

---

# Rapport: Åpenhetsloven

Oslo, Juni 2026

*THEMA Consulting Group*

---



## Bakgrunn og kontekst

Fra og med 1. juli 2022 trådte den nye åpenhetsloven i kraft. Den pålegger større virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Disse aktsomhetsvurderingene skal inkludere en grundig kartlegging av faktiske og/eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeid, både internt i virksomheten, i leverandørkjeder og blant samarbeidspartnere.

Hensikten med denne redegjørelsen er å gi offentligheten innsikt i nøkkelfunnene fra aktsomhetsvurderingene i THEMA Consulting Group AS, samt hvilke tiltak som er iverksatt. I henhold til åpenhetsloven § 5 må en redegjørelse av aktsomhetsvurderingene offentliggjøres innen 30. juni hvert år.



**Naviger trygt gjennom energiomstillingen**



# Gjennomføring

## Aktsomhetsvurdering i seks faser

Prosesen for gjennomføring av en aktsomhetsvurdering kan deles inn i seks faser, jf. åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a til f, samt i henhold til OECDs veileder og Forbrukertilsynets informasjon og foreslåtte framgangsmåte for aktsomhetsvurdering:

1. **Forankre ansvarlighet** i retningslinjer og styringssystemer
2. **Kartlegg og vurder** negativ påvirkning/skade i egen virksomhet, leverandørkjede, og forretningsforbindelser
3. **Stans, forebygg eller reduser** negativ påvirkning/skade
4. **Overvåk** gjennomføring og resultater
5. **Kommuniser** hvordan påvirkningen er håndtert
6. **Sørg for, eller samarbeid om**, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd



# Contents

1 Forankring

2 Risikoanalyser, kartlegging og tiltak

3 Oppfølging og kommunikasjon



# Om THEMA – organisering og driftsområder

**THEMA Consulting Group AS (heretter omtalt som THEMA) er et uavhengig konsultantselskap med hovedkontor i Oslo og europeisk nedslagsfelt, som tilbyr tjenester innen energisektoren. Selskapet har kontorer i Oslo og Berlin og over 50 ansatte.**

Vi tilbyr ekspertanalyser og rådgivning om problemstillinger knyttet til utvikling av kraftsektoren og omleggingen til et bærekraftig samfunn. Vi engasjeres av å jobbe sammen med kundene våre for å skape et mer effektivt og bærekraftig samfunn, og av å bidra med kunnskap og innsikt som gjør kundene våre i stand til å ta velfunderte og gode beslutninger.

THEMA har fra starten av lagt vekt på betydningen av å kombinere grundig forståelse av markeder, markedsdesign, reguleringer, strategi og forretningsutvikling for å levere relevante løsninger på de problemene våre kunder og samfunnet som helhet, står overfor. Vi har derfor bygd opp et tverrfaglig team som kombinerer akademisk spesialisering innen teknologi, bedriftsøkonomi, finans og samfunnsøkonomi.

Vårt engasjement for å finne fram til og dele fakta og uavhengige, sannferdige analyser og for å bidra til at de gode løsningene omsettes i handling, er grunnlaget for de forventningene vi har til hverandre. Dette engasjementet ligger også i kjernen av våre verdier.

## Våre verdier



**TYDELIGE**



**ÆRLIGE**



**SOLIDE**

# Mangfold, inkludering og likestilling i THEMA

**THEMA arbeider kontinuerlig med å skape et attraktivt arbeidsmiljø, minimere diskrimineringsrisiko og fremme likestilling.**

THEMA følger reglene i arbeidsmiljøloven som beskytter de ansatte mot direkte og indirekte diskriminering på arbeidsplassen. Vi legger opp til at de ansatte skal ha en trygg arbeidshverdag og flere muligheter til å ta opp ulike utfordringer de møter på arbeidsplassen.

I rekrutteringsprosessen jobber vi for å behandle søkere likt og ansette basert på kvalifikasjoner uavhengig av bakgrunn. Vi inkluderer ansatte med ulik faglig bakgrunn i rekrutteringsprosessen og sikrer at flere er involvert både i seleksjonsprosessen og i intervjuene. Ett av formålene med å inkludere flere ansatte i rekrutteringsprosessen er å redusere sannsynligheten for utilsiktet forskjellsbehandling og sikre gode, rettferdige prosesser for alle søkere. THEMA har søkelys på ubevisste bias i rekrutteringen og jobber for å sikre rettferdig og lik behandling av søkere uavhengig av studiested, studieløp, kjønn, nasjonalitet eller funksjonsnivå.

