

BÆREKRAFTS- OG REGNSKAPSRAPPORT

2024



sopra  steria

INNHold

OM SOPRA STERIA	3
BÆREKRAFT I SOPRA STERIA	5
Om bærekraftsrapporten	5
Veien vår	
ESG-strategi og rapporteringsrammeverk	
Vesentlighetsvurdering	7
En strategisk tilnærming til bærekraft	
Våre vesentlige temaer	
Fremgangsmåte og metodikk for vesentlighetsvurderingen 2024	
Klima og miljø	13
En strategisk tilnærming	
Klimaregnskap for Sopra Steria AS	
Klimamål og tiltak	
Menneskene	21
Arbeidsvilkår	
Likebehandling og like muligheter for alle - ARP	
Mangfold og inkludering	
Solidaritet og samfunnsengasjement	
Innovasjon og engasjement i praksis	
Bærekraftig styring og forretningsetikk	42
Grunnlaget for bærekraftig verdiskaping	
Informasjonssikkerhet og personvern	
Åpenhetsloven	
ÅRSREGNSKAP 2024	55

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.

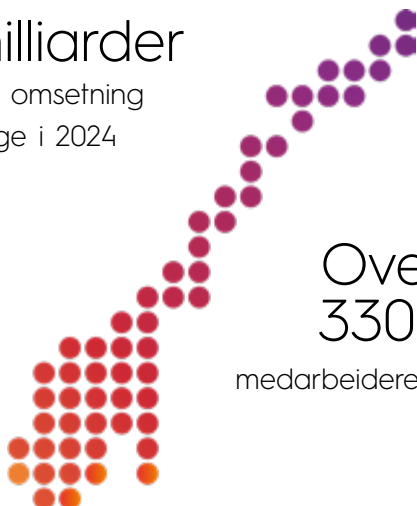
Parallelt, på slutten av 1960-tallet, ble Sopra og Steria grunnlagt i Frankrike med en visjon om å drive teknologisk utvikling og digital transformasjon. Da selskapene ble slått sammen i 2015, la det grunnlaget for en ny æra. En æra som kombinerte sterk entreprenørskapsånd med solid faglig kompetanse 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 3300 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 50 000 medarbeidere i 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 2024 omsatte vi for over 5,9 milliarder kroner i Norge, og som del av Sopra Steria-gruppen bidrar vi til en europeisk omsetning på 5,8 milliarder euro.

5,9 milliarder

kroner i omsetning
i Norge i 2024



Over
3300

medarbeidere i Norge

Kåret til
Norges beste
konsultentselskap

i 2023 og 2024

FREMTIDENS VIRKSOMHETER

2024 har vært et år med store endringer. Globalt har vi sett økt økonomisk usikkerhet, geopolitiske spenninger og et skjerpet fokus på energiomstilling og sikkerhet. I Norge har inflasjon, klimautfordringer og omstillingsbehov innen industri og offentlig sektor satt bærekraft høyere på agendaen enn noensinne.

For virksomheter betyr dette en ny virkelighet – en virkelighet der teknologi og innovasjon spiller en avgjørende rolle i å skape motstandsdyktige og bærekraftige forretningsmodeller. Samtidig vet vi at reell endring må starte innenfra. For å møte fremtidens krav må vi tenke nytt om hvordan vi jobber, samarbeider og skaper verdi.

Som strategisk partner hjelper vi kunder på tvers av industrier med å navigere i denne komplekse virkeligheten, og står alltid klare til å ta utfordringen sammen med dem. Vi tror på kraften i samarbeid og deling – Power of Sharing – og skaper løsninger som gir verdi for både virksomheter og samfunnet.

Vi ønsker å være en pådriver for endring, en aktør som viser vei ved å kombinere kompetanse, teknologi og ansvar ved å kombinere strategi, mennesker, prosess og teknologi. Det betyr at vi ikke bare bistår kundene våre med omstilling, men også jobber aktivt med vår egen utvikling – fra hvordan vi driver vår virksomhet til hvordan vi bidrar til en mer bærekraftig fremtid.



Vi ønsker å være en pådriver for endring, en aktør som viser vei ved å kombinere strategi, mennesker, prosess og teknologi.



BÆREKRAFT I SOPRA STERIA

1. OM BÆREKRAFTSRAPPORTEN

Veien vår

Dette er andre året Sopra Steria AS utgir en års- og bærekraftsrapport. I fjor tok vi de første stegene mot en mer strukturert og helhetlig tilnærming til bærekraftsrapportering. Vi er stolte av fremgangen vi har gjort, men vet også at vi har mye å lære. I år bygger vi videre med større presisjon, sterkere datagrunnlag og et enda tydeligere strategisk rammeverk.

Bærekraftsdirektivet CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) trådte i kraft i EU 5. januar 2023 og ble implementert i den norske regnskapsloven 1. november 2024. Selv om Sopra Steria AS ikke er børsnotert i Norge, er vi en del av et større børsnotert konsern i Frankrike, som er forpliktet til å rapportere i samsvar med CSRD. Vi ser det er viktig å tilpasse oss rapporteringskravene, men enda viktigere er det å være proaktive i hvordan vi kan bidra til mer åpenhet og ansvarlighet. Bærekraftsrapportering handler om mer enn etterlevelse – det er en mulighet til å styrke vår strategiske forankring, videreutvikle styringssystemene våre og sikre at bærekraft forblir en integrert del av forretningsmodellen vår.

I årets rapport har vi forbedret klimaregnskapet vårt, investert i bedre dataverktøy og styrket vår interne kompetanse. Vi har også tett samarbeid med morselskapet i Frankrike og resten av Sopra Steria-gruppen for å sikre en enhetlig og robust tilnærming til ESG-rapportering. Arbeidet er langt fra ferdig, men vi beveger oss målrettet mot større åpenhet, høyere datakvalitet og en mer helhetlig bærekraftig forretningsdrift.



ESG-strategi og rapporteringsrammeverk

Bærekraftsrapporteringen vår er forankret i vår overordnede ESG-strategi (Environmental, Social, and Governance), som reflekterer våre mål og forpliktelser på områder som klima og miljø, sosialt ansvar og solidaritet, styring og forretningsetikk. I 2024 har vi jobbet med å styrke koblingen mellom ESG-strategien vår og de nye regulatoriske kravene.

For å sikre transparens og sammenlignbarhet i rapporteringen vår følger vi kravene i følgende rammeverk:

- **ARP** (Aktivitets- og redegjørelsesplikten) – krever at vi jobber systematisk for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.
- **Åpenhetsloven** – forplikter oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden og sikre respekt for menneskerettigheter.

I tillegg til lovpålagte krav, følger vi utviklingen av CSRD. Selv om Sopra Steria AS foreløpig ikke er omfattet av regelverket, ønsker vi å være forberedt og bygger gradvis opp strukturen og prosesser som støtter mer omfattende og datadrevet rapportering.

Konsernet, Sopra Steria Group, har gjennomført en fullstendig dobbel vesentlighetsanalyse i henhold til CSRD og ESRS-rammeverket, og publisert dette i sin bærekraftsrapport for 2024. Våre prioriterte temaer på lokalt nivå i Norge er godt gjenkjennelig og i tråd med konsernets identifiserte vesentlighetsområder, men tilpasset norske forhold og våre egne interesser.

Du finner konsernets bærekraftsrapport her: [Sopra Steria Group Sustainability Report](#)



2. VESENTLIGHETSVURDERING

En strategisk tilnærming til bærekraft

I Sopra Steria har vi en ambisjon om å være en ledende pådriver innen digitalisering, innovasjon og bærekraft. For å kunne nå ambisjonen, må vi sikre at vi prioriterer riktig og forstår hvilke temaer som er mest vesentlige for virksomheten vår, interessentene våre og samfunnet vi operer i.

Temaene som løftes frem i Sopra Steria-gruppens vesentlighetsvurdering er også relevante for vår virksomhet i Norge. I 2024 har vi derfor videreført arbeidet i tett dialog med gruppen, og sett nærmere på hvordan disse temaene utspiller seg i norsk kontekst. Dette har gitt oss et godt grunnlag for å styrke koblingen til vår strategi, synliggjøre eksisterende tiltak og identifisere områder der det er behov for videre utvikling og innsats.

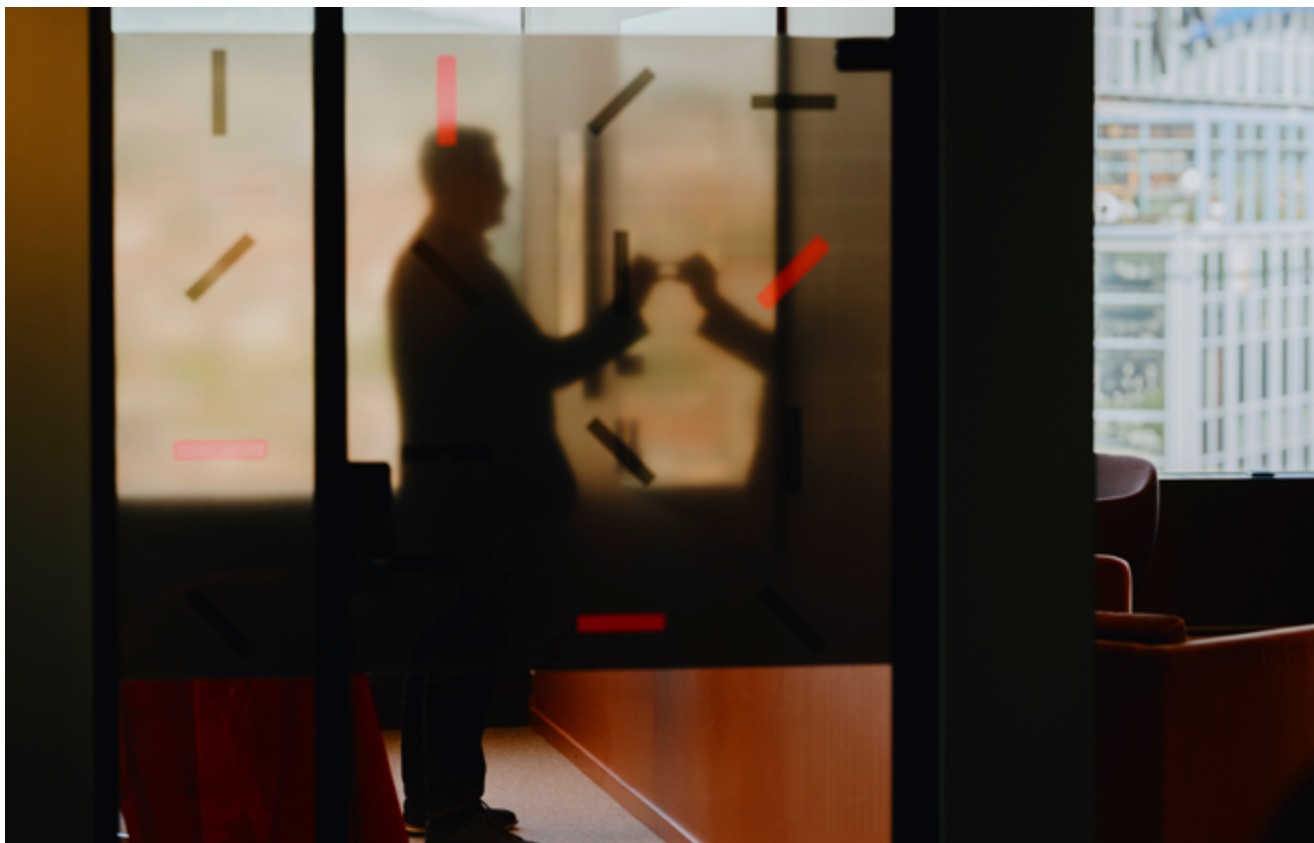


Våre vesentlige temaer

I år har vi valgt å strukturere arbeidet vårt på en ny måte, i tråd med de 13 temaene som er definert som vesentlige i Sopra Steria-gruppens vesentlighetsvurdering. Temaene i oversikten nedenfor er derfor vurdert som mest vesentlige og sikrer samsvar med gruppens overordnede rammeverk. Samtidig tilpasser vi vurderingene og prioriteringene til norsk kontekst, og

gjennom dialog med interne fagmiljøer og eksterne interessenter har vi fått bekreftet at temaene er relevante også lokalt. Arbeidet gir et godt grunnlag for videre innsats og utvikling – ut fra både hvilken påvirkning vi har på omgivelsene, og hvordan temaene kan få betydning for oss.

VESENTLIGE TEMAER	UNDERTEMA
KLIMAENDRINGER	Redusere og begrense klimafotavtrykket
	Tilpasning til klimaendringer
	Ressurs- og avfallshåndtering
EGEN ARBEIDSSTYRKE	Kompetanseheving og læring
	Vern av ansatte og tillit
	Likestilling og mangfold
	Sosial dialog
LOKALSAMFUNN	Solidaritet og frivillig arbeid
	Bidrag til grunnleggende tjenester for samfunnet
	Regional tilstedeværelse
FORRETNINGSETIKK	Bedriftskultur; Forretningsetikk og etterlevelse/samsvar
DIGITALE TJENESTER	Cybersikkerhet og digital suverenitet
	Utvikling av ansvarlig teknologi



KLIMAENDRINGER

Klimaendringer påvirker ikke bare miljøet – det endrer også hvordan vi driver virksomheten, planlegger fremover og håndterer risiko. For Sopra Steria betyr dette et todelt ansvar: Vi skal redusere vårt eget klimaavtrykk, og samtidig bruke teknologikompetansen vår til å hjelpe kundene våre med å omstille seg til en mer bærekraftig og fremtidsrettet drift.

Som teknologipartner er vi godt klar over at digitale løsninger også har en stor miljøpåvirkning. Alt fra utvikling, design og drift av programvare, til datalagring og bruk av skytjenester, krever energi – og gir klimagassutslipp. Dette gjelder spesielt avansert teknologi som kunstig intelligens, som ofte er ressurskrevende både i opplæring og bruk. Derfor jobber vi aktivt med å gjøre digitale leveranser mer energieffektive, blant annet gjennom bevisste valg i arkitektur, kode og infrastruktur.

Vi bygger kompetanse internt, samarbeider tett med våre teknologipartnere, og stiller krav til bærekraft i prosjektene våre. I tillegg er vi i gang med å synliggjøre CO₂-avtrykk knyttet til digitale tjenester som skytjenester og applika-

sjonsdrift, direkte på fakturaen. På den måten får kundene bedre innsikt i utslipp knyttet til sine IT-tjenester, og kan rapportere dette som en del av sitt eget klimaregnskap.

