

Avanade Norway AS
Rapportering etter
Åpenhetsloven
2025



Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	3
2. Avanades tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår	5
3. Due diligence, risikovurdering og mitigering	7
4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer	16
5. Neste steg – veien fremover	18
1. Introduction	20
2. Avanade's Approach to Human Rights and Decent Working Conditions	22
3. Due Diligence, Risk Assessment and Mitigation	24
4. Raising Concerns	33
5. Next Steps – the way forward	35

1. Innledning

Avanade er en ledende global leverandør av digitale tjenester, skytjenester, AI-tjenester og rådgivningstjenester, bransjeløsninger og designbaserte opplevelser på tvers av Microsofts økosystem. Vår visjon er å skape en bedre verden gjennom å forene menneskelig drivkraft med mulighetene i Microsoft. Vi hjelper verdens ledende bedrifter, myndigheter og andre organisasjoner med å bygge sin digitale kjerne, optimalisere driften, akselerere inntektsveksten og forbedre tjenestene til innbyggerne – og skape konkret verdi raskt og i stor skala. Vi ble etablert for over 20 år siden av Accenture og Microsoft, og er unikt posisjonert som en global leder på tvers av Microsofts økosystem. Hver dag, bringer omtrent 60 000 ansatte, per mai 2025, bransjeinnsikt og ekspertise for å gjøre det som betyr noe for våre kunder og deres kunder. Teknologi er kjernen i endring i dag, og vi er en av verdens ledende aktører innen å bidra til å drive denne endringen, med sterke økosystemrelasjoner. Vi kombinerer vår styrke innen teknologi med bransjeerfaring, funksjonell ekspertise og global kapasitet. Vårt formål er å gjøre en ekte menneskelig innvirkning for våre ansatte, våre kunder og våre lokalsamfunn. Våre verdier er en forkortelse for hvem vi er og hva vi står for, og de påvirker atferden og beslutningene vi tar hver dag. Hos Avanade forankres alt vi gjør av våre tre kjerneverdier:

- Vi har en lidenskap for teknologi og innoverer med mening.
- Vi leverer med kvalitet.
- Vi tror at alle teller.

Våre ansatte er kjernen i vår visjon og våre verdier. De er kilden til vår digitale ekspertise. De gjør vår suksess – og våre kunders suksess – mulig.

Avanade opererer i Norge gjennom sitt heleide datterselskap Avanade Norway AS («Avanade Norway»). Avanade Norway har hovedkontor i Rådhusgata 27, 0158 Oslo. Vi legger stor vekt på kunnskapsdeling og kompetansebygging, inkludert lederopplæring. Vi overvåker våre ansattes arbeidsmengde og identifiserer måter å forbedre deres mentale velvære, blant annet gjennom sosiale og profesjonelle sammenkomster.

Åpenhetsloven («loven») har som mål å fremme åpenhet, ansvarlighet og ansvarlig forretningspraksis i Norge. Den krever at bedrifter gjennomfører aktsomhetsvurderinger av sin egen virksomhet og sin forsyningskjede for å finne ut hvor de største risikoene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er, og at de offentliggjør en redegjørelse for denne aktsomheten, risikovurderingen og eventuelle nødvendige tiltak eller avbøtende tiltak.

Denne rapporten er publisert 30. juni 2025 i samsvar med Avanade Norges forpliktelser i henhold til loven. Ytterligere informasjon eller spørsmål knyttet til Avanade Norges overholdelse av loven kan rettes til: HR-avdelingen i Avanade Norge, e-post: Norway.HR@accenture.com

2. Avanades tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Avanade har undertegnet FNs Global Compact (UNGC) siden 2016.

Vi erkjenner også at våre kunder og andre interessenter i økende grad søker innsikt i vår praksis og policy for menneskerettigheter. Vi fortsetter å gjennomgå vår innsats for menneskerettigheter, samt beste praksis i markedet, for å forstå hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere. Hvis det er uklart hvordan vi skal anvende loven på en måte som er i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, lar vi oss veilede av våre kjerneverdier og [vår etiske retningslinjer \(COBE \)](#) for å støtte og respektere prinsippene for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

I 2024 etablerte vi et ESG-råd ledet av vår leder for ESG og ansvarlig virksomhet. Vi legger også til målinger for e-avfall og kunde-KPI-er til vår ESG-scorecard for regnskapsåret 2024 for å drive fremgang og bedre synlighet rundt vår egen bærekraftsprestasjon.

Vi følger også relevante internasjonale instrumenter og dokumenter, inkludert Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, 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 har styret i Avanade Norge ansvar for ESG-spørsmål og har godkjent denne rapporten. Representanter fra Avanades ledelse i Norge har deltatt i due diligence- og risikovurderingene som denne rapporten er basert på.

2.1 Avanades menneskerettighetsprioriteringer

Vår forpliktelse til etikk, menneskerettigheter og sterk selskapsstyring er en sentral drivkraft i vår forretningsstrategi og er avgjørende for å beskytte våre ansatte, kunder, merkevare og økonomiske resultater. Det er grunnlaget vi bygger tillit på. Vi fokuserer vår menneskerettighetsinnsats på områder som er mest relevante for vår virksomhet og drift når det gjelder potensielle menneskerettighetspåvirkninger (være

menneskerettighetsprioriteringer):

- Inkludering, mangfold og like muligheter
- Helse, sikkerhet og trygghet
- Ansettelsesforhold og arbeidspraksis
- Forsyningskjede
- Personvern
- Antikorrupsjon

Som en ansvarlig bedrift styres Avanade av en sterk forretningsetisk kodeks som knytter våre verdier og driftsprinsipper til retningslinjer som er i tråd med hvordan vi driver virksomhet hver dag. Med vår forretningsetiske kodeks som grunnlag har vi bygget et etikk- og samsvarsprogram som fungerer både globalt og lokalt, og tilbyr opplæring og kommunikasjon på viktige områder, inkludert bevissthet om antikorrupsjon og personvern. Vi bruker etikk til å veilede vår bruk av nye teknologier som generativ AI, og sikrer at våre fagfolk og våre kunder anvender disse teknologiene etisk og trygt.

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

Våre COBE-regler gjelder for alle Avanade-ansatte over hele verden og veileder våre ansatte til å ta ansvarlig atferd og ta ansvarlige beslutninger som en naturlig del av det vi gjør hver dag – med hverandre, våre kunder og forretningspartnere, og våre lokalsamfunn der vi jobber og bor. Avanade undersøker eventuelle brudd på menneskerettighetene de blir oppmerksomme på, og søker å avhjelpe eller redusere disse bruddene på en passende måte. Hvis det er uklart hvordan loven skal anvendes i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, veiledes vi av våre kjerneverdier og COBE for å støtte og respektere prinsippene for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

3. Due diligence, risikovurdering og mitigerende tiltak

Loven fremmer åpenhet og ansvarlighet i norske bedrifter og deres forsyningskjeder for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Et krav for implementering er å gjennomføre en risikovurdering for menneskerettigheter. Denne prosessen innebærer å identifisere, analysere og redusere potensielle menneskerettighetsrisikoer knyttet til Avanade Norges forretningsaktiviteter – innenfor vår egen virksomhet og våre forsyningskjeder. 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 drift.

