerer tusenvis av våre medarbeidere som ambassadører og talspersoner. Disse hjelper kollegaer som opplever psykiske helseutfordringer med å finne den støtten de trenger. Vi tilbyr opplæring for å hjelpe medarbeiderne våre med å forstå tegnene på at en kollega trenger hjelp, hvordan de kan ta en samtale om psykisk helse og hva de skal gjøre for å støtte noen som trenger det.

I tillegg tilbyr vi en rekke digitale verktøy for psykisk helse og velvære, deriblant Thrive Global, Calm, Wysa og RethinkCare.

Vi lanserte også en omfattende hub som gir alle Accenture-ansatte, og deres pårørende, tilgang til våre tilbud innen psykisk helse og velvære. Nettstedet har en chatbot som hjelper brukerne med å finne ut hvilket tilbud som passer best til deres spesifikke behov.

Alle lederne våre får opplæring i å identifisere og motvirke ubevisste fordommer som kan påvirke beslutninger innenfor de identifiserte risikoområdene. Alle ansatte gjennomfører også årlig kurs i etikk og compliance, der respektfull atferd er et viktig element.

Lokalt tilbyr vi norskopplæring til ikke-norsktalende medarbeidere, og internkommunikasjonen foregår hovedsakelig på engelsk for å sikre at alle medarbeidere er inkludert og føler tilhørighet.

## 3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge

Tilnærmingen vår er lik over hele verden. Et samarbeid på tvers av vårt globale nettverk er grunnleggende for hvordan vi driver frem innovasjon og leverer verdi for kundene våre. Som en del av dette samarbeidet mottar Accenture Norge tjenester fra andre selskaper i det globale Accenture-konsernet, hvorav de viktigste er våre leveransesentre i India. India har fått hovedfokus for aktsomhetsvurderingen utenfor Norge.

Accentures leveransesentre i India følger våre kjerneverdier, vår COBE (Code of Business Ethics) og våre globale retningslinjer, og gjennomfører aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, både i vår egen virksomhet og i forsyningskjedene våre.

Ved leveringsssentrene våre i India forstår vi hvor viktig det er å opprettholde etiske standarder og sikre at virksomheten vår er innrettet etter internasjonale normer og retningslinjer. Derfor har vi etablert robuste prosesser og rammeverk som gjør det mulig for oss å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Disse vurderingene omfatter blant annet arbeidstakerrettigheter, arbeidsforhold, ansattvelferd, mangfold og inkludering samt åpenhet i forsyningskjeden. Ved å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger, jobber vi hardt for å sikre at leveringsssentrene våre i India opprettholder de høyeste standarder for etisk atferd.

Vi er opptatt av å ha en positiv innvirkning på samfunnet og fremme et arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter rettighetene til alle mennesker. Spesielt med tanke på lovligheten og utbredelsen av ulike typer av ansettelses- og opplæringsobligasjonsavtaler i India, fortsetter vi å gjennomgå og vurdere vår egen ansettelsespraksis og praksis for å beholde arbeidere, som en del av våre bredere risikostyringsprosesser og i samsvar med våre forpliktelser i henhold til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Og vi er fortsatt opptatt av å iverksette nødvendige tiltak hvis vi oppdager problemer. Som en del av aktsomhetsvurderingsprosessen for denne rapporten, har vi på nytt gjennomgått ansettelses- og ansettelsespraksisen ved leveransesentrene våre i India, og det ble ikke avdekket noen punkter som krever særskilt handling.

### 3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter

Accenture i India prioriterer de ansattes velferd og rettigheter, og sørger for rettferdig behandling, trygge arbeidsforhold og overholdelse av arbeidslovgivningen. Det gjennomføres jevnlig opplæringsprogrammer og kampanjer for bevisstgjøring om menneskerettigheter, mangfold og inkludering. Vi har opprettet varslingsmekanismer som gjør det mulig for ansatte å rapportere bekymringer konfidensielt og få hjelp til å finne en løsning. Denne støtten bidrar til bedre trivsel blant ansatte, økt bevissthet om rettigheter og et positivt arbeidsmiljø.

