

# Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Capgemini Norge FY 2023

Publiseringsdato 30/06/2024

## Melding fra Daglig leder

For Capgemini er ESG en tungtveiende faktor i våre strategiske og operasjonelle beslutninger, både på globalt og nasjonalt nivå. Vi har innført og etablert en rekke tiltak som støtter opp under dette arbeidet. Personlig er jeg opptatt av at vi skal komplimentere de globale føringene med tiltak som er skreddersydd lokale forhold. Dette er for å sikre handlekraft, og unngå at arbeidet med ESG blir en skrivebordøvelse.

Vi stiller oss utelukkende positive til innføring av Åpenhetsloven. Vi anser det som en lovende utvikling at det stilles krav til både vurdering og publisering rundt interne og eksterne forhold. Fra medarbeidere til leverandører og forretningspartnere, legger vi vekt på å skape tillit og ha en åpen og ærlig kommunikasjon.

Som konsultentselskap er våre medarbeidere den største og viktigste ressursen vi har, og vi jobber aktivt for å sikre en positiv arbeidshverdag for alle. Arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kommer ikke av seg selv. Vi forplikter oss til å være åpne og ærlige om våre utfordringer, nåværende posisjon og fremtidige mål. Det vil kreve en systematisk tilnærming og kompetanse på tvers av virksomheten, og det vil ta tid.

Videre i dokumentet har vi detaljert hvordan vi jobber systematisk og målrettet for å redusere risikoen for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i størst mulig grad.



**Jens Henry Middborg**



## Innhold

1. Kort om Capgemini.....	4
2. Våre forpliktelser .....	5
3. Bakgrunn og oppbygging av aktsomhetsvurderingen.....	5
4. Forankring av ansvarlighet i virksomhetens rutiner og retningslinjer .....	6
5. Kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i Capgemini Norge .....	9
6. Funn og tiltak.....	11
7. Refleksjon.....	13
8. Forankring i selskapets ledelse.....	14

## 1.0 Kort om Capgemini

Capgemini-gruppen er et ledende internasjonalt konsultentselskap med kontorer i over 50 land og med mer enn 350 000 ansatte. Som bransjeledende tilbyr gruppen et bredt tjenestespekter med fokus på blant annet digital transformasjon, teknologifornyning, ingeniørtjenester, samt forretningsmessig rådgivning. Med en stor bredde innen tjenesteporteføljen bistår Capgemini-gruppen sine kunder med alt fra strategiutvikling til systemfornyning.

Capgemini-gruppen er et børsnotert konsern. Aksjene til gruppen er allment tilgjengelig, og er notert på børsen i Paris. Capgemini Norge AS er en del av Capgemini-gruppen, og er organisert som et selvstendig aksjeselskap som eies av svenske Capgemini AB (90,87%) og franske Sogeti SA (9,13%). I Norge er Jens Henry Middborg daglig leder, og styret har både norske og internasjonale medlemmer. I Norge har Capgemini-gruppen ca. 1600 ansatte fordelt på 8 kontorer. Hovedkontoret er på Skøyen i Oslo. I tillegg har Capgemini Norge kontorer i Bergen, Stavanger, Fredrikstad, Trondheim, Lillehammer, Sandefjord og Kristiansand. De ansatte i Norge jobber primært mot det norske markedet, men som et internasjonalt konsern bistår også norske ressurser på oppdrag internasjonalt.

Capgemini-gruppen består av fem merkenavn:

- **Capgemini Invent** gir ledelsesrådgivning gjennom bransjeeksperter, strategisk innsikt og transformasjonsekspertise.
- **Frog** tilbyr kreative konsulentttjenester med fokus på strategisk design og innovasjon.
- **Capgemini Engineering** leverer ingeniør- og FoU-tjenester for teknologisk innovasjon.
- **Capgemini** og **Matiq** har ekspertise innen data, innsikt, teknologiutvikling, implementering og IT-modernisering.
- **Sogeti** spesialiserer seg på testing og kvalitetssikring for å sikre robuste og pålitelige løsninger.

Capgemini-gruppen sitt formål er *“unleash human energy through technology for an inclusive and sustainable future”*. Kulturen og forretningspraksisen er inspirert og veiledet av selskapets syv verdier.