3.1 Avanades virksomhet i Norge

Basert på rammene i lovgivningen og våre globale prioriterte menneskerettigheter som angitt ovenfor, undersøkte vi virkningen av vår virksomhet i Norge med særlig fokus på:

- Inkludering, mangfold og like muligheter
- Helse, sikkerhet og trygghet
- Ansettelsesforhold og arbeidspraksis.

3.1.1 Inkludering, mangfold og likestilling

Vi verdsetter mangfold, og vi følger prinsippene for inkludering og mangfold – i beslutningene vi tar og handlingene vi utfører. Vi mener at inkludering og mangfold er avgjørende for både tilgang til talenter og innovasjon.

Vi er opptatt av å sørge for at alle føler seg tilknyttet, med en sterk følelse av tillit og tilhørighet. Dette gjenspeiles i et bredt spekter av retningslinjer, praksis og støtte til våre ansatte.

Vi er overbevist om at vårt mangfold gjør oss sterkere – mer innovative, mer konkurransedyktige og mer kreative, noe som setter oss i en bedre posisjon til å levere verdi til kundene våre og til samfunnet vi opererer i.

Avanade Norge representerer mangfold, og vi har i mange år jobbet målrettet, systematisk og bredt for å fremme mangfold og inkludering. De siste årene har vårt lokale mangfoldsarbeid fokusert på likestilling, psykisk helse, ulike livsfaser, samt seksuell orientering og kjønnsidentitet. Som en del av dette arbeidet har vi etablert ulike nettverk, inkludert kjønn, kulturelt mangfold, seksuell orientering og psykisk helse. Våre ansatte er engasjert i disse nettverkene. Gjennom nettverkene våre fremmer vi en inkluderende kultur og arbeidsopplevelse ved å skape fellesskap der vi omfavner og feirer hver enkelt persons unike evner, perspektiver og stemme.

I Norge, per 30. april 2025, utgjorde kvinner 31 % av arbeidsstyrken i Avanade Norge.

Avanade Norge har kompetente HR-medarbeidere som jobber aktivt med å vurdere og redusere risikoer knyttet til menneskerettigheter i Avanade Norge. I tillegg har vi et team av HR-medarbeidere med et dedikert ansvar for de ansatte i Norge. Vi jobber med å identifisere risikoen for diskriminering og unngå barrierer for likestilling ved kontinuerlig å overvåke kjønnsbalansen. Vi overvåker proaktivt fremgangen vår på disse områdene.

På globalt nivå gjennomfører vi en lønnslikhetsgjennomgang. Ved vår siste lønnslikhetsgjennomgang, som gjenspeilet lønnsendringer som trådte i kraft 1. desember 2024, hadde vi 100 % lønnslikhet for kvinner sammenlignet med menn, dollar for dollar (visse nylige oppkjøp, midlertidig ansatte og praktikanter ble ekskludert fra analysen).

3.1.2 Helse, sikkerhet og trygghet

Våre ansattes helse, sikkerhet og velvære er vår høyeste prioritet. Avanade Norge har et sterkt fokus på HMS-forskriftene (norsk forkortelse for Helse, Miljø og Sikkerhet). I samarbeid med arbeidsmiljøutvalget og verneombudene har vi implementert forebyggende tiltak rettet mot sykdom og helseproblemer, samt oppfølging av langtids sykefravær. Videre har HMS-ansattes representant den nødvendige HMS-sertifiseringen som er pålagt av arbeidsmiljøloven.

3.1.3 Ansettelsesforhold og arbeidspraksis

Gitt arten av Avanade Norges virksomhet og risikovurderingene vi har gjennomført til dags dato, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidspraksiser har lav risiko fra et menneskerettighetsperspektiv. Vi er ikke selvtilfredse og vurderer ofte hvordan vi kan forbedre og utvikle oss som svar på endrede omstendigheter og utviklingen av virksomheten vår. Vi vurderer regelmessig hvilke risikoer våre ansatte kan møte i løpet av arbeidet. Denne analysen har vist at selv om vår samlede risiko er lav, er det to områder der våre ansattrepresentanter og engasjementsundersøkelser indikerer et behov for årvåkenhet:

- Med moderne teknologi og kommunikasjonsverktøy kan grensen mellom arbeid og privatliv bli mer uklare. Mange ansatte i Norge jobber i internasjonale team og prosjekter der tidsforskjeller så vel som kulturelle forskjeller kan bidra til dette.
- Ettersom de fleste av våre ansatte i Norge jobber prosjektbasert, kan arbeidsmengden variere i henhold til milepæler og leveranser i prosjektet. Vi får noen ganger tilbakemeldinger fra ansatte i Norge som opplever at de har høy arbeidsmengde på bestemte tidspunkter, eller at de føler at de blir møtt med høye krav til tilgjengelighet.
- Våre ansatte er i økende grad til stede hos kunden eller på kontoret vårt, men vi ser at noen av våre ansatte i Norge har en tendens til å jobbe mer eksternt/hjemmefra. Selv om det kan være fordelaktig å jobbe hjemmefra fra et fleksibilitetssynspunkt, er vi også oppmerksomme på at noen ansatte, avhengig av deres personlige omstendigheter, kan oppleve ensomhet og mangel på menneskelig tilknytning.

Selv om den generelle menneskerettighetsrisikoen er lav, har Avanade Norge tatt og fortsetter å ta 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, med sikte på å balansere arbeidsmengden. Vi har også dette temaet som et fast diskusjonspunkt i AMU-møter og ledermøter i Norge.
- Avanade Norge har et veletablert system for å bistå våre ansatte, som inkluderer støtte fra HR, samt tilbud om gratis psykologtjenester, stressmestringstrening, økonomisk rådgivning og andre initiativer.
- I Avanade Norge er alle ansatte velkomne til å jobbe fra kontoret vårt. Vi har et kontinuerlig fokus på å bygge en kultur der folk føler tilknytning og tilhørighet, og vi har etablert veiledende prinsipper for hvordan man skal balansere fleksibilitet og fysisk aktivitet for å oppnå dette. For å oppmuntre folk til å komme til kontoret arrangerer Avanade Norge arrangementer som forsamlingsmøter, frokoster, sosiale arrangementer og samfunnsarrangementer.

- Vi fokuserer på fleksible arbeidsforhold skreddersydd for den enkelte situasjon. F.eks. har våre ansatte signert avtale om hjemmekontor, fleksible timer, overtid som ferie og lengre fridager i en kombinasjon av feriedager/ulønnede dager for å reise verden rundt eller fokusere på egen velvære. Det har vært en individuell tilnærming for å tilpasse seg den enkeltes ønsker og kapasitet.

