

**Avanade Norway AS**  
**Rapportering etter**  
**Åpenhetsloven**  
**2024**



Innholdsfortegnelse/Table of Contents	
1. Introduksjon	3
2. Avnades tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår	5
3. Due diligence, risikovurdering og mitigering	7
4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer	16
5. Neste steg – veien fremover	18
1. Introduction	21
2. Avnade’s Approach to Human Rights and Decent Working Conditions	22
3. Due Diligence, Risk Assessment and Mitigation	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
4. Raising Concerns	24
5. Next Steps – the way forward	33

# 1. Introduksjon

Avanade er den ledende globale leverandøren av digitale, sky-, AI- og rådgivningstjenester, industriløsninger på tvers av Microsofts økosystem. Vår visjon er å fremme verden gjennom kraften til mennesker og Microsoft. Vi hjelper verdens ledende virksomheter, myndigheter og andre organisasjoner med å bygge sin digitale kjerne, optimalisere driften, akselerere inntektsvekst og forbedre innbyggertjenester – og skape verdi hurtig og i skala. Vi ble etablert for over 20 år siden av Accenture og Microsoft og er unikt posisjonert som en global leder i Microsofts økosystem. Hver dag bringer våre ca 60 000 ansatte bransjeinnsikt og ekspertise for å gjøre det som betyr noe for våre kunder og deres kunder. Teknologi er i kjernen av endring i dag, og vi er verdensledene i å bidra til å drive denne endringen. Vi kombinerer vår styrke innen teknologi med bransjee erfaring, funksjonell ekspertise og global leveringsevne. Vårt formål er å gjøre en ekte menneskelig innvirkning for våre folk, våre kunder og våre lokalsamfunn. Verdiene våre beskriver hvem vi er og hva vi står for, og de påvirker atferden og beslutningene vi tar hver dag. Hos Avanade veiledes vi i alt vi gjør av våre tre kjerneverdier:

- Vi har en lidenskap for teknologi og innoverer med hensikt.
- Vi leverer med kvalitet.
- Vi mener alle teller.

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

Avanade opererer i Norge gjennom sitt heleide datterselskap Avanade Norway AS («Avanade Norge»). Avanade Norge har hovedkontor i Rådhusgata 27, 0158 Oslo og sysselsetter per 31. mai cirka 110 personer. Vi har som mål å være en av Norges beste arbeidsplasser. Vi legger stor vekt på kunnskapsdeling og kompetansebygging, inkludert ledertrening. Vi gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelser som inkluderte inkluderings- og trivselsindekser i 2023, og vi jobber med forbedringstiltak. Vi følger med på våre ansattes arbeidsmengde og identifiserer måter å forbedre deres mentale velvære på, inkludert sosiale og profesjonelle samlinger.

Åpenhetsloven («loven») har som mål å fremme åpenhet, ansvarlighet og ansvarlig

forretningspraksis i Norge. Den pålegger virksomheter å gjennomføre due diligence-vurderinger av egen virksomhet og leverandørkjede for å finne ut hvor de største risikoene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er, og å publisere en redegjørelse for denne due diligence, risikovurdering og eventuelle utbedring eller avbøtende tiltak.

Denne rapporten er publisert 30. juni 2024 i samsvar med Avanade Norges forpliktelser etter loven. Ytterligere informasjon eller spørsmål i forhold til Avanade Norways etterlevelse av loven rettes til: HR-avdelingen i Avanade Norge, e-post: [norwayhr@avanade.com](mailto:norwayhr@avanade.com)

## 2. Avnades tilnærming til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår

Avnade har deltatt i [FNs Global Compact \(UNGC\)](#) siden 2016.

Som det fremgår av vår [2023 Environmental, Social and Governance \(ESG\) Årsrapport](#), søker vi å innrette oss etter FNs bærekraftsmål og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter som underskriver av UNGC. Vi fokuserer derfor vår menneskerettighetsinnsats på de områdene som er mest relevante for vår virksomhet og drift når det gjelder potensielle menneskerettighetspåvirkninger.

Vi erkjenner også at våre kunder og andre interessenter i økende grad søker synlighet i vår menneskerettighetspraksis og policy. Vi fortsetter å vurdere vår menneskerettighetsinnsats, så vel som beste praksis på markedet, for å vurdere hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere. I tilfeller der det er uklart hvordan vi skal anvende loven på en måte som er i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, veiledes vi av våre kjerneverdier og våre forretningsetiske retningslinjer (COBE) for å støtte og respektere prinsippene for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Vi anerkjenner at støtte og respekt for menneskerettigheter er en integrert del av våre bærekraftsforpliktelser. Vi har egne mål (ESG Scorecard) for miljø, sosial og selskapsstyring (ESG), som inneholder våre forpliktelser til ansvarlig virksomhet. I 2024 etablerer vi et ESG-råd ledet av vår leder for ESG og ansvarlig virksomhet. Vi legger også til beregninger for e-avfall og klient-KPI til vår FY24 ESG Scorecard for å drive fremgang og bedre synlighet rundt vår egen bærekraftsytelse.

I Norge har styret i Avnade Norge ansvaret for ESG-saker og har godkjent denne rapporten. Representanter fra Avnade-ledelsen i Norge har deltatt i due diligence og risikovurderinger denne rapporten bygger på.

