

BÆREKRAFTS- OG REGNSKAPSRAPPORT 2025



Innhold

Om Sopra Steria	3
Bærekraft i Sopra Steria	6
1. Om bærekraftsrapporten	7
1.1 Veien vår	
1.2 Strategi og rapporteringsrammeverk	
2. Vesentlighetsvurdering 2025	8
2.1 En strategisk tilnærming	
2.2 Våre vesentlige områder	
2.3 Fremgangsmåte og metodikk	
3. Klima og miljø	19
3.1 En strategisk tilnærming	
3.2 Klimaregnskap for Sopra Steria Norge	
3.3 Klimamål og tiltak	
4. Menneskene	29
4.1 Prioritering av opplæring og kompetanse	
4.2 Likestilling, like muligheter og mangfold – ARP	
4.3 Vern av ansatte og tillit	
4.4 Sosial dialog	
5. Lokalsamfunn	40
5.1 Solidaritet og frivillighet	
5.2 Regional tilstedeværelse	
5.3 Bidrag til grunnleggende offentlige tjenester	
6. Bærekraftig styring og forretningsetikk	45
6.1 Grunnlaget for bærekraftig verdiskaping	
6.2 Informasjonssikkerhet og personvern	
6.3 Åpenhetsloven	
6.4 Antikorrupsjon	
7. Digitale tjenester og ansvarlig teknologi	57
7.1 Cybersikkerhet og digital suverenitet	
7.2 Utvikling av ansvarlig teknologi	
7.3 Fra faglige prioriteringer til praktiske leveranser	
Årsregnskap 2025	62



OM SOPRA STERIA

Om Sopra Steria

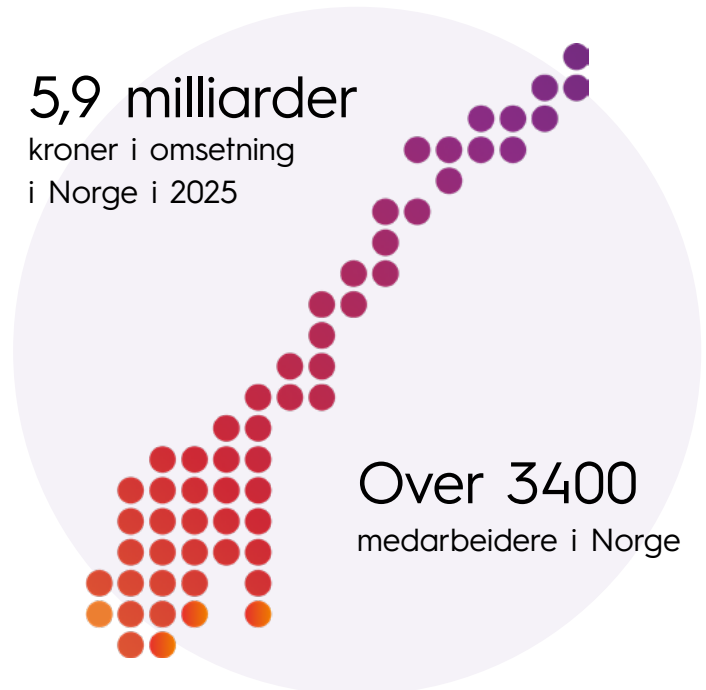
Fra visjon til virkelighet

Sopra Steria har en historie bygget på innovasjon, teknologi og mennesker. Røttene våre strekker seg tilbake til 1958 i Norge, da Bull AS ble etablert med inspirasjon fra den norske oppfinneren Fredrik Rosing Bull. I løpet av de neste tiårene spilte vi en nøkkelrolle i utviklingen av digitale løsninger for både næringslivet og offentlig sektor.

Parallelt, på slutten av 1960-tallet, ble Sopra og Steria grunnlagt i Frankrike med en visjon om å drive teknologisk utvikling og digital transformasjon. Da selskapene ble slått sammen i 2015, la det grunnlaget for en ny æra som kombinerte sterk entreprenørskapsånd med solid faglig kompetanse og global tilstedeværelse.

I Norge har vi vokst fra å være et mindre IT-selskap til å bli en ledende aktør innen digitalisering, bærekraft og innovasjon. Med over 3 400 medarbeidere og kontorer flere steder i landet, har vi i dag en unik kombinasjon av lokal ekspertise og global slagkraft. Som en del av Sopra Steria-gruppen, med over 51 000 medarbeidere i rundt om 30 land, jobber vi hver dag for å skape fremtidens virksomheter, sammen med kundene og samarbeidspartnerne våre.

Vi er anerkjent som en av Norges beste arbeidsplasser og ble kåret til årets konsultentselskap i 2023 og 2024. I 2025 omsatte vi for over 5,9 milliarder kroner i Norge, og som del av Sopra Steria-gruppen bidrar vi til en europeisk omsetning på 5,6 milliarder euro.



Fremtidens virksomheter

2025 har vært preget av rask teknologisk utvikling, økt geopolitisk uro og et regulatorisk landskap i endring. For virksomheter innebærer dette nye krav til motstandsdyktighet, sikkerhet og omstillingsevne. Digitalisering skaper store muligheter for effektivisering og innovasjon, men øker også avhengigheten til robuste digitale tjenester, pålitelig infrastruktur og høy tillit.

Kunstig intelligens har befestet sin rolle som en av de mest transformativene kreftene i næringslivet. Mulighetene er store, men utviklingen reiser også nye spørsmål knyttet til sikkerhet, ressursbruk, transparens og ansvar. Samtidig ser vi at cybertrusler blir mer komplekse, mer skalerbare og i større grad koblet til geopolitisk spenning, desinformasjon og hybride påvirkningsoperasjoner. I dette bildet blir evnen til å beskytte digitale tjenester, data og samfunnskritiske funksjoner stadig viktigere.

For Sopra Steria gjør dette rollen vår tydeligere. Vi hjelper kunder med å utvikle virksomheter som er bedre rustet for en mer digital og uforutsigbar virkelighet. Det innebærer å kombinere teknologi,

sikkerhet og bærekraft i løsninger som skaper verdi over tid. For oss handler det både om å beskytte kritiske digitale tjenester og om å redusere klima- og ressursbelastningen fra egen drift og fra løsningene vi leverer. Vi skal også bidra til at kundene får bedre grunnlag for å forstå og redusere påvirkningen fra sine digitale investeringer.

Denne utviklingen stiller også nye krav til oss som arbeidsgiver. I et marked med sterk konkurranse om teknologikompetanse er evnen til å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere strategisk avgjørende. Det forutsetter et arbeidsmiljø preget av tillit, læring og gode utviklingsmuligheter, men også rettferdige muligheter for alle. Mangfold, like muligheter og inkludering er derfor ikke bare viktige prinsipper, men en del av grunnlaget for kvaliteten i leveransene våre, innovasjonsevnen vår og troverdigheten vår som rådgiver og samfunnsaktør.

Vi skal være en pådriver for fremtidens virksomheter ved å forstå endring tidlig og omsette den til praktiske løsninger som gjør virksomheter tryggere, mer effektive og bedre rustet til å møte en uforutsigbar fremtid.



//

Vi skal være en pådriver for fremtidens virksomheter ved å forstå endring tidlig og omsette den til praktiske løsninger som gjør virksomheter tryggere, mer effektive og bedre rustet til å møte en uforutsigbar fremtid.

//



BÆREKRAFT I SOPRA STERIA

1. Om bærekraftsrapporten

1.1 Veien vår

Dette er tredje året Sopra Steria Norge utgir en integrert bærekraftsrapport. Hvert år har vi bygget videre med bedre datagrunnlag, klarere prioriteringer og en tettere kobling mellom det vi rapporterer og måten vi driver virksomheten på.

En viktig del av denne utviklingen er hvordan vi forholder oss til de regulatoriske rammeverkene på bærekraft som preger bransjen. Et er EUs direktiv Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), som stiller strenge krav til bærekraftsrapportering for store foretak, med mål om å sidestille ESG-data med finansiell informasjon. Sopra Steria Norge er ikke direkte omfattet, men vi er del av et børsnotert konsern i Frankrike som rapporterer fullt ut i henhold til direktivet.

Konsernets doble vesentlighetsanalyse danner det metodiske grunnlaget for vår norske rapportering. Vi benytter den aktivt for å identifisere hvilken påvirkning, risikoer og muligheter som er mest relevante i norsk kontekst, og for å sikre at prioriteringene våre er konsistente med konsernets overordnede tilnærming. Dette skal gi et ærlig bilde på hvor vi står, hva vi faktisk gjør, og hvor vi fortsatt har en vei å gå.

1.2 Strategi og rapporteringsrammeverk

I 2025 har vi fortsatt å integrere ansvarlig drift tettere i forretningsdriften vår, på tvers av miljø, sosiale forhold og styring. Målet er at dette ikke behandles som en separat agenda, men som en naturlig del av hvordan vi tar beslutninger, velger leverandører, utvikler tjenester og leder folkene våre. Rapporteringen vår er forankret i to utfyllende spor. Det første er konsernets rammeverk, den nevnte doble vesentlighetsanalysen, som gir oss et faglig fundament for å forstå og prioritere påvirkningen

vår. Det andre er norske lovkrav som stiller konkrete krav til åpenhet og systematikk i egen drift og verdikjede:

- **ARP** (Aktivitets- og redegjørelsesplikten): Systematisk arbeid for likestilling og ikke-diskriminering
- **Åpenhetsloven**: Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden og respekt for grunnleggende menneskerettigheter

Disse to sporene gir oss et helhetlig grunnlag for å rapportere på en måte som er både faglig konsistent og lokalt forankret.

For en fullstendig gjennomgang av konsernets metodikk, vesentlighetsanalyse og resultater henviser vi til konsernets bærekraftsrapport: [2025 Sustainability Report](#).



2. Vesentlighetsvurdering 2025

2.1 En strategisk tilnærming

Riktig prioritering forutsetter en klar forståelse av hvilke temaer som faktisk betyr noe for virksomheten vår, for interessentene våre og for samfunnet. Vesentlighetsvurderingen er verktøyet vårt for å sikre at vi bruker ressurser og oppmerksomhet der det gir størst effekt.

For 2025 har konsernet arbeidet med å tydeliggjøre strukturen rundt de fem hovedområdene, med klarere innhold rundt de tilhørende undertemaene. I Norge følger vi den samme inndelingen. Det hjelper oss med å organisere arbeidet, følge utviklingen over tid og kommunisere tydelig hva vi gjør. Vi er i gang med å bygge opp mer systematisk oppfølging under hvert område. Noen steder har vi konkrete tiltak på plass, andre steder arbeider vi fortsatt med å etablere gode måleparametere.

2.2 Våre vesentlige områder

De fem hovedområdene vist nedenfor gjenspeiler det vi anser som mest vesentlig for virksomheten vår, både hvordan vi påvirker omgivelsene og hvordan eksterne forhold påvirker oss. Under hvert område ligger de 13 undertemaene fra konsernets vesentlighetsanalyse, og til sammen gir de et helhetlig bilde av hvor vi har størst påvirkning og de risikoene og mulighetene som er mest relevante for oss.

Vesentlige områder	Relaterte CSRD-temaer
Klimaendringer	Klimaendringer - begrensning
	Klimaendringer - tilpasning
	Ressursinnsats inkludert ressursbruk: Avfall
Egen arbeidsstyrke	Prioriteringer av opplæring og kompetanse
	Likestilling, like muligheter og mangfold
	Vern av ansatte og tillit
	Sosial dialog
Lokalsamfunn	Solidaritet og frivillighet
	Regional tilstedeværelse
	Bidrag til samfunnskritiske tjenester
Forretningsetikk	Bedriftskultur, korrupsjon og bestikkelse
Digitale tjenester og ansvarlig teknologi	Cyberbeskyttelse og digital suverenitet
	Utvikling av ansvarlig digital teknologi

1 Klimaendringer

Tabellen nedenfor viser de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til temaet slik det er vurdert i Sopra Steria-gruppens doble vesentlighetsanalyse.

Beskrivelse av vesentligheten av «reduksjon og begrensning av karbonfotavtrykket» for Sopra Steria-gruppen (ESRS E1).

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Utslipp av klimagasser knyttet til produksjon, strømforbruk og vedlikehold av digital infrastruktur og utstyr, med økt påvirkning som følge av økende bruk av kunstig intelligens.	Kort sikt	Oppstrøms verdikjede
Negativ påvirkning	Forverrede arbeidsforhold eller helseutfordringer for konsernets ansatte som kan bli eksponert for konsekvensene av klimaendringer.	Lang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	(A) Politisk og regulatorisk risiko: Økende krav fra miljøregelverk og systemer for ikke-finansiell vurdering kan skape regulatorisk etterlevelsrisiko eller svekke tilliten hos interessenter.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet og nedstrøms verdikjede
Risiko	(B) Markedsrisiko: Potensielt tap av konkurransekraft, markedsandeler og attraktivitet som følge av utilstrekkelig miljøprestasjon sammenlignet med andre aktører i bransjen, særlig i en situasjon med økt bruk av digital teknologi og utvikling av kunstig intelligens.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet og nedstrøms verdikjede
Risiko	(C) Omdømmerisiko: Manglende tilstrekkelig hensyn til klimaendringer i planlagte oppkjøp kan føre til kontroverser eller svekke selskapets evne til å nå målene sine.	Mellomlang sikt	Hele verdikjeden
Risiko	(D) Fysisk risiko: Manglende evne til å håndtere større forstyrrelser i verdikjeden som følge av klimaendringer, særlig ved naturhendelser eller naturkatastrofer.	Lang sikt	Hele verdikjeden
Mulighet	Produkter og tjenester: Økt markedsandel knyttet til løsninger som hjelper kunder med å sette fart på bærekraftsomstillingen sin.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet og nedstrøms verdikjede

Denne analysen gir et felles rammeverk på tvers av konsernet. I teksten under beskriver vi hvordan temaet vurderes og følges opp i virksomheten vår i Norge.

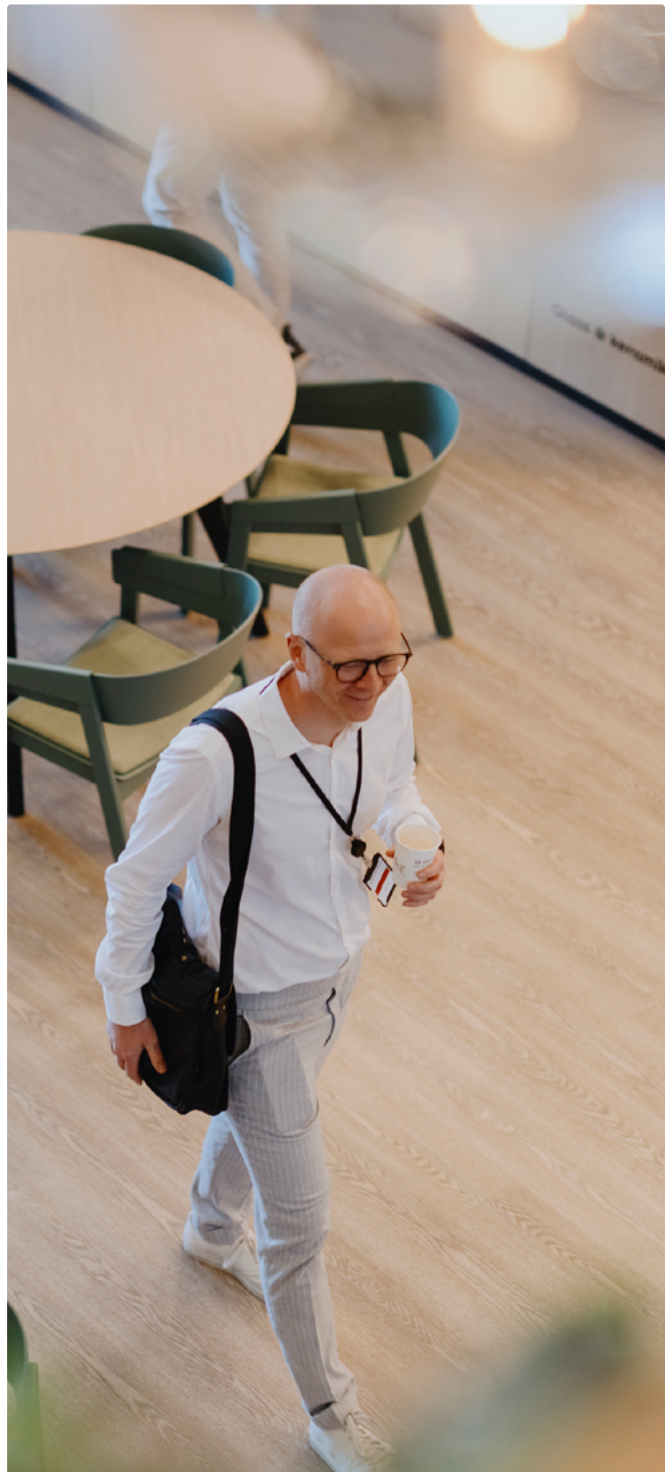
Temaets betydning for Sopra Steria Norge

Klimaendringer påvirker ikke bare miljøet, men også hvordan virksomheter planlegger, prioriterer og håndterer risiko. For Sopra Steria innebærer dette et todelt ansvar: å redusere klimaavtrykket fra egen virksomhet og å bruke teknologikompetansen vår til å støtte kunder i omstillingen til mer bærekraftige og fremtidsrettede driftsmodeller.

Som teknologiselskap er vi bevisste på at digital infrastruktur, programvareutvikling, applikasjonsdrift, datalagring og bruk av skytjenester krever betydelige ressurser og bidrar til klimagassutslipp. Økt bruk av kunstig intelligens forsterker denne utviklingen ytterligere. Det gjør det nødvendig å forstå og håndtere miljøpåvirkningen fra både egen drift og den digitale verdikjeden vi er en del av. For oss betyr det å integrere klimahensyn gradvis og mer systematisk i hvordan vi utvikler, leverer og forvalter teknologi.

Klimaendringer representerer samtidig et tydelig risikobilde. Økte regulatoriske krav, endrede kunde- og markedsforsøntninger og fysiske konsekvenser i verdikjeden kan påvirke både drift, konkurransekraft og tillit. Samtidig gir omstillingen mange muligheter. Teknologi er en sentral driver for utslippsreduksjon, bedre ressursutnyttelse og mer informerte beslutninger, og Sopra Steria er godt posisjonert til å støtte kunder i dette arbeidet.

Det er kombinasjonen av påvirkning, risiko og mulighet som gjør klimaendringer til et av våre mest vesentlige temaer. Dette ligger til grunn for arbeidet vi gjør med å styrke datagrunnlag, videreutvikle kompetanse, gjennomføre risikoanalyser og integrere klimahensyn tydeligere i egen virksomhet og i leveransene til kundene våre.



2 Egen arbeidsstyrke¹

Tabellen nedenfor viser de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til temaet slik det er vurdert i Sopra Steria-gruppens doble vesentlighetsanalyse.

Beskrivelse av vesentligheten av «prioritering av opplæring og kompetanse» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S1)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Konsekvenser av utilstrekkelig styring av opplæring og kompetanse for ansattes ansettbarhet og karriereutvikling, særlig i lys av teknologisk utvikling som krever hyppig og rask oppdatering.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	Operasjonell, finansiell og omdømmemessig risiko dersom det oppstår et misforhold mellom strategi, kundebehov og tilgjengelig kompetanse, særlig innen ansvarlig digital teknologi og kunstig intelligens.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Mulighet	Omdømmegevinster av et effektivt program for karriere- og kompetanseutvikling når det gjelder å tiltrekke og beholde talenter.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Beskrivelse av vesentligheten av «like muligheter og mangfold» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S1)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Konsekvenser av ulik tilgang til forfremmelser og karriereutviklingsmuligheter, blant annet knyttet til kjønn, bakgrunn, alder eller funksjonsnedsettelse.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	Omdømmemessig risiko, operasjonell risiko og potensiell finansiell risiko knyttet til underrepresentasjon av enkelte profiler. Dette kan gi rekrutteringsutfordringer, særlig ved at virksomheten blir mindre attraktiv foret bredt spekter av talenter.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Mulighet	Gevinster i form av prestasjon, attraktivitet og omdømme gjennom et system som fremmer like muligheter i rekruttering og karriereutvikling, og som dermed styrker evnen til å beholde talenter.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

¹Med egen arbeidsstyrke henvises det til både personer som har (fast/ikke-fast) arbeidsforhold i virksomheten, og andre personer som har avtale med Sopra Steria Norge om å utføre arbeid som selvstendig næringsdrivende eller gjennom vikarbyrå.

Beskrivelse av vesentligheten av «vern av ansatte og tillit» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S1)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Konsekvenser for ansatte ved utilstrekkelig håndtering av arbeidsrelatert stress, diskriminering og trakassering.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Negativ påvirkning	Påvirkning på ansattes helse, og balanse mellom arbeid og privatliv i et krevende arbeidsmiljø. Særlig ved høy arbeidsbelastning og stressnivå.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	Konkurranserisiko, potensiell finansiell eller strafferettslig risiko, og risiko for svekket medarbeiderengasjement som følges av mangel på systemer for å forebygge og håndtere psykososiale risikoer, diskriminering og trakassering.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Mulighet	Omdømmegevinster av god styring som fremmer tillit, sosial interaksjon og medarbeidertilfredshet, og som styrker evnen til å tiltrekke og beholde talenter.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Beskrivelse av vesentligheten av «sosial dialog» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S1)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Påvirkning på ansattes mulighet til å være representert i sosial dialog og fremme forventninger og krav.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	Operasjonell risiko for intern arbeidskonflikt eller prosjektstans, og omdømmerisiko knyttet til brudd i tillit eller fortrolighet.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Denne analysen gir et felles rammeverk på tvers av konsernet. I teksten under beskriver vi hvordan temået vurderes og følges opp i virksomheten i Norge.

