

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Visma SmartSkill AS

1. Innledning

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Visma SmartSkill AS metodisk jobber med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som Visma SmartSkill AS enten har forårsaket eller bidratt til og hvordan Visma SmartSkill AS 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 SmartSkill AS sine nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene vi har gjort, og hvilke tiltak som er iverksatt.

2. Generell informasjon om Visma SmartSkill AS

Visma SmartSkill AS er et heleiet datterselskap til Visma AS. Visma SmartSkill AS er organisert i segmentet Public, et segment med selskaper i Visma som retter seg mot offentlig sektor i flere land.

Visma SmartSkill AS leverer produktene Veilederen, Kompetansenøkkelen og Glup til norske kommuner, og produktet Smartskill vård og omsorg til den svenske private- og kommunale sektoren. Veilederen er en innholdstjeneste som tolker regelverk for sektorene helse, skole, barnehage og barnevern. Kompetansenøkkelen er et digitalt verktøy som gir full oversikt over undervisningskompetansen, og Glup er en læringsplattform som vil samle kursleverandører til norske kommuner, og tilbyr kommunene et enkelt sted å administrere læring. Smartskill vård og omsorg er tilsvarende produkt som Veilederen i det svenske markedet, i første satsing til helsesektoren i privat og offentlig sektor.

3. Visma SmartSkill AS forpliktelse til oppfylle menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Visma SmartSkill AS er en del av Visma konsernet og gjennom det har vi en del forpliktelser og policyer/retningslinjer innenfor bærekraft som Visma SmartSkill AS følger.

Visma har i flere år hatt et prioritert fokus på bærekraft og menneskerettigheter. I april 2024 publiserte Visma vår Sustainability Report, som kan leses i sin helhet [her](#). Informasjonen i denne redegjørelsen bygger i stor grad på denne rapporten. I tillegg har

Visma har 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 for alle Visma ansatte - les denne [her](#)

Videre rapporterer Visma SmartSkill AS på ulike områder til Visma konsernet. Les mer om dette i [Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Visma konsernet](#).

4. Visma SmartSkill AS arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kartlagte risikoer, negative konsekvenser og prioriteringer fremover

Metode for kartlegging og oppfølging

For å vurdere interne risikoer i alle Visma-selskaper og hos våre leverandører, bruker Visma blant annet SmartTrackers og Complete Control. 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).

5. Kartlegging og oppfølging av risikoer internt

5.1 Metode for intern kartlegging og oppfølging

For å vurdere interne risikoer i Visma SmartSkill AS og hos våre leverandører, bruker Visma SmartSkill AS 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 SmartSkill AS systematisk kartlagt hvilke potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vår 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 ble det etablert bærekraftskoordinator-roller i alle Visma-selskaper, inkludert i vårt selskap. 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 hos Visma SmartSkill AS.

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 Visma Smartskill AS 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.

5.2 Visma SmartTrackers

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, antikorrupsjonsrisikoer, samt tilhørende utslipp. Informasjonen innhentes på årlig basis. Daten brukes i arbeidet med å nå Visma-konsernets klimamål i tråd med Parisavtalen, i tillegg til mål relatert til likestilling og underleverandører.

Som en del av det årlige arbeidet med antikorrupsjon i Visma må selskapene gjennomføre en vurdering av risikoer for korrupsjon. I 2023 vurderte konsernet gaver, utgifter, representasjon samt påvirkningshandel som de største potensielle risikofaktorene.

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

5.3 Varslingskanal

Visma har også en egen varslingskanal ([Visma Whistleblower Channel](#)) som leveres av Whistlelink, 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. Vi har utpekt dedikerte case handlers i hvert Visma-selskap, som skal sørge for at saken behandles på et så lavt nivå som mulig, men med mulighet for bistand fra Vismas legal-avdeling der hvor det anses nødvendig.

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

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. 5.3 ([Visma Whistleblower Channel](#)).

5.5 Visma SmartSkill AS arbeid med bærekraft

Visma SmartSkill AS jobber med å redusere sitt eget klimaavtrykk, både innad i virksomheten og hos leverandører og partnere. Visma SmartSkill AS 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.

Visma SmartSkill AS 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 på årlig basis. Visma SmartSkill AS 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 tilgjengelig gjøres i Vismas årsrapport, i tillegg til å bli vurdert i relevante interne fora.

6. Kartlegging av risikoer hos leverandører og partnere

Visma SmartSkill AS kartlegger risikoer hos sine leverandører ved å følge vår Vendor Management Policy, som innebærer å kartlegge risikoer ved å gjennomgå svar på redegjørelser leverandøren selv må svare på før avtaleinngåelse og ellers regelmessig/årlig, avhengig av vår interne risikovurdering av den enkelte leverandør.

Det deles her inn i to ulike grupper leverandører:

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

Complete Control er et kontraktsystem hvor alle leverandørkontrakter lastes opp og som gir en god oversikt over de til enhver tid gjeldende leverandør. Funksjonalitet for å kunne sende ut spørreskjemaer til leverandører skal også implementeres i Complete Control i løpet av første halvdel av 2024.

Visma jobber med å bygge opp et nytt system for å vurdere sine leverandører, etter å nylig ha faset ut bruken av et tidligere Vendor Management verktøy. I det nye systemet vil det sendes ut ulike type vurderinger som leverandørene må fylle ut og svare på en rekke spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørens svar vil videre identifisere ulike risikoer som må behandles før en avtale inngås. Leverandørene følges deretter opp årlig. Spørsmålene som stilles til leverandørene oppdateres etter behov. Visma-selskaper kan også velge å benytte andre systemer for å gjøre leverandør oppfølging basert på behovet de har.

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 Organizations (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.

7. Kartlagte risikoer og negative konsekvenser

Basert på arten av Visma SmartSkill AS virksomhet som innhold- og programvareleverandør, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd i vår verdikjede å være relativt lav, og Visma SmartSkill AS har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartleggingsprosess nevnt over.

Visma SmartSkill AS verken 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.