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 funksjonsnedsettelse; nevrodivergente individer; lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønn og skeive (LHBTIQ+); personer fra ulike kulturer; med ulike religiøse og livssynsbaserte tradisjoner; samt personer i ulike alders- og samfunnsgrupper.

I tillegg til de lokale tiltakene ovenfor, har Avanade et globalt fokus på mental helse og velvære. Vi oppfordrer og gir våre ansatte mulighet til å si ifra på en trygg og trygg måte hvis de opplever, ser eller blir oppmerksomme på upassende oppførsel, inkludert urimelige krav om tilgjengelighet for arbeidsaktiviteter.

Vi ønsker å skape et miljø og tilby verktøy, programmer og praksiser som fremmer god mental helse. Vi fortsetter å jobbe for å bryte stigmaet rundt mental helse ved å fremme et arbeidsmiljø der folk føler seg komfortable med å delta i åpen og ærlig dialog. Vi fortsetter også å øke vår støtte til våre innbyggers velvære, makroøkonomiske utfordringer og den humanitære krisen forårsaket av krigen i Europa, gjennom forbedrede digitale verktøy og initiativer.

Vårt samarbeid med Thrive Global, en plattform for atferdsendring som tilbyr vitenskapsbaserte løsninger for å redusere stress og forbedre velvære og produktivitet, har gjort det mulig for oss å levere skreddersydde workshops for å hjelpe våre ansatte med å oppnå en følelse av tilhørighet og mening.

Globalt, gjennom vårt Mental Health Ally-nettverk, er våre ansatte rustet til å hjelpe kolleger som står overfor emosjonelle helseutfordringer med å finne den støtten de trenger. Vi tilbyr opplæring for å hjelpe våre ansatte å forstå tegnene på at en kollega trenger hjelp, hvordan de kan ha en samtale om emosjonell helse og hvilke skritt de kan ta for å støtte noen i nød.

Vi gir alle våre ansatte én enkelt nettbasert kilde for våre globale tilbud innen emosjonell helse og velvære, inkludert Thrive Global, Calm, Wysa, RethinkCare, Mental Health Ally-nettverket og vårt ansattstøtteprogram (EAP) – og tilbyr konfidensiell assistanse, via en chatbot eller live EAP-spesialist, med å velge programmene som best dekker deres spesifikke behov.

Vi lanserte også et omfattende knutepunkt som gir alle Avanade-ansatte – og deres pårørende – en sentral ressurs for alle våre tilbud innen mental helse og velvære. Nettstedet inkluderer en chatbot som hjelper enkeltpersoner med å identifisere hvilket tilbud som best dekker deres spesifikke behov.

Våre ledere er opplært til å identifisere og motvirke ubevisste skjevheter som kan påvirke beslutninger innenfor de identifiserte risikoområdene. Alle ansatte gjennomfører årlig etikk- og compliance-kurs, der respektfull oppførsel er et sentralt element.

Lokalt tilbyr vi norskopplæring til ikke-norsktalende ansatte, og internkommunikasjonen foregår i stor grad på engelsk, for å sikre at alle våre ansatte blir inkludert og føler tilhørighet.

3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge

Tilnærmingen vår er konsistent over hele verden. Samarbeid på tvers av vårt globale nettverk er grunnleggende for hvordan vi driver innovasjon og leverer verdi til kundene våre. Som en del av dette samarbeidet mottar Accenture-konsernets selskaper tjenester fra andre selskaper innenfor Accentures globale konsern. Som en del av dette samarbeidet mottar Avanade Norge tjenester fra andre selskaper innenfor Accentures globale konsern, inkludert våre leveringssentre i India og på Filippinene.

Accentures leveringssentre i India og på Filippinene følger våre kjerneverdier, vår COBE og våre globale retningslinjer.

Vi forstår viktigheten av å opprettholde etiske standarder og sikre at vår virksomhet er i samsvar med internasjonale normer og retningslinjer. For dette formålet har vi etablert robuste prosesser og rammeverk som gjør det mulig for oss å gjennomføre due diligence-vurderinger av menneske- og arbeidstakerrettigheter. Disse vurderingene dekker aspekter som arbeidstakerrettigheter, arbeidsforhold, ansattes velferd, mangfold og inkludering, og åpenhet i forsyningskjeden. Ved å gjennomføre slike due diligence-vurderinger, streber vi etter å sikre at leveringssentrene i India og på Filippinene opprettholder de høyeste standardene for etisk oppførsel. Vi er forpliktet til å ha en positiv innvirkning på samfunnet og fremme et arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter rettighetene til alle individer. I regnskapsåret 2024 gjennomførte Accenture en due diligence-vurdering av menneskerettigheter for våre leveringssentre på Filippinene.

Spesielt gitt lovligheten og markedsutbredelsen av ulike typer ansettelses- og opplæringsobligasjoner i India og Filippinene, fortsetter vi å gjennomgå og vurdere våre egne ansettelses- og retensjonspraksiser som en del av våre bredere risikostyringsprosesser og i samsvar med våre forpliktelser under FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og vi er fortsatt forpliktet til å iverksette passende tiltak hvis vi identifiserer bekymringer.

3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter

Accenture prioriterer sine ansattes velferd og rettigheter, og sikrer rettferdig behandling, trygge arbeidsforhold og overholdelse av arbeidslovgivningen. Vi tilbyr og utarbeider programmer og praksiser for å møte våre ansattes grunnleggende behov. I regnskapsåret 2024 fortsatte vi vår støtte til velvære, ledet av vår helsedirektør og gjennom en rekke digitale verktøy og initiativer. Vi har etablert klagemekanismer for ansatte, slik at de kan rapportere bekymringer konfidensielt og søke løsning. Denne atferden fører til forbedret velvære for ansatte, økt bevissthet om rettigheter og et støttende arbeidsmiljø.

3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking

Avanade evaluerer kontinuerlig driften, retningslinjene og prosedyrene våre for å identifisere forbedringsområder og håndtere negative konsekvenser.

Vår globale policy for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen definerer ansvaret til alle våre ansatte og leverandører for å holde arbeidsmiljøet vårt sunt og trygt, uansett hvor de jobber; fremmer samsvar med gjeldende lover og forskrifter; og fremmer innføringen av standarder for helse, miljø og sikkerhet i hele Accenture. I regnskapsåret 2024 fortsatte vi å forbedre vårt globale helse- og sikkerhetsprogram med ny opplæring og verktøy, bygd på vår globale styringsmodell.

Vi fortsetter å jobbe for å nå målet vårt om at alle våre lokasjoner skal være fysisk tilgjengelige. Våre tilgjengelighetssentre tilbyr også støtte- og rådgivningstjenester, samarbeidende teknologiforskning, rekruttering og annen støtte for våre funksjonshemmede.

I tillegg har vi en regelmessig gjennomgangsprosess for å validere lønninger man kan leve av i den lokale landskonteksten og bidra til å sikre at vi betaler 100 % av våre ansatte en lønn man kan leve av på over den lovpålagte minstelønnen i disse landene.

