

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Capgemini Norge FY 2025

Publiseringsdato 30.06.2026





Melding fra Daglig Leder

I en tid preget av makroøkonomisk usikkerhet og økende kostnadspress, settes virksomheter i større grad på prøve når det gjelder å balansere effektiv drift med ansvarlige og etiske valg i leverandørkjeden. Dette forsterker betydningen av Åpenhetsloven som et sentralt rammeverk for å sikre transparens, ansvarlighet og respekt for menneskerettigheter. For Capgemini Norge er dette mer enn et lovpålagt krav – det er en naturlig forlengelse av våre verdier og vårt ansvar overfor samfunnet.

Bærekraft og ansvarlig forretningspraksis er en integrert del av hvordan vi opererer, både lokalt og som del av et globalt konsern med tydelige ESG-forpliktelser. Dette forplikter oss til å arbeide systematisk og langsiktig for å sikre gode arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i alle ledd av vår virksomhet.

Gjennom Åpenhetsloven styrker vi vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger, transparens og kontinuerlig forbedring. Dette gir oss bedre innsikt, tydeligere prioriteringer og et mer solid grunnlag for ansvarlige beslutninger.

Som et globalt teknologi- og konsultentselskap er våre ansatte kjernen i vår virksomhet og utgjør vår største verdi. Å ivareta gode arbeidsforhold, trygghet og medbestemmelse er derfor helt avgjørende for oss. Vi bruker innsikten fra våre vurderinger aktivt for å videreutvikle både kultur og praksis, slik at våre verdier ikke bare er formulert, men faktisk etterleves i hele organisasjonen.

Vi forplikter oss til å bruke innsikten fra arbeidet med åpenhetsloven til å fortsette å utvikle oss, ved å sikre verdighet, tillitt og ansvar i alle ledd av vår virksomhet. Jeg er stolt over det grundige arbeidet som er gjennomført knyttet til åpenhetsloven i år, der vi har videreutviklet prosessene våre, økt innsikten og styrket vårt ansvarlige arbeid i leverandørkjeden.



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 2024.....	14
Risikovurdering fra 2025 og prioriteter fremover	17
Refleksjon.....	21
Forankring i selskapets ledelse	21



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 og forretningsmessig rådgivning. Gjennom sin samlede tjenesteportefølje bistår Capgemini-gruppen kunder med alt fra strategiutvikling til systemfornyning og implementering.

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 rundt 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** spesialisere 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 i UN Global Compact – verdens største initiativ for ansvarlig næringsliv – har Capgemini forpliktet seg til å ivareta menneskerettigheter og bærekraft på tvers av hele virksomheten. Vi har vært en aktiv del av initiativet siden 2004. Arbeidet vårt er også blitt anerkjent gjennom en Platinum-vurdering fra EcoVadis, som plasserer Capgemini blant øverste 1 % av selskaper globalt når det gjelder bærekraftig forretningspraksis, som vi senest fikk i 2025. I tillegg har Capgemini blitt inkludert på CDPs "A List" for sitt lederskap innen klima og bærekraft, blitt anerkjent som en av verdens mest etiske virksomheter av Ethisphere for 14. år på rad, samt mottatt flere internasjonale utmerkelser for arbeid med mangfold, inkludering og likestilling.

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 tråd med kravene i Åpenhetsloven §4 bokstav a, skal virksomheter ha tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er integrert i vårt overordnede styringssystem. Som del av en internasjonal virksomhet er retningslinjene utarbeidet på konsernnivå og gjelder for samtlige ansatte i Capgemini. I dette kapittelet redegjøres det for våre interne retningslinjer og rutiner som er særlig relevante for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Etiske retningslinjer

Vår **Code of Business Ethics** (CoBE), sammen med vår **Human Rights Policy**, utgjør fundamentet for arbeidet med å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten. CoBE gjelder for alle selskaper i Capgemini og beskriver hvilke forventninger som stilles til ansatte når det gjelder å respektere menneskerettigheter og etterleve våre verdier.

Formålet med CoBE er å tydeliggjøre og systematisere selskapets verdier og etiske prinsipper. Dette bidrar til å støtte ansatte i Capgemini ved å klargjøre forventningene og hjelpe dem i vurderinger knyttet til etiske dilemmaer. Det omfatter blant annet retningslinjer for temaer som helse, miljø og sikkerhet (HMS), mangfold og inkludering, diskriminering samt viktigheten av en åpen dialog. Innenfor tre særlig sensitive områder, rettferdig konkurranse, forebygging av korrupsjon og bestikkelser, samt interessekonflikter, har Capgemini i tillegg utarbeidet detaljerte retningslinjer som understøtter CoBE.



