

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Capgemini Norge FY 2024

Publiseringsdato 30.06.2025





Melding fra Daglig Leder

I en tid hvor spørsmål om mangfold, inkludering og grunnleggende rettigheter settes under press i deler av verden, er jeg stolt av at vi står støtt i våre verdier. Capgemini Norge skal være et selskap der rettferdighet, likebehandling og respekt er førende – både i ord og handling.

Hos oss er bærekraft og ansvarlig virksomhet mer enn ambisjoner — det skal være en integrert del av hvordan vi leder, utvikler og jobber sammen. Vi er en del av et globalt konsern med tydelige ESG-forpliktelser, og vi har samtidig et ansvar for å sikre at vårt arbeid for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er relevant og virkningsfullt i en norsk kontekst.

Åpenhetsloven gir oss en viktig ramme for å styrke dette arbeidet. Loven fremmer transparens og stiller krav til systematisk aktsomhetsvurdering. Dette er noe vi ønsker velkommen. I møte med ansatte, leverandører og samarbeidspartnere må vi kunne vise til åpenhet, ansvarlighet og forbedringsvilje.

Som et globalt teknologi- og konsulentselskap er det våre ansatte som utgjør vår største verdi. Å ivareta gode arbeidsforhold, trygghet og medbestemmelse er derfor avgjørende. Dette krever mer enn dokumenter og retningslinjer – det krever kontinuerlig oppfølging og reell forankring i hverdagen. Jeg er stolt over at årets vurdering er blitt grundig gjennomført, og at resultatene gir oss et bedre bilde av hvor vi lykkes, og hvor vi har mer å gå på.

Vi forplikter oss til å bruke innsikten fra årets vurdering til å forbedre både praksis og systemer. Det handler om å sikre verdighet, tillit og ansvar – i alle ledd av vår virksomhet.



Karl Thomas Reinertsen



Innhold

Melding fra Daglig Leder	2
Vår Virksomhet.....	4
Om Capgemini	4
Våre forpliktelser	5
Ansvarlighet i alle ledd - våre rutiner og retningslinjer.....	5
Oppbyggingen av Aktsomhetsvurdering	10
Metode for kartlegging og vurdering i egen virksomhet	10
Metode for kartlegging og vurdering av vår verdikjede	11
Aktsomhetsvurderingen.....	14
Oppfølging av prioriterte områder fra 2023.....	14
Risikovurdering fra 2024 og prioriteter fremover	16
Refleksjon.....	20
Forankring i selskapets ledelse	20



Vår Virksomhet

Om Capgemini

Capgemini SE med datterselskaper (heretter omtalt som «Capgemini-gruppen») er et ledende internasjonalt konsultentselskap med kontorer i over 50 land og med mer enn 340 000 ansatte. Som et bransjeledende konsultentselskap 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 på Euronext Paris. Capgemini Norge AS (heretter omtalt som «Capgemini») er en del av Capgemini-gruppen, og er organisert som et selvstendig aksjeselskap som eies i sin helhet av Capgemini-gruppen.

Capgemini har 1600 ansatte i Norge fordelt på 7 kontorer. I tillegg til hovedkontoret i Oslo, har Capgemini kontorer i Bergen, Stavanger, Fredrikstad, Trondheim, Sandefjord og Kristiansand. De ansatte i Norge jobber primært mot det norske markedet, men som et internasjonalt konsern bistår også norske ansatte på oppdrag internasjonalt. Ansatte i andre land kan også bistå på oppdrag i Norge, med lokal tilstedeværelse eller fra andre lokasjoner.

Capgemini-gruppen består av fem merkenavn:

- **Capgemini Invent** gir ledelsesrådgivning gjennom bransjeeekspertise, strategisk innsikt og transformasjonseksperter.
- **frog** tilbyr kreative konsulentttjenester med fokus på strategisk design og innovasjon.
- **Capgemini Engineering** leverer ingeniør- og FoU-tjenester for teknologisk innovasjon.
- **Capgemini** 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:



Honesty



Boldness



Trust



Freedom



Fun



Modesty



Team Spirit



Våre forpliktelser

Capgemini-gruppen forplikter seg til å respektere og 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 – verdens største initiativ for ansvarlig næringsliv – har Capgemini forpliktet seg til å integrere hensyn til både menneskerettigheter og bærekraft i hele virksomheten. Siden 2004 har vi vært en aktiv deltaker i initiativet.

Vårt arbeid har også blitt anerkjent gjennom en Platinum-sertifisering fra EcoVadis, som plasserer Capgemini blant de 1 % høyest rangerte selskapene globalt innen bærekraftig forretningspraksis.

