

Bærekraft i Sopra Steria

Vi skaper fremtidens virksomheter

2023

sopra  steria

INNHOOLD

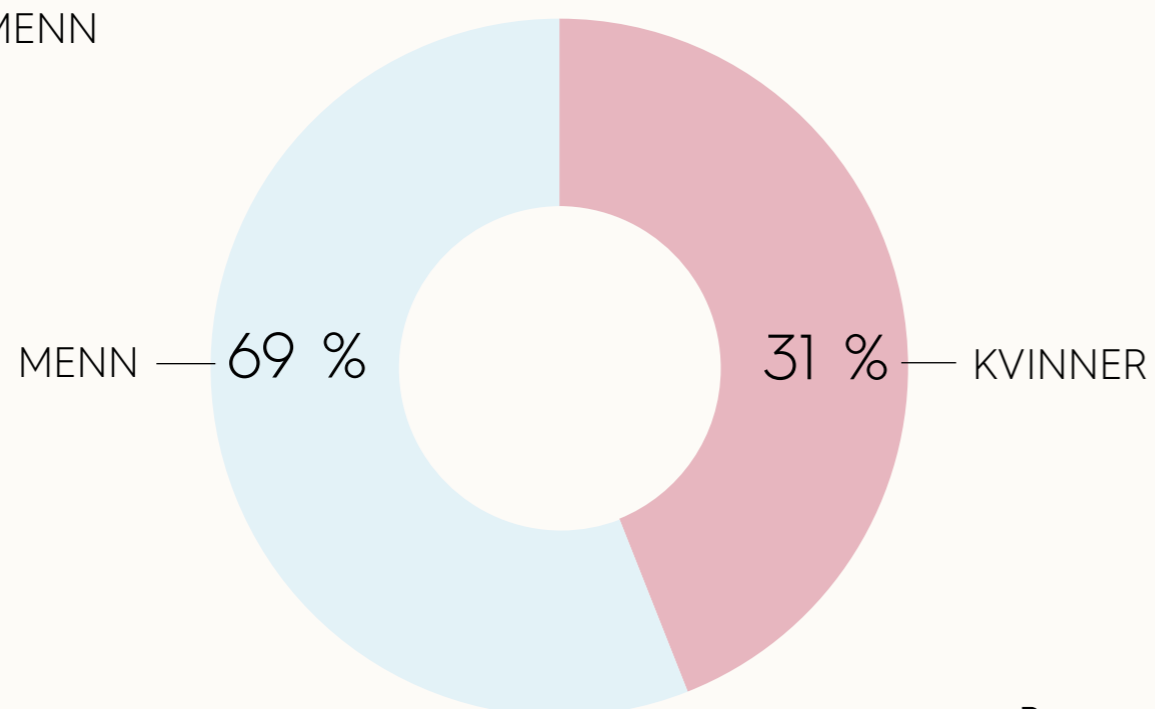
Nøkkeltall oppsummert	3
Vi skaper fremtidens virksomhet	4
Om denne rapporten	5
Vesentlighetsvurdering	5
Fremgangsmåte og metodikk	
Interessentene våre	
Klima	8
Klimaregnskap for Sopra Steria AS	
Klimamål og tiltak	
Datahallene	
Menneskene	13
HR-tall	
Medarbeiderundersøkelse og funn	
Onboarding	
Kompetanse og utvikling	
Mangfold i Sopra Steria	
Sopra Steria – en arena for alle	
Styring og forretningsetikk	22
Antikorrupsjon	
Informasjonssikkerhet og personvern	
Varslingsmekanismer	
Redgjørelse etter åpenhetsloven	



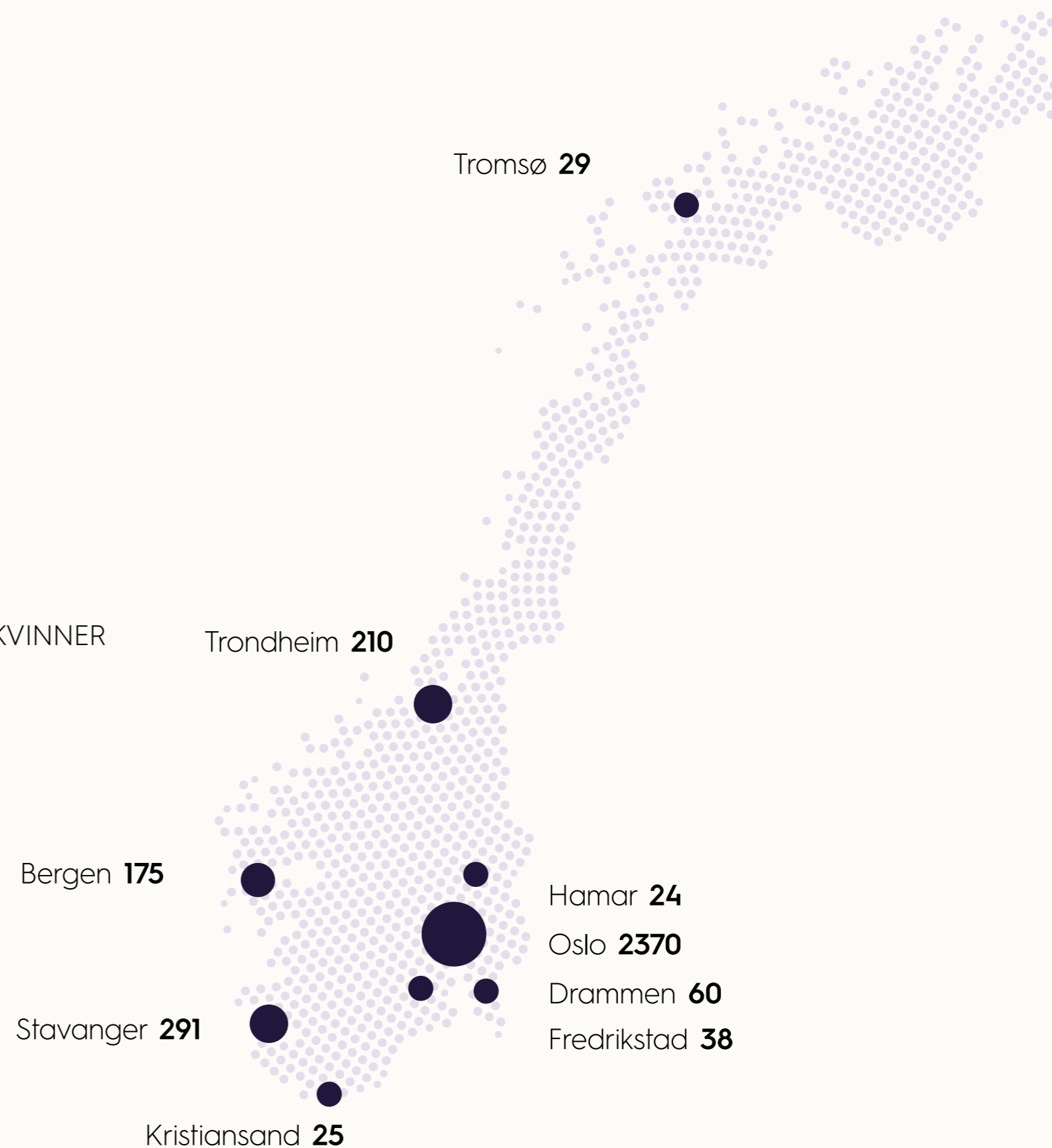
NØKKELTALL OPPSUMMERT

I 2023 VAR VI 3222 ANSATTE

FORDELT PÅ 922 KVINNER
OG 2230 MENN

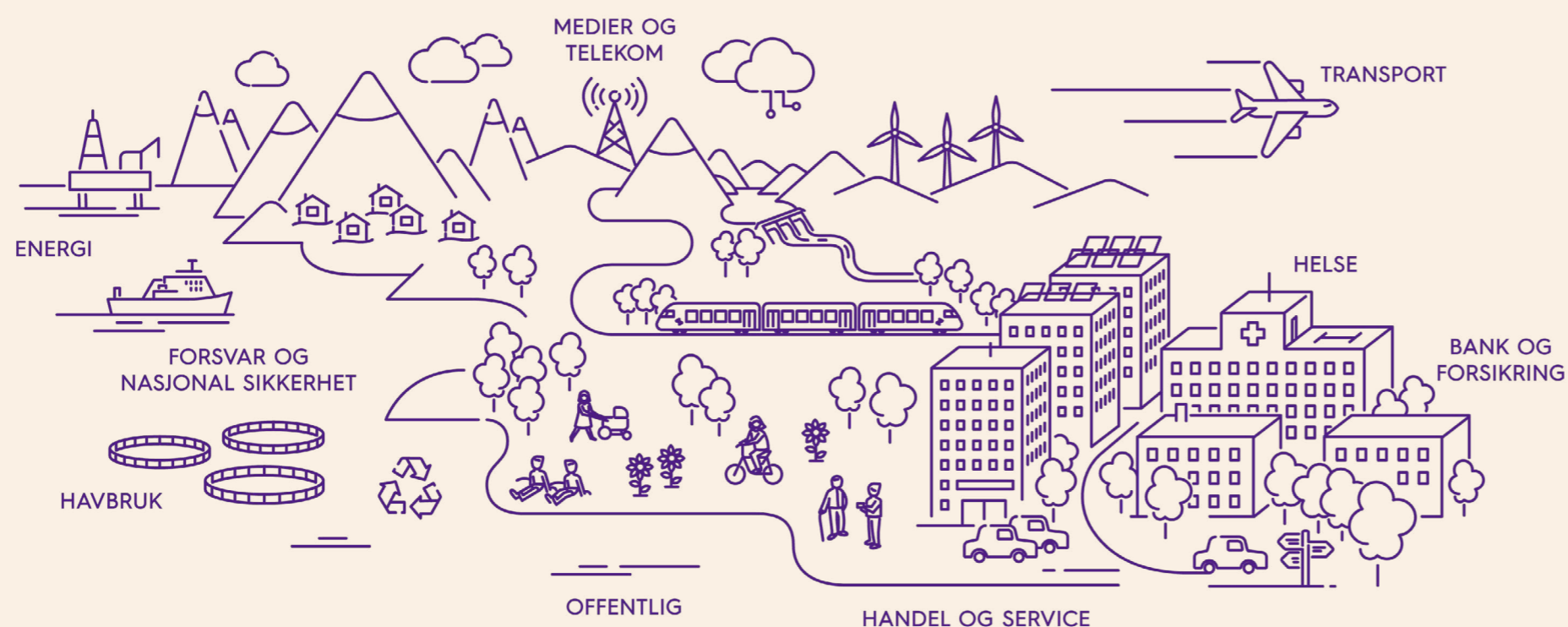


- Antall nyansettelser i 2023: **857**
Hvorav **273** er nyutdannede
- Antall sertifiseringer: **4321**
- Antall innlegg forfattet av medarbeidere publisert i presse: **43**



VI SKAPER FREMTIDENS VIRKSOMHET

Vi skal proaktivt være med på å bygge det bærekraftige samfunnet som vi alle er en del av. Det er et viktig grunnelement i tankegangen vår og noe vi etterstreber hver eneste dag.



“ I dag er det ingenting vi med sikkerhet kan si truer verden mer enn klima- og naturkrisen. Det er derfor helt naturlig at en transformasjonspartner som Sopra Steria setter denne saken høyt på dagsorden både hos oss selv og kundene våre.

Å gjennomføre disse endringene er vitalt – for både virksomheter og planeten.

– Kjell Rusti, administrerende direktør, Sopra Steria

OM DENNE RAPPORTEN

Sopra Steria leverer for første gang en integrert rapport for regnskapsåret 2023 for Norge. Denne delen av rapporten tar for seg hvordan vi jobber med og integrerer bærekraft i hele virksomheten, og formulerer våre strategiske mål og tiltak fremover.

Som mange andre er vi startfasen når det gjelder å se på hvordan det nye bærekraftsdirektivet vil berøre oss. Om det ikke treffer oss direkte, ser vi at vi med børsnotert eier i Frankrike vil få større krav knyttet til det å levere bedre og mer data på ESG enn tidligere til Sopra Steria-gruppen.

Jakten på data er tidkrevende. Det krever en forståelse av hvor vi er, hvor vi skal og hva som skal til for å lukke gapet. Som et stort kompetansehus, ser vi hvordan data-drevet bærekraft muliggjør mye av endringen. Vi er selv i startfasen av arbeidet, men har en klar ambisjon og plan om veien fremover.

