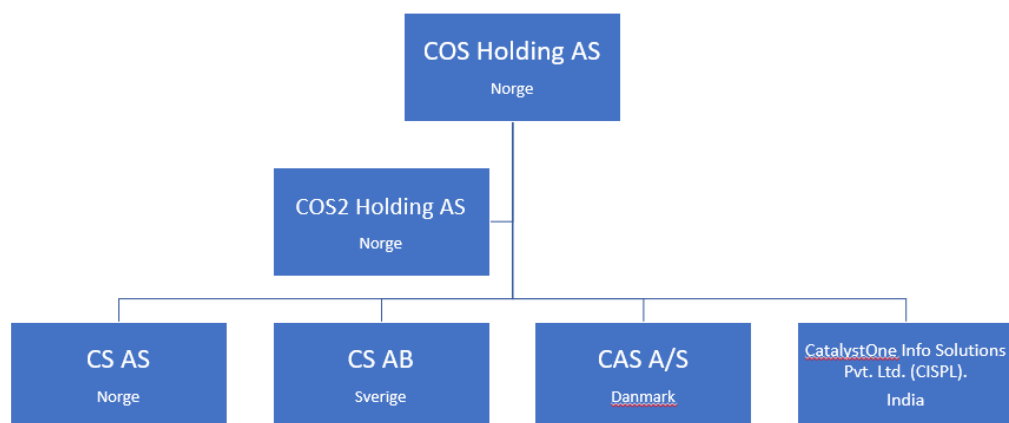


Redegjørelse vedr Åpenhetsloven, CatalystOne Solutions AS

Innledning

CatalystOne Solutions (CO) er et raskt voksende SaaS (Software as a Service)-selskap som spesialiserer seg på programvare og tjenester for digitalisering av HR-prosesser og muliggjør positive relasjoner mellom HR, ansatte og ledere. Vi er ledende i Norden innen HCM (Human Capital Management) programvare og leverer brukervennlige løsninger for prosesser som HR masterdata, resultatstyring, talent management og læringsledelse. Vi er etablert med lokasjoner i Stockholm, Oslo, Drammen, København og Sandefjord og har et FoU-senter i Chandigarh, India.



COs 4 verdier er Dedikasjon – lidenskap for mennesker, kunder og kollegaer, Smidighet – fleksibilitet og kreativitet, Resultater – verdiskapning i alt vi gjør og Tillit – ansvarlighet i alle relasjoner.

Verdiene våre forplikter oss til å opptre etter den høyeste etiske standard og drive virksomheten på en ansvarlig og bærekraftig måte. Dette skal gjenspeiles i alt vi gjør. Dette er også et pågående arbeid, og det er behov og rom for stadige forbedringer. CO skal være et ansvarlig og bærekraftig selskap, og støtte opp om et større samarbeid i arbeidslivet for å løse felles utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For softwarebransjen finner man ofte at deler av virksomheten er satt ut til land i f.eks Øst-Europa eller Asia, noe som kan aktualisere flere risikomomenter over et bredere geografisk nedslagsfelt og skaper behov for vise aktsomhet med tanke på arbeidsforhold og -vilkår såvel i Norge/Norden/Europa som Asia eller andre deler av verden. Da CO har sin største lokasjon i India, som er vurdert å være et høyere-risiko område når det gjelder menneskerettigheter og arbeidsvilkår enn de Nordiske landene, har vi særskilt fokus på relevante risikofaktorer i egen virksomhet og i leverandørkjeden i India.

Det er flere høyrisikomomenter for ansatte i softwarebransjen knyttet til menneskerettigheter og arbeidsvilkår, inkludert:

