

Accenture AS Rapportering etter Åpenhetsloven 2025

01. Introduksjon

02. Accentures tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår

2.1 Accentures prioriteringer knyttet til menneskerettigheter

03. Due diligence, risikovurdering og mitigering

3.1 Accentures virksomhet i Norge

3.1.1 Inkludering, mangfold og likestilling

3.1.2 Helse, sikkerhet og trygghet

3.1.3 Arbeidsforhold og arbeidspraksis

3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge

3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter

3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking

3.3 Forsyningskjede

04. Retningslinjer for å ta opp bekymringer

05. Neste steg – veien fremover

1. Introduksjon

Accenture er et ledende globalt selskap som leverer profesjonelle tjenester og som hjelper verdens fremste bedrifter, myndigheter og andre organisasjoner med å bygge opp sin digitale kjerne, optimere driften, øke inntektene og forbedre innbyggertjenester og dermed skape verdi. Vi er et talent- og innovasjonsdrevet selskap med ca. 791 000 medarbeidere per 31. mai 2025, som leverer tjenester til kunder i over 120 land. Teknologi står i sentrum for endring i dag, og vi er en av verdens ledende aktører når det gjelder å drive frem denne endringen, med sterke økosystemrelasjoner. Vi kombinerer vår styrke innen teknologi og markedsledende ferdigheter innen sky, data og AI med unik bransjeerfaring, funksjonell ekspertise og ende-til-ende leveringsevne. Vi leverer konkrete resultater takket være vårt brede spekter av tjenester, løsninger og ressurser innen områdene Strategi & Consulting, Technology, Operations, Industry X og Song. Gjennom en kultur for felles suksess og vårt engasjement for å skape 360° verdi, gjør disse egenskapene oss i stand til å hjelpe kunder med å redefinere måten de jobber på og lykkes i å bygge pålitelige, varige relasjoner. Vi måler vår suksess ut fra evnen til å levere 360°verdi for kundene våre, hverandre, aksjonærene, økosystem partnere og samfunnet.

Accenture driver sin virksomhet i Norge gjennom sitt heleide datterselskap Accenture AS («Accenture Norge»). Accenture Norge har sitt hovedkontor i Rådhusgata 27, 0158 Oslo og har pr. 20. juni 2025 ca. 1000 ansatte. Vi har som mål å være en av Norges beste arbeidsplasser.

Vi legger stor vekt på kunnskapsdeling og kompetansebygging, inkludert lederopplæring. Vi måler tilfredshet og engasjement blant medarbeidere årlig, og vi jobber kontinuerlig med forbedringstiltak. Vi overvåker kontinuerlig de ansattes arbeidsbelastning og finner måter å styrke deres psykiske velvære på, blant annet gjennom regelmessige sosiale og faglige sammenkomster.

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

Denne rapporten offentliggjøres innen 30. juni 2025, i samsvar med Accenture Norges forpliktelser i henhold til loven.

Ytterligere informasjon eller spørsmål i forbindelse med Accenture Norges overholdelse av loven sendes til: HR-avdelingen i Accenture Norge, e-post: Norway.HR@accenture.com

2. Accentures tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår

Accenture har vært en signatar til UN Global Compact (UNGC) medlemskap og ti prinsipper siden 2008. Hvert år sender vi inn vår rapport om fremdrift i arbeidet med å implementere FNs Global Compact ti prinsipper og hvordan vi støtter FNs bærekraftsmål.

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

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

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

Vi erkjenner at støtte og respekt for menneskerettighetene er en vesentlig del av bærekrafts-forpliktelsene våre. Vår ESG Executive Committee, som består av ledere fra hele Accenture, har ansvar for alle operasjonelle bærekraftstemaer, inkludert menneskerettigheter.

I Norge er det styret i Accenture Norge som har ansvaret for ESG-spørsmål, og som har godkjent denne rapporten. Representanter fra Accenture Norge sin ledelse har tatt del i aktsomhetsvurderingene og risikoanalysen som denne rapporten er basert på.