Som en del av konsernets overordnede styringsstruktur har Capgemini etablert en **Vigilance Plan**, som fungerer som et rammeverk for arbeidet med bærekraftig aktsomhet. Planen koordineres av Group Compliance og følges opp av en dedikert styringskomité for Duty of Care. Denne tverrfaglige komiteen, bestående av representanter fra blant annet HR, Innkjøp, Eiendom, Miljø og Etikk, møtes jevnlig for å gjennomgå risikokartlegginger, tiltak og regulatoriske endringer knyttet til menneskerettigheter og bærekraft.

Videre har **International Works Council (IWC)**, som er et forum der arbeidstakerrepresentanter møtes med ledelsen for å diskutere internasjonale og europeiske saker, en sentral rolle i å sikre at arbeidstakernes perspektiv blir ivaretatt i spørsmål om etikk, ansvarlighet og arbeidstakerrettigheter. IWC deltar blant annet i arbeidet med konsernets Vigilance Plan, hvor de bidrar med innsikt og vurderinger av risikoområder sett fra et ansattperspektiv.

Capgemini har utviklet egne **Etiske Retningslinjer For Kunstig Intelligens (KI)**. I lys av den raske utviklingen innen generativ KI er det avgjørende at teknologien benyttes på en måte som ivaretar grunnleggende menneskelige verdier. Retningslinjene legger særlig vekt på at KI-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 bistår organisasjoner i å redusere risikoen for urettferdig diskriminering basert på kjønn, etnisitet eller sosioøkonomisk bakgrunn, for eksempel i vurderinger av kredittrisiko.

Etiske retningslinjer for kunstig intelligens er ikke statiske, men utvikles i takt med teknologiens fremvekst og stadig nye bruksområder. Etter hvert som KI tas i bruk på



flere områder, arbeider Capgemini kontinuerlig for å sikre at anvendelsen er i tråd med våre etiske prinsipper. Dette innebærer jevnlig vurderinger og oppdateringer av retningslinjene, slik at de reflekterer både teknologiske muligheter og samfunnets forventninger.

Varslingskanal

SpeakUp er en digital plattform som benyttes for å rapportere uønsket atferd, interessekonflikter og andre kritikkverdige forhold. Plattformen kan brukes både til å varsle om bekymringer og til å innhente råd og veiledning knyttet til handlinger eller atferd som ikke er i samsvar med våre verdier og etiske retningslinjer, gjeldende lover og regler, eller som kan påvirke Capgeminis virksomhet.

Bruken av SpeakUp er frivillig, konfidensiell og gir mulighet for anonym varslings. Plattformen er tilgjengelig døgnet rundt, og innmeldte saker behandles fortløpende av det globale Ethics and Compliance-teamet. SpeakUp er tilgjengelig for ansatte, underleverandører, entreprenører, kunder, leverandører og øvrige forretningspartnere.

Oppfølging av ansatte

En av våre interne rutiner for å sikre anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av menneskerettigheter er gjennomføring av **månedlige medarbeiderundersøkelser**, der ansatte har mulighet til å svare anonymt. Formålet med undersøkelsene er å få innsikt i medarbeidernes arbeidshverdag, med særlig vekt på deres opplevelse av respekt og inkludering på arbeidsplassen. Resultatene følges opp månedlig av ledere med personalansvar. De månedlige rapportene gir ledere et grunnlag for å ta dialog med ansatte som har meldt inn bekymringer, samt å sikre en kontinuerlig oppfølging av ansattes jobbtilfredshet.

OECDs retningslinjer fremhever betydningen av at virksomheter er tilstrekkelig rustet til å håndtere fremtidige endringer i behov knyttet til virksomhet og arbeidsgiverrolle. Dette omfatter blant annet kompetanse innen digitalisering, rettferdig omstilling og bærekraftig utvikling. Læring og utvikling er en integrert del av vårt daglige arbeid, og vi tilbyr et bredt spekter av både obligatoriske og frivillige kurs innen fagområder, lederskap og utvikling, samt etikk og bærekraft.

Ethics@Capgemini er en obligatorisk digital læringsreise som har som formål å styrke vår etiske kultur gjennom e-læring basert på selskapets Code of Business Ethics (CoBE). Programmet ble oppdatert i 2024 og gjennomføres årlig av alle ansatte, med innhold som tilpasses tidligere resultater. Kursene omfatter blant annet temaer som «Verdier og etikk», «Menneskerettigheter», «Varsling», «Interessekonflikter» og «Et arbeidsmiljø fritt for trakassering og diskriminering». Opplæringen skal fullføres ved oppstart og deretter gjennomføres årlig. I 2025 var gjennomføringsgraden 94 %.