- Manglende beskyttelse av personopplysninger: Ansatte i softwarebransjen kan få tilgang til sensitive personopplysninger, og det er derfor viktig at disse dataene beskyttes og behandles i samsvar med personvernlovgivningen. Manglende beskyttelse av slike data kan medføre risiko for brudd på personvernet.
- Utilstrekkelige arbeidsvilkår: Ansatte i softwarebransjen kan være utsatt for utfordringer som lange arbeidstimer, dårlig lønn, mangel på arbeidssikkerhet og uberettiget oppsigelse. Dette kan påvirke deres grunnleggende rettigheter som retten til en anstendig lønn, arbeidssikkerhet og organisasjonsfrihet.
- Diskriminering: Diskriminering mot ansatte på grunn av deres kjønn, rase, religion eller annen personlig egenskap er en reell risiko i softwarebransjen. Bedrifter må arbeide for å skape et inkluderende og etisk arbeidsmiljø som respekterer mangfold og inkluderer likeverdige muligheter.
- Retten til personvern og ytringsfrihet: Ansatte i softwarebransjen kan ha innsikt i virksomhetens sensitive data og teknologi, og det kan være utfordrende å balansere retten til ytringsfrihet med plikten til konfidensialitet. Det er også viktig å respektere ansattes personvernrettigheter, for eksempel ved å unngå å samle inn unødvendige personopplysninger og beskytte dataene mot uautorisert tilgang.

Samlet sett må bedrifter i softwarebransjen ivareta og respektere menneskerettighetene til sine ansatte. Dette inkluderer å skape trygge og inkluderende arbeidsmiljøer, beskytte sensitive personopplysninger, sikre retten til personvern og ytringsfrihet og respektere arbeidstakernes grunnleggende rettigheter.

Vi tilbyr våre ansatte samme nivå av ytelser og kontraktsmessige forventninger som fagforeningene foreslår i det respektive landet den ansatte befinner seg. I Norge er det valgt et verneombud etter norsk lov. Vi gjennomfører ulike typer medarbeiderundersøkelser hos CatalystOne. Vi har tidligere brukt den uavhengige Great Place to Work tillitsindeksundersøkelsen og gjennomfører månedlig vår egenutviklede medarbeiderundersøkelsesmodul som både vi og våre kunder kan bruke tilgjengelig i programvaren vår. Resultatene er meget gode, og vi jobber systematisk med forbedringsområder ved å involvere alle ansatte.

I dette notatet redegjør vi for selskapets eksisterende og planlagte arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og etisk handel i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Forankring av ansvarlighet

COs adferdskode skal sørge for at våre verdier og etiske retningslinjer er integrert i alle selskap i CO-konsernet. CO stiller samme krav til våre leverandører og deres underleverandører når det gjelder internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. Adferdskoden for leverandører skal gjelde alle selskap som leverer produkter og/eller tjenester til CO.

I henhold til

- FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, og
- ILOs kjernekonvensjoner

har CO identifisert følgende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter som områder hvor CO kan ha særlig påvirkning i egen virksomhet og i vår leverandørkjede:

- Rett til arbeid og fravær av diskriminering av arbeidssøkere
- Rettferdige og gode arbeidsvilkår, herunder trygge og sunne arbeidsforhold. Reguleringer knyttet til hvile fritid og ferie. Rett til beskyttelse mot enhver form for diskriminering i arbeidsforhold ved ansettelse. Lik lønn for likt arbeid.
- Organisasjonsfrihet, fagforeningsfrihet og streikerett. Rett til kollektive forhandlinger.
- Tilfredsstillende levestandard for ansatte, inkludert lønn til å leve av.
- HMS på arbeidsplassen
- Rett til beskyttelse mot barnarbeid, tvangsarbeid og slaveri.
- Meningsfrihet, ytringsfrihet og rett til fredelige sammenkomster.
- Rett til beskyttelse mot enhver form for rasisme og diskriminering.
- Rett til et sunt miljø og en natur der produksjonsevne og mangfold bevares.

CO har gjennomført en gapanalyse, ihht kravene i Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, av virksomhetens rutiner og prosesser tilknyttet menneskerettigheter og arbeidsforhold og identifisert hvilke områder med potensiale for forbedring.

Høsten 2023 vil CO utarbeide og innføre en egen konsernpolicy for menneskerettigheter med oppfølgingstiltak for å sikre at internasjonalt anerkjente menneskerettigheter som FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner, blir etterlevd. Det er forventet at risikoene som er avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger, samt inntreden i nye markeder, vil stille nye krav til innhold i selskapets policyer. Dette vil bli vurdert som en del av det pågående arbeidet med kontinuerlig forbedring. Vi vil arbeide kontinuerlig med å forankre kravene i adferdskoden og policyen i vår virksomhet, blant annet gjennom opplæring i adferdskoden og ved å inkludere hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre interne rutiner og retningslinjer. Etterlevelse av åpenhetsloven vil rapporteres for og diskuteres med virksomhetens styre regelmessig, minimum årlig, og etter hvert som fast agendapunkt under tema bærekraft.