THEMA har retningslinjer mot mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Reglene er tilgjengelig for alle ansatte i vår personalhåndbok, i tillegg til en veiledning for hvordan den ansatte kan varsle om uønskede forhold. Ved oppstart får hver ansatte får tildelt en mentor og buddy som skal sikre den ansattes faglige utvikling, sosiale inkludering og trivsel.

THEMA har et karriereutviklingsløp og en lønnsmodell som sikrer likestilling blant ansatte på samme stillingsnivå. Lønnsmodellen gir lik grunnlønn for alle ansatte på samme stillingsnivå og ansiennitet, uavhengig av kjønn, faglig bakgrunn eller andre faktorer. Karriereutviklingsløpet baserer seg på faglig utvikling. Partnerne i THEMA samles to ganger årlig for et såkalt karriereutviklingsforum (KUF). Her diskuteres hver enkelt ansattes utvikling siden sist og karriereutviklingsmål for neste periode. Utviklingsmålene utarbeides av den enkelte ansatte i samråd med sin mentor. KUF skal sikre lik behandling i forfremmelsene og gi samme mulighet for forfremmelse uavhengig av hvilket fagområde den ansatte arbeider med, hvilke prosjektledere de arbeider under og andre forhold.

Bedriftens første Arbeidsmiljøutvalg ble valgt i starten av 2024. Utvalget har ansvar for gjennomføringen av 4-trinnsmetoden under aktivitetsplikten, noe som i første omgang innebærer kartlegging av risiko for diskriminering og avdekking av eventuell diskriminering i bedriften. Dette blir blant annet gjort gjennom medarbeiderundersøkelser som gjennomføres årlig.



## MEDARBEIDERLØFTET

**Hos THEMA skal du ha en utviklende, utfordrende og morsom arbeidsdag. Du skal støtte og få støtte av dine kollegaer underveis i din arbeidshverdag og i din karriere. Vi strever etter å se alle, bryr oss om og backer hverandre så godt vi kan. Vi verdsetter det å gi og få hjelp.**

# Mangfold, inkludering og likestilling i THEMA

Selskapets kjønnsbalanse i 2026 viser at 38 prosent er kvinner (Oslo-kontoret, per 1.06.2026). Andelen kvinner varierer betydelig mellom stillingsnivåer. For de ansatte (unntatt partnere) tjener kvinner 101 % av menns lønn i selskapet, og andelen er relativt lik for alle stillingsnivåer. I utgangspunktet er lønnsnivået for hvert stillingsnivå definert likt. Stillingsnivåene Consultant og Senior Consultant er delt inn i to undernivåer definert av ansiennitet, og forskjeller i lønn kommer av ulik fordeling av ansiennitet for kvinner og menn. Det samme gjelder bonus for Manager, der forskjellen i bonus skyldes at kvinnene på stillingsnivået har lengre ansiennitet.

Over tid og sammenlignet med rapporteringen fra 01.01.2024 har kjønnsbalansen samlet sett holdt seg relativt stabil på rundt 40 % og avtalt lønn/ fastlønn ligger fortsatt på rundt 100 %.

Kjønnsfordeling per stilling	Kvinner Menn		Andel kvinner	Lønnsforskjeller <sup>1</sup>	
				Avtalt lønn/fastlønn	Bonus
Consultant	3	1	75 %		
Senior Consultant	3	9	25 %	101 %	
Manager	9	7	56 %	104 %	93 %
Senior Manager	1		100 %		
Director	1	1			
Partner		11	50 %		
Data Engineer		2	0 %		
Administration	2		100 %		
<b>Totalt</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>38 %</b>	<b>101 %</b>	<b>169 %</b>

Merknad: 1 Lønnsforskjeller oppgitt som kvinners andel av menns lønn.

# Varsling og varslingskanaler i THEMA

## Overordnede retningslinjer for varsling

THEMA har etablert overordnede retningslinjer for varsling som er nedfelt i selskapets personalhåndbok som omfatter alle medarbeiderne i selskapet. Formålet er å gi veiledning til medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, samt å fremme åpenhet i THEMA.

Vi ønsker at alle medarbeidere på alle nivåer opptrer i tråd med allmenn oppfatning av god etikk og i tråd med lover, regler og retningslinjer. Hvis ansatte likevel oppdager at virksomheten eller medarbeidere i virksomheten ikke opptrer slik man skal, men derimot handler på en kritikkverdig måte, plikter de å si fra.