Arbeidsmiljø

OECDs retningslinjer fremhever viktigheten av å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Dette gjenspeiles i våre retningslinjer og rutiner, som ikke bare retter seg mot fysiske arbeidsforhold, men også ivaretar psykisk og fysisk helse samt sosialt velvære. Samtlige ansatte er omfattet av en helseforsikring som inkluderer psykologtimer og tilgang til en digital tjeneste for mental helse, i tillegg til dekning av 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 er forpliktet til å fremme et rettferdig arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som anerkjenner og verdsetter ansattes unike forskjeller. Dette er forankret i våre retningslinjer for **Mangfold og Inkludering**. Retningslinjene gjelder for alle ansatte i Capgemini, samt for alle tredjeparter.

Som en del av arbeidet med mangfold og inkludering har vi etablert flere interne initiativer som skal bidra til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for alle. Eksempler på dette er **Women@Capgemini**, som arbeider for å styrke kvinners deltakelse og representasjon i teknologibransjen, og **Pride@Capgemini**, som støtter LHBTQ+-ansatte og bidrar til å fremme en inkluderende kultur. Slike initiativer er viktige virkemidler for å forebygge diskriminering og fremme like muligheter i arbeidslivet.

Videre tilrettelegger vi for fleksibilitet i arbeidshverdagen og oppfordrer ansatte til å opprettholde en god balanse mellom arbeid og fritid. Medarbeidere har mulighet til å arbeide hjemmefra i tråd med vår **Hjemmekontorpolicy**. Capgemini tilbyr hjemmekontorutstyr til våre ansatte og oppmuntrer til gjenbruk.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte i organisasjonen har en sentral rolle i arbeidet med å forebygge og avdekke negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Capgemini har blant annet et **Arbeidsmiljøutvalg (AMU)**, som arbeider for å sikre at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget tar opp saker både på eget initiativ, etter innspill fra ansatte som opplever utfordringer i arbeidsmiljøet, og etter anmodning fra verneombudet.

I tillegg har Capgemini et **Samarbeidsutvalg (SU)**, som fungerer som et bindeledd mellom ansatte og ledelsen. Her deltar også representanter fra fagforeningene for å ivareta ansattes interesser. SU behandler ikke enkeltsaker, men fokuserer på forhold som gjelder ansattgruppen som helhet. Utvalget møtes kvartalsvis for å utveksle informasjon og diskutere relevante temaer som organisasjonsendringer, økonomisk situasjon, markedsutvikling, arbeidstid og felles personalspørsmål. Det er viktig å presisere at SU ikke er et beslutningsorgan, men et forum for informasjon og drøfting.

Forpliktelser overfor leverandører og forretningspartnere

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

Supplier Standard of Conduct (SSC) beskriver Capgeminis prinsipper for etterlevelse av internasjonal, nasjonal og lokal lovgivning, samt krav knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon. Alle leverandører og forretningspartnere er pålagt, som et minimum, å signere en forpliktelse til å etterleve vår SSC.

Det stilles krav til at leverandører og forretningspartnere - inkludert deres ansatte - opprettholder høye etiske standarder og unngår enhver form for uredelighet eller interessekonflikter. Etterlevelse av disse kravene er en forutsetning for å kunne opprettholde status som leverandør til Capgemini.

Leverandørene har også ansvar for å sikre at eventuelle underleverandører eller tredjeparter de benytter, etterlever de samme standardene. Dette understreker