### 3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking

Accenture evaluerer kontinuerlig virksomheten, retningslinjene og prosedyrene våre for å identifisere forbedringsområder og håndtere eventuelle negative konsekvenser. Accenture i India gjennomfører regelmessige revisjoner, vurderinger og gjennomganger for å sikre at standarder og forskrifter overholdes. Vi følger opp viktige resultatindikatorer for å overvåke fremdriften, måle effektiviteten av tiltakene våre og identifisere fokusområder. Målet er en kontinuerlig forbedring av praksis, identifisering av nye risikoer og kontinuerlig forbedring av våre tiltak for å redusere konsekvensene.

Gitt naturen av Accentures virksomhet mener vi at ansettelsesforholdene våre og arbeidspraksisen vår i India utgjør en lav risiko med tanke på menneskerettighetene. I India betaler vi for eksempel også overtidsbetaling i henhold til lovbestemte satser der det er aktuelt.

### 3.3 Forsyningskjede

Forholdet mellom Accenture og våre leverandører er en viktig del av vårt arbeid med menneskerettighetene. I samsvar med Accentures standard anskaffelsesprosess krever vi at alle Accentures leverandører overholder våre [Supplier Standards of Conduct](#) (globale atferds normer for leverandører/SSoC) eller forplikter seg til å ta tilsvarende ansvar. Vår SSoC gjenspeiler våre kjerneverdier, våre etiske prinsipper og vårt engasjement for menneskerettigheter. Disse standardene er publisert på 20 språk og beskriver tydelig menneskerettighetsprinsippene

og arbeidsstandardene som Accentures leverandører skal overholde.

Vi forventer også at leverandørene våre følger disse standardene overfor sine egne leverandører, slik at effekten av vår etiske innkjøpsstrategi skaper positive kjedereaksjoner. Vi fortsetter å utvikle vår globale [Supplier Standards of Conduct](#) i tråd med forpliktelsen vår til å drive ansvarlig virksomhet. I tillegg utfører vi en årlig gjennomgang av forsyningskjedestrategien vår med utgangspunkt i [COBE](#) (Code of Business Ethics) og FNs veiledende prinsipper som en del av arbeidet vårt med å fastsette bransjestandarder for en etisk forsyningskjede. Dette er spesielt viktig i vårt vedvarende arbeid med å oppfordre leverandørene våre til å betale en lønn som det går an å leve av.

#### **Menneskerettighetsrisiko i forsyningskjeden vår**

Vi vurderer vår samlede risikoprofil for menneskerettigheter i forhold til leverandører ved å se på flere faktorer, blant annet leverandørens geografiske beliggenhet og bransjen der den opererer. Gitt vår type virksomhet og forsyningskjedene våre, samt de risikovurderingene vi har foretatt så langt, mener vi at risikoen for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i forsyningskjeden vår er lav. Vi slår oss allikevel ikke til ro med det, og vi vurderer hele tiden hvordan vi kan forbedre oss og utvikle oss i takt med endrede omstendigheter og virksomhetens utvikling.

## **Aktsomhetsvurdering og overvåking av forsyningskjeden**

Vi fortsetter å investere i ny teknologi og nye prosesser for å hjelpe oss med å få bedre oversikt over ESG-resultatene til leverandørene våre. Vår plattform for bærekraftige innkjøp ("The Hub"), som ble lansert i regnskapsåret 2021 og fortsetter å ruller ut globalt, ble også implementert i Norge i 2022. Denne nye teknologiplattformen vil forbedre og gi større åpenhet fra våre direkte leverandører om deres egne retningslinjer for menneskerettigheter, aktsomhetsvurderinger og inkluderende praksiser. Plattformen støtter oss i hvordan vi tar etiske innkjøpsbeslutninger, hvordan vi arbeider med leverandørene våre og vurderer deres ESG-arbeid. Det er også en viktig del av vår etterlevelse av kravene til aktsomhetsvurderinger i forsyningskjeden, inkludert den norske Åpenhetsloven.