Kritikkverdige forhold er definert som brudd på, eller handlinger som er i strid med:

- lover og regler
- virksomhetens etiske retningslinjer
- alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Varslingsrutiner for trakassering ble sist gjennomgått, oppdatert og formidlet til alle ansatte i februar 2026 i lys av informasjonsgap blant de ansatte om varslingsrutiner avdekket ifm. medarbeiderundersøkelsen i 2025.

## Kanaler og rutiner for varsling

Som varsler har medarbeideren en selvstendig plikt til å varsle på en forsvarlig måte og må være i god tro med hensyn til sannhetsgehalten i det de varsler om. Det betyr at de i forkant skal gjøre det de kan for å forsikre seg om at grunnlaget for varsling er tilstede.

Det kan være vanskelig å ta opp det en ansatt mener er et kritikkverdig forhold. Vi har derfor valgt å beskrive hva som gjelder ved varsling, og har laget egne varslingsrutiner. Den ansatte kan varsle skriftlig eller muntlig. Muntlig varsling kan skje pr. telefon eller direkte til personer som er listet opp i de interne retningslinjene. Skriftlig varsling kan skje pr. brev eller e-post.

- Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig å oppgi identitet av hensyn til virksomhetens behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig.
- Medarbeidere kan alltid varsle sin nærmeste overordnede eller andre i virksomheten som har ansvar for de spørsmål eller personer varselet gjelder. De kan også varsle tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg. Gjelder informasjonen en sak som kan involvere ledere i bedriften og/eller varsleren ikke har oppnådd noen reaksjon fra den de først varslet til, kan de kontakte styreleder
- THEMA har en anonym varslingskanal gjennom vårt HR-system