For årets rapportering ble det satt ned en egen prosjektgruppe som har hatt jevnlig statusmøter gjennom våren 2024, og både prosjektgruppen og ledelsen har lagt vekt på kvalitetssikring og forbedring av data. I år har vi vært opptatt av å utvide vårt eget klimaregnskap og forbedre datainnhenting knyttet til dette, men også generell forbedring.

Denne rapporten er ikke fullkommen, men et viktig steg fremover for oss i arbeidet vårt med bærekraft.

VESENTLIGHETS-VURDERING

Ambisjonen vår er å være Norges ledende konsultantselskap innen digitalisering, innovasjon og bærekraft. For å kunne nå ambisjonen, er vi avhengig av å vite hva vi skal prioritere høyest, og hvordan vi skal jobbe for å nå målene.

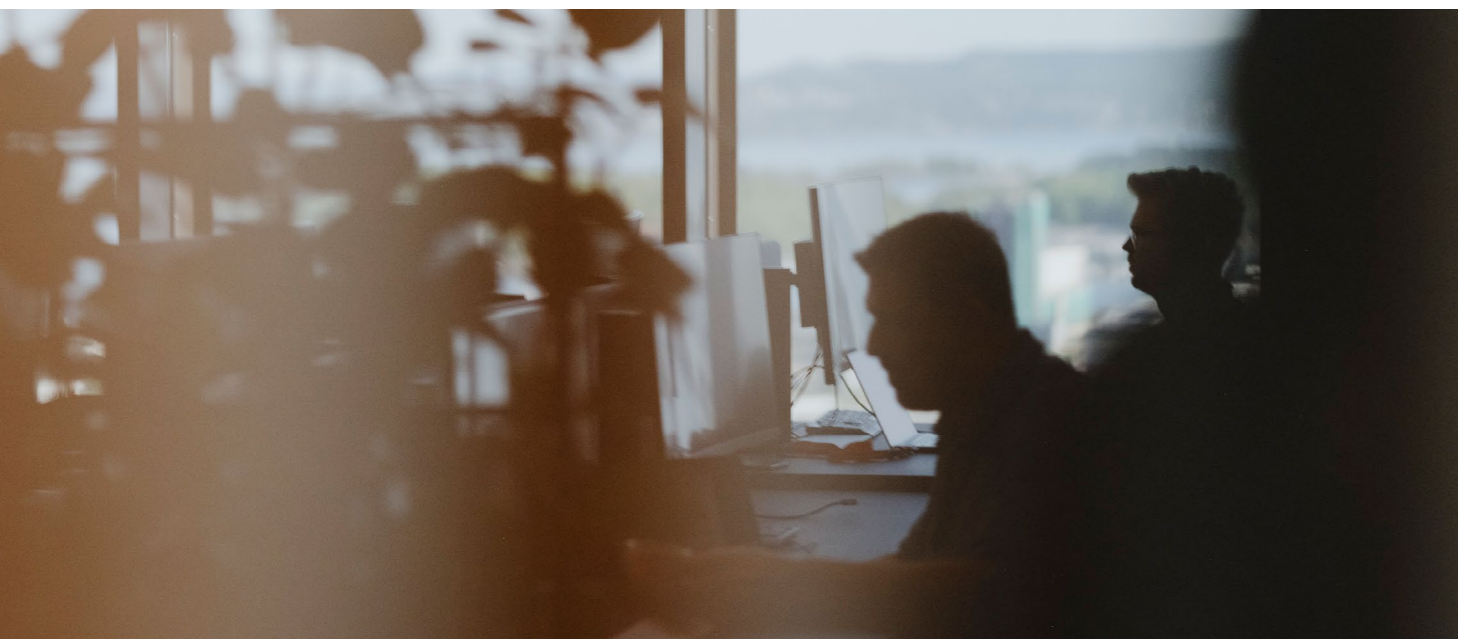
Høsten 2023 gjennomførte vi den første vesentlighetsvurderingen vår. Det er en erkjennelse at vi, som mange andre, har en vei å gå for å integrere bærekraft i hele virksomheten. For 2023 var formålet først og fremst å løfte bærekraft i organisasjonen. Derfor gjorde vi en forretningsnær vurdering, fordi det var viktigere å tilpasse oss modenhetsnivået til virksomheten, enn å lage en versjon

som etterlevde alle kravene i CSRD. For oss var dette en viktig øvelse med tanke på bevisstgjøring og kompetanseheving på bærekraft. Vi vil i 2024 gå gjennom vesentlighetsvurderingen og gjøre nødvendige justeringer.

VÅRE VESENTLIGE TEMAER

Målet med arbeidet har vært å identifisere de strategisk viktige temaene og områdene for oss, med utgangspunkt i hvordan vi påvirker omgivelsene og omgivelsene påvirker oss. De identifiserte temaene er vesentlige i både strategi- og styringsprosesser for å sikre oppfølging og måloppnåelse. Vi har identifisert fire slike temaer for Sopra Steria.

ESRS	TEMA	UNDERTEMA
E1	Klimaendringer	<ul style="list-style-type: none"> • Redusere klimaendringer • Energi
S1	Egne ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsvilkår • Likebehandling og like muligheter • Andre arbeidsrelaterte rettigheter
S4	Kunder	<ul style="list-style-type: none"> • Informasjonsrelaterte påvirkninger • Personvernsikkerhet for kunder
G1	Selskapsetikk	<ul style="list-style-type: none"> • Selskapskultur • Beskyttelse av varslere • Politisk engasjement og lobbyvirksomhet • Leverandørstyring • Korrupsjon



FREMGANGSMÅTE OG METODIKK

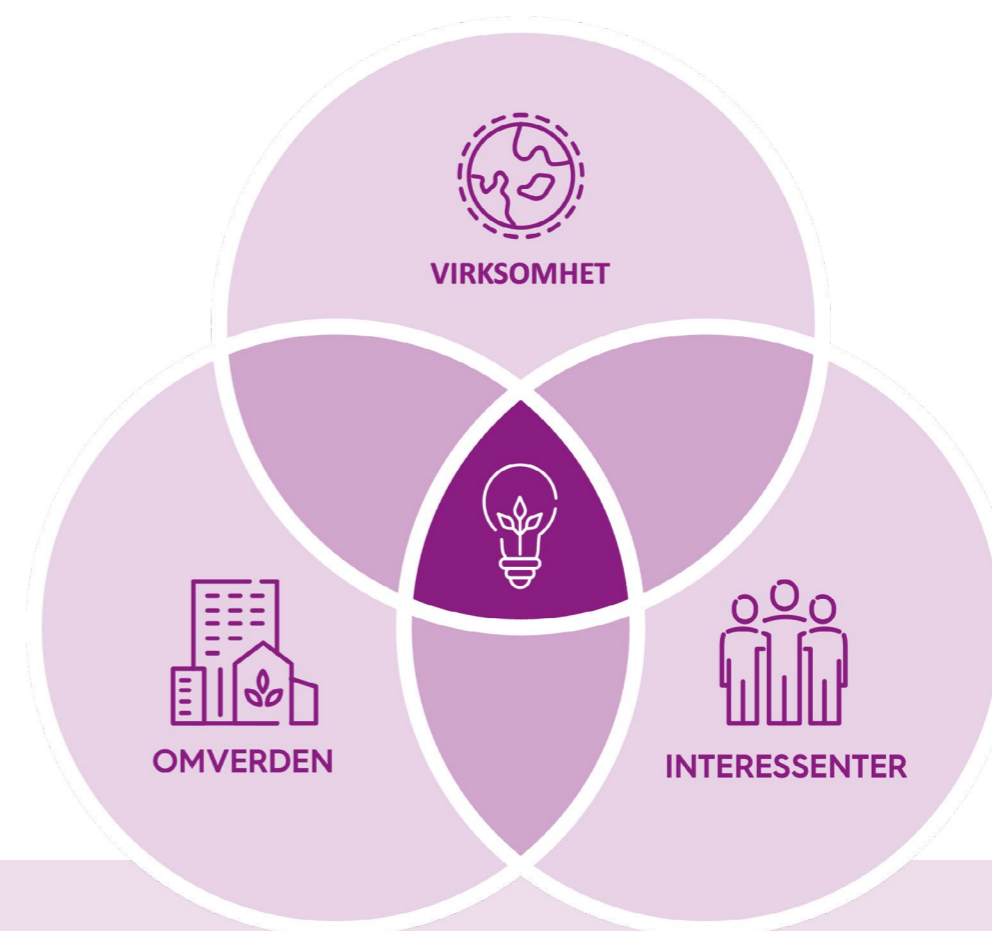
Vi har brukt en metodisk tilnærming med tre ulike datakilder som sammen danner grunnlaget for videre analyse, kategorisering og prioritering av vesentlige temaer.

Det ble satt ned en intern prosjektgruppe som skulle drive frem arbeidet med vesentlighetsvurderingen. Prosjektgruppen besto blant annet av bærekraftsdirektør og andre i selskapet som til daglig har ansvaret for å følge opp bærekraftsarbeidet i Sopra Steria. Der det var behov, bisto eksperter fra bærekraftsavdelingen Sopra Steria Footprint med faglig rådgivning. Det ble gjennomført en virksomhetsanalyse, inkludert kartlegging av verdikjeden, og en omverdenanalyse. Gjennom hele prosessen har prosjektgruppen hatt jevnlig statusmøter, og det ble avholdt arbeidsmøter og workshops for å sikre forankring.

Sopra Steria vurderer at vi har størst mulighet for påvirkning ut mot kundene våre i den grønne og digitale omstillingen deres.

Vi er likevel også klar over at vi, som et stort norsk konsultantselskap, må gjøre vår del for at vi skal nå de ambisiøse målene satt av EU. Dette gjelder både klima og miljø, sosiale forhold og styring.

Gjennom hele prosessen har vi involvert interessentene våre på flere måter. Vi har gjennomført interne og eksterne interessentintervjuer for å kartlegge og belyse hvordan vi i Sopra Steria påvirker samfunnet rundt oss og hva som er viktig for oss å prioritere.



DATAKILDER

For å samle inn nødvendig informasjon som trengs for å vurdere og prioritere vesentlige tema, danner følgende datakilder grunnlaget for videre analyse, kategorisering og prioritering.

VIRKSOMHET

Gjennomgang av strategier, retningslinjer og leverandørkjede for å forstå dagens forretningsmodell og virksomhetsdrift.

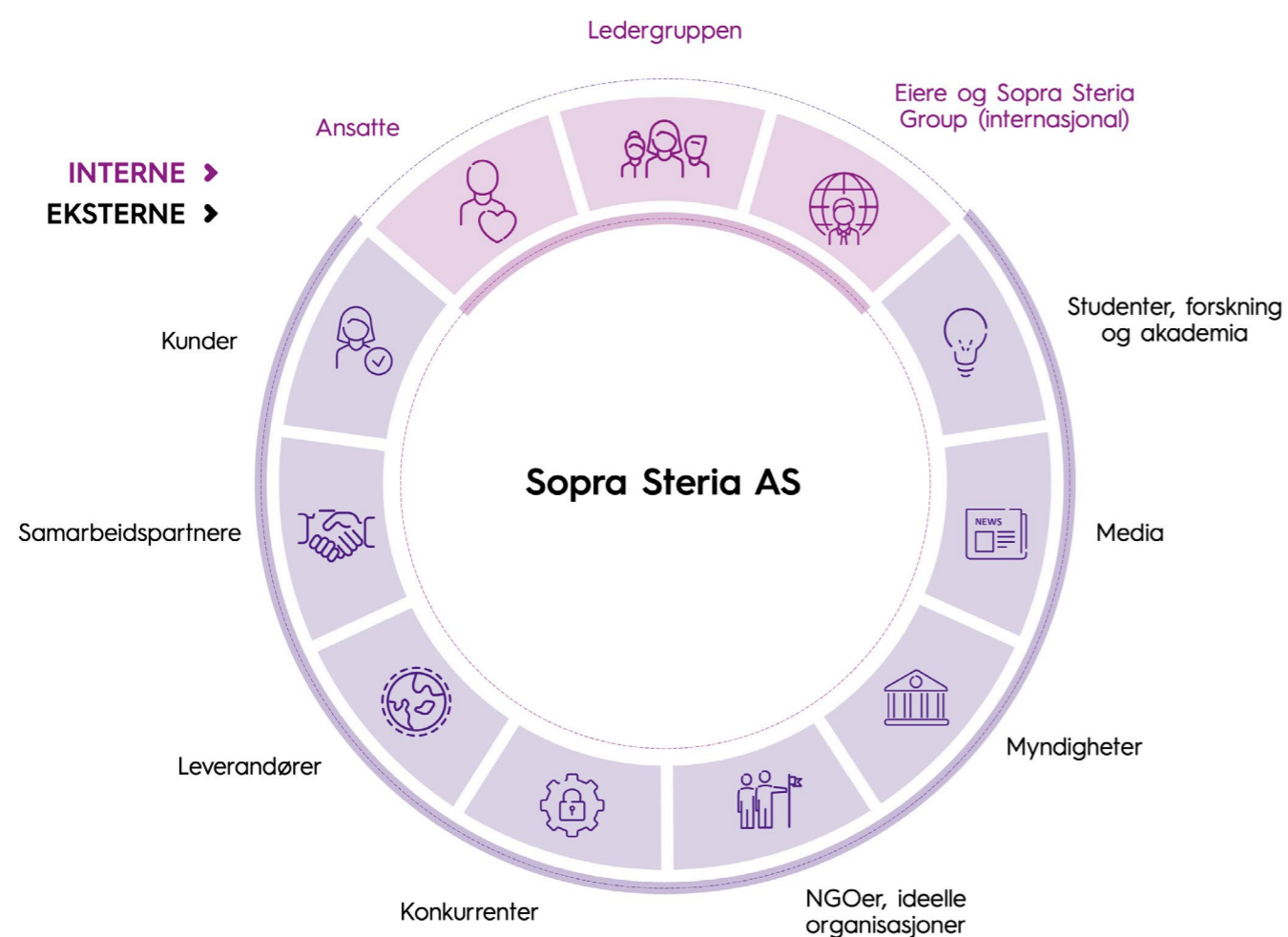
OMVERDEN

Analyse for å identifisere betydningsfulle faktorer, som trender og utviklinger som har en innvirkning på Sopra Steria i dag eller som vil ha det i fremtiden. Deretter vurderes disse faktorene for å identifisere risikoene og mulighetene de representerer.