## 2.1 Avanades menneskerettighetsprioriteringer

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

- Mangfold og like muligheter
- Helse, sikkerhet og sikkerhet
- Ansettelsesforhold og arbeidspraksis
- Forsyningskjede
- Personvern for data
- Antikorrupsjon

Som en ansvarlig virksomhet ledes Avnade av en sterk forretningsetikk som forbinder våre verdier og driftsprinsipper med retningslinjer tilpasset hvordan vi driver virksomhet hver dag. Med våre forretningsetiske retningslinjer som grunnlag, har vi bygget et etikk- og overholdelsesprogram som fungerer både globalt og lokalt, og gir opplæring og kommunikasjon på nøkkelområder, inkludert bevissthet mot korrupsjon, personvern, konkurranse og handelskontroll. Vi bruker etikk for å veilede vår bruk av nye teknologier som generativ AI, for å sikre at våre fagfolk og våre kunder bruker disse teknologiene etisk og trygt.

Vi tolererer ikke fysisk vold, trusler, fysisk avstraffelse, mental tvang, verbale overgrep, respektløs oppførsel, mobbing eller trakassering av noe slag.

Vår Code of Business- **COBE** - gjelder for alle Avnade-ansatte rundt om i verden og veileder våre ansatte til å ta ansvarlig atferd og beslutninger som en naturlig del av det vi gjør hver dag – med hverandre, våre kunder og forretningspartnere, og våre lokalsamfunn der vi jobber og bor. Avnade undersøker ethvert potensielt menneskerettighetsbrudd den blir klar over og søker å rette opp eller redusere disse bruddene på en passende måte. Hvis det er uklart hvordan vi skal anvende loven i samsvar med våre menneskerettighetsprinsipper, veiledes vi av våre kjerneverdier og **COBE** for å støtte og respektere prinsippene for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

# 3. Due diligence, risikovurdering og mitigering

Loven fremmer bedriftens åpenhet og ansvarlighet i norske virksomheter og deres leverandørkjeder for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Et krav for implementering er å gjennomføre en menneskerettighetsrisikovurdering. Denne prosessen innebærer å identifisere, analysere og redusere potensielle menneskerettighetsrisikoer knyttet til Avanade Norways forretningsaktiviteter – innenfor vår egen virksomhet og våre leverandørkjeder. Utdataene fra risikovurderingen informerer 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 Avanade-virksomhet i Norge

Basert på parametrene i lovverket og våre globale prioriterte menneskerettigheter som beskrevet ovenfor, undersøkte vi virkningen av vår virksomhet i Norge med særlig fokus på:

- Mangfold og like muligheter
- Helse, sikkerhet og sikkerhet
- Ansettelsesforhold og arbeidspraksis.

### 3.1.1 Mangfold og like muligheter

Vi verdsetter mangfoldet vårt på jobben, og vi følger inkluderings- og mangfoldsprinsippene —i beslutningene vi tar og handlingene vi tar. Vi tror inkludering og mangfold er avgjørende for både tilgang til talent og for innovasjon. Vi behandler inkludering og mangfold som en forretningsprioritet – vi setter mål, deler dem offentlig, samler inn data for å kontinuerlig forbedre og holder lederne våre

ansvarlige. Vi kunngjør målene våre fordi vi tror åpenhet bygger tillit og holder oss på et høyere nivå av ansvarlighet.

Vi er forpliktet til å tilby et inkluderende miljø som oppmuntrer ansatte til å samarbeide respektfullt med hverandre, styrke hver stemme, være gjennomtenkte i vår tilnærming for å skape en vinnende kultur, for å belønne individuelle talenter som utnytter suksess, og feire fremgang.

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

Avanade Norge representerer mangfold, og vi har i mange år jobbet målrettet, systematisk og bredt for å fremme mangfold og inkludering. Vårt lokale mangfoldsarbeid har de siste årene hatt fokus på likestilling, psykisk helse, ulike livsfaser, samt seksuell legning og kjønnsidentitet. Som en del av dette arbeidet har vi etablert ulike mangfoldsnettverk, inkludert: kvinner, kulturelt mangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og psykisk helse. Mange av våre ansatte er engasjert i disse nettverkene. Gjennom våre nettverk fremmer vi en inkluderende kultur og arbeidserfaring ved å skape fellesskap der vi omfavner og feirer hver persons unike evner, perspektiver og stemme.

Globalt er Avanade fokusert på å øke vår kvinnelige representasjon med antall – inkludert 43,4 % kvinner ansatt det siste året, opp fra 25 % for bare tre år siden.

I Norge utgjør kvinner nå 27 % av vår arbeidsstyrke i Avanade Norge. I tillegg representerer kvinner nå 48 % av vår globale ledergruppe.

Avanade Norge har kompetente HR-fagfolk som jobber aktivt med å vurdere og redusere risiko knyttet til menneskerettigheter i Avanade Norge. I tillegg har vi også et team av HR-fagfolk med et dedikert ansvar for de ansatte i Norge. Vi jobber med å identifisere risikoen for diskriminering og unngå barrierer for likestilling ved å kontinuerlig måle kjønnsbalanse, og vi har bygget slik måling inn i våre HR-prosesser. Vi overvåker proaktivt fremgangen vår på disse områdene og fremmer våre mål for mangfold, menneskerettigheter og bærekraft.

Fra vår siste gjennomgang av lønn, som reflekterte lønnsendringer med virkning fra 1. desember 2022, hadde vi krone-for-krone, 100 % lønnslikviditet for kvinner sammenlignet med menn (visse midlertidig ansatte og praktikanter ble ekskludert fra analysen) .

