

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Visma-konsernet

1. Innledning

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Visma-konsernet metodisk kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Visma, samt hvordan Visma jobber med å iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense slike negative konsekvenser. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Visma-konsernets nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene vi har gjort, og hvilke tiltak som er iverksatt.

I april 2023 publiserte Visma sin Sustainability Report, som kan leses i sin helhet [her](#). Rapporten dokumenterer Vismas fokus på menneskerettigheter og viktigheten av at alle har et anstendig og godt arbeidsforhold. Denne redegjørelsen bygger i stor grad på denne rapporten.

2. Generell informasjon om Visma-konsernet

Visma er et konsern som består av et morselskap og over 270 datterselskaper lokalisert i flere land i Europa og i Sør-Amerika. Hoveddelen av Visma sin virksomhet er utvikling og salg av software til europeiske kunder, både i privat og offentlig sektor.

Visma eies hovedsakelig av internasjonale investorer, som er representert i styret. Det overordnede ansvaret til styret er å overvåke og føre tilsyn med Vismas daglige drift og gi råd om implementering av strategi. Visma samhandler med sitt styre i månedlige styremøter, og som en del av den daglige virksomheten etter delegert fullmakt godkjent av styret. Sammen med toppledelsen foretar styret en årlig gjennomgang av virksomhetsstyringen i Visma. Dette inkluderer temaer som risiko, revisjon, internkontroll, sikkerhet og den overordnede bærekraftsstrategien.

Vismas kjernedrift er å selge og levere software-løsninger. Det innebærer at produksjonen av Vismas løsninger hovedsakelig består av programmering. Til dette brukes arbeidskraft fra våre ansatte i de ulike Visma-selskapene. Visma har flest selskaper lokalisert i Nederland (74), Sverige (50), Norge (42), Danmark (26) og Finland (19)¹. Det er i disse landene vi produserer og selger flest produkter.

I tillegg har Visma selskaper og ansatte i Belgia (12), Spania (7), Polen (5), Latvia (5), Romania (4), Tyskland (4), Storbritannia (3), Argentina (3), Østerrike (2), Irland (2), Bulgaria (2), Tyskland (2), Portugal (2), Colombia (2), Peru (2), Frankrike (2), Ungarn (1), Litauen (1), Estland (1), Slovakia (1), Italia (1), Chile (1), México (1), Uruguay (1), samt India (1).²

¹ Antall selskaper i hvert land er per 31. desember 2022

² Antall selskaper i hvert land er per 31. desember 2022

3. **Vismas forpliktelse til å oppfylle menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Visma har i flere år hatt et prioritert fokus på bærekraft og menneskerettigheter. I april 2023 publiserte Visma sin Sustainability Report, som kan leses i sin helhet [her](#). Informasjonen i denne redegjørelsen bygger i stor grad på denne rapporten.

I tillegg har Visma blant annet følgende policier/retningslinjer for bærekraft:

- Antitrust and Competition Law Policy - les denne [her](#)
- Supplier Code of Conduct - les denne [her](#)
- Diversity & Inclusion Strategy - les denne [her](#)
- Sustainability Policy - les denne [her](#)
- Anti-Corruption Policy - les denne [her](#)
- Group Governance Policy - les denne [her](#)
- Code of conduct - les denne [her](#)

Disse retningslinjene skisserer prinsippene for vår bærekraftsprofil, innsats og prioriteringer.

4. **Kartlegging og oppfølging av risikoer internt**

4.1. **Metode for kartlegging og oppfølging**

For å vurdere interne risikoer i alle Visma-selskaper og hos våre leverandører, bruker Visma blant annet Visma SmartTrackers og OneTrust. Videre jobbes det både på konsern-nivå og på selskapsnivå med å sørge for at Visma er en arbeidsplass som har fokus på og oppfyller grunnleggende menneskerettigheter og at alle våre ansatte har anstendige arbeidsforhold. Med dette arbeidet som grunnlag, har Visma systematisk kartlagt hvilke potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold Vismas interne virksomhet har forårsaket eller bidratt til.