I Norge gjennomfører vi årlig en aktsomhetsvurdering i tråd med § 4 i Åpenhetsloven. Redegjørelsen publiseres årlig på våre norske nettsider i henhold til lovens § 5, og skal gi innsyn i hvordan vi identifiserer, forebygger og reduserer risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ansvarlighet i alle ledd - våre rutiner og retningslinjer

I henhold til bestemmelsene i Åpenhetsloven, §4 bokstav a, må organisasjoner ha tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for å sikre ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er 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 våre interne retningslinjer og rutiner som har særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Etiske retningslinjer

Vår [Code of Business Ethics](#) (CoBE), sammen med vår [Human Rights Policy](#), er grunnmuren for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten. CoBE gjelder for alle selskaper i Capgemini og beskriver hvilke forventninger vi har til våre ansatte når det gjelder å respektere menneskerettighetene og etterleve våre verdier.

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 detaljerte retningslinjer som støtter vår CoBE.

Som en del av konsernet overordnede styringsstruktur har Capgemini en [Vigilance Plan](#), som fungerer som rammeverk for bærekraftig aktsomhetsarbeid. Planen koordineres av Group Compliance og overvåkes av en dedikert Duty of Care styringskomite. Dette tverrfaglige utvalget, som inkluderer representanter fra HR, Innkjøp, Eiendom, Miljø og Etikk, møtes jevnlig for å gjennomgå risikokartlegging, tiltak og regulatoriske endringer knyttet til menneskerettigheter og bærekraft.



Videre spiller **International Works Council** (IWC) en sentral rolle i å sikre at ansattes stemmer blir hørt i spørsmål som gjelder etikk, ansvarlighet og arbeidstakerrettigheter. IWC deltar blant annet i arbeidet med konsernets Vigilance Plan, hvor de bidrar med innsikt og vurderinger av risikoområder fra et ansattperspektiv.

Capgemini har egne **Etiske Retningslinjer for Kunstig Intelligens** (KI). Med den raske utviklingen innen generativ KI er det avgjørende at teknologien anvendes på en måte som ivaretar grunnleggende menneskelige verdier. Våre etiske retningslinjer for KI legger særlig vekt på at løsninger skal være menneskesentrerte.

Menneskesentrerte KI løsninger:

- **KI med nøye avgrenset påvirkning** – utviklet for menneskelig nytte, med et klart definert formål som beskriver hva løsningen skal levere, og til hvem.
- **Bærekraftig KI** – utvikles med hensyn til sosiale og samfunnsmessige konsekvenser, kommende generasjoner og globale utfordringer som klimaendringer, miljøvern, helse og bærekraftig matproduksjon.
- **Rettferdig KI** – utviklet av mangfoldige team med pålitelig data for å sikre upartiske resultater og inkludering av alle individer og befolkningsgrupper.
- **Transparent og forklarbar KI** – med resultater som kan forstås, spores og revideres der det er hensiktsmessig.
- **Kontrollerbar KI med tydelig ansvarlighet** – som gjør det mulig for mennesker å ta mer informerte valg og beholde siste ord.
- **Robust og sikker KI** – inkludert beredskapsplaner der det er nødvendig.
- **KI som respekterer personvern og databeskyttelse** – med hensyn til personvern og datasikkerhet allerede fra designfasen, for sikker databruk som er i samsvar med gjeldende personvernlovgivning.

For å sikre etterlevelse av våre retningslinjer har Capgemini Invent utviklet **SAIA** (Sustainable Artificial Intelligence Assistant) – et verktøy som identifiserer, analyserer og korrigerer skjevheter i ulike KI-modeller. SAIA hjelper organisasjoner med å unngå urettferdig diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller sosioøkonomisk bakgrunn – for eksempel i vurderinger av kredittrisiko.

Etiske retningslinjer for kunstig intelligens er ikke statiske – de utvikles i takt med teknologiens fremmarsj og stadig nye bruksområder. Etter hvert som KI tas i bruk på flere områder, arbeider Capgemini kontinuerlig med å sikre at anvendelsen skjer i tråd med våre etiske prinsipper. Dette innebærer løpende vurdering og oppdatering av retningslinjene, slik at de reflekterer både teknologiske muligheter og samfunnets forventninger.

Varslingskanal

SpeakUp er en digital plattform for rapportering av uønsket atferd, interessekonflikter og andre kritikkverdige forhold. SpeakUp kan brukes til å varsle om bekymringer 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, eller som kan påvirke Capgeminis virksomhet.

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. Plattformen er tilgjengelig for ansatte, underleverandører, entreprenører, kunder, leverandører og forretningspartnere.

Oppfølging av ansatte

En av våre interne rutiner for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter innebærer gjennomføring av **månedlige medarbeiderundersøkelser**, hvor man som innmelder har mulighet til å være anonym. Målet med disse undersøkelsene er å forstå medarbeidernes arbeidshverdag, spesielt deres opplevelse av respekt og inkludering på arbeidsplassen. Resultatene følges opp månedlige av ledere med personalansvar. De månedlige rapportene gir ledere mulighet til å starte dialog med ansatte som har rapportert bekymringsverdige forhold og ha en kontinuerlig oppfølging av ansattes jobbtilfredshet.

