

2025

Devoteam Åbenhetsrapporten



VEEP

Value | Environment
Ethics | People

AI-driven tech consulting

Innhold

1. Introduksjon	3
1.1 Om Devoteam AS	4
1.1.1 Organisasjonsstrukturen	4
1.1.1.1 Kompetanseområder	4
2. Aktsomhetsvurderinger	5
2.1 Forankring	5
2.1.1 Devoteam konsernets Corporate Policies	8
2.2 Kartlegging av risiko i leverandørkjeden	10
2.3 Funn negative konsekvenser	10
2.4 Tiltak	11
Oppsummering og refleksjon	11

1. Introduksjon

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Lovens § 1 beskriver lovens formål og slår fast at loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetslovens § 5 redegjør for virksomhetens plikt til å årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Redegjørelsen skal minst inneholde: a) en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. b) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger. c) opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Den videre redegjørelsens formål er å gi allmennheten innsikt i hvordan dette ansvaret er forankret i Devoteam AS, funn gjort fra aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt. Forbrukertilsynet har utarbeidet en veileder som er benyttet i vår redegjørelse. Veilederen er gjeldende for perioden 1. januar - 31. des 2022, men er etter den tid oppdatert med vesentlige endringer, jf. åpenhetsloven § 5 fjerde ledd.

1.1 Om Devoteam AS

Devoteam AS er et av Norges ledende konsultentselskaper innen digital transformasjon. Vi bistår våre kunder fra tidligfase med design og strategi, til ledelse og gjennomføring av digitale transformasjoner. Vi er partner med de fem ledende leverandørene av skyteknologi Microsoft, Google, AWS, Salesforce og ServiceNow. Som en del av Devoteam Group med hovedkontor i Paris, er vi representert i over 20 land med over 10 000 konsulenter over hele EMEA.

1.1.1 Organisasjonsstrukturen

Devoteam AS er et heleid datterselskap av Devoteam SA i Frankrike. Daglig leder er Jonas Höfde. I Norge er vi organisert etter kompetanseområder som forklart under neste avsnitt, samt interne funksjoner. De interne funksjonene omfatter HR, Marketing, salg og finans.

Innkjøp

I det vesentligste omfatter innkjøp, kjøp av konsulentttjenester fra andre konsultentselskaper eller enkeltmanns bedrifter, som Devoteam AS har god kjennskap og relasjon til. Alle innkjøp gjøres i henhold til skriftlige avtaler og følger Devoteam SA sine forankrede regler og prosedyrer, Corporate Social Responsibility (CSR). Med CSR charter, spørreskjema og utvalgsriterier. Alle underleverandører av konsulentttjenester og alle ansatte må underskrive på Devoteam AS sine etiske retningslinjer. De etiske retningslinjene er vedlagt denne rapporten.

1.1.1.1 Kompetanseområder

I Devoteam AS er alle konsulenter delt inn i Team etter sitt spesifikke kompetanseområde, som endringsledelse, forretningssystemer og arkitektur. Felles for alle er høyt kundefokus og støtte i transformasjonene og endringsreisen kunden skal i gang med.

Devoteam tilbyr en rekke tjenester i Norge, som spenner over forskjellige områder innen sikkerhet og forretningsrådgivning. Her er en oversikt over vår tjenesteportefølle:

1. Forretningsrådgivning:

Organisasjonsutvikling: Agile and Cloud Operating Model, evaluering av potensial for agilitet og sky, etablering av Cloud Centre of Excellence, og agil team transformasjon.

Datastrategi: Inkluderer datastrategi, data governance, dataplattform og dataarkitektur.

Forretningssystemer: Tjenester innen Enterprise Resource Planning (ERP), Human Resources Systems (HCM), Learning Management Systems (LMS), lønn, CRM og andre forretningssystemer.

