

Redegjørelse Åpenhetsloven 2025

Innledning

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og sikre allmennhetens tilgang til informasjon. Loven krever at norske virksomheter skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser.

Denne redegjørelsen er Cedras første redegjørelse etter åpenhetsloven. Redegjørelsen gjelder Cedra Norge AS, org. nr. 935 416 779, og omfatter aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i regnskapsåret 2025, i tråd med åpenhetslovens krav til rapportering for siste avsluttede regnskapsår. For Cedra innebærer dette at redegjørelsen dekker perioden fra etablering 1. oktober til 31. desember 2025.

For ytterligere informasjon, send henvendelse til ineke@cedra.no.

1. Virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner

1.1. Organisering, etablering og driftsområder

Cedra Norge AS ble etablert i oktober 2025 gjennom utskillelse av tretten lokalkontorer fra Deloitte Norge. Selskapet var i perioden 1. oktober til 1. desember 2025 eiet av Deloitte AS og opererte under navnet Deloitte Spinco AS. Den 1. desember ble selskapet solgt ut som en selvstendig virksomhet, og skiftet navn til Cedra Norge AS. Selskapet eies i dag av partnere i selskapet, med vekstpartner Adelis som minoritetseier.

Den 11. desember 2025 ble deler av KPMG AS sin virksomhet skilt ut og solgt til Cedra. Denne virksomheten ble fra oppkjøpet liggende i en separat juridisk enhet i det norske Cedra-konsernet, Cedra Norge Rago AS, org. nr. 835 496 252, men selskapene har vært operasjonelt integrert fra oppkjøpet. Selskapene ble i løpet av våren 2026 fusjonert, og virksomheten ligger i dag i Cedra Norge AS.

Det norske Cedra-konsernet er et frittstående konsern, men er tilknyttet det nordiske Cedra-nettverket gjennom felles vekstpartner Adelis som minoritetseier og felles verdier, strategi, teknologi og arbeidsmetoder. Virksomhetene vil sammen investere i teknologi og organisasjon og gjennom tett nordisk samarbeid tilby et bredere utvalg av kompetanse og tjenester til våre kunder.

Cedra Norge leverer profesjonelle tjenester innen revisjon, rådgivnings- og advokattjenester. Virksomheten betjener primært norske virksomheter på tvers av bransjer og sektorer. Vi er opptatt av å være til stede der kundene er og har i dag 23 kontorer over hele landet. I løpet av 2026 vil selskapet vokse videre og etablere oss på enda flere lokasjoner. Ved oppstart i oktober 2025 hadde Cedra ca. 300 ansatte (inkludert partnere). Fra 11. desember bestod selskapet (inkludert Cedra Norge Rago AS) av ca. 550 ansatte (inkludert partnere).

Vi bygger et sterkt og unikt fagmiljø ved å samle erfaring, kompetanse og beste praksis fra noen av landets mest anerkjente miljøer. Vi kombinerer bredden, dybden og kvaliteten som kreves for å være den foretrukne samarbeidspartneren for næringslivet i Norge. Vår ambisjon er klar: Vi skal være en proaktiv og tilgjengelig sparringspartner for det brede næringslivet tett på der verdiene skapes.

1.2. Retningslinjer, rutiner og forankring i ledelsen

Cedras arbeid med åpenhetsloven er en del av Cedras samlede innsats innenfor bærekraft. Vi jobber målrettet med vår påvirkning på sosiale og miljømessige forhold, både i egen virksomhet og i samfunnet ellers. Blant annet er Cedra Miljøfyrtårnsertifisert etter hovedkontormodellen og jobber fortløpende med å sertifisere våre lokalkontorer. Vi gjennomfører også en dobbel vesentlighetsanalyse som skal danne grunnlag for vårt videre bærekraftsarbeid.

I perioden fra etablering til 1. desember 2025 var Cedra en del av Deloitte Norge, og virksomheten anvendte Deloitte sine retningslinjer for menneskerettigheter, varslingssystemer, personalrutiner og innkjøpspolicyer. I samme periode arbeidet vi med å etablere våre egne systemer og rutiner for ansvarlighet som ble gjeldende fra 1. desember.