Accenture Norge evaluerer årlig sine leverandører og forsyningskjederisikoer gjennom en bærekraftsvurdering (som er en del av vår plattform for bærekraftige innkjøp) og effektiviserer prosessen med å samle inn data om miljø, sosiale forhold og selskapsstyring (inkludert menneskerettigheter), samtidig som brukeropplevelsen forbedres. Den sentraliserer data på ett sted, noe som gjør det mulig å foreta ansvarlige innkjøp og samtidig fremme åpenhet. Globalt har vi brukt The Hub til å gjennomføre mer enn 3000 bærekraftsvurderinger for å få en bedre forståelse av våre leverandørers ESG-resultater.

Vi samarbeider i tillegg med et globalt spesialistfirma for å tilby både en risikonivå-tjeneste og en kontinuerlig overvåkingstjeneste som gir oss innsikt i leverandørene våre og vurderer dem i forhold til seks nøkkelindekser: barnearbeid, anstendige lønninger, tvangsarbeid, migrantarbeidere, moderne slaveri og menneskehandel. Accenture vil bli varslet hvis det foreligger en troverdig rapport om at en leverandør er involvert i moderne slaveri.

### **Levelønn**

Accenture fortsetter å være en pådriver for levelønn hos våre leverandører, også i Norge. Vår [Supplier Standards of Conduct](#) oppfordrer leverandørene våre til å betale en lønn som det går an å leve av (eller høyere) til personer som leverer tjenester direkte til selskapet og/eller kundene våre.

### **Moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel**

Vårt mangeårige engasjement for menneskerettigheter omfatter eliminering av moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel i forsyningskjedene våre. Gitt naturen til virksomheten og våre forsyningskjeder, og de risikovurderingene vi har foretatt så langt, mener vi at risikoen for moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel i forsyningskjedene våre er lav. Vi slår oss imidlertid ikke til ro med det, og vi fortsetter å utnytte og utvikle tilnærmingen vår for å integrere erfaringer og innsikt. Accentures [Modern Slavery Transparency Statement](#) inneholder mer informasjon om arbeidet vårt.

## **Fremme bærekraft hos leverandører i nettverkene våre**

I vårt arbeid for ansvarlige innkjøp jobber vi kontinuerlig gjennom relevante nettverk med bransjekolleger og kunder for å innføre bærekraftig praksis, og vi forbedrer jevnlig våre prosesser for leverandør- og kontraktstyring. Vi oppfordrer til en ansvarlig innkjøpskultur ved å arbeide for mer bærekraftige og inkluderende forsyningskjeder, både i og utenfor selskapet.

Accenture har gått sammen med The Sustainable Procurement Pledge (SPP) for å ytterligere øke bevisstheten om den positive innvirkningen innkjøp har på bærekraft. SPP er en global, ideell organisasjon bestående av innkjøpere som har som mål å integrere bærekraft i sin daglige virksomhet. SPP gir innkjøpere tilgang til riktig kunnskap, verktøy og atferd. Accenture støtter dette arbeidet og deltar i leder- og rådgivningspanelene.

## 4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer

Mer generelt oppfordrer vi våre medarbeidere, leverandører og underleverandører til å ta opp etiske og juridiske problemstillinger, inkludert potensielle menneskerettighetsspørsmål. Vi tilbyr en rekke sikre kanaler der de kan gjøre dette konfidensielt og anonymt der loven tillater det. Vi er også tydelig på at vi har nulltoleranse for gjengjeldelse.

