



HOUSE OF
CONTROL

Ikomm AS - Redegjørelse Åpenhetsloven 2023.pdf

Signers:

Name/Phone	Method	Date
Rønning, Morten Kristoffer	BANKID	2024-06-21 10:11
Ianssen, Kristin	BANKID	2024-06-24 13:16
Strand, Vegar	BANKID	2024-06-24 22:44
Karlsen, Harald Wiborg	BANKID	2024-06-23 17:00
Härter, Anne-Lise	BANKID	2024-06-21 10:26
Tokerud, Hege	BANKID_MOBILE	2024-06-24 13:29
Torp, Stian Tangen	BANKID	2024-06-21 11:21
Ottesen, Hege	BANKID	2024-06-26 10:51

This document package contains:



- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



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

Document ID:

7b142f06-a90c-4198-abd9-be5cec342c4e

THE SIGNED DOCUMENT FOLLOWS ON THE NEXT PAGE >

IKOMM AS

Redegjørelse Åpenhetsloven 2023



Innhold

Generell informasjon.....	3
Interne forhold i Ikomm	3
Innkjøpsrutiner.....	4
Konkrete aktsomhetsvurderinger	4
Gjennomførte tiltak i perioden 30. juni 2023 - 30. juni 2024.....	6
Tiltak for å ivareta egne ansatte:.....	6
Tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden:	7
Planlagte tiltak i 2024	7
Planlagte tiltak for å ivareta egne ansatte	7
Planlagte tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden	7
Kontaktinformasjon.....	8
Signering av selskapets ledelse og styre	9



Generell informasjon

Ikomm er totalleverandør av IKT-tjenester til eierkommunene og til kunder i offentlig og privat sektor. Selskapet dekker hele verdikjeden fra konsulent- og rådgivningstjenester til drift og på-stedet tjenester, og har i dag over 50 000 daglige brukere på mer enn 750 lokasjoner. Med over 900 forskjellige applikasjoner dekkes de fleste kundebehov. Ikomm leverer tjenester til kunder i Norge, Sverige, Finland, Danmark, Polen, Nederland og Tyskland.

Selskapet er 100 prosent kommunalt eid, og har ved inngangen til 2024 elleve eierkommuner som til sammen har ca. 186 000 innbyggere. Våre 166 ansatte er lokalisert ved hovedkontoret på Fakkelgården i Lillehammer, ved avdelingskontoret i Askim og Vinterbro. I tillegg har vi en filial på Lena.

Ikomm AS er organisert med et styre som øverste organ. Selskapet har en administrerende direktør og er organisert i forretningsområder, samt støtte- og stabsfunksjoner.

Interne forhold i Ikomm

Ikomm skal være en arbeidsplass med et miljø som gjenspeiles av verdiene respekt og integritet. Våre etiske retningslinjer fastslår at Ikomm skal være en likestilt arbeidsplass, fri for diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell legning, politisk tilhørighet, religiøs tilhørighet eller andre forhold.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)-arbeidet i Ikomm skal være en integrert del av den daglige driften, slik at de ansatte blir ivaretatt på en trygg og god måte. Arbeidet skjer i henhold til arbeidsmiljøvernloven §3-1 "Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid". Roller og funksjoner for HMS er beskrevet i vårt prosess- og avvikssystem, og personalhåndbok er tilgjengelig for alle ansatte i vårt HRM-system, og på intranett.

Administrerende direktør har et overordnet ansvar for at lover og forskrifter som virksomheten er underlagt overholdes. Øvrige ledere har ansvar for å følge opp og iverksette tiltak under sitt område. Den enkelte ansatte har ansvar for å melde fra om saker som gjelder HMS. Ikomm har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU).

AMU består av et verneombud per fysiske lokasjon og to representanter utpekt av arbeidsgiver. Representantene velges for en periode på to år. Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følger med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

Ikomm gjennomfører seks medarbeiterundersøkelser per år, og resultatene fra disse, samt årlige arbeidsmiljøundersøkelser, benyttes som utgangspunkt for å gjennomføre tiltak som skal forbedre arbeidsmiljøet for ansatte, både gjennom AMU og gjennom HMS-tiltak.

Tariffavtaler regulerer norsk arbeidsliv gjennom kollektive prosesser der arbeidstakere og arbeidsgivere forhandler som likeverdige parter. Ikomm er medlem av NHO/Abelia og har tariffavtale med NITO og Negotia. Årlig lønnsoppkjør er gjennomført lokalt i 2023 i tråd med sentrale rammer. Arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennomfører kvartalsvise statusmøter for å sikre at representanter for ansatte blir hørt og hensyntatt i spørsmål som angår arbeidstakere.