INTERESSENER

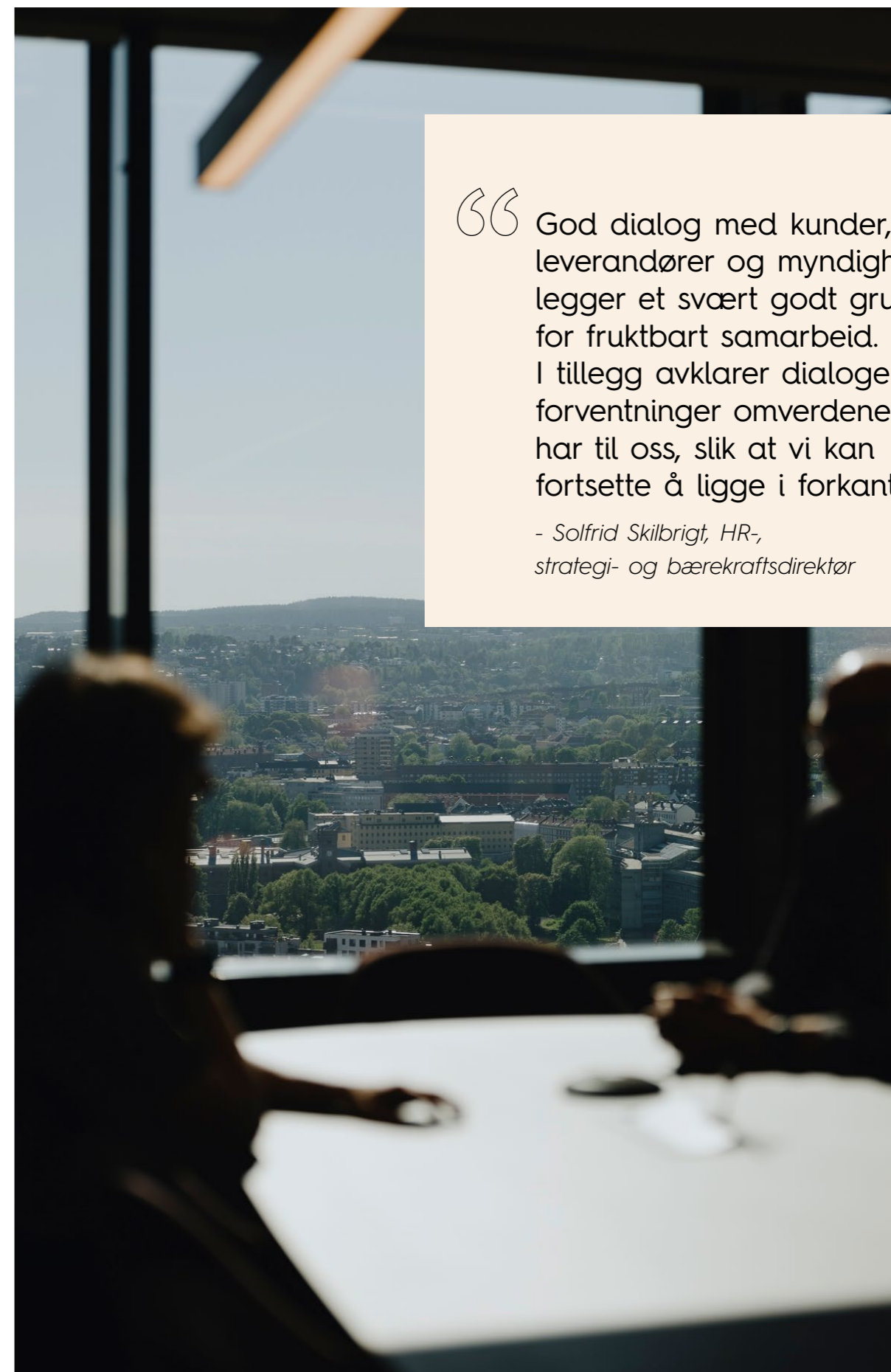
Intervju med interessenter for å forstå hva de mener man bør fokusere på i sitt fremtidige arbeid, og hvilke bærekraftsrelaterte tema de identifiserer som vesentlige. Vi sikrer at både «brukerne av bærekraftsinformasjon» og «påvirkede mennesker og samfunn», ref. metodikken i EUs bærekraftsdirektiv CSRD, er representert gjennom interessentdialogen.

INTERESSENTENE VÅRE



“ God dialog med kunder, leverandører og myndigheter legger et svært godt grunnlag for fruktbart samarbeid. I tillegg avklarer dialogen forventninger omverdenen har til oss, slik at vi kan fortsette å ligge i forkant.

- Solfrid Skilbrigt, HR-, strategi- og bærekraftsdirektør



| KLIMA

Det er liten tvil om at vi står overfor en av vår tids største utfordringer: klimakrisen. De stadig økende klimagassutslippene har dramatiske konsekvenser for miljøet, helsen, økonomien og ikke minst for fremtidige generasjoner. For å møte disse utfordringene, er vi avhengig av at alle selskaper tar ansvar og viser modig lederskap. Det handler ikke bare om å anerkjenne problemet, men også om å handle og å redusere utslippene i tråd med Parisavtalen.

For å begrense temperaturøkningen er vi alle nødt til å gjøre det vi kan. Omstilling til et lavutslippssamfunn krever teknologi og gode systemløsninger. Der hvor vi har en særlig påvirkning er på kundene våre. Gjennom å bistå kundene med å definere gode strategier, bygge løsninger og drifte data på en måte som bidrar til forenkling og forbedring av klimaarbeidet deres, kan vi sammen jobbe for et mer bærekraftig samfunn.

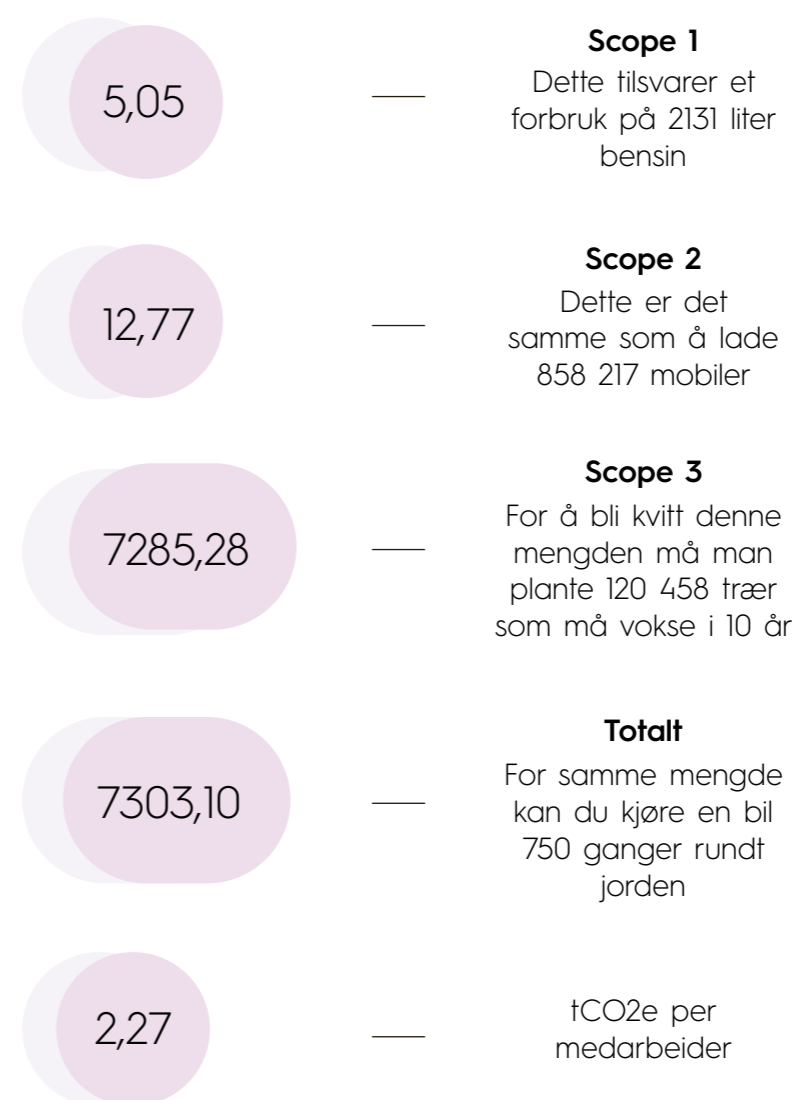
“ Vi i Sopra Steria har et betydelig potensial for å påvirke kundene gjennom gode strategier, nye løsninger og effektiv datadrift. Gjennom å forenkle og forbedre miljø- og klimaarbeidet deres, kan vi få til store resultater sammen.

- Solfrid Skilbrigt, HR-, strategi- og bærekraftsdirektør

KLIMAREGNSKAP FOR SOPRA STERIA AS

For 2023 har vi etablert vårt eget klimaregnskap, satt opp i henhold til GHG-protokollen på Scope 1, 2 og 3. Vi er imidlertid klar over at Scope 3 er ufullstendig og vi jobber kontinuerlig med forbedring av datainnhenting og datakvalitet. Det er brukt både markedsbasert og lokasjonsbasert metode for å belyse utslippene. En andel av utslippet fra datasenteret som Sopra Steria forvalter, er for kunder. Vi har i dag ca. 6000 dataservere, hvorav 30 er Sopra Sterias egne og resten er allokert til kunder.

Vi kjøper opprinnelsesgarantier for deler av elektrisiteten til datasentrene kundene benytter, men rapporterer lokasjonsbasert i Scope 3 i henhold til GHG-protokollen. I 2023 ble det kjøpt inn opprinnelsesgarantier som dekker 100 prosent av eget forbruk på kontor og datasenter, og 28,8 prosent av kunders elektrisitet på datasenter.



