

Accenture AS
Rapportering
etter
Åpenhetsloven
2026

1. Introduksjon

Accenture hjelper verdens ledende virksomheter med å fornye seg ved å bygge en sterk digital kjerne og utnytte kraften i kunstig intelligens for å skape verdi raskt, på tvers av bransjer. Strategien vår er å være kundenes foretrukne partner for fornyelse, lede an i trygg og bred innføring av KI, og være verdens mest kundefokuserte, KI-drevne og attraktive arbeidsplass. Vi kombinerer kompetansen til våre rundt 799 000 medarbeidere med egne løsninger og plattformer, dyp prosess- og bransjeinnsikt og sterke økosystempartnerskap for å levere helhetlige løsninger og målbare resultater i stor skala. Gjennom våre Reinvention Services tilbyr vi bred ekspertise innen cybersikkerhet, digital kjerne, finans og bransjespesifikke løsninger, design og kundeopplevelse, supply chain og engineering, samt talent. Vi har sterk kompetanse innen KI og data, samt solid bransje- og prosessforståelse.

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 2026 ca. 900 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 2026, 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 Compacts (UNGC) medlemskap og ti prinsipper siden 2008. Hvert år sender vi inn vår rapport om fremdrift i arbeidet med å implementere FNs Global Compacts 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 positive 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 bransjestandarder, 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 respekterte og støttet. Respekt, inkludering og felles etiske verdier står sentralt i Accentures kultur og er forankret i våre kjerneverdier. Dersom våre medarbeidere i god tro har bekymringer knyttet til respektløs, upassende, uredelig, uetisk eller ulovlig atferd, oppfordrer Accenture dem til å si ifra. Vår policy [Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation](#) bidrar til å sikre at våre medarbeidere kan ta opp bekymringer i god tro uten frykt for gjengjeldelse, og at sakene håndteres av de best egnede personene i Accenture – konfidensielt, hensynsfullt og raskt. Videre forventer vi at alle våre medarbeidere behandler

hverandre, og dem vi samhandler med, med respekt og verdighet, slik det fremgår av vår COBE.

Vi tolererer ikke fysisk vold, trusler, fysisk avstraffelse, psykisk tvang, verbal mishandling, respektløs atferd, mobbing eller trakassering av noe slag.

Vi har en global policy om [Prohibition on Human Trafficking, Forced Labor and Child Labor](#) som uttrykkelig forbyr våre medarbeidere å delta i eller støtte menneskehandel, tvangsarbeid og skadelig barnarbeid i forbindelse med Accentures virksomhet, herunder i våre leverandørkjeder. I tillegg har vi en global policy for [Responsible Mineral Sourcing](#).

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. Aktsomhetsvurdering, risikovurdering og mitigering

Loven skal fremme åpenhet og ansvarlighet i norske virksomheter og deres leverandørkjeder, og bidra til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Som ledd i etterlevelsen av loven må virksomhetene gjennomføre en risikovurdering knyttet til menneskerettigheter. Denne prosessen innebærer å identifisere, analysere og redusere potensielle menneskerettighetsrisikoer 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

Våre medarbeidere er drivkraften bak vår virksomhet og talentstrategi, og avgjørende for vår evne til å være en attraktiv arbeidsplass for våre medarbeidere. For å tiltrekke, utvikle og skape de beste talentene, samt frigjøre våre medarbeideres potensial, arbeider vi blant annet for å sikre at våre medarbeidere opplever at de kommer styrket ut av å arbeide i Accenture på tvers av fire dimensjoner: etterspurte ferdigheter, arbeid med mening, velvære – fysisk, psykisk og økonomisk – og tillitsbaserte relasjoner der våre medarbeidere føler tilhørighet og kan utvikle seg.

I Accenture er vi forpliktet til like muligheter, en arbeidsplass fri for fordommer, og til å gi alle våre medarbeidere mulighet til å utvikle seg og realisere 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 forventer at våre ledere fremmer denne kulturen og etterlever våre kjerneverdier.

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.

Som en del av dette arbeidet har vi opprettet ulike medarbeidernetter, blant annet for kvinner, kulturelt mangfold, kjønnsmessig og seksuelt mangfold og psykisk helse. Hundrevis av våre norske medarbeidere 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 juli 2025 fikk vi en høy gjennomsnittlig score på 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.

Vi er forpliktet til lønnsmessig likebehandling – på tvers av kjønn, rase og etnisitet – og vi har prosesser og gjennomganger som sikrer at våre medarbeidere lønnes på en rettferdig måte, ut fra reelle, forretningsmessige kriterier.

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 har vi fortsatt flere forebyggende tiltak rettet mot sykdom og helseproblemer, samt oppfølging av både korttids- og langtidssykefravær. Vi tilbyr individuell arbeidsplassvurdering gjennom bedriftshelsetjenesten, samt opplæring for alle medarbeidere i hvordan de kan tilpasse skrivebord og arbeidsplass. Vi gjennomfører også årlige HMS-gjennomganger med bedriftshelsetjenesten. I tillegg tilbyr vi forebyggende 360-vurderinger utført av eksperter innen psykologi, økonomi og jus for medarbeidere som står i sammensatte livssituasjoner som kan utvikle seg til sykefravær. Alle våre HMS-representanter har også den påkrevde HMS-sertifiseringen som er lovpålagt etter 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 anstendige 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 fire 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.
- Ettersom kunstig intelligens fortsetter å utvikle seg og skape nye muligheter for innovasjon, verdiskaping og effektivisering, mener vi det er viktig å opprettholde en åpen og konstruktiv dialog, legge til rette for kontinuerlig kompetanseutvikling og fremme et arbeidsmiljø der medarbeidere føler

seg trygge på å stille spørsmål, dele erfaringer og løfte frem eventuelle bekymringer.

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.
- 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. Vi tilbyr også opplæring i 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 arrangementer.
- 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 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.
- 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.
- For å hjelpe våre medarbeidere med å oppdage nye muligheter og videreutvikle sin kompetanse, har Accenture globalt investert 1 milliard amerikanske dollar i regnskapsåret 2025 i læring og utvikling for våre medarbeidere. Gjennom vår digitale læringsplattform leverte vi om lag 47 millioner opplæringsstimer, en økning på 9 % sammenlignet med regnskapsåret 2024, med særlig vekt på generativ AI. Vår strategi for AI-kompetanse er forankret i tre pilarer – Educate, Enable og Embed – som er utformet for å bygge AI-forståelse, praktiske ferdigheter og dyp integrering i måten vi arbeider på, basert på rolle og behov. Våre læringsprogrammer innen AI bidrar til å øke antallet avanserte AI-spesialister, med fokus på å bruke nye AI-verktøy på en ansvarlig, bærekraftig og objektiv måte.

I tillegg til 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, herunder enhver form for respektløs opptreden, trakassering, rasisme, diskriminering eller gjengjeldelse – eller har bekymringer knyttet til uetisk eller ulovlig atferd eller brudd på menneskerettigheter. Vi har nulltoleranse for gjengjeldelse.

Vi jobber for å skape et godt miljø og tilbyr verktøy, programmer og rutiner som skaper god psykisk helse. Våre initiativer innen psykisk helse bidrar til å fremme et arbeidsmiljø der medarbeidere føler seg trygge på å delta i en åpen og ærlig dialog, noe som bidrar til å styrke medarbeiderengasjementet. Vi fortsetter også å styrke den proaktive støtten til våre medarbeideres trivsel og velvære gjennom forbedrede digitale verktøy, initiativer samt intern kommunikasjon og kampanjer. For eksempel tilbyr vi:

Peer-to-peer support: Gjennom vårt Mental Health Ally-nettverk er omtrent 24 000 av våre ansatte, fra Analyst til Managing Director, 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, inkludert våre ledere, 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 gir vi våre medarbeidere tilgang til én samlet nettbasert ressurs for tilbud knyttet til fysisk, psykisk og økonomisk helse, som støtter dem gjennom viktige livsfaser. The Hub tilbyr støtte innen søvn, mindfulness, foreldrerollen, balanse mellom arbeid og fritid, produktivitet, økonomiforståelse og psykisk helse, med rådgiverstøtte ved behov, gjennom partnere som Thrive Calm, Wysa, RethinkCare, nudge og Optum. Brukerne veiledes av en AI-drevet chatbot som kan hjelpe dem med å finne det de trenger.

Alle våre ansatte, inkludert deltidsansatte og underleverandører, er pålagt å gjennomføre årlige kurs i etikk og compliance.

Lokalt tilbyr vi norskopplæring til ikke-norsk-talende 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 leveringssentrene 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.

I regnskapsåret 2025 gjennomførte vi en målrettet gjennomgang av våre ansettelses- og fastholdelsespraksiser i vår virksomhet i 14 land globalt, samt ved våre Delivery Centers i India og Mauritius, for å kontrollere at de er i samsvar med ILO-standardene.

Særlig med tanke på lovligheten og markedsutbredelsen av ulike typer ansettelses- og opplæringsbindinger i India og Filippinene, fortsetter vi å gjennomgå og vurdere vår egen praksis for ansettelse og fastholdelse som del av våre bredere risikostyringsprosesser og i tråd med våre forpliktelser etter FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi er fortsatt forpliktet til å iverksette hensiktsmessige tiltak dersom vi identifiserer bekymringsforhold.

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 2025 fortsatte vi å støtte våre medarbeideres trivsel og velvære gjennom en rekke digitale verktøy og initiativer utformet av ulike eksperter innen helse og velvære. 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.