Temaets betydning for Sopra Steria Norge

Medarbeiderne våre er grunnlaget for Sopra Sterias verdiskaping. Vår evne til å levere kvalitet, skape nye løsninger og være en relevant partner for kundene våre avhenger av mennesker med høy kompetanse, godt samarbeid og vilje til kontinuerlig læring. I en bransje preget av rask teknologisk endring er dette en forutsetning for både konkurransekraft og langsiktig verdiskaping.

Arbeidet med egen arbeidsstyrke omfatter for oss både menneskene i virksomheten og kvaliteten i det vi leverer. Når medarbeidere opplever trivsel, tillit, mestring og tilhørighet, styrker det også evnen vår til å møte endrede kundebehov og videreutvikle virksomheten.

Hvordan vi arbeider med kompetansebygging, karrieremuligheter, gode arbeidsforhold, likestilling

og mangfold har derfor stor betydning. Det påvirker den enkelte medarbeiders muligheter, styrker kulturen vår og er avgjørende for evnen vår til å tiltrekke, ivareta og beholde dyktige mennesker.

Likestilling, mangfold og like muligheter er en viktig del av dette. Et arbeidsmiljø som fremmer rettferdige muligheter, respekt og tilhørighet styrker både innovasjonsevnen, fagmiljøet og attraktiviteten vår som arbeidsgiver.

Det er denne sammenhengen mellom trivsel, kompetanse, tillit og verdiskaping som gjør egen arbeidsstyrke til et av våre mest vesentlige temaer.



3 Lokalsamfunn

Tabellen nedenfor viser de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til temaet, slik det er vurdert i Sopra Steria-gruppens doble vesentlighetsanalyse.

Beskrivelse av påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til «solidaritet og frivillighet» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S3)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Positiv påvirkning	Støtte til lokalsamfunn gjennom solidaritetsinitiativer, særlig innen digital kompetanse og inkludering, gjennom partnerskap med ideelle organisasjoner og ansattrevet frivillig arbeid.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Beskrivelse av påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til «regional tilstedeværelse» for Sopra Steria-gruppen (ESRS S3)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Positiv påvirkning	Bidrag til sosialøkonomisk utvikling og regional verdiskaping.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Beskrivelse av vesentligheten av «grunnleggende offentlige tjenester» for Sopra Steria-gruppen (spesifikt bærekraftstema)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Positiv påvirkning	Bidrag til kontinuitet og opprettholdelse av kvalitet i grunnleggende offentlige tjenester, særlig i tilknytning til kunder med et offentlig eller samfunnsmessig formål.	Kort sikt	Nedstrøms verdikjede
Risiko	Omdømmemessig og finansiell risiko som kan oppstå dersom digitale tjenester som er utviklet, driftet eller vedlikeholdt av konsernet, svikter i forbindelse med en kritisk, akutt eller sensitiv tjeneste for kunden eller brukerne.	Kort sikt	Nedstrøms verdikjede
Mulighet	Anerkjennelse av den samfunnsmessige betydningen av Sopra Sterias virksomhet, og styrket attraktivitet og tillit blant interessenter.	Kort sikt	Nedstrøms verdikjede

Denne analysen gir et felles rammeverk på tvers av konsernet. I teksten under beskriver vi hvordan temaet vurderes og følges opp i virksomheten vår i Norge.

Temaets betydning for Sopra Steria Norge

Sopra Steria ønsker å bidra positivt til samfunnet rundt oss. Vi ser at teknologi kan være en viktig drivkraft for inkludering, deltakelse og verdiskaping, men også at tilgang til teknologi og digital kompetanse er ulikt fordelt. For oss handler dette derfor både om hvordan vi bidrar til lokalsamfunn gjennom frivillighet, pro bono-leveranser og partnerskap, og om hvordan tjenestene vi leverer til kunder påvirker mennesker og virksomheter som er avhengige av velfungerende digitale tjenester.

Gjennom mange år har vi jobbet systematisk med solidaritetsarbeid, frivillig innsats og samarbeid med ideelle aktører, ofte med mål om å styrke tilgangen til grunnleggende tjenester som utdanning, digital kompetanse og deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Vi mener at muligheten til å ta i bruk teknologi og få nødvendig opplæring er en viktig forutsetning for å kunne delta fullt ut i samfunnet, og at dette er et område hvor vi som teknologiselskap både har et ansvar og en mulighet til å bidra.

Dette samfunnsengasjementet kommer blant annet til uttrykk gjennom samarbeid med organisasjoner som Kirkens Bymisjon og Flykninghjelpen, og gjennom egne initiativer for digital inkludering og kompetansebygging. Arbeidet drives både sentralt og gjennom vår regionale tilstedeværelse, og er en viktig del av hvordan vi ønsker å bruke kompetansen vår til nytte også utenfor kundeoppdragene.

Samtidig har virksomheten vår betydning langt utover de direkte tiltakene vi gjør i lokalsamfunn. En stor del av tjenestene vi leverer, støtter kunder med ansvar for viktige samfunnsfunksjoner og grunnleggende tjenester. Når vi bidrar til å utvikle, drifte og videreutvikle digitale løsninger for slike virksomheter, har det også betydning for sluttbrukerne av tjenestene. Kontinuitet, kvalitet og pålitelighet i digitale løsninger er derfor ikke bare

viktig for kundene våre, men også for menneskene og virksomhetene som er avhengige av at disse tjenestene fungerer.

Det er denne kombinasjonen av samfunnsengasjement, regional tilstedeværelse og ansvarlige digitale leveranser som gjør lokalsamfunn til et vesentlig tema for oss. Det handler både om å bidra til et mer inkluderende samfunn og om å levere teknologi som støtter trygge, tilgjengelige og velfungerende tjenester for alle som er avhengige av dem.



4 Forretningsetikk

Tabellen nedenfor viser de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til temaet slik det er vurdert i Sopra Steria-gruppens doble vesentlighetsanalyse.

Beskrivelse av vesentligheten av «forretningsatferd og etterlevelse» for Sopra Steria-gruppen (ESRS G1)

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Risiko	Svakheter i formidlingen av konsernets kultur og etiske praksis, særlig i introduksjonsfaser for nyansatte eller i perioder med ekstern vekst. Dette kan føre til uønsket praksis eller svekkede relasjoner til interessenter.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet
Risiko	Omdømmemessig og/eller finansiell skade som kan oppstå ved brudd på antikorrupsjonslovgivning.	Kort sikt	Hele verdikjeden
Mulighet	Anerkjennelse av betydningen av konsernets etikk- og etterlevelsprogrammer for økonomisk utvikling.	Mellomlang sikt	Sopra Sterias egen virksomhet

Denne analysen gir et felles rammeverk på tvers av konsernet. I teksten under beskriver vi hvordan temaet vurderes og følges opp i virksomheten i Norge.

Temaets betydning for Sopra Steria Norge

Forretningsetikk er grunnleggende for Sopra Sterias verdier og for måten vi driver virksomheten vår på. Som teknologiselskap og rådgiver er vi avhengige av tillit fra kunder, medarbeidere, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss. Det forutsetter at vi står for integritet, åpenhet og ansvarlighet, og at våre etiske prinsipper er godt forankret i hele organisasjonen. Dette berører både virksomhetskultur og etterlevelse. Uten tydelig kommunikasjon og forståelse av etiske standarder og forventninger kan det oppstå uønsket praksis, samtidig som relasjonene til interessenter svekkes. Når vi er i vekst blir det derfor spesielt viktig å bygge en felles forståelse av kultur, ansvar og krav systematisk over tid.

Forretningsetikk handler også om hvordan vi forebygger korrupsjon, håndterer interessekonflikter

og sikrer etterlevelse av gjeldende lover og interne retningslinjer. Brudd på slike krav kan få økonomiske og juridiske konsekvenser, men også svekke tilliten til oss som selskap. Derfor er det avgjørende at vi har tydelige rammer, gode kontrollmekanismer og en kultur som støtter ansvarlige valg i praksis. For oss er tillit også tett knyttet til hvordan vi håndterer data, sikkerhet og regulatoriske krav i løsningene vi utvikler og leverer. Det stiller høye krav til ansvarlig praksis, både i egen virksomhet og i leveransene til kundene våre.

Det er denne kombinasjonen av kultur, etterlevelse og tillit som gjør forretningsetikk til et vesentlig tema for Sopra Steria. Sterke etikk- og etterlevelsprogrammer reduserer ikke bare risiko, men styrker også virksomhetens troverdighet og understøtter langsiktig verdiskaping.

5

Digitale tjenester og ansvarlig teknologi

Tabellen nedenfor viser de viktigste påvirkningene, risikoene og mulighetene knyttet til temaet, slik det er vurdert i Sopra Steria-gruppens doble vesentlighetsanalyse.

Beskrivelse av vesentligheten av «cybersikkerhet og digital suverenitet» for Sopra Steria-gruppen

Kategori	Beskrivelse	Tidshorisont	Del av verdikjeden som gir opphav til IRO
Negativ påvirkning	Økonomisk eller ikke-økonomisk skade for sluttbrukere eller ansatte knyttet til eksponering av private og/eller personopplysninger, eller eksponering for falsk informasjon som følges av sikkerhetssvikt eller konflikter knyttet til digital suverenitet.	Kort sikt	Hele verdikjeden
Risiko	Finansielle, operative og/eller omdømmemessige tap som følge av et cyberangrep forårsaket direkte eller indirekte av konsernet, eller vanskeligheter med å gjennomføre konsernets særskilte strategi knyttet til cybersikkerhet og digital suverenitet.	Kort sikt	Hele verdikjeden
Mulighet	Økt markedsandel gjennom et helhetlig tjeneste- og løsningsutvalg innen cybersikkerhet og digital suverenitet.	Kort sikt	Sopra Sterias egen virksomhet og nedstrøms verdikjede

Denne analysen gir et felles rammeverk på tvers av konsernet. I teksten under beskriver vi hvordan temaet vurderes og følges opp i virksomheten vår i Norge.

Temaets betydning for Sopra Steria Norge

Digitale tjenester er en stadig viktigere del av samfunnets infrastruktur. For Sopra Steria betyr det at hvordan vi utvikler, leverer og forvalter teknologi har betydning langt utover den enkelte løsning. Cybersikkerhet, digital suverenitet og ansvarlig teknologiutvikling handler ikke bare om å beskytte systemer og data, men også om å sikre tillit, kontinuitet og handlingsrom for virksomheter som er avhengige av trygge og robuste digitale tjenester.

Gjennom leveransene våre påvirker vi hvordan informasjon beskyttes, hvordan digitale tjenester

fungerer i praksis, og hvor godt virksomheter er rustet til å møte et mer komplekst trusselbilde. Svikt i sikkerhet eller manglende kontroll over kritiske digitale avhengigheter kan få konsekvenser både for kunder, sluttbrukere og samfunnet rundt oss. Dette gjør cybersikkerhet og digital suverenitet til et vesentlig tema for oss, både som leverandør og som virksomhet.

Samtidig gir dette mange muligheter. Behovet for helhetlige, tillitsbaserte digitale tjenester øker, og vi ser en tydelig etterspørsel etter løsninger som kombinerer sikkerhet, robusthet og ansvarlig teknologibruk. For Sopra Steria handler dette om å videreutvikle kompetanse, metoder og tjenester som kan bidra til å styrke kundenes motstandskraft og redusere sårbarhet i møte med nye teknologiske og geopolitiske risikoer.

Ansvarlig teknologi er en naturlig del av dette bildet. Når ny teknologi tas i bruk, må hensyn til sikkerhet, personvern, tilgjengelighet og samfunnsmessige konsekvenser vurderes tidlig og systematisk. Vi jobber for at slike hensyn skal være en integrert del av hvordan vi utvikler og leverer digitale tjenester, og av rådgivningen vi gir til kunder i ulike sektorer.

Dette er et område hvor vi både har et ansvar og en mulighet til å bidra. To eksempler på dette er hvordan vi har bistått Forsvarets redningstjeneste og bidratt i TINEs prosjekter innen bærekraft og med teknologien bak melkeinnhenting. Vi beskriver disse prosjektene på nettsidene våre. Vi viser der hvordan disse temaene omsettes i praksis gjennom konkrete kundeoppdrag og leveranser.

2.3 Fremgangsmåte og metodikk

Sopra Steria-gruppen gjennomførte i 2024 sin første doble vesentlighetsvurdering i tråd med kravene i CSRD og ESRs. Konsernets metode bygger på en strukturert vurdering av både påvirkningsvesentlighet og finansiell vesentlighet, med utgangspunkt i identifiserte påvirkninger, risikoer og muligheter på tvers av virksomheten og verdikjeden. Arbeidet omfattet både interne og eksterne perspektiver, og er dokumentert nærmere i konsernets bærekraftsrapport: [2025 Sustainability Report](#).

Som en del av Sopra Steria-konsernet bygger vi i Norge på dette metodiske rammeverket og på konsernets overordnede vurderinger. Samtidig har vi gjort et eget arbeid for å vurdere hvordan disse temaene er relevante for virksomheten vår i norsk kontekst. Dette innebærer at vi har gjennomgått konsernets vesentlige temaer og vurdert dem opp mot virksomheten vår, leveransene våre, norske rammebetingelser og forventningene fra interessentene våre.

Vi har derfor ikke gjennomført en fullstendig separat dobbel vesentlighetsvurdering, men videreført og

tilpasset konsernets analyse til lokale forhold. I dette arbeidet har vi særlig lagt vekt på

- vår virksomhetsprofil og rolle i det norske markedet,
- relevante norske regulatoriske krav og samfunnsforventninger,
- dialog med interne fagmiljøer og nøkkelpersoner i organisasjonen,
- vurdering av hvilke temaer som i størst grad påvirker, eller påvirkes av, virksomheten vår og leveransene.

Dette gir et sammenhengende rammeverk på tvers av konsernet, samtidig som vi kan prioritere temaene som er mest vesentlige for Sopra Steria Norge. Vi får også en bedre sammenheng mellom konsernets overordnede metodikk og vår lokale rapportering.

Vi ser vesentlighetsvurdering som en dynamisk prosess. Arbeidet vil derfor videreutvikles over tid, både i takt med endringer i virksomheten, regelverksutvikling og økt modenhet i datagrunnlag og risikoforståelse. Vi vil også fortsette å styrke koblingen mellom konsernets metodikk og lokale vurderinger, slik at vesentlighetsanalysen i enda større grad støtter prioritering, styring og rapportering på lokalt nivå.



3. Klima og miljø

3.1 En strategisk tilnærming

Klima- og miljøarbeidet i Sopra Steria Norge bygger på erkjennelsen av at pålitelige data og tydelig styring er en forutsetning for reell omstilling. Uten et bedre beslutningsgrunnlag blir det vanskelig å prioritere tiltak, følge opp utvikling over tid og møte økende krav til transparens og rapportering. Dette gjelder både for vår egen virksomhet og for kundene vi bistår i deres omstillingsarbeid.

Som teknologiselskap har vi et todelt ansvar. Vi skal arbeide systematisk for å forstå og redusere klimapåvirkningen fra egen virksomhet, samtidig som vi skal bruke kompetansen vår innen teknologi, data og analyse til å hjelpe kunder med å gjøre klima- og miljødata mer relevante for styring og beslutninger. For mange virksomheter er dette ikke lenger bare et spørsmål om rapportering, men om risikostyring, prioritering og langsiktig konkurransekraft.

Arbeidet i Norge er forankret i Sopra Steria-gruppens overordnede klimarammeverk. Konsernets klimapolicy omfatter hele verdikjeden og er knyttet til både utslippsreduksjon, klimatilpasning og utvikling av løsninger som støtter kundenes bærekraftsomstilling. Konsernet har satt mål om netto nullutslipp innen 2040, med delmål for 2030 for både Scope 1, 2 og 3.

For oss lokalt i Norge betyr dette at klimaarbeidet må utvikles videre der påvirkningen er størst, og der beslutningsgrunnlaget fortsatt er svakest. I en virksomhet som vår ligger hoveddelen av utslippene i Scope 3, særlig knyttet til innkjøp, reiser og øvrige forhold i verdikjeden. Det betyr også at fremgang i stor grad avhenger av bedre data, tettere dialog med leverandører og mer presise vurderinger av hvor tiltak faktisk har effekt.

I 2025 har vi prioritert å styrke datagrunnlaget for klimaregnskapet. Det er et nødvendig steg for å kunne styre mer treffsikkert, men vi er fortsatt ikke der at klimainnsatsen fullt ut kan baseres på faktiske og leverandørspesifikke data alene. Tilnærmingen vår er derfor å fortsette kombinasjonen av gradvis bedre datakvalitet med tydeligere styring, samtidig som vi er åpne om usikkerheten i tallgrunnlaget. Det er viktig både for troverdigheten i egen rapportering og for rollen vi ønsker å ha som en ansvarlig partner for kunder som står i tilsvarende utfordringer.



3.2 Klimaregnskap for Sopra Steria Norge

Klimaregnskap 2025		
Scope 1		
Scope 1	Utslippskilde	tCO2e
	Bensin eide/leide kjøretøy	0,00
Sum		0,00

Scope 2		
Scope 2	Utslippskilde	tCO2e
	Elektrisitet (lokasjonsbasert)	14,79
	Elektrisitet (markedsbasert)*	0,00
	Fjernvarme	54,11
	Fjernkjøling	0,00
Sum		68,90

Scope 3		
Scope 3	Utslippskilde	tCO2e
Innkjøpte varer og tjenester	HR-tjenester	102,86
	Forsikring	0,00
	Marked og Kommunikasjon	198,95
	Møter og events	363,74
	Andre innkjøp	230,11
	Professional Services non IT	186,65
	Kompetanseutvikling	98,50
	IT & Telecoms	Hardware
	IT-tjenester	1118,95
	Andre IT & telecom	2083,28
	Software & Solutions	1287,72
	Telco/Network	1622,95
Eiendom og generelle tjenester	Kontorinnredning	7,82
	Generelle tjenester	169,46
	Vedlikehold og reparasjoner - kontor	13,67
	Andre kjøp - kontor	73,27
	Eiendom og leie	2037,93

Scope 3		
Scope 3	Utslippskilde	tCO ₂ e
	Innleide tjenester - kontor	4,76
Underentreprise	Andre tjenestekjøp	1717,52
	Tjenestekjøp i prosjekt	0,08
Forretningsreiser	Flyreiser	705,16
	Tog	17,8
	Bensin-/diesel biler	31,8
	Taxi	25,37
	Hotell	144,14
Kollektiv	Kollektiv	442,59
	Hjemmekontor	5,37
Avfall	Restavfall	1,07
	Plast	0,39
	Papp/papir	0,09
	E-waste og batterier	0
	Vann	1,07
Kollektiv	Kollektiv	442,59
	Hjemmekontor	5,37
Leased assets and equipment	Elektrisitet datasentre*	0,00
Sum		15 521,56
Sum klimafotavtrykk		15 590,46

*Satt til 0 pga grønt sertifikat.

Klimaregnskapet er vårt viktigste grunnlag for å forstå hvor utslippene oppstår, hvordan de fordeler seg i verdikjeden og hvor tiltak kan ha størst betydning. Sopra Steria Norge rapporterer utslippsdata til konsernet, som beregner og konsoliderer klimaregnskapet i henhold til GHG-protokollen.

Tallene for 2025 viser et samlet klimaavtrykk på 15 590 tCO₂e, mot 23 723 tCO₂e i 2024. Det tilsvarer en nedgang på 34,3 %. Denne utviklingen må imidlertid tolkes med varsomhet. Reduksjonen reflekterer i stor grad oppdaterte utslippsfaktorer og metodiske forbedringer, og kan derfor ikke leses som et direkte uttrykk for tilsvarende reduksjon i faktisk klimapåvirkning fra ett år til et annet.

Scope 1 er fortsatt 0. Scope 2 utgjør 68,9 tCO₂e lokasjonsbasert og 0 markedsbasert, som følge av at elektrisiteten er dekket av opprinnelsesgarantier. Som i fjor ligger derfor over 99 % av vårt klimaavtrykk i Scope 3. Det er også her de viktigste forbedringene i datagrunnlaget og de mest vesentlige reduksjonene over tid må komme.

De største utslippene i 2025 er fortsatt knyttet til varer og tjenester i verdikjeden. Samtidig viser årets regnskap betydelige bevegelser mellom enkeltkategorier. Flere av disse skyldes ikke nødvendigvis endringer i aktivitetsnivå alene, men også endringer i metode og datakvalitet. Dette gjelder særlig deler av innkjøpskategoriene, der

oppdaterte generiske utslippsfaktorer og økt bruk av leverandørspesifikke data har påvirket resultatene.

To forhold bør særlig trekkes frem i år. Utslipp fra flyreiser økte fra 259 til 705 tCO₂e. Dette reflekterer i stor grad et bedre datagrunnlag, ved at 2025 bygger på distansebaserte data, mens 2024 i større grad var basert på kostnadsestimater. Pendling er også inkludert for første gang, med 442,6 tCO₂e.

Årets klimaregnskap gir dermed et mer presist bilde av utslippsprofilen vår enn tidligere, men ikke et fullt ut sammenlignbart bilde av utviklingen mellom 2024 og 2025. Det viktigste fremskrittet i år er derfor ikke bare nivået på de rapporterte utslippene, men at vi har et bedre grunnlag for å forstå hva tallene faktisk representerer, hvor usikkerheten er størst, og hvilke områder som bør prioriteres videre.

Datagrunnlag og metode

Sopra Steria Norge rapporterer utslippsdata til konsernet, som beregner og konsoliderer klimaregnskapet i henhold til GHG-protokollen. For Scope 1 og 2 benyttes aktivitetsdata og relevante utslippsfaktorer, blant annet fra DEFRA og International Energy Agency (IEA). Scope 2 rapporteres både lokasjonsbasert og markedsbasert.

