

IKOMM

REDEGJØRELSE 20 ÅPENHETSLOVEN 25

ORGANISASJONSNUMMER

991 335 846





Innholdsfortegnelse

Generell informasjon.....	2
Interne forhold i Ikomm	2
Innkjøpsrutiner.....	3
Aktsomhetsvurderinger	3
Gjennomførte tiltak i perioden 30. juni 2025 - 30. juni 2026.....	4
Planlagte tiltak i 2026	5
Kontaktinformasjon	6
Signering	6

Generell informasjon

Ikomm er totalleverandør av IKT-tjenester til sine eierkommuner og andre 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 70 000 daglige brukere på over 750 lokasjoner. Ikomm leverte i 2025 tjenester til kunder i Norge, Sverige, Finland, Danmark, Polen, Nederland og Tyskland.

Selskapet er 100 prosent kommunalt eid, og ved inngangen til 2025 har vi 13 eierkommuner som til sammen har ca. 225 000 innbyggere.

Våre 160 fast ansatte er lokalisert ved hovedkontoret på Fakkeltgården i Lillehammer, avdelingskontoret i Askim, samt ved våre kontorer på Vinterbro, Lena og Jevnaker.

Digitalisering, ny teknologi og økte forventninger fra våre kunder stiller stadig større krav til både selskapet og våre tjenesteleveranser. Mulighetene som ligger i bruk av kunstig intelligens (KI), krever at både vi og kundene har større fokus på innsikt, og forståelse for hvilke utfordringer og muligheter som ligger foran oss i kommunal sektor.

I 2025 inngikk Ikomm rammeavtale med fem KI-leverandører nettopp for å imøtekomme behovene. Gjennom vår rammeavtale ønsker vi å hjelpe kommuner med å utnytte potensialet i kunstig intelligens ved å gi tilgang til kvalitetssikrede leverandører og løsninger tilpasset offentlig sektor.

2025 har vært et krevende år, men vi har også sett en positiv utvikling på interne forhold, kvalitet og økonomi gjennom året. Sykefraværet har gått ned, og organisasjonen har vist stor omstillingsevne og vilje til læring. Samlet sett avsluttet vi 2025 med en mer robust drift, sterkere relasjoner til kundene og et bedre grunnlag for videre vekst og utvikling.

Interne forhold i Ikomm

Ikomm har et arbeidsmiljø som bygger på verdiene respekt og integritet. Våre etiske retningslinjer legger til rette for at Ikomm er en likestilt arbeidsplass uten diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering, politisk eller religiøs tilhørighet, eller andre forhold.

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS) er en naturlig del av vår daglige drift. Dette arbeidet utføres i tråd med arbeidsmiljøloven §3-1 om systematisk HMS-arbeid. Roller og oppgaver innen HMS er beskrevet i vårt kvalitetssystem. Personalthåndboken og kvalitetssystemet er tilgjengelig for alle ansatte.

Administrerende direktør har det overordnede ansvaret for at lover og regler blir fulgt. Ledere har ansvar for å følge opp og gjennomføre tiltak innenfor sine områder. Alle ansatte har plikt til å si ifra om forhold som gjelder HMS til selskapets arbeidsmiljøutvalg (AMU).

AMU består av et verneombud for hver fysisk lokasjon, samt to representanter fra arbeidsgiver. Medlemmene velges for to år av gangen. AMU jobber for et forsvarlig arbeidsmiljø, deltar i planlegging av HMS- og vernearbeid, og følge med på utviklingen av arbeidsmiljøet.

Ikomm gjennomfører fire medarbeiderundersøkelser i året. Resultatene fra disse, sammen med den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen, brukes som grunnlag for tiltak som skal forbedre arbeidsmiljøet.

Tariffavtaler regulerer norsk arbeidsliv gjennom samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Ikomm er medlem av NHO/Abelia, og har tariffavtaler med NITO og Negotia. Det årlige lønnsoppgjøret for 2025 ble gjennomført lokalt i tråd med de sentrale rammene. Arbeidsgiver og

tillitsvalgte har møter annenhver måned (eller hyppigere ved behov) for å sikre at ansattes synspunkter blir hørt i saker som angår dem.