Vi vet at klimaendringer også fører med seg risiko – enten det handler om nye krav og reguleringer, endringer i markedet eller forventninger fra omverdenen. Samtidig ser vi store muligheter. Teknologi er en nøkkel for utslippskutt, ressurs-optimalisering og grønn omstilling – og her har vi en viktig rolle å spille. Ved å integrere klimasmarte løsninger i våre digitale tjenester, kan vi både bidra til våre kunders bærekraftsmål, samtidig som vi skaper nye forretningsmuligheter og styrker vår posisjon som strategisk partner for virksomheter som jobber med å redusere egne utslipp. Derfor er klima et av våre mest vesentlige temaer, og vi jobber målrettet og strukturert med både strategier, risikoanalyser og konkrete tiltak for å kutte utslipp – i vår egen virksomhet og i leveranser til kundene våre.

EGEN ARBEIDSSTYRKE¹

Medarbeiderne våre er selve drivkraften i Sopra Steria, og vi er avhengige av mennesker med høy kompetanse, engasjement og evne til å utvikle seg i takt med teknologiske og samfunnsmessige endringer. I en bransje som preges av høyt tempo og kontinuerlig utvikling, er det helt avgjørende at vi legger til rette for et sterkt, inkluderende og trygt arbeidsmiljø – både for å sikre trivsel og utvikling, og for å styrke vår evne til å levere verdi til kundene våre over tid.

Hvordan vi arbeider med karriereutvikling, kompetanseheving, gode arbeidsforhold, likestilling og mangfold har derfor stor betydning, både for den enkelte medarbeider og for virksomheten som helhet. Dette former kulturen vår, påvirker omdømmet vårt og er avgjørende for vår evne til å tiltrekke og beholde dyktige mennesker – noe som igjen er tett knyttet til kvaliteten i tjenestene vi leverer.

Ved å være bevisste på hva som betyr mest for medarbeiderne våre, og ved å bygge en kultur preget av tillit, utvikling og tilhørighet, styrker vi kulturen vår, samt konkurransekraften og fundamentet for videre vekst.



LOKALSAMFUNN

Vi ønsker å bidra positivt til samfunnet rundt oss, og ser at teknologi kan være en sterk pådriver for inkludering, mestring og verdiskaping. Derfor har vi i mange år jobbet systematisk med frivillig arbeid, pro bono-leveranser og partnerskap med ideelle aktører – ofte med mål om å styrke tilgangen til grunnleggende tjenester som utdanning og digital kompetanse.

Vi mener at muligheten til å ta i bruk teknologi og få nødvendig opplæring er avgjørende for å kunne delta i samfunnet, og at dette er områder der vi som teknologiselskap har et særlig ansvar og mulighet til å bidra.

Eksempler er samarbeidet vårt med Kirkens Bymisjon og Flyktningshjelpen, samt digital inkludering gjennom egne kompetanseprogrammer. Dette engasjementet drives både sentralt og gjennom vår regionale tilstedeværelse, og er en viktig del av kulturen vår.

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.

FORRETNINGSETIKK OG DIGITALE TJENESTER

Forretningsetikk er grunnleggende for Sopra Sterias verdier og måten vi driver virksomheten vår på. Som en ansvarlig aktør innen teknologi og konsulenttjenester har vi et særlig ansvar for å sikre at vi opererer med integritet, åpenhet og ansvarlighet. Interessentene våre forventer at vi tar tydelige etiske standpunkter og at vi har mekanismer på plass for å beskytte varslere, håndtere leverandørrelasjoner, sikre transparens i lobbyvirksomheten vår og bekjempe korrupsjon.

Etikk i vår virksomhet handler også om hvordan vi forvalter data og teknologi på en ansvarlig måte. I en stadig mer digitalisert verden er data en av de mest verdifulle ressursene en virksomhet besitter. Med økende krav til personvern og cybersikkerhet er det avgjørende at vi tar dette ansvaret på alvor, både for oss selv og i løsningene vi utvikler og leverer. Som en ledende aktør innen teknologi og digital transformasjon jobber vi tett med kunder i ulike bransjer, og det forventes at vi leverer løsninger som ivaretar deres sikkerhetsbehov og sikrer etterlevelse av gjeldende reguleringer. Gjennom våre tjenester påvirker vi også hvordan data og personvern håndteres i praksis, og vi er bevisste på rollen vår i å fremme ansvarlig bruk av teknologi.

Når det gjelder teknologi, data og hvordan vi driver virksomheten som helhet, er tillit helt avgjørende. Manglende etterlevelse av etiske standarder, enten det gjelder personvern, korrupsjon eller åpenhet, kan føre til økonomiske og juridiske konsekvenser, og samtidig svekke tilliten til oss som selskap. Nettopp derfor er det viktig å være tydelig på etikk i alt vi gjør, for å kunne fortsette å styrke relasjonene til kunder og samarbeidspartnere, men også for å bidra til en mer bærekraftig næringslivspraksis.



Fremgangsmåte og metodikk for vesentlighetsvurderingen 2024

Sopra Steria-gruppen gjennomførte i 2024 en omfattende dobbel vesentlighetsvurdering i tråd med kravene i EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Gruppen har lagt til grunn en strukturert og metodisk tilnærming for å identifisere og vurdere økonomiske, miljømessige og sosiale påvirkninger, risikoer og muligheter på tvers av konsernet. Hele vurderingen er dokumentert i gruppens bærekraftsrapport, som er tilgjengelig her: [Sopra Steria Group – Sustainability Report 2024](#).

Som en del av Sopra Steria-konsernet støtter vi oss på denne analysen og det metodiske rammeverket som er etablert. Samtidig har vi i Norge vurdert hvordan de identifiserte temaene er relevante og gjeldende i vår lokale kontekst. Dette innebærer en gjennomgang av hvordan temaene påvirker – og påvirkes av – vår virksomhet i Norge, og hvordan innsikten fra gruppens vurdering tilpasses norske forhold, regelverk og forventninger.

I stedet for å gjennomføre en full separat vurdering, har vi derfor valgt å videreføre og tilpasse gruppens innsikter, med særlig vekt på:

- Lokal virksomhetsforståelse
- Norsk regelverksutvikling og samfunnsforventninger
- Dialog med interne fagmiljøer og relevante interessenter i Norge

Dette gir et konsistent rammeverk på tvers av konsernet, samtidig som det sikrer at vi i Norge arbeider målrettet med de temaene som er mest relevante for vår virksomhet, våre interessenter og samfunnet vi er en del av.

Vi anerkjenner at vesentlighetsvurdering er en dynamisk prosess, og at det er behov for kontinuerlig utvikling. I 2025 vil vi derfor arbeide videre med å styrke vår forståelse av operasjonell risiko og påvirkning.



3. KLIMA OG MILJØ

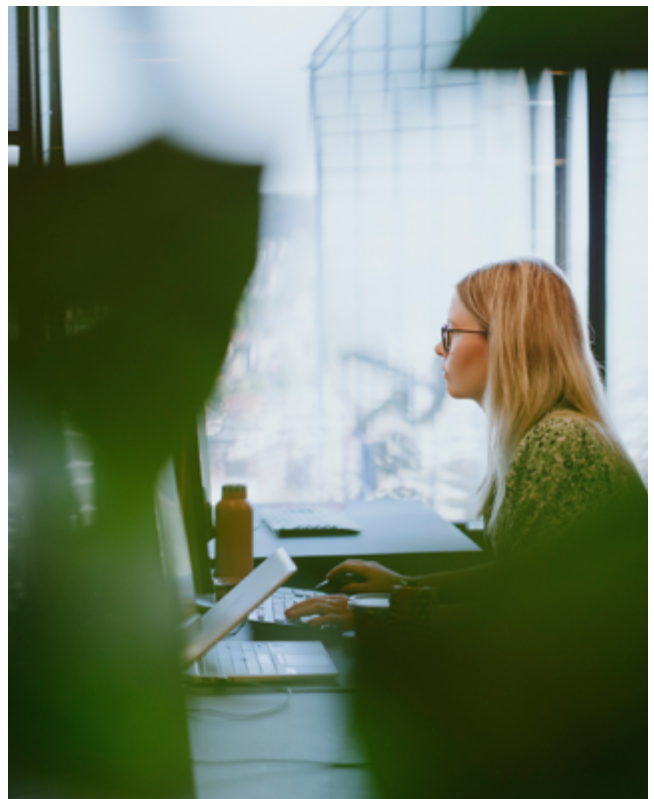
En strategisk tilnærming

En av de mest presserende utfordringene i det grønne skiftet er behovet for pålitelig og strukturert klimadata. Uten solid data blir det vanskelig å dokumentere fremgang, identifisere effektive tiltak og sikre etterlevelse av regulatoriske krav. Som en digital transformasjonspartner har vi en sentral rolle i å hjelpe kundene våre med å navigere dette komplekse landskapet, utvikle teknologiske løsninger og gjøre klimadata til en strategisk ressurs – ikke en byrde.

Samtidig har vi et ansvar for å forstå og redusere vår egen påvirkning. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre klimaregnskapet vårt, særlig innen Scope 3, hvor de største utslippene ligger. Vi vet at denne typen data er komplekse, og at vi ikke har alle svarene ennå. Men gjennom systematisk forbedring av datainnhenting og analyse kan vi ta mer informerte valg og sikre at tiltakene vi setter inn faktisk gir effekt.

Vår strategi mot netto nullutslipp handler om målsettinger, men ikke minst om handling. Vesentlighetsanalysen hjelper oss med å forstå hvor vi har størst påvirkning, både i egen drift og i verdikjeden vår, og vi har da et ansvar for å sette inn tiltak der det virkelig monner. Det betyr å investere i bedre datagrunnlag, implementere løsninger som reduserer utslipp i praksis og sikre at bærekraft er integrert i kjernevirksomheten vår.

Vi vet at vi ikke kan løse denne utfordringen alene. Overgangen til et lavutslippssamfunn krever samarbeid på tvers av bransjer, sektorer og verdikjeder. Vår ambisjon er å bruke kompetansen vår, teknologi og innsikt til å bidra til reell omstilling. Vi har en vei å gå, men vi er forpliktet til å være en del av løsningen.



Klimaregnskap for Sopra Steria AS

For å forstå og redusere klimapåvirkningen vår, er et presist og transparent klimaregnskap avgjørende. I 2024 har vi videreutviklet klimaregnskapet vårt i henhold til GHG-protokollen, med en særlig styrking av datainnhenting på Scope 3. Gjennom tettere samarbeid med konsernledelsen har vi etablert en mer systematisk og presis rapportering. Hvert kvartal rapporterer vi inn i et felles system for omregning og analyse. Dette sikrer bedre kvalitet, øker sporbarheten og gir et mer helhetlig bilde av vår faktiske påvirkning.

En mer omfattende datainnsamling fører ofte til mer presise, men også høyere utslippstall, særlig i Scope 3, hvor beregninger er forbundet med usikkerhet. Økningen i årets klimaregnskap skyldes derfor primært en forbedret evne til å måle utslipp, snarere enn en faktisk økning. Vi erkjenner at det fortsatt er utfordringer knyttet til tilgjengelighet og nøyaktighet i data, spesielt for leverandørkjeden, der vi er avhengige av eksterne datakilder og generiske utslippsfaktorer. Forbedringsarbeidet med klimaregnskapet er kontinuerlig, og vi jobber videre med å øke datadekningen og presisjonen. Dette gir oss et bedre grunnlag for å vurdere og prioritere tiltak som kan bidra til å redusere utslipp på en målrettet og effektiv måte.

DATAGRUNNLAG OG METODE

For Scope 1 og 2 har vi benyttet oss av aktivitetsdata for å beregne klimagassutslipp. Utslippsfaktorer er hentet fra DEFRA (2023) for Scope 1 og fra The International Energy Agency (IEA) for Scope 2.

For Scope 3 har vi benyttet aktivitetsdata til å beregne utslipp fra forretningsreiser og avfall. For øvrige kategorier har vi i all hovedsak benyttet kostnadsdata. Utslippsfaktorer for Scope 3 er hentet fra DEFRA (2023) og GHG Protocols.

ESTIMATUSIKKERHET

Estimatusikkerhet i utarbeidelsen av klimaregnskap oppstår fordi mange av dataene som benyttes er basert på beregninger og antagelser, snarere enn direkte målinger. Dette gjelder spesielt for Scope 3, der informasjon om leverandørkjeder og faktisk forbruk er begrenset eller usikker. Feilkilder kan også inkludere manglende data, feilrapportering eller variasjoner i hvordan utslippsfaktorene tolkes og anvendes. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre datakvaliteten og metodevalg for å øke nøyaktigheten over tid.



Klimaregnskap 2024		
Scope 1		
Scope 1	Utslippskilde	tCO ₂ e
	Bensin eide/leide kjøretøy	0.00
Sum Scope 1		0.00

Scope 2		
Scope 2	Utslippskilde	tCO ₂ e
	Elektrisitet (lokasjonsbasert)	22.78
	Elektrisitet (markedsbasert)*	0.00
	Fjernvarme	110.00
	Fjernkjøling	0.00
Sum Scope 2		132.78

Scope 3		
Scope 3	Utslippskilde	tCO ₂ e
Innkjøpte varer og tjenester	HR-tjenester	445.22
	Forsikring	443.77
	Marked & Kommunikasjon	340.79
	Møter og events	358.47
	Andre innkjøp	190.31
	Professional Services non IT	127.99
	Kompetanseutvikling	99.98
IT & Telecoms	Hardware	4 084.40
	IT-Tjenester	3 366.78
	Andre IT & telecom	419.21
	Software & Solutions	8424.62
	Telco / Network	166.11

Klimaregnskap 2024 forts.		
Scope 3		
Scope 3	Utslippskilde	tCO ₂ e
Eiendom og generelle tjenester	Kontorinnredning	25.98
	Generelle tjenester	173.78
	Vedlikehold og reparasjoner - kontor	16.06
	Andre kjøp - kontor	34.64
	Eiendom og leie	2 434.30
	Innleide tjenester - kontor	6.10
	Andre tjenestekjøp	1 989.00
Underentreprise	Tjenestekjøp i prosjekt	0.45
Foretningsreiser	Flyreiser	259.06
	Tog	11.95
	Bensing/diesel biler	66.89
	Taxi	44.00
	Hotel	60.35
Avfall	Restavfall	0.02
	Plast	0.03
	Papp/papir	0.15
	E-waste og batterier	0.01
Leased assets and equipment	Elektrisitet datasentre*	0.00
Sum Scope 3		23 331.35
Sum klimafotavtrykk		23 464.13

*Satt til 0 pga grønt sertifikat

Klimamål og tiltak

Sopra Steria-gruppen har forpliktet seg til vitenskapsbaserte klimamål gjennom Science Based Targets Initiative (SBTi), som sikrer at våre utslippsreduksjoner er i tråd med Parisavtalens 1,5°C-mål. Dette innebærer at vi jobber systematisk for å redusere utslippene våre innen både egen drift og verdikjede, med særlig vekt på energieffektivisering av egne lokaler og data-sentre, IT-utstyr, forretningsreiser og pendling.