OECDs retningslinjer understreker viktigheten av å sikre at organisasjonen er tilstrekkelig rustet til å håndtere kommende endringer i bedrifts- og arbeidsgiverbehov. Dette inkluderer kompetanse om digitalisering, rettfærdig 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, lederskap og utvikling, samt etikk og bærekraft.

Ethics@Capgemini er en obligatorisk digital læringsreise som styrker vår etiske kultur gjennom e-læring basert på selskapets CoBE. Programmet ble oppdatert i 2024 og tildeles årlig til alle ansatte, med innhold tilpasset tidligere resultater. Kursene dekker blant annet «Verdier og etikk», «Menneskerettigheter», «Varsling», «Interessekonflikter» og «Et arbeidsmiljø fritt for trakassering og diskriminering». Opplæringen må fullføres ved oppstart og gjentas årlig. I 2024 var gjennomføringsgraden 94 %.

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 rettfærdig 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, samt alle tredjeparter.

Som del av vårt arbeid med mangfold og inkludering, har vi etablert flere interne initiativer som skal fremme et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle. Eksempler på dette er **Women@Capgemini**, som jobber for å styrke kvinners deltakelse og representasjon i teknologibransjen, og **Pride@Capgemini**, som støtter LHBTQ+-



ansatte og bidrar til å skape en inkluderende kultur. Slike initiativer er viktige virkemidler for å forebygge diskriminering og styrke like muligheter i arbeidslivet.

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.

Tillitsvalgte

[Tillitsvalgte](#) i organisasjonen spiller en viktig rolle i å forebygge og avdekke negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Blant annet har Capgemini et [Arbeidsmiljøutvalg](#) (AMU) som jobber for å sikre at alle ansatte har 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 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.

Forpliktelser overfor leverandører og forretningspartnere

For å sikre ansvarlighet i hele verdikjeden har Capgemini etablert egne retningslinjer og forventninger til leverandører og forretningspartnere. I tillegg til disse forventningene benytter vi et dedikert verktøy for å gjennomføre risikovurderinger, særlig med fokus på leverandører vurdert til å ha høy risiko.

[Supplier Standard of Conduct](#) (SSC) inneholder Capgeminis prinsipper for etterlevelse av internasjonal, nasjonal og lokal lovgivning, menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljøhensyn og antikorrupsjon. Vi krever at alle våre leverandører og forretningspartnere som et minimum signerer en forpliktelse i form av vår SSC.

Det legges vekt på at leverandører og forretningspartnere – inkludert deres ansatte – skal opprettholde høye etiske standarder og unngå enhver form for uredelighet eller interessekonflikt. Etterlevelse av disse standardene er avgjørende for å kunne opprettholde status som Capgemini-leverandør.

Leverandørene er også ansvarlige for at eventuelle underleverandører eller tredjeparter de engasjerer, følger de samme standardene. Dette understreker viktigheten av et gjensidig engasjement for etisk forretningspraksis og lovmessig etterlevelse i hele verdikjeden.

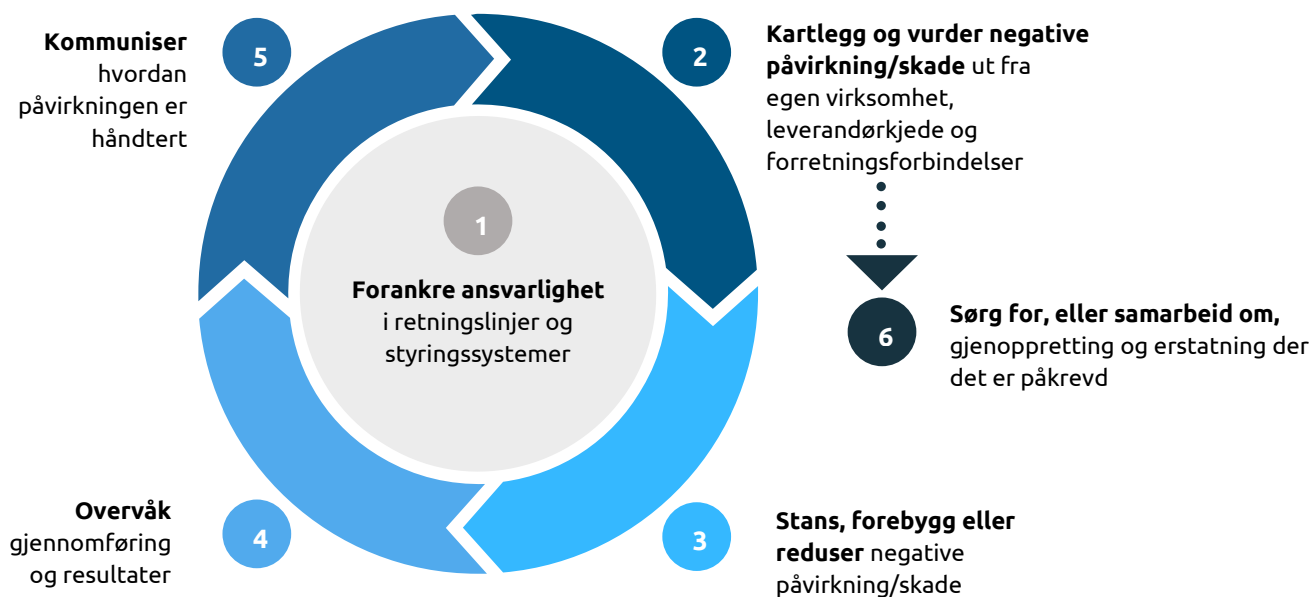


Les mer om relevante retningslinjer med særlig relevans for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