Våre verdier:



Honesty



Boldness



Trust



Freedom



Fun



Modesty



Team spirit

## 2.0 Våre forpliktelser

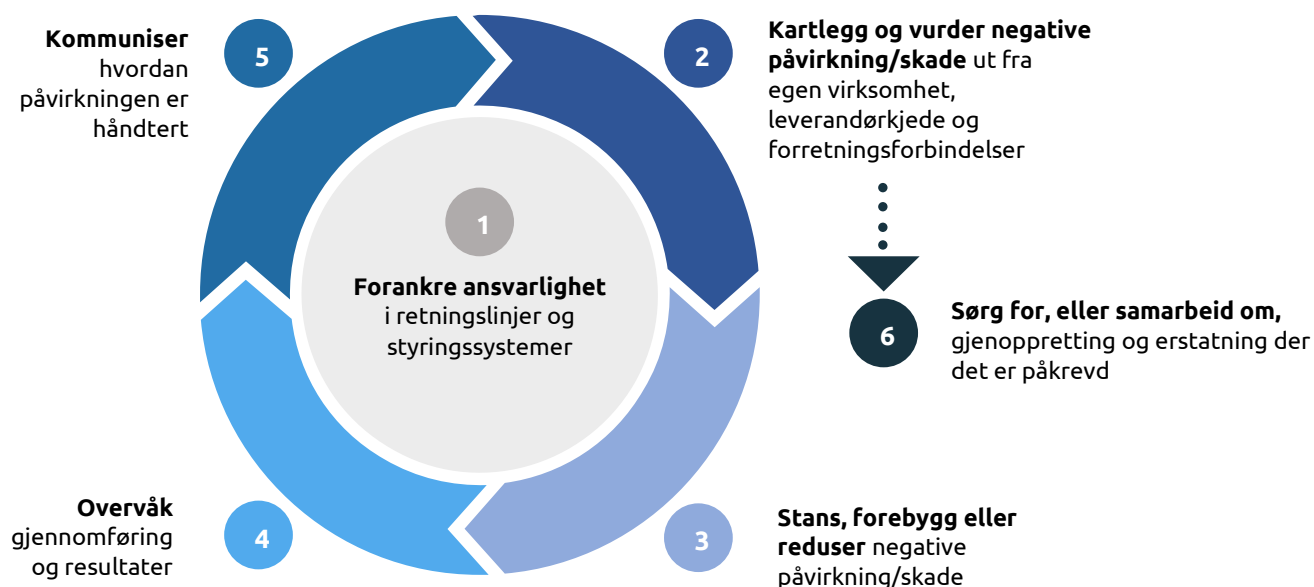
Capgemini Norge AS har forpliktet seg til å etterleve menneskerettighetene i tråd med FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og ILO-erklæringen. Som medlem av UN Global Compact har selskapet forpliktet seg til å følge UN Guiding Principles og OECD sin veileder for ansvarlig næringsliv.

I tillegg gjennomfører den norske delen av Capgemini-gruppen aksomhetsvurdering i henhold til § 4 i Åpenhetsloven. Redegjørelsen publiseres årlig på selskapets norske nettsider, i henhold til § 5 i Åpenhetsloven. Formålet med redegjørelsen er å gi allmenheten innsikt i hvordan Capgemini Norge jobber for å ta opp problemstillinger innen brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vær oppmerksom på at når rapporten videre benevner *Capgemini*, menes Capgemini-gruppen.

## 3.0 Bakgrunn og oppbygging av aksomhetsvurderingen

Denne redegjørelsen gjelder for Capgemini Norge AS samt det fulleide datterselskapet Matiq AS for regnskapsåret 2023. Enhver referanse til Capgemini Norge i denne rapporten skal anses å være referanse også til Matiq AS. Capgemini Norge sitt regnskapsår følger kalenderåret. I vår aksomhetsvurdering har vi lagt oss tett opp mot OECD sin veileder for aksomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv ved å følge trinnene. Veilederen består av seks trinn (se figur 1). I henhold til åpenhetsloven §5, om offentlig redegjørelse, vil denne rapporten redegjøre for for trinn 1-3. De resterende trinnene 4-6 jobbes det med kontinuerlig resten av året.