### 3.1.2 Helse, sikkerhet og sikkerhet

Helse, sikkerhet og velvære til våre medarbeidere er vår høyeste prioritet. Avnade Norge har stort fokus på HMS regelverk (Helse, Miljø og Sikkerhet). I samarbeid med arbeidsmiljøutvalget og verneombud iverksatte vi forebyggende tiltak rettet mot sykdom og helseproblemer, samt oppfølging av langtidssykefravær. Videre har HMS-ansattes representant den nødvendige HMS-sertifisering etter arbeidsmiljøloven.

### 3.1.3 Ansettelsesforhold og arbeidspraksis

Gitt arten av Avnade Norways virksomhet og de risikovurderingene vi har foretatt til nå, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidspraksis er lavrisiko fra et menneskerettighetssynspunkt. Vi vurderer hvordan vi kan forbedre og utvikle oss som svar på endrede omstendigheter og utviklingen av virksomheten vår. Vi vurderer jevnlig hvilke risikoer våre ansatte kan møte under arbeidet. Denne analysen har vist at selv om vår samlede risiko er lav, er det to områder som våre ansattes representanter og engasjementsundersøkelser indikerer behov for årvåkenhet:

- Våre folk og team har omfavnet den hybride måten å jobbe på. Ifølge en undersøkelse om ansattes helse og velvære ga en poengsum på 75 % gunstige svar på spørsmål om trivselsindeksen, og at våre globale respondenter føler seg bemyndiget til å jobbe fleksibelt i teamene sine. Men med moderne teknologi og kommunikasjonsverktøy kan grensene mellom jobb og privatliv bli mer uklare. Mange ansatte i Norge jobber i grenseoverskridende team og prosjekter hvor tidsforskjeller så vel som kulturelle forskjeller kan bidra til dette. I tillegg, ettersom de fleste av våre ansatte i Norge driver prosjektbasert arbeid, kan arbeidsmengden variere i henhold til milepæler og leveranser i prosjektet. Noen ganger får vi tilbakemeldinger fra enkelte ansatte i Norge som opplever at de har høy arbeidsbelastning til bestemte tider, eller de kan oppleve at de blir møtt med høye krav til tilgjengelighet.
- Etter COVID-19-pandemien ser vi at våre ansatte i Norge har en tendens til å jobbe mer eksternt/hjemmefra. Selv om det kan være fordelaktig å jobbe hjemmefra fra et fleksibilitetssynspunkt, er vi også oppmerksomme på det faktum at noen ansatte, avhengig av deres personlige forhold, kan oppleve ensomhet og mangel på menneskelig tilknytning.

Mens den generelle menneskerettighetsrisikoen er lav, har Avnade Norge iverksatt og fortsetter å iverksette følgende tiltak for å møte disse bekymringene:

- Vi har en grundig prosess for å følge opp bruk av overtid hvor både HR og

prosjektledere er involvert med sikte på å balansere arbeidsmengden. Vi har også dette temaet som et fast diskusjonspunkt i AMU [11](#) -møter og Norges ledermøter.

- Avande Norge har et veletablert system for trivselsstøtte tilgjengelig for våre ansatte som inkluderer en dedikert trivselsrådgiver innen HR samt tilbud om gratis psykologtjeneste, stressmestringstreninger og andre trivselstiltak.
- I Avande Norge er alle ansatte til enhver tid velkommen til å jobbe fra et av våre kontorer. Vi har et kontinuerlig fokus på å bygge en kultur der folk føler tilknytning og har en følelse av tilhørighet, og vi har etablert veiledende prinsipper for hvordan man kan balansere fleksibilitet og personlig tid for å oppnå dette. For å oppmuntre folk til å komme til kontoret, arrangerer Avande Norge arrangementer som allmøter, frokoster, sosiale arrangementer og samfunnsarrangementer.

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

Vi streber etter å skape et miljø og gi verktøyene, programmene og praksisene for mental velvære. Vi fortsetter å jobbe for å bidra til å bryte stigmaet rundt psykisk helse ved å fremme et arbeidsmiljø der folk føler seg komfortable med å delta i åpen, ærlig dialog. Vi fortsetter også å heve vår støtte til vårt folks velvære, makroøkonomiske utfordringer og den humanitære krisen forårsaket av krigen i Europa, gjennom forbedrede digitale verktøy og initiativer.

Vårt bedriftspartnerskap med Thrive Global, en atferdsendringsplattform som tilbyr vitenskapsbaserte løsninger for å redusere stress og øke trivsel og produktivitet, har gjort oss i stand til å levere skreddersydde workshops for å hjelpe våre medarbeidere å oppnå en følelse av tilhørighet og formål.

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

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

Vi lanserte også et omfattende nettsted som gir alle Avanadeansatte og deres pårørende enkel tilgang til alle våre tilbud om mental helse og velvære. Nettstedet inkluderer en chatbot som hjelper enkeltpersoner å identifisere hvilket tilbud som best tjener deres spesifikke behov.

Våre ledere er opplært til å identifisere og motvirke ubevisste skjevheter som kan påvirke beslutninger innenfor de identifiserte risikoområdene. Alle ansatte gjennomfører årlig etikk- og etterlevelseskurs, hvor respektfull oppførsel er et sentralt element. I 2023 oppnådde Avanade 99 % deltakelse i opplæring i etikk og samsvar blant våre ansatte over hele verden.