Som beskrevet i våre retningslinjer for hvordan man tar opp juridiske og etiske bekymringer og forbud mot gjengjeldelse (som vi har gjort offentlig tilgjengelig i et forsøk på økt åpenhet), tilbyr vi medarbeiderne våre flere måter å ta opp bekymringer på. Disse inkluderer gjennom lederne våre, gjennom noen i personalavdelingen eller juridisk avdeling, og anonymt gjennom Accenture Business Ethics Helpline. På samme måte har vi en mekanisme som gjør det mulig for de ansatte hos leverandørene våre å ta opp juridiske eller etiske problemstillinger, inkludert slaveri og menneskehandel. Ansatte hos Accentures leverandører kan rapportere juridiske og etiske problemstillinger (anonymt, der lokal lovgivning tillater det) gjennom Accentures Business Ethics Helpline.

Vi tar alle bekymringer alvorlig, inkludert påstander om gjengjeldelse. Vi etterforsker 100 % av sakene som rapporteres til HR, juridisk avdeling eller Accentures Business Ethics Helpline, og søker å bekrefte fakta på en profesjonell, metodisk, gjennomtenkt

og balansert måte. Når vi har avdekket fakta, vurderer vi passende utfall og jobber for å gjøre dette rettfærdig og konsekvent på global basis – uavhengig av faktorer som ansiennitet, stilling eller bidrag til Accenture.

Alle som har spørsmål om etikk eller menneskerettigheter knyttet til Accentures forsyningskjeder eller organisasjon, kan kontakte hjelpelinjen på telefon eller på nettet:

- Et kostnadsfritt telefonnummer: +1 312 737 8 262 (eller i India, +1 888 276 6226; tilgangskode 000-117) – linjen er tilgjengelig 24 timer i døgnet, sju dager i uken.
- Forespørsler på nett kan sendes via nettsiden for Accenture Business Ethics Helpline. Alle henvendelser internt eller eksternt behandles konfidensielt og, der loven tillater det, anonymt av et uavhengig team.

Vi beskytter alle som i god tro tar opp en bekymring om et menneskerettighetsspørsmål, eller som bistår oss eller en politimyndighet ved å gi informasjon for å håndtere en slik bekymring.

Hittil har vi ikke mottatt noen varslinger fra tredjeparter som har uttrykt bekymring for moderne slaveri, hverken gjennom Accentures Business Ethics Helpline eller på annen måte.

## 5. Neste steg – veien fremover

Vi fortsetter vårt engasjement for åpenhet og ansvarlighet. Vi planlegger aktivt de neste stegene i arbeidet vårt med den norske Åpenhetsloven. Denne lovgivningen spiller en kritisk rolle når det gjelder å fremme ansvarlig forretningspraksis, skape tillit og sikre at interessenter får tilgang til relevant informasjon.

### **Styrets signatur**

Accenture AS styre har signert og godkjent denne rapporten.

# Sluttnoter

i: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>

## About Accenture

Accenture is a leading global professional services company that helps the world's leading businesses, governments and other organizations build their digital core, optimize their operations, accelerate revenue growth and enhance citizen services—creating tangible value at speed and scale. We are a talent and innovation led company with 732,000 people serving clients in more than 120 countries. Technology is at the core of change today, and we are one of the world's leaders in helping drive that change, with strong ecosystem relationships.

We combine our strength in technology with unmatched industry experience, functional expertise and global delivery capability. We are uniquely able to deliver tangible outcomes because of our broad range of services, solutions and assets across Strategy & Consulting, Technology, Operations, Industry X and Accenture Song. These capabilities, together with our culture of shared success and commitment to creating 360° value, enable us to help our clients succeed and build trusted, lasting relationships. We measure our success by the 360° value we create for our clients, each other, our shareholders, partners and communities. Visit us at [www.accenture.com](http://www.accenture.com).

## Disclaimer

This document is intended for general informational purposes only and does not consider the reader's specific circumstances and may not reflect the most current developments. Accenture disclaims, to the fullest extent permitted by applicable law, any and all liability for the accuracy and completeness of the information in this document and for any acts or omissions made based on such information. Accenture does not provide legal, regulatory, audit, or tax advice. Readers are responsible for obtaining such advice from their own legal counsel or other licensed professionals.