Aktsomhetsvurderinger/risikovurderinger

Innkjøpsprosessen og risikovurderinger av leverandører vil være viktig i arbeidet med å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. CO er klar over at det finnes risikoprodukter /-tjenester hvor uregelmessigheter kan forekomme i vår verdikjede og arbeidet med risikokartlegging og leverandørevaluering vil starte opp i 2023. Vi legger OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv til grunn for vårt arbeid, og benytter OECDs kontaktpunkts selvttest (<https://www.responsiblebusiness.no/egentest-aktsomhetsvurderinger/>) for å evaluere det løpende arbeidet.

CO vil i 2023 evaluere datasystemer for å sende ut egevaluering av risiki og analysere vår leverandørportefølje. COs største leverandører skal tilknyttes systemet og vil motta henvendelser om å oppgi relevant informasjon for arbeidet med å kartlegge og vurdere negativ påvirkning og skade i vår verdikjede. Både risiko knyttet til egen virksomhet og leverandørleddet skal vurderes på bakgrunn av faktisk rapportering, mens risikovurderinger knyttet til verdikjeden bakover etter første og andre leverandørledd vil bli basert på desktop research.

CO har gjennomført en innledende risikoanalyse av våre leverandører i forhold til risikofaktorer relatert til geografi, sektor, produkt/tjenester og virksomhet. Med en betydelig del av vår virksomhet lokalisert i India utgjør dette ref. *Global rights index 2022* den viktigste geografiske

risikoen i våre operasjoner. Vi har vurdert sektor risiko for softwarebransjen basert på *CSR risk check* og *DFØ high risk list*. Oppsummert er bruken av arbeidskraft, tildels i egen virksomhet og i form av underleverandører, et område hvor det er risiko for potensielle brudd på grunnleggende arbeiderrettigheter, anstendige arbeidsforhold, forhold knyttet til HMS og likestilling på arbeidsplassen.

På følgende områder er det foreløpig avdekket særlig risiko knyttet til COs direkte eller indirekte påvirkning gjennom vår virksomhet og verdikjeden:

- Arbeids- og ansettelsesforhold hos leverandører
- Transport (herunder risiko for f.eks sosial dumping)
- Renhold (herunder risiko for f.eks sosial dumping)
- Teknologikomponenter (herunder risiko for f.eks barnearbeid, tvangsarbeid, lave lønninger, arbeidstid)

Identifiserte tiltak internt i CO Q3 & Q4 2023:

- Presisering av atferdskode som inkluderer og presiserer vår policy knyttet til menneskerettigheter
- Utvikling av COs adferdskode for leverandører
- Utvikling av COs policy for menneskerettigheter
- Implementere datasystem for evaluering og analyse av risiki knyttet til leverandører
- Etablering av CatalystOne's varslingskanal og rutiner for gjenoppsettelse/erstatning som gjøres tilgjengelig for egne ansatte, ansatte i leverandørkjeden og berørte interessenter
- Opplæring i selskapets arbeid med menneskerettigheter for alle som er involvert i innkjøp
- Etablering av rutiner for å kommunisere med relevante interessenter

HR og Finans i CO vil prosjektlede dette utviklingsarbeidet med bredere involvering av nøkkelpersoner i virksomheten.

Forventede resultater av tiltakene:

- Tydeliggjøring av og opplæring i vår virksomhets plikt til og ansvar for å overholde menneskerettighetene og å følge åpenhetsloven for å sikre gjennomsiktighet og ansvarlighet i vår virksomhet.
- Forutsigbar og transparent prosess for (intern og ekstern) informasjonsinnhenting, kommunikasjon og varsling
- Reduksjon av risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, også knyttet til vekst og fremtidig etablering i nye markeder

Rapportering og offentliggjøring av informasjon

HR avdeling og finansavdeling i CO har gjennomført innledende aktsomhetsvurderingene og risikovurderingene som er fremlagt for ledergruppe og styre.

Års- og bærekraftsrapporten for 2023 vil for første gang inneholde redegjørelse i tråd med kravene i åpenhetsloven, herunder vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og oppfølging av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet og verdikjede.

Henvendelser og spørsmål knyttet til COs arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til transparencyact@catalystone.com og vil besvares senest tre uker etter henvendelsen er mottatt.