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

Oppbyggingen av Aktsomhetsvurdering

Denne redegjørelsen gjelder for Capgemini Norge AS samt det fulleide datterselskapet Matiq AS for regnskapsåret 2024. Enhver referanse til Capgemini i denne rapporten skal anses å være referanse også til Matiq AS. Capgemini sitt regnskapsår følger kalenderåret. I vår aktsomhetsvurdering har vi lagt oss tett opp mot OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv ved å følge de anbefalte trinnene.



Figur 1 – OECDs Aktsomhetsvurderingsprosess og støttetiltak

I henhold til §4, bokstav b, i åpenhetsloven har vi gjennomført en kartlegging og vurdering av faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingen omfatter konsekvenser som Capgemini enten har forårsaket, bidratt til eller som er direkte knyttet til vår forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester – inkludert gjennom leverandørkjeder og forretningspartnere. Nedenfor redegjør vi for fremgangsmåten.

Metode for kartlegging og vurdering i egen virksomhet

For å kartlegge interne retningslinjer og rutiner har flere interne interessenter blitt involvert. Dette har inkludert arbeidsmøter og intervjuer med verneombud, hovedverneombud, HR-representanter og relevante fageksperter både regionalt og globalt. I tillegg har vi gjennomført samtaler med tilfeldig utvalgte ansatte, hvor vi diskuterte eventuelle svakheter eller mangler ved praksisen i 2024, samt aktuelle tiltak.

For å vurdere våre interne forhold er det gjennomført en risikovurdering. Vurderingen bygger på et metodeverk der man analyserer sannsynligheten for at



risiko oppstår, og hvor alvorlige konsekvensene vil være dersom den faktisk inntreffer – med særlig fokus på mennesker og forhold i og rundt virksomheten. I tillegg til kravene i Åpenhetsloven, har også Arbeidsmiljøloven blitt aktivt brukt for å vurdere anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

Metode for kartlegging og vurdering av vår verdikjede

Capgemini Norge følger Capgemini-gruppens standarder og krav til ansvarlig forretningsdrift, i tillegg til kravene i Åpenhetsloven om å kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. For å møte disse kravene er det gjennomført en prosess i tre steg:



Figur 2 – Prosess for kartlegging og vurdering av vår verdikjede

I tillegg til prosessen beskrevet over, bygger metoden på tett samarbeid med innkjøpsavdelingen i Capgemini Norden. Dette inkluderer møter og intervjuer for å sikre at innkjøpsprosessene er godt forankret og at interne krav og praksis etterleves i tråd med konsernets standarder.

Steg 1 – Kategorisering

Leverandører og forretningspartnere er kategorisert i innkjøpkategorier, hvor hver kategori har ulik risiko knyttet til ESG-forhold og menneskerettigheter. Kategoriseringen bygger på en intern metodikk utviklet i tråd med prinsippene i Capgeminis globale Duty of Care-rammeverk og EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Innkjøpskategorisering:

- External Resources
- Professional Services
- Travel & Mobility
- Hardware
- Software
- Facility Management
- Marketing & Communications
- Energy & Utilities
- Other Services

Steg 2 – Klassifisering

Klassifiseringen tar utgangspunkt i ulike risikofaktorer knyttet til ESG og menneskerettigheter for hver kategori. Dette inkluderte blant annet:

- Miljøkonsekvenser (f.eks. ressursbruk, forurensning og klimapåvirkning)



- Menneskerettigheter og Sosiale forhold (f.eks. barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og like muligheter)
- Helse- og sikkerhet (i verdikjeden og for ansatte)

To hovedsteg er fulgt:

1. Identifisere risiko for brudd på miljø, menneskerettigheter og helse i tilknytning til anskaffelser – uavhengig av Capgemini sinn påvirkning.
2. Vurdere kontrollnivå og påvirkningskraft – for å prioritere hvilke kategorier som krever nærmere oppfølging.

Høyrisikokategorier og utdyping

Tre bransjer er identifisert som særlig utsatt for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Facility Management omfatter selskaper innen renhold, vedlikehold og sikkerhet. Her er det potensiell risiko knyttet til arbeidsvilkår som lave lønninger, brudd på arbeidstid, varsling og organisasjonsfrihet. Gitt Capgeminis tette samarbeid med disse selskapene, vurderes påvirkningskraften som høy.