I henhold til Ikomm sine etiske retningslinjer plikter alle ansatte å varsle om kritikkverdige forhold. Vi har etablerte varslingsrutiner hvor ansatte kan varsle anonymt om de ønsker. Til dette benyttes vårt avviks- og prosesssystem, som sikrer at rutiner følges, tidsfrister holdes og ansvarlige ressurser tildeles den enkelte sak. Ansatte kan også varsle nærmeste leder eller HR direktør direkte.

Innkjøpsrutiner

Våren 2023 etablerte Ikomm nye retningslinjer for ansvarlighet i selskapet, som er vedtatt i selskapets øverste ledelse og tilgjengelig på selskapets nettside. Det er administrerende direktør som har det øverste ansvaret for at selskapet opptrer ansvarlig, og for å påse at tilstrekkelige ressurser avsettes til å arbeide med aktsomhetsvurderinger.

Våren 2023 etablerte og vedtok Ikomm nye krav for leverandører som gjelder ved nye avtaleinngåelser. Innkjøpsrutinene ble skjerpet, og ved avtaleinngåelse skal leverandører signere på at de følger Etiske retningslinjer for leverandører. Etiske retningslinjer i Ikomm er i tråd med dette endret og spisset, slik at ansatte gjøres oppmerksomme på våre retningslinjer for ansvarlighet og våre forventninger til bærekraft for øvrig. Retningslinjene er offentlig tilgjengelige på Ikomm sine nettsider.

Ikomm inngår rammeavtaler for innkjøp/anskaffelser og leasing i henhold til lov om offentlige anskaffelser. Og i tråd med lov om offentlige anskaffelser, vil klima og miljø vektes med 30 %. Det vil også innarbeides krav som bidrar til å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden, og for å understøtte vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Konkrete aktsomhetsvurderinger

Informasjon om hvordan allmennheten kan henvende seg til Ikomm med forespørsel om informasjon etter Åpenhetsloven er tilgjengelig på Ikomm sine nettsider. Rutine for hvordan forespørsler om informasjon etter Åpenhetsloven skal gjennomføres og er utarbeidet og tilgjengeliggjort for ansatte via vårt prosess- og avvikssystem. Ikomm har ikke mottatt forespørsler om informasjon etter Åpenhetsloven i løpet av året.

Som selskap er Ikomm i kraftig vekst. I løpet av 2023 har vi gått fra syv til elleve eierkommuner. Antall innbyggere i eierkommunene er økt fra 130 000 til 186 000 i samme periode. Hver gang en ny kommune kommer til, innebærer dette en økning i antall ansatte som følge av virksomhetsoverdragelser. Ved utgangen av 2023 var det 160 ansatte i selskapet, fra 130 ansatte året før.

Ikomm er i en fase hvor vi jobber med å systematisere arbeidet med bærekraft. Dette inkluderer også arbeid med aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven. Høsten 2023 anskaffet Ikomm et egnet digitalt verktøy for å kartlegge, analysere og utarbeide fullstendig klimaregnskap etter GHG-protokollen. I tillegg bistår verktøyet med risiko- og aktsomhetsvurderinger. Ved å benytte verktøyet, som er integrert mot vårt regnskap- og utleggssystem, skaffer vi oss et helhetlig inntrykk av Ikomm sine innkjøp. Dette gir oss et godt utgangspunkt for å utføre aktsomhetsvurderinger framover.

Informasjon og bevisstgjøring er avgjørende for å lykkes med arbeidet med bærekraft. Det er et mål å få på plass et grunnleggende kompetanseløft for dette i løpet av året, og en plan for gjennomføring.

Arbeidet med å identifisere og beslutte riktig verktøy og å innhente data har vært en vesentlig del av bærekraftarbeidet i 2023. Gjennom våren 2024 har vi prioritert arbeidet med klima og miljø. Det er først etter at Ikomm publiserte sin første bærekraftrapport i april 2024, at vi har startet arbeidet med aktsomhetsvurderinger i vårt nye verktøy for leverandøroppfølging.