ENERGIEFFEKTIVISERING – VÅRE KONTORER OG DATASENTRER

Sopra Steria har et ansvar for å sikre en energieffektiv drift i både kontorene og data-sentrene våre. Vi jobber kontinuerlig for å redusere energiforbruket per ansatt gjennom valg av sertifiserte bygg, implementering av energieffektive løsninger og optimalisering av IT-infrastruktur. Samtidig bistår vi kundene våre med energieffektive strategier og løsninger som bidrar til en mer bærekraftig digital transformasjon.

EGNE LOKALER

Sopra Steria har totalt ti kontorer fordelt på ni lokasjoner i Norge. På alle lokasjonene stiller vi krav til miljøstandarder. Alle kontorene våre er ISO 14001-sertifisert, noe som sikrer en systematisk tilnærming til miljøledelse og kontinuerlig forbedring. Når vi etablerer nye kontorer eller gjør endringer i eksisterende lokasjoner,

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 gårdeiere energimerkeordningen fra Enova², som rangerer bygg fra A (best) til G (dårligst) basert på deres energibehov. Våre kontorlokaler har følgende energimerking:

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

Vi jobber målrettet med å forbedre energieffektiviteten i lokalene våre, spesielt i bygg med karakter C. Dette innebærer at vi styrker samarbeidet med gårdeiere og driftsleverandører for å identifisere og implementere nye teknologiske løsninger som kan redusere energiforbruket ytterligere. Dette inkluderer mer avanserte styringssystemer for lys og ventilasjon, økt bruk av datadrevne analyser for å optimalisere energibruk, samt en mer sirkulær tilnærming til drift og vedlikehold.



²Karakterskalaen | Enova

DATASENTRER OG ENERGIOPTIMALISERING

I dag har vi cirka 7000 dataservere, hvorav 30 er Sopra Sterias egne og resten er allokeret til kunder. I 2024 kjøpte vi opprinnelsesgarantier som dekker 100 % av strømforbruket. Disse garantiene sikrer at all strøm vi benytter i datasentrene våre kommer fra fornybare energikilder. Opprinnelsesgarantiene er kjøpt gjennom datasenterleverandørene våre Stack Infrastructure og Orange Business Services. 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 sine kundeløsninger i datasenteret på Ulven. Datasenteret er kjent for sitt innovative energigjenvinningssystem. Overskuddsvarmen fra datasenteret gjenvinnes og sendes til Hafslund Celsio, hvor den om-gjøres til fjernvarme som varmer opp omtrent 5000 boliger. Dette er det første systemet av sitt slag i Norge og et viktig tiltak for å redusere energisløsing i datasenterdrift.

ENERGI- OG UTSLIPPSDATA AV IT-TJENESTER

For å sikre en mer helhetlig tilnærming til ESG-rapportering, etablerte vi i 2023 en tverrorganisatorisk prosjektgruppe som arbeider med å dokumentere og dele mer ESG-data knyttet til IT-tjenestene våre. Dette inkluderer blant annet energi- og utslippsdata fra både lokale datasentre og skyplattform-leverandører, samt analyse av Software Carbon Intensity (SCI) for utviklings- og integrasjonstjenester.

I 2024 har vi bygget videre på dette arbeidet og lansert en løsning som gir kundene innsikt i sitt faktiske energiforbruk og tilhørende CO₂-utslipp basert på deres tjenestebruk. Gjennom en egen plattform får kundene oversikt over sin

andel av det totale energiforbruket og miljø-påvirkningen - om mulig. Per i dag er fire kunder fra offentlig sektor i gang med plattformen, og vi arbeider aktivt for å skalere bruken videre. Vi ser at løsningen gir betydelig verdi - både som støtte i bærekraftsrapportering og som et konkret verktøy i overgangen til mer bærekraftige IT-tjenester.

Plattformen gir mulighet for mer presise analyser og bedre beslutningsgrunnlag gjennom detaljert kategorisering og tagging av servere, tjenester og kapasitetsforbruk. Dette gjør det mulig for kundene å identifisere spesifikke applikasjoner og tjenester som bidrar til utslipp, noe som igjen legger til rette for å integrere bærekraftsvurderinger i både tjenesteutvikling og kapasitetsplanlegging.

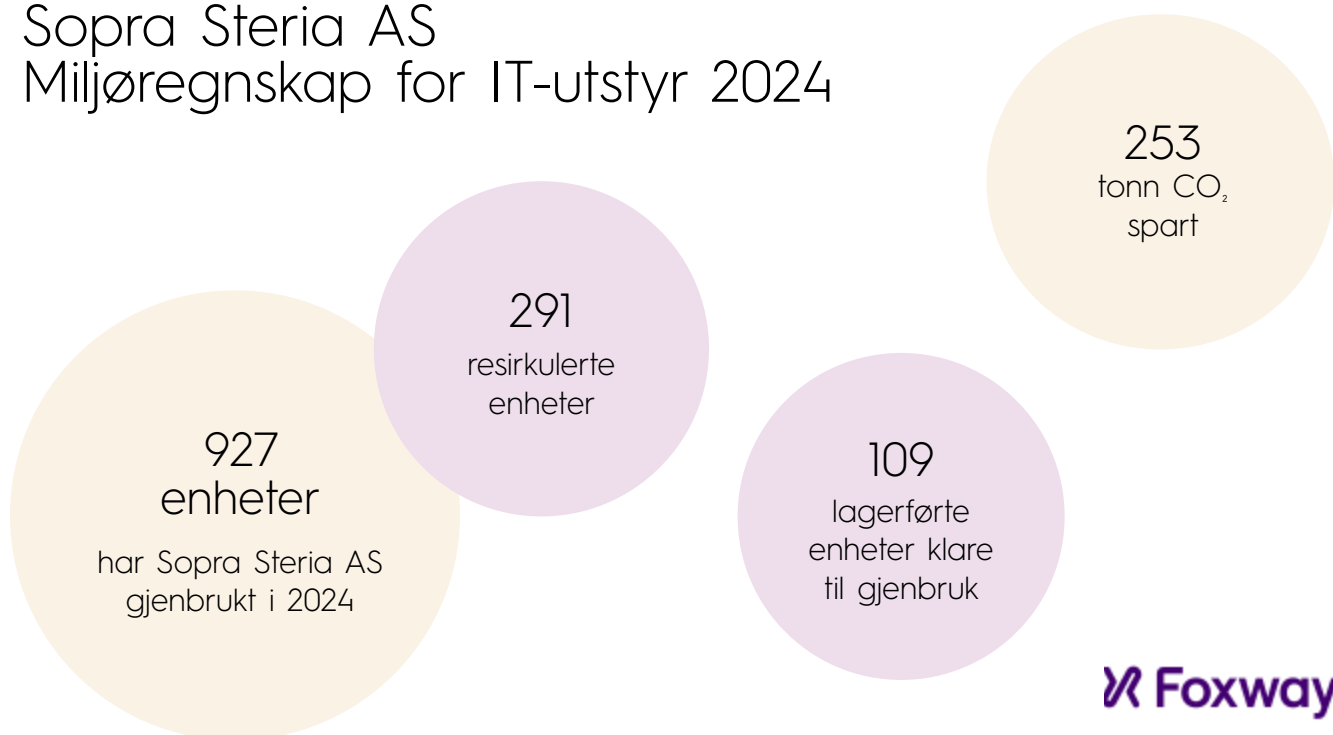
Videre inneholder løsningen en dedikert konsoll for miljørapportering og -analyse for private skytjenester. Utslippsdata er også integrert i vårt faktureringsystem, slik at kundene får en helhetlig fremstilling av miljøpåvirkningen som en del av sine økonomi- og driftsrapporter.

For å sikre fleksibilitet og forenklet integrasjon med kundenes egne systemer, er forbruks- og utslippsdata også tilgjengelig via API-er. Dette gir kundene mulighet til å sammenstille dataene i egne styrings- og rapporteringsløsninger, noe som legger til rette for mer informerte beslutninger og reduserte miljøbelastninger fra IT-tjenestene deres.



I 2024 kjøpte vi opprinnelsesgarantier som dekker 100 % av strømforbruket.

Sopra Steria AS Miljøregnskap for IT-utstyr 2024



SIRKULÆRE LØSNINGER FOR IT-UTSTYR

IT-utstyr representerer en vesentlig del av både materialforbruk og klimapåvirkning i teknologi- og konsulentbransjen. For å sikre en mer sirkulær verdikjede har Sopra Steria AS et langvarig samarbeid med Foxway, hvor vi arbeider systematisk med gjenbruk, resirkulering og energieffektiv håndtering av IT-utstyr. I 2024 har vi gjenbrukt 927 enheter og resirkulert 291 enheter, noe som har spart 253 tonn CO₂ – tilsvarende karbonopptaket fra 19 hektar granskog.

FORRETNINGSREISER & PENDLING

Transportrelaterte utslipp, særlig fra flyreiser, utgjør en vesentlig del av vårt klimafotavtrykk. Med en nasjonal og internasjonal tilstedeværelse er reiser ofte nødvendige, men vi har et ansvar for å begrense unødvendig transport og fremme mer bærekraftige alternativer.

I 2024 er de totale utslippene fra flyreiser beregnet til 259 tonn CO₂e, mot 404 tonn CO₂e i 2023. Selv om dette representerer en nedgang, er det viktig å være transparente på at reduk-

sjonen i stor grad viser endringer i datagrunnlag og beregningsmetodikk – snarere enn en strukturell endring i reiseaktiviteten alene.

I 2023 ble samtlige flyreiser estimert basert på kostnadsdata, ettersom vi ikke hadde tilgang til tilstrekkelig informasjon om reelle reisedistanser eller reiseklasse. I 2024 har vi forbedret metoden ved å gå over til distansebasert beregning, supplert med estimer for reiseklasse der eksakt informasjon fortsatt manglet. Fra og med november 2024 forbedret vi vårt reisesystem slik at både distanse og reiseklasse registreres. Dette vil gjøre beregningene mer presise fremover.

Alle omregninger for 2024 er gjort med utgangspunkt i DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) sine anerkjente utslippsfaktorer, i tråd med internasjonale standarder og beste praksis. Samtidig må det understrekes at årets tall fremdeles delvis bygger på estimerte data for perioden før november, og at vi først i 2025 vil ha et komplett datagrunnlag for flyreiser uten behov for korreksjoner eller antakelser.



Vi jobber parallelt med å redusere behovet for forretningsreiser ved å tilrettelegge for hybride og digitale samarbeidsformer, og ved å styrke den interne bevisstheten rundt klimakonsekvenser av reisevalg. I bestillingssystemet synliggjøres alternativer og klimapåvirkning, og det gis løpende føringer via interne kommunikasjonskanaler og lederdialog.

For å redusere utslipp fra daglig pendling er kontorene våre strategisk plassert ved kollektivknutepunkter, noe som gjør det enklere for ansatte å velge miljøvennlige transportmidler. Fremover vil vi gjennomføre en grundigere analyse av lokasjonene våre for å kartlegge eksisterende transportordninger, evaluere hvor effektive de er og identifisere behovet for ytterligere tiltak. Dette vil gi oss bedre innsikt i hvordan vi kan legge til rette for lavutslippsalternativer og sikre at mobilitetsløsningene våre faktisk støtter både bærekraftsmål og medarbeidernes behov.

Vi vil fortsette å analysere reisemønstre og utforske tiltak som kan redusere utslipp, uten at det går på bekostning av effektivt samarbeid og verdiskaping. Ved å kombinere smarte lokasjonsvalg, teknologiske løsninger og bevisst reiseplanlegging, reduserer vi vår samlede miljøpåvirkning fra transport.

KOMPETANSE SOM DRIVKRAFT I BÆREKRAFTIG OMSTILLING

For å lykkes med den nødvendige bærekrafts-omstillingen må vi sikre at kunnskap og forståelse for utfordringene og løsningene blir en naturlig del av hvordan vi jobber – både internt og i samarbeid med kundene våre. Sopra Steria har en unik mulighet til å påvirke gjennom prosjektene våre, men dette krever at vi kontinuerlig bygger kompetanse og forståelse hos medarbeiderne. Derfor har vi tatt i bruk etablerte læringsverktøy som Climate Fresk og utviklet egne initiativer, som Bærekraftskolen (se kapittel 'Menneskene'), slik at medarbeidere bedre kan integrere bærekraft i arbeidet sitt.

CLIMATE FRESK: EN HELHETLIG FORSTÅELSE AV KLIMAENDRINGER

Klimaendringene er komplekse, og det er lett å miste oversikten over hvordan ulike faktorer henger sammen. Climate Fresk gir en systemisk tilnærming til klimautfordringene, basert på vitenskapelige funn fra FNs klimapanel (IPCC). Gjennom en interaktiv tilnærming skal ansatte få en dypere forståelse av årsak-virkning-sammenhenger og hvordan vi som selskap kan bidra til å redusere klimarisiko.



4. MENNESKENE

I Sopra Steria er det menneskene som utgjør forskjellen. Medarbeiderne våre er vår viktigste ressurs, og grunnlaget for både innovasjon, kvalitet og kultur. Derfor jobber vi systematisk og målrettet med å skape en inkluderende og utviklende bedriftskultur – der alle får mulighet til å vokse, oppleve tilhørighet og utøve sitt fulle potensial.

Vi har forpliktet oss til likestilling, mangfold og ikke-diskriminering, og vår strategi for sosial bærekraft bygger på å sikre gode arbeidsvilkår, like muligheter for alle og et trygt, helsefremmende arbeidsmiljø.

Ved utgangen av 2024 var vi 3 337 ansatte i Sopra Steria Norge, fordelt på ni lokasjoner. Gjennom kontinuerlig kompetanseutvikling, tillitsbasert ledelse og sterkt fellesskap legger vi til rette for at våre ansatte kan vokse både faglig og personlig.