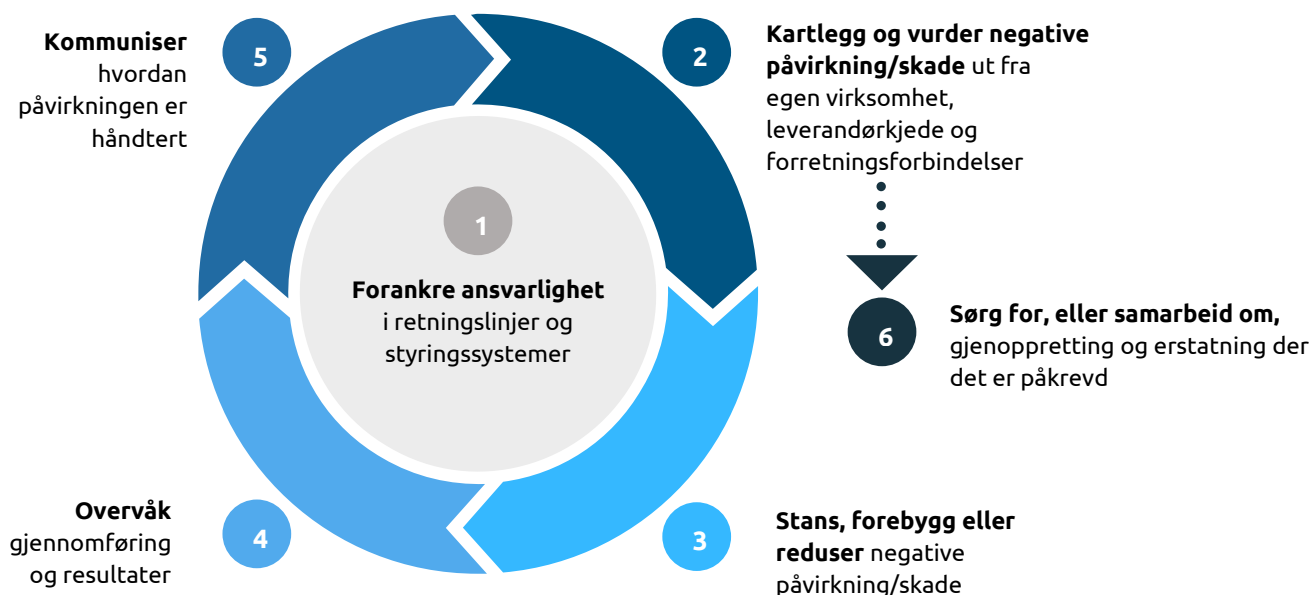
betydningen av et felles engasjement for etisk forretningspraksis og etterlevelse av lovverk i hele verdikjeden.

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 2025. 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. I årets rapport har vi hatt særlig fokus på samarbeid med HR og verneombud for å vurdere arbeidet knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Dette har inkludert arbeidsmøter og intervjuer med verneombud, hovedverneombud, HR-representanter og andre relevante personer i selskapet.

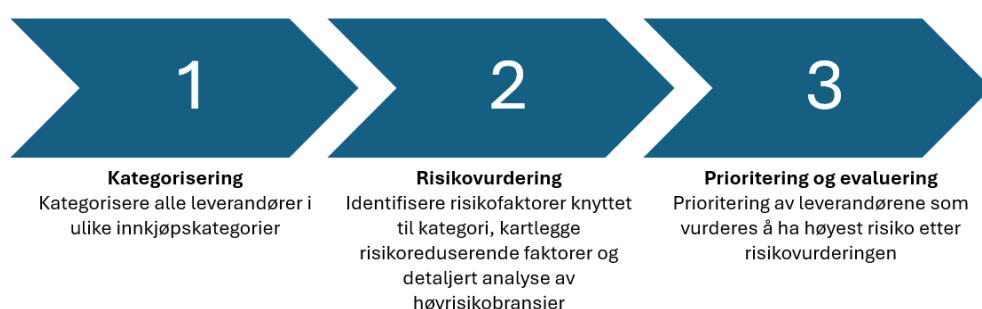
For å vurdere våre interne forhold er det gjennomført en risikovurdering. Vurderingen bygger på et metodeverk der sannsynligheten for at risiko oppstår



vurderes opp mot hvilke konsekvenser dette kan få dersom risikoen inntreffer, med særlig fokus på mennesker og forhold i og rundt virksomheten. I tillegg til kravene i Åpenhetsloven har også Arbeidsmiljøloven blitt brukt aktivt som grunnlag for vurdering av anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

Metode for kartlegging og vurdering av vår verdikjede

Capgemini Norge følger Capgemini-gruppens krav til ansvarlig forretningsdrift, samt Åpenhetslovens krav om å kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for 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 oppfølgingsspørsmål for å sikre at innkjøpsprosessene er godt forankret og at interne krav og praksis etterleves i tråd med konsernets standarder.

Steg 1 – Kategorisering

Alle leverandører som Capgemini Norge har hatt utgifter til i løpet av 2025, er kategorisert i innkjøpskategorier, 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).

Innkjøpskategorier:

- External Resources
- Professional Services
- Travel & Mobility
- Hardware
- Software
- Facility Management
- Events
- Other Services



Steg 2 – Risikovurdering

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 sin påvirkning.
2. Vurdere kontrollnivå og påvirkningskraft for å prioritere hvilke kategorier som krever nærmere oppfølging.