For Scope 3 benyttes aktivitetsdata for blant annet forretningsreiser, avfall og deler av transportrelaterte utslipp, mens øvrige kategorier i stor grad beregnes ved hjelp av kostnadsdata og generiske utslippsfaktorer. Dette gjelder særlig innkjøpte varer og tjenester, der utslippsbildet fortsatt i betydelig grad er basert på beregninger og estimater fremfor direkte utslippsdata.

I 2025 er datagrunnlaget forbedret på enkelte områder, men det er fortsatt klare begrensninger i hvor presist utslippene kan beregnes. På konsernnivå var 14 % av utslippene fra innkjøpte varer og tjenester basert på leverandørspesifikke

utslippsfaktorer. Det innebærer at utslippstallene i disse kategoriene fortsatt i stor grad påvirkes av metodiske forutsetninger og generiske faktorer, selv om enkelte deler av regnskapet er blitt noe mer presise enn tidligere. Konsernet beskriver også at videre forbedring av datakvaliteten vil kreve mer direkte dialog med de største leverandørene. Dette vil også være viktig for oss på lokalt nivå i tiden fremover.

For reiser er datagrunnlaget styrket ved at alle våre flyreiser i 2025 er distansebasert, i motsetning til tidligere perioder der deler av beregningene bygget på kostnadsdata. Dette gir et mer presist bilde av utslipp fra reiseaktivitet, men gjør tallene mindre direkte sammenlignbare med 2024.

Pendling er inkludert i klimaregnskapet for første gang i 2025. Dette bidrar til et mer helhetlig bilde av utslippsprofilen vår, men estimeringen av tallene er fortsatt usikker.



Det er derfor viktig å lese klimaregnskapet for 2025 som et forbedret, men fortsatt ufullstendig beslutningsgrunnlag. Usikkerheten er størst i Scope 3, særlig i innkjøpskategorier og pendling. Prioriteten vår videre er å styrke datakvaliteten der utslippene er størst, slik at klimaregnskapet over tid kan gi et enda bedre grunnlag for prioritering, styring og oppfølging av tiltak.

3.3 Klimamål og tiltak

Sopra Steria-gruppen har etablert en klimaomstillingsplan med vitenskapsbaserte mål gjennom

Science Based Targets initiative (SBTi). Planen er rettet mot netto nullutslipp innen 2040, med delmål for 2030 om å redusere Scope 1 og 2-utslipp med 54 % og Scope 3-utslipp med 37,5 % sammenlignet med 2019.

Klimaomstillingsplanen er bygget rundt seks tiltaksplaner som retter seg mot de viktigste utslippskildene i virksomheten og verdikjeden. Dette gir et tydelig rammeverk for hvordan konsernets klimamål skal følges opp i praksis.

Sopra Steria-gruppens klimatiltak		
Scope	Dekarboniseringstiltak	Konsernets handlingsplan og tiltak
Scope 1 & 2 (kontorer og datasentre)	<ul style="list-style-type: none"> • Redusere energiforbruk • Prioritere fornybar energi • Forhindre diffuse utslipp 	1. Energieffektivisering og fornybar energi <ul style="list-style-type: none"> • Videreføre energisparingsplanen • Fremme fornybar energi og kjøpe opprinnelsesgarantier for å oppnå 100 % fornybar elektrisitet • Forbedre energieffektivitet i kontorer og datasentre ved f.eks. å velge bygg i henhold til høyeste miljøstandarder (BREEAM, HQE, LEED) • Bruke energieffektive datasentre med PUE – optimalisering 2. ISO 14001 <ul style="list-style-type: none"> • Gradvis utvide sertifiseringsomfanget til hele konsernet • Vedlikeholde og modernisere kjøleutstyr
Scope 3 (verdikjede og eksterne datasentre)	<ul style="list-style-type: none"> • Effektivisere innkjøp • Sikre karboneffektive tjenester 	3. Bærekraftig innkjøp <ul style="list-style-type: none"> • Strukturere dekarboniseringsstrategien for innkjøp ved å forbedre klimaregnskapet til å innhente pålitelig data direkte fra våre nøkkelleverandører, samtidig som vi inkluderer klimakriterier i innkjøpsbeslutninger.
Scope 3 (forretningsreiser og pendling)	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisere reiser • Erstatte de mest utslippsintensive transportformene 	4. Bærekraftig transport <ul style="list-style-type: none"> • Fremme lavutslippsalternativer for forretningsreiser • Gradvis overgang fra fossildrevne til elektriske kjøretøy • Innføre insentiver for lavkarbontransport
Alle Scope	<ul style="list-style-type: none"> • Øke bevissthet 	5. Kompetanse og bevisstgjøring <ul style="list-style-type: none"> • Øke kunnskapen og lære opp ansatte om klimaproblematikk, særlig energiforbruk, transport og ansvarlig digital teknologi
Alle Scope	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra utover egen verdikjede 	6. Tiltak utover verdikjeden <ul style="list-style-type: none"> • Redusere all utslipp fra konsernets direkte aktiviteter • Finansierte innovative prosjekter med positiv miljøpåvirkning

For Sopra Steria Norge gir dette et tydelig rammeverk for prioritering og oppfølging. Samtidig må tiltakene tilpasses hvordan virksomheten faktisk er organisert lokalt. Vi er leietakere på alle våre kontorer og datasentre, og den største delen av klimaavtrykket vårt ligger i leverandørkjeden. Det betyr at fremdrift i stor grad handler om hvordan vi bruker rollen vår som leietaker, innkjøper, kunde og teknologipartner til å påvirke i riktig retning.

Energieffektivisering og fornybar energi

Konsernets første tiltaksspor handler om å redusere energiforbruk, prioritere fornybar energi og styrke energieffektiviteten i kontorer og datasentre. Dette omfatter blant annet videreføring av energisparingsplaner, kjøp av opprinnelsesgarantier, valg av bygg med høye miljøstandarder og bruk av energieffektive datasentre med PUE²-optimalisering. Konsernet beskriver også kvartalsvis oppfølging av energiforbruk og tiltak i virksomhetene som en del av dette arbeidet.

Selv om vi er leietakere på alle våre kontorer og datasentre i Norge, har vi som selskap fortsatt et ansvar for å sikre en energieffektiv drift på alle lokalene vi bruker.



Vi kjøper opprinnelsesgarantier som dekker 100 % av strømforbruket.



Egne lokaler

Handlingsrommet vårt for egne lokaler omfatter særlig valg av bygg, dialogen med gårdeiere og driftsleverandører, og hvordan vi følger opp energiytelse over tid. Dette bygger videre på retningen fra fjorårets rapport, hvor vi beskrev at energieffektive lokaler og miljøstandarder var et sentralt innsatsområde.

Sopra Steria Norge har totalt ti kontorer fordelt på ni steder i landet. På alle disse stiller vi krav til miljøstandarder, og alle er ISO 14001-sertifisert. Dette sikrer en systematisk tilnærming til miljøledelse og kontinuerlig forbedring. Når vi etablerer nye kontorer eller gjør endringer på eksisterende kontorer, prioriterer vi bygg med BREEAM-sertifisering eller tilsvarende miljøstandarder for å minimere miljøpåvirkningen vår.

For å sikre en mer helhetlig vurdering av energieffektiviteten i lokalene våre, bruker gårdeierne energimerkeordningen fra Enova³, som rangerer bygg fra A (best) til G (dårligst) basert på deres energibehov. Kontorlokalerne våre har følgende energimerking:

- **5 kontorer med energikarakter A**
(meget energieffektive)
- **3 kontorer med energikarakter B**
(god energieffektivitet)
- **2 kontorer med energikarakter C**
(moderat energieffektivitet)

Dette er en forbedring fra året før, da 3 kontorer hadde energikarakter A, 5 hadde B og 2 hadde C. Endringene skyldes både bytte av kontorlokaler og oppgraderinger i bygg.

Vi jobber videre med energieffektivitet i lokalene våre gjennom dialog med gårdeiere og driftsleverandører, blant annet for å identifisere løsninger som kan bidra til lavere energiforbruk over tid.

Datasentre

I dag har vi cirka 7 000 dataservere, hvorav 30 er Sopra Sterias egne og resten brukes av kunder. Alt av strømforbruket er dekket av opprinnelsesgarantier gjennom leverandørene Stack Infrastructure og Orange Business Services. Disse garantiene sikrer at all strøm vi benytter i datasentrene våre kommer fra fornybare energikilder. Det er disse leverandørene som også utsteder sertifikater for grønn strøm på vegne av strømmen vi benytter.

Datasentre er en av de mest energikrevende delene av IT-infrastrukturen globalt, og optimalisering av disse anleggene er avgjørende for å redusere miljøpåvirkningen. Sopra Steria har en betydelig andel av kundeløsningene i datasenteret på Ulven. Datasenteret er kjent for sitt innovative energigjenvinningssystem. Overskuddsvarmen fra datasenteret gjenvinnes og sendes til Hafslund Celsio, hvor den omgjøres til fjernvarme som varmer opp omtrent 5 000 boliger. Dette er det første systemet av sitt slag i Norge og et viktig tiltak for å redusere energisløsing i datasenterdrift.

Videre vil vi styrke dialogen med datasenterleverandørene våre om energi, utslippsdata og dokumentasjon av miljøytelse. Dette er også viktig for å forbedre datagrunnlaget både i vårt eget og i kundene våre sitt klimaregnskap.

²PUE (Power Usage Effectiveness) er en global standard for å måle energieffektiviteten i et datasenter. Den beregnes ved å dele totalt energiforbruk i anlegget på energien som brukes av IT-utstyret. En PUE-verdi på 1,0 er det ideelle målet, der all strøm går til IT, mens lavere verdier indikerer høyere effektivitet og bedre bærekraft.

³Karakterskalaen i Enova

Miljøregnskap for våre enheter 2025

678

Gjenbrukte enheter

0

produkter i prosess

360


Resirkulerte enheter

44

Lagerførte enheter klare til gjenbruk

134

CO₂ spart (tonn)



Foxway

ISO 14001 og miljøledelse

Konsernets andre tiltaksspor er knyttet til ISO 14001 og miljøledelse. På konsernnivå handler dette om å gradvis ta flere sertifiseringer og styrke den systematiske oppfølgingen av miljøforhold i virksomheten.

Som tidligere nevnt så er alle våre kontorer ISO 14001-sertifisert i Norge. Det betyr at vi allerede har en etablert struktur for miljøledelse som gir grunnlag for oppfølging, ansvarliggjøring og kontinuerlig forbedring.

I den videre oppfølgingen vil vi bruke dette systemet mer aktivt til å styrke samspillet mellom klimadata, lokale forbedringstiltak og prioritering av områder med størst påvirkning, særlig innen energi, innkjøp og transport.

Bærekraftig innkjøp og sirkulær håndtering

Konsernets tredje tiltaksspor gjelder bærekraftig innkjøp. Her er målet å strukturere dekarboniseringsarbeidet i leverandørkjeden gjennom bedre klimadata, sterkere involvering av nøkkelleverandører, integrering av klimakriterier i innkjøpsbeslutninger og tiltak som reduserer klimaavtrykket fra IT-utstyr og andre innkjøp. Konsernet beskriver dette som et sentralt innsatsområde fordi innkjøpte varer og tjenester utgjør hoveddelen av utslippene.

For Sopra Steria Norge er dette særlig viktig fordi innkjøp av IT-varer og tjenester er én av våre største utslippskilder. Vi må derfor arbeide videre med å forbedre datagrunnlaget fra leverandørkjeden og styrke oppfølgingen av de leverandørene som har størst betydning for utslippsprofilen vår. I første

omgang vil vi prioritere nøkkelleverandører som i stor grad påvirker klimaavtrykket vårt. Målet er å få mer direkte utslippsinformasjon og gradvis redusere hvor mye som kun er estimater i de mest vesentlige kategoriene.

Et viktig delområde i dette arbeidet er sirkulær håndtering av IT-utstyr. Vi har i flere år samarbeidet med Foxway om håndtering av utstyr som ikke lenger er egnet for videre intern bruk. Samtidig har vi over tid lagret og kontrollert brukbart utstyr lokalt for å legge til rette for intern gjenbruk. I 2025 har vi strammet inn denne praksisen ytterligere, gjennom tydeligere oppfølging og strengere vurderinger knyttet til brukstid og utskifting.

Ambisjonen er å forlenge levetiden der det er forsvarlig, uten at det går på bekostning av brukernes behov eller vår evne til å levere tjenester av høy kvalitet til kundene våre. Når utstyr fortsatt dekker behovene i arbeidshverdagen, bidrar videre bruk til bedre ressursutnyttelse og redusert behov for nyanskaffelser. Dette er særlig relevant i en situasjon med press på leverandørkjeder og tilgang på viktige råvarer. Utstyr som ikke lenger er egnet for videre intern bruk, håndteres gjennom samarbeidet med Foxway, som sørger for trygg sletting og forsvarlig videre bruk eller sirkulering.

I 2025 gjenbrakte vi 678 enheter og resirkulerte 360 enheter, med en beregnet besparelse på 134 tCO₂. Dette er et viktig bidrag i retning av en mer sirkulær praksis, men den største effekten fremover vil fortsatt avhenge av hvordan vi følger opp leverandørdata, levetidsforlengelse og innkjøpsbeslutninger i de kategoriene som dominerer klimaregnskapet vårt.

Bærekraftig transport

Konsernets fjerde tiltaksspor gjelder bærekraftig transport, med vekt på å fremme lavutslippsalternativer for forretningsreiser, redusere de mest utslippsintensive transportformene og styrke oppfølgingen av mobilitetsvalg.

I Norge er transport fortsatt et område der vi må kombinere bedre data med mer målrettede tiltak. Flyreiser utgjorde 705 tCO₂e i 2025. Økningen sammenlignet med 2024 må imidlertid leses ut fra endret datagrunnlag: alle flyreisene våre i 2025 er distansebasert beregnet, mens tidligere beregninger i større grad bygget på kostnadsdata. Det gjør årets tall mer presise, men mindre sammenlignbare med fjoråret.

Videre oppfølging på transportområdet handler både om reisebehov og transportvalg. Vi vil fortsette å legge til rette for hybride samarbeidsformer og å styrke bevisstheten om klimakonsekvenser av reisevalg i organisasjonen. Samtidig vil vi følge opp hvordan kontorenes plassering og lokale transportmuligheter kan brukes mer aktivt for å støtte kollektivtransport og andre lavutslippsalternativer i arbeidshverdagen. Dette innebærer en mer systematisk vurdering av transportmulighetene ved hvert kontor, herunder tilgang til kollektivtilbud og andre mobilitetsløsninger, samt hvordan dette kan understøttes gjennom informasjon, bevisstgjøring og lokal oppfølging.

Pendlingsutslipp rapporteres for 2025 og bidrar til et mer helhetlig bilde av utslippsprofilen vår. Samtidig er estimeringen av disse tallene fortsatt usikker. Et viktig neste steg er derfor å styrke kunnskapsgrunnlaget om transportmønstre, slik at vi over tid får bedre innsikt i hvilke tiltak som gir mest effekt.



Kompetanse og bevisstgjøring

Konsernets femte tiltaksspor handler om å øke kunnskap og bevissthet om klima, energi, transport og ansvarlig digital teknologi. På konsernnivå er dette løftet frem som et nødvendig virkemiddel for å gjøre klimaomstillingen operativ i virksomheten.

For Sopra Steria Norge er dette like viktig fordi påvirkningen vår ikke bare ligger i egen drift, men også i hvordan teknologi utvikles, leveres og brukes. Vi viderefører derfor Bærekraftskolen og har i 2025 styrket arbeidet med digital bærekraft, det vil si hvordan teknologivalg påvirker klimaavtrykket, og hvordan vi kan bidra til at kunder får bedre grunnlag for å redusere utslipp fra digitale tjenester. Dette bygger videre på fjorårets vektlegging av kompetanse som drivkraft i bærekraftig omstilling.

I den videre oppfølgingen vil vi arbeide for at klima- og bærekraftshensyn i større grad integreres i faglige vurderinger, teknologivalg og leveranser der dette er relevant. Det gjelder særlig i skjæringspunktet mellom digitalisering, energibruk, infrastruktur og tjenestedesign.

Tiltak utover egen verdikjede

Konsernets sjette tiltaksspor omfatter tiltak utover egen verdikjede, herunder finansiering av prosjekter med positiv miljøpåvirkning og konsernets tilnærming til utslipp fra direkte aktiviteter.

På lokalt nivå i Norge har vi ingen særskilte egne initiativer på dette området i 2025, men følger konsernets overordnede tilnærming. Lokalt prioriterer vi å styrke tiltakene i egen drift og leverandørkjede, der vi ser at behovet for bedre data, sterkere oppfølging og tydeligere prioritering fortsatt er størst.

Veien videre

Klimaomstillingsplanen gir et tydelig rammeverk for arbeidet videre, men lokal fremdrift vil i stor grad avhenge av at vi styrker datagrunnlaget og oppfølgingen der utslippene faktisk er størst.

For oss betyr dette særlig tre prioriteringer:

1. Tettere dialog med nøkkelleverandører om utslippsdata.
2. Mer systematisk oppfølging av energi og miljøytelse i leide lokaler og datasentre.
3. Videreutvikling av tiltak som kan redusere behovet for nye innkjøp og mer utslippsintensiv transport.

Ambisjonen er at klimaarbeidet over tid skal bli mer presist, mer styringsrelevant og bedre integrert i hvordan vi driver virksomheten og utvikler tjenester for kundene våre.



4. Menneskene



100+ faglige samlinger

Hvert år arrangerer vi faglige samlinger, frokostseminarer og inspirasjonsdager.

I Sopra Steria er menneskene vår viktigste ressurs og grunnlaget for alt vi skaper sammen. Evnen vår til å levere kvalitet, innovasjon og verdi til kundene er tett knyttet til kompetansen, engasjementet og samarbeidet mellom medarbeiderne. Derfor jobber vi systematisk for å sikre et inkluderende, trygt og rettferdig arbeidsmiljø der alle har like muligheter til å lykkes – uavhengig av bakgrunn, identitet eller livssituasjon.

Likestilling, mangfold og inkludering er integrert i kulturen vår og forankret i både strategi, styrende dokumenter og vårt årlige arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Gjennom målrettede tiltak, lederforankring og kontinuerlig kompetanseutvikling arbeider vi for å styrke sosial bærekraft og sikre en arbeidsplass der hver enkelt medarbeider opplever tilhørighet, mestring og respekt.



3 429

ansatte per 31.12.2025

28,4 %

kvinneandel i 2025



For oss handler sosial bærekraft om å skape et inkluderende og bærekraftig arbeidsliv. Våre medarbeideres kompetanse er hjertet i virksomheten, og det er avgjørende for oss å være en arbeidsgiver som tiltrekker, utvikler og beholder dyktige mennesker over tid. Dette oppnår vi ved å fremme mangfold, tillit, samarbeid og kontinuerlig læring, og ved å legge til rette for gode arbeidsvilkår gjennom hele arbeidslivet.

Ved utgangen av 2025 hadde Sopra Steria Norge 3 429 ansatte, fordelt på kontorer i Oslo, Bergen, Drammen, Fredrikstad, Hamar, Kristiansand, Stavanger, Trondheim og Tromsø, samt et nytt kontor i Haugesund.

Ambisjonen vår er å være Norges beste arbeidsplass for medarbeiderne våre. For å utvikle et bærekraftig arbeidsliv over tid, bruker vi data og innsikt fra flere kilder, blant annet HR-systemer, styrende dokumenter og tilbakemeldinger fra medarbeidere. I 2025 gjennomførte vi den årlige Great Place to Work-undersøkelsen, som gir innsikt i hvordan medarbeidere opplever arbeidsmiljø, kultur og ledelse. Arbeidet skjer i tett dialog med ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansattes representanter.

4.1 Prioritering av opplæring og kompetanse

Som kunnskaps- og teknologibedrift er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende for konkurransekraften og for medarbeidernes langsiktige ansettbarhet. Teknologisk utvikling skjer raskt, og behovet for oppdatert kompetanse innen blant annet kunstig intelligens, sikkerhet, skyteknologi og ansvarlig teknologi øker.

I Sopra Steria legger vi til rette for systematisk læring gjennom kurs, sertifiseringer, interne fagmiljøer og mentorordninger. Medarbeidere får mulighet til å ta sertifiseringer i arbeidstiden når de ikke er i kundeoppdrag, eller kompensasjon dersom sertifisering gjennomføres utenom arbeidstid.

I 2025 hadde medarbeiderne våre i snitt 45,8 timer med kompetanseutvikling per medarbeider, og 80,7 % av medarbeiderne deltok i en form for opplæring. Det er også registrert 3 823 nye faglige sertifiseringer som ansatte har gjennomført. I tillegg arrangerer vi jevnlig faglige samlinger, fagkvelder og interne konferanser som bidrar til kunnskapsdeling på tvers av fag, kontorer og roller.

Vi ansatte 667 nye medarbeidere i 2025, hvorav 238 var graduates. Onboarding er et sentralt virkemiddel for å sikre rask og god integrering i selskapet. Alle nyansatte deltar på et tredagers felles introkurs som gir innføring i selskapets strategi, kultur og verdier. De nyansatte får også grunnleggende kompetanse innen sikkerhet, etterlevelse og samarbeid i konsulentrollen. Onboarding legger et felles fundament for videre læring, tilhørighet og kompetanseutvikling.



Kompetanseprogrammer

Kompetanseutvikling i Sopra Steria omfatter også strukturerte utviklingsprogrammer for medarbeidere med ambisjoner om økt ansvar og videre karriereutvikling, med programmer både på tvers av selskapet, og mer rettede programmer og kurs innen hvert forretningsområde.