Cedra har vedtatt en Code of Conduct, som er en samling av etiske regler og forventninger til ansatte, partnere og andre representanter i Cedra. Retningslinjene er vedtatt av styret, og bygger på våre kjerneverdier og prinsippene i FNs Global Compact, som omfatter menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon.

I 2025 hadde Cedra i tillegg retningslinjer og rutiner for blant annet:

- etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere
- varsling, inkludert varslingskanal
- tredjepartsvurderinger og oppfølging
- personalhåndbok med retningslinjer for blant annet arbeidstid

Arbeidet med etablering av rutiner og retningslinjer for ansvarlighet vil fortsette i 2026.

2. Aktsomhetsvurdering

2.1. Metode

Åpenhetsloven § 4 pålegger Cedra å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Aktsomhetsvurderingen innebærer, i tråd med OECDs seks-trinns rammeverk:

1. å forankre ansvarlig forretningspraksis i retningslinjer og styringssystemer
2. å identifisere og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, leverandørkjeder og hos forretningsforbindelser
3. å stanse, forebygge og begrense slike negative konsekvenser
4. å overvåke gjennomføringen og effekten av tiltakene
5. å kommunisere om håndteringen av negative konsekvenser
6. å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting der Cedra har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning

Ettersom Cedra ble etablert høsten 2025, har aktsomhetsvurderingen i denne første perioden i særlig grad vært innrettet mot det første trinnet i OECDs rammeverk, forankring av ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer og rutiner. I oppstartsfasen har arbeidet derfor i stor grad bestått i å kartlegge behov for, etablere og iverksette rutiner og retningslinjer.

Parallelt er det gjennomført en overordnet identifisering av risiko og negative konsekvenser i Cedras leverandørkjede og egen virksomhet. Ettersom selskapet kun har vært i ordinær drift i en relativt kort periode, er datagrunnlaget for analysene foreløpig begrenset. Vi har foretatt en risikobasert prioritering av forretningsforbindelsene, basert på volum, kritikalitet, geografisk og sektoriell risiko, i tråd med OECDs anbefaling om å prioritere de mest vesentlige risikoene for negativ påvirkning. Vi har også gjort en vurdering av egen virksomhet basert på kjente risikofaktorer i bransje, geografi og våre tidligere erfaringer fra miljøene som er blitt en del av Cedra. I forbindelse med etableringen av Cedra, ble det også gjennomført en undersøkelse blant medarbeidere som ble overført til selskapet for å kartlegge erfaringer, behov og ønsker for å lykkes med omstillingen og skape en arbeidsplass hvor de ansatte trives. Resultater fra denne undersøkelsen har også bidratt til vurdering av intern risiko. En mer systematisk og dyptgående identifisering og vurdering av risiko og negative konsekvenser vil være et prioritert område i Cedras videre arbeid med åpenhetsloven.

Cedra har i perioden også igangsatt andre prosjekter som har dels overlappende vurderinger, blant annet Miljøfyrtårnsertifisering og dobbel vesentlighetsanalyse. Disse prosessene har bidratt med data og informasjon i aktsomhetsvurderingen etter åpenhetsloven.

2.2. Risiko i egen virksomhet

Cedras aktsomhetsvurdering har ikke avdekket kjente faktiske tilfeller av negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden. Dette må ses i sammenheng med at selskapet har vært i ordinær drift i en relativt kort periode, og at data-grunnlaget for kartleggingen derfor er begrenset. Cedra understreker at fraværet av kjente faktiske tilfeller av negativ påvirkning ikke nødvendigvis betyr at slike ikke foreligger, men at den korte drifts-perioden begrenser grunnlaget for å trekke sikre konklusjoner.