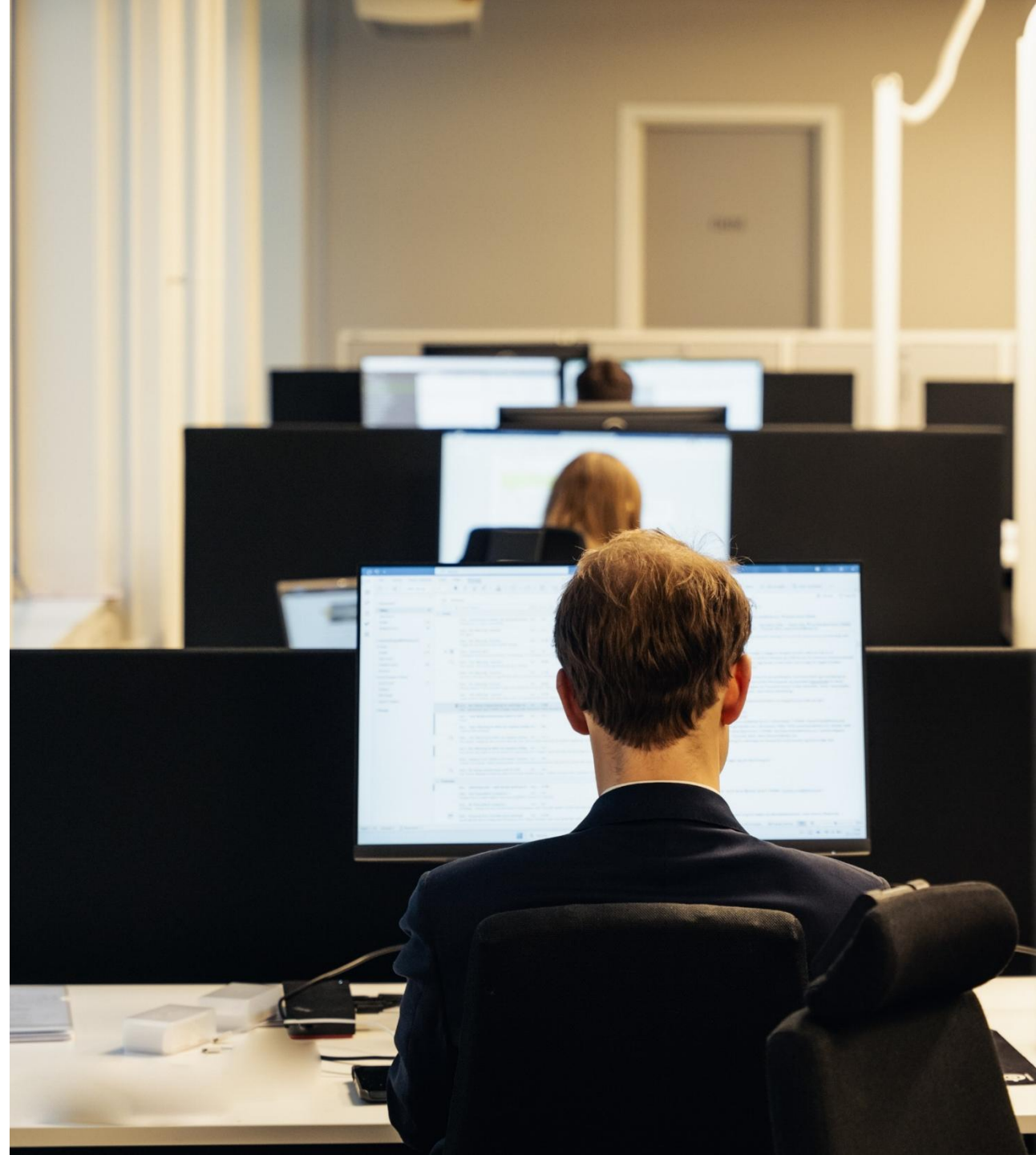
# Forankring

THEMA er omfattet av åpenhetsloven, og har arbeidet med implementering av åpenhetsloven siden våren 2024.

Vi har gjennomført grundige aktsomhetsvurderinger av virksomheten for å evaluere vår etterlevelse av interne retningslinjer og gjeldende lovverk. Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger krever tverrfaglig involvering og samarbeid på tvers av avdelinger. Daglig leder har det overordnede ansvaret for å følge opp bærekraft i virksomheten. Det operative ansvaret ligger hos administrasjonsansvarlig, innkjøpsansvarlig og Head of People.

I aktsomhetsvurderingen ble styrende dokumenter og retningslinjer gjennomgått med særlig fokus på arbeidsforhold, menneskerettigheter, miljøvern og korrupsjon. Forslag til tiltak og endringer i dokumenter ble gjort på grunnlag av identifiserte forbedringsområder og forpliktelser knyttet til åpenhetsloven. Skriftlig avtaleverk ble også gjennomgått, og forventninger for ansvarlig næringsliv ble innarbeidet.

Styret har løpende og minst årlig gjennomgang av styrende dokumenter, krav og retningslinjer. THEMA's interne håndbok for arbeidsforhold er kontinuerlig oppdatert av Simployer og offentlige retningslinjer og krav er dermed oppdatert.



# Contents

1 Forankring

2 Risikoanalyser, kartlegging og tiltak

3 Oppfølging og kommunikasjon



# Introduksjon til aktsomhetsvurderingen

Risikokartleggingen i THEMA er gjennomført i samsvar med OECDs rammeverk for aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderingene håndterer eksisterende eller potensiell negativ påvirkning («risiko») som bedriften forårsaker, bidrar til, eller er direkte forbundet med. De er relatert til følgende temaer: *Menneskerettigheter, sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet, miljøvern, bestikkelser og korrupsjon, offentliggjøring av opplysninger og forbruksinteresser.*

THEMA kan klassifiseres som en liten til mellomstor bedrift med liten spredning i forretningsområder. Det er derfor ikke gjort noen overordnet analyse for å kartlegge alle områder, operasjoner og forretningsforbindelser i virksomheten. Aktsomhetsvurderingen kartlegger operasjoner, leverandører eller andre forretningsforbindelser som er relevante for risikovurdering. Videre prioriterer risikovurderingene de viktigste risikoene og negative konsekvensene med sikte på oppfølgingstiltak. Prioriteringer er gjort ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet. I tillegg til aktsomhetsvurdering er det foreslått tiltak der vi har sett rom for forbedring, og der tiltak kan senke risiko. Det er også identifisert aktiviteter som selskapet bør fortsette med for å holde risikoen lav.

