

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse Åpenhetsloven 2025 - v3.pdf

Name	Method	Signed at
Berntsen, Truls	BANKID	2025-06-26 19:31 GMT+02
Djoudat, Saloume	BANKID	2025-06-26 17:02 GMT+02
Sven Madsen	MitID	2025-06-26 15:48 GMT+02
Kvan, Lisbeth Toftkær	BANKID	2025-06-26 15:19 GMT+02
Wollebekk, Carl Espen	BANKID	2025-06-26 14:23 GMT+02
Jurs, Morten	BANKID	2025-06-28 20:36 GMT+02
Flatland, Maria Nelly H	BANKID	2025-06-27 08:43 GMT+02
Lone Schøtt Kunøe	MitID	2025-06-26 20:58 GMT+02
Hole, Marius	BANKID	2025-06-26 19:51 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

Redegjørelse Åpenhetsloven 2025

Om Atea

Aktsomhetsvurderinger og risiko

Pågående og planlagte tiltak

Refleksjoner rundt Åpenhetsloven

Henvisninger til årsrapporten

ATEA



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

Innholdsfortegnelse

1 Om Atea	3
1.1 Organisering	3
1.2 Omsetning i rapporteringsåret 2024	4
1.3 Sertifiseringer	4
1.4 Forankring av arbeidet med Åpenhetsloven, i styret og ledelsen	4
1.5 Oppfølging av henvendelser knyttet til åpenhetsloven	5
1.6 Etterlevelse i egen virksomhet	5
2 Aktsomhetsvurderinger og risiko	5
2.1 Bakgrunn	5
2.2 Metodikk og omfang	6
2.3 Retningslinjer, styringssystemer og prosesser	6
2.4 Leverandørvurdering og risiko	7
3 Pågående og planlagte tiltak i aktsomhetsvurderingen	9
3.1 Opplæring av nøkkelpersonell	9
3.2 Bruk av innflytelse og dialog	9
3.3 Håndtering av anklager og avvik	10
3.4 Vurdering av effekt av gjennomførte tiltak	11
3.5 Planlagte tiltak i 2025	11
4 Refleksjoner rundt Åpenhetsloven	12
5 Henvisninger til årsrapporten	13



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

1 Om Atea

Atea er et norsk børsnotert selskap, og er Nordens og Baltikums største tjenestetilbyder innen IT-infrastruktur. Atea tilbyr konsulent- og driftstjenester innenfor områdene digital arbeidsplass, sky og datasenter, datadreven innovasjon og IT-sikkerhet. Ateas kunder får også tilgang til et unikt partnerskap med de største globale leverandørene av hardware og software.

Digital arbeidsplass

- Smarte møteplasser
- Smarte arbeidsplasser
- Produktivitet og samhandling
- Løsningsdesign og beforing
- PC / Møterom som en tjeneste
- Moderne Klientadministrasjon

Sky og datasenter

- Hybride plattformer
- Lagrings- og backupløsninger
- Nettverkstjenester
- IT-drift / Managed Services
- Cloud Broker Services
- Atea Cloud Track

Datadreven innovasjon

- Innsikt og analyse
- Visualisering og rapporter
- Data- og integrasjonsplattform
- Robotics Process Automation
- Sensorikk / Internet of Things
- Digital tvilling

IT-sikkerhet

- Security Operations Center
- Incident Response Team 24/7
- Beredskapsplan og -testing
- Penetrasjonstesting
- Sikkerhetsarkitektur
- Sikkerhetsløsninger

Hardware og software, inkludert livssyklus tjenester (Reseller Services)

IT-konsulent tjenester (Integrator Services)

IT-drift, samt service- og vedlikehold (Managed Services)

Figur 1: Illustrasjonen viser en oversikt over Ateas forretningsområder.

Hovedkontoret for konsernet er i Oslo, og selskapet har ytterligere 23 kontorer i Norge samt et stort antall kontorer i Sverige, Danmark, Finland og Baltikum – til sammen 88 kontorer.

Ved leveranse av infrastruktur fungerer Atea som integrator og syr sammen løsninger gjennom verdikjende tjenester. Atea har også en stor konsulentorganisasjon. I tillegg til å bidra med spesialistkunnskap, hjelper våre rådgivere kundene med å utforme arkitektur og helhetlige løsninger.

For å gi kundene konkurransedyktige betingelser og gode prosesser i forbindelse med innkjøp og forvaltning av hardware og software, tar Atea også rollen som forhandler. Atea har strategiske partnerskap med markedets viktigste internasjonale teknologileverandører, og kan tidlig tilby kundene nye og innovative løsninger. Gjennom størrelsen på virksomheten har Atea fordeler i form av kjøpekraft, utvalg, kompetansetilgang samt kostnadseffektive støtte- og logistikkfunksjoner. Dette kommer kundene til gode.

Ateas visjon om å bygge fremtiden med IT, er en forpliktelse til bærekraftig utvikling som omhandler alle våre produkter og tjenester. Atea rangeres som ledende på bærekraft i IT-sektoren.

Noen milepæler fra det siste året:

- Atea ble rangert som et av de mest bærekraftige selskapene i verden, av Corporate Knights, som en del av deres årlige rangering kalt "Global 100". Atea kom på første plass i vår bransje (IT-tjenester), og 60. plass totalt.
- Atea fikk A-rating i CDPs årlige vurdering av vårt klimaarbeid. Dette er andre år på rad vi oppnår denne vurderingen.
- Atea fikk en platinsvurdering (høyeste som er mulig å oppnå) av EcoVadis for femte år på rad, for vårt arbeid med miljø og sosiale forhold. Dette plasserer Atea blant topp 1 % av mer enn 150 000 selskaper evaluert globalt.
- Atea ble anerkjent som en av Europas klimaledere av Financial Times og Statista, som understreker Ateas forpliktelse til å redusere klimagass-utslipp knyttet til egen virksomhet.
- Atea ble anerkjent som en av Europas ledende aktører innen mangfold, av Financial Times og Statista, basert på vårt arbeid med å fremme inkludering og mangfold i IT-bransjen.
- I 2024 oppnådde Atea 63 % reduksjon i Scope 1- og 2-utslipp fra vårt baseår 2019. Scope 3-utslipp ble redusert med 48 % fra baseåret. Sammenlignet med 2023, har vi oppnådd 17 % reduksjon i totale utslipp.

1.1 Organisering

Atea har organisert virksomheten i regioner og noen fellesfunksjoner. Nærhet til våre kunder er viktig for oss i Atea. Vi har derfor lokal tilstedeværelse på 23 steder i Norge, og med over 8 000 ansatte lokalisert i 88 byer, i syv europeiske land — Norge, Sverige, Finland, Danmark, Litauen, Latvia og Estland. Dette gir en sterk lokal tilstedeværelse i alle markedene vi betjener. Regionene har ansvar for alle kunderelasjoner, og "eier" de ressursene som jobber med løsningsrådgiving. Regionene har også ansvar for å levere konsulenttjenester knyttet til løsninger fra våre teknologipartnere.