2.1 Accentures prioriteringer knyttet til menneskerettigheter

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

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

Accentures kultur er formet rundt kjerneverdiene våre, og vår COBE (Code of Business Ethics) og omfattende opplæring hjelper våre ansatte å ta informerte og etiske beslutninger, opptre ansvarlig, samt styrke vår arbeidskultur slik at våre ansatte føler seg respekter og støttet.

I regnskapsåret 2024 gjennomgikk vi våre menneskerettighetsprioriteringer i samråd med interne interessenter, og konkluderte med at de fortsatt er de mest relevante i henhold til potensiell påvirkning.

Accentures kultur formes av våre kjerneverdier, og vår kjerneverdi "Respect the Individual" danner

grunnlaget for vårt engasjement for å bekjempe moderne slaveri. Vi forventer at alle våre ansatte behandler hverandre, og alle vi samarbeider med, med respekt og verdighet.

Vi har nulltoleranse for enhver form for diskriminering, uavhengig av alder, funksjonsnedsettelse, rase og etnisitet, kjønnsetnisitet eller -uttrykk, seksuell legning eller religion.

Vår COBE gjelder for alle Accentures medarbeidere over hele verden, og utgjør et rammeverk som gjør ansvarlig atferd til en naturlig del av arbeidet vårt – internt, med kunder og forretningspartnere og med lokalsamfunnene der vi jobber og bor. COBE fremhever vår støtte og respekt for menneskerettighetene, noe som blant annet innebærer å bidra til å avskaffe moderne slaveri. Accenture undersøker alle potensielle brudd på menneskerettighetene som vi blir oppmerksomme på, og søker å forebygge eller redusere slike brudd på en hensiktsmessig måte. Hvis det er uklart hvordan loven skal anvendes i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, blir vi veiledet av våre kjerneverdier og COBE for å støtte og respektere prinsippene om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

3. Due Diligence, risikovurdering og mitigering

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

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

3.1 Accentures virksomhet i Norge

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

- Inkludering, mangfold og likestilling
- Helse, trygghet og sikkerhet
- Arbeidsforhold og arbeidspraksis

3.1.1 Inkludering, mangfold og likestilling

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

Som en del av vår talentstrategi ansetter og utvikler vi mennesker med forskjellige bakgrunner, med ulike perspektiver og erfaringer. Disse forskjellene sikrer at vi har og tiltrekker oss den mangfoldigheten som er nødvendig for å levere ulike perspektiver, observasjoner og innsikter som igjen er essensielle for å drive den innovasjonen som trengs for å redefinere måten vi jobber på, og vi holder våre ledere ansvarlige for å sørge for at vi har de mest innovative og talentfulle ansatte i vår bransje.

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

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

Vi er forpliktet til å sikre at alle føler seg inkludert, med en sterk følelse av tillit og tilhørighet. Dette gjenspeiles i et bredt spekter av retningslinjer, rutiner og støtteordninger for våre ansatte. De siste årene har vårt lokale mangfoldsarbeid fokusert på likestilling, psykisk helse, ulike livsfaser samt seksuell legning og kjønnsidentitet. Som en del av dette arbeidet har vi opprettet ulike nettverk, blant annet for kvinner, kulturelt mangfold, kjønnsmessig og seksuelt mangfold og psykisk helse. Hundrevis av medarbeiderne våre er engasjert i disse nettverkene. Gjennom nettverkene våre bygger vi en inkluderende kultur, noe som også bidrar til å sørge for at alle har like muligheter til å prestere.

I vår årlige medarbeiderundersøkelse i oktober 2024 fikk vi en score på over 90 (av 100) fra våre ansatte i Norge på spørsmålet om de føler seg rettferdig behandlet med hensyn til kjønn, etnisitet, seksuell orientering eller alder.