Accelerate-programmet

Accelerate er vårt 2-årige graduate-program for nyutdannede. Det består av fem faglige samlinger der de lærer om team og samhandling, kundeorientering, fremtidens virksomhet, selvledelse og innovasjon. Programmet inneholder også flere sosiale samlingspunkter som styrker nettverk og erfaringsdeling på tvers av organisasjonen. I snitt møter 200 deltakere per samling, og programmet bidrar til å utvikle både faglig, personlig og organisatorisk kompetanse i tråd med selskapets langsiktige behov.

Managerprogrammet

Managerprogrammet er et strukturert utviklingsprogram for medarbeidere som har rykket opp til nivå 3 i karriererammeverket, og som har tatt steget inn i managerrollen. I 2025 fullførte over 120 deltakere tre moduler og fikk lære om forretningsforståelse, kundeorientering og personlig lederskap. Programmet bidrar til å styrke ledelseskompetanse, verdiskaping og samarbeid på tvers av organisasjonen.

I 2025 startet vi KI-kompetanseløftet, et strategisk initiativ som skal sikre et felles, grunnleggende kompetansenivå i bruk av kunstig intelligens for alle ansatte. Prosjektet svarer på store variasjoner i KI-modenhet i organisasjonen, og kombinerer grunnopplæring, rollebaserte læringsstier og tydelige føringer for trygg, ansvarlig og verdiskapende bruk av KI. Initiativet bidrar til økt produktivitet, kvalitet i leveranser og styrket posisjon som en ledende aktør innen digital transformasjon.

For å sikre rettferdig tilgang til utviklingsmuligheter følger vi med på deltakelse i kompetansetiltak på tvers av kjønn, stillingsnivå og forretningsområder.

En kultur for deling og utvikling

En viktig del av kompetansestrategien er en sterk delingskultur, omtalt som «Power of sharing». Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom Bytefest, en medarbeiderdrevet fagkonferanse arrangert av våre egne utviklere. I juni 2025 samlet Bytefest over 400 deltakere på tvers av flere lokasjoner, med 23 faglige foredrag i parallelle spor, gjennomført både fysisk og digitalt. Arrangementet bidrar til kunnskapsdeling på høyt faglig nivå og styrker læring, fellesskap og kompetanseutvikling på tvers av organisasjonen.

Vi oppmuntrer også medarbeidere til å dele fagkompetanse utenfor organisasjonen, blant annet ved å holde innlegg på konferanser, skrive kronikker og fagartikler, samt bidra i debattinnlegg eller bloggposter. Å synliggjøre ekspertise på denne måten bidrar både til personlig utvikling og til å styrke vår rolle som kunnskapsaktør i bransjen. I 2025 ble det publisert 48 slike innlegg.





Tilhørighet

Opplevelsen av tilhørighet formes gjennom hvordan medarbeidere inkluderes i fellesskapet, blir sett i hverdagen og opplever rom for å bidra med sin kompetanse og sine perspektiver. Felles møteplasser og arenaer på tvers av fagmiljøer og lokasjoner spiller en viktig rolle i å bygge relasjoner, tillit og en felles identitet i organisasjonen. Et viktig initiativ i 2025 var derfor å samle medarbeidere fra hele landet til et felles møtepunkt.

I februar 2025 arrangerte vi Switch, vårt største felles sosiale møtepunkt siden juni 2022. For mange var dette første gang de deltok på et arrangement av denne størrelsen. Kollegaer fra ulike fagmiljøer, lokasjoner og team møttes til musikk, god mat og sosialt samvær. Dagen ga anledning til å møtes på tvers av organisasjonen og bidra til å styrke relasjoner, fellesskap og opplevelsen av å høre til.

4.2 Likestilling, like muligheter og mangfold – ARP

Som del av vårt arbeid vårt for mangfold og inkludering har Sopra Steria signert Mangfoldsløftet, et initiativ fra ODA-nettverket der vi er partner. Vi forplikter vi oss til å være en synlig pådriver for mangfold, integrere mangfold og inkludering i strategi og styring, og bidra til at teknologi og digitale løsninger utvikles på en inkluderende og ansvarlig måte.

Del 1 – Faktisk tilstand for likestilling

Antall ansatte		Midlertidige ansatte		Deltidsansatte		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
973	2456	1	5	15	14	0	0

Ved utgangen av 2025 bestod arbeidsstyrken i Sopra Steria Norge av 973 kvinner (28,4 %) og 2 456 menn (71,6 %). Kvinneandelen har gått noe ned sammenlignet med tidligere år. Dette henger blant annet sammen med kjønnsubalanse i IT- og teknologibransjen generelt, samt høyere turnover blant kvinner i enkelte alders- og karrieresegmenter.

Kjønnsbalansen varierer mellom forretningsområdene. Advisory og stabsfunksjoner har en jevnere kjønnsfordeling, mens teknologitunge områder fortsatt har lavere kvinneandel. Kjønnsbalansen er lik, rundt 28 %, på alle stillingsnivåene.

Alle ansatte i Sopra Steria ansettes som hovedregel i 100 % stillinger. Ved utgangen av 2025 hadde vi 6 midlertidige ansatte og 29 deltidsansatte, der alle deltidsstillinger var frivillige. Det forekom ingen ufrivillig deltid.



Lønn og likelønn

Sopra Steria Norge gjennomfører årlig lønnskartlegging i tråd med aktivitets- og redegjøringsplikten. Lønnskartleggingen for 2025 viser at kvinners gjennomsnittlige lønn utgjorde 93,4 % av menns, basert på grunnlønn og bonus.

Stillingsnivå	År	Totalt	Lønn K i % av M
5	2025	213	91,8 %
	2024	227	92,3 %
4	2025	488	90,1 %
	2024	438	89,8 %
3	2025	872	91,9 %
	2024	848	92,3 %
2	2025	1,145	94,6 %
	2024	1,059	93,8 %
1	2025	705	101,8 %
	2024	758	102,8 %
Totalt	2025	3,423	93,4 %
	2024	3,330	92,9 %

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på hvert stillingsnivå pr. 31.12.2025 (og 31.12.2024). Nivåene er hentet fra selskapets stillingsrammeverk, hvor nivå 1 typisk er nyutdannede og kontor- og administrasjonsassistenter, nivå 2 er seniorer, 3 er manager, 4 er senior manager og 5 er direktør. Tabellen inkluderer fast ansatte og ekskluderer nivå 6 (toppleidelse, for å bevare anonymitet). Tabellen viser kvinners lønn i prosent av totalen på hvert stillingsnivå. Lønn er basert på grunnlønn + bonus.

Lønnsforskjeller varierer mellom stillingsnivåene og påvirkes blant annet av ansiennitet, erfaring og ansvar. På nivå 1 (nyutdannede) har kvinner i gjennomsnitt noe høyere lønn enn menn. Dette henger sammen med ulikt utdanningsnivå ved ansettelse, ettersom alle nyutdannede tilbys lik lønn basert på utdanningsnivå. På nivå 2 til 5 ser vi fortsatt en noe lavere gjennomsnittslønn for kvinner. Dette kan forklares av lavere gjennomsnittsalder og dermed færre år med erfaring blant kvinner, samt permisjonsmønstre som over tid kan påvirke lønnsutviklingen. Det er samtidig viktig å presisere at permisjon ikke påvirker vurderingene i lønnsoppjøret direkte, og at lønn kalibreres på avdelingsnivå

for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Det er også relevant å merke seg at lønnsforskjeller delvis kan reflektere ulik sammensetning av kompetanse og fagområder, hvor markedets etterspørsel og betalingsvilje varierer mellom roller og spesialiseringer. Sopra Steria arbeider for å sikre adekvate og konkurransedyktige lønninger i alle deler av organisasjonen. Lønnsnivå for nyutdannede vurderes årlig opp mot markedet, og lønnspraksisen for øvrige medarbeidere er forankret i norsk lovgivning og interne retningslinjer for rettferdig og lik lønn.

Del 2 – Arbeid og tiltak

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering omfatter alle personalområder definert i ARP:

Rekruttering

Sopra Steria har et tydelig mål om å rekruttere mangfoldig og legge til rette for like muligheter i alle rekrutteringsprosesser. Dette omfatter mangfold langs flere dimensjoner, og særlig et langsiktig og målrettet arbeid for å øke kvinneandelen i selskapet. Teknologi- og IT-bransjen er preget av en skjev kjønnsfordeling, og vi erkjenner ansvaret vårt som arbeidsgiver for å bidra til endring ved å rekruttere flere kvinner til teknologiske og ledende roller.

Alle rekrutteringsprosesser støttes av et dedikert internt Talent Acquisition-miljø, som er involvert i hele prosessen fra behovsavklaring til ansettelse. Dette bidrar til en mer strukturert og rettferdig tilnærming, og reduserer risiko for ubevisst diskriminering. Vi skriver nøytrale og inkluderende stillingsannonser, og er opptatt av å synliggjøre reelt mangfold gjennom bilde- og kommunikasjonselementer brukt i rekruttering og på nettsiden vår. Videre benytter vi sertifiserte og standardiserte tester for å kartlegge relevante ferdigheter, evner og egenskaper, slik at vurderinger i størst mulig grad baseres på objektive kriterier.

I 2025 har Sopra Steria-gruppen også tatt i bruk en oppdatert rekrutteringspolicy på konsernnivå, som tydeliggjør prinsipper knyttet til likebehandling, mangfold og etterlevelse av arbeidsrettslige rammer i rekruttering. Som en del av dette har vi økt fokus på kompetanseheving hos rekrutterende ledere. Alle ledere med rekrutteringsansvar forventes å gjennomføre e-læringer i rettferdig rekruttering, intervjueteknikk og arbeidsrett i rekruttering. Dette skal sikre felles forståelse for regelverk, struktur og beste praksis, og bidra til mer inkluderende og profesjonelle rekrutteringsprosesser på tvers av organisasjonen.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsoppgjør gjennomføres med flerdimensjonal kalibrering for å redusere risiko for utilsiktede forskjeller. Som del av arbeidet med rettferdige lønns- og arbeidsvilkår har Sopra Steria-gruppen i 2025 startet et konsernforankret prosjekt for å møte nye krav som følger av EUs direktiv om lønnstransparens (EU Pay Transparency Directive). Prosjektet har som mål å styrke grunnlaget for sammenligning av like og sammenlignbare roller på tvers av organisasjonen, og sikre at lønnsfastsettelse reflekterer ansvar, kompetanse og faktisk bidrag – uavhengig av kjønn. Arbeidet innebærer utvikling av felles metodikk og kriterier for rolle- og lønnsvurdering, og vil videreføres og videreutvikles i 2026 som en del av vårt systematiske arbeid for å fremme likelønn og hindre diskriminering.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Sopra Steria arbeider systematisk for å sikre like muligheter for utvikling og forfremmelse i organisasjonen. Karrierer og videre ansvar skal baseres på kompetanse, erfaring og bidrag, og støttes gjennom tydelige karrierestrukturer, årlige utviklingssamtaler og målrettede utviklingsprogrammer. Gjennom bred satsing på kompetanseutvikling og muligheter for intern mobilitet både nasjonalt og internasjonalt, legger vi til rette for at medarbeidere kan utvikle seg faglig og ta nye roller over tid. Arbeidet skal bidra til rettferdige forfremmelsesprosesser og redusere risiko for forskjellsbehandling.

I 2025 fikk 618 medarbeidere opprykk, hvorav 202 var kvinner, som utgjør 32,7 % av alle forfremmelser.

Tilrettelegging

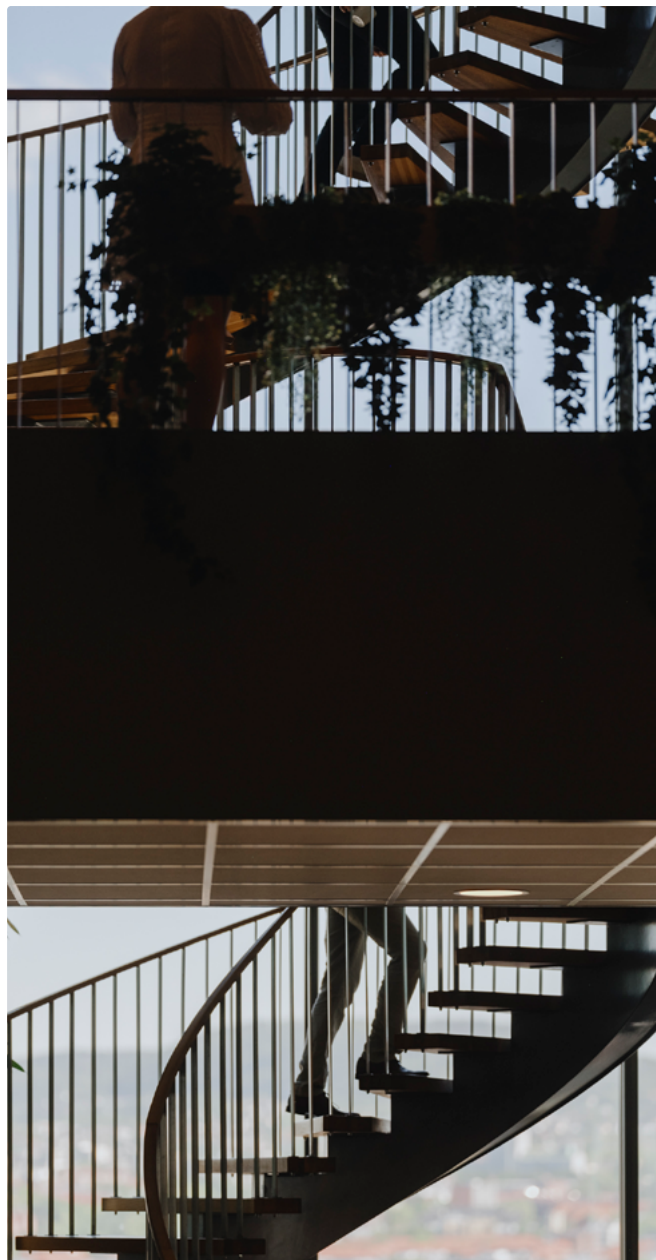
Vi tilbyr fleksible arbeidsformer, tilpasning ved behov og universell utforming der det er mulig. Tilrettelegging skjer gjennom dialog mellom medarbeider og leder, og er et viktig virkemiddel for inkludering og forebygging av diskriminering.

Kombinasjon av arbeid og familieliv

Mange av medarbeiderne våre er i en livsfase der etablering av familie er aktuelt, og Sopra Steria har derfor et tydelig mål om å støtte ansatte i overgangen til og fra foreldrepermisjon, både økonomisk og sosialt. Vi tilbyr full lønn under foreldrepermisjon, og oppfordrer alle medarbeidere til å benytte seg av permisjonsrettigheter uavhengig av kjønn.

For å legge til rette for kontakt med arbeidsplassen i permisjonstiden inviterer vi jevnlig til frivillige barseltreff, et lavterskeltilbud som benyttes av både mødre og fedre. I tillegg arrangerer vi familievennlige aktiviteter som Halloween-feiring, juleverksted og påskeaktiviteter. Dette settes stor pris av de ansatte og bidrar til tilhørighet også i perioder der medarbeidere er midlertidig ute av den daglige arbeidshverdagen.

Foreldrepermisjon (antall ansatte / dager 2025)	
Kvinner	Menn
111 / 10 623	134 / 7 987



Ikke-diskriminering og likeverdige arbeidsvilkår

Vi arbeider aktivt for å motvirke diskriminering og sikre at alle medarbeidere opplever rettferdig og likeverdig behandling. Opplevelsen av rettferdighet og inkludering følges blant annet opp gjennom medarbeiderundersøkelsen vår, som gir et viktig grunnlag for videre forbedringstiltak.

Great Place to Work	2024	2025
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	98 %	98 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	96 %	96 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	93 %	93 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av alder	91 %	92 %
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	90 %	92 %
Hvis jeg blir urettferdig behandlet, tror jeg at en eventuell klage ville blitt rettferdig behandlet	83 %	83 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	98 %	98 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	96 %	96 %

Medarbeiderne våre rapporterer overordnet gode score på likestilling og ikke-diskriminering, og vi ser en generell forbedring fra 2024. Samtidig ser vi at enkelte grupper rapporterer noe lavere score på enkelte områder. For eksempel ser vi at kvinner jevnt over scorer noe lavere på de fleste påstander sammenlignet med menn, for eksempel «medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn», hvor 96 % av menn er enige, mot 87 % av kvinnene. Vi ser også at eldre medarbeidere (55+) scorer noe lavere (83 % vs. 91 %) på «medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av alder». Dette understreker viktigheten av å styrke datagrunnlaget og analysere variasjon mellom ulike medarbeidergrupper.

For å sikre at slike forskjeller fanges opp og håndteres på en trygg og systematisk måte, er det avgjørende at medarbeidere og innleide har tydelige og tilgjengelige kanaler for å si ifra om

kritikkverdige forhold, som diskriminering eller utrygge arbeidsforhold. Sopra Steria Norge har et digitalt varslingsystem for kritikkverdige forhold, der medarbeidere og andre interessenter kan varsle enten internt i virksomheten eller eksternt via en uavhengig tredjepart. Varsling kan gjøres anonymt (så langt det lar seg gjøre), behandles konfidensielt og følger felles, etablerte rutiner som skal sikre forsvarlig håndtering og vern mot gjengjeldelse.



Mangfoldsnettverk

For å styrke inkludering, tilhørighet og like muligheter i praksis har Sopra Steria etablert flere interne mangfoldsnettverk. Nettverkene er medarbeiderdrevne og fungerer som viktige arenaer for erfaringsdeling, bevisstgjøring og rådgivning, både for organisasjonen som helhet og for ledere. Gjennom nettverkene bidrar medarbeidere aktivt til å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass, samtidig som de gir verdifulle innspill til tiltak og prioriteringer innen sosial bærekraft.

Mangfoldsnettverkene omfatter blant annet:

- **Nevrodiversity**, som arbeider for økt forståelse og bedre tilrettelegging for nevrodivergente medarbeidere.
- **PLUS (LHBT+ og allierte)**, som skaper et trygt og støttende arbeidsmiljø gjennom synlig allianse og markeringer som Pride.
- **Nettverk for kulturelt mangfold**, som fremmer inkludering og representasjon på tvers av kulturelle bakgrunner.
- **Women at Sopra Steria (WASS)**, som jobber strategisk for økt kjønnsbalanse og likestilling for kvinner i teknologi gjennom nettverksbygging, karriereutvikling og ekstern synlighet.

Mangfoldsnettverkene bidrar både til fellesskap og trygghet for den enkelte, og til økt bevissthet og kompetanse i organisasjonen. De er et viktig supplement til vårt systematiske arbeid med likestilling, mangfold og inkludering, og støtter opp under målet om et arbeidsmiljø der alle har mulighet til å nå sitt fulle potensial.



4.3 Vern av ansatte og tillit

Et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø er en forutsetning for trivsel og langsiktig verdiskaping. Arbeidet med arbeidsmiljø, helse og sikkerhet er forankret i ledelsen og følges opp gjennom Arbeidsmiljøutvalg (AMU), verneombud, tillitsvalgte og HR.

I november 2025 gjennomførte vi den årlige medarbeiderundersøkelsen gjennom Great Place to Work. Den har over flere år har vært en sentral kilde til systematiske tilbakemeldinger fra medarbeiderne.

Undersøkelsen hadde en svarprosent på 90 %, noe som gir et godt og representativt grunnlag for analysen av arbeidsmiljøet. 91 % av medarbeiderne oppga at Sopra Steria er et godt sted å jobbe, og 89 % opplevde det psykososiale arbeidsmiljøet som sunt. Fra 2026 introduserer vi i tillegg Peakon Employee Voice. Det vil gi oss mulighet til å hente inn innsikt hyppigere, styrke den løpende dialogen og gi et bedre grunnlag for jevnlig oppfølging over tid.

Great Place to Work	2024	2025
Alt tatt i betraktning mener jeg dette er et flott sted å arbeide.	90 %	91 %
Jeg kan være meg selv her på arbeidsplassen.	92 %	91 %
Som ny i denne virksomheten, føler man seg velkommen.	92 %	93 %
Medarbeidere her bryr seg om hverandre.	93 %	94 %
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø.	88 %	89 %
I min jobb er det en god balanse mellom utfordringer og mine evner til å håndtere dem.	86 %	87 %
Jeg føler jeg betyr noe her.	77 %	78 %
Jeg opplever at Sopra Steria jobber aktivt for mangfold og økt inkludering.	-	92 %

Vi arbeider aktivt med psykososialt arbeidsmiljø, sykefraværsoppfølging og mentale helsefremmende tiltak.

4.4 Sosial dialog

Sosial dialog er en viktig del av tilnærmingen vår til sosial bærekraft. Arbeidet med likestilling, mangfold og arbeidsmiljø skjer i samarbeid med ansattes representanter gjennom AMU, faste møteplasser og involvering i utvikling av tiltak.

Mangfold, likestilling og arbeidsmiljø er faste agendapunkter i AMU-møtene. I 2024 etablerte vi også et eget kjerneteam, prosjekt- og styringsgruppe for sosial bærekraft som skal styrke struktur, oppfølging og evaluering av arbeidet videre.

5. Lokalsamfunn



Sopra Steria ønsker å bidra positivt til samfunnet rundt oss. Som teknologiselskap ser vi at digital kompetanse, tilgang til teknologi og velfungerende digitale tjenester har stor betydning for deltakelse, inkludering og verdiskaping. Derfor handler arbeidet vårt med lokalsamfunn både om direkte

samfunnsbidrag gjennom partnerskap og frivillighet, om vår regionale tilstedeværelse, og om hvordan tjenestene vi leverer støtter virksomheter med ansvar for grunnleggende offentlige tjenester.

5.1 Solidaritet og frivillighet

Sopra Steria ønsker å bruke kompetanse, teknologi og medarbeiderengasjement til å bidra positivt i samfunnet. For oss handler solidaritet og frivillighet om å styrke digital kompetanse, for økt inkludering og deltakelse der behovene er store og mulighetene ikke er likt fordelt.