Visma har satt opp en bærekraftmodell som skal sørge for at vi jobber effektivt med bærekraft både i hvert enkelt Visma-selskap og i Visma-konsernet som helhet. I løpet av 2021 etablerte vi bærekraftskoordinator-roller i alle Visma-selskaper. Disse personene fungerer som kontaktpunkter når det gjelder bærekraftsrelaterte saker og har ansvar for rapportering til Visma-konsernet og for å dele kunnskap om bærekraft i sitt Visma-selskap. På denne måten sørger vi for å bygge bærekraftskulturen vår "nedenfra og opp".

For å effektivt dele kunnskap mellom alle selskapene i hele Visma konsernet, har alle bærekraftskoordinatorene kvartalsvise (eller hyppigere) møter med sin regionale leder, kalt Sustainability Leads. I disse møtene samles alle bærekraftskoordinatorene fra eget land eller område for å sikre en helhetlig informasjonsflyt – fra ledelse til ansatte, fra ansatte til ledelse, og mellom forskjellige avdelinger eller selskaper. Videre fungerer denne funksjonen som et sted vi kan følge med på selskapenes arbeid med bærekraft og selskapene.

Vismas Sustainability Governance struktur beskrives nærmere i Vismas [Sustainability report](#) (punkt 5).

Totalt sett bidrar samarbeidet mellom de som jobber for Visma konsernet og de ulike Visma-selskapene til at både Visma som organisasjon og hvert enkelt selskap har fokus på

og jobber aktivt med bærekraft. Verktøyene vi benytter sørger for at vi kan samle inn mest mulig data og slik sett kartlegge hvilke prioriteringer vi skal gjøre i vårt bærekraftsarbeid. Bærekraftskoordinator-rollen sørger for godt samarbeid mellom Visma konsernet og Visma-selskapene, og fungerer som bindeledd mellom de ulike Visma-selskapene.

4.2. Visma SmartTrackers

Visma SmartTrackers er en bærekraftsplattform Visma benytter for å samle og analysere bærekraftsdata i organisasjonen. Dataene som samles inn omfatter blant annet energibruk på kontoret, varme og avfall, forretnings- og bilreiser, antikorrupsjon, samt tilhørende utslipp. Informasjonen innhentes på årlig basis.

Som en del av det årlige arbeidet med antikorrupsjon i Visma må alle selskapene gjennomføre en risikovurdering av mulighetene for korrupsjon. I 2022 vurderte konsernet gaver, utgifter, representasjon og innsidehandel, samt priskartell og anbudssamarbeid som de største potensielle risikofaktorene.

I tillegg forventes alle Visma-selskaper å gjennomføre en miljøkonsekvensutredning og utarbeide en handlingsplan for å adressere identifiserte funn.

4.3. Varslingskanal

Visma har også en egen varslingskanal ([Visma Whistleblower Channel](#)), der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold i Visma og om eventuelle brudd på Vismas forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Visma Whistleblowing Channel er et verktøy som muliggjør anonym innsending av (mistenkt) brudd på lokale og/eller EU/EØS-reguleringer både innen Visma og utenfor, samt brudd på Visma sine egne retningslinjer. Kanalen sørger for konfidensiell kommunikasjon mellom den som varslers og den som behandler klagen internt.

4.4. Internt arbeid rettet mot likestilling, mangfold, diskriminering, anstendige arbeidsforhold, etc.

Det kontinuerlige arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skjer lokalt i de ulike selskapene i Visma.

Vår "Diversity & Inclusion"-strategi tydeliggjør vårt standpunkt og anbefalinger i dette arbeidet. Det er opp til hvert selskap å ta i bruk strategien som et supplement til eget arbeid med mangfold og inkludering. "Inclusive" er en av selskapets kjerneverdier og Code of Conduct presiserer forventet atferd hos våre ansatte.