Hardware inkluderer selskaper som produserer og selger elektronisk utstyr og datalagring. Risikoen er høy, spesielt i de nedre leddene i verdikjeden – knyttet til utvinning av råmaterialer, produksjon og montering. Utfordringer inkluderer lave lønninger, ufrivillig arbeid, helsefare og barnearbeid. 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.

External Resources omfatter enkeltpersoner eller selskaper som engasjeres for spesialisert ekspertise eller støttetjenester. Selv om slike avtaler gir fleksibilitet og tilgang til nisjekompetanse, innebærer de også en forhøyet risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold. Dette kan inkludere utilstrekkelig kompensasjon, overdreven arbeidstid, manglende tilgang til arbeidstakerrettigheter og lave standarder for varsling.

Utvidet analyse av selskaper i høyrisikokategorier

For bransjene med høyest risiko er det gjennomført en grundigere analyse av hvert selskap. Dette innebærer en gjennomgang av utvalgte kontrollpunkter, beskrevet til høyre.

Det er også vurdert om selskapet er del av et konsern, og om morselskapet har relevante retningslinjer og rapporteringsplikt. Selskaper som er omfattet av åpenhetsloven skal ha gjort redegjørelser for egen etterlevelse, noe som gir innkjøpsavdelingen mulighet til å gjennomføre en mer informert vurdering.

Selskaper som er medlem av UN Global Compact forplikter seg til å følge prinsippene for ansvarlig næringsliv og rapporterer årlig, mens selskaper med EcoVadis-sertifisering vurderes også i større grad på bærekraftskriterier sammenlignet med andre selskaper.

Kontrollpunkter

- Hvilket land selskapet er registrert i
- Gjeldende lover og regelverk i landet
- Om selskapet er omfattet av åpenhetsloven
- Medlemskap i UN Global Compact
- Om selskapet har EcoVadis-sertifisering



Basert på flere av disse indikatorene er enkelte selskaper innenfor kategoriene vurdert å ha lavere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er likevel ikke å anse som en garanti – det er foretatt en overordnet vurdering av hvert enkelt selskap.

Steg 3 – Prioritering og evaluering

Etter analysen ble det satt opp en oversikt over de leverandørene og forretningspartnerne som vurderes å ha høyest risiko. Disse vil bli prioritert for videre overvåking og oppfølging.



Aktsomhetsvurderingen

I løpet av 2024 har Capgemini Norge gjennomført flere tiltak knyttet til både prioriterte områder fra fjorårets aktsomhetsvurdering og til styrking av drift og arbeidsforhold der det ikke tidligere er identifisert avvik.

Blant annet ble det gjennomført en nasjonal kartlegging av lønns- og kjønnsforskjeller i henhold til ARP-prinsippene. Vi har også fulgt opp innmeldte henvendelser til vårt varslingsystem SpeakUp, hvor antall henvendelser ligger på et stabilt lavt nivå. I tillegg er det gjennomført en omfattende risikokartlegging på globalt nivå, med særlig fokus på psykososiale forhold, diskriminering, trakassering og inkludering. Tiltakene har bidratt til å styrke helse- og sikkerhetspolicy, forbedre styringssystemer og styrke opplæringen i etisk atferd og mangfolds.

Oppfølging av prioriterte områder fra 2023

For aktsomhetsvurdering i 2023 ble det ikke identifisert noen negative konsekvenser i form av *faktiske* brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller vår verdikjede, men det ble anerkjent at det kan foreligge vesentlig risiko for negative konsekvenser. I denne delen vil vi rapportere på oppfølging av tiltak til funnene fra 2023.

Egen Virksomhet

Ansvarsforhold knyttet til Åpenhetsloven

I henhold til Åpenhetsloven §4, bokstav a, er plassering av ansvar for aktsomhetsvurderinger avgjørende for å sikre forsvarlig etterlevelse av åpenhetsloven. For å oppnå dette målet ble det identifisert et behov for å utnevne en eller flere personer som skal ha særskilt ansvar for å følge opp de identifiserte funn.

- **Oppfølging:** I 2024 ble oppfølgingsansvaret for etterlevelse av Åpenhetsloven lagt til hovedverneombudet. I den forbindelse er det etablert et tett samarbeid med kontoradministrator og HR-direktør for å sikre god forankring og oppfølging i organisasjonen.

Behov for tydeligere retningslinjer for verneombudrollen

Det ble identifisert at Capgemini kan med fordel gjøre retningslinjer for verneombudrollen tydeligere.

- **Oppfølging:** I 2024 er det gjort et grundig arbeid av HR-direktør for å tydeliggjøre hvilke retningslinjer som gjelder for verneombudsrollen. Uavhengig av dette ble det under årets aktsomhetsvurdering avdekket at retningslinjene oppleves som uklare i enkelte forretningsområder. Dette vil følges videre opp i 2025, med tydelige retningslinjer for verneombudsrollen.