Gjennom langsiktige partnerskap, frivillig innsats og pro bono-bistand ønsker vi å bidra til økt mestring, læring og tilgang til teknologi og digitale tjenester.

Digital inkludering – Kirkens Bymisjon

Digital inkludering er et viktig område i samfunnsengasjementet vårt. Gjennom samarbeidet med Kirkens Bymisjon bidrar vi til å styrke digital kompetanse og redusere barrierer for deltakelse i en stadig mer digital hverdag. Tiltaket retter seg særlig mot eldre og foreldre⁴ med barn i skolealder, der behovene ofte handler om å mestre grunnleggende digitale verktøy og få tilgang til viktige tjenester og kommunikasjonsflater.

Nøkkeltall for 2025			
Målgruppe	Antall kvelder	Antall deltakere	Antall barn
Eldre	34	446	-
Foreldre	34	302	327

Effekt på deltakerne og på nærmiljøet

Erfaringene fra Kirkens Bymisjon viser at opplæringen har gitt deltakerne bedre digitale ferdigheter, større trygghet og økt selvstendighet i bruk av teknologi. For eldre kan dette handle om bedre tilgang til tjenester og informasjon i hverdagen. For foreldre handler det også om å kunne følge opp barnas skolehverdag og bruke skolens digitale løsninger på en tryggere måte.

Tiltaket bidrar dermed til å redusere digitalt utenforskap og styrke deltakernes mulighet til å delta mer aktivt i samfunnet. Det sosiale aspektet er også viktig. Deltakerne trekker frem at kursene gir en arena for å møte andre, lære sammen og oppleve fellesskap.

Hvordan tilbudet er lagt til rette

For å senke terskelen for deltakelse er tilbudet tilrettelagt slik at foreldre kan ta med barna sine på kurskveldene. Barna får et eget opplegg mens foreldrene deltar i opplæringen. Dette gjør tilbudet mer tilgjengelig og bidrar til at flere familier kan delta.

Sopra Sterias bidrag

Sopra Steria har samarbeidet med Kirkens Bymisjon over flere år. Som del av dette samarbeidet startet vi i 2023 et eget prosjekt om digital inkludering på Stovner. I prosjektet har vi bidratt med finansiering, utvikling av undervisningsopplegg tilpasset deltakerne, opplæring av veiledere gjennom et «training of trainers»-opplegg og medarbeidere fra Sopra Steria som støttet kurskveldene i oppstartsfasen.

Dette gjør tiltaket til et konkret eksempel på hvordan teknologikompetanse kan brukes for å styrke deltakelse og mestring i lokalsamfunnet.

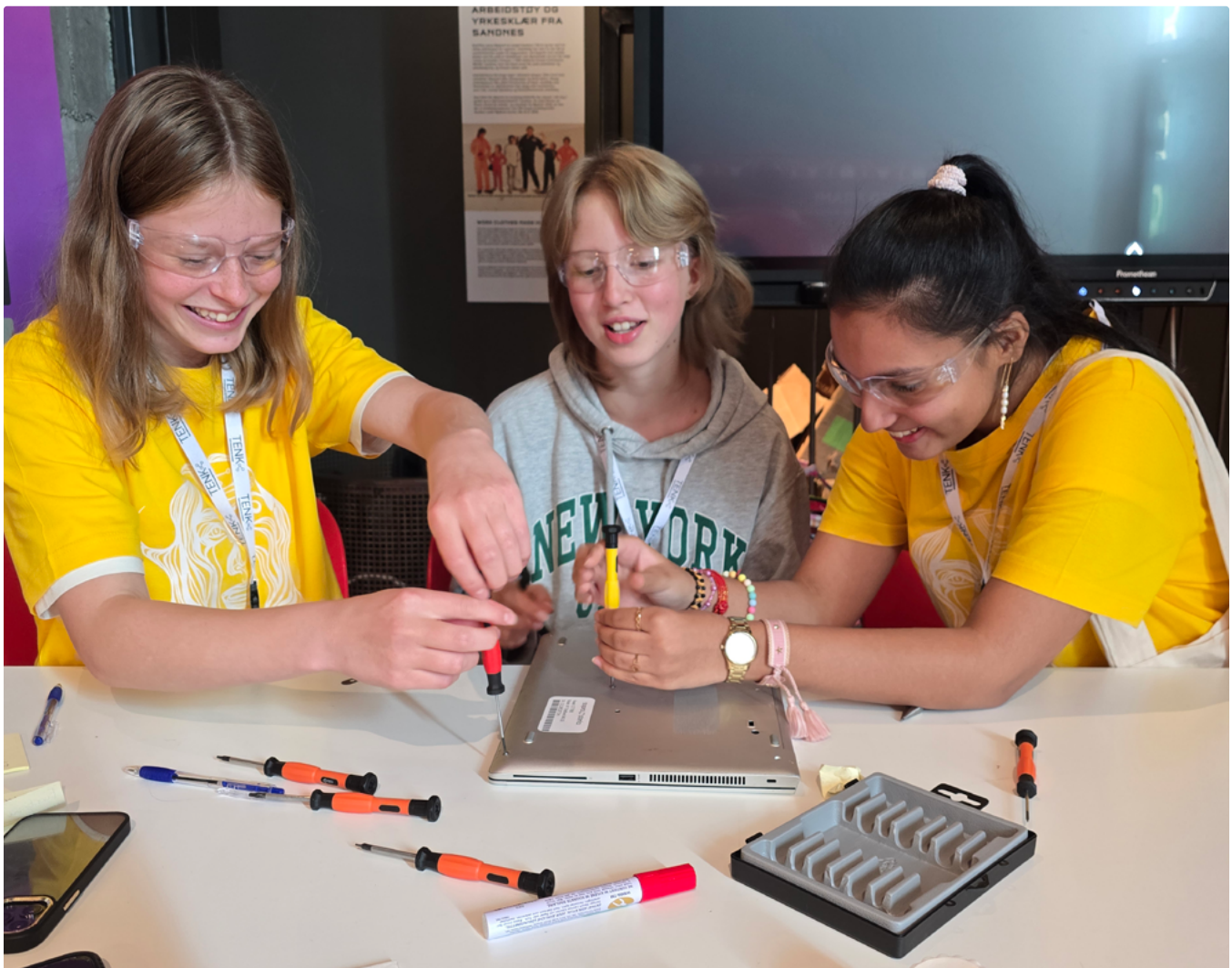
Partnerskap som skaper muligheter

Vi samarbeider med flere aktører som arbeider for sosial inkludering, læring og like muligheter. Gjennom disse partnerskapene kombinerer vi fagkunnskap, teknologi og medarbeiderengasjement for å støtte initiativer som kan gjøre en konkret forskjell for enkeltmennesker og lokalsamfunn.

⁴Eldre – deltakere i alderen 50-85 år med behov for å styrke generell digital kompetanse
Foreldre – foreldre og foresatte med barn i skolealder, med særlig behov for støtte i bruk av skolerelaterte digitale verktøy

Vi samarbeider blant annet med:

- **Kirkens Bymisjon**, hvor vi bidrar til digital inkludering gjennom opplæring og tilrettelegging for økt digital mestring i hverdagen.
- **Ferd Sosiale Entreprenører**, hvor vi gjennom en årlig pro bono-avtale stiller med timer og kompetanse til virksomheter i Ferd's portefølje.
- **ODA Nettverk**, hvor vi bidrar til å fremme mangfold, inkludering og likestilling i tech-bransjen.
- **Girl Tech Fest og TENK Tech Camp**, hvor vi deltar med medarbeidere, faglig innhold og workshops for å inspirere flere unge jenter til å utforske teknologi.



Gjennom slike samarbeid bidrar vi med fagkompetanse, opplæring og medarbeiderengasjement på områder der teknologi kan styrke inkludering, læring og deltakelse. Det gir oss også mulighet til å bruke kompetansen vår på en måte som kan skape konkret verdi for mennesker, lokalsamfunn og fremtidige generasjoner.

Pro bono og faglig støtte

Pro bono-bistand og faglig støtte er en viktig del av hvordan vi arbeider med samfunnsansvar. Ved å stille teknologikompetanse til disposisjon for organisasjoner og virksomheter som arbeider med sosiale utfordringer, kan vi bidra der vår fagkompetanse har konkret og praktisk verdi. Dette handler både om å utvikle løsninger som styrker inkludering og tilgjengelighet, og om å støtte aktører som arbeider for å løse viktige samfunnsutfordringer.

I 2025 bidro vi blant annet til følgende pro bono initiativer		
Samarbeid	Bidrag	Samfunnsverdi
FERD – LifeTools	Om lag 100 timer pro bono-bistand	Bidro med teknologikompetanse til en virksomhet som utvikler løsninger for mennesker uten talespråk
Smart Cognition	Oppgradering av applikasjon	Bidro til å utvikle en mer tilgjengelig og inkluderende digital løsning for personer med kognitive utfordringer

Verdien av denne typen samarbeid

Denne typen samarbeid gir oss mulighet til å bruke spisskompetansen vår der den kan ha direkte betydning for mennesker og samfunn. Samtidig gir det innsikt i hvordan teknologi kan utvikles mer brukerorientert, tilgjengelig og inkluderende.

Bidrag utover lokalsamfunnet

Selv om mye av arbeidet vårt er forankret i norske lokalsamfunn og partnerskap, ønsker vi også å bidra i initiativer der teknologi kan styrke læring og redusere utenforskap i en bredere internasjonal kontekst.

Et eksempel er **Global Digital Library (GDL)**, som utvikler bøker og pedagogiske ressurser på barns egne språk. Dette svarer på en betydelig global utfordring: Over 620 millioner barn mangler fortsatt grunnleggende lese- og regneferdigheter, også etter

flere år med skolegang. En viktig årsak er at mange ikke har tilgang til undervisningsmateriell de kan forstå og bruke. Når innholdet er tilpasset språk og kontekst, styrkes grunnlaget for mestring, læring og deltakelse i utdanning.

Bidrag vårt har bestått av medarbeidernes tid og kompetanse gjennom pro bono-innsats. I tillegg mottok prosjektet en donasjon gjennom konsernets Sustain for Good-initiativ, formidlet via Norge. Samlet har dette støttet et initiativ med mål om å gjøre relevant undervisningsmateriell tilgjengelig på tvers av språk og landegrenser.

Denne typen engasjement illustrerer hvordan teknologi og fagkompetanse i enkelte tilfeller også kan brukes i prosjekter med et bredere samfunnsformål.

5.2 Regional tilstedeværelse

Sopra Steria har kontorer flere steder i Norge og er representert både i større byer og i regionale markeder. Med over 3 400 medarbeidere i Norge og kontorer i Oslo, Trondheim, Stavanger, Bergen, Drammen, Kristiansand, Tromsø, Fredrikstad, Hamar og Haugesund, har vi en bred forankring i norsk arbeids- og næringsliv.

For et IT-konsulenthus gir dette nærhet til kunder, bedre innsikt i ulike markeder og gode forutsetninger for å utvikle sterke fagmiljøer i flere deler av landet. Det gjør oss bedre i stand til å kombinere nasjonal kapasitet med kjennskap til ulike behov og rammevilkår, og til å levere løsninger som er relevante i ulike deler av Norge.

Vår geografiske bredde har også betydning for hvordan vi tiltrekker oss og videreutvikler medarbeidere over tid. Ved å være til stede flere steder i landet kan vi rekruttere fra et bredere spekter av miljøer og bidra til å styrke teknologikompetanse også utenfor de største byene. Dette er viktig både for virksomheten vår og for et mer robust og mangfoldig teknologimiljø i Norge.

Fremover ønsker vi å bruke denne posisjonen enda mer aktivt i samspillet med kunder, samarbeidspartnere og fagmiljøer. Det vil være viktig å videreutvikle sterke miljøer på tvers av kontorene våre, styrke erfaringsdeling og sikre at vi er tett på behovene og mulighetene i de områdene der vi opererer.

5.3 Bidrag til grunnleggende offentlige tjenester

En viktig del av Sopra Sterias samfunnsbidrag skjer gjennom oppdrag for virksomheter med ansvar for grunnleggende offentlige tjenester og sentrale samfunnsfunksjoner. Dette omfatter blant annet offentlig sektor, helse, transport, energi samt forsvar og nasjonal sikkerhet. Når vi bidrar til å utvikle, forvalte og forbedre digitale løsninger i slike sektorer, får arbeidet vårt betydning langt utover det enkelte prosjektet.

Stabile, tilgjengelige og brukervennlige digitale løsninger er avgjørende for at innbyggere, brukere og virksomheter skal få tilgang til tjenestene de er avhengige av i hverdagen. Kvalitet, kontinuitet og driftssikkerhet i det vi leverer, er derfor ikke bare relevant for kundene våre, men også for menneskene og virksomhetene som bruker løsningene.

Dette stiller høye krav til hvordan vi arbeider med teknologi, arkitektur, sikkerhet og forvaltning. I praksis betyr det å utvikle løsninger som tåler kompleksitet, fungerer over tid og er tilpasset behovene i sektorer der konsekvensene av svikt kan være betydelige.

Fremover ønsker vi å styrke rollen vår som en langsiktig teknologipartner for virksomheter med viktige samfunnsoppdrag. Det innebærer å videreutvikle fagmiljøene våre, forsterke samspillet med kundene og bidra til digitale løsninger som er mer robuste, sammenhengende og enkle å bruke.

Eksempler på hvordan vi arbeider med denne typen oppdrag løftes gjennom utvalgte kundereferanser på nettsidene våre.



6. Bærekraftig styring og forretningsetikk

6.1 Grunnlaget for bærekraftig verdiskaping

Sopra Steria anerkjenner at god virksomhetsstyring er selve fundamentet for bærekraftig verdiskaping. Uten ansvarlig ledelse, tydelige retningslinjer og effektive kontrollmekanismer kan verken miljø eller sosial bærekraft, realiseres i praksis. Governance setter retningen, sikrer etterlevelse og skaper tillit, både internt og eksternt.

Vi jobber aktivt for å integrere bærekraft i forretningsdriften vår. Det gjør vi ved å sikre at det daglige arbeidet vårt gjøres i tråd med gjeldende lovverk, interne retningslinjer og internasjonale standarder for ansvarlig næringsliv. Sentralt i dette arbeidet står blant annet etisk forretningspraksis, en sterk selskapskultur, ansvarlig leverandøroppfølging og åpenhet rundt påvirkningen vår i samfunnet.

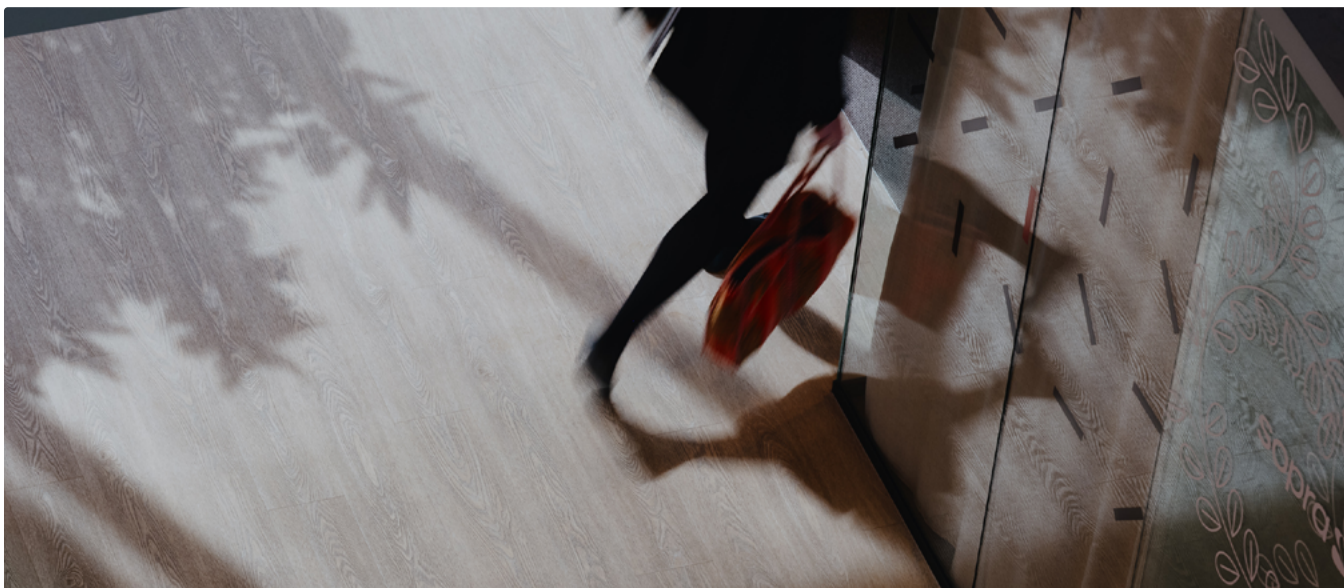
Vi har etablert sikre varslingsmekanismer slik at ansatte og samarbeidspartnere trygt kan rapportere uregelmessigheter. Vi har også en

nulltoleransepolitikk for korrupsjon og arbeider systematisk med risikovurderinger, opplæring og revisjoner for å forebygge uetisk atferd. Det stilles tydelige krav til leverandørene våre gjennom vår Supplier Code of Conduct og vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med åbenhetsloven, for å sikre at menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljøstandarder ivaretas i hele verdikjeden.

Sopra Steria er forpliktet til UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv og opprettholder et sertifisert ledelsessystem for:

- Informasjonssikkerhet (ISO 27001)
- Miljøstyring (ISO 14001) og
- Kvalitetsstyring (ISO 9001)

Disse systemene sikrer kontinuerlig forbedring, risikostyring og etterlevelse av beste praksis.



6.2 Informasjonssikkerhet og personvern

Digitalisering og teknologi blir stadig viktigere, og med det også informasjonssikkerhet og personvern. For Sopra Steria, som har kunder i både offentlig og privat sektor, er dette en sentral del av det daglige arbeidet vårt. Vi jobber kontinuerlig for å sikre at informasjonen som lagres, overføres og behandles i systemene og nettverkene våre, beskyttes på en ansvarlig måte. Dette innebærer både tekniske tiltak og en sterk sikkerhetskultur som gjennomsyrrer hele organisasjonen.

For å sikre en sterk sikkerhetskultur er det viktig at medarbeiderne og kundene våre forstår dagens trusselbilde, for å kunne forebygge uønskede hendelser. Derfor prioriterer vi regelmessig opplæring i informasjonssikkerhet og personvern, både gjennom interne kurs og som en del av onboarding-programmet for nyansatte. Alle ansatte har et ansvar for å vurdere risiko og sikre at vi etterlever gjeldende regelverk, inkludert GDPR (General Data Protection Regulation) og nasjonale lover. For å sikre en helhetlig tilnærming til sikkerhetsarbeid har Sopra Steria en Chief Information Security Officer (CISO) for Skandinavia. CISO har det overordnede ansvaret for å implementere sikkerhetskrav og retningslinjer i tråd med konsernets strategiske føringer. Med denne kombinasjonen blir informasjonssikkerhet både et ledelsesansvar og en del av alles hverdag.

Vi har tydelig forpliktet oss til sikkerhet gjennom vår ISO 27001-sertifisering, en internasjonalt anerkjent standard for informasjonssikkerhet. Sertifiseringen bekrefter at vi har systematiske og dokumenterte prosesser på plass for å beskytte informasjonen vi håndterer. Det innebærer blant annet strenge krav til tilgangsstyring, kryptering og risikovurdering, samt kontinuerlige forbedringer for å sikre at vi alltid ligger i forkant av nye trusler.

Digitalisering av samfunnet gjør at cybersikkerhet i stadig større grad er en del av samfunnskritisk infrastruktur. Målsettingen vår er derfor å redusere sikkerhetsrisikoene knyttet til digitalisering, både for

kundene våre og for samfunnet som en helhet. Ved å investere i fremtidsrettede sikkerhetsløsninger og ha et tett samarbeid med både offentlige og private aktører, skal vi fortsette å være en trygg og pålitelig partner i en verden der sikkerhet aldri kan tas for gitt.





6.3 Åpenhetsloven

Introduksjon til åpenhetsloven

Åpenhetsloven er et viktig rammeverk for å styrke integriteten og åpenhet i hele virksomheten vår. I Sopra Steria ser vi på dette arbeidet ikke bare som lovpålagte krav, men som en strategisk mulighet til å skape økt tillit, bedre leverandørstyring og et mer bærekraftig samfunn. Ved å innføre klare retningslinjer og rutiner, har vi lagt grunnlaget for en systematisk risikovurderingsprosess som dekker både interne forhold og leverandørkjedene våre.

I denne delen av rapporten vil vi redegjøre for hvordan vi strukturerer og implementerer retningslinjene våre, fra etablering av standardiserte prosedyrer til gjennomføring av risikovurderinger. Vi forklarer også hvordan vi setter i verk konkrete tiltak for å identifisere, håndtere og minimere risiko, slik at

vi på en transparent måte kan dokumentere at vi lever opp til lovens krav.

Videre presenterer vi erfaringene fra revisjonen med tre av leverandørene våre i 2025, hvor vi vurderte arbeidsforhold og etiske standarder i leverandørkjeden.

Gjennom en kombinasjon av prosedyrer, åpen dialog og kontinuerlig forbedring, omsetter vi regelverk til praktiske verktøy som alle fra ledelsen til den enkelte medarbeider kan ta i bruk. Målet er å skape en kultur der etikk, ansvarlighet og bærekraft ikke bare er overordnede idealer, men integrerte deler av vår daglige virksomhet. På denne måten styrker vi både egen organisasjon og verdien vi leverer til kunder og samfunnet for øvrig.