I henhold til Ikomm's etiske retningslinjer skal alle ansatte varsle om kritikkverdige forhold. Ikomm har rutiner som gjør det mulig å varsle anonymt via vårt kvalitetssystem. Systemet sørger for at saker blir fulgt opp, at tidsfrister overholdes og at riktig ansvarlig blir tildelt saken. Ansatte kan også varsle direkte til nærmeste leder eller HR.

Innkjøpsrutiner

Ikomm har en policy for ansvarlighet som ligger til grunn for våre innkjøpsrutiner. Policyen ligger tilgjengelig på nettsidene våre. Administrerende direktør har hovedansvaret for at Ikomm opptre ansvarlig, og for at det settes av nok ressurser til arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Innkjøpsrutinene våre sikrer at våre leverandører opptre aktsomt ved at de må signere på at de følger våre etiske retningslinjer for leverandører. Ikomm's egne etiske retningslinjer ble i 2024 oppdatert for å tydeliggjøre våre krav til ansvarlighet og bærekraft. Disse ligger offentlig tilgjengelig på selskapets nettsider.

Ikomm inngår rammeavtaler for innkjøp, anskaffelser og leasing i tråd med lov om offentlige anskaffelser. Som loven krever skal klima og miljø alltid vektes med 30 % i slike prosesser. Vi stiller også krav som skal redusere risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden, og som støtter opp under vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Aktsomhetsvurderinger

Informasjon om hvordan leverandører kan kontakte Ikomm for innsyn etter Åpenhetsloven ligger på nettsidene våre. Vi har også en intern rutine for hvordan slike forespørsler skal håndteres. Denne er tilgjengelig for ansatte i vårt kvalitetssystem. Ikomm mottok ingen forespørsler etter Åpenhetsloven i løpet av året.

Ved utgangen av 2025 hadde vi 13 eierkommuner, som til sammen utgjør 225 000 innbyggere. Selskapet gikk i 2025 gjennom en omstrukturering og nedbemanningsprosess for å møte fremtidens krav til kompetanse og strukturering. Ved utgangen av 2025 hadde Ikomm 160 faste ansatte, ned fra 187 året før. Alle ansatte fikk i første omgang mulighet til å søke om frivillig sluttavtaler. Vi kom ikke i mål med frivillige avtaler og gjennomførte da en nedbemanningsprosess i tett dialog med tillitsvalgte og med juridisk bistand. I denne prosessen ble kompetansekartlegging gjennomført av alle ansatte og vi jobber videre med omstilling av ansatte inn i nye roller i 2026.

En viktig del av arbeidet med Åpenhetsloven er å sikre gode rutiner for innkjøp. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre innkjøpsprosesser og anskaffelser. DFØ har identifisert IT-utstyr som høyrisikoprodukter når det gjelder menneskerettigheter.

Brudd på menneskerettigheter er hovedsakelig knyttet til utvinning av råvarer og farlige forhold i gruvedrift. Det er også høy risiko i produksjonen av IT-produkter, spesielt i Kina og andre asiatiske land. Her er det ofte utfordringer knyttet til arbeidstakerrettigheter og trygge arbeidsforhold.

Vi mener at to forhold er spesielt viktige for å redusere risiko i vår leverandørkjede:

- At flest mulig av produktene vi kjøper følger reglene for offentlige anskaffelser, med klare krav til kvalitet og bærekraft. Dette sikrer at produktene er ansvarlige, holder høy kvalitet og har lang levetid. Vi følger opp dette gjennom en måling som viser hvor stor andel av kundene våre som kjøper PC-er gjennom våre rammeavtaler.

- At produktene brukes så lenge som mulig. Ikomm sin leasingmodell bidrar til dette ved at vi kan spore enhetene gjennom vårt asset management-system og ha kontroll på når de skal byttes ut. Vi følger opp dette gjennom en måling som viser andelen av kunder som leaser IT-utstyr gjennom oss. Ca. 50 % av alt utstyr er leaset. Andelen av leaset utstyr går opp i og med at flere av kommunene som kommer inn har eid utstyr i dag og går over til leieavtale på nyanskaffelser. Det betyr at etterhvert som eid utstyr skiftes ut øker andelen av leaset utstyr. Våler, Indre Østfold, Gausdal og Østre Toten kommune kjøper ikke utstyr gjennom leasing.