Gitt arten av Avanades virksomhet, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidspraksiser i India og Filippinene er lavrisiko fra et menneskerettighetssynspunkt. Vi tilbyr også overtidslønn i henhold til satser foreskrevet av loven, der det er aktuelt.

3.3 Forsyningskjede

Vår forpliktelse til menneskerettigheter er en integrert del av våre bærekraftsforpliktelser og informerer vår forsyningskjede og leverandørvalg. Våre menneskerettighetsforpliktelser, inkludert aktsomhetsvurdering av konfliktmineraler, er en integrert del av vår strategi for ansvarlig innkjøp. Vi har dedikerte ressurser til å vurdere menneskerettighetsrisikoer i våre forsyningskjeder og gjennomføre aktsomhetsprosesser. I tillegg støtter vi lokale samsvarsprogrammer for å bidra til å øke bevisstheten i relevante innkjøpsteam.

Våre forhold til leverandørene våre hjelper oss med å forankre og forsterke våre forpliktelser knyttet til menneskerettigheter. Våre leverandørstandarder for oppførsel (SSoC), som er publisert på 20 språk, supplerer vår COBE og beskriver standardene og praksisene som Accentures leverandører er pålagt å opprettholde med hensyn til menneskerettigheter, noe som gjenspeiler våre kjerneverdier, våre etiske prinsipper og vår forpliktelse til menneskerettigheter. Accenture forventer på sin side at leverandørene våre anvender vår SSoC på sine egne leverandører, og dermed fortsetter å skalere effekten av vår etiske anskaffelsesstrategi. Vi fortsetter å utvikle vår globale SSoC i tråd med bransje- og markedsforhold og kommuniserer disse standardene gjennom en rekke mekanismer, inkludert kontraktsvilkår, leverandørveiledningen for å drive forretninger med Accenture, samt vår bestillingsprosess. I regnskapsåret 2024 oppdaterte vi vår SSoC for å styrke forpliktelsene til leverandørene våre til å utføre due diligence og ha tiltak på plass for å identifisere moderne slaveri.

Menneskerettighetsrisikoer i vår forsyningskjede

Vi vurderer vår samlede risikoprofil for menneskerettigheter i forhold til Accentures leverandører ved hjelp av eksterne datakilder ved å referere til flere faktorer, inkludert leverandørens geografiske plassering og bransjen den opererer i. Gitt arten av vår virksomhet og forsyningskjeder, og risikovurderingene vi har gjennomført til dags dato, mener vi at risikoen for moderne slaveri i våre forsyningskjeder er lav. Vi er ikke selvtilfredse og vurderer regelmessig hvordan vi kan forbedre og utvikle oss som svar på endrede omstendigheter og vår utviklende virksomhet.

Due diligence og overvåking av forsyningskjeden

Vi er forpliktet til å drive forretninger etisk og lovlig, og vi søker å utnytte vår globale kjøpekraft til å fremme menneskerettigheter. Avanade søker å utøve passende menneskerettighetsaktsomhet, inkludert i forbindelse med moderne slaveri, i samsvar med kravene i gjeldende lover og våre forpliktelser under FNs Global Compact og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Gitt omfanget og mangfoldet av virksomheten vår, prioriterer vi due diligence-arbeid i forsyningskjeden med fokus på de områdene som er:

- Der risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter er mest betydelig,
- Hvor vi mest effektivt og hensiktsmessig kan utøve innflytelse, og/eller
- Av økt bekymring og i forbindelse med geografiske områder med høyere risiko.

Vi erkjenner viktigheten av å vurdere potensielle risikoer for rettighetshavere. Vi gjennomgår, tilpasser og innlemmer kontinuerlig aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter på tvers av våre systemer for risikostyring i bedriften og prosesser for samsvar med juridiske krav, i tillegg til på tvers av forsyningskjeden vår. Vi mener at forholdet mellom Avanade og våre leverandører er en viktig komponent for å nå våre mål på dette området.

Accentures Sustainable Procurement Hub (The Hub), som ble lansert i regnskapsåret 2021 og fortsatt rulles ut globalt, ble også implementert i Norge i 2022. I regnskapsåret 2024 fortsatte vi utrulling av The Hub og plattformen Accenture True Supplier Marketplace, for å hjelpe oss med å bedre kvalifisere og onboarde Accenture- og Avanades leverandører. Bærekraftsvurderingen av leverandører (som er en del av Sustainable Procurement Hub) effektiviserer prosessen med å samle inn miljømessige, sosiale og styringsdata (inkludert i forhold til menneskerettigheter). Det er også en viktig del av vår overholdelse av krav til aktsomhet i forsyningskjeden, inkludert Norges åpenhetslov.

Separat samarbeider vi med et globalt spesialisert firma for å tilby en kontinuerlig overvåkingstjeneste som gir innsikt i leverandørene våre for å vurdere dem mot seks nøkkelindekser: barnearbeid, anstendig lønn, tvangsarbeid, migrantarbeidere, moderne slaveri og menneskehandel. Hvis det fantes en troverdig rapport om leverandørens engasjement i moderne slaveri, ville Avanade bli varslet.

Levelønn

Avanade fortsetter å fremme innføringen av en lønn som det er mulig å leve av hos leverandørene våre, inkludert i Norge. Accentures standarder for leverandøroppførsel oppfordrer sterkt leverandørene våre til å betale en lønn som det er mulig å leve av (eller høyere) til personer som tilbyr tjenester direkte til selskapet vårt og/eller kundene våre.

Moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel

Vår langvarige forpliktelse til menneskerettigheter inkluderer å eliminere moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel. Gitt arten av vår virksomhet og forsyningskjeder, og risikovurderingene vi har gjennomført til dags dato, mener vi at risikoen for moderne slaveri, barnearbeid og menneskehandel i vår virksomhet og forsyningskjeder er lav. Vi er imidlertid ikke selvtilfredse og vurderer ofte hvordan vi kan forbedre og utvikle oss som svar på endrede omstendigheter og vår utviklende virksomhet. Vår [erklæring om åpenhet om moderne slaveri](#) gir mer informasjon om vår innsats.

Påvirkningsarbeid og samarbeid i nettverkene våre

Accenture er forpliktet til å fremme bevissthet om moderne slaveri innenfor vårt globale økosystem av Accenture-leverandører. I vår streben etter ansvarlig kjøpskvalitet jobber vi kontinuerlig gjennom relevante nettverk med våre bransjekolleger og kunder for å ta i bruk bærekraftig praksis, og vi forbedrer kontinuerlig våre prosesser for leverandør- og entreprenørstyring.

For å bidra til å fremme vår kultur for ansvarlig kjøp, utnytter vi vår størrelse og skala til å fremme forsyningskjeder som er mer bærekraftige og inkluderende, både internt og eksternt. Vi anser dette som en del av vårt ansvar å levere langsiktig verdi til samfunnet.