For å sikre og utvikle et bærekraftig arbeidsliv over tid, bruker vi data og innsikt fra flere kilder, blant annet HR-systemer, styringsdokumenter og vår årlige medarbeiderundersøkelse, Great Place to Work. Vi involverer også engasjerte medarbeidere, ansattes representanter, tillitsvalgte og ledelsen når vi utvikler tiltakene våre for sosial bærekraft.



3 337 ansatte
i Sopra Steria Norge per 31.12.24



29,4 %
kvinneandel i 2024



100+ faglige samlinger
Hvert år arrangerer vi faglige samlinger, frokostseminarer og inspirasjonsdager

Arbeidsvilkår

TRYGG ANSETTELSE

I Sopra Steria er alle ansatte i 100 % stilling, om ikke medarbeideren selv av ulike årsaker ønsker deltidstilling. Enkelte ansatte ønsker i noen tilfeller å jobbe redusert i en periode for å kombinere jobb- og privatliv. Sopra Steria tilrettelegger for fleksibilitet i løpet av arbeidslivet.

I vårt HR-system kan ansatte velge blant flere kjønnsidentiteter, som agender, bigender, genderfluid, genderqueer og transgender, i tillegg til kvinne og mann. Vi verdsetter og respekterer mangfold, og jobber for et inkluderende arbeidsmiljø. For å beskytte anonymiteten til ansatte, inkluderer vi ikke data fra de åtte som har valgt en annen kjønnsidentitet enn kvinne eller mann i analysene om kjønnsbalanse og likelønn i del 2.



Fast ansatte			Midlertidige ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Annen kjønnsidentitet	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
978	2351	8	4	4	18	14	0	0

I tillegg til våre faste ansatte tilbyr vi sommerjobb til rundt 60-70 studenter i seks uker hvert år. Denne gruppen er ikke inkludert i denne oversikten.

TRIVSEL, HELSE OG FLEKSIBILITET I ARBEIDSLIVET

Et bærekraftig arbeidsliv forutsetter en arbeidshverdag preget av mestring, trygghet og balanse. I vår sektor, hvor kompleksitet, ansvar og tidssensitive leveranser preger hverdagen, vet vi at medarbeiderne står i situasjoner som kan være belastende over tid. Derfor er det avgjørende å ha en systematisk tilnærming

til både forebygging, støtte og tilrettelegging – og å bygge en kultur som verdsetter helsefremmende arbeidsforhold.

I vår årlige medarbeiderundersøkelse så oppgir 88 % av medarbeiderne våre at de har mulighet til å ta fri ved behov, og 81 % opplever at de blir oppmuntret til å finne balanse mellom arbeid og privatliv. Dette gjenspeiler en arbeidskultur som i stor grad legger til rette for fleksibilitet og autonomi. Samtidig vet vi at dette er ferskvare – og at vedlikehold og videreutvikling av kulturen er avgjørende i en organisasjon i vekst.

HELHETLIG TILTAK FOR HELSE OG TRIVSEL

Vi arbeider målrettet for å styrke både fysisk og psykisk helse gjennom et bredt sett av tilbud og støtteordninger. Vår helseforsikring gir rask og kostnadsfri tilgang til både psykologtjenester og fysikalsk behandling. I 2024 valgte vi ny leverandør for å sikre videreføring av dette, uten egenandel for opptil 12 behandlinger. I tillegg støtter vi fysisk aktivitet gjennom tilskudd til trening og engasjement i en rekke medarbeiderinitierte aktiviteter – som ski, padel, løping og fotball.

Gjennom året har vi hatt særlig fokus på psykisk helse, blant annet gjennom kunnskapsformidling i samarbeid med eksterne fagpersoner. Dette inkluderer blant annet en live-sending til alle våre medarbeidere om utbrenthet og mentale verktøy for å håndtere press og krav i hverdagen. Slik innsats er en del av vår langsiktige ambisjon om å bygge en robust, støttende og helsefremmende arbeidskultur.



81 % opplever at de blir oppmuntret til å finne balanse mellom arbeid og privatliv.





TIDLIG INNSATS OG OPPFØLGING VED SYKEFRAVÆR

Vi anerkjenner at det er viktig med tidlig intervensjon når det gjelder belastning og sykefravær.

Gjennom tjenesten Helselosen får medarbeidere støtte, dersom det er tegn til utfordringer som kan utvikle seg til langvarig fravær. I 2024 har vi videreutviklet dette arbeidet ved å integrere informasjon om støttetilbud direkte i vårt HR-system. Dette gjør det enklere for både medarbeidere og ledere å identifisere tilgjengelig hjelp, og å sette inn tiltak raskt og treffsikkert. Vi ser dette som en investering i bærekraftig bemanning – men også som en grunnleggende forpliktelse overfor den enkelte.

SOSIAL TILHØRIGHET OG FELLESSKAP

Relasjoner og tilhørighet på arbeidsplassen er en viktig del av det psykologiske arbeidsmiljøet. Vi legger derfor til rette for både faglige og sosiale møteplasser – fysisk og digitalt – og følger med på kontorbruk og fraværsmønstre for å identifisere medarbeidere som i mindre grad deltar i fellesskapet. Dette gir grunnlag for individuell oppfølging og tilpasning der det er behov.

Likebehandling og like muligheter for alle - ARP

Sopra Steria skal være en inkluderende arbeidsplass med like muligheter for alle. Vi jobber aktivt og systematisk for å forhindre diskriminering basert på blant annet kjønn, kjønnsidentitet, etnisitet, alder, funksjonsgrad, seksuell orientering, livssyn og livssituasjon. Arbeidet dokumenteres årlig som del av vår aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP), som i 2024 er fullt integrert i denne års- og bærekraftsrapporten. Denne redegjørelsen er presentert i arbeidsmiljøutvalget for å få innspill fra representanter for ledelsen og tillitsvalgte.

I tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven, er både tillitsvalgte, mangfoldsnettverkene, ledelse og ansatte representert i arbeidet. Tilnærmingen vår er forankret i konsernets Code of Ethics, samt vår Supplier Code of Conduct, som stiller tilsvarende krav til leverandørene våre.

LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Ledergruppen vår i Norge har ansvar for å følge opp likestilling og ikke-diskriminering, og mottar månedlige rapporter om kjønnsbalanse og likelønn. I tillegg har vi etablert en prosjektgruppe for sosial bærekraft, mangfold og inkludering, som samordner tiltak og strategi i samarbeid med mangfoldsnettverkene, medarbeiderundersøkelser og relevante fagmiljøer. Tiltak forankres i en styringsgruppe med representanter fra alle ledergrupper i forretningsområdene.

Vi er tilsluttet FNs Charter for likestilling mellom kjønnene og har et særskilt fokus på bærekraftsmål 5 – likestilling mellom kjønnene. Dette inkluderer arbeid for reell innflytelse og synlighet for kvinner i organisasjonen, blant annet gjennom vårt interne kvinnenettverk WASS (Women at Sopra Steria), synliggjøring av kvinnelige rollemodeller internt og eksternt, og i form av eksterne partnerskap med blandt annet SHE Conference og ODA-nettverket³.



³Se side 28 for mer informasjon

KJØNNSBALANSE OG REPRESENTASJON

Som mange aktører i IT- og teknologibransjen, opplever vi utfordringer med kjønnsbalanse – særlig i de teknologitunge divisjonene. Ved utgangen av 2024 var kvinneandelen i Sopra Steria 29,4 %, en nedgang fra 30,8 % ved utgangen av 2023. Samtidig har vi jevn kjønnsfordeling i rådgivnings- og stabsfunksjonene våre, og vi fortsetter å jobbe målrettet for å øke kvinneandelen i teknologimiljøene.

Tiltakene omfatter både interne initiativer – som vårt kvinnenettverk WASS (Women at Sopra Steria) – og eksterne samarbeid med blant annet ODA-nettverket, Ada, Girl Tech Fest, Tenk Tech Camp og Senter for realfagsrekruttering. Vi deltar også i aktiviteter som fremmer teknologiinteresse blant jenter og unge kvinner.

Når det gjelder karriereutvikling, jobber vi aktivt for å sikre lik tilgang til utviklingsmuligheter og forfremmelser. I 2024 gikk prosentuellt flere (34,3 %) av forfremmelsene til kvinner enn til menn, som en del av en målrettet innsats for å øke kvinneandelen i leder- og seniorstillinger.



34,3 %
flere av
forfremmelsene
gikk til kvinner
enn til menn

LØNN & LIKEBEHANDLING

Lønnsanalysen vår tar utgangspunkt i et overordnet stillingsrammeverk, som i dag ikke fullt ut reflekterer forskjeller i erfaring, utdanningsnivå, kompetanse og ansiennitet. Dette gir enkelte begrensninger i hvor nyanserte konklusjoner som kan trekkes. I tillegg påvirkes lønnsdataene av historisk skjev kjønnsbalanse i bransjen – både i utdanning og yrkeserfaring – som fortsatt har ettervirkninger på senioritetsnivå og lønnsnivå i dag.

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling og kvinners lønn som andel av menns på hvert stillingsnivå. I 2024 har den totale lønnsforskjellen mellom kvinner og menn gått noe ned sammenlignet med 2023.

På nivå 1 (nyutdannede) har kvinner i snitt høyere lønn enn menn, noe som reflekterer ulikt utdanningsnivå ved ansettelse. Alle nyutdannede blir tilbudt lik lønn basert på utdanningsnivå. På nivå 2 til 4 ser vi fortsatt noe lavere gjennomsnittslønn for kvinner. Dette kan delvis forklares av lavere gjennomsnittsalder og dermed færre år med erfaring blant kvinner, samt permisjonsmønstre som kan påvirke lønnsutviklingen. Det er viktig å presisere at permisjon ikke påvirker vurderingen i lønnsoppgjøret direkte, og at vi kalibrerer lønn på avdelingsnivå for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Vi jobber videre med mer granulære lønnsanalyser og oppfølging på ledernivå, for å sikre rettferdige og transparente prosesser over tid.

Kjønnsbalanse				Lønn	
Stillingsnivå	År	M %	K %	# Totalt	K i % av M
5	2024	72,2 %	27,8 %	227	92,3 %
	2023	70,5 %	29,5 %	210	91,7 %
4	2024	70,8 %	29,2 %	438	89,8 %
	2023	70,0 %	30,0 %	407	90,4 %
3	2024	70,6 %	29,4 %	848	92,3 %
	2023	69,9 %	30,1 %	785	92,6 %
2	2024	70,7 %	29,3 %	1 059	93,8 %
	2023	69,9 %	30,1 %	1 063	93,5 %
1	2024	69,7 %	30,3 %	758	102,8 %
	2023	66,7 %	33,3 %	757	100,6 %
Totalt	2024	70,6 %	29,4 %	3 330	92,9 %
	2023	69,2 %	30,8 %	3 222	92,4 %

Tabellen viser kjønnsbalansen totalt og på hvert stillingsnivå pr. 31.12.2024 (og 31.12.2023). 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.

PERMISJON & FAMILIELIV

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

Foreldrepermisjon (antall ansatte/dager 2024)	
Kvinner	Menn
101/10 785	126/7 123

For å legge til rette for kontakt med arbeidsplassen i permisjonstiden, inviterer vi jevnlig til barseltreff. Dette har vist seg å være et verdsatt lavterskeltilbudtilbud, benyttet av både mødre og fedre.

I tillegg tilrettelegger vi for aktiviteter som involverer hele familien, som Halloween-feiring, juleverksted og møte med påskeharen. Dette bidrar til å styrke opplevelsen av tilhørighet – også i perioder der man er midlertidig ute av den daglige arbeidshverdagen. Et identifisert behov i 2024 er å formalisere on- og offboarding-prosessen for medarbeidere som skal ut i permisjon, for å sikre en god og likestilt opplevelse for alle medarbeidere.

OPPLÆRING, KOMPETANSEUTVIKLING OG DELING

Kompetanseutvikling er kjernen i Sopra Sterias forretningsmodell og en forutsetning for å levere verdi til kundene våre. I 2024 ønsket vi 678 nye medarbeidere velkommen, hvorav 200 var nyutdannet. Alle nyansatte deltar i et felles introduksjonsprogram som starter første arbeidsdag i måneden. Programmet går over tre dager og har som mål å gi nyansatte en god start, bygge nettverk på tvers av fagområder, og gi innsikt i selskapets kultur, verdier og strategiske retning.

Vi ser på kompetanse som en felles ressurs, som utvikles gjennom både formelle og uformelle arenaer. Læring skjer i stor grad gjennom reelle kundeprosjekter, der kompleksitet og variasjon gir kontinuerlige muligheter for faglig vekst. Våre interne analyser viser at rundt 70 % av kompetanseutviklingen skjer i arbeidshverdagen – gjennom oppdrag, samarbeid og tverrfaglige team. Vi verdsetter læring som skjer i møte med både erfarne kolleger, kunder med nye perspektiver og konsulenter med annen bakgrunn eller tilnærming. Vi tilrettelegger også for mer formell kompetanseutvikling: I 2024 ble det gjennomført 152 kurs internt i Sopra Steria Norge, med 1777 deltakere totalt. I tillegg til dette tilbyr vi e-læringskurs, og i 2024 ble det fullført 4747 e-læringskurs av medarbeiderne våre⁴.

⁴E-læringskurs er digitale opplæringsmoduler som gjennomføres individuelt og i eget tempo via vår læringsplattform. Interne kurs er organiserte opplæringstilbud som gjennomføres fysisk eller digitalt, ofte i grupper, og ledes som regel av en instruktør – gjerne en kollega med spisskompetanse.

EN KULTUR FOR DELING OG UTVIKLING

Vår kultur for kunnskapsdeling er godt integrert i måten vi arbeider på. Vi har et sterkt internt engasjement for å dele erfaringer og innsikt, og ser åpenhet og tverrfaglig samarbeid som en viktig forutsetning for kontinuerlig læring, innovasjon og kvalitet. Denne kulturen har vi valgt å kalle: **Power of Sharing**.

Hvert år arrangerer vi over 100 faglige samlinger, frokostseminarer og inspirasjonsdager, rettet mot både kunder, partnere og egne ansatte. Her deles kunnskap om ny teknologi, metodiske tilnærminger og innsikt fra prosjekter – både fra våre egne eksperter og fra kundene vi samarbeider med.

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 2024 ble det publisert 44 slike innlegg og 108 ansatte mottok foredragshonorar⁵.