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

### 3.2 Arbeidsforhold utenfor Norge

Vår tilnærming er konsistent over hele verden. Samarbeid på tvers av vårt One Global Network er grunnleggende for hvordan vi driver innovasjon og leverer verdi for våre kunder. Som en del av dette samarbeidet mottar selskaper i Accenture-gruppen tjenester fra andre selskaper innenfor Accentures globale konsern. Som en del av dette samarbeidet mottar Avanade Norge tjenester fra andre selskaper innenfor Accentures globale organisasjon, inkludert våre leveransesentre i India og Filippinene. I 2023 gjennomførte Accenture en omfattende menneskerettighetsvurdering ved våre leveransesentre i India.

Accentures leveransesentre globalt følger våre kjerneverdier, COBE og våre globale retningslinjer, og gjennomfører due diligence-vurderinger av menneske- og arbeidsrettigheter både i vår egen virksomhet og våre forsyningskjeder.

På våre leveransesentre forstår vi viktigheten av å opprettholde etiske standarder og sikre at vår virksomhet er i tråd med internasjonale normer og retningslinjer. For dette formål har vi etablert robuste prosesser og rammer som gjør oss i stand til å gjennomføre due diligence-vurderinger av menneske- og arbeidstakerrettigheter. Disse vurderingene dekker aspekter inkludert arbeidsrettigheter, arbeidsforhold,

ansattes velferd, mangfold og inkludering, og åpenhet i forsyningskjeden. Ved å gjennomføre slike due diligence-vurderinger, streber vi etter å sikre at våre leveransesentre opprettholder de høyeste standardene for etisk oppførsel. Vi er forpliktet til å ha en positiv innvirkning på samfunnet og fremme et arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter rettighetene til alle individer.

Spesielt, gitt lovligheten og markedsutbredelsen av ulike typer ansettelsesforhold i India og Filippinene, fortsetter vi å vurdere og vurdere vår egen ansettelses- og oppbevaringspraksis som en del av våre bredere risikostyringsprosesser og i samsvar med våre forpliktelser i henhold til FNs veiledende prinsipper for virksomhet og menneskerettigheter, og vi er fortsatt forpliktet til å iverksette passende tiltak hvis vi identifiserer bekymringer.

### 3.2.1 Ansattes velferd og rettigheter

Avanade og Accenture prioriterer de ansattes velferd og rettigheter, og sikrer rettferdig behandling, trygge arbeidsforhold og overholdelse av arbeidslover. Det gjennomføres regelmessige opplæringsprogrammer og bevisstgjøringskampanjer om menneskerettigheter, mangfold og inkludering. Vi har etablert klagemekanismer for ansatte for å rapportere bekymringer konfidensielt og søke løsning. Disse initiativene bidrar til å fremme forbedret ansattes trivsel, økt bevissthet om rettigheter og et støttende arbeidsmiljø.

### 3.2.2 Kontinuerlig forbedring og overvåking

Avanade evaluerer kontinuerlig driften, retningslinjene og prosedyrene våre for å identifisere områder for forbedring og adressere uønskede konsekvenser. Accenture gjennomfører regelmessige revisjoner, vurderinger og gjennomganger for å sikre samsvar med standarder og forskrifter. Nøkkelytelsesindikatorer følges for å overvåke fremgang, måle effektiviteten til våre initiativer og identifisere fokusområder. Målet er en pågående foredling av praksis, identifisering av nye risikoer og kontinuerlig forbedring av vår påvirkningsreducerende innsats.

Gitt arten av Avanades virksomhet, mener vi at våre ansettelsesforhold og arbeidspraksis i India og Filippinene er lav risiko fra et menneskerettighets synspunkt. Vi gir også overtidslønn i henhold til satser foreskrevet av loven, der det er aktuelt.

### 3.3 Forsyningskjede

En av våre toppprioriteringer er å fremme en etisk anskaffelsesstrategi som reflekterer våre kjerneverdier og våre forretningsetiske retningslinjer (COBE). For å oppmuntre til bredere åpenhet innenfor våre forsyningskjeder, krever vi at leverandørene våre følger Accentures globale leverandørstandarder (SSoC), som supplerer vår COBE, eller forplikter seg tilsvarende. SSoC reflekterer vår støtte til UNGCs ti prinsipper og – vi har fortsatt å opprettholde disse prinsippene. Disse standardene er publisert på 20 språk og angir arbeidsstandarder, menneskerettighetsprinsipper og andre juridiske og etiske standarder vi krever at våre leverandører overholder når de driver virksomhet.

Vi stiller også klare forventninger til våre leverandører om å anvende disse standardene på sine egne leverandører, og dermed fortsette effekten av vår etiske anskaffelsesstrategi. Accenture fortsetter å utvikle SSoC i tråd med bransje- og markedsforhold. For eksempel ble SSoC nylig modifisert for å inkludere forventninger knyttet til ansvarlig bruk av nye teknologier som generativ AI. I tillegg vurderer vi vår forsyningskjedestrategi årlig gjennom linsen til vår COBE og UNGC Ten Principles som en del av vår innsats for å sette industristandarder for å opprettholde en etisk forsyningskjede. Dette er spesielt viktig som en del av vår fortsatte innsats for å oppmuntre våre leverandører til å betale en lønn til å leve av.

### **Menneskerettighetsrisikoer i vår leverandørkjede**

Vi vurderer vår overordnede menneskerettighetsrisikoprofil i forhold til leverandører ved å referere til flere faktorer, inkludert den geografiske plasseringen til leverandøren og bransjen den opererer i. Gitt arten av vår virksomhet og leverandørkjeder, og risikovurderingene vi har foretatt til dags dato, mener vi at risikoen for menneskerettigheter og brudd på arbeidsrettigheter i våre leverandørkjeder er lav. Men vi er ikke selvtilfredse og fortsetter å vurdere hvordan vi kan forbedre og utvikle oss som svar på endrede omstendigheter og utviklingen av virksomheten vår.