KLIMAREGNSKAP

2023

Klimaregnskap 2023		
Lokasjonsbasert og markedsbasert		
	Utslippkilde	tCO2e
Scope 1 *)		
	Bensin eide/leide kjøretøy 1)	5,05
Sum Scope 1		5,05
Scope 2 *)		
	Elektrisitet lokasjonsbasert 2)	28,49
	Elektrisitet markedsbasert 3)	0,00
	Fjernvarme	11,89
	Fjernkjøling	0,89
Sum Scope 2 lokasjonsbasert		41,27
Sum Scope 2 markedsbasert		12,77
Scope 3 **)		
1. Innkjøpte varer og tjenester		
	Innkjøpt hardware, IKT, møteromsutstyr	1 413,41
	Innkjøpt møbler, interiør	799,18
	Kantinedrift (andel)	146,07
	Innkjøpt småvarer (tskjorter, PC-tilbehør etc)	1 202,15
	Innkjøpte driftstjenester, løpende vedlikehold, renhold etc	276,39
	Papir/kartong	1 224,85
3. Energirelaterte aktiviteter		
	Bensin Eide/leasede kjøretøy	1,40
5. Avfall		
	Restavfall	616,37
	Plast	58,20
	Matavfall	448,71
	Papp/papir	241,06
	E avfall og batterier	20,08
6. Forretningsreiser		
	Flyreiser pkm Internasjonalt	196,29
	Flyreiser pkm Europa	32,98
	Flyreiser pkm Norden	175,46
	Km godtgjørelse	31,67
	Hotell Norden	275,33
	Hotell Europa	45,34
	Hotell International	23,61
13. Utleide lokaler og utstyr		
	Elektrisitet datasenter 4)	56,74
Sum Scope 3		7 285,28
Sum lokasjonsbasert		7 331,60
Sum markedsbasert		7 303,10

Fotnoter til klimaregnskapet

- *) Scope 1 og 2 består av aktivitetsdata
- **) Scope 3 består av en kombinasjon av aktivitetsdata og finansielle data
- 1) Direkte klimagassutslipp i 2023 var på 5 tCO2e. Vi har en liten bilpark, men vi har likevel jobbet med å fase ut fossilbiler til fordel for elektriske biler som viser seg i et lavt utslipp i Scope 1
- 2) Det mangler data på energi fra 3 av 14 gårdeiere
- 3) Det er kjøpt opprinnelsesgarantier for 100 prosent av egen strøm benyttet på kontorer og egne datasentre
- 4) Rapportert etter lokasjonsbasert metode

KLIMAMÅL OG TILTAK

Som et stort konsulentselskap og arbeidsgiver, har Sopra Steria mulighet til å påvirke samfunn og miljø på en positiv måte. Vi er bevisst på at vi som selskap kan påvirke kundene våre til å bli mer energieffektive. Samtidig tar vi tak i vår egen virksomhet og jobber med energieffektivisering. Nettopp derfor er energi valgt som et vesentlig tema for selskapet. Sopra Steria-gruppen har også satt seg vitenskapsbaserte klimamål gjennom Science Based Targets Initiative, og det gjennomføres jevnlig statusmøter på konsernnivå for å sikre at de jobber helhetlig med å redusere klimautslipp.

Tiltak som medarbeiderne våre ikke merker i det daglige, men som har stor effekt på klimaet, er gjenbruk. Siden 2016 har Sopra Steria levert brukte datamaskiner til Foxway for gjenbruk og resirkulering. Dette har ført til at nesten 4000 maskiner har fått forlenget levetiden. I 2023 leverte vi 237 maskiner til resirkulering og gjenbrukte 739 maskiner selv. Dette har gitt en besparelse på 194 tCO₂e. Vi har også samarbeid med reforhandlere av kontormøbler som overtar kontormøbler vi ikke lenger skal bruke selv.

Noen av tiltakene som er gjort på nasjonalt nivå i Norge er:

- ✓ Kontorene er i nærheten av kollektivknutepunkter som bidrar til å velge miljøsmarte reiser. Vi har en bevisst holdning til valg av «miljøvennlige» bygg.
- ✓ Digitale møter fremsnakkes, og vi jobber aktivt med å bevisstgjøre medarbeiderne om unødvendig reising.
- ✓ Vannsensor og vannstopper er installert på alle toaletter på Posthuset i Oslo.
- ✓ Kildesortering med sentral plassering i kontorlokalet, og tydelig merking av hva om skal kastes i hvilken avfallskategori, er tatt i bruk.
- ✓ Papir til skriverne er miljøsertifisert papir (FSC) og sikker utskrift er installert for å redusere mengden papirutskrifter.





DATAHALLENE

Sopra Steria har en stor andel av datasentrene til kundene sine på Ulven. Dette datasenteret er verdenskjent for å gjenbruke energien fra overskuddsvarme ved å sende den til Hafslund Celsio, som omgjør den til fjernvarme. Totalt varmer spillvarmen fra hele datasenteret på Ulven opp 5000 boliger og er det første systemet i sitt slag i Norge.

Vi har satt ned en tverrorganisatorisk prosjektgruppe som ser på hvordan Sopra Steria kan dokumentere og dele mer ESG-data relatert til tjenestene våre. Dette innebærer blant annet energi- og utslippsdata fra de lokale datahallene og skyplattform-leverandørene våre, samt Software Carbon Intensity (SCI) relatert til utviklings- og integrasjonstjenester. Gjennom økt åpenhet kan vi bidra til at også kundene får mer dekkende bærekraftsrapporter, og med mer innsikt kan vi samarbeide for å redusere miljøbelastning fra IT-tjenestene våre.

| MENNESKENE

Medarbeiderne er vår viktigste ressurs. Som et kompetansesentrum er vi avhengig av å sette mennesker i sentrum av bærekraftstrategien. Dette innebærer å skape et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer trivsel og utvikling, der mangfold verdsettes og medarbeiderne føler tilhørighet, at de blir sett og hørt. Kontinuerlig opplæring og utvikling er avgjørende for å møte fremtidens utfordringer. For å spille medarbeiderne gode, trenger vi ledere som kan motivere og inspirere, og som fremmer åpen kommunikasjon og tillit.

IT- og teknologibransjen har over lang tid vært preget av skjevhet i kjønnsfordeling med stor overvekt av menn. Det er skjevhet også i andelen menn og kvinner på teknologi- og IT-studier. Dette jobber vi aktivt med, for eksempel med å være synlige på rekrutteringsarenaer, knytte oss til nettverk som ODA (nordisk nettverk for mangfold i tech), ADA (prosjekt i regi av NTNU som jobber for å uteksaminere flere kvinner fra teknologistudier) og ha egne nettverk i Sopra Steria som Women At Sopra Steria (WASS).



HR-TALL

- Sykefravær: **4,14 %**
- Score medarbeiderengasjement/
Great place to work-undersøkelse:
86 % fornøyde ansatte
- **31 % kvinner i selskapet**, også **30 % i ledende stillinger** (definert som nivå 3 og oppover)
- Kjønnsbalanse i toppledelsen: **28 % kvinner**

LØNN FORDELT PÅ KONSULENTNIVÅ

Konsulentnivå	Menn		Kvinner		Total	
	Antall	Gj.snitt total kompensasjon (% av rad totalen)	Antall	Gj.snitt total kompensasjon (% av rad totalen)	Antall	Gj.snitt total kompensasjon (% av rad totalen)
Nivå 1	505	99,8%	252	100,4%	757	100,0%
Nivå 2	743	102,0%	320	95,4%	1 063	100,0%
Nivå 3	549	102,3%	236	94,7%	785	100,0%
Nivå 4	285	103,0%	122	93,1%	407	100,0%
Nivå 5	148	102,5%	62	94,0%	210	100,0%
Totalt	2 230	102,4%	992	94,6%	3 222	100,0%

På hvert enkeltnivå er kvinner i gjennomsnitt to år yngre enn menn, noe som kan medvirke til lønnsforskjellene.

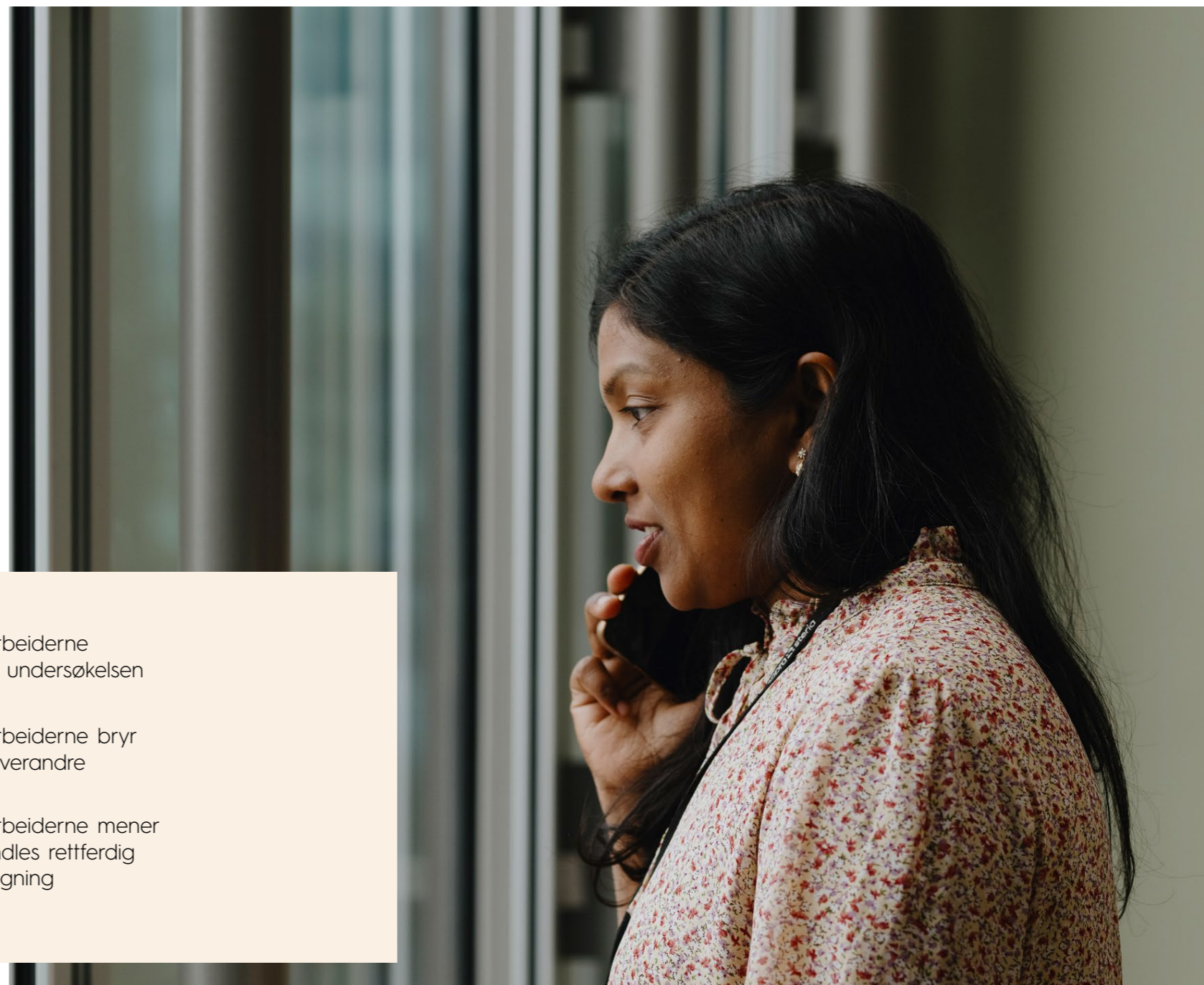
MEDARBEIDERUNDERSØKELSE OG FUNN

God kultur fører til effektiv samhandling, produktivitet og gode resultater. For å jobbe med kulturen er det viktig at vi vet hvordan medarbeiderne våre har det. Derfor sender vi årlig ut en medarbeiderundersøkelse i regi av Great Place to Work.

Resultatene viser at Sopra Sterias medarbeidere er fornøyde, med et totalt gjennomsnitt på 86 prosent i alle kategorier. Imidlertid ser vi en liten nedgang på resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2022. Nedgangen tar vi på alvor, og ser det som en verdifull mulighet for vekst og forbedring. Der vi ser at vi har størst forbedringspotensial sammenlignet med fjoråret, er opplevelsen av rettferdig deling av organisasjonens suksess, involvering av medarbeidere i beslutningsprosesser og oppfatningen av rettferdig lønn. Denne innsikten gir en viktig pekepinn på hvor organisasjonen må jobbe med forbedringer.

Vi har definert tiltak, og flere er allerede operasjonalisert, mens andre krever kontinuerlig arbeid over tid. Vi er opptatt av å følge opp medarbeidere, og har jevnlig pulsmålinger som går ut til ansatte på de ulike avdelingene. Disse undersøkelsene gir organisasjonen innsikt i hvordan medarbeidere har det på et gitt tidspunkt, og om det er noen konkrete behov som må dekkes.