Figur 1: Basert på OECDs prosess for aksomhetsvurderinger

## 4.0 Forankring av ansvarlighet i virksomhetens rutiner og retningslinjer

I henhold til bestemmelsene i Åpenhetsloven, spesifikt § 4 bokstav a, må organisasjoner ha tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for å sikre ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette skal være forankret i vårt overordnede styringssystem. Som en del av en internasjonal virksomhet er retningslinjene utviklet på konsernnivå og gjelder for alle ansatte i Capgemini. I dette kapittelet vil det redegjøres for Capgemini Norges interne retningslinjer og rutiner som har særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette kapittelet er i tråd med trinn 1 i OECD sin veileder.

### 4.1 Etiske retningslinjer

Vår Code of Business Ethics (CoBE) er grunnmuren for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten. Den inneholder etiske retningslinjer på konsernnivå som gjelder for alle selskaper som inngår i Capgemini. CoBE tar utgangspunkt i vår forpliktelse til menneskerettighetene, samt våre organisasjonsverdier: *Honesty, Boldness, Trust, Freedom, Fun, Modesty* og *Team spirit*.

CoBE har som mål å formalisere og forklare selskapets verdier og handlingsprinsipper relatert til etikk. Dette bidrar til å støtte ansatte i Capgemini ved å tydeliggjøre forventningene og bistå dem i å ta gode vurderinger i etiske dilemmaer. Eksempelvis innebærer det føringer for spørsmål knyttet til HMS, mangfold og inkludering, diskriminering og betydningen av åpen dialog. Innenfor tre områder hvor etiske spørsmål er spesielt sensitive – rettferdig konkurranse, forebygging av korrupsjon og bestikkelser og interessekonflikter – har Capgemini spesifikke detaljerte retningslinjer som støtter vår CoBE. For å håndtere og rapportere interessekonflikter har vi også en anonym og konfidensiell plattform, kalt Declare, tilgjengelig for alle våre ansatte.

I tillegg til vår CoBE, har Capgemini egne etiske retningslinjer for kunstig intelligens (KI). Med den økende utviklingen av generativ KI-teknologi, er Capgemini opptatt av at bruk av KI ikke skal gå på bekostning av menneskelige etiske verdier. Som en ledende aktør innen digital transformasjon forplikter vi oss til å implementere kunstig intelligens på en måte som gir klare fordeler fra KI-teknologier, samtidig som vi holder oss innenfor et etisk rammeverk. Disse retningslinjene handler om hvordan vi bruker KI-løsninger på en god måte, både når vi lager dem, bruker det i egen virksomhet og når vi gir dem til kundene våre.

### 4.2 Varslingskanal

SpeakUp er en digital plattform for rapportering av uønsket atferd og andre kritikkverdige forhold. SpeakUp kan brukes til å varsle om bekymringer og/eller be om råd og veiledning om handlinger eller atferd som ikke er i tråd med våre verdier eller etiske retningslinjer, som ikke samsvarer med gjeldende lover og regler, og/eller som kan påvirke Capgemini sin virksomhet. Tjenesten er levert av Capgemini til sine ansatte, eksterne konsulenter, entreprenører, kunder, leverandører og forretningspartnere.

Hensikten med SpeakUp er å gjøre det enkelt å varsle om uønsket atferd eller andre kritikkverdige forhold – når som helt, hvor som helst og på flere forskjellige språk. SpeakUp er frivillig, konfidensielt, tillater anonymitet, og er tilgjengelig 24 timer i døgnet. Saker som meldes inn behandles fortløpende av det globale Ethics and Compliance-teamet. Dersom det vurderes at saken best håndteres lokalt, vil saken

overføres til den nordiske HR-direktøren. Den nordiske HR-direktøren kobler på det lokale HR-teamet hvis nødvendig.

### **4.3 Oppfølging av ansatte**

En av våre interne rutiner for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter innebærer gjennomføring av månedlige medarbeiderundersøkelser. Målet med disse undersøkelsene er å skaffe innsikt i medarbeidernes arbeidshverdag, spesielt deres opplevelse av respekt og inkludering på arbeidsplassen. Resultatene følges opp gjennom månedlige, anonymiserte rapporter som sendes til lederne. Dette gir lederne muligheten til å starte en dialog med ansatte som har rapportert bekymringsverdige forhold, og den ansatte har valget om å avsløre sin anonymitet om ønskelig.