Accenture Norge har et team av svært kompetente HR-medarbeidere som jobber aktivt med å vurdere og redusere risiko knyttet til menneskerettigheter i Accenture Norge og som har et dedikert ansvar for de ansatte i Norge. Vi jobber for å identifisere risiko for diskriminering og unngå hindringer for likestilling, samt redusere risiko knyttet til blant annet lønn og muligheten til å ta foreldrepermisjon.

Vi har også en leder som er sponsor for mangfold og inkludering (I&D) i Norge, og som har kvartalsvise møter med våre I&D-nettverk for å sikre fremdrift og tilstrekkelige ressurser.

På globalt nivå gjennomfører vi en årlig vurdering av likelønn. Ved vår nyligste gjennomgang, som gjenspeiler de årlige lønnsendringene som trådte i kraft 1. desember 2023 har vi – krone for krone – likelønn mellom kvinner og menn i alle land der vi har virksomhet (visse datterselskaper, nylige oppkjøp og midlertidige ansatte ble utelatt fra analysen).

3.1.2 Helse, trygghet og sikkerhet

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

3.1.3 Arbeidsforhold og arbeidspraksis

Gitt typen av Accenture Norges arbeid og de risikovurderingene vi har foretatt så langt, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidsmetoder utgjør en lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Vi er likevel ikke selvtilfredse, og vurderer jevnlig hvordan vi kan forbedre og utvikle oss i takt med endrede omstendigheter og utviklingen av virksomheten vår.

Vi vurderer jevnlig hvilke risikoer medarbeiderne våre kan bli utsatt for under arbeidet. Denne analysen har vist at selv om risikoen totalt sett er lav, er det to områder der våre tillitsvalgt- og engasjementsundersøkelser indikerer at det er behov for årvåkenhet:

- Fleksibilitet er en prioritet, og omtrent 83 % av våre ansatte sier seg enige eller svært enige i at de har mulighet til å jobbe fleksibelt. Samtidig kan moderne teknologi og kommunikasjonsverktøy gjøre grensene mellom jobb og privatliv mer uklare. I tillegg jobber mange ansatte i Norge i team og prosjekter på tvers av ulike land, der både tidssoner og kulturelle forskjeller kan bidra til dette.
- Ettersom de fleste av våre ansatte i Norge også gjør prosjektbasert arbeid, kan arbeidsmengden variere avhengig av milepæler og leveranser i prosjektet. Vi får av og til tilbakemeldinger fra medarbeidere i Norge som opplever at de i perioder har høy arbeidsbelastning, eller fra medarbeidere som opplever at de blir møtt med høye krav til tilgjengelighet.

- Våre ansatte er i økende grad til stede hos kunde eller på våre kontorlokasjoner, men vi ser at noen av våre ansatte i Norge fortsatt har et ønske om å jobbe mer hjemmefra enn tidligere. Selv om det å jobbe hjemmefra kan være en fordel med tanke på fleksibilitet, er vi også klar over at noen ansatte, avhengig av personlige forhold, kan, for eksempel, oppleve ensomhet og mangel på sosial kontakt.

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

- Vi har en grundig prosess for å følge opp bruken av overtid, der både HR og prosjektledere er involvert for å prøve å balansere arbeidsmengden. Vi har også dette temaet som et fast diskusjonspunkt på AMU-møter og ledermøter i Norge.ⁱ
- Accenture Norge har et veletablert system for å bistå våre ansatte, som inkluderer støtte fra HR samt tilbud om gratis psykologtjeneste, regelmessige stressmestringskurs, finansiell rådgivning og andre tiltak som skal sikre god helse blant våre ansatte, inkludert [People Leadership Credentials](#) trening for ledere på alle nivåer.
- Accenture Norges ansatte har alltid mulighet til å arbeide fra et av våre kontorer. Vi har kontinuerlig fokus på å skape en kultur der folk føler tilhørighet, og vi har etablert veiledende prinsipper for hvordan vi balanserer fleksibilitet og personlig tid for å oppnå dette.