Sentralt har vi noen fellesfunksjoner som inkluderer HR, finans, marked og kommunikasjon. Også leveranseorganisasjoner som Atea Hardware Services, Software & Cloud og Atea Managed Services er inkludert i fellesfunksjonene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

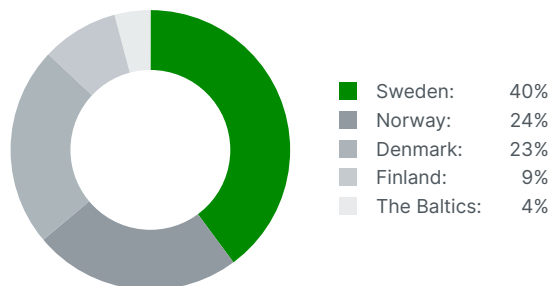
Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

1.2 Omsetning i rapporteringsåret 2024

I rapporteringsåret 2023 var Atea-gruppens brutto salg på 53.9 milliarder NOK, omsetningen lå på 34.6 milliarder NOK og selskapet hadde en bruttofortjeneste på 10.4 milliarder NOK. Fordelt pr land så dette slik ut:

Gross sales per country

2024



Figur 2: Atea ASAs bruttosalg for 2024 fordelt pr land/region.

Mer informasjon om finansielle resultater finnes i Ateas årsrapport for 2024.¹ Antall fulltidsansatte i Atea-gruppen i slutten av 2024 var 7.989. Av disse var 1.816 ansatt i Norge.

1.3 Sertifiseringer

Robuste og eksternt verifiserte styringssystemer og sertifiseringer er en kjernekomponent i effektiv drift og en kritisk del av grunnlaget for Ateas bærekraftsarbeid. På konsernnivå har Atea sertifiseringene ISO 9001 (kvalitet), ISO 14001 (miljø), ISO 27001 (informasjonssikkerhet) og ISO 37001 (antikorrupsjon). Fullstendig oversikt over Ateas sertifiseringer ligger på vår [ESG-oversikt](#).²

1.4 Forankring av arbeidet med Åpenhetsloven, i styret og ledelsen

Styret og ledelsen i Atea ASA og Atea Norge har alltid hatt arbeidet med åpenhet og kontinuerlig forbedring av forholdene i leverandørkjedene, høyt på prioriteringslisten. Fra loven trådte i kraft i 2022 har åpenhetsloven vært tema for både ledelsen og styret. Når vi arbeider med bærekraft og bruker begrepet bærekraft i Atea, inkluderer dette arbeidet for å sikre anstendige arbeidsforhold og hindre brudd på menneskerettigheter, i tråd med formålet med loven.

Ateas toppledergruppe har det overordnede ansvaret for å sikre at selskapet lever opp til retningslinjene som de har godkjent. Via styringsgruppen for bærekraft, godkjenner toppledergruppen omfanget av aktsomhetsvurderingene og følger opp progresjonen i Ateas leverandørvurderingsprogram. Dette skjer gjennom kvartalsvise møter.

Ateas Group Director of Sustainability (GDS), som rapporterer til Chief Operating Officer (COO), har det operasjonelle ansvaret for implementering av åpenhetsloven og kontinuerlig forbedring av leverandør-vurderingsprogrammet, samt å sikre relevante synergier med Ateas kjernevirksomhetsprosesser. GDS rapporterer løpende til konsernledelsen (COO) om arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Styret har ansvar for å føre tilsyn med due diligence-handlingene som en del av deres plikt til å handle i selskapets beste interesse. Styret mottar årlig oppdateringer om programmet og resultatene, og de respekterer retningslinjene for ansvarlig forretningsførsel i sine beslutninger.

Når det gjelder Ateas compliance-program, er det Ateas Director Corporate Responsibility (DCR) som håndterer gjennomgangen og utviklingen av de etiske retningslinjene, varslingspolitikken og implementeringen av disse i forretningsførselen. DCR rapporterer til Chief Financial Officer.

Se også avsnittene GOV-1 og GOV-2 på side 38 – 41 i [vår årsrapport](#).³

¹ <https://www.atea.com/media/quubhnul/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>

² <http://www.atea.com/esg-overview>

³ <https://www.atea.com/media/quubhnul/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

1.5 Oppfølging av henvendelser knyttet til åpenhetsloven

Det er lagt ut informasjon om åpenhetsloven på Atea nettsider. Her ligger det informasjon om hvordan Atea ivaretar loven, samt kontaktinformasjon i selskapet for spørsmål om loven. Det ligger også en e-postadresse til bruk for henvendelser.

I 2024 fylte Atea ut 29 skjemaer med dyptgående detaljspørsmål knyttet til vårt arbeid som er relevant for åpenhetsloven. Henvendelsene har hatt svært varierende formater. Atea har etablert velfungerende rutiner som sørger for at henvendelsene blir behandlet i tråd med kravene i loven. Spørsmål og andre henvendelser som mottas, følges opp innen fristen på tre uker. I tillegg til disse er det en andel som blir besvart i forbindelse med anbud og anbudsforespørsler.

Hvis det kommer inn spørsmål eller annen informasjon som krever handling, vil styret foreta nødvendige tiltak for å håndtere den eventuelle problemstillingen.

1.6 Etterlevelse i egen virksomhet

Atea er en transparent virksomhet som har god oversikt over interne forhold. Selskapet gjennomfører løpende ulike analyser av egen virksomhet, både internt og med bistand fra eksterne. Dette gjør vi for å forbedre arbeidet og identifisere forbedringer i egne prosesser. Atea følger reglene i arbeidsmiljøloven og andre relevante regelverk for arbeidsforhold. Med jevne mellomrom blir det gjennomført interne analyser for å ha innsyn i selskapets avtaler, rutiner, retningslinjer og systemer som gjelder egne ansatte og deres arbeidsforhold. Videre blir det undersøkt om dette praktiseres og følges. Gjennomgangen viser at Atea har ryddige og systematiserte forhold i egen virksomhet. Sannsynligheten er derfor svært lav for at det foreligger brudd på reglene i arbeidsmiljøloven eller annet relevant regelverk for arbeidsforhold.

Atea har etablert en varslingskanal (Whistleblower Hotline) der hvem som helst kan rapportere inn mulige brudd på Ateas retningslinjer. Det er inngått en avtale med et eksternt advokatfirma som håndterer varslingskanalen slik at det gir fullstendig anonymitet for varsleren. Dette advokatfirmaet har ingen annen forretningstilknytning til Atea, og vil følge opp varslingsrapporter diskret og konfidensielt med relevant person i Ateas organisasjon. Atea vil ikke tolerere reaksjoner mot varslere som i god tro rapporterer bekymringer som gjelder adferd i Atea. I 2024 ble det rapportert totalt 20 bekymringer, hvor alle unntatt én ble sendt inn anonymt. Blant disse var bekymringer relatert til de samme omstendighetene, totalt 16 forskjellige bekymringer. Blant de 16 rapportene var 14 HR-saker, inkludert tre tilfeller av diskriminering eller trakassering og ni saker knyttet til adferd, bruk av arbeidsverktøy, personvern og aktiviteter på sosiale medier. For hver sak gjennomførte HR grundige undersøkelser for å forstå problemet. Der det var behov for det, utviklet de handlingsplaner for å håndtere problemet, implementerte tiltakene og vurderte effektiviteten ved å følge opp situasjonen og innhente tilbakemeldinger fra de berørte ansatte. Basert på resultatene fra disse undersøkelsene og tiltakene som ble iverksatt, har Atea ikke identifisert noen bekreftede brudd på menneskerettighetene i egen virksomhet. Samtidig anerkjenner vi at diskriminering og trakassering regnes som faktiske negative påvirkninger under ESRS S1 i direktivet om selskapers bærekraftsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), og vi forblir forpliktet til kontinuerlig forbedring, åpenhet og proaktiv risikohåndtering.