Vår globale retningslinje for helse og sikkerhet på arbeidsplassen definerer ansvaret alle våre medarbeidere og kontraktører har for å holde arbeidsmiljøet sunt og trygt, uansett hvor de arbeider. Den bidrar til etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter, og fremmer innføring av standarder for helse- og sikkerhetsstyring på tvers av selskapet. I regnskapsåret 2025 fortsatte vi å videreutvikle vårt globale program for helse, sikkerhet og miljø med ny opplæring og nye 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 regelmessig gjennomgangsprosess for å validere levelønn ved bruk av relevante eksterne referanseverdier i den lokale landkonteksten, og for å bidra til å sikre at vi betaler 100 % av våre medarbeidere en relevant levelønn eller mer, som ligger over den lovpålagte minstelønnen i de aktuelle landene. 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 våre bærekraftsforpliktelser og ligger til grunn for vårt arbeid med leverandørkjeden og valg av leverandører. Våre forpliktelser knyttet til menneskerettigheter, inkludert aktsomhetsvurderinger for konfliktmineraler, er en integrert 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. Våre [Supplier Standards of Conduct](#) (SSoC), som er publisert på 20 språk, supplerer vår [COBE](#) 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.

Menneskerettighetsrisiko 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.

Vår strategi for 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

Vår prosess for aktsomhetsvurdering og overvåkning av forsyningskjeden

Vi arbeider aktivt for å få bedre oversikt over antallet leverandører som rapporterer om sin bærekraftsprestasjon. I regnskapsåret 2025 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 on-board 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.

Vi arbeider aktivt for å få bedre innsikt i antallet leverandører som rapporterer om sin bærekraftsprestasjon. Vi fortsetter å benytte Accentures globale Sustainable Procurement Hub (Hub) og den tilhørende plattformen, Accenture True Supplier Marketplace, som nå er implementert globalt, for å hjelpe oss med å gjennomføre målrettede periodiske gjennomganger av eksisterende leverandører, samt bedre kvalifisere og on-board nye Accenture-leverandører. Vår Supplier Sustainability Assessment, som inngår som en del av Hub, effektiviserer prosessen med å samle inn data om etiske innkjøp og leverandørkjeden, herunder data knyttet til menneskerettigheter, samtidig som brukeropplevelsen forbedres. Den samler data på ett sted, muliggjør ansvarlige innkjøp og bidrar til økt åpenhet.

Hub gjør det mulig for oss å vurdere og følge opp leverandørers prestasjoner innen miljømessig bærekraft, menneskerettigheter, leverandørpåvirkning og -utvikling, samt etikk og compliance, for leverandører vi engasjerer gjennom Hub. Disse aktsomhetsvurderingene støtter våre innkjøpere i beslutninger om valg av leverandører og i den løpende oppfølgingen av leverandørrelasjoner, samtidig som de gir oss innsikt til å identifisere eventuelle kritiske mangler som kan kreve tiltak fra leverandørene. Hub er tilgjengelig i mer enn 50 land, inkludert Norge, og videreutvikles kontinuerlig med nye funksjoner og forbedringer.

I regnskapsåret 2025 gjennomførte Hub ytterligere 4 000 bærekraftsvurderinger. Disse bidrar til at vi aktivt kan samarbeide med nye og eksisterende leverandører for å få bedre innsikt i bærekraftsprestasjonene i leverandørkjeden vår, og til å skissere veier videre for økt positiv miljømessig og sosial påvirkning.

Vi samarbeider i tillegg med et globalt spesialistfirma, FRDM, for å tilby både en risikonivåteneste og en kontinuerlig overvåkningstjeneste 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. Vi publiserte også en felles rapport, Gen AI for the Global Goals, for å utforske hvordan denne teknologien kan bidra til fremdrift på bærekraftsmålene og FNs Global Compacts ti prinsipper. Vi deltar jevnlig i UNGC Modern Slavery Working Group, som legger til rette for dialog og kunnskapsutveksling mellom likesinnede aktører.

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. 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.

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 nettet:

- 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.

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 enterprises reinvent by building their digital core and unleashing the power of AI to create value at speed for organizations across industries. Our strategy is to be the reinvention partner of choice for our clients and lead in the safe, widespread adoption of AI, and to be the most client-focused, AI-enabled, great place to work in the world. We bring together the talent of our approximately 799,000 people with proprietary assets and platforms, deep process and industry expertise, and leading ecosystem relationships to deliver end-to-end solutions and measurable outcomes at scale. Through our Reinvention Services, we offer broad expertise across Cybersecurity, Digital Core, Finance, Industry and Enterprise, Song, Supply Chain and Engineering, and Talent, with advanced capabilities in AI and Data, Industry and Process, and Technology. We serve approximately 9,000 clients and generated approximately \$70 billion in FY25 revenue. 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.