Kontrollpunkter

- Hvilket land selskapet er registrert i
- Om selskapet er omfattet av åpenhetsloven
- Medlemskap i UN Global Compact
- Om selskapet har EcoVadis- sertifisering

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 som utgjør risikoreduserende faktorer, beskrevet i boksen 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 selv 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. For leverandører med EcoVadis-rating foreligger det et mer omfattende vurderingsgrunnlag knyttet til bærekraft (ESG) og menneskerettigheter.

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 og det er derfor foretatt en helhetlig vurdering av hvert enkelt selskap.

For de leverandørene der vi ikke har funnet risikoreduserende faktorer er det gjort en grundigere desktop analyse for å gi et bedre bilde av risiko.

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 leverandørene er delt med innkjøpsavdelingen og vil bli prioritert for videre overvåking og oppfølging.



Aktsomhetsvurderingen

I løpet av 2025 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. Tiltakene har bidratt til å redusere tidligere identifiserte risikoer funnet i forbindelse med aktsomhetsvurderingen.

Oppfølging av prioriterte områder fra 2024

For aktsomhetsvurderingen i 2024 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 redegjøre for oppfølgingen av tiltakene knyttet til disse funnene. For hvert prioriterte område beskrives både status på gjennomføringen av tiltakene, samt hvilken effekt tiltakene har hatt på de identifiserte risikoene.

Egen Virksomhet

Uklarhet i rolleforståelse for verneombud på enkelte forretningsområder

Det ble identifisert uklarhet i ansvarsfordelingen mellom verneombud på tvers av avdelinger og organisatoriske enheter, noe som kan redusere tilgjengelighet til støtte og risiko for at arbeidsmiljøutfordringer ikke fanges opp. Det ble vedtatt å verifisere ansvarsfordelingen og tydeliggjøre roller gjennom intern kommunikasjon ved behov.

- **Status 2025:** Det er gjennomført flere aktiviteter for å verifisere og tydeliggjøre rolle- og ansvarsfordeling, inkludert opplæringstiltak, gjennomgang av roller i AMU, samt økt kommunikasjon og synliggjøring av verneombudene til ansatte og nyansatte
- **Effekt:** Tiltakene har bidratt til økt synlighet og tilgjengelighet av verneombud, blant annet gjennom opplæring og tydeligere kommunikasjon til ansatte og nyansatte. Samtidig viser intervjuer at det fortsatt er uklarheter knyttet til hvem de ansatte skal kontakte. Det fremkommer imidlertid at ansatte ved usikkerhet ofte tar kontakt med hovedverneombud, og derfra blir henvist videre til riktig kontaktpunkt. Dette bidrar til at arbeidsmiljøutfordringer i praksis fanges opp, til tross for eksisterende uklarheter.

Kompetanse

Manglende kursing blant ledere i arbeidsmiljørelaterte temaer

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 finnes allerede flere relevante kurs tilgjengelig internt, og det er planlagt obligatorisk opplæring i arbeidsmiljøloven fra høsten 2025.



- **Status 2025:** Det er etablert og gjennomført flere opplæringstiltak for ledere innen arbeidsmiljørelaterte temaer, både internt og med eksterne aktører, og opplæringen videreføres løpende.
- **Effekt:** Tiltakene har bidratt til økt kompetanse blant ledere, og flere opplever økt trygghet i håndtering av krevende personalsaker. Opplæringen har også fått positive tilbakemeldinger. Deltakelsen har vært god, samtidig er opplæringen i stor grad basert på frivillig deltakelse, og det er fortsatt variasjon i hvilke kurs ledere har gjennomført. Dette vil følges opp videre i 2026.

Kommunikasjon

Mangelfull internkommunikasjon om retningslinjer og støtteordninger

Det ble avdekket at flere ansatte ikke kjenner godt nok til retningslinjer og støtteordninger knyttet til anstendige arbeidsforhold, noe som kan redusere ansattes mulighet til å benytte seg av disse rettighetene. Det ble planlagt å styrke den interne kommunikasjonen gjennom mer synliggjøring av informasjon på digitale flater, i onboarding og opplæring.

- **Status 2025:** Det er gjort tiltak for å gjøre informasjon om retningslinjer og støtteordninger mer tilgjengelig for ansatte og for å dele denne informasjonen jevnlig. Informasjon om ansattgoder og støtteordninger er oppdatert i ansettelseskontrakter og i onboardingmateriale for å synliggjøre dette for alle nye ansatte. Informasjon er også delt til eksisterende ansatte på interne plattformer.
- **Effekt:** Tiltakene har i noen grad forbedret tilgjengeligheten av informasjon, særlig for nyansatte. Eksisterende ansatte mottar informasjon sporadisk, og gjentakende spørsmål til HR indikerer at deling av og tilgjengeliggjøring av informasjonen for ansatte fortsatt har potensiale for forbedring.