Se også avsnittene S1-1, S1-2, S1-4, S1-5 og S1-17 i [vår årsrapport](#)⁴.

Ateas redegjørelser knyttet til etterlevelse av åpenhetsloven vil alltid være basert på foregående regnskapsår. Dette dokumentet viser derfor til arbeidet for 2024.

2 Aktsomhetsvurderinger og risiko

Ateakonsernet (Atea ASA) har et helhetlig syn på utfordringene knyttet til bærekraft og legger vekt på både miljø, sosiale hensyn og Governance (ESG) i egen leverandørkjede.

2.1 Bakgrunn

Leverandørkjedeprogrammet er en viktig del av selskapets systematiske bærekraftsarbeid, og sentralt i arbeidet med aktsomhetsvurderinger for å beskytte mennesker og planeten.

På bakgrunn av gjennomførte vesentlighetsanalyser har Atea kartlagt hvor det er størst risiko. Vurderingen tilsier at underleverandører eller samarbeidspartnere i Norden (som eksempelvis eventbyråer, billeasing, renhold eller reisebyrå) ikke utgjør noen større risiko. Atea har en vesentlighetstilnærming i aktsomhetsvurderingene, og setter derfor primært søkelys på leverandørkjedene tilknyttet produksjon av maskinvare.

Verdikjeden for IT-utstyr er ekstremt kompleks og dynamisk. For noen produktkategorier kan forsyningskjeder bestå av titusenvise underleverandører fordelt rundt om i verden. Enkelte produksjonsfaser foregår i høyrisikoland og medfører økt risiko for ESG-brudd.

⁴ <https://www.atea.com/media/quubhnul/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

Atea er forhandler, systemintegrator og leverandør av administrerte tjenester i markedene i Norden og Baltikum. Dette innebærer at vi ikke produserer, eller selv kontraherer for å produsere, produktene vi leverer til kundene. Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden innebærer å vurdere leverandørene våre og hvordan de driver ansvarlig virksomhet i driften og forsyningskjedene. Denne delen av verdikjeden utgjør den høyeste risikoen for negativ påvirkning både på menneskene og planeten.

Ateas leverandører er typisk IT-produsenter vi har partnerskap med, og disse har direkte kontrakter med utvalgte leverandører i sin forsyningskjede.

Kompleksiteten og omfanget på leverandørkjedene, kombinert med spørsmål om immaterielle rettigheter, skaper imidlertid utfordringer både når det gjelder kartlegging av leverandørkjeden og å få innflytelse over de rette aktørene. Til tross for kompleksiteten har produsentene en viss innflytelse på leverandører også lenger bak i verdikjeden, og derfor legger Atea vekt på å fremme ansvarlig forretningsførsel i deres globale forsyningskjeder.

2.2 Metodikk og omfang

Atea gjennomfører aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden basert på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs). Disse internasjonale rammeverkene gir klarhet og støtte til hvordan virksomheter forventes å respektere og arbeide for å fremme menneske- og miljørettigheter på tvers av egen virksomhet og verdikjeder. Som medlem av De forente nasjoners (FN) Global Compact, respekterer Atea i tillegg organisasjonens ti prinsipper.

For å strukturere dette arbeidet, bruker Atea sekstrinnsmodellen i OECDs veileder. I praksis følger ikke alltid handlingene de seks trinnene sekvensielt, da flere trinn kan utføres samtidig, med resultater som støtter den overordnede due diligence-prosessen.

Se også avsnittet GOV-4 på side 41 – 43 i [vår årsrapport](#).⁵

2.3 Retningslinjer, styringssystemer og prosesser

Ateas bærekraftsarbeid er basert på våre forpliktelser, i tråd med internasjonale standarder for ansvarlig forretningsvirksomhet og bransjestandarder, samt vår strategiske visjon. Disse er implementert i våre styringssystemer, retningslinjer og daglige arbeid for å danne et solid grunnlag for å videreutvikle arbeidet og for å levere resultater som kan ha positiv innvirkning i vår bransje.

Hos Atea er to primære retningslinjer ekstra avgjørende. Vårt arbeid er 1) styrt av vår Code of Conduct som oppsummerer våre verdier, etiske retningslinjer og grunnleggende regler som former vår adferd og beslutningstaking. Den fastsetter prinsippene for hvordan Ateaansatte samhandler med hverandre og eksterne interessenter. Hver ansatt, inkludert ansatte i datterselskaper og innleide konsulenter, har personlig ansvar for å gjennomgå, signere og følge retningslinjen.

I tillegg til Code of Conduct har Atea også utviklet 2) Supplier Code of Conduct. Denne er basert på FNs Global Compacts ti prinsipper, UNGPs, samt Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct, og fastsetter Ateas forventninger til leverandørene. Atea vurderer leverandørenes egne retningslinjer som en del av vårt leverandørvurderingsprogram og analyserer hvordan vår Supplier Code of Conduct, RBA Code of Conduct og leverandørenes retningslinjer samsvarer i alle vesentlige aspekter.

Våre retningslinjer blir regelmessig gjennomgått og oppdatert ved behov, og vårt styringssystem blir revidert årlig. I 2024 publiserte vi vår retningslinje for menneskerettigheter og retningslinje for ansvarlige mineraler for å styrke vårt engasjement for menneskerettigheter ytterligere.

Retningslinjen for menneskerettigheter styrker vår forpliktelse til å respektere og opprettholde menneskerettigheter i vår organisasjon, mot våre forretningsforbindelser og i interaksjon mot kunder og andre interessenter. Den supplerer Ateas Code of Conduct og Supplier Code of Conduct.

Retningslinjen for konfliktmineraler styrker vår satsing på aktsomhetsvurderinger innenfor dette området. Den beskriver hvordan arbeidet med konfliktmineral-spørsmål, fra Ateas posisjon i verdikjeden, er i tråd med OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder av mineraler, fra konfliktrammede og høyrisikoområder. Temaer knyttet til disse retningslinjene er innebygget i Ateas leverandørvurderingsprogram og de blir årlig gjennomgått, samt oppdatert ved vesentlige og/eller relevante endringer.

