



Redegjørelse etter Åpenhetsloven – 2025

Innledning

Corporater arbeider systematisk for å legge til rette for at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas i vår globale virksomhet. Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med Åpenhetsloven, og er utført i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale virksomheter.

Om Corporater

Corporater AS er et globalt programvareselskap med hovedkontor i Stavanger. Corporater tilbyr en konfigurert programvare som sikrer helhetlig og integrert GPRC («*Governance, Performance, Risk and Compliance*»), noe som gjør det mulig for mellomstore og store selskaper globalt å effektivt styre sin virksomhet på én enkelt plattform.

Corporater's konsernstruktur inkluderer en filial i de Forente Arabiske Emirater, og datterselskaper i USA, Romania, Storbritannia, Tyskland, Nederland, Sør-Afrika, Norge, India og Saudi-Arabia.

I Corporater så er det operative ansvaret for ESG, herunder etterlevelse av Åpenhetsloven, håndtert av avdelingen Legal & HR. I tillegg er Corporater sin ledergruppe involvert i arbeidet, inkludert aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen gjennomgås og godkjennes av styret på en årlig basis.

Preventive tiltak

Corporater sin bedriftskultur har sitt utgangspunkt i selskapets verdigrunnlag, som er forankret i Corporater sin Code of Business Conduct. Dette sørger for at våre verdier og etiske retningslinjer er integrert, og gjennomsyrrer vår forretningsvirksomhet i Corporater globalt. Det arbeides kontinuerlig med å forankre kravene og forventningene som fremgår av Code of Business Conduct, blant annet gjennom trening og opplæring (som gjennomføres for alle nyansatte ved oppstart, og ved årlig gjennomgang av samtlige ansatte). Corporater har også inkludert hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i flere av våre interne rutiner og retningslinjer.

Videre gjennomfører Corporater due diligence av samtlige nye forretningsforbindelser hvor resultatet av denne er avgjørende for om Corporater inngår et avtaleforhold med forretningsforbindelsen. Dette inkluderer både partnere og leverandører. I våre kontrakter med forretningsforbindelser, krever vi at Corporater sin Code of Business Conduct er gjennomgått, og det kontraktsfestes en forpliktelse til å etterleve denne.

Corporater har en etablert whistleblowing-kanal som er tydelig kommunisert til de ansatte.

Aktsomhetsvurderinger

Corporater utfører kontinuerlig aktsomhetsvurderinger med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I vår vurdering for 2024 har vi hatt spesielt



søkelys på (1) arbeidsrettigheter, (2) moderne slaveri, (3) korrupsjon, (4) diskriminering og (5) overflødig overtid.

Basert på vurderingene som er utført, har vi gjort følgende observasjoner relatert til forhold eller risikoer:

1. Internasjonal tilstedeværelse:

- Corporater opererer i flere land der internasjonale indekser eller rapporter har identifisert svake eller brudd på arbeidsrettigheter, moderne slaveri, korrupsjon, diskriminering og overdrevent overtid.
- Selv der vi ikke har identifisert direkte eller faktiske negative effekter, anerkjenner Corporater at det er potensial for negative konsekvenser på generelt grunnlag i regi av Corporater sine internasjonale operasjoner.

2. Likestilling av kjønn:

- Ved utgangen av 2024, utgjorde kvinner 20% av arbeidsstyrken i Corporater.
- Kvinner i Corporater AS tjener i 97% av det menn gjør i tilsvarende stillinger.
- I 2024 ble det gjennomført endringer i styrets sammensetning, som nå består av 5 medlemmer hvorav 2 er kvinner.

3. Overflødig overtid:

- En definisjon av overflødig overtid med assosiert helserisiko er der arbeidstakere arbeider 55 timer eller mer per uke.
- I Corporater Norge så er det identifisert at 12,5% av arbeidsstyrken har arbeidet over 55 timer på en uke ila 2024. Overflødig overtid er forbundet med helseplager.

Tiltak

Corporater har iverksatt, og gjennomfører kontinuerlig forbedringer for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til Corporater sin virksomhet. Dette inkluderer, som nevnt ovenfor, globale retningslinjer og rutiner, treningsprogrammer, due diligence og avtaleklausuler knyttet til forretningspartnere, og rapporterings- og eskaleringskanaler. I 2024 har selskapet forsterket kommunikasjonen relatert til whistleblowing-kanalen for å sikre trygg rapportering.

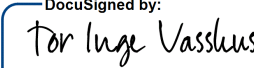
I tillegg til de generelle tiltakene beskrevet ovenfor, har Corporater iverksatt konkrete tiltak knyttet til observasjonene fra aktsomhetsvurderingen:

1. Internasjonal tilstedeværelse: Corporater har økt kommunikasjon og tilgjengeliggjøring av selskapets globale rutiner og retningslinjer, samt implementering av regionsspesifikke rutiner og retningslinjer. Innholdet i selskapets treningsprogrammer utvikles stadig for å sikre at de ansatte har god kjennskap til krav og forventninger til de ansatte.
2. Overflødig overtid: Som for fjoråret, så er det ikke ansett å være noen systematiske utfordringer med bruk av overflødig overtid internt i Corporater. Dermed er korrigerende tiltak fortsatt iverksatt på personnivå i samråd med lokal HR. Aktuelle tiltak inkluderer reduserte eller flytting



av arbeidsoppgaver, ansettelse av flere ressurser dersom nødvendig, samt internkommunikasjon knyttet til maksgrenser for arbeidstid.

3. Likestilling av kjønn: I tillegg til Corporater sitt arbeid innenfor Åpenhetsloven så arbeider Corporater kontinuerlig med likestilling gjennom vårt arbeid under Aktivitets og redegjørelse plikt (ARP). Gruppen innad i Corporater som jobber med dette inkluderer Legal & HR og ledelsen, som jobber bevisst for å fremme ansettelse av flere kvinner, samt forfremmelse av kvinner innenfor konsernet. Når det gjelder lønnsfastsettelse og årlige lønnsjusteringer, så håndteres og besluttet dette av HR sentralt for å sikre likebehandlingsprinsipper.

DocuSigned by:

8A0F61D46767400...

Tor Inge Vasshus

CEO