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

- Vi tilbyr også opplæring fokusert på å lede hybride team, tilgjengelig for ledere på alle nivå. For å oppfordre folk til å komme på kontoret arrangerer Accenture Norge arrangementer som allmøter, frokoster, og andre sosiale arrangement.
- Vi legger vekt på fleksible arbeidsforhold, tilpasset den enkeltes situasjon. Våre ansatte kan for eksempel be om å jobbe hjemmefra, ha fleksibel arbeidstid, ta ut overtid som avspasering, eller ta lengre perioder fri ved å kombinere feriedager og ulønnet permisjon for å reise eller fokusere på egen helse og trivsel.
- Vi er opptatt av å legge til rette for at alle våre ansatte skal kunne lykkes, og dette inkluderer å fremme inkludering og mangfold for alle kjønn personer med ulik etnisk bakgrunn og opprinnelse personer med funksjonsnedsettelser nevrodivergente individer lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønn og skeive (LHBTI) personer fra ulike kulturer med ulike religiøse og livssynsbaserte tradisjoner samt personer i ulike alders- og samfunnsgrupper.
- For å gjøre det enklere for våre ansatte å jobbe effektivt og inkluderende i mangfoldige team, tilbyr vi, i samarbeid med Aperian, en nettbasert læringsplattform som bidrar til å bygge bro mellom forskjeller i arbeidsstil, kommunikasjon og kultur. Plattformen hjelper våre ansatte med å lære mer om tverrkulturelt mangfold og ulike kulturelle arbeidsstiler.

I tillegg til de lokale tiltakene nevnt ovenfor, har Accenture et sterkt globalt fokus på psykisk helse og velvære.

Vi oppmuntrer medarbeiderne våre til å si ifra hvis de opplever, ser eller blir oppmerksomme på upassende atferd, inkludert urimelige krav om tilgjengelighet for arbeid.

Vi jobber for å skape et godt miljø og tilbyr verktøy, programmer og rutiner som skaper god psykisk helse. Vi ønsker å fremme en arbeidsplass der folk føler seg trygge på å delta i åpne og ærlige samtaler. Vi fortsetter også å styrke det proaktive arbeidet med å støtte våre ansattes velvære gjennom forbedrede digitale verktøy og initiativer. For eksempel tilbyr vi:

- Peer-to-peer support: Gjennom vårt Mental Health Ally-nettverk er omtrent 23 000 av våre ansatte rustet til å hjelpe kollegaer som står i utfordringer knyttet til emosjonell helse, med å finne den støtten de trenger. Vi tilbyr opplæring som hjelper våre ansatte med å gjenkjenne tegn på at en kollega trenger hjelp, hvordan man kan ta en samtale om psykisk helse, og hvilke steg man kan ta for å støtte noen i en vanskelig situasjon.
- Helhetlige velværeressurser: Vårt samarbeid med Thrive Global, en digital plattform som tilbyr vitenskapsbaserte løsninger for å redusere stress og styrke psykososial helse og produktivitet, har gjort det mulig for oss å tilby skreddersydde programmer som hjelper våre ansatte med å oppleve tilhørighet og mening. Programmene inkluderer ferdigheter for å styrke emosjonell motstandskraft, fremme en følelse av tilhørighet, ta i bruk ernæringsstrategier for bedre kognitiv helse og støtte helhetlige behov hos våre ansatte og deres familier.

- Accenture Well-being Hub: Globalt tilbyr vi alle våre ansatte én samlet, nettbasert plattform for deres fysiske, psykiske og økonomiske helse og trivsel. Huben inkluderer: Thrive Global, Calm, Wysa, RethinkCare, nudge, vårt Mental Health Ally-nettverk og Employee Assistance Program (EAP). Den tilbyr konfidensiell støtte, enten via chatbot eller en EAP-spesialist, for å hjelpe ansatte med å finne de programmene som best dekker deres behov, inkludert råd og henvisningstjenester knyttet til blant annet eldreomsorg og barnepass eller andre tjenester tilpasset deres behov.