Fullstendig oversikt over Ateas retningslinjer er alltid tilgjengelig på vår [ESG-oversikt](#).⁶

Se også avsnittene GOV-4, S1-1, S1-2, S1-3, S2-1, S2-2, S2-3, S3-1, S3-2, S3-3, S4-1, S4-2, S4-3, G1-2 og G1-3 i [vår årsrapport](#).⁷

⁵ <https://www.atea.com/media/quubhnl/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>

⁶ <http://www.atea.com/esg-overview>

⁷ <https://www.atea.com/media/quubhnl/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

2.4 Leverandørvurdering og risiko

Atea har lang erfaring og kunnskap om ulike mulige og reelle skadevirkninger i IT-bransjen. Vi definerer skadevirkninger i tråd med OECDs retningslinjer, som refererer til negative konsekvenser for enkeltpersoner, arbeidstakere, lokal-samfunn og miljøet. Derfor er oppmerksomheten på risiko for mennesker, og ikke for virksomheten. Atea vurderer årlig de faktiske og mulige skadevirkningene, samt om det skjer vesentlige og/eller relevante endringer.

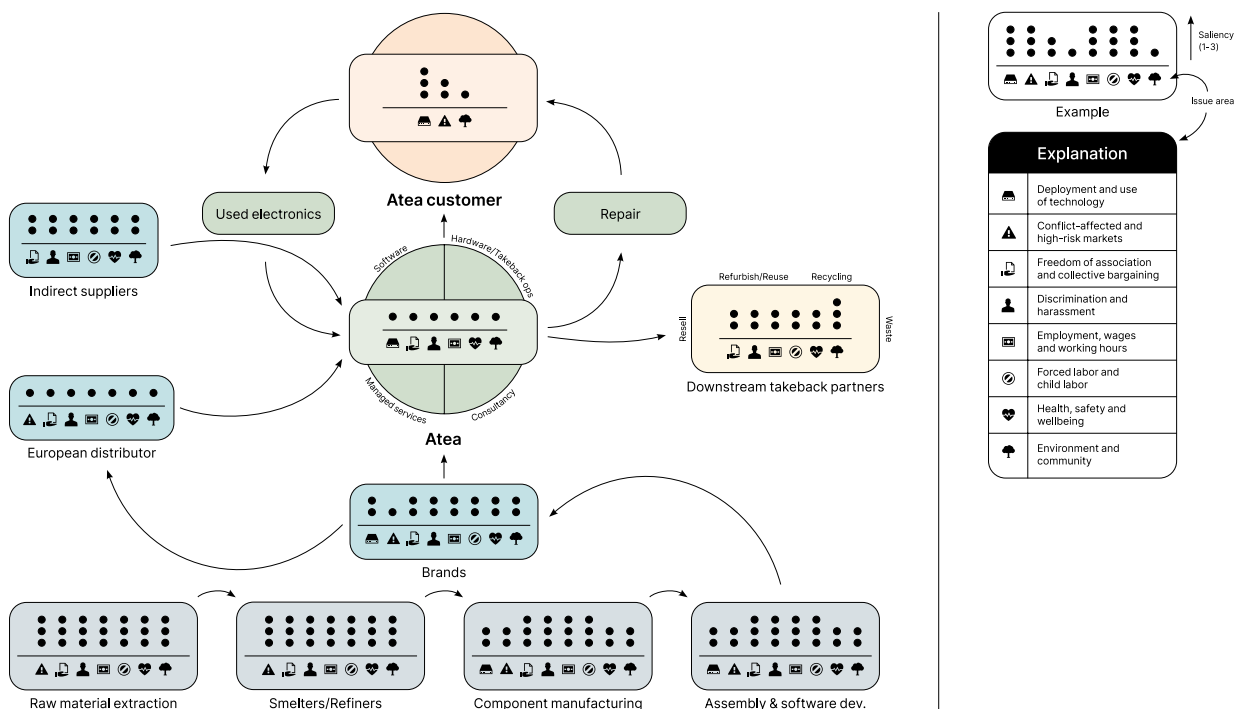
Utgangspunktet for vurderingen av negative virkninger, er kartlegging av egne operasjoner og verdikjede, og hvilke faktiske og potensielle miljømessige, sosiale og styringsmessige negative virkninger som er knyttet til spesifikke faser av, eller geografiske lokasjoner i, leverandørkjeden. Utover vår kunnskap om risiko, bruker vi informasjon fra risikovurderingsplattformer (f.eks. RBAs Risk Assessment Platform), statlige og ikke-statlige rapporter, aktiv medieovervåking samt informasjon fra bransjeeksperter, våre prioriterte leverandører og andre interessenter. For å få et helhetsinntrykk, sjekker vi eksempelvis aggregerte data knyttet til de vanligste avvikene fra revisjoner som rapporteres til RBA og våre prioriterte partnere. Noen av de vanligste avvikene som avdekkes i revisjoner gjelder arbeidstider, lønn og beredskap.

Ateas *Salient Human Rights Issues Assessment*, som ble utviklet og gjennomført i 2023, understreket viktigheten av det videre arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede. *Salient Human Rights Issue Areas* utpeker områdene hvor følger av Ateas aktiviteter og forretningsforbindelser står i størst fare for å gi negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Analysen ble utført av en ekstern konsulent og inkluderte bidrag fra Atea-eksperter fra ulike team og geografiske lokasjoner. Eksterne eksperter bidro også med verdifull innsikt. De identifiserte problemområdene og de mulige konsekvensene som har potensial for skade. Hvert sentrale menneskerettighets-spørsmål omfatter en rekke spesifikke menneskerettighetspåvirkninger. Alvorlighetsgrad (omfang, skala og uopprettelighet) og mulighet, er en del av analysen.

Atea's salient human rights issue areas

Value chain saliency



Figur 3: Ateas sentrale menneskerettighets spørsmål i verdikjeden.

I 2024 gjennomførte vi vår første doble vesentlighetsanalyse, i tråd med kravene i CSRD. De mulige konsekvensene med skadepotensial som ble identifisert i vår *Salient Human Rights Issues Assessment*, ble inkludert i prosessen og diskutert innenfor rammen av mulig og faktisk negativ påvirkning. Prosessen involverte flere interne og eksterne eksperter, og inkluderte intervjuer med interessenter som kunder, ansatte, representanter for rettighetshavere (NGO-er) og leverandører. Videre inkluderte prosessen flere workshoper for å identifisere og vurdere potensielle negative påvirkninger basert på alvorlighetsgrad (omfang, skala og uopprettelighet) og mulighet. Arbeidet og resultatet har også gjennomgått en ekstern



revisjon som en del av publiseringen av Ateas årsrapport. De mest vesentlige negative påvirkningene som ble identifisert, vises i figuren nedenfor.

