

# Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for twoday

## Innledning:

Denne redegjørelsen beskriver hvordan twoday jobber for å identifisere og vurdere negative konsekvenser som følge av brudd på – eller risiko for brudd på – grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg beskrives hvilke tiltak og rutiner twoday har etablert for å forebygge og begrense disse konsekvensene. Vårt formål med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsyn i de viktigste funnene fra våre aktsomhetsvurderinger, og hvilke eventuelle tiltak vi har iverksatt. Vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger er i tråd med internasjonale standarder, inkludert UN Guiding Principles – UNGP, samt OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Denne redegjørelsen oppdateres årlig innen 30. juni, samt ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

## Generell informasjon om twoday-konsernet

twoday er en internasjonal virksomhet med hovedkontor i Danmark. twoday ble etablert i 2022 da 22 tidligere Visma-selskaper fra Visma Custom Solution-divisjonen ble skilt ut fra Visma. Vi leverer tjenester innen softwareutvikling, data og analyse, kundeopplevelse, nettbutikk og skreddersydde løsninger for både privat og offentlig sektor. Mer enn 8.000 kunder stoler på oss i sin reise mot digital transformasjon. Vår misjon er å utgjøre en forskjell og bidra til å skape en bedre fremtid ved hjelp av teknologi.

For å lykkes med den digitale transformasjonen i samfunnet, er vi avhengige av mennesker med drivkraft, dedikasjon og engasjement. Sammen med våre 2.200 ansatte, kunder og samfunnet rundt oss, er vi dedikerte til å forme fremtiden gjennom teknologi. Dette vil bidra til å bringe samfunnet fremover og gjøre hverdagen enklere for oss alle.

Navnet vårt, twoday, gjenspeiler vårt ønske om å jobbe tett sammen med kundene våre. Vi skal være tilgjengelige, tilstede og effektive. "Two" i twoday symboliserer partnerskapet med våre kunder og fellesskapet blant våre ansatte, i tillegg til likeverd og samarbeid mellom mennesker.

## Virksomhetens organisering

- twoday består av fem enheter i Norge og 28 enheter internasjonalt.
- CEO i Norge: Kristin Rotevatn Nyberg-
- CEO i twoday konsernet: Carsten Boje Møller.
- Antall ansatte totalt i Norge per 31.12.2022 var 428.

## Likestilling og mangfold

Selskapene i Norge består av 428 ansatte, hvorav 69% menn og 31% kvinner. I ledelsen er kjønnsbalansen 60% menn og 40% kvinner.

Det er gledelig at arbeidsmiljøet i twoday betraktes som svært godt. Vår Employee Net Promoter Score, «eNPS», var på 59 i mai 2023. Dette er et tydelig tegn på at våre ansatte trives og er engasjerte i selskapet. Vi setter stor pris på deres tilbakemeldinger og vil fortsette å jobbe for å opprettholde et positivt og inkluderende arbeidsmiljø.

Vi er forpliktet til å skape en kultur som er fri for diskriminering og der alle ansatte har like muligheter til å lykkes. Vi jobber aktivt med å forbedre vår personalpolitikk og praksis for å sikre likestilling og mangfold på arbeidsplassen.

## Våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I twoday er vårt mantra "People first". En virksomhets suksess er avhengig av styrken til sine ansatte, noe som er spesielt viktig i konsulentbransjen.

Våre kjerneverdier Hjerter, Drivkraft og Tilpasningsevne danner grunnlaget for våre interne og eksterne relasjoner. De er avgjørende ikke bare for hvordan vi utfører jobbene våre, men også for hvordan vi blir oppfattet av våre kunder, samarbeidspartnere og samfunnet.

Vi følger norsk lovverk for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, samt for likestilling og fravær av diskriminering. Vi har ulike retningslinjer som veileder oss i å sikre at alle ansatte og andre som berøres av virksomheten behandles med respekt og verdighet. Alle våre leverandører skal leve opp til internasjonale menneskerettighetsstandarder og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Disse forventningene kommuniseres gjennom vår Supplier Code of Conduct.

I tråd med åpenhetsloven gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet og leverandørkjede, redegjør årlig offentlig om aktsomhetsvurderingene og svarer på forespørsler om hvordan vi jobber for å sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med våre produkter og tjenester.

## **Negative konsekvenser og vesentlig risiko avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger – og våre tiltak for å begrense risiko**

Vi har gjennomført en risikovurdering knyttet til negative konsekvenser og risiko for mennesker knyttet til vår virksomhet. I 2022 har vi ikke avdekket faktiske negative konsekvenser.

I forbindelse med vår aktsomhetsprosess har vi vurdert risiko for både egen virksomhet og vår leverandørkjede.

## **Vesentlige risikoområder i vår egen virksomhet og tiltak for å begrense risiko**

Våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold inkluderer håndtering av risikoer knyttet til arbeidsmiljø og potensielle skader på ansatte. Vi er forpliktet til å skape og opprettholde et trygt, helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø for alle våre ansatte. Følgende tiltak og retningslinjer er implementert:

## Ergonomiske risikoer

Langvarig bruk av datamaskiner og skjermer kan føre til belastningsskader som muskelspenninger, ryggproblemer og synsproblemer. Dårlig ergonomi i arbeidsstillingen kan bidra til dette, derfor har vi kjøpt inn ergonomiske stoler og pulter samt at vi tilbyr tilpasset utstyr for de som trenger det. Dette inkluderer riktig plassering av skjermer, justerbare stoler og opplæring i riktig kroppsposisjonering.