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

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

3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge

Tilnærmingen vår er lik over hele verden. Et samarbeid på tvers av vårt globale nettverk er grunnleggende for hvordan vi driver frem innovasjon og leverer verdi for kundene våre. Som en del av dette samarbeidet mottar Accenture Norge tjenester fra andre selskaper i det globale Accenture-konsernet, hovedsakelig fra våre leveransesentre i India, men også fra våre sentre i Filippinene. Vi gjennomgår jevnlig våre ansettelses- og oppfølgingsrutiner ved våre leveransesentre.

Accentures leveransesentre i både India og Filippinene følger våre kjerneverdier, vår COBE (Code of Business Ethics) og våre globale retningslinjer.

Vi forstår hvor viktig det er å opprettholde etiske standarder og sikre at virksomheten vår er innrettet etter internasjonale normer og retningslinjer. Derfor har vi etablert robuste prosesser og rammeverk som gjør det mulig for oss å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Disse vurderingene omfatter blant annet arbeidstakerrettigheter, arbeidsforhold, ansattvelferd, mangfold og inkludering samt åpenhet i forsyningskjeden. Ved å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger, legger vi stor innsats i å sikre at leveringscentrene våre i India og Filippinene opprettholder de høyeste standarder for etisk atferd. Vi er opptatt av å ha en positiv innvirkning på samfunnet og fremme et arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter rettighetene til alle mennesker.

3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter

Accenture prioriterer ansattes velferd og rettigheter, og sørger for rettferdig behandling, trygge arbeidsforhold og overholdelse av arbeidslovgivningen. Vi tilbyr og tilrettelegger programmer og tiltak som dekker våre ansattes grunnleggende behov. I regnskapsåret 2024 fortsatte vi vårt arbeid med å støtte helse og trivsel gjennom en rekke digitale verktøy og initiativer. Arbeidet er ledet av vår Chief Health Officer. Vi har også opprettet varslingsmekanismer som gjør det mulig for ansatte å rapportere mulige hendelser konfidensielt og få hjelp til å finne en løsning. Denne støtten bidrar til bedre trivsel blant ansatte, økt bevissthet om rettigheter og et positivt arbeidsmiljø.

3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking

Accenture evaluerer kontinuerlig virksomheten, retningslinjene og prosedyrene våre for å identifisere forbedringsområder og håndtere eventuelle negative konsekvenser.

Våre globale retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS) definerer ansvaret til alle våre ansatte og leverandører for å sikre et sunt og trygt arbeidsmiljø, uansett hvor de jobber. Den bidrar til etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter, og fremmer bruk av helse- og sikkerhetsstandarder på tvers av Accenture. I regnskapsåret 2024 fortsatte vi å styrke vårt globale HMS-program med nye opplæringsmoduler og verktøy, basert på vår globale styringsmodell.

Vi jobber også kontinuerlig for å nå målet om at alle våre kontorer skal være fysisk tilgjengelige for alle. Våre Accessibility Centers tilbyr i tillegg støtte og rådgivning, samarbeid om teknologisk utvikling, rekruttering og annen bistand til ansatte med funksjonsnedsettelse.

I tillegg har vi en fast gjennomgangsprosess for å sikre at lønnsnivåene våre samsvarer med levekostnadene i det enkelte land. Målet er å sikre at 100 % av våre ansatte får en lønn som minimum tilsvarer en anstendig levestandard, altså høyere enn den lovpålagte minstelønnen i det aktuelle landet. Gitt Accenture sin virksomhetsmodell, vurderer vi risikoen for brudd på menneskerettighetene i våre ansettelsesforhold og arbeidspraksiser som lav.