For mer informasjon om prosessen og de identifiserte påvirkningene, se også avsnitt ESRS 2: SBM-3, IRO-1, S1: SBM-3, S2: SBM-3, S3: SBM-3, S4: SBM-3 i [vår årsrapport](#).⁸

Material impacts, risks and opportunities

		Value chain location			Time horizon		
		Upstream	Own operations	Downstream	Short-term	Medium-term	Long-term
ESRS 2 General disclosures							
Greenhouse gas emissions across value chain	Actual negative impact	●	●	●	●	●	●
Energy use by Atea and in the use of sold products	Actual negative impact	●	●	●		●	
Customer requirements for sustainable data centers	Opportunity			●			●
E5 Resource use and circular economy							
Promotion of circular economy among customers	Actual positive impact			●		●	
Unnecessary e-waste	Actual negative impact			●		●	
Extended customer consumption cycles	Risk			●		●	
Fully implementing the LCM strategy	Opportunity		●			●	
Traceability of take-back products	Risk			●		●	
S1 Own workforce							
Discrimination and/or harassment	Actual negative impact		●			●	
Career development of employees	Actual positive impact		●			●	
S2 Workers in the value chain							
Lack of living wage	Actual negative impact	●		●		●	
Labor, health and safety concerns within the value chain	Actual positive impact	●		●		●	
S3 Affected communities							
Conflict financing	Actual negative impact	●				●	●
Sold products associated with human rights violations	Potential negative impact			●		●	
S4 Consumers and end-users							
Insecure data handling and privacy breaches	Potential negative impact		●	●	●	●	●
G1 Business conduct							
Bribery risks for employees and across the value chain	Actual negative impact	●	●	●	●	●	●
Supply chain management and governance	Actual positive impact	●				●	
Corporate culture to attract and retain talent	Opportunity		●			●	

Figur 4: Ateas vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter

Ateas retningslinjer, funn og informasjon som innhentes gjennom informasjonsovervåking av samfunnet, våre risikovurderinger og revisjonsinformasjon, styrer prioriteringen av vesentlige menneskerettighetsspørsmål samt vårt fokus på arbeid med negative effekter på menneskerettigheter. Mange av de vesentlige menneskerettighetsspørsmålene og spesifikke menneskerettighetspåvirkninger knyttet til hvert enkelt spørsmål, er gjeldende for et spesifikt eller avgrenset område i bransjen. Derfor vurderer Atea i leverandørvurderingsprogrammet om våre leverandører har relevant arbeid med disse temaene.

⁸ <https://www.atea.com/media/quubhnu/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

I løpet av 2024 fortsatte Atea å bruke vårt verktøy for bærekraftskartlegging, utviklet i 2023, for å vurdere leverandørers prestasjoner innen bærekraft. Dette inkluderer klima- og miljøarbeid, sporbarhet, åpenhet og etikk, samt modenhet i styringssystemene. Ved hjelp av tredjepartsløsninger som EcoVadis Sustainability Intelligence Suite og RBA-Online SAQs, manuell analyse av offentlig tilgjengelig bærekraftsinformasjon og innsikt fra leverandørdialoger, har Atea vurdert leverandørene basert på både kvalitative og kvantitative data. Målet er å sikre oppdatert, relevant og leverandørspesifikk informasjon tilgjengelig for alle relevante medarbeidere i Atea. I fremtiden skal dette, på aggregert nivå og uten å kompromittere konfidensialitet, også gjøres tilgjengelig for kunder.

I tillegg sikrer en årlig evaluering av våre parametere at dette datadrevne verktøyet forblir relevant. Verktøyet brukes også i dialog med leverandører, og hjelper dem å identifisere neste steg eller forbedringsområder i deres bærekraftsreise, og holde dem ansvarlige for fremgang i tråd med Ateas Supplier Code of Conduct og avviksbehandlingsprosess.

I tillegg til leverandørvurderingsverktøyet omtalt ovenfor, kan Atea også gjennomføre grundige vurderinger av leverandører. Disse vurderingene kan gjøres i mange ulike former, som å be om spesifikk dokumentasjon på tredjepartsrevisjon og annen relevant informasjon fra leverandørene, eller verifisere via RBA-Online at revisjoner de fasiliteter, faktisk blir gjennomført. Revisjonsinformasjon kompletterer også Ateas risikobilde.

Se også avsnitt G1-2 i [vår årsrapport](#).⁹

3 Pågående og planlagte tiltak i aktsomhetsvurderingen

Arbeidet med å kartlegge leverandørkjeden, vurdere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt verktøyet for kartlegging av bærekraft, styrer Ateas arbeid og gir god kjennskap til verdikjeden. Dette retter også oppmerksomheten mot de vesentlige problemene i forsyningskjeden.

Hvis Atea blir kjent med at vi forårsaker eller bidrar til skadevirkninger, er det avgjørende for oss å avvikle tilknyttede aktiviteter og samtidig sikre at rettighets-havere beskyttes og at feilene utbedres. I de fleste tilfeller vil imidlertid Atea verken forårsake eller bidra til potensielle eller faktiske skadevirkninger. Atea vil derfor nærme seg disse problemene ved å bruke innflytelse samt vurdere hvordan vår ansvarlige forretningspraksis kan forhindre og redusere negative konsekvenser.

3.1 Opplæring av nøkkelpersonell

Gjennom effektiv opplæring sikrer Atea at nøkkelmedarbeidere og styret har kompetanse i ansvarlig virksomhet og aktsomhetsvurderinger innen bærekraft. Det er også utviklet opplæringsmaterieell for medarbeidere som er ansvarlig for oppfølging av åpenhetsloven. Videre har vi årlig obligatorisk compliance-opplæring og onboarding av nye ansatte innen bærekraft. I tillegg har Atea implementert Atea Sustainability Ambassador Program. Her får utvalgte ansatte grundig opplæring i hvordan Atea fremmer bærekraftig IT, og det forventes at deltakerne deler sin kunnskap med kolleger og kunder.

I 2024 hadde Atea 138 bærekraftsambassadører i Norden og Baltikum, som har gjennomført dybdegående opplæring i bærekraft. Dette inkluderer Ateas arbeid med oppfølging av underleverandører og menneske- og arbeidstakerrettigheter. I tillegg gjennomførte 99,8 % av alle Atea-ansatte opplæring i etiske retningslinjer.

3.2 Bruk av innflytelse og dialog

Til tross for at Atea ikke har direkte kontrakter med leverandører utover produsentene, gir selskapets posisjon i verdikjeden flere muligheter til å bruke innflytelsen til å fremme bærekraft i forsyningskjeden, og søke å forhindre, eller redusere, faktiske og potensielle skadevirkninger. Basert på leverandørvurderingene Atea gjennomfører, kan vi ha åpne dialoger med leverandørene.