I forbindelse med vår årlige bærekraftsrapport, rapporteres det på ulike tall knyttet til mangfold og likestilling, blant annet kjønnsbalanse og resultater fra månedlig medarbeiderundersøkelse, der det er egne indekser knyttet opp mot mangfold og inkludering samt helse og velvære.

Alle nye ledere i Visma inviteres til et onboarding-program hvor inkluderende lederskap er et av flere viktige temaer.

Vi benytter evnetester i forbindelse med rekruttering for å sikre et objektivt vurderingsgrunnlag for alle kandidater og at alle nyansettelser foretas på grunnlag av relevant kompetanse for stillingen.

Vårt interne verktøy for lønnsjusteringer støtter ledere i å sikre at justeringene er etterprøvbare, rettferdige og sikrer at vi gir lik lønn for arbeid av lik verdi. Naturligvis vil det være noe ulikhet knyttet til utdanning, erfaring og ansvar, men alle forskjeller som ikke kan forklares, blir på årlig basis gjennomgått og justert.

Visma har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing. De ansatte oppfordres til å si ifra om de selv opplever eller er vitne til slik behandling, enten ved å kontakte nærmeste leder, verneombud, administrerende direktør, HR eller melde ifra anonymt gjennom vår varslingskanal som nevnt under pkt. 4.3 ([Visma Whistleblower Channel](#)).

4.5. Klimaavtrykk

Som nærmere beskrevet i [Visma Sustainability Report](#) jobber Visma med å redusere sitt eget klimaavtrykk, både innad i virksomheten og hos leverandører og partnere. Visma registrerer løpende utslipp som følger av Vismas egen og leverandørers virksomhet og rapporterer årlig på dette. Videre jobbes det aktivt med å identifisere og implementere tiltak som reduserer klimagassutslipp.

4.6. Opplæring av ansatte

Visma benytter også e-læringskurs for å lære opp sine ansatte i ulike type situasjoner hvor ansatte potensielt kan bryte de grunnleggende menneskerettighetene. Disse kursene må gjennomføres av alle ansatte i Visma-konsernet på årlig basis. Visma har to årlige kurs som er obligatoriske for alle ansatte, innenfor anti-korrupsjon og personvern. I tillegg gjennomgår alle nyansatte et kurs i vår Code of Conduct. Tilbakemeldinger på kursinnhold følges opp med den enkelte og innspill til endringer vurderes. De to årlige kursene har vært gjenstand for oppdateringer siste år etter innspill fra ansatte. Statistikk for årlige kurs tilgjengeliggjøres i Vismas årsrapport, i tillegg til å bli vurdert i relevante interne fora.

5. Kartlegging av risikoer hos leverandører og partnere

Visma kartlegger risikoer hos sine leverandører ved å bruke systemene OneTrust og House of Control. Det deles her inn i to ulike grupper leverandører:

1. Leverandører Visma-konsernet (gjennom vår Procurement hub) inngår avtaler med og som alle Visma-selskaper kan benytte seg av.
2. Leverandører Visma-selskapene selv inngår med egne leverandører.

House of Control er et kontraktsystem hvor alle leverandørkontrakter lastes opp og som gir en god oversikt over de til enhver tid gjeldende leverandør.

OneTrust er et Governance Risk Compliance-verktøy Visma benytter for å vurdere sine leverandører. Her legges alle leverandører inn og det sendes ut ulike type vurderinger som leverandørene må fylle ut. Leverandørene må her svare på en rekke spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørens svar vil identifisere

ulike risikoer som må behandles før en avtale inngås. Leverandørene følges opp årlig. Spørsmålene som stilles til leverandørene oppdateres etter behov.

Supplier Code of Conduct. Alle leverandører skal i utgangspunktet akseptere Vismas [Supplier Code of Conduct](#). Leverandøren skal respektere og støtte beskyttelse av internasjonalt erklært menneskerettigheter (Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organisation's (ILO) og Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Visma tolererer ikke brudd på menneskerettighetene blant våre leverandører, partnere, kunder og andre interessenter. Supplier Code of Conduct stiller krav til Vismas leverandører om å følge gjeldende regelverk, ikke-diskriminering av ansatte, rettferdig og lik lønn for likt arbeid, korrupsjon-oppfølging og oppfyllelse av menneskerettighetene med mer.