Oppfølging og kontroll

Risiko for manglende etterlevelse av prosess ved søknad om utvidet overtid

Det ble identifisert risiko for manglende etterlevelse av prosess for søknad om overtid i enkelte avdelinger, blant annet ved at søknader initieres sent. Selv om overtidsarbeid 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. Det ble planlagt å styrke etterlevelse av etablert prosess samt at arbeidsmiljøutvalget skulle overvåke utviklingen i overtidsbruk gjennom årlige analyser.

- **Status 2025:** Etterlevelsen av etablert prosess er styrket gjennom strengere rutiner for å sikre at ledere søker om utvidet overtid i tide. Det er også blitt gjennomført månedlige rapporter om overtid som deles med verneombud og HR, der ansatte med høy overtidssaldo følges spesielt opp.
- **Effekt:** Tiltakene har styrket struktur og kontroll i overtidsprosessen, og gir bedre grunnlag for å følge opp ansatte med høy overtidsbelastning. Etterlevelsen er imidlertid fortsatt avhengig av oppfølging fra den enkelte



leder, og det forekommer tilfeller med for sent initierte søknader og manglende etterlevelse av prosessen. Intervjuene peker på at det fortsatt er en viss risiko for manglende etterlevelse.

Risiko for manglende etterlevelse av etiske retningslinjer for kunstig intelligens

Det ble identifisert usikkerhet knyttet til hvorvidt retningslinjene i «Code of Ethics for AI» er kjent, og om de etterleves i praksis. Det ble også avdekket at det er få kontrollmekanismer som sikrer at etiske prinsipper etterleves der AI tas i bruk i organisasjonen. Dette innebærer en risiko for utydelig praksis og mulig feilbruk, særlig med tanke på anstendige arbeidsforhold, personvern og diskriminering.

- **Status 2025:** I løpet av 2025 startet planleggingen av egne kurs for ansatte basert på innholdet i Code of Ethics for AI i 2026, med mål om 80 % gjennomførelse hvert år. Målet med kursene er å gjøre de ansatte kjent med innholdet i retningslinjene.
- **Effekt:** Det er foreløpig for tidlig å si noe om effekten av kursene, da disse planlegges med oppstart først i 2026.

Begrenset oppfølging av leverandører som faller utenfor globale innkjøpsavtaler

Det ble identifisert at det fortsatt var utfordringer knyttet til å sikre systematisk og kontinuerlig oppfølging av leverandører som ikke omfattes av globale innkjøpsavtaler. Flere av disse leverandørene opererer i bransjer med forhøyet risiko, og det er 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.

- **Status 2025:** Det er gjennom både 2024 og 2025 gjort fremskritt i arbeidet med en mer systematisk oppfølging av leverandører. På konsernnivå er det etablert en mer strukturert og risikobasert tilnærming til oppfølging, basert på kravene i den franske «Duty of Vigilance»-loven. Denne loven pålegger større selskaper å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og følge opp risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjede. Videre er en sentral ESG-plattform tatt i bruk og videreutviklet fra pilotfase i 2024 til utvidet bruk i 2025.
- **Effekt:** Tiltakene bidrar til økt systematisering av leverandør oppfølgingen og et bedre datagrunnlag for å identifisere og prioritere risiko i leverandørkjeden. Samtidig er det foreløpig begrenset grunnlag for å vurdere den faktiske effekten på etterlevelse hos leverandørene over tid.



Risikovurdering fra 2025 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.

Vi har kategorisert funnene i fire overordnede områder: arbeidsmiljø, kompetanse, kommunikasjon og oppfølging og kontroll. Funnene har bidratt til å identifisere både styrker og forbedringsområder i hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Dette kapittelet 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.

Kategorisering av funn i risikovurderingen

- **Kompetanse** – kunnskap og opplæring
- **Kommunikasjon** – formidling av rettigheter og støtteordninger
- **Oppfølging og kontroll** – mekanismer for etterlevelse over tid
- **Arbeidsmiljø** – trygghet, helse og trivsel

Overordnet oppsummering av risikobildet

På området kompetanse ser vi en forbedring fra fjoråret, men det er fortsatt behov for noe ytterligere kursing av ledere innenfor arbeidsmiljø relaterte temaer. Når det gjelder kommunikasjon, er det behov for tydeligere retning fra ledelsen og HR, særlig knyttet til AI og sammenhengen med jobbsikkerhet. Innen oppfølging og kontroll er det fortsatt behov for å sikre bedre etterlevelse av prosedyren for søknad om utvidet overtid, men vi ser forbedringer fra fjoråret som følge av gjennomførte tiltak. I tillegg er det under temaet arbeidsmiljø identifisert en risiko knyttet til nyansatte og bruk av hjemmekontor.