En del av arbeidet med Åpenhetsloven er å etablere gode rutiner for oppfølging av innkjøp. I fjorårets redegjørelse skrev vi at vi ville jobbe med å kartlegge innkjøp nærmere. Vi har tidligere identifisert kjøp av IT-produkter som spesielt viktige, både av hensyn til hvor vesentlige disse produktkjøpene er, og at dette er identifisert som høyrisikoprodukter av DFØ.

Vi vet at brudd på menneskerettigheter spesielt knytter seg til utvinning av råvarer og farlige forhold i gruvene. Samtidig er arbeidstakere svært utsatte i produksjon av IT-varer. Risikoer er høyest i produksjonsfasen som i stor grad skjer i Kina og andre asiatiske land, men også betydelig ved sammenstilling av IKT-produkter, og gjelder hovedsakelig fare for brudd på arbeidstakernes faglige rettigheter og rett til anstendig arbeid.

Det er særlig to faktorer vi anser som vesentlige for å redusere risikoer for brudd på menneskerettigheter i vår forsyningsskjede. For det første at flest mulig produkter som Ikomm anskaffer, både til oss og til kunder, er i tråd med offentlig anskaffelsesreglement, der det stilles eksplisitte krav til både kvalitet og bærekraft. Dette sikrer at produktene som anskaffes tilfredsstiller våre og våre kunders krav til ansvarlighet, bærekraft, kvalitet og andre forhold som gjør at de kan benyttes lenge. Ikomm ønsker å følge opp dette forholdet gjennom en egen indikator som måler andelen av kunder som anskaffer PCer gjennom vår rammeavtale.

I tillegg til å designe og anskaffe varer med god kvalitet, er det viktig å sørge for at produktene er i bruk lengst mulig. Det er mange måter å sikre dette på, og flere av våre kunder har ulike tilnæringer. Ikomm sin leasingmodell er én måte å utvide levetiden til produktene på, og gir oss muligheten til å spore enhetene gjennom vårt asset management system, slik at vi har kontroll på disse enhetene og når de bør byttes ut. Framover ønsker vi å følge opp dette forholdet gjennom en egen indikator som måler andelen av kunder som leaser IT-utstyr gjennom oss.

Ikomm har kartlagt innkjøpene fra ulike leverandører og gjennomført en overordnet risikovurdering av våre innkjøp i 2023. Risikokartleggingen er foretatt med utgangspunkt i 80 % av våre leverandørkjøp i 2023. Enkelte leverandører, som finansielle foretak og statlige registre, er ekskludert fra analysen, mens alle selskap som er registrert i utlandet, og alle leverandører som vi anskaffer IKT-utstyr fra, er inkludert, uavhengig av transaksjonsvolum. Det er til sammen 21 leverandører som er analysert.

Kartleggingen tar utgangspunkt i flere indikatorer innen områdene ESG (Environment, Social og Governance). Innen sosial bærekraft gir ni indikatorer et utgangspunkt for en overordnet score.¹ Basert på dette er leverandørene gitt en score mellom 0 (lav risiko) og fem (høy risiko). De fleste av disse er registrert i Norge og samtlige leverandører er vurdert å ha en relativt lav risiko for brudd på menneskerettigheter, med score 1.

Selv om den initiale risikoen er vurdert å være lav, kan det være risiko for brudd i leverandørkjeden. Risikoen er vurdert på et overordnet nivå, først og fremst på land, og kun én av indikatorene tar også hensyn til bransje. Selv om brudd på menneskerettigheter er vurdert som lav på land, vet vi at moderne

¹ Dette er The ITUC Global Rights Index, andelen av arbeidstakere i et land som lever i fattigdom), andel av befolkningen som er dekket av sosiale beskyttelsesordninger, andel kvinner som er representert i ledende posisjoner, andel uformell sysselsetting av total sysselsetting etter kjønn og sektor, andel ungdom (i alderen 15-24 år) som ikke er i utdanning, arbeid eller opplæring, Andel barn som er engasjert i økonomisk aktivitet, forekomster av ikke-dødelige yrkesskader per 100 000 arbeidere, og til slutt i hvilken grad nasjonale lover og forskrifter samsvarer med internasjonale arbeidsrettighetsstandarder, som organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.



slaveri og brudd på både menneske- og arbeidstakerrettigheter forekommer i utsatte bransjer i alle land.

Risikoen kan derfor være høyere enn indikatorene tilsier, og en viktig faktor for å fange opp om det er en reelt høyere risiko, er hvorvidt leverandørene har tilstrekkelig kontroll og følger opp egne ansatte og vesentlige underleverandører på en god måte. Ikomm som mål å følge opp samtlige av våre vesentlige leverandører over tid.