Videre understreker OECDs retningslinjer viktigheten av å sikre at organisasjonen er tilstrekkelig rustet til å håndtere kommende endringer i bedrifts- og arbeidsgiverbehov. Dette inkluderer kompetanse om digitalisering, rettferdig omstilling og bærekraftig utvikling. Læring og utvikling er en integrert del av vårt daglige arbeid, og vi tilbyr et variert utvalg av både frivillige og obligatoriske kurs som dekker et bredt spekter av fagområder, fra lederskap og utvikling til etikk og bærekraft.

Etichs@Capgemini er en læringsreise med flere digitale moduler som dekker ulike områder som Capgeminis verdier, selskapets standarder knyttet til menneskerettigheter, metoder for å sikre inkludering, samt tiltak mot diskriminering og trakassering. Det er obligatorisk for alle ansatte, uavhengig av stilling, å fullføre denne læringsreisen innen 45 dager etter ansettelsesstart. I tillegg må alle ansatte bekrefte overholdelse av organisasjonens retningslinjer og gjennomføre en rekke e-læringsmoduler årlig.

### **4.4 Arbeidsmiljø**

OECDs retningslinjer understreker betydningen av å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Vår tilnærming reflekteres i retningslinjene og rutinene våre, som ikke bare fokuserer på fysiske forhold, men også tar hensyn til både psykisk og fysisk helse, samt sosialt velvære. Samtlige ansatte er dekket av en helseforsikring som inkluderer psykologtimer og tilgang til en online mental helsetjeneste, i tillegg til fysioterapi og kiropraktikk. Videre tilbyr vi en digital Well-being Hub med verktøy for støtte av psykisk helse, samt et variert utvalg av aktivitetstilbud for alle ansatte.

Vi forplikter oss til å skape et rettferdig arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som verdsetter ansattes unike forskjeller. Dette fremkommer i våre retningslinjer for mangfold og inkludering. Disse retningslinjene gjelder for alle i Capgemini, inkludert frilansere og uavhengige kontraktarbeidere.

Videre ønsker vi å legge til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen. Vi oppfordrer våre ansatte til å opprettholde en god balanse mellom arbeid og fritid. Medarbeidere har muligheten til å arbeide hjemmefra i samsvar med vår hjemmekontorpolicy. For de som velger hjemmekontor, krever vi at de signerer en avtale (jf. Hjemmekontorforskriften, §2). Capgemini tilbyr hjemmekontorutstyr til våre ansatte og oppmuntrer til gjenbruk.

### **4.5 Tillitsvalgte**

Tillitsvalgte i organisasjonen spiller en viktig rolle i å forebygge og potensielt avdekke negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Blant annet har Capgemini Norge et Arbeidsmiljøutvalg (AMU) som jobber for å sikre at alle ansatte oppnår et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ, etter

innspill fra ansatte med utfordringer i arbeidsmiljøet, og etter anmodning fra verneombudet.

I tillegg har Capgemini Norge et Samarbeidsutvalg (SU). Dette er et bindeledd mellom ansatte og ledelsen, der også representanter fra våre fagforeninger er til stede for å sikre ivaretagelse av ansattes interesser. SU forholder seg ikke til enkeltsaker, men heller ansattgruppen generelt. Utvalget møtes hvert kvartal for informasjonsutveksling og diskusjon av aktuelle temaer som organisasjonsendringer, økonomisk situasjon, markedsutvikling, arbeidstid og felles personalspørsmål. Det er viktig å merke seg at SU ikke er et beslutningsorgan, men et informasjon- og drøftingsorgan.

Med en tilsvarende funksjon som SU, tilrettelegger International Work Council (IWC) også for et samarbeid mellom ansatte og ledelsen – bare på globalt nivå. IWC er et møteforum mellom ansatte i Capgemini fra ulike lokasjoner og toppledelsen på gruppenivå.