RUBIKS – MEDARBEIDERDREVET KUNNSKAPSDELING

Annet hvert år arrangerer vi Rubiks – vår interne kunnskapsdag – som drives frem av medarbeidernes egne initiativ. Arrangementet gir ansatte mulighet til å dele fagkunnskap, diskutere aktuelle problemstillinger og utforske nye perspektiver – på tvers av fagmiljøer og erfaring.

Rubiks representerer en viktig del av delingskulturen vår, der faglig utvikling og samarbeid vokser frem gjennom ekte grasrotengasjement. I 2024 ble konferansen arrangert på en lørdag i Oslo. Hele 931 engasjerte medarbeidere fra hele landet valgte å bruke fridagen sin på å dele kunnskap, hente inspirasjon og bygge felleskap med kolleger. 183 av dem stilte som foredragsholdere, og det ble holdt 123 foredrag i løpet av dagen. Temaene spente fra innholdsdesign og universiell utforming til agil metodikk, digital samhandling og fordommer i arbeidslivet.



⁵Honorar gis ved foredrag som holdes utover den enkeltes ordinære arbeidsoppgaver.

BÆREKRAFTSKOLEN: EN FELLES FORSTÅELSE SOM GRUNNLAG FOR ENDRING

For å lykkes med bærekraftig omstilling er kompetanse nøkkelen. Sopra Steria jobber med å styrke kunnskap om bærekraft i hele organisasjonen, slik at ansatte kan ta informerte valg og bidra til mer bærekraftige løsninger – både i egen arbeidshverdag og i samarbeid med kunder.

Som en del av dette arbeidet har Sopra Steria Footprint – våre spesialiserte rådgivere innen bærekraft – utviklet Bærekraftskolen. Dette kompetanseprogrammet gir deltakerne en helhetlig forståelse av bærekraft, og gir innsikt i sentrale drivere for omstilling og hvordan disse påvirker både oss og kundene våre.

Programmet ble lansert høsten 2024 og har allerede vekket engasjement. I løpet av høsten ble det gjennomført tre samlinger med totalt 41 deltakere fra ulike deler av organisasjonen. Erfaringene så langt har vært positive – både når det gjelder faglig utbytte og motivasjon for videre innsats.

I 2025 ønsker vi å ta dette arbeidet videre. Ambisjonen er at Bærekraftskolen skal vokse og bli en enda mer sentral del av hvordan vi bygger felles kunnskap, forståelse og engasjement rundt bærekraft i Sopra Steria.



For å lykkes med bærekraftig omstilling er kompetanse nøkkelen.



Mangfold og inkludering

Sopra Steria skal være en arbeidsplass der alle ansatte opplever tilhørighet, rettferdighet og mulighet til å være seg selv. Vi ser på mangfold og inkludering som forutsetninger for et bærekraftig arbeidsliv, og som en kilde til bedre samarbeid, innovasjon og resultater. Vi har utformet en mangfolds-policy med retningslinjer, basert på følgende prinsipper:

1. Individuelle forskjeller er en styrke for selskapet, og skal verdsettes.
2. Ingen skal føle seg diskriminert med bakgrunn i sin 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 vår verdi «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 sitt potensiale, sin kompetanse og karriere.
5. Alle ledere skal praktisere en lederadferd som aktivt støtter og muliggjør potensialet i mangfold.





MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN

Hver høst gjennomfører vi vår årlige medarbeiderundersøkelse i samarbeid med Great Place to Work. I 2024 hadde undersøkelsen en svarprosent på 92 %, en økning fra 91 % i fjor, noe som gir oss et solid grunnlag for innsikt og videre utvikling. Resultatene gjennomgås både på selskapsnivå og i de enkelte forretningsenhetene, og danner utgangspunkt for lokale og strategiske forbedringstiltak.

Flere av hovedfunnene i årets undersøkelse viser høy grad av inkludering og fellesskap i organisasjonen:

92 %
svarprosent på
Great Place to
Work-undersøkelsen

Alt tatt i betraktning mener jeg dette er et flott sted å arbeide	89 %
Jeg kan være meg selv her på arbeidsplassen	91 %
Som ny i denne virksomheten, føler man seg velkommen	93 %
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	93 %
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	87 %
I min jobb er det en god balanse mellom utfordringer og mine evner til å håndtere dem	86 %
Jeg føler jeg betyr noe her	77 %

Tabellen viser hvor stor andel som svar «nesten alltid sant» eller «ofte sant» på påstandene.



Resultatene for hver avdeling blir delt med ledere, og de går igjennom resultatene i workshoper sammen med medarbeiderne, for å identifisere utfordringer og tiltak for et bedre arbeidsmiljø.

I tillegg til de ovenstående påstandene får vi høy score på påstander knyttet til mangfold og likebehandling.

Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	98 %
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	98 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av funksjonsnedsettelse	95 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	93 %
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av alder	90 %
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	89 %

Selv om medarbeiderundersøkelsen viser gjennomgående høy tilfredshet, ser vi samtidig at enkelte grupper rapporterer noe lavere score på utvalgte områder. Et tydelig eksempel er forskjeller mellom kjønn: Kvinner gir i snitt lavere score på de fleste påstander enn menn. På utsagnet «Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn» er 96 % av menn enige, sammenlignet med 87 % av kvinner og 88 % av respondentene som har valgt «annet kjønn som ikke er oppført» (17 respondenter). Tilsvarende ser vi forskjeller på påstanden «Jeg kan være meg selv her på arbeidsplassen», hvor 97 % av menn sier seg enige, mot 88 % av kvinner og 76 % blant de som har valgt «annet kjønn».

Vi ser også at alder spiller inn: Medarbeidere over 55 år scorer lavere på påstanden «Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av alder». Her er 83 % enig i påstanden, sammenlignet med 91 % blant de øvrige.

Disse forskjellene gir oss viktig innsikt, og understreker betydningen av å ha gode data for å kunne forstå og følge opp ulike opplevelser av arbeidsmiljøet. I 2025 vil vi derfor øke fokuset på kvalitet i datagrunnlaget knyttet til mangfoldsmarkører og minoritetsgrupper. Målet er å styrke innsikten, slik at vi i enda større grad kan identifisere og iverksette målrettede tiltak som sikrer rettferdighet, inkludering og tilhørighet for alle medarbeidere.



NETTVERK FOR MANGFOLD OG TILHØRIGHET

Sopra Steria har flere medarbeiderdrevne mangfoldsnettverk som bidrar til å styrke inkludering, fellesskap og forståelse på tvers av ulik bakgrunn, identitet og erfaring. Nettverkene arrangerer aktiviteter og tilbyr ressurser for å øke bevisstheten og skape et inkluderende arbeidsmiljø.



Jeg blir behandlet rettferdig
uavhengig av min stilling på
arbeidsplassen.

89 % enig.

**WASS – Women at Sopra Steria**

WASS er vårt strategiske nettverk for kvinner, med mål om å styrke tilhørighet og utviklingsmuligheter. Nettverket arrangerer jevnlig samlinger med fokus på karriereutvikling, selvledelse og faglig synlighet. I 2024 ble det gjennomført flere arrangementer på tvers av lokasjoner, blant annet i forbindelse med kvinnedagen, jul og med temaer som økonomisk selvstendighet og investering.

**LHBT+ allierte**

LHBT+-nettverket jobber for å sikre at alle medarbeidere, uavhengig av kjønnsidentitet eller seksuell orientering, kan være åpne om hvem de er – og føle seg trygge i arbeidshverdagen. I løpet av 2024 ble det arrangert faglige og sosiale treff, inkludert et morgen-seminar for interne og eksterne deltakere, og et Pride-arrangement som satte synlighet og fellesskap i sentrum.



Kulturelt mangfold

Nettverket for kulturelt mangfold skal bidra til å skape en inkluderende arbeidsplass som utnytter kompetansen i vår mangfoldige arbeidsstyrke. Dette gjøres ved å fremme forståelse og bevissthet rundt kulturelt mangfold, og øke kunnskap som kan styrke samarbeid og innovasjon. Nettverket hadde begrenset med aktivitet i 2024, og dette er et satsningsområde for 2025.

Neurodiversity

Nettverket for nevromangfold ble etablert høsten 2024, og er en arena for ansatte som identifiserer seg med, eller har interesse for, nevromangfold. Her anerkjennes ulike måter å tenke og fungere på – som ADHD, autisme, dysleksi, tics, OCD eller PTSD – som verdifulle perspektiver. Nettverket tilbyr erfaringsdeling og veiledning med mål om å bidra til et mer inkluderende og tilrettelagt arbeidsmiljø.

Solidaritet og samfunnsengasjement

Siden 2008 har Sopra Steria samarbeidet med flere organisasjoner og prosjekter for å fremme FNs bærekraftsmål #4 – God utdanning, samt styrke digital inkludering og sosial bærekraft. Vi har i mange år støttet skoler og studenter i India, og vi har hatt et tett samarbeid med Kirkens Bymisjon for å styrke den digitale kompetansen blant minoritetssamfunn, eldre og ungdom i Norge.

Sopra Steria har siden 2023 samarbeidet med Kirkens Bymisjon om digital inkludering av to viktige målgrupper på Stovner:

- Eldre i med behov for økt digital kompetanse
- Foreldre med barn i barneskolealder som trenger bedre innsikt i digitale skoleverktøy

I 2024 deltok totalt 371 eldre og 216 foreldre på kursene – 59 unike deltakere. Kursene gir opplæring i praktisk bruk av digitale tjenester som BankID, Helse Norge, Ruter-appen, e-post, samt skoleverktøy som Showbie og Skolemeldingsappen. Deltakerne rapporterer økt mestring og selvstendighet, samt bedre mulighet til å følge opp egne barn.

Kursene fungerer også som viktige sosiale møteplasser. Måltidene som serveres bidrar til fellesskap og bygger nettverk – spesielt viktig for foreldre som henter barn rett før kursstart og deltar sammen med dem.

Deltakere på kurs for foreldre sier:

- Man kan være sosial samtidig som man lærer nye ting.
- Nå kan jeg hjelpe barna å gjøre lekser!
- Før måtte jeg be sønnene mine om å gjøre ting for meg, nå klarer jeg det selv, og det betyr mye for meg.

Deltakere på kurset for eldre sier:

- Tilbudet er veldig nyttig og viktig fordi det gir et fellesskap og et læringsmiljø.
- Å lære meg digital kalender har gjort livet mye lettere. Nå kan jeg legge inn legetimer og andre avtaler og klarer å følge med selv.
- Dette kurset er det beste jeg har gjort for min psykiske helse. Det å være eldre kan medføre mye ensomhet.



371 eldre
deltok på opplæring
i digitale tjenester.



216 foreldre
deltok på kurs i
digitale tjenester.

**NYTT INITIATIV I 2024:
BETTER LEARNING PROGRAM**

I 2024 inngikk vi også et samarbeid med Flyktningshjelpen for å støtte organisasjonens Better Learning Program (BLP) – et psyko-sosialt program som hjelper barn i kriserammede områder med å bearbeide traumer og opprettholde læring. Programmet, som ble utviklet i samarbeid mellom Flyktningshjelpen og Universitetet i Tromsø, har siden 2012 blitt brukt i store kriser verden over.

De siste årene har Flyktningshjelpen jobbet aktivt med digitalisering av BLP, slik at flere barn på flukt kan få tilgang til nødvendige læringsverktøy – uavhengig av hvor de befinner seg. Behovet

for denne typen løsninger har aldri vært større, spesielt i områder som Sudan, hvor 14 millioner av de 25 millioner menneskene som trenger humanitær hjelp, er barn.

Gjennom samarbeidet med Kirkens Bymisjon og vårt nye partnerskap med Flyktningshjelpen, ønsker Sopra Steria å bidra til at ingen barn eller familier skal falle utenfor i en stadig mer digital verden.



Innovasjon og engasjement i praksis

Bak hvert initiativ som skaper endring, står mennesker med et sterkt engasjement og et ønske om å bidra. I Sopra Steria har vi dyktige medarbeidere som bruker kompetansen og kreativiteten sin til å utvikle løsninger som kan gjøre en forskjell – ofte på eget initiativ. Flere av bærekrafts-prosjektene våre har vokst frem nettopp fordi medarbeidere har sett muligheter og tatt ansvar for å skape noe som kan hjelpe andre.

Noen av prosjektene som illustrerer dette, er

- The Global Digital Library (GDL) – et initiativ drevet av viljen til å gjøre kunnskap og læring tilgjengelig for barn over hele verden.
- Digital inkludering – et initiativ for å gjøre den digitale verden mer inkluderende.

DET GLOBALE DIGITALE BIBLIOTEK – DIGITAL UTDANNING FOR ALLE

Mer enn 620 millioner barn i verden kan ikke lese og regne, selv etter flere års skolegang. En av hovedårsakene er mangel på

kvalitetslæringsressurser på barnas eget språk. GDL er et initiativ for å løse denne utfordringen ved å tilby gratis og universelt tilgjengelige bøker og læringsressurser på over 150 språk.

Gjennom interaktive bøker, AI-assistert tekstopplesning og oversettelseskampanjer, hjelper GDL barn i utviklingsland med å lære å lese og forstå. Prosjektet har allerede hjulpet barn i flere land, blant annet Vietnam, Indonesia, Ghana, Nepal, Bangladesh og Ukraina, i samarbeid med UNESCO, UNICEF og nasjonale regjeringer.

Sopra Steria har et ansvar og forpliktelse til digital inkludering og bærekraftsmålene (SDG), spesielt mål 4 (god utdanning) og mål 10 (mindre ulikhet). Gjennom vår teknologiske kompetanse jobber vi for at millioner av barn skal få tilgang til verktøyene de trenger for å lære å lese og utvikle grunnleggende ferdigheter.

