

LTIMindtree Norge AS

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2024

LTIMindtree Norge AS (Tidligere LARSEN & TOUBRO INFOTECH NORGE AS)

Kontoradresse Strandveien 50, 1366 Lysaker, Norge
Organisasjonsnummer: 921 974 248

Morselskap: LTIMindtree Limited (tidligere Larsen & Toubro Infotech Limited)
Sete: L&T House, Ballard Estate, Mumbai - 400 001, India
www.ltimindtree.com | E-post: info@ltimindtree.com | CIN: L72900MH1996PLC104693

LTIMindtree Limited er et datterselskap av Larsen & Toubro Limited

Innhold

1	Innledning	3
2	Vår struktur og virksomhet	3
3	Oversikt over leverandørkjeden	3
4	Interne retningslinjer, policyer og forpliktelser	3
5	Potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	5
6	Vår aktsomhetsvurdering.....	5
7	Forebygging og begrensning av risiko	6
8	Resultater	6
9	Erklæring	7

1 Innledning

Denne tredje årlige rapporten om aktsomhetsvurderinger publiseres i henhold til åpenhetsloven.

Rapporten er utarbeidet på vegne av LTIMindtree Norge AS ("**Selskapet**"). Aktsomhetsvurderingen for regnskapsåret (FY) 2024-25 ble utført for vårt selskap med organisasjonsnummer 921 974 248, lokalisert i Strandveien 50 1366 Lysaker, Oslo, Norge. Vurderingen ble utført i henhold til Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sine retningslinjer for multinasjonale selskaper og nødvendige parametere. Denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger i 2024 er publisert på morselskapets nettside.

2 Vår struktur og virksomhet

LTIMindtree Norge AS er et norsk datterselskap av LTIMindtree Limited. Vi leverer IT-løsninger og IT-tjenester til kunder i Norge og globalt.

LTIMindtree Limited er et globalt teknologikonsulentselskap og leverandør av digitale løsninger som gjør det mulig for bedrifter i alle bransjer å tenke nytt om forretningsmodeller, akselerere innovasjon og maksimere vekst ved å utnytte digital teknologi.

Selskapet vårt driver virksomhet innen informasjonsteknologi og har utdannet teknisk personale som effektivt kan levere til våre kunder. Leverandørene i selskapet er delt inn i de følgende fem hovedsegmentene: (i) informasjonsteknologi, (ii) administrasjon og fasiliteter, (iii) rekruttering av talenter, (iv) konsernaktiviteter og (v) Nxt- Geospatial.

3 Oversikt over leverandørkjeden

Leverandørene våre er spredt over hele verden, og vi kjøper tjenester fra flere kategorier av leverandører. Våre globale leverandører er engasjert i et bredt spekter av produkter og tjenester over hele verden, inkludert maskinvare, programvare, skytjenester, nettverksutstyr, anskaffelse av talenter, leie av kontorlokaler, bedriftsaktiviteter, administrasjon, fasiliteter, sikkerhet, infrastruktur, helsetjenester og reisetjenester for våre ansatte. Vår tilnærming til leverandørstyring er et progressivt partnerskap, med fokus på kjernevirksomhetens krav til kvalitet, bærekraft og etisk praksis. Vi har implementert en global innkjøpsprosess for å sikre at leverandørene våre oppfyller våre standarder for bærekraft og etisk praksis.

4 Interne retningslinjer, policyer og forpliktelser

Selskapet operer med de følgende interne retningslinjene, policyene og forpliktelsene:

- a. **Retningslinjer for menneskerettigheter ("Human Rights Policy"):** Retningslinjene omhandler viktigheten av menneskerettighetene og ivaretar de grunnleggende prinsippene for menneskerettigheter. Retningslinjene gjenspeiler at vi overholder gjeldende lover i de respektive jurisdiksjonene, og de internasjonale menneskerettighetsstandardene er retningsgivende.

Våre ansatte har tilgang til fora der de kan ta opp eventuelle problemer eller bekymringer på arbeidsplassen. Selskapet oppfordrer ansatte som har klager, bekymringer om mistenkte hendelser, som uetisk praksis, brudd på gjeldende lover og forskrifter, til å stå frem og uttrykke dem uten frykt for represalier gjennom våre retningslinjer for varsling. Hvis en ansatt gjøres oppmerksom på at noen bryter retningslinjene for menneskerettigheter eller andre retningslinjer eller lover, bes vedkommende om å rapportere dette umiddelbart til e-postadressen for varsling.