#### **4.6 Forpliktelser fra leverandører og forretningspartnere**

I tillegg til retningslinjer for intern virksomhet, har vi et eget sett retningslinjer for våre leverandører og forretningspartnere. Formålet er å sikre opprettholdelse av menneskerettigheter og fremme anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede.

*Supplier Standard of Conduct (SSC)* inneholder Capgemini sine prinsipper med hensyn til overholdelse av internasjonal, nasjonal og lokal lov, menneskerettigheter, arbeidsrettigheter, standarder for miljøpåvirkning og antikorrupsjon. Vi krever at alle våre leverandører og forretningspartnere over et minimumsbeløp signerer et sett med minimumsforpliktelser i form av vår SSC. Her legges det vekt på at leverandører og forretningspartnere, inkludert deres ansatte, skal opprettholde høye etiske standarder og unngå enhver form for uredelighet eller interessekonflikt. Overholdelse av disse standardene er essensielt for å opprettholde sin status som Capgemini-leverandør. Videre pålegges leverandørene ansvaret for at eventuelle underleverandører eller tredjeparter som de engasjerer, handler i tråd med de samme standardene. Dette understreker viktigheten av et gjensidig engasjement for etisk praksis og lovmessig overholdelse i hele verdikjeden.

*Preferred Suppliers* er en liste over leverandører og forretningspartnere definert av Capgemini sin innkjøpsavdeling (Group Procurement). Listen inneholder Capgemini sine foretrukne leverandører og forretningspartnere som blir prioritert for de varer og tjenester de har blitt kvalifisert for. Listen er blant annet basert på risikoreduserende tiltak og samsvar med Capgemini sin CSR-strategi. Innkjøpsavdelingen forbeholder seg retten til å avvise ethvert krav fra anmoder som ikke er i samsvar med listen.

#### **Les mer om relevante retningslinjer med særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:**

- [Human Rights Policy](#)
- [Supplier Standards of Conduct](#)
- [Code of Business Ethics](#)
- [Code of Ethics for AI](#)
- [Anti-Corruption Policy](#)
- [SpeakUp Policy](#)
- [Flexible Work Policy](#)
- [Diversity & Inclusion Policy](#)
- [ESG Policy](#)
- [Employee Relations Policy](#)



## 5.0 Hvordan vi har kartlagt og vurdert faktiske og potensielle negative konsekvenser i Capgemini Norge

I henhold til §4, bokstav b, i åpenhetsloven har det blitt gjennomført en kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer konsekvenser som Capgemini Norge AS enten har forårsaket, bidratt til, eller som er direkte knyttet til vår forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere. I dette kapittelet redegjør vi for fremgangsmåten.

### 5.1 Vår metode for kartlegging og vurdering av egen virksomhet

For å kartlegge interne retningslinjer og rutiner har flere interne interessenter blitt involvert i aksomhetsvurderingen. Dette innebar arbeidsmøter og avsjekksrunder med HR-representanter, samarbeidsutvalget, verneombud og hovedverneombud der det ble diskutert evt. svakheter eller mangler for praksisen i 2023, samt tiltak. Det ble også gjennomført et intervju med innkjøpsavdelingen til Capgemini Norden for å gå igjennom innkjøpsprosessen. Hensikten var også her å identifisere evt. svakheter eller mangler for praksisen i 2023, samt diskutere tiltak.

For å vurdere våre interne forhold opp mot Åpenhetsloven gjorde vi en risikovurdering. Her ble det vurdert sannsynligheten for at risikoen finner sted, samt hvor alvorlig konsekvens de identifiserte risikoene har for mennesker i og rundt virksomheten. I tillegg til kravene i Åpenhetsloven, ble også Arbeidsmiljøloven brukt aktivt for å vurdere anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

