

Åpenhetsloven



Redegjørelse per 30.06.2023

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Om Duett | 3 |
| Bærekraft | 3 |
| Helse, miljø og sikkerhet | 4 |
| Interne ansettelsesforhold | 5 |
| Åpenhetsloven | 6 |
| Aktsomhetsvurderinger og leverandørkartlegging | 8 |
| Supplier Code of Conduct | 9 |
| Appendix | 10 |



Om Duett

Duett er et norsk selskap med hovedkontor på Tynset og avdelingskontorer i Trondheim, Stjørdal, Folldal, Elverum og Oslo.

Duett utvikler og leverer softwareprodukter for regnskapsbransjen, og økonomisystemet Duett Økonomi er det største og viktigste produktet i porteføljen. Duett Økonomi er utviklet med tanke på å effektivisere og forenkle regnskapsprosesser, og det tilbys et bredt spekter av funksjonaliteter som dekker behovene til regnskapsførere og regnskapsførernes kunder. Duett Økonomi gir brukerne muligheten til å håndtere alt fra bokføring og fakturering til rapportering og analyse, alt i ett brukervennlig grensesnitt. Med sin erfaring og kjennskap til regnskapsbransjen er Duett en stolt og pålitelig leverandør av økonomisystem som gir nødvendig verktøy for en vellykket regnskapshverdag.

Duett er også leverandør av skytjenester som gir bedrifter og organisasjoner muligheten til å utnytte kraften og fleksibiliteten i skybasert teknologi. Duett tilbyr skreddersydde løsninger for datalagring, nettverkstilgang og programvaretjenester, slik at kundene kan holde på med sin egen kjernevirksomhet, uten å måtte bekymre seg for IT-infrastrukturen. Med toppmoderne sikkerhetstiltak og ekspertise innen skyteknologi, hjelper vi bedrifter med å realisere sitt potensiale og å oppnå konkurransefordeler gjennom en pålitelig og skalerbar skyplattform.

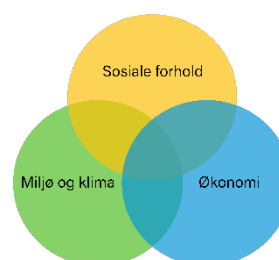
Duett er i tillegg forhandler av tredjeparts software og hardware.

Bærekraft

Duett skal være en ansvarlig samfunnsaktør og det skal være fokus på bærekraft i alle aspekter av virksomheten. Vi erkjenner at det å være en lønnsom bedrift ikke bare handler om økonomisk suksess, men også om å ta hensyn til miljømessige og sosiale faktorer som vil påvirke fremtidige generasjoner.

Når det kommer til økonomisk bærekraft, arbeider Duett kontinuerlig med å sikre sunn økonomisk styring og vekst. Vi arbeider for langsiktig verdiskapning ved å investere i innovasjon og forskning og utvikling, samtidig som vi opprettholder et sterkt økonomisk fundament. Vi tar også hensyn til økonomiske aspekter i våre beslutninger, for eksempel ved å vurdere kostnadseffektive løsninger og å optimalisere ressursbruken.

Når det gjelder miljømessig bærekraft, tar Duett aktivt ansvar for å redusere vår miljøpåvirkning. Hovedkontoret på Tynset ble i desember 2014 sertifisert som Miljøfyrtårn. Det innebærer systematisk arbeid med miljøtiltak i hverdagen, også kalt miljøledelse. Dette er positivt i flere sammenhenger enn utover hvordan det påvirker miljøet, for eksempel er det mange kunder som er tydelige på at de stiller krav om slik sertifisering til sine leverandører,



slik at dette blir en konkurransefordel. Miljøfyrtårn har tilpassede krav for ulike bransjer og Duetts sertifisering oppfyller bransjekravet. Hovedkontoret på Tynset utarbeider årlige klima- og miljøregnskap og handlingsplaner for miljøledelse, og hvert tredje år skal det gjennomføres en resertifisering.