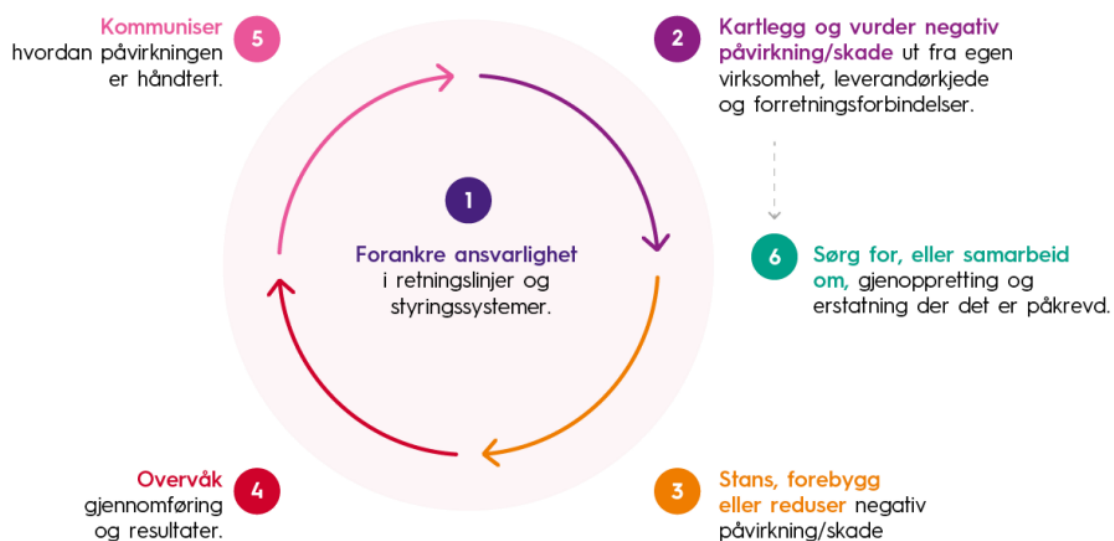
Ledelse og endring: Tilbyr innsikt, strategi, visjon, konseptvalg, prosjekt-, program- og prosessledelse, organisasjonsutvikling og endringsledelse, samt porteføljestyling.

Sikkerhetsrådgivning: Omfatter sikkerhetsstyring og strategi, sikkerhetskultur og opplæring, personvern og sikkerhetsarkitektur.

2. Aktsomhetsvurderinger

En aktsomhetsvurdering er en prosess der virksomheter kartlegger, forebygger, begrenser, reparerer og gjør rede for risiko for skade forårsaket av egen virksomhet, gjennom bedriftens leverandørkjede og forretningspartnere. Med leverandørkjede menes her enhver aktør som leverer varer eller tjenester til Devoteam AS. Vi samarbeider med forretningspartnere både direkte og indirekte via tjenester vi tilbyr til våre kunder, og også gjennom bransjerelatert samarbeid. Som en betrodd partner av våre kunder, jobber Devoteam AS kontinuerlig med risikovurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I aktsomhetsvurderingen har vi lagt til grunn OECDs aktsomhetsveileder og sektorveileder (se figur 1 under), samt FNs veiledende prinsipper (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) og deres utformede rapporteringsrammeverk. Devoteam har fra før et tett arbeid med FN og har siden 2017 vært underskrivende medlem av UNGC (United Nations Global Compact) og har forpliktet seg til å følge FNs ledende prinsipper og bærekrafts mål.



Figur 1: Basert på OECDs prosess for aktsomhetsvurderinger

Figure 1 OECD aktsomhetsvurdering

1.1 Forankring

Av åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a følger det at Devoteam AS som virksomhet må sikre at vi har på plass tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, forankret i vårt styringssystem.

Devoteam konsernet har dette høyt på sin agenda og konsernet har etter å ha kartlagt risikoene, både interne og eksterne som konsernet utsettes for og selv kan være med å påvirke og begrense,

implementert en bærekrafts strategi (Sustainability Strategy) kalt VEEP (Value, Environment, Ethics, People). Devoteam AS baserer sin strategi på de fire dimensjonene av VEEP (figur 2 under). Mer informasjon om det kontinuerlige arbeidet Devoteam gjør på dette området finnes her: <https://www.devoteam.com/csr/>

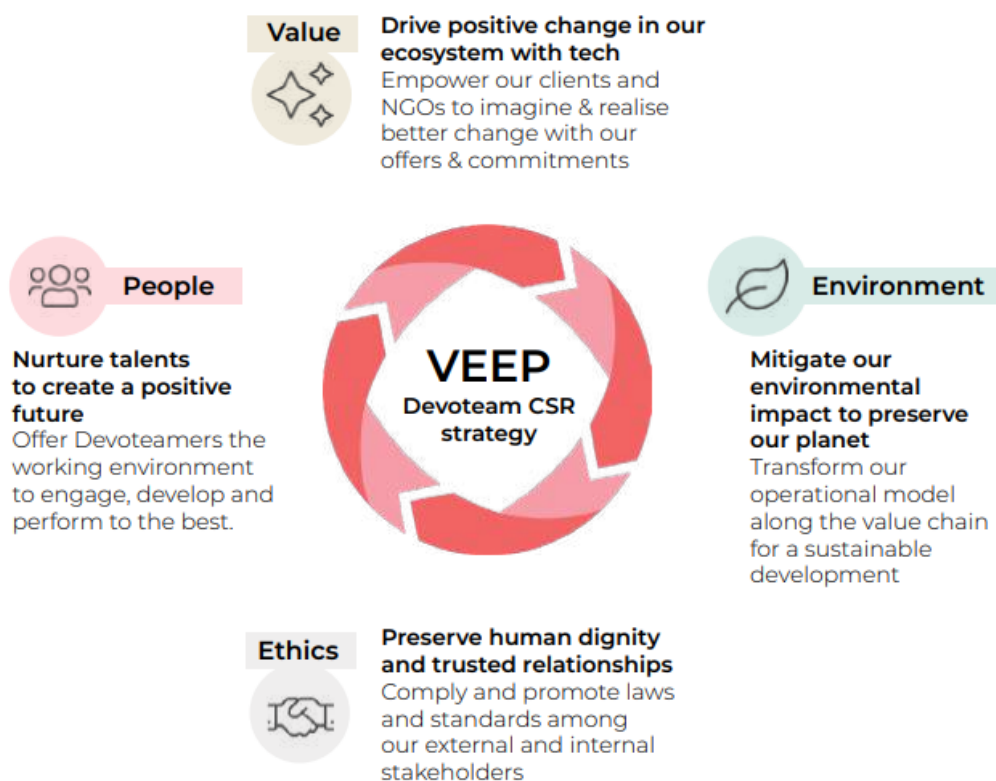


Figure 2 VEEP sine fire dimensjoner

Gjennom VEEP og sitt tette arbeid med FN og etterlevelse av deres bærekraftsmål, søker Devoteam å påvirke mål både direkte og indirekte, som beskrevet i figur 3.

Goals we directly affect



Goals we indirectly affect



Figure 3 mål for bærekraft som Devoteam søker å påvirke

I Devoteam AS og i Devoteam konsernet er vi opptatt av å følge alle lovpålagte krav til hvordan vi skal drive vår virksomhet. I tillegg til åpenhetsloven er sentrale lover blant annet arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og regnskapsloven.

Vi fokuserer på de retningslinjene Devoteam AS vi anser som mest relevante for denne redegjørelsen.

1.1.1 Devoteam konsernets Corporate Policies

Devoteam konsernet har utarbeidet klare etiske retningslinjer kalt CSR (Corporate Social Responsibility) Ethics som er listet opp i figur 3 under. Devoteam AS som alle andre i Devoteam, følger disse retningslinjene.

- ▶ complying with the law
- ▶ preventing conflicts of interests
- ▶ corruption & anti-competitive practices
- ▶ compelling with data protection and cybersecurity
- ▶ ensuring sustainable relationships with our stakeholders & providers

Figure 4 Devoteam sine etiske retningslinjer

Prosedyre for håndtering av leverandører

Leverandørene er en viktig del av Devoteam sin forretningsvirksomhet, og er med å sikre at konsernet kan tilby kvalitet til sluttkunden. I noen tilfeller er det også underleverandører som står for sluttresultatet, og dermed blir Devoteam sitt ansikt utad. Det er derfor viktig at leverandører, som Devoteam er sitt ansvar bevist og at Devoteam sine etiske retningslinjer etterleves av alle ledd i verdikjeden. Dette er også stadfestet i VEEP, som beskrevet tidligere.

Personalhåndbok

Devoteam AS har utarbeidet en digital personalhåndbok som alle ansatte har tilgang til og som de blir opplyst om når de blir ansatt. Temaene inkludert i håndboken er retningslinjer, ansettelse, medarbeiderutvikling, arbeidstid, overtid, lønn, lønnsmodeller, ferie og avspasering, goder, sykefravær, barns sykdom, foreldrepermisjon, andre permisjoner, pensjon og forsikring, reiser, helse, miljø og sikkerhet, informasjon ved avslutning av arbeidsforhold, brudd på retningslinjer.

Alle medarbeidere har egne personalledere eller Teamledere som har den daglige dialogen med den ansatte. Alle ledere med personalansvar skal avholde årlige medarbeidersamtaler. I tillegg har Devoteam AS hyppige nettbaserte spørreundersøkelser blant de ansatte, for å tidlig fange opp temaer som må avklares. Dette kommer i tillegg til Devoteam konsernets årlige mer omfattende spørreundersøkelse, Devomood.

De ansatte er representert i Devoteam AS sitt styre med to representanter og en vara representant, i tillegg til å ha verneombud og AMU-representant som alle er valgt av de ansatte. Nytt valg av ansatte representanter skal gjennomføres annet hvert år.

Alle ansatte blir fulgt tett opp og vi har en strukturert prosess for utvikling av våre medarbeidere. Denne ligger åpent på vårt intranett. Her finner informasjon om karriereprogresjon, lønnsrammeverk og forventningsmatrise til de ulike nivåene for utvikling. Alle ansatte har tilgang

til denne informasjonen og alle ledere får opplæring og trening i disse prosessene. I tillegg har vi all persondata lagret i et felles HR-system, der behandling og vedlikehold av alle data også skjer.

Vår personalpolitikk forutsetter en gjennomtenkt lønnspolitikk som stimulerer til å forbedre virksomheten og muligheten til å oppnå virksomhetens og den enkeltes mål. Lønn og betingelser er et viktig styringsverktøy – de skal være konkurransedyktige og skal stimulere til riktig arbeidsinnsats. For å sikre dette stiller det krav til at Devoteam evner å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Et viktig virkemiddel er en riktig resultatstyring der ledere klargjør mål, involverer medarbeidere og tar ansvar for at mål oppfylles, oppgaver gjennomføres og resultater oppnås.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Whistleblower prosedyre

Devoteam SA har utarbeidet en klar og grundig whistleblower prosedyre, som Devoteam AS følger og som skal være tilgjengelig for alle ansatte, underleverandører og leverandører.

Mer informasjon rundt Devoteam sitt varslingsystem finnes her: [Ethics alert system • Devoteam](#)

For å sikre anonymitet og uhildet behandling, har Devoteam SA, hyret inn en ekstern leverandør av varslingssystemet som konsernet benytter. Leverandøren behandler alle rapportert uavhengig av Devoteam konsernet og sender en anonymisert rapport til organet som group har opprettet for dette formålet, Group Ethics Alert Committee.

Systemet skal primært fange opp følgende forhold:

- Kriminalitet og lovbrudd, herunder korrupsjon
- Alvorlig og åpenbart brudd på en lov, forskrift eller internasjonal traktat
- Brudd på forpliktelser definert av Europeiske forskrifter og av den Monetære og finansielle koden CMF eller av de generelle forskriftene av finanstilsynet, AMF
- Mer spesifikt enhver situasjon som er i strid med konsernets adferdskodeks eller det nedfelte anti korrupsjons reglementet.

Operation



Figure 5 Devoteam sin Whistleblower prosedyre

2.2 Kartlegging av risiko i leverandørkjeden

Devoteam AS har en lang fartstid eller daglig samvirke med sine underleverandører og gjør en kontinuerlig vurdering av underleverandørene og deres overholdelse av de krav som både Devoteam AS og Devoteam SA setter til sine leverandører. Nye leverandører blir nøye vurdert i henhold til overholdelse av lover og regler og interne retningslinjer. I tillegg til dette har Devoteam AS gjort en kartlegging av sine leverandører. Målet med denne kartleggingen er å identifisere hvilke områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Kartleggingen og vurderingen følger åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav b. Vi har i denne omgang konsentrert oss om leverandører der vi har kjøpt varer eller tjenester for 2 MNOK eller mer på årsbasis. I tillegg er de leverandører som opererer innenfor en bransje som det er vurdert det kan knyttes en særskilt risiko til, inkludert i kartleggingen. Et eksempel på en slik leverandør, er tilbyder av renholdstjenester. I kartleggingen benytter Devoteam konsernet seg av blant annet EcoVadis samt eget spørreskjema. Gjennom det uavhengige tredjeparts verktøyet Ecovadis, gjør leverandører en egenevaluering basert på spørsmål definert av Ecovadis. Via spørsmålene kartlegges områdene: miljø, arbeids- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser. Svarene og tilhørende dokumentasjon evalueres av Ecovadis. Hver leverandør rangeres på et scorecard innenfor hver av fokusområdene hver leverandør og eventuelle forbedringspunkter innenfor hvert av områdene.

2.3 Funn negative konsekvenser

Devoteam AS har ikke gjort spesielle funn utover dokumentasjonsmangel hos enkelte leverandører. Funnet rundt dokumentasjonsmangel må ses i sammenheng med at kravet om åpenhetsrapport er

relativt nytt og vil trenge noe tid på å bli endelig implementert hos alle virksomheter. Der det er behov for endrede prosedyrer, har vi gått i direkte dialog med leverandørene dette gjelder.

2.4 Tiltak

Kartleggingen har vist at det er nødvendig med en kontinuerlig tett oppfølging av de utvalgte leverandørene, også der tjenestene som leveres i utgangspunktet ikke anses å være komplekse eller innebære langsiktige leveranser, for eksempel renholdstjenester, frukt og lunsj leverandører.

Oppsummering og refleksjon

I forhold til rammeverk og regler, nyter Devoteam AS godt av å være del av et større konsern. Mye er derfor allerede ivarettatt og på plass når det gjelder arbeidet med åpenhetsloven. Dog har kartleggingen vist at det er viktig med en kontinuerlig prosess rundt disse forholdene. Prosessen har også skapt en økt bevissthet rundt problematikken knyttet til menneskerettigheter, korrupsjon mv. Devoteam AS må sies å være i tidligfasen av å gjøre disse kartleggingene og vurderingene og prosesser og rutiner vil forbedres og intensiveres fremover.