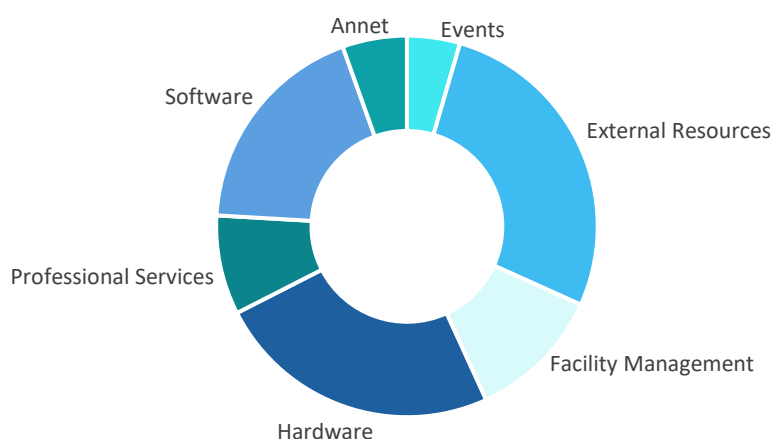
### 5.2 Vår metode for kartlegging og vurdering av vår verdikjede

Capgemini Norge er underlagt Capgemini-gruppens standarder og krav til etterlevelse av ansvarlig forretningsdrift. I 2023 har fokuset vært på å utvikle en metode for å rapportere på kravene under CSRD. Vi har derfor benyttet oss av denne metoden for å gjennomføre vår analyse av leverandører og forretningspartnere. Dette har vi gjort gjennom en trestegsprosess, hvor vi startet med å kategorisere ulike innkjøpskategorier, deretter en nøye evaluering av risiko i hver innkjøpskategori, for så å gjøre en evaluering og prioritering av hver leverandør og forretningspartner.

#### Steg 1 – Kategorisering

Våre leverandører og forretningspartnere har blitt kategorisert slik at de samsvarer med deres ESG- og menneskerettighetsrisiko. Figur 2 viser Capgemini Norges leverandører og forretningspartnere i 2023 fordelt mellom 12 ulike kategorier. De fire største kategoriene basert på andel målt i kroner av Capgemini Norges transaksjoner i 2023 var *external resources, hardware, software og facility management*. Annet kategorien i figur 2 inkluderer *energy & utilities, transportation, accommodations, recruiting agencies, other services og goodies* hvor hver av dem utgjør 3% eller mindre av våre transaksjoner i 2023.

## Leverandører og forretningspartnere fordelt på andel av transaksjoner



Figur 2: Oversikt over våre leverandører og forretningspartnere fordelt på andel målt i kroner av Capgemini Norges transaksjoner i 2023.

## Steg 2 – Klassifisering

I 2023 har gruppen utarbeidet et risikokart for våre leverandører og forretningspartnere. Dette risikokartet tar utgangspunkt i flere risikofaktorer som tar hensyn til de viktigste ESG- og menneskerettighetsrisikoene for ulike innkjøpskategorier og som reflekterer Capgeminis etiske retningslinjer. Dette inkluderer miljømessige konsekvenser som ressursforbruk, forurensning og klimapåvirkning, sosiale påvirkninger som barnearbeid og like muligheter, samt helse- og sikkerhetsaspekter både i forsyningskjeden og for selskapets ansatte.

For å identifisere risikoene som påløper ved kjøp av en vare eller tjeneste er følgende prosess fulgt:

- (1) Først har vi identifisert virkningene på miljøet, grunnleggende menneskerettigheter og menneskers helse og sikkerhet, som ligger i innkjøpet uavhengig av Capgemini sin påvirkning.
- (2) Deretter har vi sett på Capgeminis nåværende kontroll over disse risikoene, samt beregnet Capgeminis innflytelse på risikostyringen. Dette har gjort at vi kan prioritere innkjøpskategoriene og se nærmere på kategoriene med høyest risiko.

Fra denne kartleggingen ble to bransjer identifisert med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; *Facility management* og *Hardware*.

**Facility Management** refererer til selskaper som driver tjenester som renhold, vedlikehold og sikkerhet. For disse selskapene er det potensiell risiko knyttet til arbeidsvilkår, som brudd på arbeidstid, lave lønninger, varslingsrutiner og arbeidstakerrettigheter. Som følge av vår nære tilknytning til disse selskaperens verdikjede anser vi at vår evne til å påvirke er større.

