

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Visma Amili · Rapporteringsår 2025

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26–26a. Den dekker aktivitetspliktens fire trinn og redegjørelsesplikten. Lønnskartlegging ble gjennomført i 2024-rapporten og gjentas i 2026. Rapporten er utarbeidet med utgangspunkt i tall fra Visma Amili Business Unit, som består av Visma Amili AS og Amili Collection AS. Begge selskaper har selvstendig aktivitets- og redegjørelsesplikt, og denne rapporten dekker plikten for begge.

Del 1 – Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen i Visma Amili for 2025, med historiske tall for 2024 og 2023. Redegjørelsen er utformet slik at den ikke røper personlige forhold ved enkeltansatte.

	2025	2024	2023			
	K	M	K	M	K	M
Kjønnsbalanse (% av ansatte)	46 %	54 %	44 %	56 %	48 %	52 %
Kjønnsbalanse i ledelsen	50 %	50 %	50 %	50 %	67 %	33 %
Midlertidige (% av ansatte)	1,4 %	1,2 %	1,2 %	1,0 %	0 %	0,75 %
Deltidsansatte (% av ansatte)	15,5 %	8,5 %	8,5 %	6,0 %	9,7 %	6,7 %
Ufrivillig deltid	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Foreldrepermisjon (snitt uker)	48,5	15	49,3	16,3	50,6	16,4

Kommentar til tallene

Visma Amili har per 2025 en kvinneandel på 46 %. Selskapet teller 152 ansatte, hvorav 70 kvinner og 82 menn. Andelen har økt noe fra 2024, primært som følge av rekrutteringsarbeid rettet mot bedre kjønnsbalanse i rådgiverstillinger.

Kjønnsbalansen i ledelsen er 50/50 i 2025, ned fra en overvekt av kvinner i 2023. Dette gjenspeiler naturlig utskifting i ledergruppen.

Kvinneandelen blant deltidsansatte er høyere enn menns (15,7 % mot 8,5 %). Dette gjenspeiler ikke ufrivillig deltid, men at kvinner i noe større grad enn menn benytter seg av muligheten til å tilpasse stillingsprosent etter livssituasjon – herunder nedtrapping mot pensjon og tilpasning til familieliv. Alle deltidsansatte arbeider redusert av eget ønske.

Kvinner tar vesentlig lenger foreldrepermisjon enn menn (48,5 uker mot 15 uker i snitt). Dette er en kjent samfunnsstrukturell forskjell. Visma Amili yter full lønn og opprettholder alle ansattegoder under permisjon for fast ansatte i 100 % stilling. Snittet for menns foreldrepermisjon fremstår lavere i 2025 enn tidligere år. Dette skyldes en metodisk

endring: etter bytte av lønssystem skilles omsorgspermisjon (de to første ukene etter fødsel) nå ut som egen kategori og er ikke lenger inkludert i foreldrepermisjonstallet. Tallene er dermed mer presise, men ikke direkte sammenlignbare med 2023 og 2024.

Lønn – viser til kartlegging fra 2024

Lønnskartlegging gjennomføres annethvert år, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Siste kartlegging ble gjennomført og publisert i ARP-rapporten for 2024. Neste kartlegging gjennomføres i 2026.

Vismas lønnspolitikk er basert på individuelt fastsatt lønn og lik lønn for likt arbeid. Gjennomsnittlig lønnsnivå påvirkes av alder, ansiennitet, innsats, markedsverdi, spesialisering og utdanning, samt rammer i tariffavtalen. I Trondheim er selskapet tilknyttet tariffavtale mellom Finans Norge og Finansforbundet.

Gruppeinndelingen har 6 nivåer basert på kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelse, utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte og revidert årlig, i tråd med Bufdirs metodikk. Lønn omfatter fastlønn, uregelmessige tillegg, bonuser, overtid og skattepliktige naturalytelser.

Hovedfunn fra kartleggingen i 2024:

- Nivå 4 (avdelingsledere og fagledere): kvinner lå 6 % over menn. Årsak: overvekt av kvinner med lang ansiennitet og erfaring på dette nivået.
- Nivå 6 (rådgivere – selskapets største stillingsgruppe): kvinner lå 3,4 % over menn. Årsak: overvekt av kvinner med høy kompetanse og lang erfaring.
- Skattepliktige naturalytelser heller marginalt i menns favør på begge nivåer, primært fordi menn oftere har roller med arbeidsgiverfinansiert telefon.

Vår analyse er at lønnsforskjellene ikke skyldes systematisk diskriminering, men reflekterer reell kompetanse- og ansiennitetsprofil. Vi vil følge utviklingen i neste kartlegging (2026) og rette opp eventuelle skjevheter som avdekkes.