Når det kommer til sosial bærekraft, er Duett engasjert i å skape en positiv innvirkning på samfunnet. Vi følger etiske retningslinjer og opererer i samsvar med lover, regler og forskrifter. Vi fremmer mangfold og inkludering i vår arbeidsstyrke og sørger for en trygg, rettferdig og inkluderende arbeidsplass. I tillegg støtter vi lokale samfunnsprosjekter og veldedige organisasjoner som bidrar til samfunnsutvikling og velferd.

Ved å jobbe for å være en god og pålitelig samfunnsaktør som tar hensyn til økonomiske, miljømessige og sosiale påvirkninger, arbeider Duett mot å oppnå en bærekraftig fremtid, både for virksomheten og for kommende generasjoner. Vi er forpliktet til å kontinuerlig forbedre våre bærekraftpraksiser og samarbeide med interessenter for å fremme felles mål om en mer bærekraftig verden.

Helse, miljø og sikkerhet

Duett arbeider for å sikre et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte i tråd med nasjonalt lovverk. Vi er forpliktet til å oppfylle alle relevante helse-, miljø- og sikkerhetskrav for å sikre at våre ansatte kan utføre arbeidet sitt på en trygg og sikker måte.

Vi har etablert klare retningslinjer og prosedyrer som sikrer at alle ansatte har tilgang til tilstrekkelige velferdsfasiliteter. Dette inkluderer blant annet rent og ryddig arbeidsmiljø, tilgang til riktig ergonomisk utstyr og fasiliteter som fremmer ansattes helse og trivsel. Vi oppfordrer også aktivt våre ansatte til å delta på ulike velferdsaktiviteter som tilbys, slik at de kan opprettholde en god balanse mellom arbeid og fritid.

Vi tar ansattvarsler på alvor, og derfor har vi etablert et varslingssystem der ansatte kan rapportere kritikkverdige forhold anonymt. Dette sikrer at ansatte føler seg trygge når de ønsker å dele informasjon om mulige brudd på regler eller uetisk praksis. Vi behandler alle varsler seriøst, undersøker dem grundig og iverksetter nødvendige tiltak for å løse eventuelle problemer som blir identifisert.

I tillegg til å oppfylle våre forpliktelser etter lovverket, er vi opptatt av kontinuerlig forbedring av HMS-praksisene våre. Vi gjennomfører jevnlig risikovurderinger for å identifisere mulige farer og iverksetter tiltak for å redusere risikoen.

Duett er stolt av å kunne tilby et arbeidsmiljø som prioriterer helse, sikkerhet og trivsel for våre ansatte. Vi er forpliktet til å opprettholde høyeste standarder for HMS, og vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre rutiner og praksis for å sikre at vi skaper et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle.

Interne ansettelsesforhold

Retten til likestilling er alle menneskers rett til å være likeverdige, til å bli behandlet med respekt og omtanke og til å delta på lik linje med andre i arbeidslivet.

Duett arbeider aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, fødsels- eller adopsjonspermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Temaet likestillings- og diskrimineringsarbeid er et arbeidsområde for arbeidsmiljøutvalget i bedriften. Likestillingsarbeidet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeids- og familieliv. I forbindelse med rekruttering av medarbeidere velges kandidater ut fra kvalifikasjonsprinsippet og alle utlysninger er fri for diskriminerende variabler.

CHRO og CEO har gjennomgått alle selskapenes retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Dette følges også opp av HR gjennom løpende oppfølgingsarbeid gjennom året.

Analyse

For å sikre likestillingsarbeidet og hindre diskriminering gjennomføres analyser minst fire ganger i året. Dette er i forbindelse med årsavslutning, årlige lønnsjusteringer og rapportering til våre eiere.

Det er gjennomført en medarbeiderundersøkelse. Duett besluttet også at den årlige medarbeiderundersøkelsen skal følges opp med tre mindre undersøkelser i løpet av 2023. Det betyr at det fra 2023 skal gjennomføres en hovedundersøkelse og tre pulsundersøkelser for å få et enda bedre bilde av våre ansattes jobbtilfredshet.

For ytterligere å styrke analysearbeidet er det anskaffet en ny HRIS-løsning som skal implementeres januar 2023. Dette HR-systemet gir selskapet bedre kapasitet til å gjøre datadrevne analyser, vurderinger og beslutninger som støtter vårt likestillingsarbeid.

Ansettelsesforhold

Duett har en klar policy om at våre ansatte skal tilbys faste heltidsstillinger. I 2022 hadde selskapet ingen midlertidig ansatte og kun 8 prosent av de ansatte hadde deltidsstilling. Menn utgjør 70 prosent av deltidsstillingene. Deltidsstillingene er frivillige.

Duetts ansatte har også tilgang til omfattende helseforsikring som sikrer våre ansatte gode helsetjenester innen fysisk og psykisk helse. Høsten 2022 begynte vi å tilby et nytt lavterskeltilbud innen psykisk helse.

Kjønnsbalanse

Som med andre teknologiselskaper, har vi lav kvinneandel. Den totale kjønnsbalansen i selskapet var 25,6 % kvinner og 73,4 % menn. Selv om Duett streber etter å skape en god kjønnsbalanse, finnes det få kvinnelige teknologikandidater i markedet. I løpet av 2022 har

selskapet vært i prosess med noen få kvinnelige kandidater uten å lykkes med å rekruttere dem. Styret i Duett AS har bestått av fem medlemmer, hvorav 2 var kvinner.

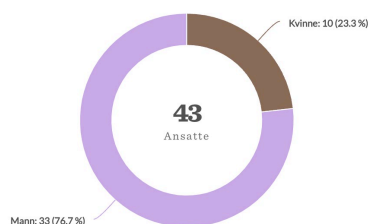


Fig.1 - Development dep.



Fig. 2 - Cloud Service dep.

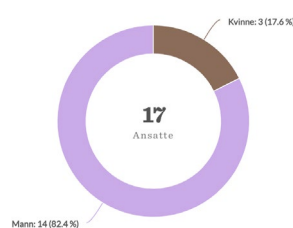


Fig. 3 – G&A

Lav kvinneandel er også en trend vi ser i ledergruppen ved at vi kun har 29,4 % kvinner der.

Revenue Operations er den eneste avdelingen som skiller seg ut med en perfekt kjønnsbalanse.

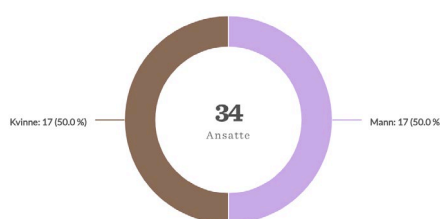


Fig. 4 – Revenue ops.

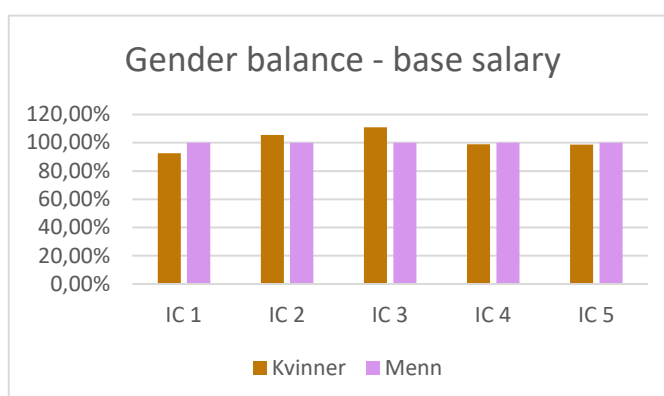
33 % av de nyansatte som ble signert før utgangen av 2022 var kvinner. Dette er en positiv trend for selskapet.