I 2024 fortsatte Atea å ha regelmessige møter med våre strategiske partnere og gullpartnere. Under møtene har vi gått igjennom vår leverandørevaluering og diskutert ulike punkter, samt snakket om ulike aktuelle temaområder innen partnernes leverandørkjede. På møtene har våre partnere deltatt med ledende eksperter som har innsyn i leverandørkjeden. I tillegg hadde vi også diskusjoner med leverandører utenfor leverandørstrategien, om leverandørvurderingsprogrammet eller om spesifikke temaer. Atea deltok også i våre partners bærekraftsinitiativer som kanalpartnere. Denne dialogen og engasjementet hjelper oss å kontinuerlig forbedre vår generelle kunnskap om leverandørkjeden og dens utfordringer, og gjør det også mulig for oss å vurdere leverandørenes innsats mer detaljert og presse på for forbedringer der vi avdekker mangler. Vi bruker også denne kunnskapen til kontinuerlig å styrke vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Våre bransjeinteressenter, spesielt Responsible Business Alliance (RBA) der Atea er regular member, har en fremtredende rolle i å fremme ansvarlig forretningsadferd og bærekraftstiltak i bransjen, så vel som innenfor offentlig politikk. Medlemskapet gir tilgang til informasjon om leverandørenes forsyningskjedeaktiviteter og generell bransjespesifikk informasjon som eksempelvis risikoer. Det gir også en plattform for deling av bransjekunnskap og beste praksis, samt

⁹ <https://www.atea.com/media/quubhnul/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



muligheten til å påvirke bransjen fra vår posisjon. Sistnevnte oppnås gjennom aktiv deltakelse i RBA-tiltaksgruppe og andre arbeidsgrupper, ved å påvirke andre medlemmer under den treårige oppdateringen av RBAs etiske retningslinjer, samt ved å snakke på forskjellige RBA-arrangementer. I tillegg deltok Atea i ulike RBA-arbeidsgrupper som arbeidsgruppen for levelønn og arbeidsgruppen for miljø. Her innhenter vi kunnskap for å styrke vårt eget arbeid og bruker innsikten til å stille tydeligere forventninger og bidra til forbedringer i bransjen.

Et eksempel på hvordan Atea kan bruke sin innflytelse til å fremme ansvarlig forretningsførsel er gjennom samarbeid med ikke-statlige organisasjoner som representerer rettighetshavere eller uavhengige bransjeeksperter for å belyse presserende spørsmål. Dette er spesielt viktig når det gjelder utbredte systemiske problemer som klimaendringer eller statsstøttet tvangsarbeid, som krever samarbeid mellom flere interessenter. I 2024 ble vi invitert til å holde innlegg i våre partners diskusjoner om ansvarlig næringsliv, både i globale fora som Responsible Business Alliance-konferansen og i lokale arenaer som Etisk Handel Norge. Vi har også hatt dialog med flere Non-Governmental Organizations (NGOs) i løpet av året, både for å innhente kunnskap til vår doble vesentlighetsanalyse og for å fremme arbeidstakers rettigheter i bransjen.

Ateas viktigste eksterne interessenter er kundene. Ved å gi råd om temaer relatert til IT, bærekraft og ansvarlig forretningsførsel, støtter Atea kundene i å bruke sin kjøpekraft for å maksimere deres påvirkning innenfor bærekraft. Gjennom initiativet Atea Sustainability Focus (ASF) publiserer vi en årlig rapport som analyserer spesifikke temaer innenfor bærekraft, kartlegger hva de nordiske kundene ser på som bransjens mest presserende problemer og gir anbefalinger for å fremme bærekraft, til RBA, IT-produsentene samt IT-kjøpere. I forbindelse med lansering av ASF-rapporten arrangerer vi Atea Sustainability Forum, en dagskonferanse med søkelys på å gjøre IT-bransjen mer rettferdig og bærekraftig. I 2024 var det 541 deltakere fordelt på lokasjoner i København, Stockholm, Helsinki og Oslo.

I 2024 var temaet for ASF "Focus on People – The Path to Living Wages", hvor ASFs Advisory Board, støttet av data fra ASF-undersøkelsen, rettet søkelyset mot menneskene i leverandørkjeden og oppfordret bransjen til å ta tak i spørsmålet om levelønn.

Som en del av ASF-initiativet driver Atea Leadership for Change, et nettverk der progressive IT-innkjøpere deler beste praksis og jobber sammen for å sette mer ambisiøse bærekraftskriterier i sine IT-anskaffelser. I 2024 arrangerte vi fem nettverksmøter med 30 ulike virksomheter og representanter fra disse virksomhetene.

Vi mener at kundenes innkjøpsmakt er et kraftfullt verktøy for endring, og gjennom de ulike aktivitetene i ASF-initiativet ønsker vi å øke kunnskapen og engasjementet hos kundene, samt kanalisere deres ambisjoner og forventninger til bransjen. Over tid tror vi dette vil bidra til mer etiske og bærekraftige anskaffelser og forbedringer i leverandørkjeden.

I tillegg til disse tiltakene har Atea også 100 %-klubben for organisasjoner som har forpliktet seg til en sirkulær livssyklusstyring av IT-utstyret sitt. I 2023 hadde vi totalt 637 medlemmer, fordelt slik:

- Sverige: 345 medlemmer
- Norge: 141 medlemmer
- Danmark: 153 medlemmer

3.3 Håndtering av anklager og avvik

Til tross for at Atea og våre leverandører har robuste og velutviklede prosesser for aktsomhetsvurderinger, forekommer brudd på arbeids- og menneskerettigheter i leverandørkjedene, samt brudd på underleverandørenes miljøforpliktelser. Derfor har Atea prosesser for å avdekke og undersøke påstander samt for å håndtere avvik. Atea overvåker bransjen, media og NGO-kilder for anklager som påvirker vår forsyningskjede og avgjør hvilke vi håndterer som en del av vår påstandshåndteringsprosess. Vi søker også informasjon om mulige avvik fra leverandører og andre interessenter. Hvis anklagen anses som et avvik, vil den starte vår avviksbehandlingsprosess hvor vi følger opp de korrigerende tiltakene som er iverksatt, til saken er løst og, om nødvendig, utbedret. Dersom det blir nødvendig, eskalerer vi saken og legger press på den gjeldende aktøren.

Når Atea blir oppmerksomme på en påstand, blir den analysert, og hvis den anses som betydelig, utløses påstandshåndteringsprosessen, og informasjonen deles med Group Director for Sustainability (GDS). I noen situasjoner er samarbeid med andre bransjeaktører eller interessenter nødvendig. På grunn av vår posisjon i verdikjeden, kan dette eksempelvis være leverandører, frivillige organisasjoner som representerer de berørte rettighetshaverne og RBA.

Atea kontakter leverandøren(e) som "eier" leverandørkjeden påstanden er knyttet til, og starter dialogen med disse. I denne dialogen trenger Atea informasjon om hvordan påstanden etterforskes og vurderes. Dersom leverandøren verifiserer at påstanden ikke har forekommet, legger dialogen vekt på verifikasjonsverktøyene som leverandøren har brukt for å komme til dette resultatet. Prosessen for å håndtere vurderingen av påstanden, blir deretter avsluttet.

Dersom leverandøren verifiserer at påstanden har forekommet, krever Atea informasjon om hvilke korrigerende tiltak leverandøren iverksetter for å avhjelpe forholdet. Disse tiltakene følges deretter opp til situasjonen er utbedret, før prosessen for påstandshåndtering avsluttes. Ved unødige forsinkelser med å gi nødvendig informasjon, eller manglende samarbeid underveis i prosessen, eskaleres påstandssaken. GDS informerer forretningsområdesjefer, og ved behov forbeholder Atea seg retten til å begrense virksomheten og tilgangen til Ateas markedsføringskanaler, herunder store nasjonale arrangementer.



I 2024 undersøkte Atea tre anklager i tett dialog med relevante leverandører, andre aktører i bransjen og uavhengige eksperter. To av de tre sakene ble bekreftet å omfatte alvorlige brudd på menneskerettighetene. Vi erkjenner at det kan forekomme andre alvorlige hendelser i vår høyrisiko-verdikjede som ikke blir rapportert. Ingen av de undersøkte anklagene i rapporteringsåret resulterte i at vi avsluttet eller midlertidig stanset forretningsforhold med leverandører, og ingen av sakene medførte utbetaling av erstatningstiltak.

Klageordninger og utbedringsprosedyrer spiller en grunnleggende rolle i å fremme ansvarlig forretningsatferd, og for Atea gir dette en måte å gjenkjenne og adressere potensielle negative påvirkninger som kan ha blitt oversett. Hvis vår undersøkelse fører til en ubestridelig konklusjon om at Atea enten forårsaker eller bidrar til negative påvirkninger på mennesker eller miljøet, vil vi tilby utbedring sammen med andre relevante partnere.

2024 har vi fortsatt dialogen med våre prioriterte partnere om utbedringer i form av godtgjørelser. Det har ikke vært aktuelt for Atea å tilby dette. Atea kan og ønsker å spille en rolle i å oppmuntre til korrigerende tiltak og innkjøp ved å bruke vår innflytelse i forretningsforhold. Vi gjør dette eksempelvis gjennom samarbeid i bransjeinitiativer og ved å kartlegge hvordan våre leverandører arbeider med klagekanaler og utbedring i vårt leverandørvurderingsverktøy.

3.4 Vurdering av effekt av gjennomførte tiltak

Atea ønsker at arbeidet med åpenhetsloven og bærekraftsarbeid generelt skal ha en positiv innvirkning på både mennesker og planeten, og derfor må vi spore påvirkningen vårt arbeid med loven har for verdikjeden.

For å spore effekten av våre aktsomhetsvurderinger, har Atea utviklet et sett med indikatorer som følges opp årlig for å gi en målbar effekt av fremgangen.

I 2024 vurderte vi 98 leverandører, som representerer 87 % av våre direkte innkjøp av maskinvare og programvare, og oppnådde dermed nok en gang ambisjonen om å vurdere minst 85 % av våre leverandører basert på innkjøpsvolum. Leverandørene ble prioritert for vurdering basert på spesifikke kriterier, inkludert risiko, innkjøpsvolum og påvirkningskraft gjennom individuelle initiativer og bransjeomfattende samarbeid. 83 % av de vurderte leverandørene har retningslinjer for ansvarlig innkjøp av mineraler, omtrent samme andel som i 2023, og 86 % har en leverandørkodeks, sammenlignet med 84 % året før. Mange av disse leverandørene er blant de mest avanserte IT-selskapene i verden når det gjelder bærekraft.

Det er også verdt å merke seg at RBA Code of Conduct, som vi bruker som grunnlag for våre vurderinger, ble oppdatert i januar 2024 med et høyere ambisjonsnivå. Dette innebærer at alle leverandører som fullt ut etterlever retningslinjene, har styrket sitt bærekraftsarbeid i løpet av året, ettersom de nå må gjennomføre risikovurderinger og revisjoner basert på det nye, høyere nivået.

I løpet av 2024 har Atea gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse i tråd med kravene i CSRD. Dette har gitt oss et solid fundament for å tilpasse oss beste praksis og forventninger fra både myndigheter og andre interessenter, og for å drive forbedringsarbeid basert på et standardisert rammeverk fremover.

Atea sporer alle påstander og hendelser som gjelder påstand om brudd på åpenhetsloven, med sikte på å identifisere grunnleggende årsaker og bruke vår innflytelse til å adressere disse. Dette ble gjennomført i tråd med forventningene i 2024, men vi ønsker å omstrukturere arbeidet både med interessenter og internt for å styrke prosessen i 2025.

Siden dialog med partnere og andre interessenter er en av de beste måtene å bruke vår innflytelse på, har Atea som ambisjon å gjennomføre halvårlige dialoger om ansvarlig forretningsførsel med de prioriterte partnerne i leverandørprogrammet. Videre tar Atea sikte på å ha dialog med minst to ulike frivillige organisasjoner eller initiativer, som arbeider med områdene som er prioritert i vår risikovurdering.

I 2024 er vi tilfreds med informasjonsutvekslingen og dialogen med partnere, som har bidratt til gjensidig forståelse om for eksempel levelønn, klimaarbeid og vanlige avvik i revisjoner. Når det gjelder interessenter utover industriaktører, er vi på rett spor for å ha dialoger om materielle temaer og ser gjerne en fortsettelse på dette. I 2024 meldte Atea seg inn i Etisk Handel Norge, og har deltatt som taler og vært til stede på deres ulike arrangementer gjennom året. Å lære av aktører i vår egen bransje og andre sektorer hjelper oss med å identifisere mulige forbedringer og nye tilnærminger, og ved å dele vår egen kunnskap håper vi samtidig å kunne inspirere andre.

Atea ønsker å utnytte egen innflytelse og posisjon til å støtte kundene i å bruke sin kjøpekraft til å maksimere bærekraftig påvirkning. Derfor gjennomfører Atea årlig en analyse av anbud for å spore våre kunders forventninger til bransjen og justere vårt salg deretter.

3.5 Planlagte tiltak i 2025

Vi er ikke i mål, på tross av at Atea har kommet et langt stykke på vei. Aktsomhetsvurderinger krever kontinuerlig arbeid. Utover å videreutvikle og holde frem med arbeidet med vårt Supplier Assessment Program, har vi i tillegg identifisert følgende satsingsområder for 2025 knyttet til vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

1. Ettersom vi er forpliktet til kontinuerlig forbedring basert på våre erfaringer og nye reguleringer, samt gjennomgår våre retningslinjer og prosesser årlig, planlegger vi å vurdere hvilke mulige mangler vi har i våre retningslinjer for ansvarlig forretningsførsel, og implementere dem i 2025. Dette inkluderer oppdateringer til vår Supplier Code of



Conduct for å speile fremskrittene oppnådd i RBAs Code of Conduct, i tillegg til de økte forventningene vi har til våre partnere.