HMS-retningslinjer for Capgemini

Fortsette arbeidet med ytterligere forbedringer av HMS-retningslinjer, herunder evaluere behovet og mulighetene for ISO 45001-sertifisering.

- **Oppfølging:** I 2024 er det gjennomført et grundig arbeid for å tydeliggjøre og forbedre HMS-retningslinjene. Behovet for en eventuell ISO 45001-sertifisering har blitt vurdert gjennom året. I løpet av 2024 ble det gitt innspill fra Norge til Capgemini-gruppen om hva som kreves for å følge opp de sentrale elementene i ISO 45001-standarden basert på funn fra en ekstern JQS Magnet-revisjon gjennomført i desember 2022. Videre oppfølging skjer i tråd med den publiserte Capgemini Health & Safety Policy, samt gjennom det pågående arbeidet med videreutvikling av vår interne Business Continuity Plan, som fra og med 2025 har fått en dedikert ressurs tilknyttet seg.

Vår Verdikjede

Behov for å tydeliggjøre retningslinjene i vår Supplier Standard of Conduct

Etter gjennomgang av vår SSC ble det 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.

- **Oppfølging:** I 2024 ble Capgeminis leverandørstandarder oppdatert for å være fullt ut i tråd med selskapets menneskerettighetspolicy. Disse standardene krever at leverandører overholder lover og regler om menneskerettigheter, arbeidsforhold og HMS, og at de viderefører disse kravene til sine egne underleverandører.

Behov for ytterligere dialog med våre leverandører og forretningspartnere

Vi så 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. Vi har som mål at innen 2030 skal leverandører og forretningspartnere som utgjør 80% av innkjøpsvolumet ha forpliktet seg til vår ESG standard. Vårt underordnede mål for 2024 er at denne andelen skal være på 60%.

- **Oppfølging:** I 2024 har Capgemini styrket dialogen med leverandører og forretningspartnere gjennom flere tiltak for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden. Et sentralt virkemiddel har vært videre utrulling av krav om forpliktelse til Capgeminis SSC, som dekker blant annet menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljøkrav. Innen utgangen av 2024 hadde leverandører som representerer 60 % av innkjøpsvolumet for rapporteringsåret forpliktet seg til Capgeminis ESG-standarder gjennom SSC eller tilsvarende dokumentasjon, i tråd med målet for året og på vei mot 80 % innen 2030.



- Capgemini har også arrangert leverandørdager og fellesmøter med strategiske partnere og innkjøpsledelsen for å diskutere målsettinger, utslippsrapportering og ivaretagelse av menneskerettigheter. Dette har bidratt til å styrke relasjonen og forståelsen mellom Capgemini og leverandørene.

Behov for videre oppfølging av høyrisikokategorier

Høyrisikokategorier har blitt identifisert og et risikokart har blitt utviklet. 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.

- **Oppfølging:** I 2024 igangsatte Capgemini en sentralisert vurdering og overvåking av leverandørrisiko gjennom en ny ESG-vurderingsplattform. Denne ble testet på utvalgte leverandører i flere regioner, med særlig fokus på høyrisikokategorier som eiendomsdrift og eksterne ressurser. Piloten la grunnlaget for en konsernomfattende, risikobasert oppfølgingsprosess som skal rulles ut i 2025.
- Capgemini vil fortsette arbeidet med å følge opp selskaper som faller utenfor de store globale avtalene. Dette gjøres gjennom målrettede tiltak og målsetninger knyttet til SSC-signering og ESG-oppfølging, som sikrer at også disse selskapene vurderes og følges opp i tråd med konsernets etiske og bærekraftige retningslinjer.

Risikovurdering fra 2024 og prioriteter fremover

I tråd med OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger har vi benyttet en risikobasert tilnærming i vårt arbeid med å identifisere og vurdere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og i verdikjeden. Kartleggingen bygger på kvalitative og kvantitative metoder, inkludert innhenting av informasjon fra relevante funksjoner og representanter i selskapet.

For å sikre en helhetlig tilnærming har vi i år kategorisert funnene etter fem overordnede områder. Denne strukturen har bidratt til å identifisere både styrker og forbedringsområder i hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kategorisering av funn i risikovurderingen

- **Organisering** – roller, ansvar og struktur
- **Kompetanse** – kunnskap og opplæring
- **Kapasitet** – tilgjengelige ressurser og støttefunksjoner
- **Kommunikasjon** – formidling av rettigheter og støtteordninger
- **Oppfølging og kontroll** – mekanismer for etterlevelse over tid



Dette kapitlet redegjør for de faktiske negative konsekvensene og den vesentlige risikoen vi har identifisert (jf. åpenhetsloven §5 b), samt hvilke tiltak som er iverksatt eller planlegges for å forebygge eller redusere risiko (jf. §5 c). Det er viktig å presisere at vi også erkjenner at det kan foreligge risikoer vi ennå ikke har avdekket, særlig i komplekse og dyptliggende ledd av verdikjeden.