Ikomm har kartlagt innkjøpene våre og gjort en overordnet risikovurdering av leverandørkjøpene. Finansielle institusjoner og statlige aktører er holdt utenfor, mens alle utenlandske leverandører og leverandører av IT-utstyr er inkludert, uavhengig av kjøpsvolum. Totalt 21 leverandører er analysert.

Kartleggingen bygger på flere indikatorer innen ESG (miljø, sosialt ansvar og styring). For sosial bærekraft er det brukt ni indikatorer for å gi en samlet risikoscore fra 0 (lav risiko) til 5 (høy risiko). Disse ni indikatorene er risiko for barnarbeid, kollektive rettigheter, nasjonal etterlevelse av arbeidsrettigheter, risiko for arbeidsrelaterte skader, risiko for bruk uformell arbeidskraft, kvinner i lederposisjoner, andel fattige blant yrkesaktive, ungdom som ikke er i aktivitet, sosiale forhold overordnet. De fleste leverandørene er norske, og alle norske leverandører er satt til score 1 som betyr lav risiko for brudd på menneskerettigheter. Av øvrige leverandører er en leverandør gitt score 5, en leverandør score 4, fire leverandører gitt score 3 og tre leverandører gitt score 2.

Selv om risikoen framstår som lav, kan risikoen være høyere i deler av leverandørkjeden. Landrisiko er vurdert, men kun én indikator tar hensyn til bransje. Vi vet at brudd på menneskerettigheter kan forekomme i utsatte bransjer uansett land. Derfor er det viktig å vurdere om leverandørene har god nok kontroll på egne ansatte og sine viktigste underleverandører. Ikomm har som mål å følge opp alle vesentlige leverandører over tid.

Flere av leverandørene våre leverer IT-utstyr, som DFØ anser som høyrisikoprodukter. På bakgrunn av dette har vi kontaktet utvalgte leverandører for videre oppfølging. Vi har prioritert de leverandørene vi handler mye fra. Leverandørene er bedt om å bekrefte at de følger kravene til ansvarlig næringsliv ved å signere våre etiske retningslinjer for leverandører. Ikke alle har signert, men vi har som ambisjon å få alle signert i løpet av neste periode.

I 2025 mottok Ikomm ingen varsler om kritikkverdige forhold. Det er heller ikke rapportert skader, ulykker eller alvorlige mangler ved arbeidsmiljø eller sikkerhet.

Gjennomførte tiltak i perioden 30. juni 2025 - 30. juni 2026

Tiltak for å ivareta egne ansatte:

- Vi har gjort individuelle tilpasninger, som tilrettelegging for hjemmekontor og kjøp av spesialutstyr, for ansatte som trenger det.
- Etter vernerunder har vi gjort endringer i solskjerming og tilpasset arbeidsplasser for ansatte som har bedt om det.
- Vi har benyttet innleid arbeidskraft for å bistå i prosjektgjennomføring for å avlaste våre ansatte i tekniske roller. Dette har vært spesielt viktig for å ha fremdrift i implementeringsprosjekter og påfølgende prosjektaktivitet.
- Vi har gjennomført organisasjonsendringer og en krevende nedbemanningsprosess for å sikre en mer bærekraftig bemanning og bedre sammensatte avdelinger.

- Vi har hatt høyere overtidsbelastning enn tidligere, men dette har vært styrt etter beste evne i prosjektene for å sikre jevn fordeling på ansatte.
- Vi har innført obligatorisk avspasering i forbindelse med vakt, slik at ansatte som går i beredskapsvakt får avspasere etter fullført vakt.
- På kompetansesiden har vi prioritert sertifiseringer innen Azure og sikkerhet, som er viktige områder framover, og viktig for å sikre selskapets partnerstatus. Plan for kompetanseheving er utarbeidet og i samarbeid med Glasspaper er det gjennomført kompetansehevende tiltak for en stor del av de ansatte.
- Vi har arrangert flere sosiale aktiviteter for å styrke fellesskapet.

Tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden:

- Vi benytter systemet Morescope som støtter arbeidet med aktsomhetsvurderinger og bærekraftsrapportering.
- Det er gjennomført interne møter om ansvarlighet, revisjon av innkjøpsreglement og leverandørkrav.
- Våre etiske retningslinjer er oppdatert.
- Alle nye leverandører har signert Ikomms etiske retningslinjer for leverandører.
- Alle offentlige anskaffelsesprosesser som har vært gjennomført venter bærekraft med 30 %.

Planlagte tiltak i 2026

Planlagte tiltak for å ivareta egne ansatte

- Vi jobber videre med tilpasning og våre lokaler, både på Lillehammer, i Askim og i Vinterbro for å sikre best mulig arbeidsforhold for våre ansatte.
- Vi tester nye digitale verktøy som skal effektivisere prosesser, forbedre nøyaktigheten i sakshåndtering og gi rask tilgang til viktig informasjon. Dette er en del av strategien for å levere høy kvalitet og god support til kundene, gjennom bedre samarbeid og riktig bruk av interne ressurser. Kvalitetssystem er byttet og det jobbes med å vurdere nytt system for saksbehandling.
- Ytterligere tiltak vil bli satt i gang basert på funn fra medarbeiderundersøkelser, den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen og det løpende arbeidet i AMU.
- Vi jobber med kompetanseutvikling for å omstille ansatte til nye oppgaver innen skytjenester, KI, sikkerhet og nye tjeneste som utvikles.

Planlagte tiltak for å ivareta ansatte i forsyningskjeden

- Alle nye leverandører må signere på våre etiske retningslinjer for leverandører.
- En ny rammeavtale for kjøp av nettverksutstyr er ferdigstilt og tas i bruk i 2026. Denne vil ha strengere krav til sosiale forhold, antikorrupsjon, produktsporting og leverandøroppfølging – både for Ikomm og kunder.
- En ny rammeavtale for kjøp av konsulent tjenester gjennomføres i 2026. Denne vil ha strengere krav til sosiale forhold, antikorrupsjon, produktsporting og leverandøroppfølging – både for Ikomm og kunder.

- For innkjøp i daglig drift (som kontorutstyr, møbler, elektriske produkter, kaffe/te osv.) der det ikke finnes avtaler, skal vi gi opplæring til de som har ansvar for dette på hver lokasjon.
- For å sikre ansvarlige IT-anskaffelser vil vi jobbe for at flere kunder lar Ikomm kjøpe IT-utstyr på deres vegne. Det sikrer kvalitet, ansvarlighet og lengre levetid på produktene.
- Vi vil jobbe mot å øke bruken av leasing av IT-utstyr blant nye og eksisterende kunder.

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

Kontaktinformasjon

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

Direktør for økonomi og virksomhetsstyring, Robin Heby.

E-post: robin.heby@ikomm.no.

Signering

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

Kristian Helseth

Styremedlem

Hege Ottesen

Styremedlem



Morten Kristoffer Rønning



Morten Kristoffer Rønning

2026-06-02 17:41 UTC

6942a578de3b0ed221bc90ce



Anne-Lise Härter



Anne-Lise Härter

2026-06-04 07:05 UTC

6960b4d03f4bb96decd5cf72



Harald Wiborg Karlsen



Harald Wiborg Karlsen

2026-06-03 05:46 UTC

6454e841cf451b4f6b97862f



Hege Ottesen



Hege Ottesen

2026-06-03 09:48 UTC

6960b49165fca80f1cd73857



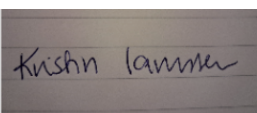
Hege Tokerud



Hege Tokerud

2026-06-02 21:44 UTC

65f2da2b01d37fed0406713a



Kristin Ianssen



Kristin Ianssen

2026-06-02 20:08 UTC

6960b50540ccf3faabe37621



Stian Tangen Torp



Stian Tangen Torp

2026-06-05 09:09 UTC

6960b565597995a0d4868b93



Vegar Strand



Vegar Strand

2026-06-02 17:58 UTC

6960b426881a6effc52ad89c