For mer informasjon, besøk: www.digitallibrary.io
Se interaktive bøker i [Curious Reader-appen](#) for Android. [Les mer om GDLs arbeid.](#)



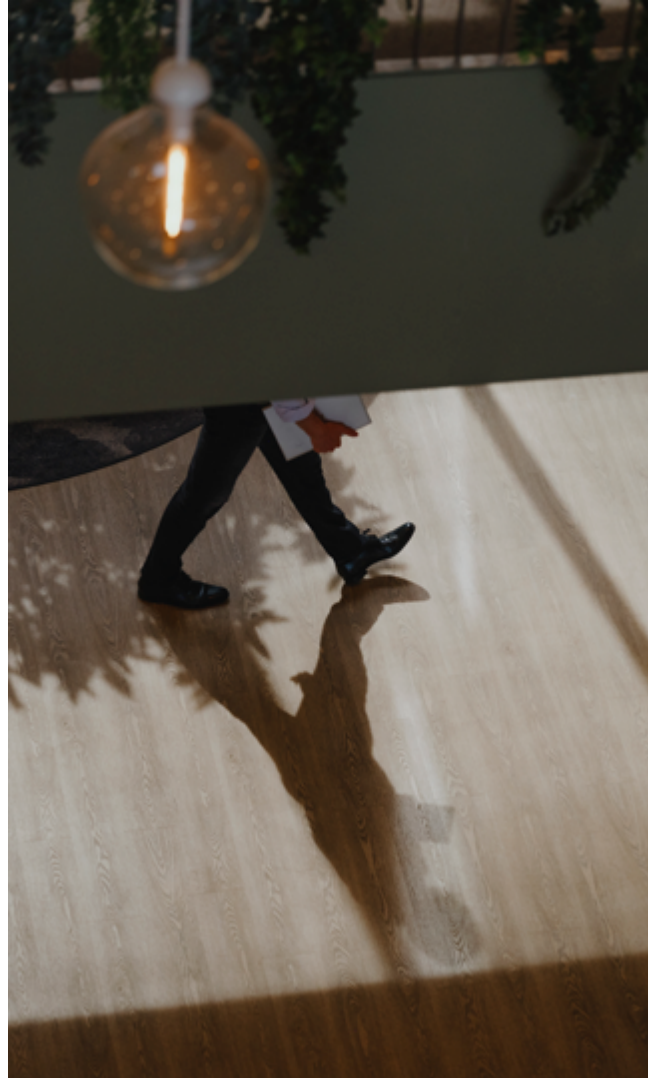
DIGITAL INKLUDERING

En av fem nordmenn står i fare for digital ekskludering, særlig eldre, innvandrere og personer med funksjonsnedsettelser. Medarbeidere i EGGs - en del av Sopra Steria, vår avdeling for designdrevet innovasjon, har initiert et prosjekt for å redusere digitale barrierer.

I samarbeid med IKT-Norge, har vi utviklet et sett med verktøy, informasjon og etiske retningslinjer for å støtte utviklingen av mer inkluderende digitale løsninger. Dette har skapt engasjement både nasjonalt og politisk – blant annet gjennom overlevering av våre etiske retningslinjer til Digitaliseringsministeren på Arendalsuka.

Flere av kundene våre stiller nå krav til inkluderende design i anskaffelser, noe som viser at næringslivet kan spille en viktig rolle i å redusere digitale skiller. Partnerskap er avgjørende, og vi samarbeider tett med organisasjoner som deler vårt engasjement for digital tilgjengelighet.

“ Sopra Steria har initiert et prosjekt for å redusere digitale barrierer.



5. BÆREKRAFTIG STYRING OG FORRETNINGSETIKK

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 vår påvirkning 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 åpenhetsloven, 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.

Informasjonssikkerhet og personvern

Med økende fokus på digitalisering og teknologi, blir informasjonssikkerhet og personvern stadig viktigere. 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, som har det overordnede ansvaret for å implementere sikkerhetskrav og retningslinjer i tråd med konsernets strategiske føringer. Med denne kombinasjonen blir informasjonssikkerhet både et ledelsesansvar, men også en del av alles hverdag.

Vår forpliktelse til sikkerhet er også tydelig 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 kontinuerlig 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. Vår målsetting 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.





Åpenhetsloven

INTRODUKSJON

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 redegjør vi for hvordan vi strukturerer og implementerer retningslinjene våre – fra vi etablerer 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 vi har gjort fra revisjonen med tre av leverandørene våre i 2024, hvor vi vurderte arbeidsforhold og etiske standarder i leverandørkjeden. Denne gjennomgangen suppleres med oppfølgingen av 2023-revisjonene, som har gitt oss verdifull innsikt i hvordan vi kan fortsette arbeidet med å oppnå en ansvarlig leverandørkjede.

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 arbeidskultur. På denne måten styrker vi både vår egen organisasjon og verdien vi leverer til kunder og samfunnet for øvrig.

RETNINGSLINJER OG RUTINER

Sopra Steria har forpliktet seg til FNs Global Compact og den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILOs) kjernekonvensjoner. Sopra Steria har også et sertifisert ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISO 27001), miljøstyring (ISO 14001) og kvalitetsstyring (ISO 9001).

I denne delen gjennomgår vi etablerte retningslinjer, prosedyrer og rutiner som er relevante for å gjennomføre 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 forplikter seg til å overholde gjeldende lover, forskrifter og standarder som er relevante for forretningsetikk, samt 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

Det er forbudt for leverandøren eller forretningspartneren å bruke enhver form for tvangsarbeid og enhver form for slaveri. Bruk av barnearbeid 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 fokus på HMS.

Beskyttelse og sikkerhet av personopplysninger

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

Vi arbeider kontinuerlig med å innhente aksept fra våre leverandører på SCoC. Vi har som mål at alle relevante leverandørerskal akseptere SCoC. Per desember 2024 har 40 % av våre relevante leverandører akseptert SCoC, dette dekker 86 % av våre totale utgifter i 2024. Det er satt i gang tiltak for å øke andelen signerte SCoC, og tiltak for å bevisstgjøre ansatte om SCoC.

Ved 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 deres 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
5. at enhver hendelse som kan føre til avvik av forpliktelsene 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 hos sine ansatte, blant annet gjennom opplæring av nyansatte.

GROUP PURCHASING PROCEDURE

Gruppens innkjøpsprosedyre som setter krav til hvordan enhetene i Sopra Steria gjennomfører innkjøpene. 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». Procurement Instruction er utarbeidet i samsvar med kapittel 7 i Group Rules.

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 leverandørenes 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. Dersom de scoret lavere enn 45 på noen av de fire temaene, blir de 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 sin for håndtering av leverandørisiko, 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 overvåkning 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.

Prosedyre for aktsomhetsvurderinger

Sopra Steria har utarbeidet en egen prosedyre for å gjennomføre 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 for å gjennomføre leverandørrevisjon.

Samarbeidsfora, varslingskanaler og klage-mekanismer

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 etablert som et internt samarbeidsorgan. Formålet er at 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 AS og to representanter fra ledelsen i Sopra Steria AS. 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 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 Sopra Steria AS to ansattrepresentanter til å representere alle medarbeidere i Sopra Steria AS, i styret. I tillegg velges det samtidig to observatører og seks vararepresentanter. Valgstyret oppnevnes av selskapets styre og består av minst tre personer med stemmerett og selskapets ledelse. I tillegg skal de ansatte ha minst en representant hver i valgstyret.
- Vi har en intranettside for rapportering av hendelser, der ansatte kan varsle om ulike hendelser og eventuelle forbedringsforslag. Her kan medarbeiderne også varsle om uønsket atferd - Misconduct. For uønsket atferd har vi en intern varslingskanal, i tillegg til en ekstern varslingskanal der ansatte kan varsle anonymt.
- På [konsernets nettside](#) for etikk og samsvar er det opprettet en varslingskanal for alle eksterne interessenter.



FORBEDRINGSARBEID 2024

Gjennom 2024 har vi hatt flere fremskritt i arbeidet med å ivareta anstendige arbeidsforhold både internt og opp mot leverandører og samarbeidspartnere.

1. Skreddersydd systemstøtte i ServiceNow

Vi har utviklet vårt eget verktøy i ServiceNow for onboarding av nye leverandører. Her samler vi alle kravene våre til bærekraft, sikkerhet og regnskap i en sammenhengende prosess, og reduserer risikoen for at nødvendige krav ikke blir møtt.

2. Forbedring av Supplier Code of Conduct

Teksten i Supplier Code of Conduct, som handler om arbeidsforhold og menneskerettigheter, ble forbedret. Vi publiserte og tok i bruk den nye versjonen i 2024.

3. Publisering av egen informasjonsside for leverandører

På nettsidene våre har vi publisert en informasjonsside for leverandører, for å gi informasjon om våre egne forpliktelser i tillegg til våre forventninger til leverandørene våre.

4. Ny prosedyre for å håndtere leverandørrisiko

Vi har erstattet vår gamle prosedyre for å håndtere leverandørrisiko med en ny og oppdatert versjon; «Procurement – Compliance and Risk Management». Se beskrivelse over.

5. Opprettelse av råd for etisk og ansvarlig bruk av kunstig intelligens

Som IT-selskap er det naturlig for oss å ta i bruk KI, både internt og i samråd med kunde der det er aktuelt. Vi har opprettet et KI-råd for å kunne vurdere om en tiltenkt bruk av KI kan være i strid med juridiske eller etiske prinsipper, være en risiko for omdømme eller ha andre utfordringer. Alle ansatte kan enkelt melde inn sin sak til KI-rådet.

6. Opplæring i inkluderende leder- og medarbeiderskav

Vi har hatt en større satsing på opplæring i inkluderende lederskap, med fokus på kulturelt mangfold. Oppføringen startet i 2023 og ble videreført i 2024. Opplæringen har i hovedsak vært rettet mot ledere, men også mot deltakerne i vårt program for nyutdannede; Accelerate.

7. Påbegynt arbeid med skreddersydd Compliance-modul i ServiceNow

Høsten 2024 begynte vi arbeidet med å skissere opp en egen Compliance-modul, for å gjennomføre risikovurderinger, revisjoner og for å håndtere ulike funn som avvik, observasjoner og forbedringsområder. Dette vil være verdifull systemstøtte for å håndtere leverandører og leverandørrisiko.

RISIKOVURDERINGER

Sopra Steria AS jobber kontinuerlig med risikovurderinger relatert til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingsprosessen består av å samle inn informasjon og vurdere 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. Ved utgangen av 2024 hadde 40 % prosent av alle leverandører med leveransesum som overstiger NOK 50 000 akseptert vår Supplier Code of Conduct, dette dekker 86 % av våre totale utgifter i 2024. Vi jobber med tiltak for å effektivisere hvordan vi kan hente inn aksept og har utviklet et nytt systemverktøy som vi tar i bruk i Q1 2025.

Risikovurderingen baserer seg på følgende parametere:

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

Kostnader

Vi har lagt det finansielle regnskapsåret for 2023 til grunn for valg 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. For regnskapsåret 2023 endte vi da med 76 leverandører.

Selskaper i konsernet

Sopra Steria AS er en del av den internasjonale Sopra Steria-gruppen. Alle Sopra Steria-selskapene skal følge de samme prosedyrene og retningslinjene som er satt av Sopra Steria-gruppen. I tillegg kan selskapene i gruppen utarbeide ytterligere krav. Sopra Steria AS kjøper tjenester fra flere Sopra Steria-selskaper.

Ettersom 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 selskapene i gruppen. Vi har derfor foreløpig valgt ikke å ta 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 er derfor et naturlig element i risikovurderingen.

Geografi og sektor

Vi har benyttet oss av ulike kilder for å kartlegge iboende risiko knyttet til 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 for å få 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. De fleste 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 ut de leverandørene vi ønsket å gjøre revisjoner med. Det viktigste utgangspunktet for utvalg av leverandører var å se på hvilken risikoprofil leverandørene har, etter å ha gått gjennom de ulike risikokriteriene nevnt over. Gjennom et poengsystem får leverandørene poeng. Det gjør at vi lett kan klassifisere leverandøren ut fra risikoprofil og identifisere hvilke leverandører som er mest aktuelle for revisjon. Vi gjorde også noen refleksjoner rundt hvilke ulike bransjer som var representert i listen over aktuelle leverandører, hvorvidt leverandøren leverer tjenester eller varer og hvor kritisk leverandøren er for oss.

De leverandørene som ble valgt ut for revisjon, representerer bransjer som regnes for å ha høy grad av bransjerisiko, uten at de spesifikke leverandørene i seg selv pekte seg negativt ut innenfor sine bransjer. Utvalget av leverandører ga oss i tillegg muligheten til å ettergå både tjenesteleveranser og vareleveranser.



Leverandør 1

Dette er en leverandør i servicebransjen som leverer både varer og tjenester til Sopra Steria. Bransjerisikoen knytter seg mest til leveranse av tjenester. Bransjen er belastet med risiko for underbetaling, svart arbeid og utnyttelse av sårbar arbeidskraft. Det ble derfor svært viktig for oss å gjennomføre samtaler med enkeltpersoner som er ansatt i selskapet og som har levert tjenester til Sopra Steria. Vi var opptatt av å forankre vårt ønske om å prate med de ansatte i virksomheten først, slik at vi kunne avstemme med virksomheten hvilke hensyn vi burde ta for å sikre en god opplevelse for de ansatte vi pratet med.

Gjennomføringen av revisjonen ble svært positiv. De berørte ansatte ga uttrykk for at de var svært fornøyde både med sin arbeidsgiver og med hvordan de har det på jobb når de leverer tjenester til Sopra Steria. I tillegg ga de uttrykk for at samtalen med oss var en veldig positiv opplevelse, som ga en følelse av anerkjennelse og respekt for jobben de gjør. Spørsmålene berørte temaer som arbeidsforhold og arbeidsmiljø, hendelser, lønn og arbeidstid, kontrakt og ansettelsesforhold og rettigheter og klagemuligheter.

Vi gjennomførte også en enkel undersøkelse av de prosessene virksomheten har for å sikre at de produktene vi kjøper har en miljøvennlig profil.

Vi avdekket ingen negative funn i denne revisjonen.

Leverandør 2

Dette er en leverandør innen kontor- og bedriftsservice 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 arbeidsforhold som barnearbeid, tvangsarbeid, lave lønninger og mangel på arbeidstakerrettigheter. Leverandøren er i en størrelse som gjør at de er pålagt å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og publisere informasjon etter åpenhetsloven. Dette gjorde at vi kunne ta utgangspunkt i den publiserte rapporten til leverandøren i våre undersøkelser. Leverandøren jobber etter en trafikklysmodeell der underleverandører klassifiseres etter rødt, gult og grønt. Vi ba derfor om en redegjørelse for hvilken klassifisering de leverandørene som inngikk i våre leverandørkjeder har. Tilbakemeldingen var at alle leverandørene var klassifisert som grønne. Det var derfor ingen negative funn.

Utover trafikklysmodeellen hadde leverandøren redegjort for en håndfull leverandører de vurderte med høy risiko. I rapporten som selskapet publiserte i 2023 ble det vist til analyser og undersøkelser som skulle gjennomføres for å følge opp denne risikoen. I rapporten publisert 2024 – ett år senere – fremstår imidlertid informasjonen rundt dette som uendret. Vi avventer fortsatt svar på hvorvidt noen av disse leverandørene inngår i leverandørkjedene våre. Vi har likevel gjort leverandøren oppmerksom på hva vi har sett i rapportene og oppfordret dem til å fortsette oppfølgingen av de aktuelle leverandørene og til å holde oss oppdatert.