Vurderingene viser at Capgemini Norge generelt har robuste systemer, lav risiko i egen virksomhet og generelt trygge og gode arbeidsvilkår for sine ansatte. 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 2025. 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*. Dersom disse ikke følges opp, kan de 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.



Kompetanse

Variasjon i gjennomføring av kursing blant ledere i arbeidsmiljørelaterte temaer

Beskrivelse: I løpet av høsten 2025 og våren 2026 har ledere fått tilbud om kurs innen HMS, arbeidsmiljøloven og krevende personalsaker. Deltakelsen på lederkurs har vært god. Samtidig er opplæringen i stor grad basert på frivillig deltakelse, noe som medfører variasjon i hvilke kurs ledere faktisk har gjennomført.

Tiltak: Det er planlagt nye kursrunder i løpet av høsten 2026 for at flere ledere som enda ikke har tatt kursene skal få mulighet til å delta. I tillegg er det tilgjengelig digitale kurs på Capgeminis læringsplattform for ansatte med lederansvar. Disse kursene dekker temaer som lederkompetanse og lederferdigheter, interne prosesser, prestasjonsutvikling samt praktiske tips og verktøy for People Managers.

Kommunikasjon

Mangelfull internkommunikasjon om retningslinjer og støtteordninger

Beskrivelse: Tiltakene som ble innført i løpet av 2025 for å forbedre informasjon om interne støtteordninger har hatt en viss effekt, særlig blant nyansatte. Intervjuer viser imidlertid at det fortsatt er begrenset kjennskap blant øvrige ansatte. Informasjon til eksisterende ansatte formidles sporadisk, og gjentakende henvendelser til HR indikerer at informasjonsdelingen fortsatt har forbedringspotensial.

Tiltak: I løpet av 2026 ble det innført at de med spesifikt fagansvar skal være ansvarlig for å publisere og tilgjengeliggjøre informasjon. Det er også foreslått et tiltak om å lage en mal som kan bli brukt på avdelingsmøter der avdelingsleder kan informere om relevant informasjon, dette tiltaket vil bli videre fulgt opp av HR i 2026.

Usikkerhet blant ansatte som følge av manglende tydelig kommunikasjon om AI-satsning og trainee-programmer

Beskrivelse: Det er identifisert et behov for å tydeliggjøre selskapets strategi knyttet til satsing på AI og hvordan dette vil påvirke trainee-stillinger. Enkleste opplever uklarhet rundt hvordan økt bruk av AI kan påvirke behovet for trainees, for eksempel om oppgaver som tradisjonelt utføres av trainees i større grad vil bli automatisert. Det etterspørres at ledelsen kommuniserer tydelig hvilke strategiske prioriteringer som ligger til grunn for AI-satsingen, og hvordan dette vil påvirke trainee-ordninger fremover. Manglende klarhet i dette kan bidra til usikkerhet blant ansatte, særlig når det gjelder konsekvenser for organisasjon, rekruttering og kompetanseutvikling.

Tiltak: Capgemini Norge arbeider med en AI-strategi som vil være ferdig i løpet av 2026. Når denne er ferdig vil den gå ut til alle ledere som vil få i oppgave å kommunisere det videre til sine ansatte. Dette vil også bli en del av onboardingen av nyansatte. I tillegg til dette arbeides det med en AI-sertifisering som blir obligatorisk for alle ansatte.



Oppfølging og kontroll

Risiko for manglende etterlevelse av prosess ved søknad om utvidet overtid

Beskrivelse: Capgemini har et fungerende system for overtid der ansatte registrerer overtid i et timeregistreringssystem. Dette gir mulighet til å ha en ryddig prosess rundt oppfølging av overtid og søknad om rett til utvidet overtid. Det er i løpet av 2025 innført tiltak for å styrke etterlevelsen ved søknader om utvidet overtid og disse tiltakene har hatt effekt. Allikevel er det fortsatt en viss risiko for manglende etterlevelse. Det er fortsatt avhengig av oppfølging fra den enkelte leder, og det forekommer fortsatt tilfeller med for sent initierte søknader. Dette kan føre til risiko for høy belastning over tid uten tilstrekkelig vurdering.

Tiltak: Det planlegges å fortsette med månedlige overtidsrapporter som deles med HR og verneombud der ansatte med høy overtidssaldo følges opp tett.

Risiko for at begrenset innsikt i årsaker til sykefravær medfører mindre målrettede tiltak.