## Psykososiale risikoer

I IT-bransjen kan det forekomme høyt arbeidstempo, stramme tidsfrister og høyt arbeidspress, noe som kan medføre stress, utbrenthet og psykiske helseproblemer blant våre ansatte. Her ønsker vi å være i forkant ved å tilby støttetjenester, treningstilbud og ressurser som bidrar til stressmestring og balanse mellom arbeid og privatliv. Vårt mål er å sikre at våre ansatte opplever en sunn og bærekraftig arbeidssituasjon, der de har muligheten til å opprettholde en god balanse mellom arbeid og personlig liv. Derfor jobber vi for å opprettholde en sunn arbeidskultur og oppfordrer til jevnlig avbrekk og ferie.

## Fysisk sikkerhet

Vi tar ansvar for å identifisere og håndtere potensielle fysiske farer og risikoer på arbeidsplassen. Dette inkluderer jevnlig risikovurderinger for å identifisere potensielle farer, implementere sikkerhetsprotokoller og sikkerhetsopplæring for å forebygge ulykker og skader, og sikre at arbeidsmiljøet er i samsvar med gjeldende helse, miljø og sikkerhetslovgivning.

## Informasjonssikkerhet

Som et IT-selskap er vi klar over den betydelige risikoen knyttet til håndtering av sensitive og konfidensielle data. Vi vet at manglende sikkerhetstiltak kan resultere i datalekkasjer, hackerangrep eller andre sikkerhetsbrudd. Disse hendelsene kan ikke bare true virksomheten vår, men også våre ansattes personvern og sikkerhet.

Våre tiltak for å sikre informasjonssikkerhet innebærer:

- Å benytte avanserte krypteringsteknologier for å beskytte data
- Etablering av sikre nettverk og systemer
- Jevnlig oppdatering av programvare for å tette sikkerhetshull og forebygge potensielle trusler
- Våre ansatte tilbys opplæring, slik at de er bevisste på potensielle risikoer og vet hvordan de skal håndtere dem.'

Vårt mål er å sikre at våre ansattes personvern og våre kunders data er beskyttet på best mulig måte. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre informasjonssikkerhetstiltak og overvåker nøye eventuelle trusler eller sikkerhetsbrudd for å kunne håndtere dem effektivt.

## Inkluderende arbeidsmiljø

Manglende inkludering og mangfold i arbeidsmiljøet kan føre til bevisst eller ubevisst diskriminering, forskjellsbehandling og trakassering. Dette ønsker twoday å aktivt motvirke, ved å skape et inkluderende arbeidsmiljø der mangfold, likestilling og respekt er sentrale verdier. Hos oss skal alle føle seg velkomne, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering eller andre identitetsfaktorer. For at alle ansatte skal føle seg trygge på å kunne gi sin ærlige tilbakemelding på twoday som arbeidsgiver, gjennomfører vi jevnlig anonyme medarbeiderundersøkelser og følger opp tilbakemeldingene som kommer.

## Varslingskanal

Vi har etablert en varslingskanal, [twoday whistleblowing channel](#), hvor ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre forbindelser kan varsle om kritikkverdige forhold i twoday, anonymt. Varslingene følges opp konfidensielt.

## Vesentlige risikoområder i leverandørkjeden

Vi har gjennomgått alle våre leverandører av vesentlig størrelse og vurdert risikoen for brudd i vår leverandørkjede. Generelt vurderer vi risikoen for brudd til å være lav.

Vi har en oversiktlig leverandørkjede med få leverandører utenfor Europa, og etablerte partnerskap over en lang periode gjør at vi kjenner leverandørene våre godt.

For leverandører der vi i risikokartleggingen fant at vi ikke hadde tilstrekkelig informasjon, har vi gjort ytterligere undersøkelser på hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etterleves.

## Tiltak for å begrense risiko i leverandørkjeden

Vi har etablert egne retningslinjer for etisk adferd og ansvarlig forretningspraksis for å tydeliggjøre forventingene vi har til leverandørene våre. Denne er kjent som Supplier Code of Conduct og ble revidert våren 2023. Vi vil fremover legge press på leverandørene våre for at disse kravene skal videreføres til deres egen leverandørkjede.

Vi tar brudd på menneskerettigheter og grunnleggende standarder for anstendig arbeid svært alvorlig. Dersom det skjer – eller det er vesentlig risiko for – et brudd hos en av våre leverandører eller deres underleverandører, krever vi å bli informert om dette umiddelbart. Dette kravet er en integrert del av våre kontrakter med leverandørene. Vi tar aktivt ansvar for å følge opp og håndtere eventuelle brudd gjennom dialog med den aktuelle leverandøren og andre relevante parter. Dersom bruddene ikke blir adressert innen rimelig tid, kan det resultere i suspensjon eller avslutning av kontrakten.

## Implementering

Vi implementerer vår forpliktelse til grunnleggende menneskerettigheter i tråd med «aktsomhetshjulet» for ansvarlig næringsliv, anbefalt av OECD og som pekt på i Åpenhetsloven. Dette innebærer at:

- Det øverste ansvar ligger hos selskapets ledelse og styre
- Forpliktelsen og tilhørende policy forankres i selskapets styringssystem og rutiner
- Alle ansatte gjøres oppmerksom på våre forpliktelser og sin rolle i å bidra til gjennomføring
- Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger av vår leverandørkjede og forventer det samme fra våre leverandører
- Vi etablerer rutiner for regelmessige aktsomhetsvurderinger og rapportering i tråd med Åpenhetsloven
- Vi følger opp informasjon om negative konsekvenser og vesentlige risiko for ansatte og andre berørt av vår virksomhet

- Etterlevelsen av vår policy for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennomgås årlig



## Kontakt

For spørsmål rundt denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kontakt Erik Amit Nordlie, [erik.nordlie@twoday.com](mailto:erik.nordlie@twoday.com)