Leverandør 3

Dette er en leverandør innen kontor- og bedriftsservice som leverer både varer og tjenester til oss. Vår revisjon fokuserte på de varene vi kjøper av leverandøren. Risikoen er primært knyttet til geografi og risiko for uanstendige arbeidshold som barnearbeid, tvangsarbeid, lave lønninger og mangel på arbeidstakerrettigheter. Størrelsen på leverandøren gjør at de ikke har plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og publisere rapport etter åpenhetsloven, men hjemmesiden synliggjør at de likevel jobber aktivt med kravene.

Vi ba leverandøren redegjøre for leverandørkjeden for utvalgte varer vi kjøper, med utgangspunkt i produktenes risikoprofil og hvor stort volum vi kjøper av hvert produkt.

Gjennom denne revisjonen fant vi at et av produktene vi kjøpte har en høy risiko for negative arbeidsforhold i verdikjeden. På grunn av produktets art og sammensetning var det vanskelig å slå fast med sikkerhet om produktet vi kjøpte hadde negative forhold i leverandørkjeden, men vurderte at risikoen ga grunnlag for å følge opp forholdet hos leverandøren. Vi ba derfor leverandøren om mer informasjon, blant annet om det forelå rutiner for å vurdere arbeidsforhold og menneskerettigheter knyttet til produktet, og om det var satt i gang noen kompensierende tiltak eller planlagt noen aktiviteter for å øke sporbarhet i verdikjeden.

Leverandøren kom svært raskt tilbake til oss med en beslutning om at de ikke ønsket å videreføre produktet, begrunnet med at de er svært opptatt av ansvarlighet i leverandørkjedene.

Vi opplevde leverandørens samarbeid og agering på funnene som svært positive.



OPPFØLGING AV NEGATIVE FUNN FRA REGNSKAPSÅRET 2023

Vi gjennomførte tre revisjoner med leverandører i 2023, hvor det ble avdekket noen mindre forhold å følge opp, samt potensiell risiko for menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Arbeidet med å følge opp dette ble påbegynt i 2023 og dermed redegjort for i den forrige rapporten etter åpenhetsloven. Arbeidet har imidlertid fortsatt inn i 2024. Dette er et kontinuerlig og langsiktig arbeid.

Leverandør 1 – 2023

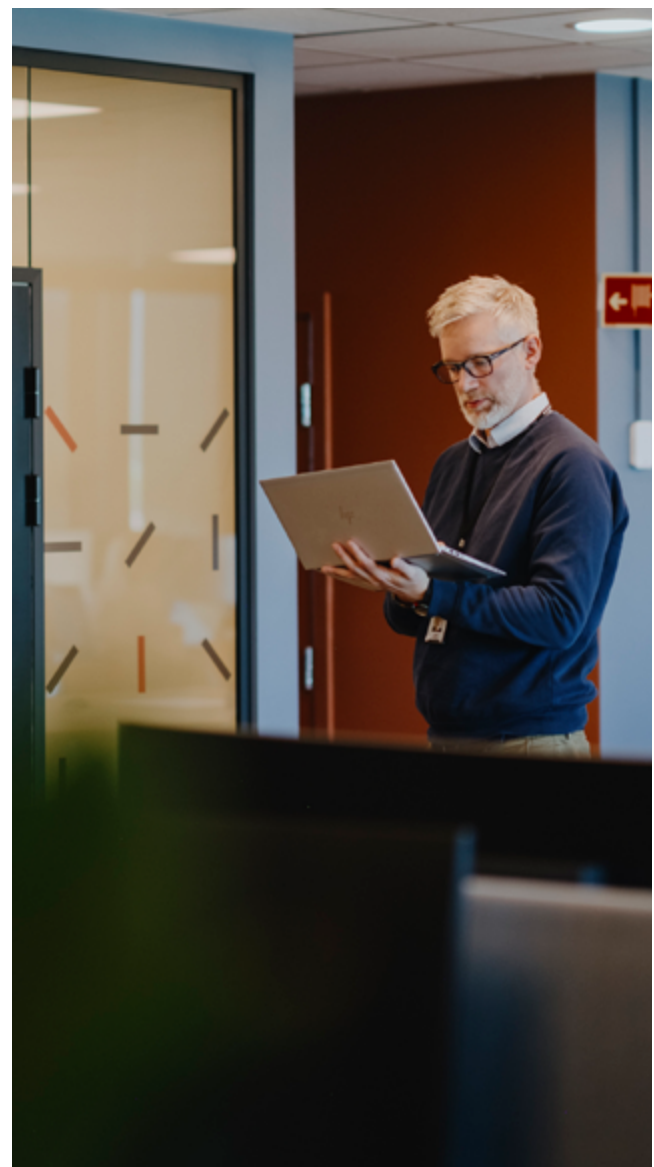
Som en del av vårt arbeid med å følge opp anbefalingene fra 2023, identifiserte vi flere forbedringsområder knyttet til bærekraft og menneskerettigheter i leverandørkjeden. Våre anbefalinger, som blant annet omfattet strengere krav til bærekraftsertifisering og økt innsikt i ESG-kontroller, har siden den gang blitt møtt med betydelige fremskritt: Selskapet har oppnådd Amfori BSCI-medlemskap og etablert et dedikert ESG-team som arbeider 100 % med bærekraft. Dette markerer tydelige steg i riktig retning og viser at virksomheten jobber aktivt for mer bærekraftige praksiser.

Leverandør 2 – 2023

En av forventningene vi stilte til denne leverandøren var at de gjennomførte evaluering i EcoVadis. Dette er et sentralt verktøy for oss for å kunne følge opp hva leverandører gjør knyttet til åpenhetsloven og bærekraft generelt. Sommeren 2024 fikk vi de første resultatene fra leverandørens evaluering. EcoVadis vektla temaene arbeids- og menneskerettigheter og bærekraftige anskaffelser i vurderingen, basert på leverandørens industri. De ga leverandøren en score godt over bransjegjennomsnittet på disse områdene. Leverandøren scoret også godt på temaene miljø og etikk. EcoVadis bekreftet blant annet at leverandørens «country risk» er lav, som handler om iboende risiko for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold i landene firmaet opererer direkte i. Dette reduserte noe av den potensielle risikoen vi hadde identifisert i leverandørkjeden gjennom revisjonen.

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.



ÅRSREGNSKAP 2024



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 2024 er satt opp under denne forutsetningen. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for år 2025. Selskapet er i en meget sunn finansiell stilling.

Resultat, kontantstrøm, investeringer, finansiering og likviditet

Selskapet hadde i 2024 en omsetning på 5 907,2 mill. mens omsetningen i 2023 var på 5 372,6 mill. Driftsresultatet for 2024 ble på 592,7 mill. (503,5 mill. i 2023), mens resultatet før skatt viste et overskudd på 533,4 mill. (514,3 mill. i 2023).

Selskapets likviditetsbeholdning var 1 000,1 mill. pr. 31.12.2024. Selskapets evne til egenfinansiering av investeringer er meget god.

Pr. 31.12.2024 utgjorde selskapets kortsiktig gjeld 98,0 % av samlet gjeld i selskapet, sammenlignet med 97,0% pr. 31.12.2023.

Totalkapitalen var ved utgangen av året 2 490,6 mill., sammenlignet med 2 261,4 mill. året før. Egenkapitalandelen pr. 31.12.2024 var 15,7 %, sammenlignet med 15,2 % pr. 31.12.2023.

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 31.12.2024 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 beskjeftigelsen viser fortsatt en god utvikling. Noe påvirkning fra et strammere marked vil merkes, men veksten vil fortsatt være god og forventes å bli noe økende mot slutten av året.

Styret forventer at både vekst og resultat totalt sett vil holde trenden fra de siste årene.

Styret vil samtidig presisere at det normalt er betydelig usikkerhet knyttet til vurderinger av fremtidige forhold

Resultatdisponering

Årets regnskapsmessige overskudd på NOK 397,5 mill. foreslås disponert som følger:

Utbytte til eier med NOK 350 mill.
Overført til annen egenkapital NOK 47,5 mill.



Resultat 2024

(alle tall i TNOK)

Driftsinntekter og driftskostnader <i>Operating income and expenses</i>	NOTE	2024	2023
Salgsinntekter	2	5 907 157	5 372 609
<i>Operating income</i>			
Sum driftsinntekter		5 907 157	5 372 609
<i>Total operating income</i>			

Driftskostnader <i>Operating expenses</i>			
Varekostnader og kostnader fra underentreprenører		519 793	467 398
<i>Cost of materials and subcontractors</i>			
Lønnskostnader	3	3 859 198	3 577 075
<i>Personnell expenses</i>			
Restruktureringskostnader		12 937	6 035
<i>Restructuring cost</i>			
Andre driftskostnader	4	844 878	765 081
<i>Other operating expenses</i>			
Nedskrivninger	4	1 289	1 219
<i>Impairment</i>			
Avskrivninger av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	76 332	52 328
<i>Depreciation of tangible and intangible assets</i>			
SUM driftskostnader		5 314 428	4 869 136
<i>Total operating expenses</i>			
Driftsresultat		592 729	503 473
<i>Operating profit</i>			

Resultat 2024 forts.

(alle tall i TNOK)

Finansinntekter og finanskostnader	NOTE	2024	2023
Renteinntekter		18 133	10 609
<i>Interest income</i>			
Andre finansinntekter		2 431	12 576
<i>Other financial income</i>			
Rentekostnader		2 687	994
<i>Interest expense</i>			
Andre finanskostnader	8	77 222	11 334
<i>Other financial expense</i>			
Resultat av finansposter		-59 345	10 858
Net financial items			
Resultat før skattekostnad		533 385	514 330
Result before taxes			

Skattekostnad <i>Tax expense</i>	NOTE	2024	2023
Betalbare skatter	6	149 145	112 838
<i>Taxes payables</i>			
Endring utsatt skatt	6	-13 269	41 409
<i>Change in deferred tax</i>			
Sum skattekostnad		135 876	154 246
Total taxes			
Årsoverskudd/Underskudd		397 509	360 084
Net income			

Resultat 2024 forts.

(alle tall i TNOK)

Disponeringer og overføringer <i>Allocations and transfers</i>			
Avsatt til utbytte	7	350 000	307 000
<i>Dividend</i>			
Overført til annen egenkapital		47 509	53 084
Transferred to other equity			
Sum disponeringer og overføringer		397 509	360 084
<i>Total allocations and transfers</i>			

Eiendeler

(alle tall i TNOK)

Eiendeler Assets	NOTE	2024	2023
Anleggsmidler			
Fixed assets			
Utvikling av immaterielle eiendeler	4	63	113
<i>Development of intangible assets</i>			
Sum utvikling av immaterielle eiendeler		63	113
Total intangible assets in development			
Immaterielle eiendeler			
Intangible assets			
Programvare til eget bruk	5	3 668	4 226
<i>Software for own use</i>			
Utsatt skattefordel	6	0	0
<i>Defferred tax asset</i>			
Goodwill	5	241 500	273 359
<i>Goodwill</i>			
Sum immaterielle eiendeler		245 168	277 586
Total intangible assets			
Varige driftsmidler			
Fixed assets			
Driftsløse inventarer o.a. utstyr	5	86 719	97 890
<i>Operating movable property, furniture, tools, other</i>			
Sum varige driftsmidler		86 719	97 890
Total tangible assets			

Eiendeler forts.

(alle tall i TNOK)

Eiendeler Assets	NOTE	2024	2023
Finansielle anleggsmidler <i>Financial assets</i>			
Investeringer i aksjer	8	116 056	147 237
Investments in subsidiaries			
Andre langsiktige fordringer	9	2 893	3 672
Other long-term assets			
Sum finansielle anleggsmidler		118 949	150 909
<i>Total financial assets</i>			
Sum Anleggsmidler		450 899	526 498
<i>Total fixed assets</i>			
Omløpsmidler <i>Current assets</i>			
Fordringer <i>Debitors</i>			
Kundefordringer	10,11	860 418	844 400
Accounts receivables			
Andre fordringer		179 162	93 793
Other short-term receivables			
Fordring i konsernkontoordning	12	834 770	631 822
Group cash pool			
Sum fordringer		1 874 350	1 570 015
<i>Total receivables</i>			

Eiendeler forts.

(alle tall i TNOK)

Eiendeler Assets	NOTE	2024	2023
Bankinnskudd, kontanter og lignende.			
<i>Cash and deposits</i>			
Bankinnskudd, kontanter og lignende.	12	165 386	164 935
<i>Cash</i>			
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		165 386	164 935
<i>Total cash and deposits</i>			
Sum omløpsmidler		2 039 736	1 734 951
<i>Total current assets</i>			
Sum eiendeler		2 490 635	2 261 448
<i>Total assets</i>			

Egenkapital og gjeld 2024

(alle tall i TNOK)

Egenkapital og gjeld <i>Equity and liabilities</i>	NOTE	2024	2023
Innskutt egenkapital			
<i>Paid-up equity</i>			
Aksjekapital	7	20 000	20 000
Share capital			
Sum innskutt egenkapital		20 000	20 000
<i>Total paid-up equity</i>			
Opptjent egenkapital	7	370 471	322 962
<i>Retained earnings</i>			
Sum opptjent egenkapital		370 471	322 962
<i>Total retained earnings</i>			
Sum egenkapital	7	390 471	342 962
<i>Total equity</i>			
Gjeld			
<i>Liabilities</i>			
Langsiktig gjeld			
<i>Long-term liabilities</i>			
Avsetning for forpliktelser			
<i>Accruals for liabilities</i>			
Utsatt skatt	6	43 351	56 620
Deffered tax			
Sum avsetninger for forpliktelser		43 351	56 620
<i>Total accruals for liabilities</i>			
Sum langsiktig gjeld		43 351	56 620
<i>Total long-term debt</i>			

Egenkapital og gjeld 2024 forts.

(alle tall i TNOK)

Egenkapital og gjeld <i>Equity and liabilities</i>	NOTE	2024	2023
Kortsiktig gjeld			
<i>Short-term debt</i>			
Leverandørgjeld	9	220 586	141 862
<i>Accounts payables</i>			
Betalbar skatt	6	148 635	124 831
<i>Tax payable</i>			
Skyldige offentlige avgifter		589 588	562 390
<i>Value added taxes</i>			
Utbytte	7	350 000	307 000
<i>Dividend</i>			
Annen kortsiktig gjeld	10,11	748 007	725 784
<i>Other current debt</i>			
Sum kortsiktig gjeld		2 056 816	1 861 867
<i>Total short-term debt</i>			
Sum gjeld		2 100 166	1 918 487
<i>Total liabilities</i>			
Sum egenkapital og gjeld		2 490 637	2 261 448
<i>Total equity and liabilities</i>			

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. Anleggsmidler 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.