- 91 % av medarbeiderne svarte på undersøkelsen
- 94 % av medarbeiderne bryr seg om hverandre
- 98 % av medarbeiderne mener de behandles rettferdig uansett legning



ONBOARDING

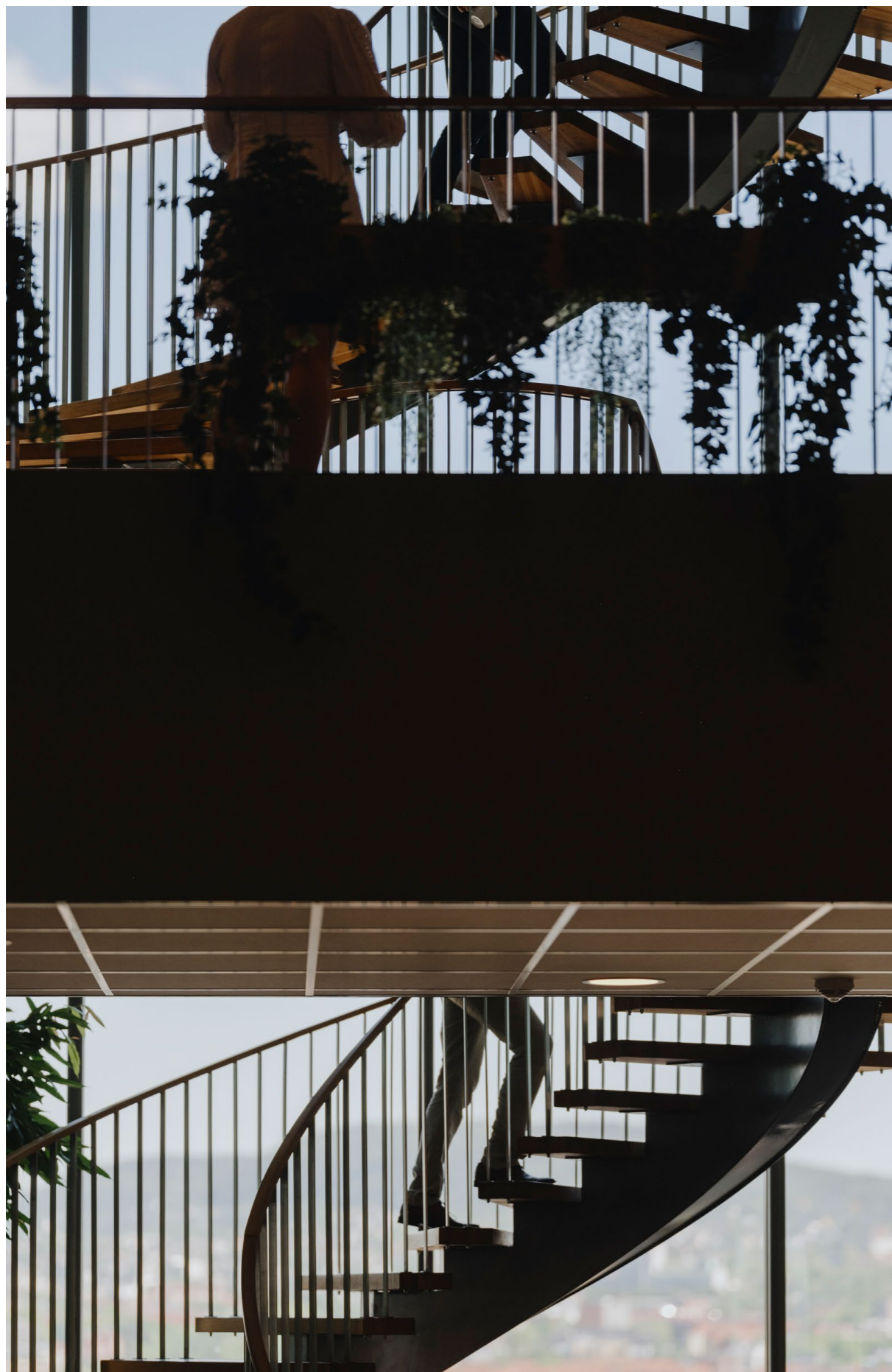
En god start hos ny arbeidsgiver er en sterk bidragsyter til trivsel på arbeidsplassen, og vi legger ned mye innsats i onboarding-prosessen. Det er viktig at nyansatte allerede fra start får kjenne på identiteten vår. Vi ønsker at alle som ansettes hos Sopra Steria skal bidra til kulturen og ta del i «Power of Sharing».

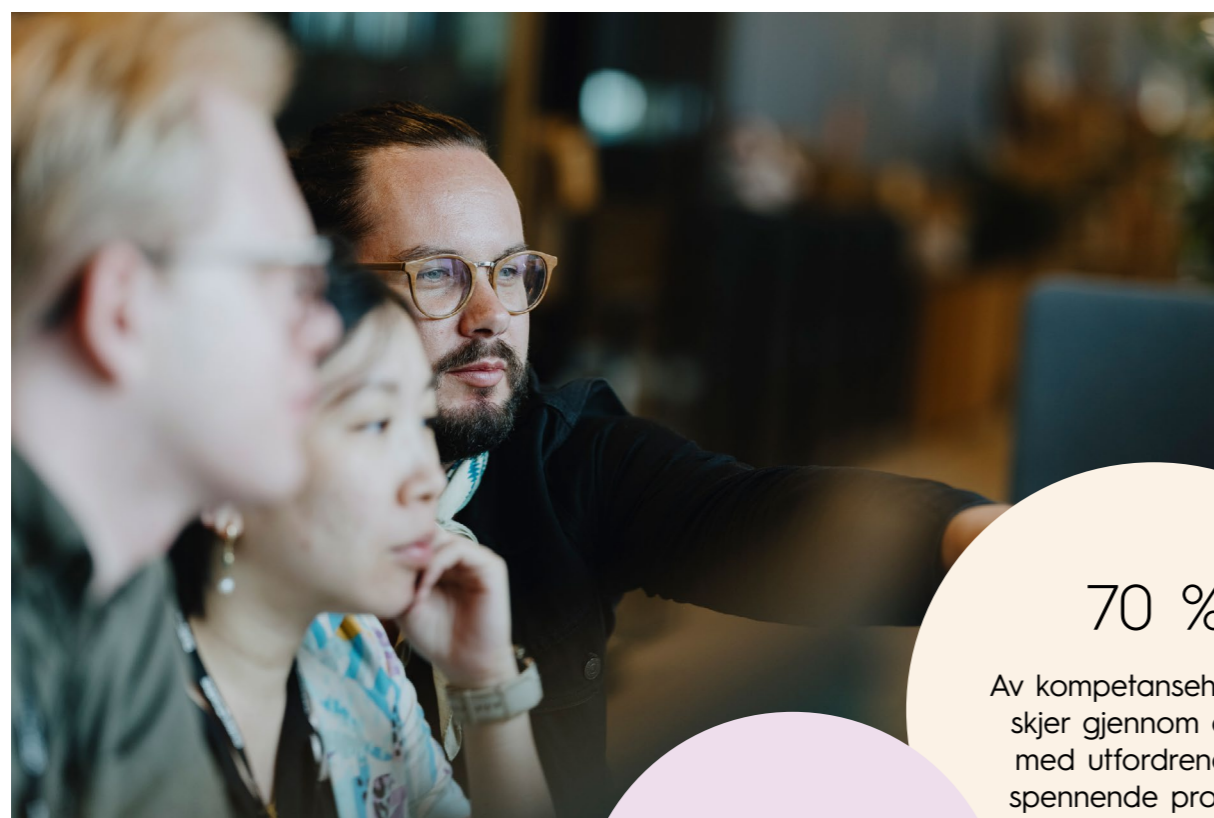
Onboarding-prosessen starter hos oss idet en medarbeider har signert og blir fulgt opp av leder, også før oppstart. I 2023 startet 857 medarbeidere og alle har deltatt på både digital onboarding før oppstart og tre dager med fysisk introduksjonskurs. På introduksjonsdagene møter deltakerne flere fra ledergruppen, ledere for de ulike kompetanseområdene og representanter fra de ulike støttefunksjonene. Målet er at den nyansatte raskt skal bli kjent med selskapet, og få gode kontaktpunkter og nettverk allerede fra start.

Vi legger mye stolthet i å ha fornøyde medarbeidere og vet at førsteinntrykket kan være vanskelig å endre på. Derfor har vi lagt til rette for at personalansvarlig skal ivareta den nyansatte og sørge for at hen føler seg velkommen.

857
medarbeidere
startet i 2023.

Alle har deltatt på
digital onboarding før
oppstart, og tre dager
på introduksjonskurs.





70 %

Av kompetansehevingen skjer gjennom arbeid med utfordrende og spennende prosjekter

4321

Sertifiseringer gjennom interne og eksterne kanaler

KOMPETANSE OG UTVIKLING

Kompetanseheving og utvikling er avgjørende faktorer for trivsel. Hos oss skjer 70 prosent av kompetansehevingen gjennom arbeid med utfordrende og spennende prosjekter. Gjennom å ha sammensatte team, kan vi utnytte potensialet som ligger i ulike perspektiver og erfaring. Samtidig investerer vi mye i kurs og sertifiseringer for medarbeiderne. Vi vet at de setter pris på muligheten til å utvikle seg, da dette stadig trekkes frem i medarbeiderundersøkelsen som

sentralt for trivselen. Kunnskap og kompetanseutvikling er premisset for at vi proaktivt kan være med å forme morgendagens selskaper.

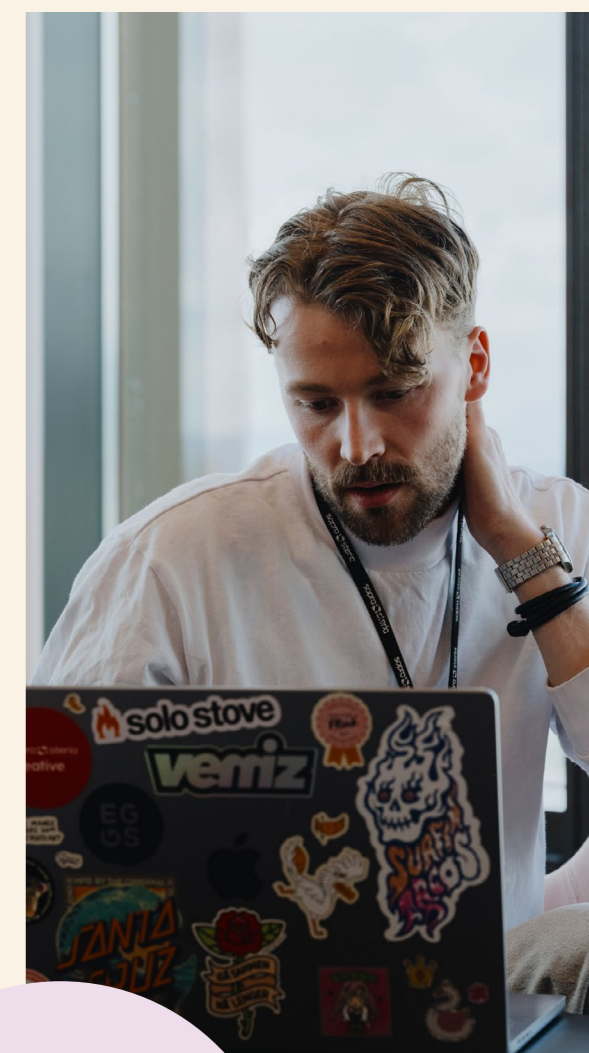
I 2023 ble det gjennomført 1800 kurs internt registrert i læringsportalen Click2Learn og tatt 4321 sertifiseringer gjennom interne og eksterne kanaler. Internt har vi også delingsfora hvor kunnskap og erfaringer blir utvekslet, noe som skaper gode synergier og samarbeid på tvers av avdelinger og fagområder.

ACCELERATE-PROGRAMMET FOR NYUTDANNEDE

Det er viktig for oss å gi nyutdannede en god start i arbeidslivet, og sørge for at de har verktøy som gir dem mestring i arbeidshverdagen. I 2023 deltok 271 nyutdannede i programmet. Med det får de en trygg base både faglig og sosialt de første to årene. Totalt har det vært 649 nyutdannede som har deltatt på Accelerate-programmet de tre siste årene.

OPEN INNOVATION ACADEMY

Open Innovation Academy er en egen sertifisering som ansatte kan delta på, og over 50 ansatte fullførte sertifiseringen i 2023. Kursdeltagerne bygger kompetanse gjennom åpen innovasjon og samarbeid med oppstartsbedrifter.



271

Nyutdannede deltok i Accelerate-programmet i 2023



MANGFOLD I SOPRA STERIA

Målet vårt er å være en arbeidsplass hvor alle føler tilhørighet, trygghet og får anerkjennelse for jobben sin. Ulikheter skal verdsettes, og kompetansen som forskjelligheten fører med seg skal brukes til det beste for kundene og medarbeiderne. For oss handler mangfold om mer enn tall og statistikk; det handler om å skape en inkluderende kultur hvor alle kan trives, bidra og utvikle seg.

I samarbeid med det interne nettverket for mangfold har vi kartlagt høytider og merkedager det er viktig å markere. I 2023 markerte vi blant annet Ramadan, Eid, Pride, Diwali, kinesisk nyttår og samenes nasjonaldag.