Retningslinjer og rutiner

Det følger av åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav at vi som virksomhet må sikre at vi har tilstrekkelige retningslinjer og rutiner for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold forankret i styringssystemet vårt. I tillegg til å jobbe med de lovpålagte kravene som treffer oss, har vi forpliktet oss til å følge FNs Global Compact, som baserer seg på ti prinsipper for ansvarlig næringsliv på områdene menneskerettigheter, arbeidslivsstandarder, miljø og anti-korrupsjon, og har siden 2017 fulgt OECDs retningslinjer. Sopra Steria har også et sertifisert ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISO 27001), miljøstyring (ISO 14001) og kvalitetsstyring (ISO 9001).

I denne delen vil vi gjennomgå etablerte retningslinjer, prosedyrer og rutiner som er relevante for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger. For en generell beskrivelse av virksomheten og driftsområder, viser vi til den innledende delen av denne rapporten.

Relevante retningslinjer fra Sopra Steria-gruppen

Supplier Code of Conduct

Gjennom Supplier Code of Conduct (heretter kalt «SCoC») krever Sopra Steria at leverandørene skal forplikte seg til å overholde gjeldende lover, forskrifter og standarder som er relevante for forretningsetikk og respekt for grunnleggende menneskerettigheter.



SCoC setter blant annet krav til:

Mangfold, like muligheter og ytringsfrihet

Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg til å respektere og fremme prinsippene om mangfold, like muligheter og ytringsfrihet. Leverandøren eller partneren må avstå fra og ha effektive tiltak på plass for å forhindre enhver form for diskriminering eller trakassering. Leverandøren eller partneren er forpliktet til å opprettholde et arbeidsmiljø der alle ansatte behandles med verdighet og respekt.

Forbud mot tvangsarbeid

Leverandøren eller forretningspartneren har forbud mot å bruke enhver form for tvangsarbeid og enhver form for slaveri. Bruk av barnarbeid er forbudt.

Overholdelse av arbeidsvilkår

Det er forbudt for leverandøren eller forretningspartneren å bruke noen form for skjult eller udeklart arbeid. Som arbeidsgiver forplikter leverandøren eller forretningspartneren seg til å overholde skatteforpliktelser og sosiale forpliktelser, til å lønne sine ansatte i tråd med gjeldende lover og forskrifter, til å respektere regler knyttet til dialog mellom ansatte og ledelse, til å respektere fagforeningsrettigheter og til å gi sine ansatte et sunt arbeidsmiljø med god HMS.

Beskyttelse og sikkerhet av personopplysninger

Leverandøren eller forretningspartneren forplikter seg også til å overholde alle lover og forskrifter som gjelder beskyttelse og sikkerhet av personopplysninger for de ansatte.

Vi arbeider kontinuerlig med å innhente aksept fra leverandørene våre på SCoC. Vi har som mål at alle relevante leverandører skal akseptere SCoC. Per desember 2025 har 58 % av våre relevante leverandører akseptert SCoC, opp fra 40 % i 2024, dette dekker 89 % av våre totale utgifter i 2025.

Gjennom å signere SCoC, aksepterer leverandørene og forretningspartnere

1. å arbeide i samsvar med prinsippene nevnt over,
2. å gjøre kjent og håndheve forpliktelsene for alle sine ledere, representanter, ansatte, agenter og egne leverandører og forretningspartnere,
3. at Sopra Steria kan gjennomføre revisjon av leverandørens eller forretningspartnerens etterlevelse av prinsippene,
4. at manglende overholdelse av forpliktelsene kan, dersom forholdet ikke rettes opp, føre til at Sopra Steria ikke fornyer leverandørforholdet, og
5. at enhver hendelse som kan føre til avvik i overholdelse av forpliktelsene inngått skal kommuniseres til Sopra Steria.

Code of Ethics

Code of Ethics (heretter kalt «CoE») er et sett med prinsipper som gjelder for alle i Sopra Steria-gruppen. Hovedmålet med CoE er å definere de grunnleggende etiske prinsippene som bidrar til lønnsom utvikling over tid:

- Gjennomsiktige og rettferdige arbeidsforhold og relasjoner med kunder, partnere og leverandører.
- Respekt for våre ansatte gjennom rettferdige, anstendige og ikke-diskriminerende arbeidsforhold.
- Respekt for miljøet i tråd med gjeldende nasjonale og internasjonale standarder.

Her finnes blant annet prinsipper knyttet til anti-korrupsjon, ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og respekt for miljøet.

Implementeringen og etterlevelsen av CoE styres av ledelsen i gruppen, og involverer alle divisjoner og avdelinger. Sopra Steria-gruppen jobber jevnlig med bevisstgjøring rundt disse prinsippene blant sine ansatte, blant annet gjennom opplæring av nyansatte.

Group Purchasing Procedure

Gruppen har en egen innkjøpsprosedyre som setter krav til hvordan enhetene i Sopra Steria gjennomfører innkjøpene sine. Prosedyren har egne krav som gjelder etisk og ansvarlig innkjøp, hvor gruppen blant annet stiller krav til at leverandører til Sopra Steria skal forplikte seg til å følge Supplier Code of Conduct.

Retningslinjer og rutiner i Sopra Steria Norge/Skandinavia

Scandinavian Procurement Policy

Alle selskaper i Sopra Steria-konsernet styres av «Group Rules – The Key Book». Procurement Instruction er utarbeidet i samsvar med kapittel 7 i Key Book og Group Delegation of Authority (DOA).

En anskaffelsesinstruks inneholder regler som styrer prosessen med å anskaffe varer og tjenester for at en organisasjon skal fungere effektivt. Denne instruksjonen gjelder for alle ansatte og alle kjøp, og sikrer at beslutninger tas på riktig nivå og at anskaffelse av varer og tjenester utføres på en profesjonell måte.

Personell som utfører anskaffelsesaktiviteter har ansvaret for å kjøpe varer og tjenester til rett tid, kvalitet og kostnad, og for å sikre at kunder, leverandører og samarbeidspartnere behandles på en rettferdig og etisk måte. Instruksjonen inkluderer en beskrivelse av roller med eierskap og ansvar under anskaffelsesprosesser.

Avhengig av størrelsen på innkjøpet, skal prosessen kvalitetssikres gjennom flere ledd. Ved valg av leverandør skal leverandørens miljøprofil vurderes.

EcoVadis

Sopra Steria har som mål at alle leverandører med kostnader på over MNOK 1,5, med flere enn 26 ansatte samt alle nye leverandører av renhold og kaffe, skal evalueres gjennom EcoVadis-plattformen. På plattformen får vi tilgang til leverandørens resultat. Basert på vurderingen, blir det gitt en score samt foreslåtte forbedringspunkter innenfor områdene miljø, arbeids- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser. Når et nytt scorecard blir publisert sjekker vi hvilken score leverandøren fikk, og dersom de scoret lavere enn 45 på noen av de fire temaene vil de bli bedt om å jobbe med forbedringspunktene EcoVadis har identifisert i plattformen - Corrective Actions.

Prosedyre: «Procurement – Compliance and Risk Management»

Sopra Steria har nylig oppdatert prosedyren for håndtering av leverandørrisiko, og hvordan vi sikrer innkjøp som oppfyller kravene og forventningene våre til blant annet informasjonssikkerhet, personvern og ESG. Prosedyren stiller konkrete krav innenfor fem definerte faser:

1. Fasen for identifisering av behov
2. Vurdering av ulike leverandører og løsninger
3. Implementering av løsningen
4. Forvaltning, etterlevelse og overvåking av leveransen
5. Re-evaluering av leverandør og leveranse

Prosedyren tar opp i seg de kravene som følger av Scandinavian Procurement Policy, og stiller blant annet konkrete krav til risikovurderinger og oppfølging av leverandøren.

Personalhåndbok

Alle medarbeiderne i Sopra Steria blir informert om rettighetene og pliktene sine så fort de har blitt ansatt hos oss. Vi har en digital personalhåndbok på intranettet vårt, der ansatte kan enkelt få tilgang til grunnleggende informasjon. Temaene inkludert i håndboken er retningslinjer, ansettelse, medarbeiderutvikling, arbeidstid, overtid, lønn, lønnsmodeller, vaktordninger, ferie, fleksibel arbeidsplass, goder, sykefravær, barns sykdom, foreldrepermisjon, andre permisjoner, pensjon og forsikring, reiser, helse, miljø og sikkerhet, foreninger og utvalg, informasjon ved avslutning av arbeidsforhold og, brudd på retningslinjer.

Prosedyre for aktsomhetsvurderinger

Sopra Steria har utarbeidet en egen prosedyre for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger. Den tar utgangspunkt i de kravene som følger av åpenhetsloven § 4, og definerer konkrete steg til hvordan vi skal jobbe med dette i Sopra Steria, blant annet med en egen veileder til gjennomføring av leverandørrevisjon.



Mangfoldspolicy

Vi har en egen mangfoldspolicy, blant annet basert på disse prinsippene:

1. Individuelle forskjeller er en styrke for selskapet og skal verdsettes.
2. Ingen skal føle seg diskriminert med bakgrunn i egen erfaring, utdanning, sosial bakgrunn, kjønn, etnisitet, funksjonsgrad, kjønnsidentitet og seksuell orientering, kulturell bakgrunn, livssyn eller alder.
3. Alle medarbeidere i Sopra Steria har et ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som støtter verdien vår «respekt for andre».
4. Ledere har et spesielt ansvar for å sikre at alle blir behandlet med respekt, og har like muligheter til å utvikle potensialet, kompetansen og karrieren.
5. Alle ledere skal praktisere en lederadferd som aktivt støtter og muliggjør



Samarbeidsfora, varslingskanaler og klagemekanismer

Vi har etablert ulike fora og meldingskanaler for å legge til rette for samarbeid og kommunikasjon mellom oss og ansatte/øvrige interessenter, og for at vi skal kunne motta eventuelle varsler eller forbedringsforslag.

- I Sopra Steria Norge har vi et fora som heter Samarbeidsforum (SF). SF er et internt samarbeidsorgan der ledelsen og medarbeidere gjennom utvalgte representanter skal utveksle synspunkter og erfaringer på fritt grunnlag. Samarbeidsforumet består av en representant fra Tekna, en representant fra NITO, en representant fra EI&IT, to ansattrepresentanter fra Sopra Steria Norge og to representanter fra ledelsen i Sopra Steria Norge. Administrerende direktør i Norge er leder for alle møter i regi av Samarbeidsforumet.
- Vi har et arbeidsmiljøutvalg (AMU), bestående av tre lederrepresentanter, tre ansattrepresentanter og i tillegg til hovedverneombud. Det er også et verneombud for hver lokasjon, som kan delta i møtene. AMU har en egen intranettside, og referat fra møtene publiseres på intranettet.
- Hvert annet år velger vi to ansattrepresentanter til å representere alle medarbeidere i Sopra Steria Norge, i styret. I tillegg velges det to observatører og seks vararepresentanter. Valgstyret oppnevnes av selskapets styre og består av minst tre personer med stemmerett, selskapets ledelse, der de ansatte skal ha minst en representant hver i valgstyret.
- Vi har en egen intranettside for varsling av kritikkverdige forhold. Denne ble forbedret i 2025, som du kan lese mer om nedenfor. Vi har etablert en ekstern varslingskanal, hvor den ansatte kan velge om varslingen skal behandles av representanter fra Sopra Steria eller representanter fra leverandøren av løsningen. Den ansatte kan varsle anonymt. På konsernets nettside for etikk og samsvar er det opprettet en varslingskanal for alle eksterne interessenter.

Forbedringsarbeid 2025

Gjennom 2025 har vi gjort flere fremskritt i arbeidet med å ivareta anstendige arbeidsforhold både internt og for leverandører og samarbeidspartnere.

- 1. Implementert skreddersydd Compliance-modul i ServiceNow** Høsten 2024 begynte vi arbeidet med en egen Compliance-modul (etterlevelse) for gjennomføring av risikovurderinger og revisjoner samt håndtering av ulike funn som avvik, observasjoner og forbedringsområder. Vi tok den i bruk sommeren 2025, og den fungerer godt som systemstøtte for oppfølging av leverandører gjennom revisjoner.
- 2. Påbegynt arbeid med anskaffelse av verktøy for leverandørkartlegging** For å kunne kartlegge forhold ved leverandører, vurderer vi å anskaffe et verktøy for innhenting av virksomhetsinformasjon. Informasjonen kan være forhold med relevans for overordnet risikovurdering, som bransjerisiko, eierskap mm.
- 3. Ny løsning for varsling av kritikkverdige forhold** Sopra Steria har anskaffet en ny løsning for varsling av kritikkverdige forhold for ansatte, gjennom en ny leverandør.

Den ansatte kan uansett velge om hen ønsker at varselet skal behandles internt av representanter fra Sopra Steria, eller av representanter fra leverandøren. I forbindelse med etablering av ny løsning har vi oppdatert prosedyren for varsling av kritikkverdige forhold, samt oppdatert intranettsiden med tydeligere informasjon til den ansatte.

- 4. Ny leverandørportal for aksept av Supplier Code of Conduct og interessekonflikterklæring** Vi har bygd en egen portal hvor leverandører kan lese vår Supplier Code of Conduct og akseptere den, samt sende inn en interessekonflikterklæring. Formålet med portalen er å effektivisere oppfølgingsarbeidet vårt og gjøre innsendingsprosessen smidigere for leverandørene. Portalen er tilknyttet leverandørregisteret vårt og gir oss oversikt over hvilke forespørsler som må følges opp samt systemvarslere ved innmeldt interessekonflikterklæring. Ved bruk av portalen har antallet relevante leverandører som har akseptert vår Supplier Code of Conduct økt fra 40 % i 2024 til 58 % i 2025, dette dekker 89 % av våre totale utgifter i 2025.



Risikovurderinger

Sopra Steria Norge jobber kontinuerlig med risikovurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingsprosessen består av informasjonsinnsamling og vurdering av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere for å etablere en overordnet oversikt som vi bruker til å avdekke risikoområdene. Nedenfor beskrives risikokriteriene som vi har vurdert i kartleggingsprosessen.

Risikovurderingen baserer seg på følgende parametere:

- Kostnader
- Selskaper i konsernet
- EcoVadis-score
- Risikofaktor for produkt/tjeneste/bransje
- Risikofaktor land

Kostnader

Vi har lagt det finansielle regnskapsåret for 2024 til grunn for utvelgelse av leverandører. Gjennom ERP-systemet kunne vi trekke ut alle aktive leverandører i Excel, og har der gjort en innledende vurdering av dem. Vi har valgt å ta for oss aktive leverandører hvor vi har et årlig innkjøp på over MNOK 1,5. Vi endte da med 87 leverandører for regnskapsåret 2025.

Selskaper i konsernet

Som en del av den internasjonale Sopra Steria-gruppen, skal vi følge de samme prosedyrene og retningslinjene som er satt av gruppen. I tillegg kan selskapene i gruppen utarbeide ytterligere krav. Sopra Steria Norge kjøper tjenester fra flere Sopra Steria-selskaper. Etersom Sopra Steria følger de samme prosedyrene og retningslinjene og oppfølging av underleverandørene, anser vi det nå som mindre risiko knyttet til kjøp av tjenester fra selskaper i gruppen. Vi prioriterer derfor normalt sett ikke revisjon med disse leverandørene.

EcoVadis

Vi kontrollerte listen med aktive leverandører der vi gjorde innkjøp for over MNOK 1,5, mot EcoVadis for å se om det var gjort en evaluering og hvilken

score leverandøren fikk. Scoren og informasjonen i EcoVadis tydeliggjør hvilken risiko som foreligger i leverandørkjeden, og blir derfor et naturlig element i risikovurderingen.

Geografi og sektor

Vi har benyttet oss av ulike kilder for å kartlegge iboende risiko tilknyttet geografi og sektor. Kildene inkluderer, men er ikke uttømmende:

- Offentlig liste over høyrisikoanskaffelser fra DFØ,
- Global Rights Index,
- COFACE-Business Climate assessment og
- Transparency Corruption Perception Index.

Dette er internasjonale anerkjente kilder som gir oss et totalbilde av risiko. Landene vi har identifisert samsvarer også med risikobildet som FN, Amnesty og andre anerkjente ideelle organisasjoner opplyser om. Det er ingen endret risikovurdering mot fjoråret med hensyn til hvilke sektorer og land som er identifisert som risikoområder. Brorparten av leverandørene våre har hovedkontor i Norge, men vi har enkelte leverandører som har underleverandører i Asia og USA.



Leverandørrevisjoner

Med utgangspunkt i risikokartleggingen valgte vi leverandører med risikoprofiler som trenger nærmere oppfølging. Utvalget er gjort på bakgrunn av de overordnede risikokriteriene og omfatter leverandører med enten høy bransjerisiko eller risiko knyttet til geografi og produktopprinnelse. I tillegg har vi for første gang valgt en leverandør som leverer til oss gjennom Sopra Steria-gruppen, både på grunn av bransjerisikoen og for å få innsikt i hvordan gruppen arbeider med disse forholdene.

Leverandør 1

Dette er en leverandør innen kontor og bedriftsservice som leverer produkter til Sopra Steria, hvor risikobildet primært er knyttet til land og leverandørkjederisiko. Risikoen omfatter særlig uanstendige arbeidsforhold, herunder risiko for tvangsarbeid og barnarbeid, lave lønninger, begrensede arbeidstakerrettigheter, svak organisasjonsfrihet, samt mangelfull håndheving av arbeids- og menneskerettighets standarder i deler av leverandørkjeden.

Dette er en leverandør vi tidligere har gjennomført revisjon hos, og hensikten med å ta opp dialogen på nytt var å følge opp leverandørens arbeid med identifiserte utfordringer og tiltak i leverandørkjeden, særlig knyttet til landrisiko. Vi ba særskilt om en oppdatering på leverandørens arbeid med risikokartlegging for de produktene der det ved forrige revisjon var utfordringer knyttet til å få nok informasjon. I tillegg valgte vi ved denne revisjonen å rette oppmerksomheten mot en annen produktkategori, nærmere bestemt produkter med høyt volum, og som i mindre grad er forbundet med forhøyet landrisiko. For disse produktene ba vi om informasjon om hvorvidt det foreligger bærekrafts- eller tredjepartssertifiseringer.

Oppfølgingen viser at leverandøren har gjort forbedringer på enkelte områder siden forrige revisjon, blant annet gjennom økt dokumentasjon og sertifisering for enkelte produkter. Samtidig varierer informasjonsgrunnlaget fortsatt mellom ulike produktkategorier, og for noen varer med opprinnelse i leverandørkjeder med forhøyet landrisiko er sporbarheten og dokumentasjonen fortsatt begrenset.

Det ble ikke identifisert forhold som tilsier høy risiko eller konkrete brudd i denne oppfølgingen. Vurderingen viser likevel at det er behov for å være restriktiv i videre innkjøp av produkter der dokumentasjonsgrunnlaget er svakt, eller der land- og leverandørkjederisikoen er høyere. Sopra Steria vil derfor gjøre en ny intern vurdering av enkelte produktkategorier fra denne leverandøren. For noen produkter vil vi vurdere å avslutte videre innkjøp, mens vi for andre vil prioritere alternativer med bedre sporbarhet, lavere risikoprofil og tydeligere sertifiseringer. Målet er å bruke innkjøpspraksisen mer aktivt for å redusere risiko og styrke etterlevelsen av forventningene våre til ansvarlige leverandørkjeder.

Leverandør 2

Dette er en leverandør innen kontor- og bedrifts-service som leverer produkter til Sopra Steria, og hvor det foreligger bransjerisiko knyttet til produktene de fører. Risikoen er primært knyttet til geografi og risiko for uanstendige arbeidshold som barnarbeid, tvangsarbeid, lave lønninger og mangel på arbeidstakerrettigheter.

Vi ba leverandøren om å redegjøre for leverandørkjeden for de aktuelle varene, inkludert en oppdeling av verdikjeden for sentrale komponenter og innsatsfaktorer i produktene. I tillegg satte vi oss inn i leverandørens bærekraftsrapport.

Informasjonen fra leverandøren viste at leverandøren jobbet svært samvittighetsfullt med leverandørkjedene sine, og at alle produktene vi kjøpte hos dem hadde tredjepartssertifisering. Leverandøren viste at de jobbet aktivt med forbedringsarbeid, og med å rette opp negative forhold i verdikjeden.

Vi avdekket ingen negative funn i denne revisjonen.



Leverandør 3

Dette gjelder en leverandør som leverer produkter til oss gjennom Sopra Steria-gruppen. Utvalget er gjort på bakgrunn av bransjerisiko knyttet til produkter med globale og flerleddede verdikjeder, der produksjons- og monteringsprosesser ofte er komplekse og involverer flere underleverandører. Risikobildet er primært knyttet til land- og leverandørkjederisiko, og omfatter risiko for uanstendige arbeidsforhold i deler av verdikjeden. Dette inkluderer blant annet risiko for tvangsarbeid og barnarbeid, lave lønninger, lange arbeidsdager, begrensede arbeidstakerrettigheter og svak organisasjonsfrihet. I tillegg kan risikobildet omfatte forhold knyttet til helse- og sikkerhetsforhold i enkelte ledd i verdikjeden.

Oppfølgingen har vært rettet mot å innhente informasjon både om hvordan den underliggende leverandøren arbeider med aktsomhetsvurderinger og oppfølging i leverandørkjeden, og hvordan disse forholdene ivaretas på konsernivå i Sopra Steria-gruppen.

Informasjonen vi har mottatt viser at konsernavtalen stiller krav om etterlevelse av gjeldende lover og regler, herunder arbeidsrettslige forhold. Videre fremgår det at leverandøren er forpliktet til å følge etiske retningslinjer som er i tråd med Sopra Sterias

Supplier and Partner Charter, samt leverandørens egen Code of Conduct, og at dette skal gjelde for ledere, representanter og ansatte. Avtalen inneholder også bestemmelser knyttet til habilitet og varsling ved risiko for interessekonflikt.