Beskrivelse: Gjennom kartleggingen kom det frem at HR har begrenset tilgang på systematisk og detaljert informasjon om årsakene til at ansatte sykemeldes, blant annet som følge av personvern hensyn og begrenset tilgang til sensitive helseopplysninger. Dette gjør det utfordrende å identifisere underliggende arbeidsrelaterte forhold og iverksette målrettede tiltak. Som følge av dette er det risiko for at tiltak i større grad rettes mot symptomer fremfor årsaker, noe som kan redusere effekten av oppfølgingen og bidra til at utfordringer knyttet til arbeidsforhold forblir uadressert og utvikler seg over tid.

Tiltak: HR startet høsten 2025 et trepartssamarbeid med NAV og Arbeidsmiljøutvalget med fokus på å redusere sykefravær gjennom målrettede tiltak. Som en del av dette er det satt i gang månedlige workshops for ledere om inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging. Ved å ha et større fokus på oppfølging av sykefravær blir ledere hjulpet til å være mer proaktive i dialog og oppfølging.

Når det kommer til bedre innsyn i data har HR fått på plass HMS rapporter som gir bedre innsyn i sykemeldingsprosent samt en egen sykefraværsrapport med en dedikert ressurs som oppdaterer denne hver måned og deler med ledere. Samlet gir dette bedre grunnlag for å kunne prioritere riktige tiltak.

Risiko for at ledere håndterer sykefraværsoppfølging ulikt.

Beskrivelse: Gjennom kartleggingen ble det identifisert at prosessen knyttet til oppfølging av sykemeldte ikke er tilstrekkelig standardisert på tvers av organisasjonen. Som følge av dette er det risiko for at ledere håndterer sykefraværsoppfølging ulikt. Dette kan føre til at ansatte ikke følges opp på en konsistent måte eller mottar ulik informasjon om sine rettigheter og plikter ved sykefravær.

Tiltak: Det jobbes med å standardisere oppfølging av sykemeldte, slik at alle ansatte får tydelig informasjon om rettigheter og plikter. Capgemini har innført et nytt system for å støtte sykefraværsoppfølging, Prebio, som rulles ut som pilot i utvalgte



team med høyt sykefravær. Systemet har som mål å forenkle prosessen og sikre hyppig kontakt med den sykemeldte.

Arbeidsmiljø

Risiko for svekket arbeidsmiljø og tilhørighet som følge av utstrakt hjemmekontor og ujevn praksis for fysisk tilstedeværelse, særlig for nyansatte

Beskrivelse: Det er identifisert en risiko for svekket arbeidsmiljø og redusert opplevelse av tilhørighet som følge av utstrakt bruk av hjemmekontor. Risikoen vurderes som særlig relevant for yngre og nyansatte, som i mindre grad får mulighet til å bygge relasjoner og integreres i organisasjonen. Selv om HR anbefaler økt fysisk tilstedeværelse for nyansatte, kommer det frem under kartleggingen at dette praktiseres i varierende grad på tvers av avdelinger og ledere.

Tiltak: Det er hver enkelt avdelingsleder som er gitt ansvaret for å sette tydelige forventninger til oppmøte på kontoret for hver enkelt avdeling. Ledere må balansere disse forventningene mot virksomhetens behov for fleksibilitet, inkludert klientarbeid hos kunde, ansatts ønske om hjemmekontor og ulike behov knyttet til ansatte i ulike livsfase. Ledere oppfordres derfor til å sette forventninger som sikrer tilstrekkelig fysisk samhandling, uten å redusere fleksibiliteten som oppleves som positivt for arbeidsmiljøet.

Vår verdikjede

I 2025 ble arbeidet med en sentralisert plattform for vurdering av ESG-risiko i leverandørkjeden videreført og videreutviklet ved å utvide omfanget av leverandører som vurderes og følges opp gjennom plattformen. Dette har bidratt til en mer omfattende og systematisk tilnærming til kartlegging og overvåkning av risiko i leverandørkjeden, særlig innen områder med forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter.

Basert på kartleggingen av våre eksterne leverandører og forretningspartnere er det ikke identifisert negative konsekvenser i form av *faktiske brudd* på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede. Det er imidlertid identifisert områder med *forhøyet risiko*, særlig knyttet til leverandører og forretningspartnere i geografiske eller bransjemessige kontekster med generelt høyere risikonivå. Dette gjelder typisk innenfor områder som «Hardware», «Facility management» samt «Travel and Mobility». For disse selskapene er det gjort en grundigere analyse og undersøkelse og disse er rapportert videre til Procurement.



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.