- b. **Retningslinjer for varsling ("Whistleblower Policy"):** Retningslinjene har som mål å gi varslere en egnet plattform og beskyttelse slik at de kan varsle beskyttet via e-post, telefonvarslingslinje, intranettportal eller post om faktiske eller mistenkte tilfeller av uetisk praksis eller brudd på gjeldende lover og forskrifter. Retningslinjene gir også tilstrekkelig beskyttelse mot gjengjeldelse og viktimisering av varsleren.
- c. **De ansattes etiske retningslinjer ("Code of Conduct"):** De etiske retningslinjene for våre ansatte beskriver våre verdier, ansvarsområder og forpliktelser. Den fungerer som et veiledende prinsipp alle ansatte forventes å ta til seg som en integrert del av forretningsvirksomheten, særlig når de representerer selskapet utad.
- d. **Retningslinjer for forebygging av seksuell trakassering ("Policy for Prevention of Sexual Harassment"):** Målet med retningslinjene er å sikre et trygt, sikkert og trivelig arbeidsmiljø uten frykt for diskriminering, fordommer, kjønnsdiskriminering eller noen form for trakassering, og å spre kunnskap om årsakene til og konsekvensene av seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- e. **Retningslinjer for like muligheter ("Equal Opportunity Policy"):** Målet er å skape en inkluderende arbeidsplass ved å gi ansatte og søkere rettferdige og like muligheter uten diskriminering på grunnlag av religion, rase, etnisitet, nasjonalitet, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, kjønnsstatus, språk, alder, seksuell legning, sivilstatus, sosioøkonomisk status, fysiske og mentale evner, tenkemåter, utdanning og erfaring osv.
- f. **Retningslinjer for mangfold, likestilling og inkludering ("Diversity, Equity and Inclusion Employee Policy"):** Målet med retningslinjene er å skape bevissthet og bidra til å bygge en kultur der folk føler seg inkludert og utvikler en følelse av tilhørighet til selskapet, og dermed skape et trygt miljø og økt engasjement for alle våre ansatte.
- g. **Etiske retningslinjer for leverandører ("Supplier Code of Conduct"):** Våre etiske retningslinjer for leverandører setter en minimumsterskel for at leverandørene skal opptre med ærlighet, rettferdighet, åpenhet og integritet når de samarbeider med selskapet.
- h. **Retningslinjer for ikke-diskriminering ("Non-discrimination Policy"):** Målet er å skape et trygt arbeidsmiljø og forby enhver form for diskriminering av søkere og ansatte.
- i. **Retningslinjer mot slaveri og menneskehandel ("Anti-slavery and Human Trafficking Policy"):** Denne policyen fremhever aspektene rundt prosessene for å bekjempe slaveri og menneskehandel for organisasjonen og leverandørkjeden.
- j. **Retningslinjer mot bestikkelser og korrupsjon ("Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy"):** Disse retningslinjene gjenspeiler vår forpliktelse til å sikre at det ikke forekommer bestikkelser eller andre former for korrupsjon, og til å drive virksomheten med ærlighet og integritet og i samsvar med alle gjeldende lover og forskrifter.
- k. **Retningslinjer for obligatorisk opplæring ("Mandatory Training Policy"):** Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i selskapet globalt og vil bidra til å danne en rettesnor for de ansatte. Dette opplæringsprogrammet gjør det mulig for våre ansatte å forbedre holdningene sine og oppførselen på arbeidsplassen, og det hjelper selskapet med å overholde lover, redusere ansvarsrisiko og drive effektivt.

Vi har også retningslinjer for arbeidstid, permisjon og miljø, helse og sikkerhet for alle ansatte, som er i tråd med arbeidsmiljøloven. I tillegg gjennomfører vi regelmessige medarbeiderundersøkelser for å måle medarbeidernes tilbakemeldinger om jobbtilfredshet og engasjement.

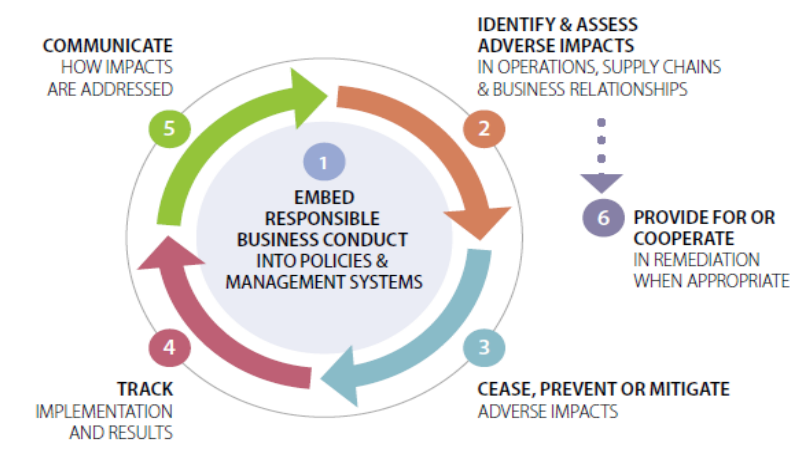
5 Potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering for å identifisere faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til virksomhetens drift, produkter eller tjenester. De følgende områdene er identifisert som særlig fremtredende risikoer i vår bransje. Disse fungerer som vårt utgangspunkt for å vurdere den potensielle risikoen for negative konsekvenser vår bedrift har på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold:

- Rettferdige arbeidsforhold og arbeidstid
- Helse, miljø og sikkerhet ("HMS") på arbeidsplassen
- Risikovurdering av helse og sikkerhet for de ansatte på arbeidsplassen
- Ikke-diskriminering og anti-trakassering
- Bekjempelse av bestikkelser og korrupsjon
- Organisasjonsfrihet
- Rettigheter for minoriteter, herunder urfolk
- Sanitære forhold og renhold på arbeidsplassen
- Barnearbeid, tvangsarbeid og menneskehandel på arbeidsplassen eller i ansettelsesprosessen.
- Utnyttelse av migrantarbeidere
- Brudd på arbeidstakerrettigheter
- Minstelønn

6 Vår aktsomhetsvurdering

Vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering av faktisk og potensiell negativ innvirkning på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold knyttet til Selskapets virksomhet, produkter eller tjenester og leverandørkjede i samsvar med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, som beskrevet i figuren nedenfor:



Vi identifiserte ingen faktiske eller vesentlige risikoer for negativ innvirkning på menneskerettighetene og/eller anstendige arbeidsforhold verken i egen virksomhet, hos våre forretningspartnere eller i leverandørkjeden vår.

7 Forebygging og begrensning av risiko

- a. Vi har gjennomført den årlige aktsomhetsvurderingen i tråd med åpenhetsloven.
- b. Vi har avtaler med leverandører som inneholder klausuler, inkludert, men ikke begrenset til, menneskerettigheter, minstelønn, barnearbeid, tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig fengselsarbeid.
- c. Våre etiske retningslinjer for leverandører inneholder klausuler om overholdelse av menneskerettslovgivningen og rettferdig arbeid, anti-slaveri, antibarnearbeid og anti-menneskehandel. Retningslinjene legger særlig vekt på HMS-beskyttelse.
- d. Vi har en detaljert introduksjonsprosess for våre nye leverandører, som er forpliktet til å godta våre etiske retningslinjer for leverandører.
- e. Vi har en obligatorisk opplæring i aktsomhetsvurderinger av leverandører og obligatorisk e-læring i de etiske retningslinjene som omfatter alle ansatte, entreprenører, underentreprenører og leverandører/leverandører. Den obligatoriske e-læringen dekker emner relatert, men ikke begrenset, til menneskerettigheter, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger der det er aktuelt, moderne slaveri, barnearbeid, tvangsarbeid, slaveri i hjemmet, gjeldsslaveri, villedende rekruttering til arbeid eller tjenester, seksuell utnyttelse, menneskehandel, likestilling, trakassering på arbeidsplassen, nettmobbing, forebygging av seksuell trakassering, varsling og relatert innhold.
- f. Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger av leverandører og bakgrunnssjekker.
- g. Vi har automatiserte due diligence-verktøy som dekker regulatoriske forhold, compliance og due diligence av negative medier.
- h. Vi har en transparent anskaffelsesprosess som omfatter beste praksis i bransjen.
- i. Vår forretningsdrift og våre prosesser revideres med jevne mellomrom.
- j. Vi er i ferd med å inkludere aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i virksomhetens bredere risikostyringssystemer, slik at vi kan gå lenger enn å identifisere og håndtere vesentlig risiko.
- k. Vi har retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og en intern rapporteringskanal for å legge til rette for rapportering av eventuelle brudd.

8 Resultater

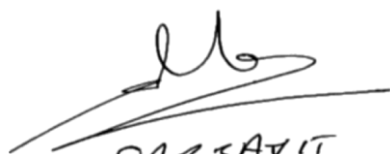
Vi har gjennomført en aktsomhetsvurdering for regnskapsåret 2024-25, og i henhold til resultatet av risikovurderingen identifiserte vi ingen brudd eller vesentlig risiko for brudd av menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, verken i vår virksomhet, leverandørkjede eller hos våre forretningspartnere. På bakgrunn av denne vurderingen og våre eksisterende og foreslåtte kontroller, er det lav sannsynlighet for at leverandørkjeden vil bli negativt påvirket på grunn av potensielle brudd på menneskerettighetene. Derfor vurderes det nåværende risikonivået for negativ innvirkning på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, som fremhevet i åpenhetsloven, som **lav**.



9 Erklæring

Denne erklæringen er utarbeidet av vårt selskap i henhold til den norske åpenhetsloven for regnskapsåret 2024-2025. Erklæringen er godkjent av styret i LTIMindtree Norge AS den 24. juni 2025.

For LTIMindtree Norge AS,


SARBAJIT DEB

Sarbajit Deb
Styremedlem

Dato: 24-06-2025