Del 2 – Hvordan vi arbeider med likestilling og mot diskriminering

Visma Amili følger den lovbestemte fire-trinns arbeidsmetoden. Arbeidet skjer i samarbeid med tillitsvalgte og er forankret i selskapets styrende dokumenter. Nedenfor beskrives hvert trinn for rapporteringsåret 2025.

Trinn A – Undersøke og kartlegge

Vi har i 2025 kartlagt risiko for diskriminering og hindre for likestilling innenfor alle lovpålagte diskrimineringsgrunnlag og områder. Arbeidet er gjennomført i dialog med tillitsvalgte og baserer seg på gjennomgang av rutiner og medarbeiderdata.

Struktur for likestillingsarbeidet

Følgende aktører og fora er involvert i det løpende arbeidet:

- Ledergruppen og styret – likestilling er fast agendapunkt gjennom året
- People Director og Managing Director – koordinerer arbeidet og følger opp tiltak
- Tillitsvalgte (Oslo og Trondheim) – jevnlig møter lokalt og på tvers av lokasjoner

Kartlagte risikoer og hindre

Tabellen nedenfor oppsummerer identifiserte risikoområder, hvilke diskrimineringsgrunnlag de berører, og status på tiltak. Ingen konkrete tilfeller av diskriminering er avdekket i 2025.

Risikoområde	Grunnlag	Identifiserte hindre	Tiltaksstatus
Rekruttering – teknologistillinger	Kjønn	Søkermasse har historisk skjev kjønnsbalanse; bransjestrukturelt problem	Under arbeid – employer branding og strukturerte intervjuer
Krav til norskkunnskaper	Etnisitet / nasjonal opprinnelse	Krav til flytende norsk i en rekke roller kan ekskludere ellers kvalifiserte kandidater	Bevisst avveining – kravet er faglig begrunnet
Lønnsforskjeller på tvers av nivåer	Kjønn	Lønnsanalyse 2024 viste avvik på nivå 4 og 6 – begge i kvinners favør; skyldtes ansiennitet	Overvåkes – neste kartlegging 2026

Risikoområde	Grunnlag	Identifiserte hindre	Tiltaksstatus
Foreldrepermisjon – ulik uttak	Kjønn / omsorgsoppgaver	Kvinner tar vesentlig lenger permisjon; kan påvirke karriereutvikling over tid	Bevisst praksis – lønn og goder opprettholdes under permisjon
Trakassering og seksuell trakassering	Alle grunnlag	Ingen kjente tilfeller; risiko er strukturell og krever løpende oppmerksomhet	HMS-håndbok, varslingskanal og lederfokus

Styrende dokumenter

Likestillingsarbeidet er nedfelt i følgende styrende dokumenter: Personalhåndbok (felles for alle Visma-selskaper), HMS-håndbok, Kvalitetshåndbok og Visma Groups Code of Conduct, D&I Strategy og Whistleblowing Channel. Visma Amili har i tillegg utarbeidet et eget Employee DNA (eDNA) som fungerer som rettesnor for medarbeiderne.

Trinn B – Analysere årsaker

For hvert identifisert risikoområde har vi vurdert de underliggende årsakene:

Kjønnsskjevheter i teknologistillinger

Underrepresentasjon av kvinner i teknologiorienterte fagroller skyldes primært strukturelle forhold i utdannings- og arbeidsmarkedet, ikke intern diskriminering. Søkermassen til disse stillingene er skjevt sammensatt. Vi kan ikke løse dette alene, men kan påvirke det gjennom rekrutteringsarbeid og employer branding.

Krav til norskkunnskaper

Krav om flytende norsk i leder- og rådgiverstillinger er faglig begrunnet i lovverkets språk og behovet for presis kommunikasjon med ansatte, kunder og sluttbrukere. Vi er bevisst at dette kan ekskludere ellers kvalifiserte kandidater, og gjør en løpende vurdering av om kravet er nødvendig i den enkelte stilling.

Foreldrepermisjon og karriereutvikling

Den store forskjellen i permisjonslengde mellom kvinner og menn kan over tid påvirke karriereutvikling og lønnsnivå. Visma Amili kompenserer for dette gjennom full lønn under permisjon og aktiv kontakt med ansatte som ønsker det i permisjonstiden.

Lønnsforskjeller

Avvikene identifisert i 2024-kartleggingen var begge i kvinners favør og forklares av ansiennitet og erfaring, ikke av systematisk skjevhet. Vi vil følge utviklingen i neste kartlegging (2026).

Trinn C – Iverksatte tiltak

Tabellen nedenfor viser tiltak som er iverksatt eller videreføres i 2025. Tiltakene dekker alle lovpålagte områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utvikling, tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv. Vi arbeider også aktivt for å forebygge trakassering og seksuell trakassering.