Revisjons-, rådgivnings- og advokatbransjen er kjennetegnet av perioder med høyt arbeidspress og korte tidsfrister. Cedra anerkjenner at dette er en iboende risiko i bransjen, og at høy arbeidsbelastning over tid kan utgjøre potensiell negativ påvirkning på arbeidsmiljøet. Dette inkluderer potensiell negativ påvirkning i form av at ansatte i perioder arbeider overtid i et omfang som kan gå utover arbeidstakers hvile og fritid. Høy arbeidsbelastning vil også innebære potensiell negativ påvirkning i form av et vedvarende høyt stressnivå som kan påvirke ansattes trivsel, motivasjon og helse negativt.

Cedra er bevisst på denne risikoen og har iverksatt en rekke tiltak for å redusere den. Blant annet legges det vekt på god prosjektplanlegging, tydelig kommunikasjon om forventninger knyttet til arbeidstid, og en ledelseskultur der jevnlig oppfølging av medarbeideres arbeidsbelastning og trivsel er fokus. I perioder med lavere aktivitet, har Cedra en fast ordning med kortere arbeidsdag (7 timer).

Risiko for diskriminering og trakassering er en iboende risiko i alle virksomheter, uavhengig av bransje og størrelse. Cedra har per i dag ikke identifisert konkrete forhold som tilsier at ansatte opplever diskriminering eller trakassering i sin arbeidshverdag. Selskapet har likevel et bevisst forhold til denne risikoen og har etablert retningslinjer for likestilling, mangfold og inkludering. Vi vil også prioritere oppfølging og kartlegging av risiko i videre arbeid.

De identifiserte risikoene i Cedras egen virksomhet vurderes samlet sett som moderate, særlig i lys av at vi har iverksatt en rekke tiltak for å forebygge og redusere risiko. Risikoene er likevel reelle og må forstås som iboende trekk ved bransjen selskapet opererer i. Cedra vil prioritere en mer systematisk tilnærming til kartlegging og oppfølging av disse forholdene i kommende perioder.

2.3. Risiko i leverandørkjeden

Som en tjenesteytende virksomhet er Cedras leverandørkjede i hovedsak konsentrert om innkjøp av verktøy og tjenester som støtter den daglige driften av våre tjenester og kontorvirksomhet. Cedra har gjennomført en overordnet kartlegging av leverandørkjeden og identifisert følgende vesentlige risiko-områder, basert på bransjens kjente utfordringer og virksomhetens konkrete leverandørforhold.

IT-utstyr og teknologitjenester:

Cedra benytter IT-utstyr og skybaserte tjenester fra globale leverandører, og kjøper det meste av slike varer og tjenester via forhandlere i Norge. Denne kategorien er identifisert med høy iboende risiko, ettersom verdikjeden for IT-utstyr strekker seg til land og sektorer med kjente utfordringer knyttet til råvareutvinning og komponentproduksjon. Utvinning av mineraler som er sentrale innsatsfaktorer i elektronikkproduksjon er forbundet med potensiell negativ påvirkning i form av barnearbeid, tvangsarbeid og alvorlige brudd på HMS-standarder, særlig i deler av Afrika og Asia. Cedra anerkjenner at mulighetene for direkte påvirkning lenger ned i denne verdikjeden er begrenset, men vil i den grad det er mulig stille krav til sine forretningsforbindelser om å redegjøre for eget arbeid med aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden, og vil ved fornyelse av avtaler vektlegge forretningsforbindelsenes etterlevelse av relevante standarder.

Renhold, drift og bygningsvedlikehold:

Tjenester knyttet til renhold, drift og vedlikehold av Cedras kontorlokasjoner er samlet identifisert som et prioritert risikoområde i leverandørkartleggingen. Risikoen er identifisert på bakgrunn av generell bransjerisiko knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, samt til mangelfull HMS-etterlevelse og bruk av underleverandører. Sammenlignet med kategorier som IT-utstyr, der alvorlige menneskerettighetsbrudd i globale produksjonskjeder utgjør en høyere risiko, vurderes alvorlighetsgraden her som noe lavere, da arbeidstakere i stor grad vil være beskyttet av norsk arbeidsmiljølovgivning og -håndheving. Cedra ønsker likevel å prioritere dette, ettersom det er færre ledd i leverandørkjeden og dermed er et område der vi har en reell mulighet til å forebygge og begrense negativ påvirkning gjennom dialog med leverandører, konkrete avtalekrav om etterlevelse av grunnleggende rettigheter, og bevisste innkjøpsvalg.