Lønnsbalanse

Vår lønnspolicy sier at fastsettelse og justering av lønn må ta hensyn til følgende aspekter:

1. Selskapets økonomiske situasjon
2. Konkurransen i rekrutteringsmarkedet
3. Kvalifikasjonen til den ansatte eller kandidaten
4. Den ansattes prestasjoner
5. Tilbakemelding fra den ansatte

For å kunne gjennomføre en objektiv analyse av kjønnsbalansen når det gjelder lønn, klassifiseres stillingene basert på fem nivåer (Individuell bidragsyter 1-5). IC-nivåene bygger på lønnspolitikens prinsipp om at stillinger på hvert nivå vurderes ut fra de samme kriteriene (konkurransen i rekrutteringsmarkedet, kvalifikasjoner, i hvilken grad stillingen er resultatdrevet). Ledergruppen er ekskludert på grunn av få ledere på de ulike ledelsesnivåene.



Åpenhetsloven

Hensikten med Åpenhetsloven er å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og å sikre offentligheten tilgang på denne informasjon. Med Åpenhetsloven kommer blant annet plikten til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for hvert år.

Alle har krav på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og det holder ikke å sørge for at dette oppfylles i eget selskap. Dette er et krav man også må stille til sine omgivelser. Duett forventer at leverandører og samarbeidspartnere skal ha den samme høye etiske standarden som selskapet selv har, og derfor har Duett en nulltoleranse når det kommer til brudd på menneskerettigheter, uanstendige arbeidsforhold, korrupsjon, diskriminering og trakassering hos overnevnte parter.

Desto flere selskaper som forholder seg til denne tankegangen, desto raskere kan verden bevege seg mot et sted med færre brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Duett er derfor svært positiv til innføringen av "lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold", også kjent som Åpenhetsloven.

Arbeidet med Åpenhetsloven er kontinuerlig prosess, figuren nedenfor illustrere dette. illustrasjonen er basert på innholdet i loven.



Aktsomhetsvurdering og leverandørkartlegging

Det er styret og daglig leder i Duett som er ansvarlige for at Duett forholder seg til alle enhver tids gjeldende lover og bestemmelser. Dette omfatter også innholdet i Åpenhetsloven.

Duett har i kartleggingen av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, delt dette opp i tre områder for vurdering.

1. Internt i selskapet
2. Gjennom vårt virke
3. Leverandørkjeder

Duett har vurdert det til å være svært liten til ingen risiko for faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for egne ansatte. Det er gode rutiner for anstendige arbeidsforhold internt i selskapet, og dette er det redegjort for tidligere i rapporten.

Produktene og tjenestene Duett leverer vurderes også til å ha svært liten til ingen risiko for faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Våre innkjøp utgjør en viktig del av hvordan vi utøver vårt samfunnsansvar. I vårt arbeid med loven har vi gjennomgått våre leverandører og sendt ut en undersøkelse der vi ber mottaker redegjøre for hvordan de arbeider med menneskerettigheter, sysselsetting, miljø og klima, samt anti-korrupsjon. Undersøkelsen er sendt ut til de leverandørene vi handler mest med, som er av stor størrelse, og som vi anser som tilhørende i leverandørgrupper der kartlegging er viktigere enn andre.

Basert på tilbakemeldingene vi har mottatt er det ikke identifisert noen brudd, men der vi ikke har mottatt svar kjenner vi ikke til hvordan de arbeider / har arbeidet med dette. Her må vi følge opp videre for å innhente svar.

Spørsmålene vi har bedt våre utvalgte leverandører redegjøre for finnes på side 10 og 11 i *Appendix*.

Supplier Code of Conduct

Duett har et sett med etiske retningslinjer som setter føringer for vår oppførsel og handlinger. Disse retningslinjene er selskapets Code of Conduct, og de spiller en viktig rolle i å sikre at ansatte i selskapet opptrer på en etisk og ansvarlig måte i alle forretningsaktiviteter.

Duett er opptatt av at selskapets forretningspartnere og leverandører også forholder seg til de samme høye standardene som Duett krever av seg selv og ansatte i selskapet. Derfor jobbes det aktivt med å utvikle en «Supplier Code of Conduct», som vil bli gjort gjeldende for alle leverandører til Duett. Denne vil distribueres til leverandører på mail, samt publiseres på Duetts hjemmesider.