2. Vi vil fortsette å vurdere minst 85 % av leverandørene basert på innkjøpsvolum ved hjelp av vårt verktøy for bærekraftskartlegging.
3. Vi vil også restrukturere hvordan vårt bærekraftsteam oppdaterer Ateas styre relatert til ansvarlig forretningsførsel, leverandørvurderingsprogram og andre vesentlige bærekraftstemaer. Den nye strukturen skal være på plass i løpet av andre halvår 2025 og tas i bruk fra og med første halvår 2026.
4. I vårt leverandørvurderingsprogram analyserer vi kontinuerlig våre vesentlige menneskerettighetsrisikoer og sikrer at parameterne vi har i vårt datadrevne verktøy, kan måle områdene så presist som mulig. I tillegg kombinerer vi dette arbeidet med den kommende doble vesentlighetsanalysen. Dette for å sikre at vi har tilstrekkelig transparens og informasjon om våre leverandørers arbeid, slik at vi kan underbygge den systematiske og metodiske tilnærmingen til aktsomhetsvurderinger – og kontinuerlig utfordre leverandørene til å bli bedre.
5. Vi vil utvikle en mer inngående vurdering av leverandørene, knyttet til tjenestene vi anskaffer, og arbeide tettere med våre større indirekte leverandører. Vi vil også bruke de samme vurderingsprinsippene i verdikjeden nedstrøms. Dette arbeidet ble påbegynt i 2024 og fortsetter i 2025.
6. I vår doble vesentlighetsanalyse identifiserte vi levelønn som en negativ påvirkning i vår leverandørkjede, og det ble også løftet frem som et fokus-område for bransjen av ASFs rådgivende styre. Vi vil delta aktivt i diskusjoner om å etablere en bransjestandard og referanseverdier for de mest relevante regionene i vår leverandørkjede, og evaluere leverandørenes innsats på dette området. Vi fortsetter å fremme levelønn som en del av RBA-arbeidsgruppen for levelønn, samt i dialog med andre interessenter som har samme ambisjon som oss. Vi håper at dette engasjementet vil bidra til å løfte temaet i bransjen, og vil begynne å vurdere leverandørenes innsats på dette området for å kunne følge utviklingen over tid.
7. Vi deltar i arbeidet som RBA gjør, for kartlegging av forsyningskjeder og fortsetter å presse for økt gjennomsettighet med den innflytelsen vi har. Dette arbeidet fortsetter i 2025 som en del av vårt langsiktige engasjement for å styrke transparens i leverandørkjeden.

Atea ser frem til å ta fatt på disse viktige oppgavene. Vi både håper og tror at vi som markedsledende på vårt felt, kan ta en posisjon hvor vi bidrar til å forbedre forholdene, ikke bare i egne verdikjeder, men i den globale IT-industrien.

4 Refleksjoner rundt Åpenhetsloven

Siden åpenhetsloven trådte i kraft i 2022, har Atea sørget for at kunder og andre interesserte parter kan kontakte oss for å be om informasjon om vårt arbeid med åpenhetsloven, og vår due diligence innenfor menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette har inkludert å svare på direkte informasjonsforespørsler, delta i kundeundersøkelser og holde møter med kunder som har bedt om større innsikt i Ateas bærekraftsarbeid.

Vi publiserer årlig en integrert bærekrafts- og årsrapport som dekker våre resultater på alle aspekter av bærekraft. I mars 2025 publiserer vi vår første årsrapport i samsvar med CSRD. Denne, og øvrig bærekraftsrelatert informasjon, kan finnes og lastes ned på vår [ESG-oversikt](http://www.atea.com/esg-overview)¹⁰.

Atea Norge har gjennom 2024 og videre inn i 2025 mottatt en omfattende mengde henvendelser knyttet til åpenhetsloven. I hver enkelt henvendelse har vi i vår respons vært tydelige på at vi virkelig setter pris på og anerkjenner kundens fokus på disse viktige spørsmålene. Våre ansvarlige på åpenhetsloven har svart ut henvendelsene på best mulig måte, i henhold til kravene som stilles i loven. I 2024 fylte Atea ut 29 skjemaer med dyptgående detaljspørsmål knyttet til vårt arbeid som er relevant for åpenhetsloven. Skjemaene varierer i svært stor grad hvor enkelte tar flere timer å fylle ut, mens øvrige tar mindre tid. Gjennomgående for alle henvendelser er at de inneholder en blanding av spørsmål relevant for åpenhetsloven, compliance, ulike ISO-sertifiseringer, vårt mangfold- og inkluderingsarbeid og øvrige sosiale- og klimarelaterte initiativer, forhold, rutiner og prosesser – noe som ofte krever bred samhandling på tvers i vår egen virksomhet for å oppnå gode og gjennomarbeidede besvarelser.

I Atea bruker vi mye tid på å sørge for at våre produkter og tjenester er trygge og så bærekraftige som mulig i en risikoutsatt bransje. Atea har jobbet strukturert og metodisk med aktsomhetsvurderinger i våre leverandørkjeder over en årrekke, og har lenge tatt til orde for at dette burde lovreguleres. Vi tror at vi trenger denne transparensen for å skape mer bærekraftige, rettferdige og etisk forsvarlige verdikjeder. Imidlertid noterer vi behovet for standardisering av denne type rapportering.

Avslutningsvis vil vi understreke at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er både nyttig og nødvendig. Vi anerkjenner betydningen av åpenhet overfor våre kunder og leverandører, både fra et operasjonelt og prinsipielt perspektiv. Dette styrker tilliten og sikrer en mer bærekraftig og etisk drift som sikrer anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i hele leverandørkjeden.

¹⁰ <http://www.atea.com/esg-overview>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF

For henvendelser angående åpenhetsloven, ta kontakt med compliance@atea.no. Alternativt kan kunder av Atea kontakte sin kontaktperson i Atea.

5 Henvisninger til årsrapporten

Vår ambisjon for neste år er å integrere redegjørelser for aktsomhetsvurderinger i årsrapporteringen. Allerede i år publiserer vi informasjon knyttet til ulike områder av åpenhetsloven i vår [årsrapportering](#)¹¹ – se tabellen nedenfor for henvisninger til videre lesning.

Åpenhetsloven § 5 – Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger	Relevant del av Ateas årsrapport for 2024	Sidereferanse
Generell beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde	"The Board of Directors Report"	s. 12-15
	ESRS 2 "General disclosures" (ESRS 2: SBM-2)	s. 44-46
Retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	ESRS 2 "General disclosures" (GOV-1, GOV-2, GOV-4)	s. 38-43
	S1 "Own workforce" (S1-1, S1-2, S1-3, S1-17)	s. 87-89, 98
	S2 "Workers in the value chain" (S2-1, S2-2, S2-3)	s. 100-101
	S3 "Affected Communities" (S3-1, S3-2, S3-3)	s. 104-105
	S4 "Consumers and end-users" (S4-1, S4-2, S4-3)	s. 109-111
	G1 "Business Conduct" (G1-2, G1-3)	s. 116-119
Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger	ESRS 2 "General disclosures" (ESRS 2: SBM-3, ESRS 2: IRO-1)	s. 46-51
	S1 "Own workforce" (S1: SBM-3)	s. 86-87
	S2 "Workers in the value chain" (S2: SBM-3)	s. 99-100
	S3 "Affected Communities" (S3: SBM-3)	s. 103-104
Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene	S4 "Consumers and end-users" (S4: SBM-3)	s. 108
	S1 "Own workforce" (S1-4, S1-5, S1-17)	s. 89-90, 98
	S2 "Workers in the value chain" (S2-4, S2-5)	s. 101-102
	S3 "Affected Communities" (S3-4, S3-5)	s. 105-106
	S4 "Consumers and end-users" (S4-4, S4-5)	s. 111-113
	G1 "Business Conduct" (G1-3)	s. 117-119

¹¹ <https://www.atea.com/media/quubhnul/atea-annual-report-2024.pdf?v=638785884330000000>



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
6CE88C3A2C474366BBA420D4D667DCAF