Flere av våre leverandører leverer IT-produkter, som er identifisert som høyrisikoprodukter av DFØ. På bakgrunn av denne vurderingen har vi kontaktet utvalgte leverandører for oppfølging. Flere av disse er prioriterte ut fra transaksjonsvolum, men vi har også valgt å inkludere alle leverandører som vi kjøper IT-utstyr fra.² Leverandørene er bedt om å bekrefte at de opererer i tråd med regler for ansvarlig næringsliv ved å signere etiske retningslinjer for våre leverandører, med krav til ansvarlig forretningsvirksomhet.

Icomm har ikke mottatt varsler om kritikkverdige forhold i 2023. Det er heller ikke rapportert om skader eller ulykker. Det er ikke avdekket svakheter ved ansattes sikkerhet eller ved arbeidsmiljøet for øvrig av alvorlig karakter. Ikomm er ikke kjent med at det har forekommet negative konsekvenser som følge av egen virksomhet.

Gjenomførte tiltak i perioden 30. juni 2023 - 30. juni 2024

Tiltak for å ivareta egne ansatte:

- Individuelle tilretteleggingstiltak med bruk av hjemmekontor og kjøp av spesialutstyr for ansatte med behov.
- Etter vernerunder er det gjort justering på klimaanlegg for bedre inneklima på hovedkontoret.
- Vi har flyttet til nye og mer egnede lokaler på Vinterbro i mars.
- Vi har styrket oss på alle områder innen tekniske stillinger for å avbelaste ansatte i teknologiavdelingen.
- For å avbelaste prosjektavdelingen har vi prioritert prosjektporføljen og i større grad innhentet konsulentbistand for å jobbe målrettet med prioriterte prosjekter.
- Kommunikasjon er etablert som egen avdeling og oppbemannet. Dette er blant annet viktig for understøtte samhandling i organisasjonen og ut mot kunder.
- Vi har generelt lav overtidsbruk, men har brukt overtidskvelder som virkemiddel for å få ned saksmengden, primært i saksløsningsteamet.
- Selskapet jobber videre med Objectives & Key Results (OKR). Dette er effektiv metode for mål- og virksomhetsstyring som hjelper oss med å prioritere de viktigste oppgavene for å nå målene. Ved å prioritere noen viktige selskapsovergripende aktiviteter og samhandling, vil vi også bli bedre på å prioritere vekk oppgaver som vi ikke løfter fram, og gjennomføre aktiviteter som avlaster arbeidsmengden.
- Når det gjelder kompetansetiltak har vi fokusert på sertifiseringer innen Microsoft Azure og nettverk, som vi ser at vi kommer til å ha behov for framover.
- Vi har også iverksatt en kartlegging av sårbar kompetanse i de største avdelingene våre. I etterkant av dette har vi gjennomført mentorkurs for ansatte med kritisk kompetanse, slik at disse skal lære å dele kompetansen på en hensiktsmessig måte.
- Det er gjennomført flere sosiale arrangementer for å styrke laget i løpet av året. Dette er blant annet kick off-uke i starten av året, samt julebord og felles avdelingstur, i tillegg til

² Vi har ekskludert en stor leverandør, som vi ikke vil kjøpe fra framover, da vi disse ikke har meldt interesse for å konkurrere om ny rammeavtale.



mange andre mindre samlinger og aktiviteter i regi av arbeidsgiver som LAN-kvelder, filmkvelder, fotballkvelder, og annet.

Tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden:

- Det er anskaffet et system for å understøtte arbeidet med aktksamhetsvurderinger.
- Det er gjennomført totalt 19 møter i organisasjonen der retningslinjene for ansvarlighet, nytt innkjøpsreglement og leverandørkrav har vært hovedtema. Avdelinger med mye kundekontakt og avtaler med leverandører har vært særlig prioritert.
- Etiske retningslinjer er revidert.
- 12 leverandører er kontaktet for anmodning om å signere Ikomm sine etiske retningslinjer for leverandører.
- En ny rammeavtale er inngått der leverandør har signert etiske retningslinjer for leverandører.