3.3 Forsyningskjede

Vår forpliktelse til menneskerettigheter er en integrert del av vårt bærekraftsarbeid og ligger til grunn for hvordan vi velger og samarbeider med leverandører. Våre forpliktelser knyttet til menneskerettigheter, inkludert aktsomhetsvurderinger for konfliktmineraler, er en sentral del av vår strategi for ansvarlige innkjøp. Vi har dedikerte ressurser som vurderer risiko for brudd på menneskerettighetene i våre leverandørkjeder og gjennomfører regelmessige aktsomhetsprosesser. I tillegg støtter vi lokale compliance-programmer for å øke bevisstheten blant relevante innkjøpsteam. Våre relasjoner med leverandører bidrar til å forankre og forsterke vårt arbeid med menneskerettigheter.

Vår [Supplier Standards of Conduct \(SSoC\)](#), som er publisert på 20 språk, supplerer vår [COBE](#) (Code of Business Ethics) og beskriver de standardene og forventningene Accenture stiller til sine leverandører når det gjelder menneskerettigheter – i tråd med våre kjerneverdier, etiske prinsipper og forpliktelser. Accenture forventer også at våre leverandører viderefører disse standardene til sine egne leverandørkjeder, og på den måten bidrar til å skalere effekten av vår etiske innkjøpsstrategi.

Vi videreutvikler kontinuerlig våre globale SSoC i tråd med bransje- og markedsutvikling, og kommuniserer disse standardene gjennom ulike kanaler, inkludert kontraktsvilkår, veiledningen "Supplier's Guide to Doing Business with Accenture", og vår innkjøpsprosess. I regnskapsåret 2024 oppdaterte vi våre SSoC for å styrke kravene til leverandørene om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og ha tiltak på plass for å identifisere moderne slaveri.

Menneskerettsrisiko i forsyningskjeden vår

Vi vurderer vår overordnede risikoprofil knyttet til menneskerettigheter i leverandørkjeden ved hjelp av eksterne datakilder og med utgangspunkt i flere faktorer, inkludert leverandørens geografiske plassering og bransjen de opererer i. Gitt virksomhetens og leverandørkjedens karakter, samt de risikovurderingene vi har gjennomført så langt, anser vi risikoen for moderne slaveri i våre leverandørkjeder som lav. Vi tar likevel ikke dette for gitt, og gjennomgår jevnlig hvordan vi kan forbedre og videreutvikle oss i takt med endrede omstendigheter og virksomhetens utvikling.

Aktsomhetsvurdering og overvåking av forsyningskjeden

Vi er forpliktet til å drive forretning på en etisk og lovlig måte, og vi forsøker å benytte oss av vår globale kjøpekraft for å fremme menneskerettigheter. Accenture jobber med å gjennomføre passende menneskerettighetsvurderinger, inkludert i forhold til moderne slaveri, i samsvar med kravene i gjeldende lover og våre forpliktelser i henhold til FN Global Compact og FN's retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter. På grunn av omfanget og mangfoldet av vår virksomhet, prioriterer vi innsatsen for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden med fokus på disse områdene:

- Der risikoen for negative menneskerettighetsbrudd er størst
- Hvor vi kan mest effektivt og passende benytte vår innflytelse, og/eller
- Av økt bekymring og relatert til høyrisiko geografier, industrier eller sektorer

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

Vår kontinuerlige investering i vår plattform for bærekraftige innkjøp («The Hub»), som ble lansert i regnskapsåret 2021 og fortsetter å ruller ut globalt, ble også implementert i Norge i 2022.

I regnskapsåret 2024 fortsatte vi utrulling av «The Hub» og dens plattform, Accenture True Supplier Marketplace (nå også rullet ut globalt), for å hjelpe oss med å bedre kvalifisere og onboarde Accenture-leverandører. Vår «Supplier Sustainability Assessment» (som er en del av vår «Sustainable Procurement Hub») forenkler prosessen med å samle inn miljømessige, sosiale og styringsdata, inkludert de relatert til menneskerettigheter, samtidig som det forbedrer brukeropplevelsen. Det sentraliserer data på ett sted, noe som muliggjør ansvarlige innkjøp og fremmer åpenhet.

The Hub gjør det mulig for oss å vurdere og følge opp leverandørenes prestasjoner innen miljø, menneskerettigheter, inkluderende leverandørkjede, samt ethics og compliance. Vi har også implementert driftsmodeller og endringsledelsesinitiativer for å støtte bruken av The Hub i våre innkjøpsprosesser. Disse aktsomhetsprosessene støtter våre innkjøpere i valg av leverandører og i oppfølgingen av eksisterende leverandørforhold, samtidig som de gir innsikt i eventuelle kritiske mangler som kan kreve tiltak fra leverandørene. The Hub er nå i bruk i alle regioner, i mer enn 50 land, inkludert Norge, og videreutvikles kontinuerlig med nye funksjoner og forbedringer. Den er også en viktig del av vår etterlevelse av kravene til aktsomhet i leverandørkjeden, inkludert kravene i den norske Åpenhetsloven. Vi fortsetter å utvikle både The Hub og prosessene for risikohåndtering av tredjeparter, slik at vi mer sømløst kan identifisere, prioritere og redusere risiko i leverandørkjeden, og samtidig få innsikt i eventuelle kritiske mangler som krever tiltak fra leverandørene.

Selv om vi har et solid rammeverk for aktsomhetsvurderinger overfor våre primærleverandører, har vi identifisert en gjenværende risiko knyttet til ad hoc-innkjøp gjort av ansatte, for eksempel ved bestilling av mat til møter. Siden disse transaksjonene skjer utenfor våre sentraliserte innkjøpssystemer, er det ikke alltid sikkert at leverandørene har gjennomgått våre standardprosesser for bærekraft og menneskerettigheter.

Vi vurderer sannsynligheten for negative menneskerettsbrudd i slike tilfeller som lav, gitt det sterke rettslige og regulatoriske rammeverket i Norge når det gjelder arbeidsrett og arbeidsforhold. Likevel vil vi fortsette å bevisstgjøre ansatte om viktigheten av å bruke godkjente leverandører der det er mulig, også ved mindre innkjøp. Dette ser vi som en del av vårt kontinuerlige arbeid for å styrke etisk praksis på alle nivåer i vår leverandørkjede.

I regnskapsåret 2024 gjennomførte vi omtrent 6 000 bærekraftsvurderinger, og vi fortsetter å ha en aktiv dialog med både eksisterende og nye leverandører for å få bedre innsikt i ESG-ytelsen i vår leverandørkjede og identifisere veier videre for å øke positiv sosial påvirkning.

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

Levelønn

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

Moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel

Vårt langvarige engasjement for menneskerettigheter omfatter arbeidet med å eliminere moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel. Gitt virksomhetens og leverandørkjedens karakter, samt risikovurderingene vi har gjennomført så langt, anser vi risikoen for moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel i vår virksomhet og leverandørkjede som lav. Likevel tar vi ikke dette for gitt, og vi vurderer jevnlig hvordan vi kan forbedre oss og tilpasse oss endrede omstendigheter og en virksomhet i utvikling. Vår redegjørelse for åpenhet om moderne slaveri gir mer informasjon om vårt arbeid på dette området. Accentures [Modern Slavery Transparency Statement](#) inneholder mer informasjon om arbeidet vårt.

Påvirkningsarbeid og samarbeid i nettverkene våre

Accenture er forpliktet til å fremme bevissthet om moderne slaveri i vårt globale nettverk av leverandører. I vårt arbeid for ansvarlige innkjøp jobber vi kontinuerlig gjennom relevante nettverk med bransjekolleger og kunder for å

innføre bærekraftig praksis, og vi forbedrer jevnlig våre prosesser for leverandør- og kontraktstyring.

For å styrke vår kultur for ansvarlige innkjøp, bruker vi vår størrelse og rekkevidde til å fremme mer bærekraftige og inkluderende leverandørkjeder, både internt og eksternt. Vi ser dette som en del av vårt ansvar for å skape langsiktig verdi for samfunnet.

Som en del av vårt bredere arbeid med leverandørpåvirkning og bærekraft, er vi medlem av ulike ideelle interesseorganisasjoner over hele verden som fremmer inkluderende innkjøp. Gjennom disse rådene bidrar vi til å fremme menneskerettighetsagendaen.

For eksempel har Accenture inngått samarbeid med Sustainable Procurement Pledge (SPP), et globalt, ideelt fellesskap av innkjøpsprofesjonelle som har som mål å integrere bærekraft i sine daglige aktiviteter. SPP gir innkjøpere tilgang til riktig kunnskap, verktøy og atferd.

Accenture støtter dette arbeidet og deltar i SPPs leder- og rådgivningspaneler.

Vi har også samarbeidet med FNs Global Compact (UNGC) for å lansere SDG Ambition-programmet, som hjelper virksomheter over hele verden med å integrere bærekraftsmålene (SDG-ene) i sin forretningsdrift og planlegging. Vi har fasilitert lokale sesjoner i en rekke land og har nå gjennomført den fjerde runden av dette innovative programmet, som har nådd over 2 000 selskaper i mer enn 80 land. I tillegg deltar vi jevnlig i UNGCs arbeidsgruppe for moderne slaveri, som legger til rette for erfaringsutveksling og faglige diskusjoner mellom virksomheter.

4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer

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

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

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

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

Når vi har gjennomført relevante undersøkelser, vurderer vi passende utfall og jobber for å gjøre dette rettferdig og konsekvent på global basis – uavhengig av faktorer som ansiennitet, stilling eller bidrag til Accenture.

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

- Gratis, landspesifikt telefonnummer finnes [her](#). Telefonlinjen er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv dager i uken.
- Forespørsler på nett kan sendes via nettsiden for [Accenture Business Ethics Helpline](#). Alle henvendelser internt eller eksternt behandles konfidensielt og, der loven tillater det, anonymt av et uavhengig team.

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

I regnskapsåret 2024 mottok vi ingen varslinger fra tredjeparter som har uttrykt bekymring for moderne slaveri, hverken gjennom Accentures Business Ethics Helpline eller på annen måte.

5. Neste steg – veien fremover

Vi fortsetter vårt engasjement for åpenhet og ansvarlighet. Vi planlegger aktivt de neste stegene i arbeidet vårt med den norske Åpenhetsloven. Denne lovgivningen spiller en kritisk rolle når det gjelder å fremme ansvarlig forretningspraksis, skape tillit og sikre at interessenter får tilgang til relevant informasjon. Vi fortsetter å evaluere våre innsatser for menneskerettigheter, samt de beste praksisene i markedet, for å forstå hvordan vi ytterligere kan styrke våre forpliktelser.

Signering av styret i Accenture AS

Styret i Accenture AS har signert og godkjent denne rapporten.

About Accenture

Accenture is a leading global professional services company that helps the world's leading businesses, governments and other organizations build their digital core, optimize their operations, accelerate revenue growth and enhance citizen services—creating tangible value at speed and scale. We are a talent- and innovation-led company with approximately 791,000 people serving clients in more than 120 countries. Technology is at the core of change today, and we are one of the world's leaders in helping drive that change, with strong ecosystem relationships. We combine our strength in technology and leadership in cloud, data and AI with unmatched industry experience, functional expertise and ing relationships. We measure our success by the 360° value we create for our clients, each other, our shareholders, partners and communities. Visit us at [accenture.com](https://www.accenture.com).

Disclaimer

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