Aktsomhetsvurderingen er delt inn i to deler:

1

## Kartlegging og tiltak for interne tjenesteområder

der vi ser på risiko forbundet med vår egen virksomhet. Vi fokuserer på våre produkter og tjenester og deres konsekvenser og ringvirkninger, samt vår egen oppfyllelse av regelverk, særlig i forhold til egne ansatte

2

## Kartlegging og tiltak for leverandører og samarbeidspartnere

der vi ser nøyere på alle våre forretningsforbindelser, hvilke risikoer de er forbundet med og hvordan vi kan minimere sannsynlighet for og omfang av risiko

# Kartlegging og tiltak for interne tjenesteområder

Kriterium	Risiko	Aktsomhetsvurdering	Tiltak
<b>Overordnet om virksomhetens produkter eller tjenester</b>	Svært lav	THEMA driver konsulentvirksomhet, og våre produkter og tjenester produseres av våre ansatte. Med tanke på brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold, vurderer vi risikoen i vår virksomhet som svært lav.	Fortsette å legge til rette for gode arbeidsforhold internt. Sikre bevissthet og generell kunnskap om hvilke konsekvenser vårt arbeid kan ha for menneskerettigheter og arbeidsforhold eksternt.
<b>Brudd på arbeidsmiljøloven</b>	Lav	Vi jobber kontinuerlig med å ivareta arbeidsmiljølovens bestemmelser. I tillegg til kontinuerlig arbeid med varslingssystemer, onboarding, kompetanseutvikling m.m., jobber vi med å utvide og tilpasse innholdet i vår årlige medarbeiderundersøkelse for å sikre at vi får nødvendige innspill. Vi gjennomfører jevnlig spørreundersøkelser blant de ansatte (pulsmålinger) for å fange opp høyt arbeidspress. Vi vurderer risikoen som lav.	Vi vil fortsette å jobbe med tiltak for å forebygge brudd gjennom arbeid med og oppfølging av medarbeiderundersøkelse, pulsmålinger, HR- og varslingssystemer, onboarding og kompetanseutvikling, samt sikring av forsvarlig arbeidsmiljø og arbeidsmengde. Eksempler på tiltak: <ul style="list-style-type: none"> <li>• AMU gjennomførte i uke 48 i 2025 den større årlige medarbeiderundersøkelsen, resultatene ble kommunisert til de ansatte som også ble involvert i forslag til videre oppfølging.</li> <li>• Høsten 2025 ble det utarbeidet en overtidspolicy, og ansvarlige partnere med HR følger opp timebruk månedlig og vurderer tilpasninger.</li> </ul>
<b>Brudd på likestillings- og diskrimineringsloven</b>	Lav	THEMA har universell utforming av leveranser når det etterspørres, tilgjengeliggjorte kontorfasiliteter, et aktivt forhold til diskriminering i rekrutteringsprosessen og likestilling mht. lønn og godtgjørelser. Vi vurderer risikoen for brudd på likestillings- og diskrimineringsloven som lav.	Daglig oppfølging, og varslingsrutiner ved mulige avvik.
<b>Brudd på regelverket for økonomisk kriminalitet</b>	Lav	Vi har retningslinjer for økonomisk kriminalitet, herunder korrupsjon og bestikkelser, samt retningslinjer for kjøp og salg av aksjer. Videre opererer THEMA hovedsakelig i land med lav risiko for korrupsjon ihht. CPI <sup>1</sup> . Alle våre kontrakter med kunder blir vurdert før inngåelse og vurdert mhp risiko for økonomisk mislighold og kriminalitet.	Policy for økonomiske interesser og investeringer i energisektoren er utarbeidet og ligger tilgjengelig i vårt HR-system
<b>Brudd på HMS</b>	Lav	THEMA er en kompetansevirksomhet med lav risiko for fysiske arbeidsskader. Vi ivaretar HMS blant annet gjennom god ergonomi og luftkvalitet i kontorlandskapet for å unngå slitasjeskader. Vi gjennomfører årlige vernerunder og har gode forsikringsordninger for å forebygge skader eller sykdom blant de ansatte. Vi har siden 2024 også inkludert HMS som en del av medarbeiderundersøkelsen.	Vi vil fortsette med disse tiltakene. Våren 2025 valgt nytt Verneombud i bedriften og høsten 2025 ble det gjennomført informasjonsmøte om forsikringsordninger. I januar 2026 ble det også gjennomført kurs i hjerte- og lungeredning (DHLR).