«Supplier code of conduct» vil være et eget dokument som vil omfatte spesifikke etiske retningslinjer og krav som Duett forventer at leverandørene følger. Dette inkluderer blant annet aspekter som arbeidsvilkår, menneskerettigheter, miljøhensyn, anti-korrupsjon og etisk forretningspraksis. Målet med dette dokumentet er å sikre at leverandørene til selskapet opptrer i tråd med Duett sine verdier og forpliktelser, og at de bidrar til en bærekraftig og etisk forsvarlig forsyningskjede.

Når «Supplier Code of Conduct» er ferdig utarbeidet, vil det bli distribuert til alle leverandører. Duett anser dette som en viktig del av selskapets samarbeid med dem, og det forventes at leverandørene implementerer og etterlever disse retningslinjene i sitt arbeid. Det vil også legges til rette for dialog og samarbeid med leverandørene for å sikre forståelse og oppfølging av de etiske kravene som stilles.

Ved å innføre en «Supplier Code of Conduct» ønsker Duett å skape en felles standard for etikk og ansvarlighet gjennom hele verdikjeden. Dette vil bidra til å sikre at Duetts produkter og tjenester ikke bare oppfyller høye kvalitetsstandarder, men også er produsert under forhold som er i tråd med grunnleggende prinsipper om respekt, integritet og bærekraft.

Appendix

Spørreskjema

Menneskerettigheter

1. Kan det bekreftes at kjøp av varer og tjenester som anskaffes, ikke bryter gjeldende lover og regler, sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet, samt at FNs menneskerettighetserklæring skal respekteres?
2. Ivaretar virksomheten mangfold og likebehandling?
3. Hvilke krav stilles til deres (under)leverandører vedrørende mangfold og likebehandling?
4. Hvordan følger virksomheten opp at leverandørerne deres utfører sine tjenester på en etisk og etterrettelig måte?

Syssetting

1. Finnes det dokumentasjon på at deres virksomhet ivaretar relevante HMS-standarder?
2. Finnes det dokumentasjon på at deres (under)leverandører ivaretar relevante HMS-standarder?
3. Oppfyller virksomheten de til enhver tid gjeldende regelverk for arbeidstakers rettigheter?
4. Oppfyller virksomhetens (under)leverandører de til enhver tids gjeldende regler for arbeidstakers rettigheter?
5. Har virksomheten rutiner for deling av informasjon med de ansatte relatert til arbeidstakers rettigheter
6. Har virksomheten rutiner for å sikre at dere verken ansetter barn eller medvirker til barnearbeid?
7. Har virksomheten tiltak for å sikre at (under) leverandører ikke ansetter barn eller medvirker til barnearbeid?
8. Har virksomheten rutiner for å sikre at dere ikke bidrar til diskriminering?

Miljø og klima

1. Arbeider virksomheten aktivt for et mer bærekraftig klima og miljø?
2. Er kartlegging av klima og miljø en del av rutinene i deres virksomhet?
3. Har virksomheten rutiner for opplæring av ansatte i arbeidet for bærekraftig klima og miljø?
4. Rapporterer virksomheten årlig på klima og miljø?
5. Anvender virksomheten føre-var-prinsippet der det er fare for alvorlig skade på helse, miljø og sikkerhet?
6. Hvilke internasjonale prinsipper er dekket av deres retningslinjer?
7. Gjelder virksomhetens retningslinjer (som nevnt over) også for deres direkte underleverandører?
8. Er virksomheten sertifisert i henhold til en standard/sertivisering?

Anti-korrupsjon

1. Kan det bekreftes at virksomheten tar avstand fra alle former for korrupsjon?
2. Forholder virksomheten seg til internasjonale konvensjoner om korrupsjon?
3. Gjennomføres det regelmessig kartlegging av risiko for å hindre involvering i korrupsjon?
4. Er det utarbeidet rutiner for oppfølging og dokumentasjon av virksomhetens leverandører relatert til anti-korrupsjon?
5. Er det utarbeidet rutiner for oppfølging og dokumentasjon av virksomhetens leverandører relatert til anti-korrupsjon?
6. Har virksomheten en Supplier Code of Conduct som leverandørene forplikter seg å følge?