Kort om arbeidet vårt med likestilling og diskriminering

I Sopra Steria er vi opptatt av inkludering og mangfold, og vi jobber planmessig for likestilling og mot diskriminering. Arbeidet med aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) har vi gjort med involvering fra de ansattes representanter og ledelsen.

Selskapets strategiske ledergruppe er ansvarlig for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i selskapet og mottar månedlig en rapport som viser blant annet kjønnsfordelingen i selskapet. Videre gjennomgås selskapets mangfolds-policy og nøkkeltall for mangfold og likestilling årlig. Denne policyen er basert på norsk standard for mangfoldsledelse, og er integrert som en del av organisasjonens øvrige ledelses-systemer og gjennomsyrrer hvordan vi arbeider internt og hvordan vi jobber med kunder og samarbeidspartnere.

Vi arbeider aktivt med sosial bærekraft i Sopra Steria gjennom blant annet interne initiativer som WASS (kvinnenettverk) og nettverk for LHBT+ og kulturelt mangfold, og eksterne samarbeid som ODA, ADA og SHE-konferansen. Vi har innført e-læringskurs og workshops i mangfold (inkluderende lederskap og inkluderende medarbeiderskap) og vi oppfordrer våre rekrutterere og rekrutterende ledere til å ta e-læringen «Rettfærdig rekruttering». Opplæring legger vekt på kompetanse og legger til rette for ikke-diskriminering i rekrutteringsprosessen.

I 2023 ble vi kåret til nordisk vinner av Blaze Inclusion Awards i kategorien Synergist. De nominerte var arbeidsplasser der medarbeiderne trives, har rettferdige muligheter og blir inkludert og verdsatt som de er.

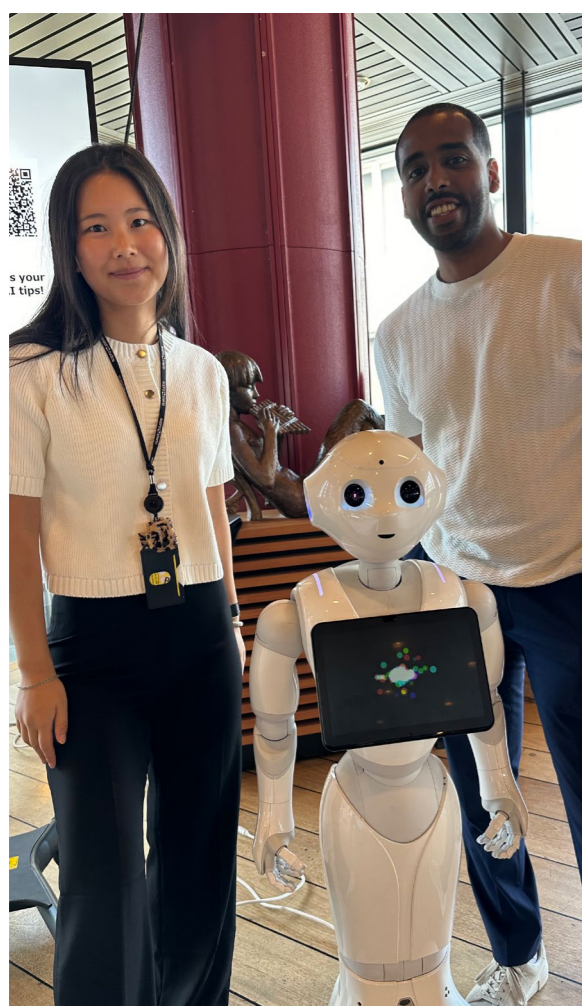
Vi benytter tilbakemeldingskanaler som årlig medarbeidersamtale, jevnlig status-samtaler, årlig medarbeiderundersøkelse, jevnlig trivselsundersøkelser og tydelige varslingsrutiner som våre viktigste verktøy for å identifisere risikoer og kartlegge status i arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering. For å lese mer om hvordan vi i Sopra Steria arbeider med likestilling og ikke-diskriminering og opprettholdelse av aktivitets- og redegjøringsplikten, se årsberetningen for 2023.

Vi vet at gjennom å utnytte det potensialet som ligger i mangfold, kan vi også oppnå økt kundeverdi og bedre økonomiske resultater. Vi ønsker å trekke frem to sosiale arenaer som fremmer mangfold; «WASS» (Women at Sopra Steria) og «LHBT+ allierte».



LHBT+

LHBT+ er en inkluderende gruppe og ønsker alle som er opptatt av mangfold generelt og rettigheter for LHBT+ velkommen. Nettverket er et sted hvor mennesker som er berørt av eller interessert i LHBT-tematikk, kan finne hverandre, få støtte og skape meningsfulle relasjoner på arbeidsplassen. LHBT-gruppen har vært en støttespiller til Sopra Sterias relasjoner innenfor LHBT-området, for eksempel Oslo Pride, Oslo Pride Business Forum og SHE Conference. Sopra Steria er også med i koalisjonen «Spark», som er et nettverk for skeive på arbeidsplassen, hvor ansatte fra Equinor, CapGemini, AWS og andre bedrifter også er med.



WASS

WASS er et strategisk nettverk for å beholde kvinner i Sopra Steria. Arrangementene åpner for å bli kjent, bli mer bevisst på selvledelse og utvikling, og fremme kvinnene i Sopra Steria. Nettverket brukes også som en strategisk partner for bærekraft når det gjelder mangfold og likestilling. I 2023 ble det gjennomført en rekke arrangementer. Bergen, Tromsø, Drammen og Kristiansand hadde sine første egne WASS-arrangementer. WASS har gjort seg bemerket for hvordan de skaper engasjement for teknologi og kvinner og har deltatt på seminar for UN Global Compact. Det er også flere fra nettverket som bidrar til Girl Tech-fest for å fremme teknologiinteresse blant unge jenter.

SOPRA STERIA

EN ARENA FOR ALLE

KOMPETANSEGRUPPER

I Sopra Steria er kunnskapsdeling selve kjernen i kulturen vår. Det er nysgjerrigheten og ønsket om kontinuerlig å lære og utvikle både oss selv, selskapet og kundene våre, som driver oss fremover. Vi har over 40 kompetansegrupper på tvers av de ulike forretningsenhetene i selskapet. Gruppene er en viktig kilde til kompetansedeling innenfor en rekke ulike fagområder og temaer. Hver kompetansegruppe har en egen Workplace-kanal hvor det flittig deles kunnskap, og det gjennomføres ulike fagmøter for læring og fordyping.



SOSIALE GRUPPER

I Sopra Steria får medarbeiderne mulighet til å skape møteplasser på egne premisser. Det er mer enn 80 sosiale grupper, med tilbud for enhver smak. Temaene for gruppene strekker seg fra sport med blant annet langrenn og yoga, til roligere grupper for brettspill og e-sport. Vi har også badstugugruppe, matlagingsgruppe og kjæledyrgruppe.



FAMILIENÆRT

Vi har mange unge medarbeidere i etableringsfase som er eller skal i foreldrepermisjon. Vi vet at det er viktig at medarbeidere fortsatt holder kontakt med kollegaer mens de er i permisjon, og det arrangeres derfor jevnlig barseltreff. Medarbeidere med familie blir også inkludert på en rekke arrangementer i løpet av året. Barn blir invitert til Halloween-fest, juleverksted og møte med påskeharen.



SOLIDARITET OG SAMFUNNSENGASJEMENT

KIRKENS BYMISJON

Sopra Steria og Kirkens Bymisjon har hatt et samarbeid siden 2008. Målet er å bidra til større uavhengighet for vanskeligstilte gjennom utdanning, teknologi og arbeid, slik at enda flere kan bli en del av den teknologiske hverdagen. Sopra Steria bidrar med kompetanse på områder der Kirkens Bymisjon ser konkrete behov, som grunnleggende datakurs for minoriteter, utviklingsprogram og sysselsetting for utsatt ungdom.

I 2023 jobbet Sopra Steria og Kirkens Bymisjon med et nytt prosjekt for å tette det digitale gapet i Stovner bydel, spesielt gjennom kurs for å øke den digitale kompetansen blant foreldre med barn i barneskolen.

Bydel Stovner har en relativt ung befolkning, og cirka 60 prosent av innbyggerne har selv innvandret eller har foreldre som har innvandret til Norge. Flere delbydeler skiller seg ut i norsk sammenheng som områder med kompakte levekårsutfordringer med en tidvis negativ utvikling over tid. Hvert tredje barn vokser opp i familier med vedvarende lavinntekt, og en stor andel barn dropper ut av videregående skole.

Tilbakemeldinger fra Kirkens Bymisjon Stovner viste et behov for at foreldre trengte og ønsket bedre ferdigheter digitalt for å følge opp barna i skolen så de ikke faller utenfor, og for å delta på lik linje i samfunnet med økende digitale krav.

Sopra Steria bidro til å utforme og implementere digitale kurs som hjalp foreldre med å forstå og bruke skoleapper, fritidsaktivitetsapper, og andre digitale verktøy som er nødvendige for å følge opp barnas skolegang.

En viktig del av prosjektet var engasjementet fra frivillige og Sopra Steria gjennomførte «train-the-trainer»-kurs for dem. Frivillige fra både Sopra Steria og nærmiljøet på Stovner bidro med totalt 471 frivilligtimer i 2023.

Prosjektet har hatt betydelig verdi for lokalsamfunnet. Det har økt den digitale kompetansen blant både foreldre og eldre. Foreldre kan følge opp barnas skolegang mer effektivt, og eldre kan bruke digitale verktøy og bli mindre isolert. Middager og felles aktiviteter har også styrket fellesskapsfølelsen og motivert til deltakelse.

Prosjektet er et eksempel på hvordan samarbeid mellom næringsliv, frivillige organisasjoner og lokalsamfunn kan skape positiv endring og fremme digital inkludering og sosial bærekraft. Sopra Steria har inngått en avtale med Kirkens Bymisjon om å støtte prosjektet videre med kr. 300 000 i 2024.



FERD SOSIALE ENTREPRENØRER

I 2023 har Sopra Steria fortsatt sitt langvarige engasjement som startet i 2013, med FERD Sosiale Entreprenører, et partnerskap som er en sentral del av vårt arbeid med sosial bærekraft. Vi gir pro-bono konsulentbistand til virksomheter i FERD Sosiale Entreprenørers portefølje.

I løpet av 2023 ble det lagt ned totalt 89 konsulenttimer i samarbeidet.

Konsulentene bisto innen følgende fagområder

- Sikkerhet
- GDPR
- Prosessforbedring

Selskapene som dro nytte av denne kompetansen i 2023:

- LifeTools: Innovative løsninger for mennesker som mangler språk
- Gammel Nok: Arbeidsinkludering og omskolering for eldre
- Get Academy: Hjelper unge voksne med interesse for koding og programmering som står utenfor arbeidslivet