### **Due Diligence og overvåking av forsyningskjeden**

Vi er forpliktet til å gjøre forretninger etisk og lovlig, og vi søker å utnytte vår globale kjøpekraft for å fremme menneskerettighetene. Avnade søker å påta seg passende menneskerettighetsarbeid, inkludert i forhold til moderne slaveri, i samsvar med kravene i gjeldende lover og våre forpliktelser under FNs Global Compact og FNs veiledende prinsipper for virksomhet og menneskerettigheter. Gitt omfanget og mangfoldet av virksomheten vår, prioriterer vi leverandørkjeden due diligence innsats med fokus på de områdene som er:

- Mest relevant for våre egne prioriteringer,

- Hvor vi mest effektivt og hensiktsmessig kan utøve innflytelse, og/eller
- Av økt bekymring og i forhold til områder med høyere risiko.

Vi anerkjenner viktigheten av å vurdere potensielle risikoer for rettighetshaverne. Vi vurderer, tilpasser og inkorporerer kontinuerlig menneskerettighetsdue diligence på tvers av bedriftsrisikostyringssystemer og juridiske etterlevelsprosesser, i tillegg til på tvers av forsyningskjeden vår. Vi mener forholdet mellom Avanade og våre leverandører er en viktig komponent for å nå våre mål på denne arenaen.

Accentures Sustainable Procurement Hub («The Hub»), som ble lansert i regnskapsåret 2021, og som fortsetter å ruller ut globalt, ble også implementert i Norge. I regnskapsåret 2023 fortsatte vi utrulling av The Hub og dens plattform, Accenture True Supplier Marketplace, for å hjelpe oss med å kvalifisere og integrere Accenture- og Avanade-leverandører bedre. Supplier Sustainability Assessment (som utgjør en del av Sustainable Procurement Hub) effektiviserer prosessen med å samle inn miljø-, sosial- og styringsdata, inkludert i forhold til menneskerettigheter. Denne plattformen vil forbedre og gi større åpenhet fra våre direkte leverandører om deres egne retningslinjer for menneskerettigheter, due diligence og inkluderende praksis. Huben støtter hvordan vi tar etiske kjøpsbeslutninger, ombord hos våre leverandører og vurderer deres ESG-fremgang. Det er også en viktig del av vår etterlevelse av leverandørkjeden due diligence-krav, inkludert Norges åbenhetslov.

Avanade Norge evaluerer sine leverandører og leverandørkjederisiko årlig gjennom Sustainability Assessment (som er en del av vår Sustainable Procurement Hub). Den sentraliserer data på ett enkelt sted, og muliggjør ansvarlige kjøp samtidig som det øker åpenhet.

Separat samarbeider vi med et spesialist globalt firma for å tilby både et risikonivå og en kontinuerlig overvåkingstjeneste som gir innsikt i våre leverandører for å vurdere dem mot seks nøkkelindekser: barnearbeid, anstendige lønninger, tvangsarbeid, migrantarbeidere, moderne slaveri og menneskehandel. hos personer. Hvis det var en troverdig rapport om leverandøregasjement i moderne slaveri, ville Avanade bli varslet.

### **Levelønn**

Avanade fortsetter å drive innføringen av levelønn hos våre leverandører, inkludert i Norge. Accentures leverandørstandarder oppfordrer på det sterkeste våre leverandører til å betale en levelønn (eller høyere) til personer som yter tjenester direkte til vårt selskap og/eller våre kunder.

## **Moderne slaveri, barnarbeid og menneskehandel**

Gitt arten av vår virksomhet og leverandørkjeder, og risikovurderingene vi har foretatt til dags dato, mener vi at risikoen for moderne slaveri, barnarbeid og menneskehandel i våre forsyningskjeder er lav. Vi er ikke selvtilfredse og fortsetter å utnytte og utvikle vår tilnærming for å integrere læring og innsikt. Vår [erklæring om Modern Slavery Transparency](#) gir mer informasjon om vår innsats.

## **Nettverksarbeid med fokus på leverandørens bærekraft**

I vårt arbeid for ansvarlig kjøpskvalitet jobber vi kontinuerlig gjennom relevante nettverk med våre bransjekolleger og kunder for å ta i bruk bærekraftig praksis og forbedrer kontinuerlig leverandør- og entreprenørstyringsprosessene våre. Vi oppmuntrer til en ansvarlig kjøpskultur ved å gå inn for forsyningskjeder som er mer bærekraftige og inkluderende, både i og utenfor selskapet vårt.

For ytterligere å fremme bevisstheten om den positive effekten innkjøp har på bærekraft, har Avanade gjennom Accenture slått seg sammen med The Sustainable Procurement Pledge (SPP). SPP er et globalt, non-profit fellesskap av profesjonelle anskaffelser som har som mål å integrere bærekraft i deres daglige aktiviteter. SPP styrker og utstyrrer innkjøpsfagfolk med tilgang til riktig kunnskap, verktøy og atferd. Avanade støtter denne innsatsen og deltar i lederskap og rådgivende paneler.

## 4. Retningslinjer for å ta opp bekymringer

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

Som angitt i retningslinjene våre for å uttale seg og forbud mot gjengjeldelse, tilbyr vi våre folk mange måter å ta opp en bekymring – gjennom våre ledere, gjennom alle innen Human Resources eller Juridisk, og anonymt gjennom vår [Avanade Business Ethics Helpline](#) – og når de gjør det, gjør vi det klart hva du kan forvente. På samme måte tilbyr vi en mekanisme som gjør det mulig for våre leverandørers ansatte å si fra om juridiske eller etiske bekymringer, inkludert slaveri og menneskehandel. Ansatte hos Avanade-leverandører kan rapportere juridiske og etiske bekymringer (anonymt, der det er tillatt i henhold til lokal lov) gjennom [Avanade Business Ethics Helpline](#).

Vi tar alle bekymringer som tas opp på alvor, inkludert påstander om gjengjeldelse. Vi undersøker bekymringer som er rapportert til Human Resources, Legal eller [Avanade Business Ethics Helpline](#), og søker å bekrefte fakta på en profesjonell, metodisk, gjennomtenkt og balansert måte. Når vi kommer til fakta, bestemmer vi passende utfall og forsøker å anvende dem rettferdig og konsekvent på global basis – uavhengig av ansiennitet, stilling eller bidrag til Avanade.

Alle med etiske eller menneskerettighetsmessige bekymringer angående Avanades forsyningskjeder eller organisasjon kan kontakte hjelpelinjen på telefon eller online:

- Innringer fra Norge bør bruke 800 62 473 og innringer i andre land kan finne et gratis landsspesifikk telefonnummer [her](#). Telefonlinjen er tilgjengelig 24 timer i døgnet, syv dager i uken.
- Online forespørsler kan sendes til [Avanade Business Ethics Helpline](#). Alle forespørsler håndteres av et uavhengig team konfidensielt og, der det er tillatt ved lov, anonymt.

Enten internt eller eksternt, vi behandler alle bekymringer seriøst og strengt

konfidensielt. Vi beskytter alle som i god tro tar opp en bekymring angående et menneskerettighetsspørsmål eller som bistår oss, eller en rettshåndhevende myndighet, ved å gi informasjon for å løse en slik bekymring.

I løpet av regnskapsåret 2023 mottok vi ikke, gjennom Avanade Business Ethics Helpline eller på annen måte, noen klager fra tredjeparter som reiste bekymring for moderne slaveri.



## 5. Neste steg – veien fremover

Den norske åpenhetsloven spiller en avgjørende rolle for å fremme ansvarlig forretningspraksis, fremme tillit og sikre utlevering av relevant informasjon til interessenter. Den norske åpenhetsloven spiller en avgjørende rolle for å fremme ansvarlig forretningspraksis, fremme tillit og sikre utlevering av relevant informasjon til interessenter. Vi fortsetter å vurdere vår menneskerettighetsinnsats, så vel som beste praksis på markedet, for å forstå hvordan vi kan styrke våre forpliktelser ytterligere.

### **Styrets underskrift**

Avanade Norway AS styre har signert og godkjent denne rapporten.

## **Om Avanade**

Avanade er den ledende leverandøren av innovative digitale, sky- og rådgivningstjenester, bransjeløsninger og designledede opplevelser på tvers av Microsofts økosystem. Hver dag gjør våre 60.000 fagfolk i 26 land en ekte menneskelig innvirkning for våre kunder, deres ansatte og deres kunder. Teknologi er kjernen i endring i dag, og vi er en av verdens ledende aktører i å bidra til å drive denne endringen, med sterke økosystemrelasjoner. Avanade ble grunnlagt i 2000 av Avanade LLP og Microsoft Corporation. Lær mer på [www.avanade.com](http://www.avanade.com).

## **Ansvarsfraskrivelse**

Dette dokumentet er kun ment for generelle informasjonsformål og tar ikke hensyn til leserens spesifikke omstendigheter og gjenspeiler kanskje ikke den nyeste utviklingen. Avanade fraskriver seg, i den grad det er tillatt i henhold til gjeldende lov, ethvert ansvar for nøyaktigheten og fullstendigheten av informasjonen i dette dokumentet og for enhver handling eller utelatelse som er gjort basert på slik informasjon. Avanade gir ikke juridisk, regulatorisk, revisjons- eller skatterådgivning. Lesere er ansvarlige for å innhente slike råd fra sine egne juridiske rådgivere eller andre lisensierte fagfolk.

**Avanade Norway AS  
Reporting according  
to the Transparency  
Act  
2024**



# 1. Introduction

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

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

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

Avanade operates in Norway through its wholly owned subsidiary Avanade Norway AS ("Avanade Norway"). Avanade Norway has its head office located at Rådhusgata 27, 0158 Oslo and as of May 31, employs approximately 110 people. We aim to be one of Norway's best workplaces. We place great emphasis on knowledge sharing and competence building, including management training. We conduct employee surveys annually, which included inclusion and well-being indices in 2023, and we work on improvement measures. We monitor our employees' workload and identify ways to enhance their mental well-being including with social and professional gatherings.

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

This report is published on 30th June 2024 in compliance with Avanade Norway's obligations under the Act. Further information or questions in relation to Avanade Norway's compliance with the Act should be directed to: HR department in Avanade Norway, e-mail: [norwayhr@avanade.com](mailto:norwayhr@avanade.com)

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

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

As stated in our [2023 Environmental, Social and Governance \(ESG\) Annual Report](#), we seek to align to the United Nations Sustainable Development Goals and United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights as a signatory to the UNGC. We therefore focus our human rights efforts on those areas that are most relevant to our business and operations in terms of potential human rights impacts.