Planlagte tiltak i 2024

Planlagte tiltak for å ivareta egne ansatte

- For å få mer plass og bedre fysiske arbeidsforhold flytter Ikomm til nye og mer egnede lokaler i Askim i august.
- Prioritering av hvilke prosjekter vi jobber videre med og fortsatt bruk av innleide konsulenter blir viktige virkemidler for å komme i mål med løpende prosjektaktiviteter og stabilisere hverdagen til de ansatte.
- Ikomm er i en fase hvor vi tester bruk av digitale virkemidler for å effektivisere prosesser, forbedre nøyaktigheten i sakshåndteringen, og sikre rask tilgang til nødvendig informasjon. Verktøyet er en del av Ikomms strategi for å levere høy kvalitet og pålitelig support til våre kunder gjennom effektivt internt samarbeid og ressursbruk.
- Andre tiltak i organisasjonen vil settes inn på bakgrunn av funn fra blant annet medarbeiterundersøkelser og årlig arbeidsmiljøundersøkelse, samt rutinemessig arbeid gjennom AMU, HMS og annet.

Planlagte tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden

- Utvide antall leverandører som bekrefter etterlevelse av etiske retningslinjer for leverandører, både i eksisterende og nye avtaler.
- Utarbeide prosedyre for oppfølging av leverandører som ikke bekrefter etterlevelse av etiske retningslinjer for leverandører.
- Ny rammeavtale for anskaffelse av PC-er og nettrett planlegges gjennomført i løpet av 2024, med skjerpede krav til blant annet sosiale forhold, antikorrupsjon, sporing av produkter og egen leverandøroppfølging. Gjelder anskaffelser for Ikomm og kunder.
- Ny rammeavtale for anskaffelse av switcher og aksesspunkter, samt annet utstyr til kablet og trådløst nettverk på lokasjon, med skjerpede krav til blant annet sosiale forhold, antikorrupsjon, sporing av produkter og egen leverandøroppfølging.
- For å sikre bærekraftige innkjøp av produkter som kontorrekvisita, møbler, elektriske produkter, kaffe, te og annet i daglig drift, der det ikke etableres en avtale med leverandører, vil vi gjennomføre opplæring av ansvarlige for dette på våre lokasjoner.
- For å sikre ansvarlige anskaffelser av IT-utstyr, vil Ikomm jobbe videre med å utvide antallet kunder som vi anskaffer utstyr på vegne av. Dette sikrer at anskaffelser av IT-utstyr foretas gjennom etablerte systemer, med en tilfredsstillende kvalitet, og er viktig for at produktene skal ha lang levetid. Dette ønsker vi å følge opp gjennom en egen indikator.



- Likeledes vil vi også jobbe videre med å utvide bruken av leasing av IT-utstyr blant våre nåværende kunder. Dette ønsker vi å følge opp gjennom egen indikator.

Ikomm forventer at disse tiltakene vil gi bedre forståelse av vår leverandørkjede og mer målrettet arbeid for risikoredusering framover.

Kontaktinformasjon

For mer informasjon om Åpenhetsloven i Ikomm AS, vennligst ta kontakt med:

Bærekraftsansvarlig: **Marit Linnea Gjelsvik**

E-post: marit.gjelsvik@ikomm.no



Signering av selskapets ledelse og styre

Rapporten er godkjent av Selskapets ledelse og styre i kraft av digital signatur:

Morten Kristoffer Rønning

Administrerende direktør

Vegar Strand

Styrets leder

Kristin Ianssen

Styrets nestleder

Hege Tokerud

Styremedlem

Harald Wiborg Karlsen

Styremedlem

Anne-Lise Härter

Styremedlem

Stian Tangen Torp

Styremedlem

Hege Ottesen

Styremedlem



Ikomm AS - Redegjørelse Åpenhetsloven 2023.pdf

Name

Rønning, Morten Kristoffer

Date

2024-06-21

Name

Ianssen, Kristin

Date

2024-06-24

Identification



Rønning, Morten Kristoffer

Identification



Ianssen, Kristin

Name

Strand, Vegar

Date

2024-06-24

Name

Karlsen, Harald Wiborg

Date

2024-06-23

Identification



Strand, Vegar

Identification



Karlsen, Harald Wiborg

Name

Härter, Anne-Lise

Date

2024-06-21

Name

Tokerud, Hege

Date

2024-06-24

Identification



Härter, Anne-Lise

Identification



Tokerud, Hege

Name

Torp, Stian Tangen

Date

2024-06-21

Name

Ottesen, Hege

Date

2024-06-26

Identification



Torp, Stian Tangen

Identification



Ottesen, Hege



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))