I tillegg, som en del av vår bredere innsats for leverandørpåvirkning og bærekraft, er vi medlemmer av ulike ideelle råd rundt om i verden som fremmer inkluderende anskaffelser. Gjennom disse rådene fremmer vi menneskerettighetsagendaen. For eksempel har Avanade gjennom Accenture slått seg sammen med The Sustainable Procurement Pledge (SPP). SPP er et globalt, ideell fellesskap av innkjøpsfagfolk som har som mål å integrere bærekraft i sine daglige aktiviteter. SPP styrker og utstyrer innkjøpsfagfolk med tilgang til riktig kunnskap, verktøy og atferd. Accenture støtter disse tiltakene og deltar i SPPs leder- og rådgivende paneler.

4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer

Vi oppfordrer våre ansatte, leverandører og underleverandører til å ta opp etiske og juridiske bekymringer, inkludert potensielle menneskerettighetsspørsmål, og vi tilbyr en rekke sikre kanaler for at de skal kunne gjøre dette konfidensielt og anonymt der det er tillatt ved lov. Vi har nulltoleranse for gjengjeldelse.

Som angitt i vår [policy for å si ifra og forbud mot gjengjeldelse](#), tilbyr vi våre ansatte mange måter å ta opp en bekymring på – gjennom våre ledere, gjennom hvem som helst i personalavdelingen eller juridisk avdeling, og anonymt gjennom vår [Avanades hjelpelinje for forretningsetikk](#) – og når de gjør det, gjør vi det klart hva de kan forvente. På samme måte tilbyr vi en mekanisme som gjør det mulig for våre leverandørers ansatte å si ifra om juridiske eller etiske bekymringer, inkludert slaveri og menneskehandel. Ansatte hos Avanades leverandører kan rapportere juridiske og etiske bekymringer (anonymt, der det er tillatt ved lokal lov) gjennom [Avanades hjelpelinje for forretningsetikk](#).

Vi tar alle bekymringer som reises på alvor, inkludert påstander om gjengjeldelse. Vi undersøker bekymringer som rapporteres til personalavdelingen, juridisk avdeling eller Avanades hjelpelinje for forretningsetikk, og søker å bekrefte fakta på en profesjonell, metodisk, gjennomtenkt og balansert måte. Når vi har kommet til fakta, bestemmer vi passende resultater og bestreber oss på å anvende dem rettferdig og konsekvent på global basis – uavhengig av ansiennitet, stilling eller bidrag til Avanade.

Alle som har etiske bekymringer eller bekymringer knyttet til Avanades forsyningskjeder eller organisasjon, kan kontakte hjelpelinjen via telefon eller online:

- Innringere kan finne et gratis landsspesifikt telefonnummer [her](#). Telefonlinjen er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv dager i uken.
- Nettforespørsler kan sendes til [Avanades hjelpelinje for forretningsetikk](#). Alle forespørsler håndteres konfidensielt av et uavhengig team og anonymt, der det er tillatt ved lov.

Enten det er internt eller eksternt, behandler vi alle bekymringer alvorlig og strengt konfidensielt. 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 løpet av regnskapsåret 2024 mottok vi ingen klager fra tredjeparter som reiste bekymringer om moderne slaveri, verken gjennom Avanades hjelpelinje for forretningsetikk eller på annen måte.

5. Neste steg – veien fremover

Den norske åpenhetsloven spiller en avgjørende rolle i å fremme ansvarlig forretningspraksis, skape tillit og sikre at relevant informasjon blir offentliggjort til interessenter. Vi fortsetter å gjennomgå vår innsats for menneskerettigheter, samt beste praksis i markedet, for å forstå hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere.

Ved utgangen av april 2025 hadde Avanade Norge totalt 73 ansatte. Per 1. mai 2025 ble de fleste ansatte i Avanade Norge ansatt i Accenture i Norge. Målet er å ha transformasjonen fullført innen utgangen av regnskapsåret 25.

Styrets underskrift

Styret i Avanade Norway AS har signert og godkjent denne rapporten.

Om Avanade

Avanade er den ledende leverandøren av innovative digitale tjenester, skytjenester og rådgivningstjenester, bransjeløsninger og designdrevne opplevelser på tvers av Microsofts økosystem. Hver dag gjør våre 60 000 fagfolk i 26 land en reell menneskelig innvirkning for våre kunder, ansatte og kunder. Teknologi er kjernen i dagens endring, og vi er en av verdens ledende aktører innen å bidra til å drive denne endringen, med sterke økosystemrelasjoner. Avanade ble grunnlagt i 2000 av Avanade LLP og Microsoft Corporation. Finn ut mer på www.avanade.com.

Ansvarsfraskrivelse

Dette dokumentet er kun ment for generell informasjon og tar ikke hensyn til leserens spesifikke omstendigheter og gjenspeiler kanskje ikke den nyeste utviklingen. Avanade fraskriver seg, i den grad gjeldende lov tillater det, ethvert ansvar for nøyaktigheten og fullstendigheten av informasjonen i dette dokumentet og for eventuelle handlinger eller unnlatelser gjort basert på slik informasjon. Avanade gir ikke juridisk, regulatorisk, revisjons- eller skatterådgivning. Leserne er ansvarlige for å innhente slike råd fra sin egen juridiske rådgiver eller andre autoriserte fagfolk.

1. [↑](#)
2. <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljøutvalg-amu/> [↑](#)

Avanade Norway AS Reporting according to the Transparency Act 2025



1. Introduction

Avanade is the leading global provider of digital, cloud, AI and advisory services, industry solutions and design-led experiences across the Microsoft ecosystem. Our vision is to advance the world through the power of people and Microsoft. We help 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 were established over 20 years ago by Accenture and Microsoft and are uniquely positioned as a global leader across the Microsoft ecosystem. Every day, as of 31st May 2025, approximately 60,000 employees bring industry insight and expertise to do what matters for our customers and their customers. Technology is at the core of change today, and we are one of the world's leaders in helping drive that change, with strong ecosystem relationships. We combine our strength in technology with industry experience, functional expertise and global delivery capability. Our purpose is to make a genuine human impact for our people, our clients, and our communities. Our values are shorthand for who we are and what we stand for, and they influence the behavior and decisions we make every day. At Avanade, we are guided in everything we do by our three core values:

- We have a passion for technology and innovate with purpose.
- We deliver with excellence.
- We believe everyone counts.

Our employees are at the core of our vision and our values. They are the source of our digital expertise. They make our success - and our customers' success - possible.

Avanade operates in Norway through its wholly owned subsidiary Avanade Norway AS ("Avanade Norway"). Avanade Norway has its head office located at Rådhusgata 27, 0158 Oslo. We place great emphasis on knowledge sharing and competence building, including management training. We monitor our employees' workload and identify ways to enhance their mental well-being, including with social and professional gatherings.