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

We recognize that support and respect for human rights is an integral part of our sustainability commitments. We created our own scorecard for environment, social and corporate governance (ESG), which contains our commitments to responsible business. In 2024, we are establishing an ESG Council led by our ESG and Responsible Business lead. We are also adding metrics on e-waste and client KPI to our FY24 ESG Scorecard to drive progress and better visibility around our own sustainability performance.

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

## 2.1 Avanade's human rights priorities

Our commitment to ethics, human rights and strong corporate governance is a key driver of our business strategy and is essential to safeguarding our people, clients, brand and financial performance. It is the foundation on which we build trust. We focus our human rights efforts on areas most relevant to our business and operations in terms of potential human rights impacts (our human rights priorities):

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

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

We do not tolerate physical violence, threats, corporal punishment, mental coercion, verbal abuse, disrespectful behavior, bullying or harassment of any kind.

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

# 3. Due Diligence, Risk Assessment and Mitigation

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

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

## 3.1 Avande operations in Norway

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

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

### 3.1.1 Diversity and Equal Opportunity

We value our diversity at work, and we follow inclusion and diversity principles <sup>[OBJ]</sup>—in the decisions we make and actions we take. We believe inclusion and diversity is essential for both accessing talent and unleashing innovation. We treat inclusion and diversity as a business priority—we set goals, share them publicly, collect data to continuously improve and hold our leaders accountable. We announce our goals because we believe transparency builds trust and holds us to a higher level of accountability.

We are committed to providing an inclusive environment that encourages employees to respectfully collaborate with each other, empower every voice, to be thoughtful in our approach to create a winning atmosphere, to reward individual talents that capitalizes success, and celebrate progress

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

to our customers and to the society in which we operate.

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

Globally, Avanade is focused on increasing our female representation by numbers – including 43.4% women hired in the last year, up from 25% just three years ago.

In Norway, women now represent 27% % of our workforce in Avanade Norway. Additionally, women now represent 48% of our global executive committee.

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

As of our last pay equity review, which reflected pay changes effective December 1, 2022, we had dollar-for-dollar, 100% pay equity for women compared to men (certain recent acquisitions, temporary employees and interns were excluded from the analysis).

### 3.1.2 Health, Safety and Security

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

### 3.1.3 Employment conditions and working practices

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

- Our people and teams have embraced omni-connected ways of working. According to a survey on employee health and well-being gave a score of 75% favorable responses to well-being index questions and that our global respondents feel empowered to work flexibly within their teams. However, with modern technology and communication tools, the boundaries between work and private life may become more unclear. Many employees in Norway are working in cross-border teams and projects where time differences as well as cultural differences may add to this. Also, as most of our employees in Norway are doing project-based work, the workload may vary according to milestones and deliveries in the project. We sometimes receive feedback from some employees in Norway who experience that they have high workload at certain times, or they may feel that they are met with high requirements about availability.
- After the COVID-19 pandemic, we see that our employees in Norway tend to work more remotely/from home. While working from home may be beneficial from a flexibility point of view, we are also mindful of the fact that some employees, depending on their personal circumstances, may, experience loneliness and a lack of human connectedness.

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

- We have a thorough process to follow up on use of overtime where both HR and project leads are involved aiming at balancing workload. We also have this topic as a regular discussion point in AMUi-meetings and Norway leadership meetings<sup>1</sup>.
- Avanade Norway has a well-established system for well-being support available for our employees which includes a dedicated well-being advisor in HR as well as the offering of a free psychologist service, stress management trainings and other well-being initiatives.

---

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

- In Avande Norway, all employees are welcome to work from one of our offices at any time. We have an ongoing focus on building a culture where people feel connection and have a sense of belonging and we have established guiding principles for how to balance flexibility and in-person time to achieve this. To encourage people to come to the office, Avande Norway arranges events such as town halls, breakfasts, social arrangements, and community events.

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

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

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

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

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

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

Our managers are trained to identify and counteract unconscious biases that may influence decisions within the identified risk areas. All employees annually complete ethics and compliance courses, where respectful behavior is a key element. In 2023, Avanade achieved 99% Ethics and Compliance training participation among our employees worldwide.

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

### 3.2 Working conditions beyond Norway

Our approach is consistent around the world. Collaboration across our One Global Network is fundamental to how we drive innovation and deliver value for our clients. As part of this collaboration, Accenture group companies receive services from other companies within the Accenture global group. As part of this collaboration, Avanade Norway receives services from other companies within the Accenture global group, including our delivery centers in India Philippines. In 2023, Accenture undertook a comprehensive human rights due diligence assessment at our delivery centers in India.

Accenture's delivery centers in India and the Philippines adhere to our core values, our COBE and our global policies, and conduct due diligence assessments on human and labor rights both in our own operations and our supply chains.

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

In particular, given the legality and market prevalence of various types of employment and training bonds in India and the Philippines, we continue to review and assess our own employment and retention practices as part of our wider risk management processes and consistent with our commitments under the UN

Guiding Principles on Business and Human Rights, and we remain committed to take appropriate action if we identify concerns.

### 3.2.1 Employee Welfare and Rights

Accenture prioritizes the welfare and rights of its employees, ensuring fair treatment, safe working conditions, and adherence to labor laws. Regular training programs and awareness campaigns on human rights, diversity, and inclusion are conducted. We have established grievance mechanisms for employees to report concerns confidentially and seek resolution. These initiatives help promote improved employee well-being, increased awareness of rights, and a supportive work environment.

