

Accenture AS Rapportering etter Åpenhetsloven 2024

- 01. Introduksjon
 - 02. Accentures tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår
 - 2.1 Accentures prioriteringer tilknyttet menneskerettigheter
 - 03. Aktsomhetsvurdering, 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. 750,000 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 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 redefinere måten de jobber på og 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 Rådhusgata 27, 0158 Oslo og har pr. 20. juni 2024 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 30. juni 2024, 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

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. Vår ESG Executive Committee, som består av en undergruppe av vår Global Management Committee (GMC), har 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 våre resultater innen bærekraft, 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. Representanter fra Accenture Norges ledelse har tatt del i aktsomhetsvurderingene og risikoanalysen som denne rapporten er basert på.

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 vår COBE (Code of Business Ethics) og omfattende opplæring hjelper våre ansatte å ta informerte og etiske beslutninger, opptre ansvarlig, samt styrke vår arbeidskultur slik at våre ansatte føler seg respekter og støttet. 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. Hvis det er uklart hvordan loven skal anvendes i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, blir vi veiledet av våre kjerneverdier og COBE (Code of Business Ethics) for å støtte og respektere prinsippene om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

3. Aktsomhetsvurdering, 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

Vårt formål er å levere på løftet om teknologi og menneskelig kreativitet. Vår strategi er å levere 360° verdi for alle våre interessenter ved å hjelpe dem med kontinuerlig å redefinere måten de jobber på. For å redefinere måten vi jobber på må innovasjon stå sentralt, noe som krever at vi tiltrekker, utvikler og inspirerer de beste talentene. Talent er et av våre viktigste områder for konkurransemessig differensiering.

Som en del av vår talentstrategi ansetter og utvikler vi mennesker med forskjellige bakgrunner, med ulike perspektiver og erfaringer. Disse forskjellene sikrer at vi har og tiltrekker oss den mangfoldigheten som er nødvendig for å levere en ulike perspektiver, observasjoner og innsikter som igjen er essensielle for å drive den innovasjonen som trengs for å redefinere måten vi jobber på.

For å bidra til å oppnå denne diversiteten setter vi mål, deler målene offentlig, og samler inn data for å monitorere vår fremgang, kontinuerlig forbedre oss, samt holde våre ledere ansvarlige for å sikre at vi har de mest innovative og talentfulle menneskene i vår bransje. Denne tilnærmingen er en viktig driver for vår fremgang på mangfold.

Vi anerkjenner at noen mennesker kommer til Accenture etter å ha møtt hindringer som en del av deres identitet eller tidligere livserfaringer. Vi er forpliktet til å verdsette disse perspektivene og sikre at alle våre medarbeidere har muligheten til å trives og utnytte sitt fulle potensial. Vi er et meritokrati.

Vår intensjon er å fremme en kultur og en arbeidsplass der alle våre medarbeidere føler en følelse av tilhørighet, blir respektert og støttet til å gjøre sitt beste og skape 360° verdi for alle våre interessenter.

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 mangfoldsarbeid 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 48 % av arbeidsstokken vår, noe som betyr at vi nærmer oss målet om å oppnå likestilling mellom kjønnene – for de med binært kjønn – innen 2025. 30% av våre managing directors globalt er kvinner, i tråd med vårt globale mål om 30% kvinner på dette nivået 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. Vi overvåker proaktivt vår fremgang på disse områdene og har satt mål for å akselerere likestilling mellom kjønnene og redusere risiko, inkludert når det gjelder lønn og muligheten til å ta foreldrepermisjon.

På globalt nivå gjennomfører vi en årlig vurdering av likelønn. Ved vår nyligste gjennomgang, som gjenspeiler de årlige lønnsendringene som trådte i kraft 1. desember 2023 har vi – krone for krone – 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. Alle våre HMS-representanter har også den påkrevde HMS sertifiseringen som er lovpålagt av den norske arbeidsmiljøloven.

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 vår nyligste 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 landegrensener 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 fortsatt 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, for eksempel, oppleve ensomhet og mangel på sosial kontakt.

Selv om den samlede menneskerettsrisikoen 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.ⁱ
- 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, inkludert **People Leadership Credentials** trening for ledere på alle nivåer.
- Accenture 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 arrangementer.

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

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 samt tilby verktøy, programmer og rutiner som fremmer god psykisk helse. 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 styrke den proaktive støtten for våre ansattes psykiske helse, spesielt med de økende belastningene i tiden etter pandemien, makroøkonomiske utfordringer og humanitære kriser rundt om i verden.

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.

Globalt, gjennom vårt Mental Health Ally-nettverk, er omtrent 14 000 av våre ansatte utrustet til å hjelpe kolleger som står overfor emosjonelle helseutfordringer med å finne den støtten de måtte trenge. Vi tilbyr opplæring for å hjelpe våre ansatte med å forstå tegnene på at en kollega trenger hjelp, hvordan man kan ha en samtale om emosjonell helse, og hvilke skritt de kan ta for å støtte sin kollega.