# Kartlegging og tiltak for samarbeidspartnere og leverandører

Kriterium	Risiko	Aktsomhetsvurdering	Tiltak
<b>Kontorfasiliteter</b>	Lav	THEMAs kontorbygg eies og forvaltes av Andvord Eiendom AS (del av AndvordGruppen AS). De har all sin virksomhet i Norge og følger norske lover og regler. De har siden 2023 gjennomført årlige aktsomhetsvurderinger av sin leverandørkjede. Vi vurderer derfor risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold som lav.	Vi anser det ikke som nødvendig med ytterligere tiltak per i dag.
<b>Renholdsarbeid</b>	Lav	Risikoen vurderes til lav fordi innleid renholdsbedrift er offentlig godkjent og har forpliktet seg til å overholde lover, offentlige forskrifter og vedtak som gjelder for deres arbeid og forhold på arbeidsstedet. De har erklært at de overholder forpliktelser iht. forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter.	THEMA vil fortsette å passe på at vår innleide renholdsbedrift overholder lover og regler. Vi vil fortsette å gjøre vårt for at renholdspersonalets arbeidsmiljø er tilfredsstillende.
<b>Kontorrekvisita</b>	Lav/middels	THEMA kjøper inn kontorrekvisita som skriveutstyr, datatilbehør, pulter m.m. Vi bruker i hovedsak en ISO-sertifisert leverandør som har et bevisst forhold til miljø og menneskerettigheter i virksomheten. Det foreligger likevel en generell markedsrisiko hos våre leverandører grunnet at noe produksjon sannsynligvis blir gjort i land med andre arbeidsforhold.	Vi vil fortsette å gjøre innkjøp fra velrennomerte og etablerte leverandører som har egne systemer for kontroll og oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold i sin leverandørkjede.
<b>IT-leverandør</b>	Lav	THEMA bruker Intility som sin IT-leverandør. Risikoen vurderes som lav fordi Intility jobber systematisk med aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter og setter inn nødvendige tiltak ved negative konsekvenser som følge av driften. <sup>1</sup>	Vi anser det ikke som nødvendig med ytterligere tiltak per i dag.
<b>Samarbeidspartnere</b>	Lav	THEMA har virksomhet i Norge og Tyskland og samarbeider hovedsakelig med europeiske aktører med lignende virksomhet. Disse aktørene er underlagt lover og regler i sine respektive land og/eller EU. Vi har introdusert kontraktsvilkår som forplikter våre underleverandører til å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og overholde gjeldende lover, regler og forskrifter. Risiko vurderes som lav.	Vi vil fortsette å være oppmerksomme på og kritiske til hvem vi velger å samarbeide med.

<sup>1</sup> Intilitys redegjørelse etter [Åpenhetsloven 2025](#)

# Contents

1 Forankring

2 Risikoanalyser, kartlegging og tiltak

3 Oppfølging og kommunikasjon



# Oppfølging, kommunikasjon, og gjenoppretting, erstatning og klageordning

## Oppfølging

Styret i THEMA har det overordnede ansvaret for gjennomføring av aktsomhetsvurderingen samt overvåking av foreslåtte og iverksatte tiltak. Aktsomhetsvurderinger vil bli gjennomført minst én gang i året i forbindelse med oppdatering av denne rapporten, samt fortløpende ved behov. Grunnlag for endringer i risikobildet som kan medføre behov for nye aktsomhetsvurderinger inkluderer for eksempel endringer i leverandører, nye samarbeidspartnere osv.

Vi vil arbeide kontinuerlig med overvåking av gjennomføringen av tiltak.

## Kommunikasjon

Rutiner for aktsomhetsvurderingen, resultater og gjennomførte tiltak vil bli kommunisert til ansatte. Kommunikasjon med kunder, leverandører og samarbeidspartnere vil gjøres ved kontraktsinngåelse når det er nødvendig.

THEMAs redegjørelse for åpenhetsloven vil bli offentliggjort på nettsiden vår. Hvis vi mottar krav om informasjon, vil vi sørge for å gi informasjon innen rimelig tid etter kravet er mottatt.

## Gjenoppretting, erstatning og klageordning

Spørsmål eller klager vedrørende THEMAs redegjørelse ihht. åpenhetsloven kan rettes til [post@thema.no](mailto:post@thema.no).

Dersom det avdekkes negative konsekvenser for menneskerettigheter, sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet, miljøvern, bestikkelser og korrupsjon, offentliggjøring av opplysninger og forbruksinteresser, vil gjenoppretting iversettes. Gjenoppretting eller erstatning vil stå i forhold til omfanget av de negative konsekvensene.



**THEMA**  
CONSULTING GROUP

Naviger trygt gjennom energiomstillingen