Overordnet oppsummering av risikobildet

Organisering og kompetanse anses i hovedsak som godt ivaretatt, men det er enkelte uklarheter knyttet til roller og opplæring som bør tydeliggjøres. På områdene kapasitet og kommunikasjon ser vi behov for sterkere struktur og forankring for å sikre rettigheter i praksis. I tillegg peker analysen på behov for bedre kontrollmekanismer knyttet til etterlevelse av etiske retningslinjer for ny teknologi, særlig kunstig intelligens.

Vurderingene viser at Capgemini Norge generelt har robuste systemer og lav risiko i egen virksomhet, særlig knyttet til direkte ansettelsesforhold og overholdelse av lovpålagte standarder. Det er likevel identifisert forbedringsområder hvor forebyggende tiltak kan redusere fremtidig risiko.

Egen Virksomhet

Basert på kartleggingen av egen virksomhet, har vi ikke identifisert *faktiske* negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i 2024. Vår risikovurdering tilsier at Capgemini har lav risiko knyttet til direkte ansettelsesforhold, blant annet på grunn av høy grad av regulering, formelle strukturer og medarbeiderinvolvering.

Det er likevel identifisert *forbedringsområder* som, dersom de ikke følges opp, kan utvikle seg til vesentlige risikoer. Tiltakene som er iverksatt eller planlegges er i stor grad forebyggende, og skal bidra til å styrke virksomhetens evne til å sikre ansvarlige arbeidsforhold over tid.

Organisering

Uklarhet i rolleforståelse for verneombud på enkelte forretningsområder

Beskrivelse: I løpet av kartleggingen kom det frem indikasjoner på at det kan være uklarhet knyttet til fordelingen av ansvar mellom verneombud på tvers av ulike avdelinger og brands. Det ble uttrykt usikkerhet om hvem som har ansvar for enkelte avdelinger, og gjentatte henvendelser til disse avdelingene har ikke gitt tydelig avklaring. Selv om det er etablert verneombud pr. lokasjon, kan manglende oversikt over ansvar på tvers av organisatoriske enheter redusere opplevd tilgjengelighet til støtte og skape risiko for at arbeidsmiljøutfordringer ikke fanges opp.

Tiltak: For å avklare om det foreligger reell uklarhet og sikre god rolleforståelse, vil det gjennomføres en verifikasjon av ansvarsfordelingen og følge opp med tydelig kommunikasjon internt dersom behovet bekreftes.

Kompetanse

Manglende kursing blant ledere i arbeidsmiljørelaterte temaer

Beskrivelse: Gjennom kartleggingen kom det frem at det er variasjon i hvilke kurs ledere med personalansvar har gjennomført, og at det er behov for styrket opplæring i temaer som arbeidsmiljøloven, varsling og håndtering av krevende personalsaker.



Det ble også uttrykt ønske om økt fokus på emosjonell intelligens og støtte i vanskelige situasjoner.

Tiltak: Det finnes allerede flere relevante kurs tilgjengelig internt, og det er planlagt obligatorisk opplæring i arbeidsmiljøloven fra høsten 2025. Capgemini vurderer derfor dette som et forbedringsområde som allerede er under oppfølging. Fremover vil det sikres at planlagte kurs faktisk gjennomføres for relevante ledere, og det vurderes om ytterligere temaer bør inkluderes i fremtidige lederutviklingsprogrammer.

Kommunikasjon

Mangelfull internkommunikasjon om retningslinjer og støtteordninger

Beskrivelse: Informasjon om virksomhetens retningslinjer og støtteordninger knyttet til anstendige arbeidsforhold formidles i dag gjennom onboarding og intranett. Likevel oppgir flere ansatte at de ikke kjenner godt nok til disse og hvilken støtte de kan forvente. Manglende kjennskap til retningslinjer og støtteordninger kan redusere ansattes mulighet til å benytte seg av rettighetene sine, og kan potensielt svekke virksomhetens etterlevelse over tid.

Tiltak: Capgemini vil styrke den interne kommunikasjonen gjennom mer synliggjøring av informasjon på digitale flater, i onboarding og opplæring, og i dialog med HR vurdere ytterligere tiltak for å sikre at relevant informasjon er lett tilgjengelig og forståelig for alle ansatte. I tillegg vil informasjon bli mer synlig og lett tilgjengelig i DAILY, Capgeminis nye intranett.

Oppfølging og kontroll

Risiko for manglende etterlevelse av prosess ved søknad om utvidet overtid

Beskrivelse: Capgemini har en etablert prosess for søknad om utvidet overtid som følger kravene i arbeidsmiljøloven. Det er likevel identifisert risiko for manglende etterlevelse i enkelte avdelinger, blant annet ved at søknader initieres sent. Selv om overtidarbeid skjer frivillig og ofte ønskes av medarbeidere, kan høy belastning over tid og manglende involvering av verneombud føre til redusert ivaretagelse og risiko for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Tiltak: Capgemini ønsker å forebygge en utvikling der utvidet overtid i praksis gjennomføres jevnlig uten at kravene til vurdering, involvering og godkjenning følges systematisk. For å sikre dette skal etterlevelsen av etablerte prosesser styrkes. I tillegg vil arbeidsmiljøutvalget overvåke utviklingen i overtidbruk gjennom årlige analyser for å følge med på utviklingen og avdekke eventuelle behov for tiltak.