471

Frivilligtimer fra både Sopra Steria og nærmiljøet på Stovner i 2023



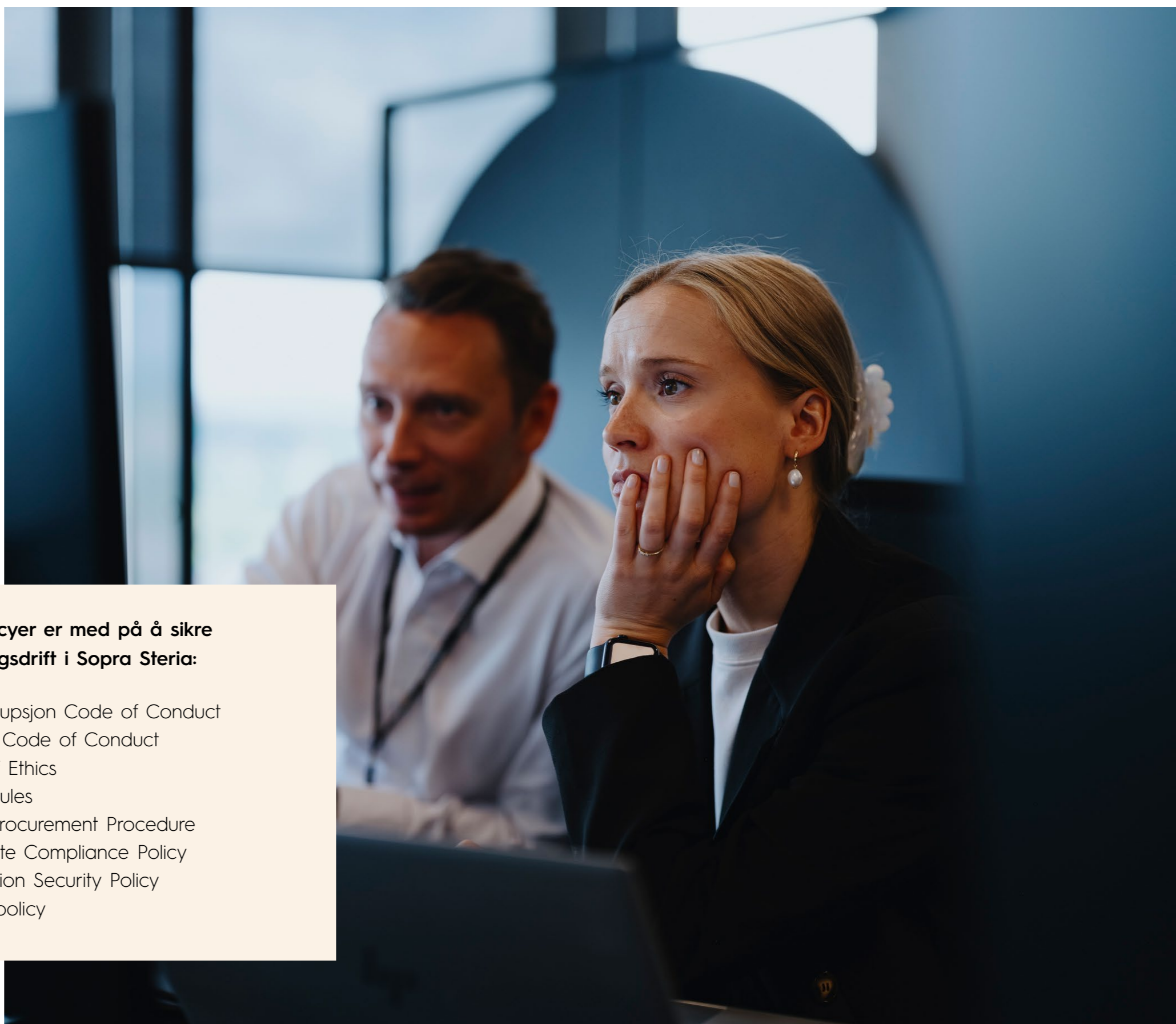
STYRING OG FORRETNINGSETIKK

Sopra Steria jobber aktivt med å sikre at det daglige arbeidet vårt gjøres i tråd med interne retningslinjer, god praksis i bransjen og ikke minst lovgivning.

Sopra Steria har forpliktet seg til UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv, som legger føringer for hvordan vi jobber med ansvarlig drift innen menneskerettigheter, arbeidsliv, antikorrupsjon og miljø. I tillegg har Sopra Steria et sertifisert ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISO 27001), miljøstyring (ISO 14001) og kvalitetsstyring (ISO 9001).

Følgende policyer er med på å sikre etisk forretningsdrift i Sopra Steria:

- Anti-korrupsjon Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Code of Ethics
- Group Rules
- Group Procurement Procedure
- Corporate Compliance Policy
- Information Security Policy
- Kvalitetspolicy



ANTI KORRUPSJON

Sopra Steria har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Alle aktiviteter i Sopra Steria skal være i samsvar med gjeldende lover og forskrifter i enhver jurisdiksjon, samt interne og eksterne retningslinjer som er vedtatt. Med hensyn til underkontrakter og samarbeidspartnere, godtar Sopra Steria ikke brudd på gjeldende lovgivning om korrupsjon, konkurranseregler og andre relevante bestemmelser i straffeloven.

INFORMASJONSSIKKERHET OG PERSONVERN

Med store kunder i offentlig og privat sektor, er informasjonssikkerhet og personvern viktig i prosjektene våre. Sopra Steria jobber kontinuerlig med sikring av informasjon som lagres, overføres og behandles i informasjonssystemer og nettverk, og iverksetter preventive tiltak for å forhindre kompromittering av informasjon. I tillegg jobber vi kontinuerlig med å styrke sikkerhetskulturen i Sopra Steria. Medarbeiderne og kundene våre må kjenne dagens trusselbilde for å forhindre at uønskede hendelser oppstår. Sopra Steria har som målsetting kontinuerlig å redusere sikkerhetsrisikoene vi møter i dag, hvor digitaliserte tjenester i stadig større grad blir en del av samfunnskritisk infrastruktur.

Alle medarbeiderne våre har et ansvar for å vurdere risiko knyttet til informasjonssikkerhet. Vi har jevnlig intern opplæring i informasjonssikkerhet og personvern for å sikre etterlevelse i henhold til lovkravene, og vi samler månedens nyansatte for samme opplæring.

Sopra Steria har en CISO (Chief Information Security Officer) for Skandinavia som har det overordnede ansvaret – delegert av Sopra Sterias konsernsjef – for å implementere krav til informasjonssikkerhet i Sopra Steria Skandinavia. Alle i Sopra Steria skal være informert om policyer på informasjonssikkerhet og personvern og er forpliktet til å følge dem.



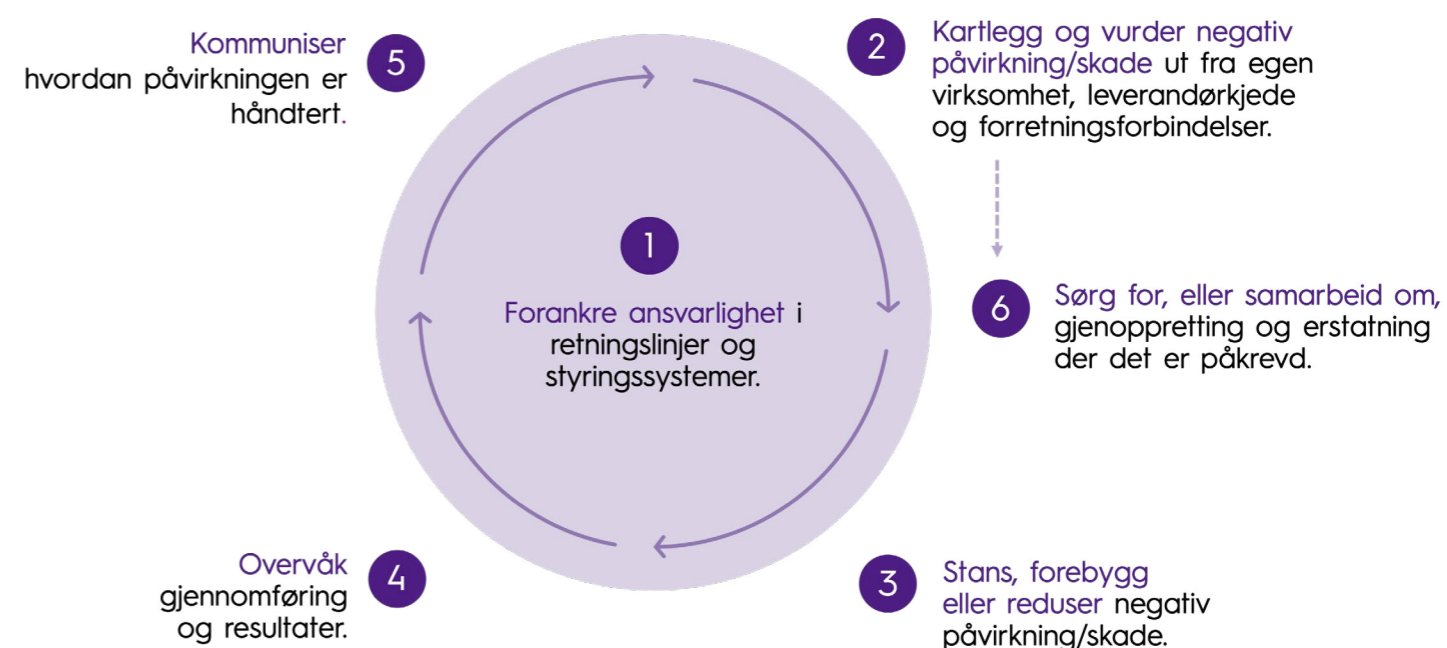
VARSLINGS- MEKANISMER

Alle medarbeidere har mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold. Varlingssystemet gjør det mulig å rapportere situasjoner som potensielt er i strid med Code of Ethics. Spesielt med tanke på korrupsjon, svindel, innsidehandel, brudd på konkurranselovgivningen, brudd på grunnleggende menneskerettigheter og friheter, helse, sikkerhet og miljø. Denne rapporteringskanalen er også åpen for eksterne interessenter, inkludert kunder, leverandører, underleverandører og forretningspartnere. Den er tilgjengelig under etikk og samsvar på konsernets nettside, soprasteria.com.

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Dette er det andre året vi redegjør for arbeidet vårt med aktsomhetsvurderinger. I årets redegjørelse vil vi gjennomgå hvilke tiltak som er gjennomført med hensyn til fjorårets risikovurdering, gjennomføre en ny risikoevaluering for regnskapsåret 2023 (01.01.2023 - 31.12.2023), samt fokusområder neste år. Det har ikke vært noen endring i omstendigheter som har påvirket vår risikoevaluering mot fjoråret, og heller ingen endring i systemstøtte eller prosesser for oppfølging av leverandører.

Det er ledelsen i Sopra Steria som har det øverste ansvaret for å sikre at arbeidet med åpenhetsloven blir gjennomført i henhold til lovkrav og OECDs retningslinjer. For å lese om vår organisering, våre etiske retningslinjer og oppfølging av leverandører på generell basis, henvises det til kapittel 1 og 2 i fjorårets redegjørelse. Den kan du, sammen med årets redegjørelse, finne på nettsidene våre www.soprasteria.no.



Figur 1: Basert på OECDs prosess for aktsomhetsvurderinger

ÅRET SOM HAR VÆRT

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Sopra Steria har vi i år, basert på fjorårets risikovurdering, gjort nærmere undersøkelser av tre leverandører. Disse leverandørene ble i første omgang identifisert grunnet høy risiko i forbindelse med brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette knytter seg til leverandører i forbindelse med IT-produkter og innkjøp av diverse varer til egen organisasjons bruk.

Første steg har vært å skape en god dialog med utvalgte leverandører for å etterspørre mer informasjon om:

- Hva de leverer til oss av produkter/ tjenester spesifikt til Sopra Steria
- Hvilke produksjonssteder som benyttes
- Om det gjennomføres aktsomhetsvurderinger, hvis ikke hvordan jobber de med å sørge for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden

Vi har supplert mottatt informasjon med egne undersøkelser. Dette inkluderer å lese gjennom eventuelle redegjørelser for åpenhetsloven, eksterne rapporter fra bransjeorganisasjoner og NGO-er. Dette har gitt oss et styrket bilde av den menneskerettighetsrisikoen vi ser i leverandørkjeden vår. Samtidig må vi anerkjenne at det fortsatt er utfordringer med å fremskaffe tilstrekkelig dokumentasjon og data.

Leverandør 1

Dette er en leverandør som leverer produkter av mindre forretningsmessig verdi, men hvor vi i fjor så at det var en komplisert verdikjede. Vi gikk dermed i dialog med leverandøren og ba dem synliggjøre verdikjeden til alle produkter vi har kjøpt fra dem. Dette innebar i praksis at de var nødt til å identifisere de enkelte elementene som hvert produkt består av, for så å identifisere verdikjeden tilknyttet hver enkelt av disse.

I forbindelse med revisjonen ble det klart at en stor andel av verdikjeden hadde opphav helt eller delvis i Kina, og dermed en iboende risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter¹⁾. Samtidig vil varer fra Kina også kunne ha et større klimaavtrykk enn alternative produksjonssteder. Derimot vil dette ikke si at vi totalt ekskluderer Kina fra produktporteføljen, men at leverandøren må påse ansvarlige arbeidsforhold og redusert klimaavtrykk i verdikjeden for produktene.

Videre ble det stilt spørsmål til hvorvidt man hadde sertifiseringer på produktene, og i så fall hvilke. Leverandøren viste stor forståelse for gjennomgangen, og både kommunikasjonen og revisjonen har gått smertefritt for seg. De har fremskaffet dokumentasjon som vi har etterspurt, og de ser på alternative produkter som er mer miljøvennlig. Vi vil fortsette å følge opp leverandøren og gjennomgå produktporteføljen vår hos dem, slik at den er i overensstemmelse med de etiske retningslinjene våre.

1) [Human rights in China Amnesty International](#)





Leverandør 2

For denne leverandøren var det ett produkt som vi ønsket mer informasjon om. Delkomponenter i produktet består av mineraler hvor det er en generell iboende risiko knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri eller at mineralene er utvunnet i, og selges fra, land med konflikter. Leverandøren vår er kun en grossist for produktet vi ønsket mer informasjon om, slik at her ønsket vi både informasjon fra underleverandøren og hvordan leverandøren vår møter risikoen og håndterer den i verdikjeden sin.