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Frekvens/år
Strukturerte rekrutteringsprosesser	Verktøykasse for rekruttering med e-læring, forberedelsesmateriale og HR-støtte. Minimum to vurderere i alle intervjuer. Moderat kvotering ved likt kvalifiserte kandidater.	HR + rekrutterende leder	Løpende
Kjønnsnøytrale stillingsutlysninger	Alle stillingsannonser gjennomgås for kjønnsnøytralitet før publisering. Har gitt målbar effekt på kjønnsbalansen i rådgiverstillinger.	HR	Løpende
Ledersamlinger og lederutvikling	Gjennomføring av ledersamlinger og faglige fordypninger (deep dives) med fokus på lederskap, kultur og inkludering. Korrelasjon mellom samlinger og positiv utvikling i Leadership Index (Peakon) følges løpende.	MD + HR	2025
Medarbeiderundersøkelse (Peakon)	Hver måned. Inkluderer Inclusion Index – score holdt seg rundt 75 gjennom 2025, over Visma-benchmark.	HR + ledere	Løpende
Arbeidstrening via NAV	Visma Amili tar hvert år inn medarbeidere på arbeidstrening. Flertallet har fått fast ansettelse i etterkant.	HR	Løpende
Lønnsjustering med likelønns-fokus	Lavest lønnede og ansatte med lang ansiennitet	MD + HR + TV	Årlig

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Frekvens/år
	prioriteres. Tillitsvalgte involveres tidlig. Systematisk gjennomgang av eventuelle skjevheter.		
Onboarding – likt opplæringsløp	Automatiserte onboardingsprosesser sikrer at alle nyansatte får samme grunnopplæring uavhengig av avdeling.	HR	Løpende

Trinn D – Vurdering av resultater

Hva har virket

Employer branding og kjønnsnøytrale utlysninger har gitt målbar effekt: andelen menn i rådgiverstillinger økte fra 42 % i 2022 til 48 % i 2024, og trenden fortsetter i 2025.

Lønnsjustering med likelønns-fokus bidrar til at vi ikke akkumulerer nye skjevheter. Tillitsvalgtes tidlige involvering styrker tilliten til prosessen.

Inclusion Index via Peakon har holdt seg stabilt rundt 75 gjennom 2025, over benchmark for Visma-konsernet. Dette gir oss et løpende mål på om ansatte opplever selskapet som inkluderende.

Arbeidstrening via NAV bidrar til at mennesker som har stått utenfor arbeidslivet får relevant erfaring. Flertallet har fått tilbud om fast ansettelse i etterkant.

Hva har ikke fungert godt nok

Selskapet har i perioden vært gjennom lederskifter i enkelte avdelinger. Dette har krevd ekstra oppmerksomhet fra ledergruppen og HR, og har gjort det vanskeligere å gjennomføre planlagte kulturinitiativ i full bredde. Arbeidet med verdier og kultur på tvers av selskapet videreføres med forsterket innsats i 2026.

Planer for 2026

På bakgrunn av årets arbeid prioriterer vi følgende i 2026:

- Gjennomføre ny lønnskartlegging og oppdatere stillingsnivåer i samarbeid med tillitsvalgte
- Fortsette ledersamlinger med inkludering og kultur som tema
- Evaluere effekten av rekrutteringstiltakene på kjønnsbalansen i teknologistillinger
- Videreføre kultur- og verdiarbeid i hele selskapet – avdelingsvis og samlet

Del 3 – Rammer og styrende dokumenter

Visma Amili er en del av Visma-konsernet, og likestillingsarbeidet er forankret i både konsernfelles og virksomhetsspesifikke styrende dokumenter.

Konsernfelles rammer

- Code of Conduct
- D&I Strategy (Diversity & Inclusion)
- Whistleblowing Channel
- Core Values: Entrepreneurial, Dedicated, Responsible, Inclusive
- Personelhåndbok (felles for alle Visma-selskaper)

Visma Amili – egne rammer

- Employee DNA (eDNA) – rettesnor for medarbeidernes atferd og kultur
- HMS-håndbok
- Kvalitetshåndbok
- OKR-metodikk (Objectives & Key Results) med individuelle utviklingsmål

Konsernets D&I-ressurser

Vismas intranett (Space) har et eget område for Diversity & Inclusion, med webinarer, faglige dykk og deling av initiativer på tvers av selskaper i konsernet. Alle ansatte oppfordres til å følge med og bidra.

ARP-rapporten og årsrapporten publiseres på Visma Amilis hjemmeside, og ansatte informeres via en egen artikkel på Space.