Risiko for manglende etterlevelse av etiske retningslinjer for kunstig intelligens

Beskrivelse: Capgemini har «Code of Ethics for AI», men likevel er det identifisert usikkerhet knyttet til hvorvidt retningslinjene er kjent, og om de alltid etterleves i praksis. Det er foreløpig få kontrollmekanismer som sikrer at etiske prinsipper etterleves der AI tas i bruk i organisasjonen. Dette innebærer en risiko for utydelig praksis og potensiell feilbruk, særlig med tanke på anstendige arbeidsforhold, personvern og diskriminering.

Tiltak: For å møte denne risikoen skal det tydeliggjøres eierskap til retningslinjene og vurderes mekanismer for etterlevelse og ansvarliggjøring. Obligatorisk opplæring i etisk AI-bruk er etablert og gir et godt utgangspunkt for videre arbeid.



Vår verdikjede

I 2024 startet Capgemini implementeringen av en sentralisert ESG-vurderingsplattform for leverandører. Plattformen gjør det mulig å kartlegge og overvåke leverandørrisiko på tvers av regioner, med særlig fokus på miljø, helse, sikkerhet og menneskerettigheter. Plattformen skal være fullt operativ i 2025 og vil gi mulighet for systematisk oppfølging av leverandører med konkrete forbedringsplaner.

Basert på kartleggingsprosessen av våre leverandører og forretningspartnere, har vi ikke identifisert noen negative konsekvenser i form av *faktiske* brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede.

Det er likevel identifisert områder med *forhøyet* risiko, 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.

Oppfølging og kontroll

Begrenset oppfølging av leverandører som faller utenfor globale innkjøpsavtaler

Beskrivelse: Det er gjort mye godt arbeid i 2024 for å styrke leverandøroppfølgingen, slik det fremgår tidligere i redegjørelsen, og dette har bidratt til å forbedre prosessene og øke bevisstheten rundt høyrisikoleverandører. Samtidig er det fortsatt utfordrende å sikre kontinuerlig og systematisk oppfølging av leverandører som ikke omfattes av innkjøp på konsernavtaler eller globale partnerskap. Ved inngåelse av nye leverandørforhold gjennomføres det en innledende vurdering, inkludert signering av SSC, samt kontroll av økonomisk bæreevne.

Flere av disse leverandørene opererer imidlertid i bransjer med forhøyet risiko, og det er i dag kun i begrenset grad etablert en systematisk prosess for å følge opp og verifisere etterlevelse over tid. Manglende oppfølging kan gjøre det utfordrende å opprettholde god innsikt i leverandørenes praksis over tid – spesielt når det gjelder etterlevelse av menneskerettigheter og arbeidsvilkår.

Tiltak: Det arbeides videre med å etablere rutiner for oppfølging av leverandører i høyrisikokategori. Dette inkluderer blant annet en standardisert sjekkliste for lokal oppfølging av leverandører utenfor konsernavtaler som har fokus på etterlevelse av SSC og arbeidsvilkår, samt så skal det i tillegg vurderes om et digitalt verktøy kan gjøre en slik sjekkliste enklere og smidigere.



Refleksjon

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger krever en helhetlig tilnærming for å oppfylle lovkrav og sikre etterlevelse. Som et globalt selskap erkjenner vi behovet for å supplere globale føringer med tiltak som er tilpasset lokale forhold. Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre våre prosesser, og vi ser betydningen av investeringer i kompetansebygging og hensiktsmessige tiltak for å håndtere disse utfordringene.

Som innkjøper har vi et ansvar og en mulighet til å forbedre forholdene hos våre leverandører og forretningspartnere. Dette gjøres blant annet gjennom dialog, samarbeid og oppfølging for å sikre en god etisk standard. Vi er bevisste på at risiko knyttet til menneskerettigheter kan variere fra leverandør til leverandør, og at graden av påvirkningskraft vi har, kan være begrenset. I slike tilfeller kan for eksempel bransjesamarbeid være et initiativ som gir større påvirkningskraft.

Vi fortsetter derfor å vurdere vårt arbeid med menneskerettigheter, samtidig som vi holder oss oppdatert på beste praksis i markedet. Dette gjør vi for å identifisere hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere. I tilfeller der det er uklart hvordan lovkravene best kan følges i tråd med våre retningslinjer for menneskerettigheter, styres dette arbeidet av våre verdier og prinsippene i vårt Code of Business Ethics (CoBE). Dette skal støtte og sikre respekt for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Forankring i selskapets ledelse

Denne rapporten er utarbeidet i samarbeid med ledelsen i Capgemini og er forankret i styret til 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

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.