Alle våre ansatte har tilgang til en nettportal som samler våre globale tilbud innen emosjonell helse og velvære, inkludert Thrive Global, Calm, Wysa, RethinkCare, Mental Health Ally-nettverket og vårt Employee Assistance Program (EAP). I denne portalen tilbyr vi også konfidensiell assistanse, via en chatbot eller en live EAP-spesialist, for å velge programmene som best dekker deres spesifikke behov. Vi lanserte også et verktøy globalt i samarbeid med nudge, en global plattform for økonomisk utdanning, som gir alle våre ansatte – og deres pårørende – økonomisk opplæring og utdanningsprogrammer, inkludert interaktive læringsmoduler, tilgang til lokaliserte finansnyheter og budsjetteringsverktøy.

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, hovedsakelig fra våre leveransesentre i India, men også fra våre sentre i Filippinene. I 2023 gjennomførte vi en omfattende aktsomhetsvurdering på menneskerettigheter ved våre leveransesentre i India. I år har vi utvidet arbeidet til å også inkludere våre leveransesentre i Filippinene.

Accentures leveransesentre i India og Filippinene 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 og Filippinene 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 og Filippinene 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 ansettelse- og opplæringsobligasjonsavtaler i India og Filippinene, 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.

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

En av våre fremste prioriteringer er å fremme en etisk innkjøpsstrategi som reflekterer våre kjerneverdier og vår Code of Business Ethics (COBE). For å oppmuntre til bredere åpenhet i våre forsyningskjeder, krever vi at våre leverandører følger våre globale Supplier Standards of Conduct (SSoC), som supplerer vår COBE, eller at de forplikter seg til en tilsvarende standard. Vår SSoC gjenspeiler vår støtte til de ti prinsippene i FNs Global Compact. Siden vi forpliktet oss til UNGC i 2008 har fortsatt å gå foran som et godt eksempel i å opprettholde disse prinsippene. Disse standardene er publisert på 20 språk og angir arbeidsstandardene,

menneskerettighetsprinsippene og andre juridiske og etiske standarder som Accentures leverandører skal overholde.

Vi setter klare forventinger til 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 Standard of Conduct](#) i tråd med bransje- og markedsforhold. For eksempel har vi nylig endret vår SSoC for å inkludere våre forventninger knyttet til ansvarlig bruk av nye teknologier som generativ AI. I tillegg utfører vi en årlig gjennomgang av forsyningskjedestrategien vår med utgangspunkt i [COBE](#) (Code of Business Ethics) og FNs Global Compacts ti 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 er forpliktet til å drive forretning på en etisk og lovlig måte, og vi forsøker å benytte oss av vår globale kjøpekraft for å fremme menneskerettigheter. Accenture jobber med å gjennomføre passende menneskerettighetsvurderinger, inkludert i forhold til moderne slaveri, i samsvar med kravene i gjeldende lover og våre forpliktelser i henhold til FN Global Compact og FN's retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter. På grunn av omfanget og mangfoldet av vår virksomhet, prioriterer vi innsatsen for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden med fokus på de områdene som er:

- Mest relevante for våre egne prioriteringer,
- Hvor vi kan mest effektiv og passende benytte vår innflytelse, og/eller
- Av økt bekymring og relatert til høyrisiko geografier

Vi erkjenner viktigheten av å vurdere potensielle risikoer for rettighetshavere. Vi gjennomgår, tilpasser og kontinuerlig inkorporerer menneskerettighetsvurderinger i våre systemer for helhetlig risikostyring og juridiske etterlevelsprosesser, i tillegg til i hele vår leverandørkjede. Vi mener at forholdet mellom Accenture og våre leverandører er en viktig komponent for å oppnå våre mål på dette området.

Vår kontinuerlige investering i 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. I regnskapsåret 2023 fortsatte vi utrulling av «The Hub» og

den plattform, Accenture True Supplier Marketplace, for å hjelpe oss med å bedre kvalifisere og onboarder Accenture-leverandører. Vår Supplier Sustainability Assessment (som er en del av vår Sustainable Procurement Hub) forenkler prosessen med å samle inn miljømessige, sosiale og styringsdata, inkludert de relatert til menneskerettigheter. 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 bærekraftsvurderingen (som er en del av vår plattform for bærekraftige innkjøp). Den sentraliserer data på ett sted, noe som gjør det mulig å foreta ansvarlige innkjøp og samtidig fremme åpenhet. I regnskapsåret 2023 gjennomførte vi ca. 5000 bærekraftsvurderinger globalt, for å få en bedre forståelse av ESG-arbeidet til våre leverandører.

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, barnarbeid og menneskehandel

Gitt naturen til virksomheten og våre forsyningskjeder, og de risikovurderingene vi har foretatt så langt, mener vi at risikoen for moderne slaveri, barnarbeid 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

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 rettferdig 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:

- Gratis, landspesifikt telefonnummer finnes [her](#). Telefonlinjen er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv 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. Vi fortsetter å evaluere våre innsatser for menneskerettigheter, samt de beste praksisene i markedet, for å forstå hvordan vi kan ytterligere styrke våre forpliktelser.

Styrets signatur

Accenture AS styre har signert og godkjent denne rapporten.

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 750,000 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 reinvent 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.

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.