Visma stiller i Supplier Code of Conduct krav om at leverandøren kartlegger sine forsyningskjeder for å vurdere spesielle produktrelaterte eller geografiske risikoer for negativ påvirkning for menneskerettighetene, inkludert risikoer knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnarbeid, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger blant arbeidere. Visma har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å få bekreftet at de oppfyller kravene i vår Supplier Code of Conduct.

Dersom leverandøren ikke aksepterer Vismas Supplier Code of Conduct, gjennomføres ytterligere undersøkelser for å kartlegge om leverandøren likevel har prosesser som i det vesentlige tilsvarer forpliktelsene i Vismas Supplier Code of Conduct.

Landspesifikk risiko. I tillegg til å stille grunnleggende spørsmål knyttet til åpenhetsloven, har vi også kartlagt hvor våre leverandører og partnere opererer, og holdt dette opp mot oversikten over konkrete risikoer i ulike land. På den måten kan vi følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ytterligere undersøkelser. Endelig gjennomføres også ytterligere undersøkelser av leverandører og partnere. Dette inkluderer blant annet å undersøke om den enkelte leverandøren eller partneren kan knyttes til negativ omtale i media eller blant andre samarbeidspartnere vedrørende de aktuelle risikoene som kartlegges under åpenhetsloven.

Med grunnlag i prosessene nevnt ovenfor, har vi kartlagt potensielle risikoer hos leverandører og partnere.

6. Kartlagte risikoer, negative konsekvenser og prioriteringer

I kartleggingsprosessen Visma har gjennomført i forbindelse med vårt arbeid med bærekraft, har det vært sentralt å se på hvilke deler av Vismas virksomhet som representerer størst risiko. Visma har derfor laget en oversikt over landene Visma opererer i og konkrete risikoer knyttet til disse basert på ulike indekser og rapporter.³

³ Se bl.a. Global Rights Index (<https://www.globalrightsindex.org/en/2022>), Global Slavery Index (<https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence>), og U.S. Country Report (<https://www.state.gov/reports/2021-country-reports-on-human-rights-practices/>)

Basert på denne oversikten og andre relevante risikofaktorer har Visma kartlagt potensielle risikoer internt.

Basert på arten av Vismas virksomhet som programvareleverandør, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd i vår verdikjede å være relativt lav, og Visma har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartleggingsprosess nevnt over. Nærmere om grunnlaget for denne vurderingen finnes i vår [Sustainability Report](#).

Visma hverken produserer eller selger produkter eller tjenester i markeder som er underlagt overvåking, blokkering, innholdsfiltrering eller sensurering fra myndighetene. Vi må likevel sørge for at vi iverksetter tilstrekkelige tiltak for å forebygge og redusere enhver risiko gjennom hele vår verdikjede på grunn av alvorlighetsgraden av risikoene forbundet med slike brudd.

Visma vil fortsette å jobbe aktivt med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og har i vår [Sustainability Report](#) listet opp følgende områder som vi vil prioritere å jobbe med fremover:

- Sikkerhet og personvern
- Energi- og klimagassutslipp
- Mangfold, likeverd og inkludering
- Forretningsetikk og antikorrupsjon
- Menneskerettigheter

Våre prioriteringer er basert på vår vesentlighetsanalyse, som ble gjennomført i 2021. Analysen identifiserte våre sentrale fokusområder innen bærekraft. Vi samlet inn innspill gjennom spørreskjemaer og intervjuer av administrerende direktører og HR-representanter fra hele organisasjonen, og diskuterte temaene med representanter fra flere interessentgrupper, inkludert våre eiere og andre bransjeeksperter.

Mer informasjon om Vismas prioriteringer i bærekraftsarbeidet og de ulike fokus-områdene nevnt over finnes i [Visma Sustainability Report](#) (punkt 2).