### 3.2.2 Continuous Improvement and Monitoring

Avanade continually evaluates our operations, policies, and procedures to identify areas for improvement and address adverse impacts. Accenture conducts regular audits, assessments, and reviews to ensure compliance with standards and regulations. Key performance indicators are tracked to monitor progress, measure the effectiveness of our initiatives, and identify areas of focus. The aim is an ongoing refinement of practices, identification of emerging risks, and continuous enhancement of our impact mitigation efforts.

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

## 3.3 Supply Chain

One of our top priorities is to foster an ethical procurement strategy that is reflective of our core values and our Code of Business Ethics (COBE). To encourage broader transparency within our supply chains, we require our suppliers to adhere to the Accenture global Supplier Standards of Conduct (SSoC), which supplements our COBE, or to make an equivalent commitment. The SSoC reflects our support of the Ten Principles of the UNGC and – we have continued to uphold these principles. These standards are published in 20 languages and set out the labor standards, human rights principles and other legal and ethical standards we require our suppliers to uphold when conducting business.

We also set clear expectations for our suppliers to apply these standards to their own suppliers, thereby continuing the impact of our ethical procurement strategy.

Accenture continues to evolve the SSoC in line with industry and market conditions. For example, the SSoC were recently modified to include expectations related to responsibly using new technologies like generative AI. Additionally, we review our supply chain strategy annually through the lens of our COBE and the UNGC Ten Principles as part of our efforts to set industry standards for maintaining an ethical supply chain. This is particularly important as part of our continuing efforts to encourage our suppliers to pay a living wage.

### **Human rights risks in our Supply Chain**

We assess our overall human rights risk profile in relation to suppliers by referencing several factors, including the geographic location of the supplier and the industry in which it operates. Given the nature of our business and supply chains, and the risk assessments we have undertaken to date, we believe the risk of human rights and labor rights abuses in our supply chains is low. But we are not complacent and keep under review how we can improve and evolve in response to changing circumstances and the evolution of our business.

### **Supply Chain Due Diligence and monitoring**

We are committed to doing business ethically and legally, and we seek to leverage our global buying power to advance human rights. Avanade seeks to undertake appropriate human rights diligence, including in relation to modern slavery, in accordance with the requirements of applicable laws and our commitments under the UN Global Compact and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Given the scale and diversity of our business, we prioritize supply chain due diligence efforts with a focus on those areas that are:

- Most relevant to our own priorities,
- Where we can most effectively and appropriately exert leverage, and/or
- Of heightened concern and in relation to higher-risk geographies.

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

Accenture's Sustainable Procurement Hub ("The Hub"), which launched in fiscal year 2021, and continues to be rolled out globally, was also implemented in Norway. In fiscal 2023, we continued the roll out of The Hub and its platform, the Accenture True Supplier Marketplace, to help us better qualify and onboard Accenture and Avanade suppliers. The Supplier Sustainability Assessment (which forms part of the Sustainable Procurement Hub) streamlines the process of collecting environmental, social and governance data, including in relation to human rights. This platform will enhance and

provide greater transparency from our direct suppliers about their own human rights policies, due diligence, and inclusive practices. The Hub supports how we make ethical purchasing decisions, onboard our suppliers and assess their ESG progress. It is also a vital part of our compliance with supply chain due diligence requirements, including Norway's Transparency Act.

Avanade Norway evaluates its suppliers and supply chain risks annually through the Sustainability Assessment (which forms part of our Sustainable Procurement Hub). It centralizes data in a single location, enabling responsible buying while driving transparency.

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

### **Living wage**

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

### **Modern slavery, child labor and human trafficking**

Given the nature of our business and supply chains, and the risk assessments we have undertaken to date, we believe the risk of modern slavery, child labor and human trafficking in our supply chains is low. We are not complacent and continue to leverage and evolve our approach to integrate learnings and insights. Our Modern Slavery Transparency Statement provides more information about our efforts.

### **Driving supplier sustainability in our networks**

In our drive for responsible buying excellence, we work continuously through relevant networks with our industry peers and clients to adopt sustainable practices and are continually improving our supplier and contractor management processes. We encourage a responsible buying culture by advocating for supply chains that are more sustainable and inclusive, both inside and outside our company.

To further advance awareness of the positive impact procurement has on sustainability, Avanade has through Accenture joined forces with The Sustainable

Procurement Pledge (SPP). The SPP is a global, nonprofit community of procurement professionals that aims to embed sustainability in their daily activities. SPP empowers and equips procurement professionals with access to the right knowledge, tools and behavior. Avanade is supporting these efforts and participating in the leadership and advisory panels.

## 4. Raising Concerns

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

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

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

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

- Callers from Norway should use 800 62 473 and callers in other countries can find a free country-specific phone number [here](#). The phone line is available 24 hours a day, seven days a week.
- Online inquiries can be submitted to the [Avanade Business Ethics Helpline](#). All

queries are handled by an independent team confidentially and, where allowed by law, anonymously.

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

During fiscal year 2023, we did not receive, through the Avanade Business Ethics Helpline or otherwise, any complaints from third parties raising concerns about modern slavery.

## 5. Next Steps – the way forward

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

### **The board's signature**

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

## **About Avanade**

Avanade is the leading provider of innovative digital, cloud and advisory services, industry solutions and design-led experiences across the Microsoft ecosystem. Every day, our 60.000 professionals in 26 countries make a genuine human impact for our clients, their employees and their customers. Technology is at the core of change today, and we are one of the world's leaders in helping drive that change, with strong ecosystem relationships. Avanade was founded in 2000 by Avanade LLP and Microsoft Corporation. Learn more at [www.avanade.com](http://www.avanade.com).

## **Disclaimer**

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

---