**Hardware** inkluderer selskaper som blant annet selger elektronisk utstyr og datalagring. Innen produksjon av elektronisk utstyr, er det godt kjent at det foreligger en potensiell risiko knyttet til leverandører dypere ned i leverandørkjeden som driver utvinning av råvarer og produksjon av komponenter som inngår i elektroniske produkter. Denne risikoen er knyttet til arbeidstakerrettigheter (lave lønninger, tvungen overtid, misbruk av arbeidskraft), arbeidsforhold (barnearbeid og

tvangsarbeid), sikkerhet og korrupsjon. Her anser vi vår evne til å påvirke som begrenset. Likevel er vi opptatt av å løfte problemstillingen slik at vi kan iverksette risikoreduserende tiltak.

(3) Innenfor bransjene med høyest risiko har vi gjort en utvidet analyse av hvert selskap. Dette innebar å gjennomgå utvalgte kontrollpunkter, inkludert å sjekke risiko assosiert med landet selskapet er fra, undersøke relevant lovverk i gjeldende land, om de er omfattet av Åpenhetsloven, medlem av UN Global Compact og om de har EcoVadis sertifisering. Selskaper som er omfattet av Åpenhetsloven skal ha gjort redegjørelser for egen etterlevelse, hvilket gir vår innkjøpsavdeling mulighet til å ta stikkprøver i leverandøren eller forretningspartneren sine publiserte aktsomhetsvurderinger. Selskaper som er medlem av UN Global Compact har forpliktet seg til å følge de ti prinsippene for ansvarlig næringsliv, samt rapportere på disse årlig. Selskaper som har EcoVadis sertifisering har en sterk håndtering av bærekrafts-kriterier relativt til andre selskaper. Vi har derfor vurdert at selskaper som har en eller flere av disse kontrollpunktene, har lavere risiko knyttet til brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold. Dette ansees likevel ikke som noen garanti, og det må tas en helhetlig vurdering av hvert selskap.

### Steg 3 – Prioritering og evaluering

Etter at leverandørene og forretningspartnerne har blitt analysert sitter vi igjen med en liste over de selskapene som assosieres med høyest risiko. Disse vil bli prioritert for videre overvåkning og evaluering og det blir gjort en vurdering for videre tiltak som skal implementeres.

## 6.0 Funn og tiltak

I tråd med OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger den oppfordrer til, har vi fulgt en risikobasert tilnærming. Som beskrevet i kapittel 5 ble det foretatt en overordnet risikovurdering basert på sannsynlighet og alvorlighetsgrad av risikoene vi avdekket for mennesker i og rundt virksomheten. I dette kapittelet redegjøres det for faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som er avdekket gjennom aktsomhetsvurderingen (åpenhetsloven, §5(b)). I tillegg skal kapittelet opplyse om tiltak som virksomheten har iverksatt, eller planlegger å iverksette, for å begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser (åpenhetsloven, §5(c)).

### 6.1 I egen virksomhet

Basert på vår kartleggingsprosess av egen virksomhet beskrevet i kapittel 5.1, har vi ikke identifisert noen *faktiske* negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i 2023. Videre, med bakgrunn i type arbeid i Capgemini Norge og foreløpige risikovurderinger, har vi vurdert det til at våre ansettelsesforhold og arbeidsmetoder utgjør en lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Imidlertid anerkjenner vi at det også i vår virksomheten ligger et potensiale for en *vesentlig risiko* for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

I samråd med HR-representanter, verneombud og hovedverneombud har vi identifisert områdene som utgjør de største risikoene:

## Funn i egen virksomhet i 2023 med tilhørende tiltak:

- **Ansvarsforhold knyttet til Åpenhetsloven:** I henhold til Åpenhetsloven §4, bokstav a, er *plassing av ansvar* for aksomhetsvurderinger avgjørende for å sikre forsvarlig etterlevelse av åpenhetsloven. For å oppnå dette målet er det identifisert et behov for å utnevne en eller flere personer som skal ha særskilt ansvar for å følge opp de identifiserte funn.
- **Behov for tydeligere retningslinjer for verneombudrollen:** Det er identifisert at Capgemini Norge kan med fordel gjøre retningslinjer for verneombudrollen tydeligere.
- **HMS-retningslinjer for Capgemini Norge:** Fortsette arbeidet med ytterligere forbedringer av HMS-retningslinjer, herunder evaluere behovet og mulighetene for ISO 45001-sertifisering.