Når det gjelder oppfølging i praksis, inneholder avtalen mekanismer som gir partene rett til å be om nødvendig dokumentasjon for å verifisere etterlevelse av relevante krav, samt mulighet til å suspendere avtalen dersom det foreligger grunn til å tro at forpliktelsene ikke overholdes. Basert på informasjonen vi har innhentet til nå, fremstår kravene og oppfølgingsmekanismene i konsernets avtaleverk som relevante og dekkende for å adressere de mest sentrale risikoene knyttet til anstendige arbeidsforhold i denne typen leverandørkjeder. Samtidig vil vi jobbe videre sammen med Sopra Steria-gruppen for å innhente mer underlagsdokumentasjon og få en helhetlig vurdering av hvordan kravene følges opp i praksis, og om det er behov for ytterligere tiltak.

Samlet sett vurderer vi derfor at risikoen er håndtert på et tilfredsstillende nivå per i dag, samtidig som vi vil fortsette dialogen for å sikre at kravene etterleves og at eventuelle nye risikoforhold identifiseres og følges opp.



6.4 Antikorrupsjon

Sopra Steria har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Alle aktiviteter i Sopra Steria skal være i samsvar med gjeldende lover og forskrifter i enhver jurisdiksjon, samt interne og eksterne retningslinjer som er vedtatt. Med hensyn til underkontrakter og samarbeidspartnere, godtar Sopra Steria ikke brudd på gjeldende lovgivning om korrupsjon, konkurranseregler og andre relevante bestemmelser i straffeloven.

7. Digitale tjenester og ansvarlig teknologi

Digitale løsninger er i dag en grunnleggende del av hvordan virksomheter drives, hvordan offentlige tjenester leveres og hvordan kritiske samfunnsfunksjoner opprettholdes. Når teknologi får en stadig mer sentral rolle i styring, samhandling og tjenesteproduksjon, er det stadig viktigere at løsningene er sikre, pålitelige og utviklet med forståelse for konsekvensene de kan ha for mennesker, virksomheter og samfunn.

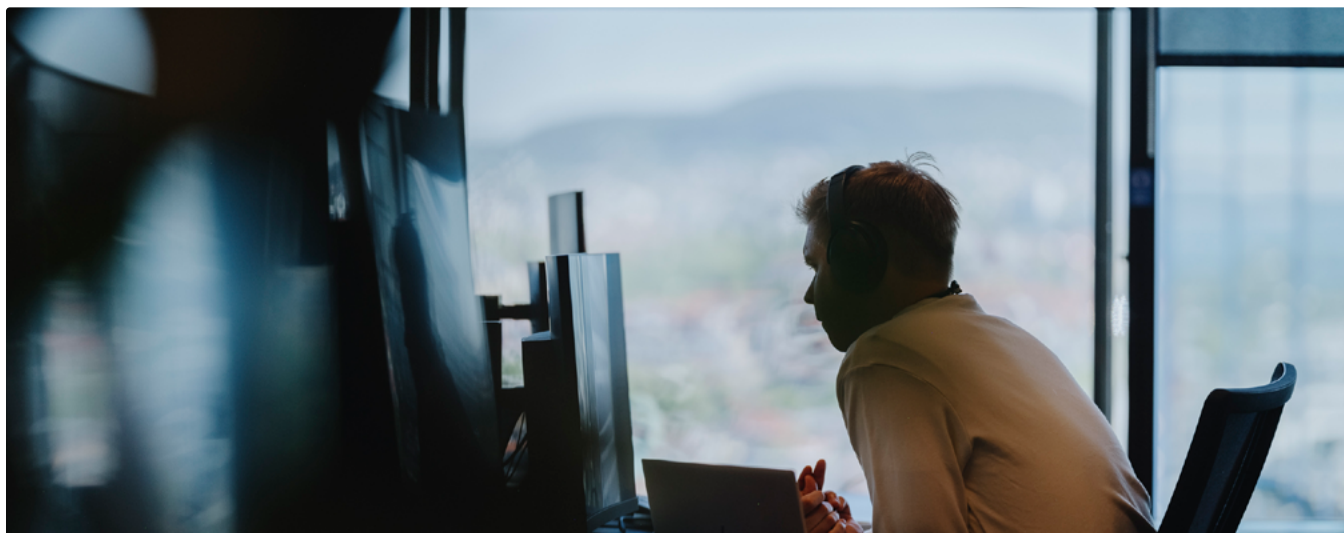
Utviklingen innen kunstig intelligens har forsterket dette bildet. KI åpner for nye muligheter innen analyse, beslutningsstøtte, automatisering og tjenesteutvikling, men stiller samtidig høyere krav til sikkerhet, kvalitet, kontroll og faglig skjønn. Når teknologien tas i bruk i stadig flere sammenhenger, blir det også viktigere å forstå hvilke nye sårbarheter, avhengigheter og avveininger som følger med.

For Sopra Steria innebærer dette et ansvar som går utover å levere funksjonelle løsninger. Det handler også om å bidra til at digitale systemer kan forvaltes med tilstrekkelig sikkerhet, at data behandles på en måte som ivaretar tillit og kontroll, og at teknologiske

valg støtter opp under robusthet og kontinuitet over tid. I en situasjon preget av økt geopolitisk uro, mer komplekse digitale avhengigheter, rask teknologiutvikling og et skjerpet trusselbilde, blir dette stadig viktigere.

Som teknologipartner kan vi påvirke hvordan digitale løsninger utformes, implementeres og videreutvikles. Både i valg av arkitektur, hvordan sikkerhet bygges inn i løsningene, hvordan personvern og tilgjengelighet ivaretas, og hvordan ny teknologi som KI tas i bruk på en måte som er faglig forsvarlig og tilpasset konteksten den skal fungere i.

Ansvarlig teknologi handler slik vi ser det, derfor ikke om én enkelt metode eller ett sett med krav. Det handler om å utvikle og forvalte løsninger med høy faglig kvalitet, god risikoforståelse og respekt for de rammene de skal virke innenfor. Det gjelder særlig der løsningene understøtter viktige tjenester, håndterer sensitive data eller inngår i virksomheter med høye krav til sikkerhet, beredskap og etterlevelse.



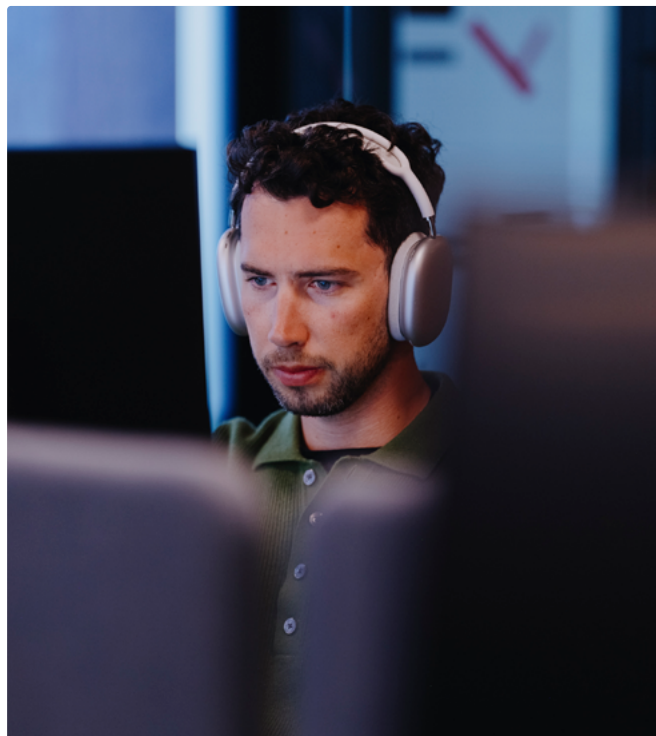
7.1 Cybersikkerhet og digital suverenitet

Cybersikkerhet er grunnleggende for at digitale tjenester skal kunne fungere som forutsatt. I takt med at virksomheter blir mer avhengige av sammenkoblede systemer, skytjenester og omfattende dataflyt, øker også sårbarheten for hendelser som kan få konsekvenser for drift, tillit og samfunnskritiske funksjoner. [Sopra Sterias trusselrapport 2026](#) viser hvordan dette bildet er i endring: rask utvikling innen KI og et mer sammensatt geopolitisk landskap knyttet til skytjenester bidrar både til nye muligheter og økt eksponering.

Utviklingen gjør trusselbildet mer komplekst. KI kan bidra til mer skalerbare og overbevisende angrep, blant annet gjennom automatisering, etterligning av språk og mer målrettet manipulasjon. Samtidig gjør økt bruk av skytjenester at spørsmål om avhengigheter, kontroll, konfigurasjon og sikker forvaltning av data og tjenester får større betydning. I trusselrapporten beskrives dette som en utvikling der både teknologiske og geopolitiske forhold påvirker virksomheters samlede motstandskraft.

For mange av kundene våre må sikkerhet derfor forstås i sammenheng med spørsmål om kontroll, avhengighet og handlingsrom. Digital suverenitet dreier seg i denne sammenhengen om mer enn datalagring. Det omfatter også forståelsen av hvilke bindinger teknologivalg skaper, hvilke sårbarheter som kan oppstå i leverandørkjeder og plattformer, og hvordan virksomheter kan sikre nødvendig kontroll over data, infrastruktur og kritiske tjenester.

For Sopra Steria innebærer dette at cybersikkerhet og digital suverenitet ikke kan behandles som avgrensede problemstillinger, men må være en del av de samlede vurderingene som gjøres i utvikling og forvaltning av digitale løsninger. Arbeidet krever forståelse for både teknologiske avhengigheter, virksomhetens risikobilde og de rammene løsningene skal fungere innenfor. Rollen vår er å bidra til løsninger som ikke bare er funksjonelle, men



også robuste nok for en virkelighet preget av økt kompleksitet og skjerpede krav.

Sopra Steria arbeider med disse problemstillingene i leveranser der kravene til sikkerhet, beredskap og etterlevelse er høye. Det innebærer blant annet rådgivning om sikkerhetsarkitektur, vurdering av risiko og avhengigheter, beskyttelse av data og utvikling av løsninger som understøtter krav til konfidensialitet, integritet, tilgjengelighet og sporbarhet. På dette området handler ansvaret vårt både om faglig kvalitet i leveransene og om å bidra til løsninger som står seg i møte med et mer krevende risikobilde.

7.2 Utvikling av ansvarlig teknologi

Tilnærmingen vår til ansvarlig teknologiutvikling bygger på hvordan løsninger utvikles i praksis, hvilke vurderinger som gjøres underveis, og hvordan ny teknologi innføres innenfor tydelige faglige og operasjonelle rammer. Det omfatter blant annet sikkerhet, personvern, tilgjengelighet og kvalitet, men også en bredere forståelse av hvordan teknologiske valg påvirker brukere, virksomheter og samfunnet vårt.

Dette krever mer enn teknisk kompetanse alene. Det forutsetter evne til å vurdere konsekvenser, forstå bruksområde og kontekst, og gjøre avveininger som tar høyde for både risiko og langsiktig anvendbarhet. Særlig ved bruk av KI blir det viktig å kombinere innovasjon med faglig refleksjon og tydelige rammer for bruk. KI kan skape betydelig verdi, men stiller også nye krav til datagrunnlag, sporbarhet, menneskelig kontroll og kvaliteten i vurderingene som gjøres før teknologien tas i bruk. Dette samsvarer også med konsernets arbeid, der ansvarlig teknologi knyttes tett til utviklingen av KI og behovet for å forstå teknologiens bredere konsekvenser.

Hos oss er ansvarlig teknologi i dag først og fremst knyttet til områder som sikkerhet, personvern, tilgjengelighet, kvalitet og tillit. Samtidig ser vi at miljø- og ressursdimensjonen over tid vil få større betydning også i utvikling og forvaltning av digitale løsninger. Dette er imidlertid ikke et område som i dag er integrert like systematisk på tvers av all teknologiutvikling hos oss. Vi arbeider derfor videre med å utvikle både kompetanse og metodikk, slik at miljøhensyn over tid kan vurderes på en mer faglig presis og relevant måte der dette er mest vesentlig. Sopra Sterias egen analyse av KI og miljø peker nettopp på behovet for større åpenhet,

bedre målemetoder og en mer nøktern tilnærming til teknologiens samlede fotavtrykk.

Ansvarlig teknologi er et område i utvikling, og krever kontinuerlig faglig modning, bedre praksis og økt evne til å vurdere teknologiske valg i en bredere sammenheng.

7.3 Fra faglige prioriteringer til praktiske leveranser

Det er i konkrete leveranser at perspektivene beskrevet ovenfor virkelig får tyngde. Da blir spørsmål om sikkerhet, robusthet, kvalitet og ansvar til en del av selve utviklingsarbeidet, fra de første teknologivalgene til innføring, forvaltning og videreutvikling. Først i møte med virkelige behov og faktiske driftskrav viser det seg om løsningene er robuste nok for den virkeligheten de skal fungere i.

I slike prosjekter blir det også tydelig at teknologi aldri virker i et vakuum. Løsningene blir en del av prosesser, tjenester og verdikjeder som mennesker og virksomheter er avhengige av. Faglige vurderinger må fungere i praksis, og det er da rollen vår som teknologipartner får konkret innhold.





TINE

Når data gjør det helt konge å produsere melk

Ikke bare er de rojale. Kuene på Kongsgården får til noe helt spesielt. Takket være en fjøsmester som setter dyrehelse, data og teknologi i førersetet.

Klokka har nettopp passert åtte om morgenen. I fjøset på Kongsgården på Bygdøy ønskes 50 kuer og 50 kalver og ungdyr en god morgen av fjøsmester Eva Kristin Bjørnø. Det er overraskende stille, foruten litt ivrig rauting av kyrene som venter på at døra ut til beite skal åpnes. Tyder på at de har det godt, disse kuene på Bygdøy Kongsgård. Oslos største økologiske melkeprodusent.

Så åpnes døra. Sprettene er ikke like høye som de var på kuslippet noen dager før, men de er åpenbart glade for ny utesesong. En av dem som rauter høyest, er Siri. Hun har vært på gården i tre år, og det er helt synlig at hun har det godt.

Råmelk til kalvene, egenprodusert grovfôr og at kuene tas inn fra beitet hver kveld, slik at gresset «spares» i løpet av natten, er bare noen av det Eva Kristin gjør. Teknologien er også en god støttespiller.

– Melkeroboten er helt fantastisk! Den hjelper til med å melke kuene, i tillegg gir den data som gjør at jeg

oppdager at kua er syk, lenge før den viser det selv, forteller hun.

Roboten vasker spenene, melker og måler data automatisk. Dataen som registreres på Kongsgården, sendes rett videre til TINE – som henter melka og sørger for at den blir levert ut til folket.

God data om gårdsdrift og melkeproduksjon er avgjørende for å utvikle et mer bærekraftig landbruk. Derfor jobber melkebøndene og TINE sammen om å styrke datakvaliteten og automatisere prosesser. Det skal gjøre det enklere å få innsikt i hvilke tiltak som kan redusere klimaavtrykket, styrke jordhelsen og løfte dyrevelferden enda mer.

Sopra Steria bistår TINE med å analysere data, sette mål og oppnå resultater i TINEs bærekraftsarbeid. Bærekraft hånd i hånd med god dyrevelferd og effektiv ressursbruk. De fleste tiltak gir derfor gevinster for både bonden, kua og miljøet – både i dag og i morgen.



FORSVARET: REDNINGSTJENESTEN

Menneske og maskin som livreddere

Når redningshelikopteret letter fra bakken, er teknologien en viktig del av mannskapet

Amerikansk journalist funnet alvorlig skadet ved Folgefonna. En turgåer ble funnet nedkjølt ved Hardangervidda.

Hendelsene er bare noen av mange det siste året. De endte godt. Takket være en dronning i lufta. Nærmere bestemt AW101 SAR Queen. Det finnes 16 av dem. Og alle driftes av Luftforsvaret, fra seks ulike baser rundt om i landet.

Bodø er en av dem. Der jobber navigatør Arild Magne Johannessen. Han er ansvarlig for posisjonering, taktisk navigasjon og kommunikasjon under et redningsoppdrag. Han planlegger ruter og koordinerer søk. Før de kan lette fra bakken, må kart være oppdatert, og alle nødvendige papirer med.

- Før hadde vi disse papirene i det som lignet på en stor stresskoffert, forteller Johannessen. - Nå er alt samlet på en iPad (Electronic Flight Bag).

I tillegg har de en annen iPad (Aircraft Technical Log), som godkjenner alt det tekniske ved helikopteret før de kan lette.

Alt må være oppdatert til enhver tid. Konsulenter i Sopra Steria, sammen med ansatte i Forsvaret, sørger for å forvalte og videreutvikle løsningene. Jobben de gjør, er med på å sikre at redningshelikoptrene kan utføre samfunnsoppdraget de er gitt.

Sopra Steria leverer dataprogram og digitale tjenester som er avgjørende for at redningshelikoptrene kan utføre samfunnsoppdraget de er gitt.



ÅRSREGNSKAP 2025

Årsregnskap 2025

Virksomhetens art og hvor den drives

Sopra Steria AS leverer forretningsrådgivning, systemutvikling, teknologirådgivning og driftstjenester til IT-markedet. Selskapets hovedkontor ligger i Oslo.

Fortsatt drift

Forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og årsregnskapet for 2025 er satt opp under denne forutsetningen. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for år 2026. Selskapet er i en meget sunn finansiell stilling.

Resultat, kontantstrøm, investeringer, finansiering og likviditet

Selskapet hadde i 2025 en omsetning på 5 982,8 mill. mens omsetningen i 2024 var på 5 907,2 mill. Driftsresultatet for 2025 ble på 533,4 mill. (592,7 mill. i 2024), mens resultatet før skatt viste et overskudd på 550,6 mill. (533,4 mill. i 2024).

Selskapets likviditetsbeholdning var 999,9 mill. pr. 31.12.2025. Selskapets evne til egenfinansiering av investeringer er meget god.

Pr. 31.12.2025 utgjorde selskapets kortsiktig gjeld 97,9 % av samlet gjeld i selskapet, sammenlignet med 98,0 % pr. 31.12.2024.

Totalkapitalen var ved utgangen av året 2 402,4 mill., sammenlignet med 2 490,6 mill. året før. Egenkapitalandelen pr. 31.12.2025 var 15,8 %, sammenlignet med 15,7 % pr. 31.12.2024.

Finansiell risiko

Markedsrisiko

Selskapet er lite eksponert for endringer i valutakurser, da det vesentligste av selskapets

inntekter og kostnader er i norske kroner. Selskapet er lite eksponert mot endringer i rentenivået, da selskapets gjeld for det vesentligste består av leverandørgjeld og offentlige avgifter.

Kredittrisiko

Risiko for at våre debitorer ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses som meget lav. Det har historisk sett vært svært lite tap på utestående fordringer. En vesentlig del av selskapets fordringer 31.12.2025 er mot offentlige selskaper og store solide norske selskaper.

Likviditetsrisiko

Selskapet vurderer likviditeten i selskapet som god, og det er ikke besluttet å innføre tiltak som endrer likviditetsrisiko.

Fremtidig utvikling

Tjenesteomsetningen og utnyttelsesgraden viser en god utvikling. Noe påvirkning fra et strammere marked merkes fortsatt, men vi opplever økende vekst i alle våre forretningsområder.

Styret forventer god vekst i omsetning og resultatgrad på trenden fra de siste årene.

Resultatdisponering

Årets regnskapsmessige overskudd på NOK 428,4 mill. foreslås disponert som følger:

Utbytte til eier med NOK 440 mill.

Overført til annen egenkapital NOK 11,6 mill.

Resultat 2025

(Alle tall i TNOK)

Driftsinntekter og driftskostnader	Note	2024	2025
Salgsinntekter	2	5 907 157	5 982 751
Sum driftsinntekter		5 907 157	5 982 751

Driftskostnader	Note	2024	2025
Varekostnader og kostnader fra underentreprenører		519 793	506 772
Lønnskostnader	3	3 859 198	4 073 051
Restruktureringskostnader		12 937	33 463
Andre driftskostnader	4	844 878	761 747
Nedskrivninger	4	1 289	0
Avskrivninger av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	76 332	74 352
Sum driftskostnader		5 314 428	5 449 384
Driftsresultat		5 314 428	533 366

Finansinntekter og finanskostnader	Note	2024	2025
Renteinntekter		18 133	18 059
Andre finansinntekter		2 431	139 910
Rentekostnader		2 687	964
Rentekostnader ved finansiell leasing			0
Andre finanskostnader	8	77 222	224 508
Resultat av finansposter		-59 345	-67 504
Resultat før skattekostnad		533 385	465 863

Skattekostnad	Note	2024	2025
Betalbare skatter	6	149 145	122 869
Endring utsatt skatt	6	-13 269	16
Skatt på inntekt - endring fra tidligere år		0	0
Sum skattekostnad		135 876	122 884
Årsoverskudd/underskudd		397 509	342 978

Disponeringer og overføringer	NOTE	2024	2025
Avsatt til utbytte	7	350 000	368 000
Overført til annen egenkapital		47 509	-25 022
Sum disponeringer og overføringer		397 509	342 978

Eiendeler

(Alle tall i TNOK)

Eiendeler	Note	2024	2025
Anleggsmidler			
Utvikling av immaterielle eiendeler	4	63	13
Sum utvikling av immaterielle eiendeler		63	13

Immaterielle eiendeler	Note	2024	2025
Programvare til eget bruk	5	3 668	1 328
Utsatt skattefordel	6	0	0
Goodwill	5	241 500	209 702
Sum immaterielle eiendeler		245 168	211 031

Varige driftsmidler	Note	2024	2025
Driftsløsøre inventarer o.a. utstyr	5	86 719	122 888
Sum varige driftsmidler		86 719	122 888

Finansielle anleggsmidler	Note	2024	2025
Investeringer i aksjer	8	116 056	13 127
Andre langsiktige fordringer	9	2 893	1 581
Sum finansielle anleggsmidler		118 949	14 708
Sum Anleggsmidler		450 899	348 639

Fordringer	Note	2024	2025
Kundefordringer	10,11	860 418	814 754
Andre fordringer		179 162	134 222
Fordringer på selskap i samme konsern	11	0	138 600
Fordring i konsernkontoordning	12	834 770	840 002
Sum fordringer		1 874 350	1 927 578

Bankinnskudd, kontanter og lignende.	Note	2024	2025
Bankinnskudd, kontanter og lignende.	12	165 386	159 889
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		165 386	159 889
Sum omløpsmidler		2 039 736	2 087 467
Sum eiendeler		2 490 635	2 436 106

Egenkapital og gjeld 2025

(Alle tall i TNOK)

Innskutt egenkapital	Note	2024	2025
Aksjekapital	7	20 000	20 000
Sum innskutt egenkapital		20 000	20 000
Opptjent egenkapital	7	370 471	345 449
Sum opptjent egenkapital		370 471	345 449
Sum egenkapital	7	390 471	365 449

Gjeld	Note	2024	2025
Langsiktig gjeld			
Avsetning for forpliktelser			
Utsatt skatt	6	43 351	43 366
Sum avsetninger for forpliktelser		43 351	43 366
Sum langsiktig gjeld		43 351	43 366

Kortsiktig gjeld	Note	2024	2025
Leverandørgjeld	9	218 679	121 560
Betalbar skatt	6	148 635	89 869
Skyldige offentlige avgifter		589 588	598 888
Utbytte	7	350 000	368 000
Annen kortsiktig gjeld	10,11	748 007	848 977
Sum kortsiktig gjeld		2 054 909	2 027 293
Sum gjeld		2 100 166	2 070 659
Sum egenkapital og gjeld		2 490 637	2 436 108

Note 1. Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk. Regnskapsprinsippene beskrives nedenfor.