3. Forebygging og begrensningsav negativ påvirkning

3.1. Tiltak og oppfølging

Cedras viktigste tiltak i 2025 har vært rettet mot å etablere og iverksette de grunnleggende systemene og rutinene som er nødvendige for å sikre en ansvarlig intern drift og et ansvarlig forhold til leverandører og andre tredjeparter. Arbeidet har i stor grad vært preget av at Cedra er et nyetablert selskap med en kort operativ periode som selvstendig enhet, noe som har begrenset mulighetene for å måle konkrete resultater. Innsatsen har derfor primært vært rettet mot å sikre kontinuitet, ivareta eksisterende gode rutiner og legge grunnlaget for et mer strukturert og systematisk aktsomhetsarbeid i årene som kommer. Samlet sett har Cedras arbeid i 2025 lagt et fundament for et mer helhetlig aktsomhetsarbeid. For å sikre videre fremdrift vil Cedra i løpet av 2026 gjennomgå og oppdatere rutinene knyttet til aktsomhetsvurderinger og ansvarlig virksomhet, med sikte på å bygge et rammeverk som gjenspeiler selskapets vekst og modning, med datadrevet identifisering og vurdering av risikofaktorer.

3.2. Tiltak i leverandørkjeden

For å redusere risiko i leverandørkjeden har Cedra etablert og iverksatt rutiner for risikobaserte tredjepartsvurderinger av leverandører og samarbeidspartnere. Kontrollene gjennomføres før avtale inngås og har et todelt formål: de gjør Cedra oppmerksom på risiko hos leverandøren på et tidlig tidspunkt, og de forplikter leverandøren til å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Aksept av Cedras etiske retningslinjer har vært en fast del av innkjøpsrutinen helt fra selskapets oppstart.

I 2026 vil Cedra videreutvikle dette arbeidet ved å implementere en mer strukturert og systematisk prosess for identifisering og oppfølging av forretningsforbindelser. Parallelt vil selskapet gjennomføre kompetanseheving blant ansatte og ledelse innen menneskerettigheter og ansvarlige leverandørkjeder, for å styrke den interne forståelsen og kapasiteten på området.

3.3. Tiltak i egen virksomhet

I egen virksomhet har Cedra gjennomført en rekke tiltak i forbindelse med etableringen av selskapet og overtakelsen av ansatte. Det er etablert interne etiske retningslinjer, personalhåndbok og retningslinjer som dekker arbeidsmiljø, arbeidstid, likestilling, mangfold og inkludering, samt en intern varslingskanal. I arbeidet med personalhåndboken har et interim arbeidsmiljøutvalg med representanter fra ulike miljøer og fagområder vært involvert for å sikre at relevante perspektiver ivaretas i utformingen av selskapets interne rammer.

For å sikre tett og jevnlig oppfølging av den enkelte medarbeider har alle ansatte fått tildelt en coach. Coachen gjennomfører regelmessige medarbeidersamtaler med fokus på utvikling, trivsel og arbeidsforhold. Som en del av denne oppfølgingen føres det løpende kontroll med arbeidstid, slik at coachen kan fange opp og tilpasse arbeidsbelastningen dersom en medarbeider over tid har høyt overtidsomfang.

Cedra har etablert en intern varslingskanal som åpner for at ansatte og andre berørte kan melde fra om bekymringer og kritikkverdige forhold.

Som en naturlig videreføring av arbeidet med ansvarlighet i egen virksomhet vil Cedra i 2026 gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge arbeidsmiljø og trivsel mer systematisk. I tillegg vil selskapet ferdigstille og implementere en HMS-håndbok som samler og formaliserer krav og rutiner på området.

4. Signatur

Denne rapporten er signert elektronisk av styret og daglig leder i Cedra Norge AS

Securely signed with Brevio

This document is electronically signed and sealed with Brevio under **eIDAS**, valid in all EU states. Signatures comply with **eIDAS** and **PAdES** standards.

The identities of the signers are listed below: