

Deloitte.

**Vårt arbeid med
menneskerettigheter og
anstendige
arbeidsforhold**

Deloitte Norge

Redegjørelse åpenhetsloven 2023



Innhold

1. VÅR VIRKSOMHET 3

Forankring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold 4

2. AKTSOMHETSVALDERINGER OG RISIKOOMRÅDER 5

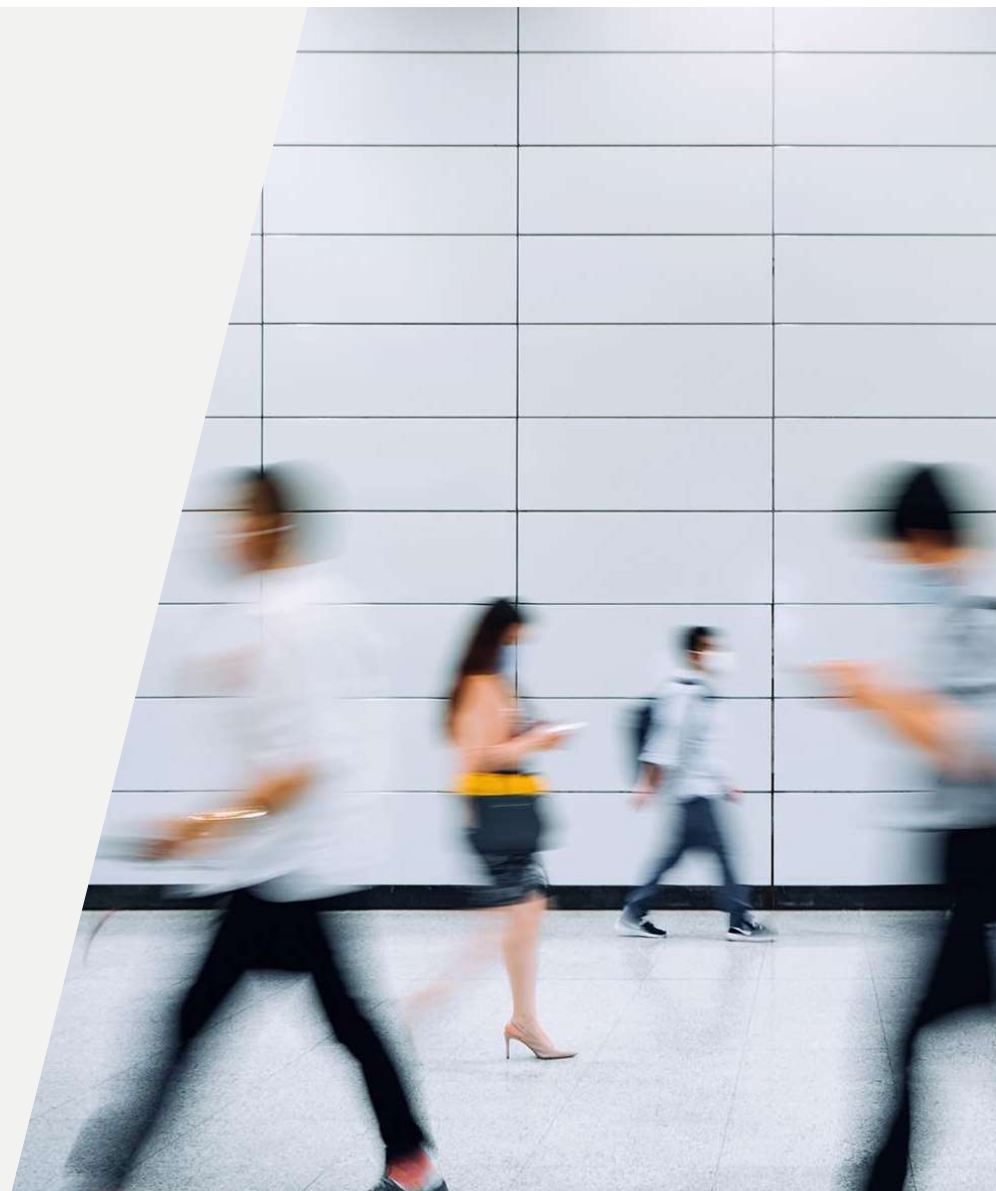
Risiko i egen virksomhet 6

Risiko i vår leverandørkjede 7

3. VÅRE TILTAK 8

4. VEIEN VIDERE 10

5. OPPSUMMERING 11



Vår virksomhet

I Deloitte jobber vi hver dag for å utgjøre en forskjell, for kundene og medarbeiderne våre og for samfunnet som helhet. Vi styrer etter prinsippet om en trippel bunnlinje hvor sosiale resultater måles på lik linje med det miljømessige og økonomiske resultater. Vi ønsker også å bidra og lede vei mot et mer bærekraftig samfunn som tar hensyn til miljø og mennesker.

Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022 forplikter Deloitte ytterligere til å jobbe med vår påvirkning på mennesker både i egen virksomhet og vår leverandørkjede. Dette er et arbeid hvor vi kontinuerlig arbeider for å bli bedre og hvor målet om å utgjøre en reell forskjell er i sentrum.



Deloitte Norge består av selskapene Deloitte AS og Deloitte Advokatfirma AS med tilhørende datterselskaper. Vårt hovedkontor ligger i Bjørvika i Oslo, og totalt er vi om lag 1 800 ansatte fordelt på 10 regioner i Norge.

Deloitte Norge er tilknyttet Deloitte Touche Tohmatsu Ltd (DTTL), som er verdens største virksomhet innen revisjons- og rådgivningstjenester med cirka 415.000 medarbeidere verden over. Fordelt på cirka 150 land er virksomheten organisert i regionale medlemsfirmaer.

Vi opererer hovedsakelig i det norske markedet, men vi samarbeider stadig mer på tvers av landegrensener for å betjene våre klienter. Deloitte Norge leverer revisjonstjenester, advokattjenester og et bredt spekter av rådgivnings- og konsulenttjenester.

**Vårt formål om å
utgjøre en forskjell
og våre verdier er
retningsgivende for
alt vi gjør**

Forankring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Styrende dokumenter som er viktige for vårt arbeid med menneskerettigheter:

- Global Principles of Business Conduct
- Code of Conduct
- Supplier Code of Conduct
- Policy for samfunnsansvar
- Retningslinjer for varsling

Deloitte har, som et globalt selskap, både globale og nasjonale standarder som forplikter oss til å bidra til en bærekraftig utvikling og respektere menneskerettigheter. Dette er blant annet nedfelt i våre [globale prinsipper for forretningsførsel](#) (*Global Principles of Business Conduct*) og i Deloitte Norge sine etiske [retningslinjer](#) (*Code of Conduct*).

Vi har etiske [retningslinjer for våre leverandører](#) (Supplier Code of Conduct). Disse retningslinjene er et viktig bidrag i vårt arbeid med å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi forventer at våre leverandører bistår Deloitte Norge i vårt overordnede mål om å bidra positivt til mennesker, miljø og samfunn.

Vår policy for samfunnsansvar fastsetter at Deloitte Norge skal etterleve retningslinjer for miljø- og samfunnsansvar, herunder de ti prinsippene i [FNs Global Compact](#). Vi skal drive vår virksomhet på en måte som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter slik de blant annet er definert i FN's menneskerettighetserklæring, konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og ILOs åtte kjernekonvensjoner.

Deloitte har også interne rutiner og retningslinjer på en rekke områder som har flater mot arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eksempelvis personvern, medarbeiderhåndboken og lønnevalueringsrutiner. Vi har også integrert hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår prosedyre for tredjepartsvurdering.

Vi har en [varslingskanal](#) (Deloitte Speak Up) som kan benyttes av både eksterne og interne parter for å rapportere om kritikkverdige forhold eller negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er også etablert retningslinjer for varsling i Deloitte og retningslinjer som skal sikre vern mot gjengjeldelse.

Deloitte globalt jobber med å utarbeide ytterligere retningslinjer på menneskerettighetsområdet, som vil bidra til å styrke vår eksisterende forankring og forpliktelse til å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Våre aktsomhetsvurderinger og prioriterte risikoområder

Vår tilnærming til risikovurderinger for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår er basert på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (Guidelines for multinational enterprises) og tilhørende veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct).

Målet vårt er å jobbe forebyggende, risikobasert og forholdsmessig i våre aktsomhetsvurderinger slik at vi kan fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på best mulig måte.

Deloitte har gjennomført en kartlegging for å identifisere hvor vi kan ha negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i vår leverandørkjede. Denne prosessen har bidratt til å identifisere de mest vesentlige risikoområdene for vår virksomhet. Vi har prioritert risikoområdene basert på hvor risikoen for negativ påvirkning er størst og hvor Deloitte har størst påvirkningsmulighet. Vi har vurdert risiko for negativ påvirkning basert på alvorlighetsgrad (alvorlighetsgrad av den mulige skaden, omfang og mulighet for gjenoppretting) og sannsynlighet. Påvirkningsmulighet er vurdert etter tilknytning til risikoen samt vurdering av Deloittes innflytelse.

Kartleggingen har vist at den største risikoen for vesentlig negativ påvirkning er i vår leverandørkjede. Det er imidlertid også områder i egen virksomhet hvor det er risiko for negativ påvirkning, men her vurderer vi risikoen som lav da de er godt håndtert gjennom etablerte rutiner og prosesser. Vi har på bakgrunn av dette vektlagt tiltak i leverandørkjeden. Dette er nærmere beskrevet fra side 8. Aktsomhetsvurderingene har ikke avdekket risikoer som er vurdert som vesentlige eller faktiske, inntrufne negative konsekvenser.

Våre høyeste og dermed prioriterte risikoområder er:

- **Dårlige lønns- og arbeidsvilkår samt brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden til IT-produkter.** Dette inkluderer risiko fra råvareleddet til sammenstilling av produktene.
- **Dårlige lønns- og arbeidsvilkår i leverandørkjeden til tjenester innen drift og vedlikehold.** Dette inkluderer tjenester⁵ innen drift og vedlikehold av bygninger, kurs og konferanser, renhold, kantine og reise (eksempelvis taxi).



Risiko i egen virksomhet

Våre medarbeidere er kjernen i vår virksomhet og helt avgjørende for å kunne levere tjenester av høy kvalitet til våre kunder. Vi ønsker derfor at Deloitte Norge skal være en attraktiv arbeidsplass hvor medarbeidere og ledere kan utvikle seg og trives.

Det er helt grunnleggende at vi som arbeidsgiver ivaretar våre ansatte godt. Alle skal oppleve at de blir behandlet likeverdig og med respekt. Dette innebærer også å ha et bevisst forhold til risikoer som knyttes til vår egen virksomhet.

Flere iboende risikoer knyttet til anstendige arbeidsforhold er relevante for oss i kraft av at vi er en arbeidsplass for 1 800 mennesker. Vi opererer også i en bransje med tidvis høy arbeidsbelastning, som kan påvirke ansattes arbeidsforhold negativt. Det er viktig for oss å anerkjenne at det er en iboende høy risiko for negativ påvirkning for ansattes arbeidsforhold til tross for at vi har vurdert den faktiske risikoen som lav.

Vi har fokus på gode arbeidsvilkår gjennom tydelig fordeling av oppgaver, pålagte regelmessige samtaler mellom ledere og medarbeidere, samt veletablerte varslingskanaler. Vi er også opptatt av å ha en arbeidskultur hvor ansatte får rom til å være seg selv og bruke sin kompetanse og erfaring til å gjøre en forskjell.

Vi gjennomfører hyppige medarbeiderundersøkelser og har etablerte kanaler for medvirkning, som skal gi innsikt i våre ansattes opplevde utfordringer. Vi jobber aktivt med identifiserte forbedringsområder for egen virksomhet. Disse områdene har vi jobbet med over lengere tid, men vi kan alltid bli bedre og jobber aktivt med kontinuerlig forbedring. Vi anser også at de identifiserte risikoområdene ivaretas gjennom etablerte interne prosesser og prosedyrer samt etterlevelse av krav i norsk lovverk.

For enkelte av våre tjenester benytter vi Deloitte's interne Delivery Centres som har tilholdssted ved ulike lokasjoner globalt. Videre benytter vi Deloitte-firmaer i andre land som underleverandør i flere av våre prosjekter. Vi er oppmerksomme på at det potensielt kan føre til økt arbeidsbelastning, -press, og utfordringer med balansen mellom arbeid og fritid. Denne risikoen er imidlertid ansett å være godt håndtert gjennom våre globale systemer og rutiner for ivaretagelse av våre ansatte.

Risiko i vår leverandørkjede

Kostnadseffektive og ansvarlige leverandørkjeder er ikke en motsetning. Snarere tvert imot. God leverandørstyring, utvikling av leverandørkjeden og sterk operasjonell kompetanse er alle viktige drivere for mer bærekraftige leverandørkjeder.

Våre største innkjøp omfatter drift av bygninger, IT-innkjøp, samt renhold- og kantinetjenester. 38 leverandører utgjør 80 prosent av Deloitte sitt innkjøpsvolum.



I foregående finansielle år gjennomførte Deloitte en overordnet analyse av leverandører som representerte innkjøp over 50 000 kroner. Den overordnede risikovurderingen identifiserte høy til medium iboende risiko for dårlige lønns- og arbeidsvilkår og manglende HMS i leverandørkjeden knyttet til innkjøp av IT hardware, men også tjenester innenfor drift og vedlikehold av bygninger, kurs og konferanser, renhold, kantine og reise (f.eks. taxi).

Risiko knyttet til IT-produkter (hardware) ligger lenger ned i leverandørkjeden (råvarer, komponenter og delvis sammenstilling) og omhandler en rekke grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettighet. Vi anser vår tilknytning og mulighet til å påvirke risikoen knyttet til IT-produkter som begrenset, men gitt at den iboende risikoen for negativ påvirkning er høy prioriterer vi likevel dette området for risikoreduserende tiltak.

Risiko knyttet til drift og vedlikehold av bygninger er basert på kjent bransjerisiko, eksempelvis ved renhold- og vaktmestertjenester hvor det er kjente utfordringer knyttet til arbeidsvilkår. Dette er et område hvor vi anser vår tilknytning og mulighet til påvirkning som høy. Vi anser området som godt håndtert per i dag, men gitt den iboende risikoen er dette et område som vi ønsker å prioritere i det videre arbeidet.

En rekke av våre innkjøp anses som lav risiko. Bakgrunnen for dette er blant annet at majoriteten av våre leverandører har tilholdssted i Norge med korte leverandørkjeder, hvor den geografiske risikoen anses som lav og fordi våre leverandører opererer innenfor bransjer med lav risiko (eksempelvis markedsføring og rekruttering).

«Vi har over 1 000 aktive leverandører, hvorav de fleste har tilholdssted i Norge»

Våre tiltak

Vi har iverksatt en rekke tiltak i foregående år for å begrense risiko for negativ påvirkning. Våre tiltak har hatt som hensikt å bidra til å redusere generell identifisert risiko da ingen vesentlige risikoer eller faktiske negative konsekvenser ble identifisert som del av våre aktsomhetsvurderinger.

Beskrivelsen av tiltak er begrenset til de viktigste nye tiltak gjennomført i foregående finansielle år. Det er gjort en rekke tiltak og kontinuerlige prosesser som er relevante, særlig knyttet til egen virksomhet. Vi anbefaler derfor også å se hen til vår års- og bærekraftsrapport for ytterligere beskrivelser av vårt arbeid foregående år.

- **Vi signerte «FUTURE-PROOF» plakaten.** Forpliktelseserklæringen FutureProof er et initiativ for å sikre at menneskerettigheter vektlegges i norske virksomheters verdikjede. I tillegg er det en nyttig arena for erfaringsutveksling og kompetansebygging på tvers av bransjer.
- **Vi avholdt kurs for våre største leverandører.** Vi legger stor vekt på samarbeid i arbeidet med risiko. Vi anser dialog som en mulighet for god erfaringsutveksling hvor vi kan lære og utfordre hverandre. Som en del av oppfølging av leverandørkjeden vår inviterte vi derfor i mars 2023 våre største leverandører til samarbeidsmøte, kurs i aktsomhetsvurderinger og oppfølging av leverandørkjeden.
- **Vi etablerte styrings- og arbeidsgruppe for utbedring av innkjøpsmodellen vår.** Høsten 2022 etablerte vi en egen styrings- og arbeidsgruppe for Deloitte sin innkjøpsmodell. Formålet er å sikre strategisk arbeid knyttet til rutiner ved nye innkjøp og oppfølging av eksisterende leverandører. Arbeidet har blant annet resultert i økte krav om vurdering av risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved større innkjøp fra nye leverandører.
- **Vi har gjennomført en leverandørundersøkelse.** I februar 2023 sendte vi ut en leverandørundersøkelse til våre 38 største leverandører som representerer 80 prosent av vårt innkjøpsvolum. Formålet med undersøkelsen var å få ytterligere innsikt i risiko som er lengre ned i vår leverandørkjede og identifisere behov for eventuell oppfølging. Arbeidet med oppfølging av leverandørundersøkelsen vil fortsette i neste finansielle år.

Våre tiltak

Vi har iverksatt en rekke tiltak i foregående år for å begrense risiko for negativ påvirkning. Våre tiltak har hatt som hensikt å bidra til å redusere generell identifisert risiko da ingen vesentlige risikoer eller faktiske negative konsekvenser ble identifisert som del av våre aktsomhetsvurderinger.

Beskrivelsen av tiltak er begrenset til de viktigste nye tiltak gjennomført i foregående finansielle år. Det er gjort en rekke tiltak og kontinuerlige prosesser som er relevante, særlig knyttet til egen virksomhet. Vi anbefaler derfor også å se hen til vår års- og bærekraftsrapport for ytterligere beskrivelser av vårt arbeid foregående år.

- **Vi har jobbet aktivt med bevisstgjøring internt i Deloitte.** For å forankre arbeidet med menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold samt øke bevisstheten rundt tematikken har vi gjennomført to workshoper med sentrale funksjoner i 2022.
- **Vi har besluttet å opprette en ny stilling for strategiske innkjøp.** Formålet med å ansette en strategisk innkjøpsansvarlig er å styrke arbeidet med innkjøp på tvers av organisasjonen.
- **Vi har vektet bærekraftshensyn, inkludert menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i viktige innkjøp.** Formålet med å vekte bærekraft i våre innkjøp er å bidra til å løfte viktigheten av ansvarlige leverandørkjeder.
- **Vi har inkludert åpenhetsloven og menneskerettigheter i arbeidet med tredjepartsvurderinger.** Vi har implementert en risikobasert kontroll for tredjepartsforhold på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Veien videre

Vi vil fremover jobbe med en rekke tiltak for å forbedre vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger, identifiserte risikoområder og rutiner for arbeidet.

De foreslåtte tiltakene skal redusere generell risiko knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter ved å innhente mer informasjon om våre forretningsforbindelser og leverandører samt heve kompetansen internt og eksternt. Noen tiltak skal redusere risiko innenfor våre prioriterte områder, eksempelvis IT-innkjøp. Her forventer vi at tiltakene skal bidra til økt oppmerksomhet hos våre leverandører og dialog om hvordan vi sammen kan jobbe for å redusere risiko.

Våre tiltak	Status
Vi skal aktivt jobbe for å øke kompetansen internt, i funksjoner som innkjøp, bærekraft, økonomi, compliance og HR på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	Kontinuerlig
Vi skal formalisere våre prosesser for aktsomhetsvurderinger ytterligere	Påbegynt
Vi skal videreutvikle vår prosess for tredjepartsvurderinger, herunder vurdere om spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår kan forbedres	Påbegynt
Vi skal følge opp våre største leverandører, bl.a. leverandører av drift og vedlikehold, på menneskerettighetsområdet blant annet gjennom dialogmøter og ved oppfølging av utvalgte områder fra leverandørundersøkelsen gjennomført i foregående år	Kontinuerlig
Vi skal jobbe for at IT-innkjøp og risikoen knyttet til disse blir tatt opp med våre største leverandører der det er relevant	Påbegynt
Vi skal sørge for at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir ivaretatt i arbeidet med å ytterligere strømlinjeforme våre innkjøpsprosesser	Ikke påbegynt
Vi skal gi tilstrekkelig opplæring til nyansatt personell med ansvar innenfor innkjøp, bærekraft, økonomi og compliance på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	Ikke påbegynt
Vi skal fortsette å prioritere våre ansattes arbeidsforhold høyt og ha et bevisst forhold til risiko knyttet til ansatte i egen virksomhet	Kontinuerlig

Oppsummering

Eventuelle henvendelser knyttet til denne redegjørelsen eller om vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til:

Tone Indrebø Næs

Direktør Bærekraft og Samfunnsansvar

tnaes@deloitte.no

Vi har i foregående år jobbet aktivt med påvirkningen vi har på mennesker, i vår egen virksomhet og i vår leverandørkjede. Selv om ingen faktiske negative konsekvenser ble avdekket i årets aktsomhetsvurderinger vil vi fortsette arbeidet med å **identifisere faktiske negative konsekvenser og risikoen samt utvikle vår metodikk og tilnærming** til arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi ønsker å være en konstruktiv aktør som **bidrar til å utvikle et ansvarlig næringsliv**, for mennesker, samfunnet og miljøet. **Dialog og samarbeid** vil fortsette å være vårt fremste virkemiddel for å oppnå dette, både i egen virksomhet og i vår leverandørkjede. Vi ønsker at flere trekker i samme retning for at vi sammen kan utgjøre en forskjell.

Nå retter vi blikket fremover og til det videre arbeidet.

Juni 2023

Denne rapporten er signert elektronisk av styret og daglig leder i Deloitte AS og Deloitte Advokatfirma AS

Deloitte AS

Sjur Gaaseide (daglig leder), Eivind Skaug (styrets leder), Sylvi Annie Bjørnslett, Hilde Synnøve Bruseth Knudsen, Sigridur Elin Stefansdottir, Linn Therese Terøy, Kamilla Haukås Risanger

Deloitte Advokatfirma AS

Rolf Johan Saastad (daglig leder), Daniel Markus Hermod Herde (styrets leder), Inger Camilla Utklev Gjeruldsen, Miriam Ward Ådlandsvik, Maren Færaas Sandvik, Gro Forsdal Helvik, Jonny Ivan Rabben