I vår innledende undersøkelsesfase kartla vi hvilken informasjon som var tilgjengelig fra underleverandørens side (tier 2). Vi gjennomgikk deres aktsomhetsvurderinger nøye og så på hvilke sertifiseringsordninger de hadde. Vi ble positivt overrasket over å se at de hadde gjort en grundig kartlegging av risiko tilknyttet sine aktsomhetsvurderinger med påfølgende tiltak, at de var medlemmer av industrikoalisjoner som promoterer ansvarlig næringsliv og at de følger globale retningslinjer. Selskapet har tidligere gjennomført sosiale revisjoner på alle sine vesentlige leverandører.

Vi ettergikk også informasjon fra leverandøren vår (altså tier 1). Etter å ha vurdert redegjørelsen deres som noe mangelfull med hensyn til identifisering av risiko og konkrete tiltak, tok vi kontakt med leverandør for dialog om forbedring. Vi stilte spesifikke krav knyttet til hvordan de jobber med risikokartlegging, hvordan de jobber for å unngå konfliktmineraler og ba dem fylle ut egenevalueringsskjema i EcoVadis. Selskapet informerte oss om at de har jobbet aktivt i løpet av det siste året for å styrke arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Det er ansatt en dedikert ESG-ansvarlig på konsernnivå som også vil ha ansvaret for oppfølging av risikoanalyse og kartlegging av tiltak.

Selv om det er en klar forbedring mot fjoråret hos leverandør, er det fortsatt mangelfull risikovurdering og tilhørende tiltak tilknyttet mineralene. Vi vil derfor fortsette å følge opp leverandøren før neste års redegjørelse for å påse ytterligere progresjon.

Leverandør 3

Denne leverandøren ble valgt ut for revisjon basert på høy score i fjorårets risikovurdering knyttet til leveranse av IT-tjenester. Vi gjennomførte en interessentdialog og hadde samtale med hovedverneombudet hos leverandøren. Det ble ikke avdekket noen faktiske negative forhold tilknyttet leveransen av tjenesten. Ifølge hovedverneombudet forelå det ingen aktive avvik på denne type kontrakter i avvikssystemet, og det var heller ikke referert til noen konflikter knyttet til denne type oppgaver. Virksomheten har jobbet aktivt for å ha et velfungerende system for HMS, et etablert avvikssystem og et godt organisert arbeidsliv, som alt er godt forankret hos ledelsen. Det er også etablert varslingskanaler. Det forelå ingen kjente forhold knyttet til diskriminering, manglende overtidsbetaling eller andre negative forhold.

Vi opplevde interessentdialogen som et svært nyttig verktøy for å bli kjent med de reelle arbeidsforholdene hos leverandørene våre.

Revisjonen avdekket ingen negative forhold, og ble avsluttet uten videre oppfølging fra vår side.

OPPSUMMERENDE FUNN FRA DE TRE REVISJONENE

Vi ser at en stor andel av produktene vi kjøper inn til organisasjonen og medarbeiderne er produsert i Kina. Eksterne og uavhengige rapporter ([ITUC, 2023](#), [Amnesty](#)) viser at det foregår overgrep mot mennesker og at det følger en stor risiko for menneskerettsbrudd i produksjonen av varer og tjenester. Dette knytter seg for eksempel til tvangsarbeid, manglende etterlevelse av fagforeningsrettigheter og ytringsfrihet. Videre er det kommet frem særlig graverende rapporter i forbindelse med Xinjiang-provinsen og menneskerettsbrudd mot uighurene. I vår foreløpige kartlegging har det ikke kommet frem tilknytning til Xinjiang-provinsen, men det kan heller ikke utelukkes. I kartleggingen som er blitt gjennomført og gjennom dialogen med leverandørene våre, har det ikke forekommet graverende brudd som vi er direkte eller indirekte forbundet med, men vi vet at dette ikke er en garanti mot at menneskerettsbrudd kan forekomme i verdikjeden vår.

Videre ser vi at en stor andel av innkjøpene av IT-utstyr er koblet til mineraler som kan forbindes med risiko for menneskerettsbrudd ([BSR](#), [OECD](#), [UNHR](#), [DFØ](#)). Konfliktmineraler, slik som wolfram, tungmetaller og lignende, er vanlige komponenter i IT-produkter vi kjøper store mengder av, for eksempel tastaturer og pc-skjermer. Omfanget av disse innkjøpene er store, gitt at vi har mer enn 3000 medarbeidere som trenger disse produktene. Vi vil derfor ha en proaktiv tilnærming til leverandører innenfor dette segmentet og forventer at de fortsetter å sikre risikokartlegging og utarbeidelse av konkrete og målbare tiltak.



ACCELERATE-PROGRAMMET: INTERNT OPPFØLGINGSARBEID

I mars 2024 fikk vi omtale i mediasaker om at 240 nyansatte i Sopra Steria ikke fikk betalt på helgekurs i forbindelse med Accelerate-programmet vårt for nyutdannede. Selv om programmet er frivillig, ga enkelte deltagere uttrykk for at de opplevde et visst press på å delta.

Sopra Steria har tatt tilbakemeldingene på alvor. Vi ønsker ikke at medarbeiderne våre skal føle seg forpliktet til å delta på frivillige arrangementer utenfor arbeidstid. Alle programmer og arrangementer utenfor arbeidstid hos oss er frivillige.

Etter avisoppslagene har vi vært i dialog med deltagerne i programmet, og ledelsen har tydelig formidlet at deltagelse er – og skal være – frivillig. Ledelsen har også besluttet å se nærmere på hvordan vi som selskap jobber videre med dette, slik at alle får gode erfaringer med slike programmer fremover.

Vi er stolte av at vi i all hovedsak, har fornøyde deltagere på programmene vi gjennomfører. Vi har også gjennom flere år fått svært gode resultater i medarbeiderundersøkelsen i regi av Great Place To Work.

ÅRETS RISIKOVURDERING

Sopra Steria AS jobber kontinuerlig med risikovurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingsprosessen består av informasjonsinnsamling og vurdering av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere for å etablere en overordnet oversikt som vi bruker til å avdekke risikoområdene. Nedenfor beskrives risikokriteriene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen.

Som nevnt i fjor, jobbes det aktivt med å få leverandører til å signere vår Supplier Code of Conduct. I år har 45 prosent av alle leverandører med leveransesum som overstiger 50 000 signert, opp fra 27 prosent i fjor.

Risikovurderingen baserer seg på følgende parametere:

- Kostnader
- Selskaper i konsernet
- EcoVadis-score
- Risikofaktor for produkt/tjeneste/bransje
- Risikofaktor land

Nedenfor beskriver vi kartleggingsprosessen for årets risikovurdering.

1. KOSTNADER

Vi har lagt det finansielle regnskapsåret for 2023 til grunn for utvelgelse av leverandører. Gjennom ERP-systemet kunne vi trekke ut alle aktive leverandører i Excel, og har der gjort en innledende vurdering av dem. Vi har valgt å ta for oss aktive leverandører hvor vi har et årlig innkjøp på over MNOK 1,5. Vi endte da for regnskapsåret 2023 med 76 leverandører.

2. SELSKAPER I KONSERNET

Sopra Steria AS er en del av den internasjonale Sopra Steria-gruppen. Alle Sopra Steria-selskapene skal følge de samme prosedyrene og retningslinjene som er satt av Sopra Steria-gruppen. I tillegg kan selskapene i gruppen utarbeide ytterligere krav. Sopra Steria AS kjøper tjenester fra flere Sopra Steria-selskaper. Etersom Sopra Steria følger de samme prosedyrene og retningslinjene og oppfølging av underleverandørene, anser vi det nå som mindre risiko knyttet til kjøp av tjenester fra selskaper i gruppen. Vi har derfor foreløpig valgt å ikke ta med disse leverandørene.

	2022/2023	2023/2024
Aktivt scorecard EcoVadis	50 %	80 %
Avslått EcoVadis, dialog startet	6 %	6 %
DFØ egenevaluering	20 %	4 %
Påbegynt egenevaluering EcoVadis	24 %	10 %

Tabell 1: Responsrate for leverandører over 1,5MNOK

3. ECOVADIS

Sopra Steria-gruppen har et mål om at alle leverandører med kostnader på over MNOK 1,5, med flere enn 26 ansatte samt alle nye leverandører av renhold og kaffe, skal evaluere seg selv gjennom EcoVadis-plattformen. Gjennom plattformen får vi tilgang til leverandørens svar og tilhørende dokumentasjon. Basert på egenevalueringen, blir det gitt en score samt foreslåtte forbedringspunkter innenfor områdene miljø, arbeids- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser.

Vi kontrollerte listen med aktive leverandører der vi gjorde innkjøp for over MNOK 1,5, mot EcoVadis for å se om det var gjort en egenevaluering. Vi gjennomgikk også de ulike forbedringspunktene som var angitt i EcoVadis. I tillegg undersøkte vi i detalj hva som var gjort for hver leverandør knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

4. GEOGRAFI OG SEKTOR

Vi har benyttet oss av ulike kilder for å kartlegge iboende risiko tilknyttet geografi og sektor. Kildene inkluderer, men er ikke uttømmende: Offentlig liste over høyrisikoanskaffelser fra DFØ, Global Rights Index, COFACE-Business Climate assessment og Transparency Corruption Perception Index. Dette er internasjonale anerkjente kilder for å få et totalbilde av risiko. Landene vi har identifisert samsvarer også med risikobildet som FN, Amnesty og andre anerkjente ideelle organisasjoner opplyser om.

Det er ingen endret risikovurdering mot fjoråret med hensyn til hvilke sektorer og land som er identifisert som risikoområder. Brorparten av leverandørene våre har hovedkontor i Norge, men vi har enkelte leverandører som har underleverandører i Asia og USA.

Land:
India
Bangladesh
Kina
Pakistan
Kongo
Sektorer:
IT
Beverting
Eiendom
Renhold
Kontormøbler

Tabell 2: Liste over land og sektorer som er identifisert som risikoområder



ÅRETS FUNN

I kartleggingen vår ser vi at leverandørene, også som et resultat av åpenhetslovens krav, har styrket arbeidet med kartlegging og rapportering av menneskerettighetsrisiko. Hele 19 av leverandørene har forbedret scoren i EcoVadis dette året. Samtidig får vi stadig signaler og tilbakemeldinger fra leverandører om at de tar dette arbeidet på største alvor. Vi ser imidlertid at det også finnes leverandører som har forbedringspunkter eller rapporterer mangelfullt om arbeidet. Vi vil fortsette å jobbe med disse leverandørene.

De leverandørene vi ønsker å undersøke nærmere gjennom revisjon, er dem som vi vurderer til å ha høyest risiko basert på kriteriene som inngår i risikovurderingen. Dette arbeidet vil pågå utover høsten 2024. Vi har allerede på tidspunktet for publisering av denne rapporten, dannet oss et inntrykk av hvilke leverandører som kan være aktuelle. I nærmere samarbeid med virksomheten vil vi beslutte hvilke leverandører som blir endelig utvalgt for revisjon.

Basert på hva revisjonene viser, vil vi følge opp eventuelle negative funn som er knyttet til verdikjedene våre. I den forbindelse vil vi trolig ta utgangspunkt i hvor sannsynlig det er at skaden inntreffer og alvorlighetsgraden av den negative påvirkningen eller skaden for mennesker, samfunn og miljø.

Det er spesielt tre faktorer som er avgjørende:

- Skala: Hvor alvorlig er den negative påvirkningen/skaden?
- Omfang: Hvor mange gjelder det eller hvor omfattende er den negative påvirkningen/skaden?
- Mulighet for gjenoppbygging: Kan det rettes opp igjen?



Her er det viktig å nevne at ved risiko for menneskerettighetsbrudd skal risiko med størst alvorlighetsgrad prioriteres, særlig der forsinket håndtering kan føre til skade som ikke kan rettes opp. Systematisk arbeid og etablering av solid oppfølgingsprosess er det beste grunnlaget for videre etterlevelse i henhold til kravene i åpenhetsloven.

Sopra Steria vil også fortsette å følge opp leverandørene som vi allerede har gjennomført revisjon med i 2023/2024. Vi ønsker å forsikre oss om at de får en positiv utvikling i arbeidet sitt.

Signert versjon av redegjørelsen vil du finne på våre nettsider [soprasteria.no](https://www.soprasteria.no).

Bærekraftsrapport 2023

[Les hele vår integrerte årsrapport her](#)