## 6.2 I vår verdikjede

Basert på vår kartleggingsprosess av våre leverandører og forretningspartnere beskrevet i kapittel 5.2, samt samtaler med vår innkjøpsavdeling, har vi ikke identifisert noen *faktiske* negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede i 2023. Vi anerkjenner imidlertid at det kan foreligge *vesentlig risiko* for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede. Dette er særlig knyttet til leverandører og forretningspartnere i bransjer forbundet med høy risiko, inkludert risiko knyttet til dypere verdikjeder og produksjon i land assosiert med høyere risiko.

## Funn i vår verdikjede i 2023 med tilhørende tiltak

- **Behov for å tydeliggjøre retningslinjene i vår Supplier Standard of Conduct:** Etter gjennomgang av vår SSC har vi identifisert et behov for å tydeliggjøre retningslinjene rundt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer ytterligere presisering av menneskerettigheter, slik som ytringsfrihet og menneskehandel, samt å inkludere bestemmelser om menneskerettighetsbrudd knyttet til KI-løsninger. For 2024 planlegger vi å oppdatere vår SSC til å inkludere bestemmelser omhandlende dette, og å ha en gradvis utrulling av denne til våre leverandører og forretningspartnere.
- **Behov for ytterligere dialog med våre leverandører og forretningspartnere:** Vi ser et behov for å øke fokuset på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår dialog med leverandører og forretningspartnere. I første omgang planlegger vi å gjøre dette gjennom å øke andelen av forretningspartnere som har bekreftet vår SSC. Innen 2030 har vi som mål at våre leverandører og forretningspartnere som utgjør 80% av kjøpesummen til det foregående året skal ha forpliktet seg til vår ESG standard gjennom å akseptere vår SSC. Vårt underordnede mål for 2024 er at denne andelen skal være på 60%.
- **Behov for videre oppfølging av høyrisikokategorier:** Et risikokart har blitt utviklet, hvor høyrisikokategorier har blitt identifisert (beskrevet i kapittel 5.2). Videre er det behov for å måle ytelsen til Capgeminis forsyningskjede i forhold til dette risikokartet for å kunne vurdere tiltak som iverksettes og effekten av disse. I 2024 skal det jobbes videre med å utvikle metoder for å samle inn informasjon om våre leverandører og forretningspartnere på en effektiv måte, for å på denne måten systematisk kunne følge opp våre leverandører og forretningspartnere, og dermed minimere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede.

## 7.0 Refleksjon

Arbeidet med aksomhetsvurderinger krever en helhetlig tilnærming for å møte lovens krav og sikre etterlevelse. Som et internasjonalt selskap må vi komplimentere de globale føringene med tiltak som er skreddersydd lokale forhold. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre prosesser og vi erkjenner betydningen av investeringer i kompetansebygging og tilstrekkelige ressurser for å håndtere denne utfordringen.

Som innkjøper har vi et ansvar og mulighet til å forbedre forholdene hos våre leverandører og forretningspartnere. Dette må gjøres gjennom meningsfull dialog og samarbeid som suppleres av klare retningslinjer for onboarding og oppfølging for å sikre god etisk standard. Det er også avgjørende at vi er bevisste på at brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan forekomme dypt ned i verdikjeden til noen av våre leverandører og forretningspartnere. Selv om vi i utgangspunktet har begrenset påvirkningskraft i disse tilfellene, kan eksempelvis bransjesamarbeid være et initiativ som gir mulighet til større påvirkningskraft.

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 retningslinjer for menneskerettigheter, styres vi av våre verdier og CoBE for å støtte og respektere prinsippene i internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

## 8.0 Forankring i selskapets ledelse

Denne rapporten er utarbeidet i samarbeid med ledelsen i Capgemini Norge og er også forankret i styrene i både Capgemini Norge AS og Matiq AS.

### Kontakt oss?

Hvis du ønsker ytterligere informasjon knyttet til åpenhetsloven, vennligst kontakt oss på følgende adresse: [nordicslegal.global@capgemini.com](mailto:nordicslegal.global@capgemini.com)

Vennligst inkluder følgende informasjon i din henvendelse:

- Fullt navn
- Land / Region\*
- Beskrivelse av hva vi kan hjelpe deg med\*

\*Uten denne informasjonen vil ikke Capgemini kunne behandle din forespørsel.