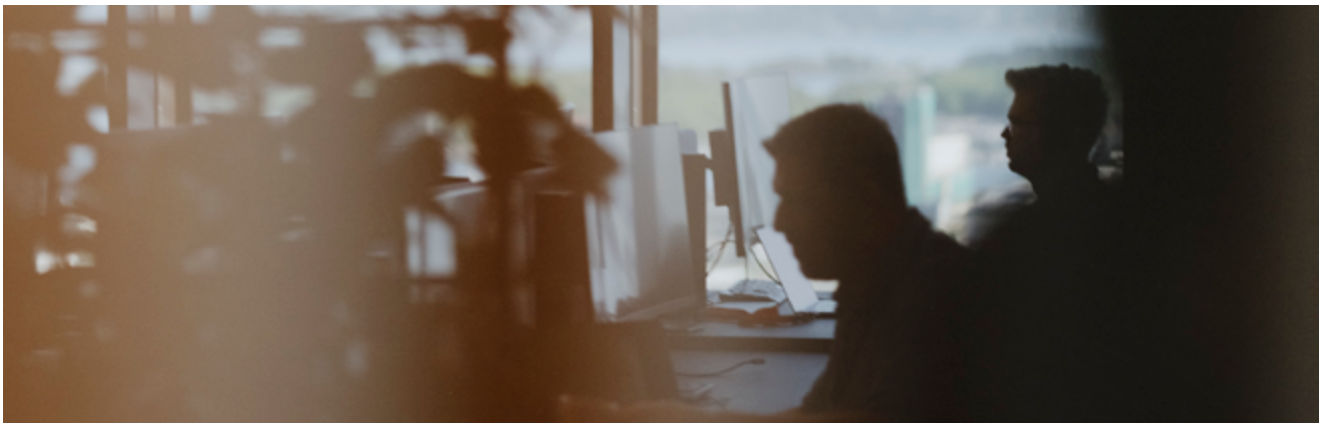
Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Enkelte poster som er vurdert etter andre prinsipper vil bli redegjort for nedenfor.

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 tilbakebetaling av investert kapital, og utdelingene er fratrasket 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 regnskaps føres 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 fratrullet 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 rente-metode etter hvert som de opptjenes.



Note 2.

(alle tall i TNOK)

Salg per segment	2024	2023
Salg av utstyr og programvare	1 330	1 201
Konsulentttjenester	4 597 451	4 185 093
Drift og vedlikehold	89 679	116 661
Outsourcing	1 218 697	1 069 654
Totalt	5 907 157	5 372 609

Mer enn 99 % 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	2023
Lønninger	3 122 150	2 860 830
Arbeidsgiveravgift	491 027	472 775
Pensjonskostnader	169 875	154 450
Andre ytelser	76 145	89 020
Sum lønnskostnader	3 859 198	3 577 075
Gjennomsnittlig antall årsverk	3 183	2 948

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	7 951	9 276
Pensjonsutgifter, innskuddspensjon	105	162
Annen godtgjørelse	4 327	4 346

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. forts.

(alle tall i TNOK)

Innskuddspensjon

Selskapets OTP omfatter alle ansatte som ikke er med i ytelsesplanen og utgjør mellom 5 % og 8 % av lønnen. Pr. 31.12. var det 3 199 ansatte og det ble innbetalt og kostnadsført TNOK 169 875.

Revisor - (alle tall er uten mva)	2024	2023
Kostnadsført honorar for lovpålagt revisjon	2 253	1 465
Honorar for andre attestasjonstjenester		83
Skatterådgivning og andre tjenester utenfor revisjon		

Note 4. Andre driftskostnader

(alle tall i TNOK)

Spesifikasjon andre driftskostnader	2024	2023
Frakt og lagerkostnader	297	611
Kostnader for leide lokaler	172 552	119 702
Leie av driftsmateriell og transportutstyr	127 867	144 201
Verktøy, inventar mv. som ikke avskrives	1 796	3 596
Reparasjon og vedlikehold	92 320	78 603
Fremmede tjenester	94 681	107 690
Kontorkostnader, telefon, porto mv.	34 525	32 683
Kostnadsført honorar for lovpålagt revisjon	2 253	1 465
Andre ytelser	0	0
Bilkostnader og bilgodtgjørelse	5 631	4 863
Reisekostnad	56 626	44 957
Salgs- og reklamekostnad	54 824	52 874
Forsikringer	15 003	11 148
Andre driftskostnader	184 203	157 888
Tap ved avgang av driftsmidler	0	0
Tap på fordringer	2 300	4 800
Sum andre driftskostnader	844 878	765 081

Note 5. Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler

(alle tall i TNOK)

Maskiner, inventar, innredning og lignende	2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	192 831	130 886
Årets tilgang anskaffelseskost	31 339	62 428
Årets avgang anskaffelseskost	-1 840	-483
Anskaffelseskost 31.12.	222 330	192 831
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	94 941	63 880
Årets ordinære avskrivninger	41 222	31 061
Årets avgang akkumulerte avskrivninger	-552	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	135 611	94 941
Bokført verdi 31.12.	86 719	97 890

Programvare til eget bruk, immaterielle eiendeler	2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	26 751	21 355
Årets tilgang til anskaffelseskost	2 704	5 397
Årets avgang til anskaffelseskost		0
Anskaffelseskost 31.12.	29 456	26 751
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	22 412	21 355
Årets ordinære avskrivninger	3 313	1 058
Årets avgang akkumulerte avskrivninger		0
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	25 725	22 412
Bokført verdi 31.12.	3 731	4 339

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

Note 5. Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler forts.

(alle tall i TNOK)

Goodwill	2024	2023
Inngående balanse 01.01	273 298	83 547
Tilgang 2021		
Tilgang 2022		
Tilgang 2023		210 022
Avskrivning (20 %)	31 798	20 271
Utgående balanse 31.12.	241 500	273 298

Goodwill anskaffet ved virksomhetssammenslutning skal testes årlig for tap ved verdifall i samsvar med NRS 17.

Goodwill blir avskrevet lineært over 5 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	2023
Årets skattekostnad framkommer som følger:		
Betalbar skatt	148 635	112 639
Skatt på inntekt - endring fra tidligere år	510	198
Endret skatteberegning i skattemelding tidligere år	-510	
Endring utsatt skatt	-13 269	41 409
Årets skattekostnad på ordinært resultat	135 366	154 246
Avstemming av faktisk skattekostnad:		
Resultat før skattekostnad	533 385	514 330
Skattefunn		0
Permanente forskjeller	85 137	-17 158
Fusjon ved skattemessig kontinuitet	0	213 726
Avgitt konsernbidrag	0	0
Endret midlertidige forskjeller tidligere år		0
Endring midlertidige forskjeller	57 092	-195 682
Alminnelig inntekt	675 613	515 216
Forventet inntektsskatt	148 635	113 348
Skatt på inntekt - endring fra tidligere år	510	198
Sum betalbar skatt	149 145	113 546
Effektiv skattesats	28,0 %	22,1 %
Skatteprosent	22,0 %	22,0 %

Note 6. Skatter forts.

(alle tall i TNOK)

Spesifikasjon av midlertidige forskjeller:	2024	2023
Driftsmidler	46 182	38 463
Varebeholdning	0	0
Utestående fordringer	-14 978	-12 753
Netto pensjonsforpliktelser	0	0
Gevinst- og tapskonto	182 744	228 430
Andre regnskapsmessige avsetninger	-16 900	0
Sum netto midlertidige forskjeller	197 049	254 140
Utsatt skatteforpliktelse 22 %	43 351	55 911

Avstemming av effektiv skattesats	2024	2023
Regnskapsmessig resultat før skatt	533 385	514 330
Permanente forskjeller	85 137	196 568
Skattemessig resultat før midlertidige forskjeller	618 522	710 898
Endring i midlertidige forskjeller	57 092	-195 682
Skattepliktig inntekt	675 613	515 216
Betalbar skatt	148 635	113 348
Endring på tidligere år	510	198
Endring utsatt skatt	-12 560	43 050
Beregnet skattekostnad	136 585	156 596
Virkelig skattekostnad	136 585	156 596
Differanse	0	0

Note 7. Aksjekapital og aksjonærinformasjon

(alle tall i TNOK)

Samtlige 20.000 aksjer à kr. 1.000 eies av Sopra Steria Group S.A., Frankrike.

Egenkapital	2024	2023
Aksjekapital	20 000	20 000
Annen egenkapital 01.01.	322 962	269 878
Innfusjonert egenkapital		
Endret resultat fjorår		
Konsernbidrag		
Årets resultat	397 509	360 084
Utbytte	-350 000	-307 000
Annen egenkapital 31.12.	370 471	322 962
Sum egenkapital 31.12.	390 471	342 962
Egenkapitalprosent	15,68 %	15,17 %

Note 8. Aksjer i datterselskap, selskapsopplysninger

(alle tall i TNOK)

Datterselskaper	Resultat før skatt	Egenkapital
Holocare AS - org no 923 792 163	-70 945	32 607
Sopra Steria eier 66,7 % av aksjene i Holocare AS (org no 923 792 163). Holocare AS har kontor i Oslo på adressen: Holocare AS Spaces Haakons Gate, 1. etasje Haakon VII's gate 5 0161 OSLO		

I 2024 har verdsettelsen av aksjene i Holocare AS blitt imapirment testet og nedskrevet med mNOK 72,4.

Selskapet utarbeider ikke konsernregnskap i henhold til RI. § 3-7, da selskapet inngår i konsernregnskapet til Sopra Steria Group S.a., Frankrike.

Note 9.

(alle tall i TNOK)

Garantier og depositum	2024	2023
Det er stilt bankgaranti for leie av kontorer med til sammen	144 175	140 944
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	2023
Opptjent ikke fakturerte inntekter som inngår i kundefordringer	396 678	400 727
Forskuddsfakturert som inngår i annen kortsiktig gjeld	143 681	162 347

Note 11.

(alle tall i TNOK)

Foretak i samme konsern	2024	2023
Kundefordringer	4 518	15 365
Leverandørgjeld	11 445	24 611

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.

	-297 652	51 309
--	----------	--------

		Kjøp	Salg
Kombinerte vare-/tjenestesalg	Land		
SOPRA STERIA GROUP	France	-52 944	386
SOPRA GROUP INFORMATICA	Spain	-24 781	270
SOPRA STERIA BENELUX	Belgium	0	2 003
SOPRA BANKING SOFTWARE GmbH	Germany	-1 058	0
SOPRA STERIA A/S	Denmark	-4 100	3 975
Sopra Steria Sweden AB	Sweden	-31 041	19 379
SOPRA STERIA Limited	United Kingdom	0	0
SOPRA STERIA POLSKA	Poland	-43 061	0
SOPRA STERIA PSF Luxembourg	Luxembourg	0	2 287
SOPRA STERIA AG	Switzerland	0	121
SOPRA STERIA I2S	France	-139	3 355
STERIA INDIA Ltd	India	-35 774	0

Note 11 forts.

(alle tall i TNOK)

		Kjøp	Salg
Sentralisert tjenesteyting (management fee)	Land		
SOPRA STERIA GROUP	France	-103 291	0
Andre kostnader/inntekter	Land		
SOPRA STERIA Group	France	-1 052	18 480
SOPRA STERIA Sweden AB	Sweden	-412	1 025
SOPRA GROUP INFORMATICA	Spain	0	27
SOPRA STERIA I2S	France	-288	1 282
SOPRA STERIA A/S	Denmark	0	2 344
Beløp innestående på konsernkonto (kNOK):		834 770	631 822

Kortsiktig fordring	Eggs Design AS	2024	2023
	Kortsiktig lån	0	0
	Konsernbidrag	0	0
	Netto fordring	0	0

	Eggs Design Aps (Danmark)	2024	2023
	Kortsiktig lån	0	0

Note 12.

(alle tall i TNOK)

Bankinnskudd	2024	2023
Bundne skattetrekksmidler utgjør	151 931	134 652
Innestående på konsernkonto	834 770	631 822

Note 13.

(alle tall i TNOK)

Leasing/leieforpliktelser	2024	2023
Antall firmabiler	4	5
Totalt antall biler	4	5
Årlig leiebeløp:		
Firmabiler	551	976
Totalt	551	976

Leasingperiode er 3 år

Sopra Steria har følgende leieavtaler for kontorer mv. :	Avtalen løper til	Leiebeløp 2024	Leiebeløp 2023
Sum leieavtaler kontorlokaler	30/06/2034	139 076	84 198

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)

	2024	2023
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter		
Resultat før skatt	533 385	514 330
Periodens betalte skatt	-112 838	-104 601
Tap/ gevinst ved salg av driftsmidler		
Ordinære avskrivninger	76 332	52 328
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbet. i pensj.ordn.	0	0
Nedskrivninger av investering i datter	72 351	
Endring i kundefordringer	-16 018	-73 078
Endring i leverandørgjeld	78 724	-30 073
Endring i andre tidsavgrensningsposter	-46 325	293 712
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter	585 612	652 618
Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-34 043	-68 560
Goodwill som følge av fusjon	0	-210 022
Investeringer i aksjer	-41 171	95 744
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-75 214	-182 839
Kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		
Utbetaling av utbytte	-307 000	-292 000
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-307 000	-292 000
Netto kontantstrøm for perioden	203 398	177 779
Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	796 758	618 979
Kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	1 000 156	796 758

Kontantstrømoppstilling forts.

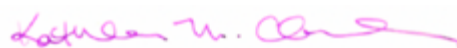
(alle tall i TNOK)

	2024	2023
Denne består av:		
Bankinnskudd	1 000 156	796 758
<i>Hvorav innestående på konsernkonto</i>	<i>834 770</i>	<i>631 822</i>
<i>Hvorav innestående på bankkonto</i>	<i>165 386</i>	<i>164 935</i>
Ubenyttet kassekreditt utgjør i tillegg	40 000	40 000

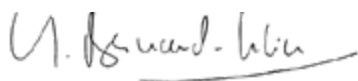
Oslo, 06.06.2025



Cyril Alexandre Malarge
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

Oslo, 06.06.2025

Cyril Alexandre Malarge
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