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie og bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifiseringen av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes å ikke være forbigående. Anleggs-midler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Immaterielle eiendeler består av kjøp av lisenser og egenutviklet programvare. Immaterielle eiendeler avskrives lineært med 20 %. Se også note nr. 4. Tidspunkt for avskrivning av egenutviklet programvare starter når produktet er ferdig utviklet og inntekt realiseres.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelses-kost og virkelig verdi. Enkelte poster som er vurdert etter andre prinsipper vil bli redegjort for nedenfor.

Konsern

Selskapet har 2 datterselskaper: Eggs Design Aps i Danmark og Holocare AS i Norge, og er et konsern. Selskapet utarbeider ikke konsernregnskap i henhold til RI. § 3-7, da selskapet inngår i konsernregnskapet til Sopra Steria Group S.a., Frankrike.

Datterselskapet vurderes etter kostmetoden i selskapsregnskapet. Investeringen er vurdert til anskaffelseskost for aksjene med mindre nedskrivning har vært nødvendig. Det foretas eventuell nedskrivning til virkelig verdi når verdifall skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk.

Eventuell nedskrivninger reverseres når grunnlaget for nedskrivning ikke lenger er til stede.

Eventuelt utbytte, konsernbidrag og andre utdelinger fra datterselskap blir inntektsført samme år som det er avsatt i givers regnskap. Overstigerutbyttet/konsernbidraget andel av opptjent resultat etter anskaffelsestidspunktet, representerer den overskytende del tilbake-betaling av investert kapital, og utdelingene er fratrukket investeringens verdi i balansen til morselskapet.

Valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til virkelig kurs per siste månedsslutt.

Balanseposter blir vurdert etter valutakurs per månedsslutt.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetningen til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringer.

Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og lignende består av bankinnskudd med forfallsdato kortere enn tre måneder fra anskaffelse.

Garantier, servicearbeid og reklamasjoner

Ikke opptjent inntekt som er knyttet til garanti- og servicearbeid for avsluttede prosjekter/salg, balanseføres som utsatt inntekt og inntektsføres lineært over garanti- og serviceperioden.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og

forpliktelser på balansedagen under utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til god regnskapsskikk.

Forskning og utvikling

Utgifter til utvikling balanseføres i den grad det kan identifiseres en fremtidig økonomisk fordel knyttet til utvikling av en identifiserbar immateriell eiendel og utgiftene kan måles pålitelig. I motsatt fall kostnadsføres slike utgifter løpende. Balanseført utvikling avskrives lineært over økonomisk levetid. Utgifter til forskning kostnadsføres løpende.

For forskning og utvikling er det delvis søkt om skattefunn midler og effekten av dette er medtatt i regnskapet.

Skatter

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli utnyttet. Utsatt skatt/skattefordel beregnes på bakgrunn av fastsatt skattesats for året etter regnskapsåret, endring i skattesats føres mot skattekostnaden i resultatregnskapet.

Kontantstrømanalyse

Kontantstrømanalysen er satt opp etter den indirekte metoden. Kontanter er kasse-, bank- og andre likvidbeholdninger. Kontantekvivalenter er likvide plasseringer hvor formålet er å møte nær forestående kontantutbetalinger.

Regnskapsføring av leieavtaler

En leieavtale klassifiseres som finansiell eller operasjonell i samsvar med avtalens reelle innhold. Dersom det vesentligste av økonomisk risiko og kontroll knyttet til det underliggende leieobjekt er

gått over på leietaker klassifiseres avtalen som finansiell og tilhørende eiendeler og forpliktelser balanseføres. Andre leieavtaler klassifiseres som operasjonelle og kostnadsføres løpende over andre driftskostnader i resultatregnskapet. Selskapet har ikke identifisert noen avtaler som oppfyller kravene til balanseføring og følgelig er alle leieavtaler behandlet som operasjonelle i regnskapet.

Prinsipper for inntektsføring

Inntekter regnskapsføres når det er sannsynlig at transaksjoner vil generere fremtidige økonomiske fordeler som vil tilflyte selskapet og beløpets størrelse kan estimeres pålitelig.

Selskapet har avtaler basert på leverte timer til avtalt timepris. Inntekten regnskapsføres når timene er levert. Selskapet har driftsavtaler med både fast og variabelt vederlag. Inntekten regnskapsføres over driftsperioden. Salgsinntekter er presentert fratrukket merverdiavgift og rabatter. Inntekter fra salg av varer resultatføres når levering har funnet sted og det vesentligste av risiko og avkastning er overført.

Inntekter fra salg av tjenester og langsiktige tilvirkingsprosjekter resultatføres i takt med prosjektets fullføringsgrad, når utfallet av transaksjonen kan estimeres på en pålitelig måte. Fremdriften måles som påløpte timer i forhold til totalt estimerte timer på kontrakten. Når transaksjonens utfall ikke kan estimeres pålitelig, vil kun inntekter tilsvarende påløpte prosjektkostnader inntektsføres. I den perioden det blir identifisert at et prosjekt vil gi et negativt resultat, vil det estimerte tapet på kontrakten bli resultatført i sin helhet.

Renteinntekter inntektsføres basert på effektiv rentemetode etter hvert som de opptjenes.

Note 2.*(Alle tall i TNOK)*

Salg per segment	2024	2025
Salg av utstyr og programvare	1 330	1 408
Konsulenttjenester	4 597 451	4 696 366
Drift og vedlikehold	89 679	69 835
Outsourcing	1 218 697	1 215 142
Totalt	5 907 157	5 982 751

Mer enn 98 % av selskapets omsetning er til kunder i Norge.

Note 3. Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.*(Alle tall i TNOK)*

Lønnskostnader	2024	2025
Lønninger	3 122 150	3 284 831
Arbeidsgiveravgift	491 027	500 059
Pensjonskostnader	169 875	185 559
Andre ytelser	76 145	102 602
Sum lønnskostnader	3 859 198	4 073 051
Gjennomsnittlig antall årsverk	3 183	3 200

Alle ansatte har mulighet til å delta i Gruppens aksjekjøpsprogram "We Share". Ved innløsning vil den ansatte selv rapportere gevinst over skattemeldingen.

Ytelser til ledende personer	Adm. Dir.	Totalt inkl. Styret
Lønn	9 048	12 214
Pensjonsutgifter, innskuddspensjon	105	276
Annen godtgjørelse	3 873	3 873

Daglig leder og øvrig ledelse deltar i selskapets bonusordning, som er resultatbasert.

Daglig leder og noen av selskapets ledende ansatte har aksjebasert avlønning. Det finnes ingen avtale om sluttvederlag. Det foretas ikke utbetaling av styrehonorar. Selskapets har en pensjonsavtale som oppfyller kravene til OTP.

Note 3. Lønnskostnader, antall ansatte, godtgjørelser, lån til ansatte m.m.

(Alle tall i TNOK)

Innskuddspensjon

Selskapets OTP omfatter alle ansatte og utgjør mellom 5% og 8% av lønnen. Pr. 31.12 var det 3 199 ansatte og det ble innbetalt og kostnadsført TNOK 185 559.

Revisor - (alle tall er uten mva)	2024	2025
Kostnadsført honorar for lovpålagt revisjon	2 253	2 918
Honorar for andre attestasjonstjenester		
Skatterådgivning og andre tjenester utenfor revisjon		

Note 4. Andre driftskostnader

(Alle tall i TNOK)

Spesifikasjon andre driftskostnader	2024	2025
Frakt og lagerkostnader	297	394
Kostnader for leide lokaler	172 552	183 330
Leie av driftsmateriell og transportutstyr	127 867	98 618
Verktøy, inventar mv. som ikke avskrives	1 796	1 598
Reparasjon og vedlikehold	92 320	101 460
Fremmede tjenester	94 681	82 412
Kontorkostnader, telefon, porto mv.	34 525	32 899
Kostnadsført honorar for lovpålagt revisjon	2 253	2 918
Andre ytelser	0	0
Bilkostnader og bilgodtgjørelse	5 631	5 439
Reisekostnad	56 626	57 498
Salgs- og reklamekostnad	54 824	40 790
Forsikringer	15 003	13 409
Andre driftskostnader	184 203	148 381
Tap ved avgang av driftsmidler	0	0
Tap på fordringer	2 300	-7 400
Sum andre driftskostnader	844 878	761 747

Note 5. Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

(Alle tall i TNOK)

Maskiner, inventar, innredning og lignende	2024	2025
Anskaffelseskost 01.01.	192 831	222 330
Årets tilgang anskaffelseskost	31 339	75 980
Årets avgang anskaffelseskost	-1 840	
Anskaffelseskost 31.12.	222 330	298 310
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	94 941	135 611
Årets ordinære avskrivninger	41 222	39 811
Årets avgang akkumulerte avskrivninger	-552	
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	135 611	175 422
Bokført verdi 31.12.	86 719	122 888

Programvare til eget bruk, immaterielle eiendeler	2024	2025
Anskaffelseskost 01.01.	26 751	29 456
Årets tilgang til anskaffelseskost	2 704	353
Årets avgang til anskaffelseskost		
Anskaffelseskost 31.12.	29 456	29 808
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	22 412	25 725
Årets ordinære avskrivninger	3 313	2 743
Årets avgang akkumulerte avskrivninger		
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	25 725	28 468
Bokført verdi 31.12.	3 731	1 341

Selskapet anvender lineær avskrivningsmetode. Maskiner, inventar, innredninger og lignende avskrives med 10–30 %. Lisenser og egenutviklet programvare avskrives med 20 %.

Goodwill	2024	2025
Inngående balanse 01.01	273 298	241 500
Avskrivning (lineært over 10 år)	31 798	31 798
Utgående balanse 31.12.	241 500	209 702

Goodwill anskaffet ved virksomhetssammenslutning skal testes årlig for tap ved verdifall i samsvar med NRS 17. Goodwill blir avskrevet lineært over 10 år. Goodwill oppsto i forbindelse med fusjon av Labs Holding AS i 2021, Footprint AS i 2022 og Eggs Design AS og Marin IT AS i 2023.

Note 6. Skatter

(Alle tall i TNOK)

Skatter	2024	2025
Årets skattekostnad framkommer som følger:		
Betalbar skatt	148 635	122 869
Skatt på inntekt - endring fra tidligere år	510	
Endret skatteberegning i skattemelding tidligere år	-510	0
Endring utsatt skatt	-13 269	16
Årets skattekostnad på ordinært resultat	135 366	122 884
Avstemming av faktisk skattekostnad:		
Resultat før skattekostnad	533 385	465 863
Skattefunn		0
Permanente forskjeller	85 137	231 303
Fusjon ved skattemessig kontinuitet	0	
Avgitt konsernbidrag	0	
Mottatt utbytte	0	-138 600
Endret midlertidige forskjeller tidligere år		
Endring midlertidige forskjeller	57 092	-71
Alminnelig inntekt	675 613	558 494
Forventet inntektsskatt	148 635	122 869
Skatt på inntekt - endring fra tidligere år	510	0
Sum betalbar skatt	149 145	122 869
Effektiv skattesats	28,0 %	26,4 %
Skatteprosent	22,0 %	22,0 %

Note 6. Skatter

(Alle tall i TNOK)

Spesifikasjon av midlertidige forskjeller:	2024	2025
Driftsmidler	46 182	58 502
Varebeholdning	0	0
Utestående fordringer	-14 978	-7 578
Netto pensjonsforpliktelse	0	0
Gevinst- og tapskonto	182 744	146 195
Andre regnskapsmessige avsetninger	-16 900	0
Sum netto midlertidige forskjeller	197 049	197 120
Utsatt skatteforpliktelse 22 %	43 351	43 366

Avstemming av effektiv skattesats	2024	2025
Regnskapsmessig resultat før skatt	533 385	465 863
Mottatt utbytte	0	-138 600
Permanente forskjeller	85 137	231 303
Skattemessig resultat før midlertidige forskjeller	618 522	558 565
Endring i midlertidige forskjeller	57 092	-71
Skattepliktig inntekt	675 613	558 494
Betalbar skatt	148 635	122 869
Endring på tidligere år	510	0
Endring utsatt skatt	-12 560	16
Beregnet skattekostnad	136 585	122 884
Virkelig skattekostnad	136 585	122 884
Differanse	0	0

Note 7. Aksjekapital og aksjonærinformasjon

(Alle tall i TNOK)

Egenkapital	2024	2025
Aksjekapital	20 000	20 000
Annen egenkapital 01.01.	322 962	370 471
Innfusjonert egenkapital		
Endret resultat fjorår		
Konsernbidrag		
Årets resultat	397 509	342 978
Utbytte	-350 000	-368 000
Annen egenkapital 31.12.	370 471	345 449
Sum egenkapital 31.12.	390 471	365 449
Egenkapitalprosent	15,68 %	15,00 %

Samtlige 20 000 aksjer à kr 1 000 eies av Sopra Steria Group S.A., Frankrike.

Note 8. Aksjer i datterselskap, selskapsopplysninger

(Alle tall i TNOK)

Datterselskaper	Resultat før skatt	Egenkapital
Holocare AS - org no 923 792 163	-45 909	27 877
Sopra Steria eier 100,0 % av aksjene i Holocare AS. Holocare AS har kontor i Oslo på adressen: Holocare AS, Spaces Haakons Gate, 1. etasje, Haakon VII's gate 5, 0161 Oslo.		

Sopra Steria eide 89 % av aksjene i Holocare per 2024 og har kjøpt resterende aksjer i 2025.

Det er foreslått et konsernbidrag til Holocare AS på mNOK 150 og et utbytte fra Holocare AS på mNOK 138,6.

I 2025 ble verdsettelsen av aksjene i Holocare AS nedskrevet til mNOK 10,5.

Note 9.*(Alle tall i TNOK)*

Garantier og depositum	2024	2025
Det er stilt bankgaranti for leie av kontorer med til sammen	144 175	144 175
Det er betalt depositum for driftslokaler på Ulven	1 271	1 271
Det er betalt depositum for Spor X, lokaler i Drammen	1 308	1 308
Depositum Footprint-lokaler	730	730
Andre depositum	20	20
Depositum er ført i posten andre langsiktige fordringer.		
Det er avgitt en sikkerhet på mNOK 65 for bank garantier og kassekreditt	65 000	65 000

Note 10.*(Alle tall i TNOK)*

Opptjent / forskuddsfakturert inntekt	2024	2025
Opptjent ikke fakturerte inntekter som inngår i kundefordringer	396 678	405 765
Forskuddsfakturert som inngår i annen kortsiktig gjeld	143 681	144 850

Note 11.*(Alle tall i TNOK)*

Foretak i samme konsern	2024	2025
Kundefordringer	4 518	21 004
Leverandørgjeld	11 445	35 320
Det er i løpet av året vært transaksjoner av kjøp og salg mellom nærstående parter. Partene er våre søsterselskap og inngår i samme morselskap. Alle transaksjoner er foretatt på markedsmessige vilkår med armlengdes avstand. Mark-up på kjøp av sentrale tjenester er i henhold til normen.		
	82 108	-285 194

Kombinerede vare-/tjenestesalg	Land	Kjøp	Salg
Sopra Steria Group	Frankrike	-59 586	11 704
Sopra Group Informatica	Spania	-20 702	295
Sopra Steria Benelux	Belgia	0	6 528
Sopra Banking Software GmbH	Tyskland	-838	159
Sopra Steria Nederland	Nederland	0	1 041
Sopra Steria A/S	Danmark	-14 021	4 910
Sopra Steria Sweden AB	Sverige	-18 921	37 078
Sopra Steria Limited	Storbritannia	-282	0
Sopra Steria Polska	Polen	-35 941	479
Sopra Steria Psf Luxembourg	Luxenburg	0	2 185
Sopra Steria AG	Sveits	0	129
Sopra Steria I2s	Frankrike	-312	7 419
Steria India Ltd	India	-33 353	0
Sentralisert tjenesteyting			
Sopra steria Group	Frankrike	-99 852	0
Andre kostnader/inntekter			
Sopra steria Group	Frankrike	-1 297	10 179
Sopra steria Sweden AB	Sverige	-90	0
Beløp innestående på konsernkonto (kNOK):		840 002	834 770

Note 12.

(Alle tall i TNOK)

Bankinnskudd	2024	2025
Bundne skattetrekksmidler utgjør	151 931	150 138
Innestående på konsernkonto	834 770	840 002

Note 13.*(Alle tall i TNOK)*

Leasing/leieforpliktelser	2024	2025
Antall firmabiler	4	3
Totalt antall biler	4	3
Årlig leiebeløp:		
Firmabiler	551	561
Totalt	551	561
Leasingperiode er 3 år		

Sopra Steria har følgende leieavtaler for kontorer mv.:	Avtalen løper til	Leiebeløp 2024	Leiebeløp 2025
Sum leieavtaler kontorlokaler	30.06.2034	139 076	160 406

Note 14. Finansiell markedsrisiko

Selskapet er i begrenset grad utsatt for finansiell markedsrisiko. Selskapet har derfor inngått sikringskontrakter for de valutaene som er mest brukt. Øvrige valutatap- og gevinster er regnskapsført når de inntreffer.

Note 15. Konsernforhold

Sopra Steria AS er eid 100 % av Sopra Steria Group S.A. og det norske regnskapet er inntatt i morselskapets konsernregnskap. Sopra Steria Group S.A. har kontor i Frankrike på adressen:

Sopra Steria Group S.A.
3, rue Prè Faucon
PAE Les Glaisins BP 238
74942 Annecy le Vieux Cedex

Selskapet er registrert på børsen Euronext Paris med ISIN nr. FR0000050809. Konsernregnskapet er tilgjengelig på selskapets hjemmeside: www.soprasteria.com



Kontantstrømoppstilling

(Alle tall i TNOK)

Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter	2024	2025
Resultat før skatt	533 385	465 863
Periodens betalte skatt	-112 838	-149 145
Tap/gevinst ved salg av driftsmidler		
Ordinære avskrivninger	76 332	74 352
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensj.ordn.	0	0
Nedskrivninger av investering i datter	72 351	
Endring i kundefordringer	-16 018	45 664
Endring i leverandørgjeld	78 724	-99 027
Endring i andre tidsavgrensingsposter	-46 325	88 361
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter	585 612	426 068
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-34 043	-76 333
Goodwill som følge av fusjon	0	0
Investeringer i aksjer	-41 171	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-75 214	-76 333
Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		
Utbetaling av utbytte	-307 000	-350 000
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-307 000	-350 000
Netto kontantstrøm for perioden	203 398	-265
Konter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	796 758	1 000 156
Konter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	1 000 156	999 891

Kontantstrømoppstilling forts.

(Alle tall i TNOK)

Denne består av:	2024	2025
Bankinnskudd	1 000 156	999 891
Hvorav innestående på konsernkonto	834 770	840 002
Hvorav innestående på bankkonto	165 386	159 889
Ubenyttet kassekreditt utgjør i tillegg	40 000	40 000

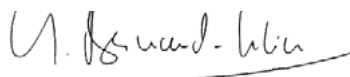
Oslo, 06.06.2026



Xavier Pecquet
Styrets leder



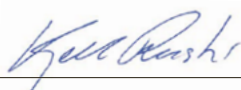
Kathleen Clark
Styremedlem



Yvane Bernard Hulin
Styremedlem



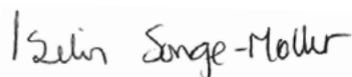
Pierre-Yves Commanay
Styremedlem



Kjell Rusti
Administrerende direktør/styremedlem



Gaute Holmin
Styremedlem/ansattrepresentant



Iselin Songe Møller
Styremedlem/ansattrepresentant

Sopra Steria besøksadresse

Biskop Gunnerus' gate 14A
0185 Oslo

Orgnummer: 910 909 088

[soprasteria.no](https://www.soprasteria.no)

sopra  steria