The Transparency Act (the "Act") is aimed at promoting transparency, accountability, and responsible business practices in Norway. It requires enterprises to conduct due diligence assessments on their own business and their supply chain to locate where the biggest risks relating to human rights and decent working conditions are and to publish an account of this due diligence, risk assessment and any remediation or mitigations required.

This report is published on 30th June 2025 in compliance with Avanade Norway's

obligations under the Act. Further information or questions in relation to Avanade Norway's compliance with the Act should be directed to: HR department in Avanade Norway, e-mail: Norway.HR@accenture.com

2. Avanade's Approach to Human Rights and Decent Working Conditions

Avanade has been a signatory to the [United Nations Global Compact \(UNGC\)](#) since 2016.

We also recognize that our clients and other stakeholders increasingly seek visibility into our human rights practices and policies. We continue to review our human rights efforts, as well as best practices in the marketplace, to understand how we can further strengthen our commitments. If it is unclear how to apply the law in a way that is consistent with our human rights principles, we are guided by our core values and our [Code of Business Ethics \(COBE\)](#) to support and respect the principles of internationally recognized human rights.

In 2024, we established an ESG Council led by our ESG and Responsible Business lead. We are also adding metrics on e-waste and client KPI to our FY24 ESG Scorecard to drive progress and better visibility around our own sustainability performance.

We also adhere to relevant international instruments and documents, including the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, in addition to the UN Guiding Principles.

We recognize that support and respect for human rights are an integral part of our sustainability commitments. Our ESG steering committee, which is comprised of leaders across Accenture, has responsibility across all operational sustainability topics, including human rights governance.

In Norway, the Board of Directors of Avanade Norway has responsibility for ESG matters and has approved this report. Representatives from the Avanade Leadership in Norway have taken part in the due diligence and risk assessments this report is based on.

2.1 Avanade's human rights priorities

Our commitment to ethics, human rights and strong corporate governance is a key driver of our business strategy and is essential to safeguarding our people,

clients, brand and financial performance. It is the foundation on which we build trust. We focus our human rights efforts on areas most relevant to our business and operations in terms of potential human rights impacts (our human rights priorities):

- Inclusion, diversity and equal opportunity
- Health, safety and security
- Employment conditions and working practices
- Supply chain
- Data privacy
- Anticorruption

As a responsible business, Avanade is guided by a strong Code of Business Ethics that connects our values and operating principles with policies aligned to how we conduct business every day. With our Code of Business Ethics as a foundation, we've built an Ethics and Compliance program that works both globally and locally, providing training and communications in key areas including anti-corruption awareness and data privacy. We use ethics to guide our use of emerging technologies like generative AI, ensuring that our professionals and our clients are applying these technologies ethically and safely.

We have a zero-tolerance policy for any form of discrimination, regardless of age, disability, race and ethnicity, gender identity or expression, sexual orientation or religion.

Our COBE applies to all Avanade employees around the world and guides our people to make responsible behaviors and decisions as a natural part of what we do every day—with each other, our clients and business partners, and our communities where we work and live. Avanade investigates any potential human rights breach it becomes aware of and seeks to appropriately remedy or mitigate those breaches. If it is unclear how to apply the law consistent with our human rights principles, we are guided by our core values and COBE to support and respect the principles of internationally recognized human rights.

3. Due Diligence, Risk Assessment and Mitigation

The Act promotes corporate transparency and accountability in Norwegian businesses and their supply chains to ensure respect for human rights and decent working conditions. A requirement of implementation is to conduct a human rights risk assessment. This process involves identifying, analyzing, and mitigating potential human rights risks associated with Avanade Norway's business activities—within our own operations and our supply chains. The outputs of the risk assessment inform the content of this report which sets out the identified risks, their significance, and our approach to addressing them.

As in any such risk assessment, we look first at our own operations.

3.1 Avanade operations in Norway

Based on the parameters of the legislation and our global priority human rights as set out above, we examined the impact of our business in Norway with a particular focus on:

- Inclusion, diversity and equal opportunity
- Health, safety and security
- Employment conditions and working practices.

3.1.1 Inclusion, Diversity and Equal Opportunity

We value our diversity at work, and we follow inclusion and diversity principles in the decisions we make and actions we take. We believe inclusion and diversity is essential for both accessing talent and unleashing innovation.

We are committed to ensuring everyone feels connected, with a strong sense of trust and belonging. This is reflected across a wide range of policies, practices and support for our people

We are convinced that our diversity makes us stronger – more innovative, more competitive and more creative, which puts us in a better position to deliver value to our customers and to the society in which we operate.

Avanade Norway represents diversity, and we have for many years worked purposefully, systematically, and broadly to further diversity and inclusion. In recent years, our local diversity work has focused on gender equality, mental health, different phases of life, as well as sexual orientation and gender identity. As part of this work, we have established various networks, including gender, cultural diversity, sexual orientation and mental health. Our employees are engaged in these networks. Through our networks, we promote an inclusive culture and work experience by creating communities where we embrace and celebrate every person's unique capability, perspectives and voice.

In Norway, as on 30 April 2025, women represent 31% of our workforce in Avanade Norway.

Avanade Norway has competent HR professionals working actively on assessing and mitigating risks related to human rights in Avanade Norway. In addition, we also have a team of HR professionals with a dedicated responsibility for the employees in Norway. We work to identify the risk of discrimination and avoid barriers to gender equality by continuously monitoring gender balance. We proactively monitor our progress in these areas.

At a global level we conduct a pay equity review. As of our last pay equity review, which reflected pay changes effective December 1, 2024, we had dollar-for-dollar, 100% pay equity for women compared to men (certain recent acquisitions, temporary employees and interns were excluded from the analysis).

3.1.2 Health, Safety and Security

The health, safety and well-being of our people is our top priority. Avanade Norway has a strong focus on HMS regulations (Norwegian abbreviation for Health, Environment and Safety). In cooperation with the working environment committee and safety representatives, we implemented preventive measures aimed at illness and health problems, as well as follow-up of long-term sick leave. Furthermore, the HSE employee representative possess the requisite HSE certification mandated by the Norwegian Working Environment Act.

3.1.3 Employment conditions and working practices

Given the nature of Avanade Norway's business and the risk assessments we have undertaken to date, we believe that our employment conditions and working practices are low risk from a human rights point of view. We are not complacent and frequently review how we can improve and evolve in response to changing circumstances and the evolution of our business. We regularly assess what risks our people may face during work. This analysis has shown that while our overall risk is low, within that there are two areas which our employee representatives and engagement surveys indicate a need for vigilance:

- With modern technology and communication tools, the boundaries between work and private life may become more unclear. Many employees in Norway are working in cross-border teams and projects where time differences as well as cultural differences may add to this.
- As most of our employees in Norway are doing project-based work, the workload may vary according to milestones and deliveries in the project. We sometimes receive feedback from some employees in Norway who experience that they have high workload at certain times, or they may feel that they are met with high requirements about availability.
- Our employees are increasingly present at the client site or at our office location, but we see that some of our employees in Norway tend to work more remotely/from home. While working from home may be beneficial from a flexibility point of view, we are also mindful of the fact that some employees, depending on their personal circumstances, may experience loneliness and a lack of human connectedness.

While the overall human rights risk is low, Avanade Norway has taken and continues to take the following actions to address these concerns:

- We have a thorough process to follow up on use of overtime where both HR and project leads are involved aiming at balancing workload. We also have this topic as a regular discussion point in AMUi-meetings and Norway leadership meetings¹.
- Avanade Norway has a well-established system for well-being support available for our employees which includes a dedicated well-being advisor in HR as well as the offering of a free psychologist service, stress management trainings, financial advisory and other well-being initiatives.
- In Avanade Norway, all employees are welcome to work from our office. We have an ongoing focus on building a culture where people feel connection and have a sense of belonging and we have established guiding

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/>

principles for how to balance flexibility and in-person time to achieve this. To encourage people to come to the office, Avanade Norway arranges events such as town halls, breakfasts, social arrangements, and community events.

- We focus on flexible working conditions tailored for the individual situation, e.g. our employees: have signed work from home agreement, work flexible hours, take overtime as vacation, and longer times off work in a combination of vacation days/unpaid days to travel the world or focus on their wellbeing. There has been an individual approach to adapt to the individual desires and capacity.

We are committed to helping all our people thrive, which includes advancing inclusion and diversity for all genders; people of different races and ethnicities; persons with disabilities; neurodivergent individuals; lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) people; people from different cultures; people with different religious and faith-based traditions; and people from different age and social groups.

In addition to the local actions above, Avanade has a global focus on mental health and wellness. We encourage and empower our people to speak up safely and confidently if they experience, see or become aware of any inappropriate behavior, including unreasonable requirements about availability for work activities.

We strive to create an environment and provide the tools, programs and practices for mental well-being. We continue working to help break the stigma surrounding mental health by fostering a workplace environment where people feel comfortable engaging in open, honest dialogue. We also continue to elevate our support for the well-being of our people, macro-economic challenges and the humanitarian crisis caused by the war in Europe, through enhanced digital tools and initiatives.

Our corporate partnership with Thrive Global, a behavior change platform offering science-based solutions to lower stress and enhance well-being and productivity, has enabled us to deliver customized workshops to help our people achieve a sense of belonging and purpose.

Globally, through our Mental Health Ally network, our people are equipped to help colleagues facing emotional health challenges find the support they may need. We offer training to help our people understand the signs that a colleague needs help, how to have a conversation about emotional health, and the steps they can take to support someone in need.

We provide all our people with a single online source for our global emotional health and well-being offerings including Thrive Global, Calm, Wysa, RethinkCare, Mental Health Ally network and our Employee Assistance Program (EAP)—and offer confidential assistance, via a chatbot or live EAP specialist, in choosing the programs that best serve their specific needs.

We also launched a comprehensive hub that provides all Avanade people—and their dependents—with a central resource for all our mental health and wellness offerings. The site includes a chatbot that helps individuals identify which offering best serves their specific needs.

Our managers are trained to identify and counteract unconscious biases that may influence decisions within the identified risk areas. All employees annually complete ethics and compliance courses, where respectful behavior is a key element.

Locally, we offer Norwegian language training to non-Norwegian-speaking employees, and internal communication is largely in English, to ensure that all our employees are included and feel a sense of belonging.

3.2 Working conditions beyond Norway

Our approach is consistent around the world. Collaboration across our One Global Network is fundamental to how we drive innovation and deliver value for our clients. As part of this collaboration, Accenture group companies receive services from other companies within the Accenture global group. As part of this collaboration, Avanade Norway receives services from other companies within the Accenture global group, including our delivery centers in India and Philippines.

Accenture's delivery centers in India and the Philippines adhere to our core values, our COBE and our global policies.

We understand the importance of upholding ethical standards and ensuring that our operations align with international norms and guidelines. To this end, we have established robust processes and frameworks that enable us to conduct due diligence assessments on human and labor rights. These assessments cover aspects including labor rights, working conditions, employee welfare, diversity and inclusion, and supply chain transparency. By conducting such due diligence assessments, we strive to ensure that the delivery centers in India and the Philippines uphold the highest standards of ethical conduct. We are committed to making a positive impact on society and promoting a work environment that

respects and values the rights of all individuals. In fiscal year 2024, Accenture undertook a human rights due diligence assessment of our delivery centers in Philippines.

In particular, given the legality and market prevalence of various types of employment and training bonds in India and the Philippines, we continue to review and assess our own employment and retention practices as part of our wider risk management processes and consistent with our commitments under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and we remain committed to take appropriate action if we identify concerns.

3.2.1 Employee Welfare and Rights

Accenture prioritizes the welfare and rights of its employees, ensuring fair treatment, safe working conditions, and adherence to labor laws. We offer and curate programs and practices to meet our people's fundamental needs. In fiscal 2024, we continued our support of well-being, led by our Chief Health Officer and through a range of digital tools and initiatives. We have established grievance mechanisms for employees to report concerns confidentially and seek resolution. These behaviors drive improved employee well-being, increased awareness of rights, and a supportive work environment.

3.2.2 Continuous Improvement and Monitoring

Avanade continually evaluates our operations, policies, and procedures to identify areas for improvement and address adverse impacts.

Our global Occupational Health and Safety policy defines the responsibilities of all our people and contractors to keep our work environment healthy and safe, wherever they work; drives compliance with applicable laws and regulations; and fosters the adoption of health and safety management standards across Accenture. In fiscal 2024, we continued to enhance our Global Health and Safety program with new training and tools, building on our global governance model.

We continue working to meet our goal that all our locations are physically accessible. Our Accessibility Centers also offer enablement and advisory services, collaborative technology research, recruiting and other support for our people with disabilities.

Additionally, we have a regular review process to validate living wages in the local country context and help ensure we pay 100% of our people a living wage of more, which is above the legally required minimum wage in those countries.

Given the nature of Avanade's business, we believe that our employment conditions and working practices in India and the Philippines are low risk from a human rights point of view. We also provide overtime wages as per rates prescribed by law, wherever applicable.

3.3 Supply Chain

Our commitment to human rights is an integral part of our sustainability commitments and informs our supply chain and supplier selection. Our human rights obligations, including conflict minerals due diligence, are an integral part of our responsible buying strategy. We have dedicated resources to assess human rights risks in our supply chains and carry out due diligence processes. In addition, we are supporting local compliance programs to help increase awareness within relevant procurement teams

Our relationships with our suppliers help us embed and amplify our human rights commitments. Published in 20 languages, our Supplier Standards of Conduct (SSoC) supplements our COBE and sets out the standards and practices that Accenture suppliers are required to uphold with respect to human rights reflecting our core values, our ethical principles, and our commitment to human rights. In turn, Accenture expects our suppliers to apply our SSoC to their own suppliers, thereby continuing to scale the impact of our ethical procurement strategy. We continue to evolve our global SSoC in line with industry and market conditions and communicate these standards through a range of mechanisms, including contractual terms and conditions, the Supplier's Guide to Doing Business with Accenture, as well as our purchase order process. In fiscal 2024 we updated our SSoC to strengthen obligations on our suppliers to conduct due diligence and to have measures in place to identify modern slavery.

Human rights risks in our Supply Chain

We assess our overall human rights risk profile in relation to Accenture suppliers using external data sources by referencing several factors, including the geographic location of the supplier and the industry in which it operates. Given the nature of our business and supply chains, and the risk assessments we have undertaken to date, we believe the risk of modern slavery in our supply chains is low. We are not complacent and regularly review how we can improve and evolve in response to changing circumstances and our evolving business.

Supply Chain Due Diligence and monitoring

We are committed to doing business ethically and legally, and we seek to leverage our global buying power to advance human rights. Avanade seeks to undertake appropriate human rights diligence, including in relation to modern slavery, in accordance with the requirements of applicable laws and our commitments under the UN Global Compact and the UN Guiding Principles on Business and Human

Rights. Given the scale and diversity of our business, we prioritize supply chain due diligence efforts with a focus on those areas that are:

- Where the risk of adverse human rights impacts are most significant,
- Where we can most effectively and appropriately exert leverage, and/or
- Of heightened concern and in relation to higher-risk geographies.

We recognize the importance of assessing potential risks to rights-holders. We continually review, adapt and incorporate human rights due diligence across our enterprise risk management systems and legal compliance processes, in addition to across our supply chain. We believe the relationship between Avanade and our suppliers is an important component to achieving our objectives in this arena.

Accenture's Sustainable Procurement Hub (The Hub), which launched in fiscal year 2021, and continues to be rolled out globally, was also implemented in Norway in 2022. In fiscal 2024, we continued the roll out of The Hub and its platform, the Accenture True Supplier Marketplace, to help us better qualify and onboard Accenture and Avanade suppliers. The Supplier Sustainability Assessment (which forms part of the Sustainable Procurement Hub) streamlines the process of collecting environmental, social and governance data (including in relation to human rights). It is also a vital part of our compliance with supply chain due diligence requirements, including Norway's Transparency Act.

Separately, we work with a specialist global firm to provide a continuous monitoring service that provides insight into our suppliers to assess them against six key indices: child labor, decent wages, forced labor, migrant workers, modern slavery and trafficking in persons. If there was a credible report of supplier engagement in modern slavery, Avanade would be notified.

Living wage

Avanade continues to drive the adoption of a living wage with our suppliers, including in Norway. Accenture's Supplier Standards of Conduct strongly encourages our suppliers to pay a living wage (or higher) to people who provide services directly to our company and/or our clients.

Modern slavery, child labor and human trafficking

Our long-standing commitment to human rights includes eliminating modern slavery, child labor and human trafficking. Given the nature of our business and supply chains, and the risk assessments we have undertaken to date, we believe the risk of modern slavery, child labor and human trafficking in our business and supply chains is low. However, we are not complacent and frequently review how we can improve and evolve in response to changing circumstances and our evolving business. Our [Modern Slavery Transparency Statement](#) provides more information about our efforts.

Advocacy and collaboration within our ecosystem

Accenture is committed to advocating awareness of modern slavery within our global ecosystem of Accenture suppliers. In our drive for responsible buying excellence, we work continuously through relevant networks with our industry peers and clients to adopt sustainable practices and are continually improving our supplier and contractor management processes.

To help drive our culture of responsible buying, we leverage our size and scale to advocate for supply chains that are more sustainable and inclusive, both inside and outside our company. We consider this part of our responsibility to deliver long-term value to society.

In addition, as part of our wider Supplier Impact & Sustainability efforts, we are members of various nonprofit councils around the world that advance inclusive procurement. Through these councils we promote the human rights agenda. For instance, Avanade through Accenture has joined forces with The Sustainable Procurement Pledge (SPP). The SPP is a global, nonprofit community of procurement professionals that aims to embed sustainability in their daily activities. SPP empowers and equips procurement professionals with access to the right knowledge, tools and behaviour. Accenture is supporting these efforts and participating in SPP's leadership and advisory panels.

4. Raising Concerns

We encourage our people, suppliers and subcontractors to raise ethical and legal concerns, including potential human rights issues, and we provide a range of secure channels for them to do so confidentially, and anonymously where allowed by law. And we have zero tolerance for retaliation.

As set out in our Policy on Speaking Up and Prohibition Against Retaliation , we offer our people many ways to raise a concern—through our leaders, through anyone in Human Resources or Legal, and anonymously through our [Avanade Business Ethics Helpline](#)—and once they do, we make it clear what to expect. Likewise, we provide a mechanism to enable our suppliers' employees to speak up about legal or ethical concerns, including slavery and human trafficking. Employees of Avanade suppliers may report legal and ethical concerns (anonymously, where allowed by local law) through the [Avanade Business Ethics Helpline](#).

We take all concerns raised seriously, including allegations of retaliation. We investigate concerns reported to Human Resources, Legal or the Avanade Business Ethics Helpline, and seek to confirm the facts in a professional, methodical, thoughtful and balanced manner. Once we get to the facts, we determine appropriate outcomes and endeavor to apply them fairly and consistently on a global basis—regardless of seniority, position or contribution to Avanade.

Anyone with an ethical or human rights concern about Avanade's supply chains or organization can contact the helpline by phone or online:

- Callers can find a free country-specific phone number [here](#). The phone line is available 24 hours a day, seven days a week.
- Online inquiries can be submitted to the [Avanade Business Ethics Helpline](#). All queries are handled by an independent team confidentially and, where allowed by law, anonymously.

Whether internal or external, we treat all concerns seriously and in strict confidence. We protect anyone who raises, in good faith, a concern about a human rights issue or who assists us, or a law enforcement authority, by providing information to address such a concern.

During fiscal year 2024, we did not receive, through the Avanade Business Ethics Helpline or otherwise, any complaints from third parties raising concerns about modern slavery.

5. Next Steps – the way forward

The Norwegian Transparency Act plays a crucial role in promoting responsible business practices, fostering trust, and ensuring the disclosure of relevant information to stakeholders. We continue to review our human rights efforts, as well as best practices in the marketplace, to understand how we can further strengthen our commitments.

At the end of April 2025, Avanade Norway employed a total of 73 individuals. As of 1 May 2025, most of the employees in Avanade Norway became employees of Accenture in Norway. The aim is to have the transformation completed by the end of FY25.

The board's signature

The Avanade Norway AS board has signed and approved this report.

About Avanade

Avanade is the leading provider of innovative digital, cloud and advisory services, industry solutions and design-led experiences across the Microsoft ecosystem. Every day, our 60.000 professionals in 26 countries make a genuine human impact for our clients, their employees and their customers. 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. Avanade was founded in 2000 by Avanade LLP and Microsoft Corporation. Learn more at www.avanade.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. Avanade 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. Avanade 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.
