

Redegjørelse for AKTSOMHETSVURDERINGER

- Etter åpenhetsloven



Visma Amili AS

Godkjent av styret juni 2026

Innhold

INNLEDNING

AKTSOMHETSVURDERINGENE

1. FORANKRING
2. KARTLEGGING OG VURDERING
3. IVERKSETTE TILTAK
4. FØLGE OPP TILTAK
5. KOMMUNISERE MED INTERESSEENTER
6. GJENOPPRETTING

RETT TIL INFORMASJON

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

KILDER

INNLEDNING

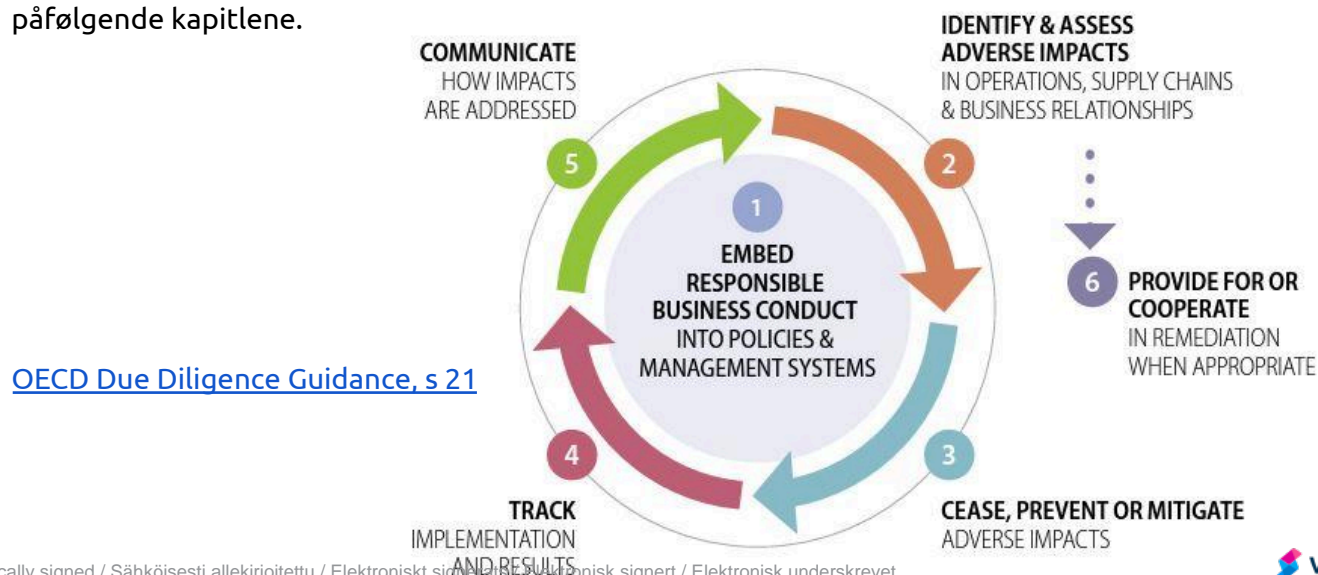
Den 1. juli 2022 trådte [Åpenhetsloven](#) i kraft i Norge. Lovens mål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenesteyting, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Loven inneholder et sett med forpliktelser for selskaper som omfattes av lovens virkeområde, slik som for eksempel:

- Utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- Offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene
- Svar på forespørsler fra tredjeparter som ber om mer informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser

Dette dokumentet beskriver hvordan Visma Amili AS og Amili Collection AS (Amili) omfattes av Åpenhetsloven, hvordan vi metodisk jobber med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som Amili enten har forårsaket eller bidratt til og hvordan Amili jobber med å iverksette egnede tiltak for å stanse, begrense og forebygge slike negative konsekvenser. Selskapene har i stor grad felles ledelse på sentrale områder og jobber i hovedsak med å tilby kundene felles løsninger for fakturadistribusjon, fakturaoppfølging og inkasso.

Figuren nedenfor er OECDs aktsomhetshjul som gir et oversiktlig og godt bilde på hvordan Amili overordnet jobber med aktsomhetsvurderingene. Detaljerte beskrivelser for hvert trinn kommer i de påfølgende kapitlene.



AKTSOMHETSVURDERINGENE

1. FORANKRING

Amili Norge AS

- Kjernevirksomhet:
 - Software-utvikling innenfor
 - Faktura-/dokumentdistribusjon
 - EDI (elektronisk datautveksling)
 - Rådgivning
- 54 ansatte
 - Lokalisert:
 - Oslo - Hovedkontor
 - Larvik
 - Avdelinger:
 - Product Development
 - Technology
 - HR
 - Finance and Risk Management
 - Commercial
 - Brand and Marketing

På lik linje med Visma-konsernet skal Amili støtte opp under beskyttelse av internasjonale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjenspeiles i etterlevelse av [Visma Sustainability Policy](#) og vårt krav til våre leverandørers etterlevelse av [Supplier Code of Conduct](#). Videre skal alle ansatte i Visma følge Vismas [Code of Conduct](#), og etterlevelse av Åpenhetsloven ligger forankret i det interne dokumentet, "**Policy for Risk Management and internal control | Visma Amili AS**" som er godkjent av styret.

Med tanke på kritikkverdige forhold har Visma en egen varslingskanal ([Visma Whistleblowing Channel](#)), der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold i Amili og eventuelle brudd på Amili sine politiske forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Visma Whistleblowing Channel er et verktøy som muliggjør anonym innsending av ethvert mistenkt brudd på lokal og/eller EU/EØS-reguleringer både innen Amili og utenfor. Kanalen sørger for konfidensiell kommunikasjon mellom den som varsler og

den som behandler klagen internt.

Som en del av det årlige arbeidet med antikorrupsjon i Visma, må alle selskapene gjennomføre en risikovurdering av korrupsjon. I 2025 vurderte Amili gaver, utgifter, bevertning og handel som de største potensielle risikokategoriene i denne forbindelse. I tillegg forventes alle Visma-selskaper å gjennomføre en miljøkonsekvensutredning og opprettholde en handlingsplan for å adressere identifiserte påvirkningsmetoder. Visma har også 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 årlige kursene er løpende gjenstand for oppdatering etter innspill fra ansatte. Statistikk for årlige kurs tilgjengeliggjøres i Vismas årsrapport, i tillegg til å bli vurdert i relevante interne fora.

Visma konsernet har en Diversity & Inclusion strategi som tydeliggjør Vismas standpunkt og anbefalinger. Strategien utbroderes i vår ARP-rapport som er en del av årsberetningen. "Inclusive" er en av selskapets kjerneverdier og vår Code of Conduct presiserer forventet atferd hos våre ansatte.

I forbindelse med Vismas 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 onboardingprogram der blant annet inkluderende lederskap er et av temaene.

Amili benytter evnetester i forbindelse med rekruttering for å sikre at alle nyansettelser gjøres på grunnlag av relevant kompetanse til stillingen. Vårt interne verktøy for lønnsjusteringer, støtter ledere i å sikre at lønnsjusteringene de gjør er 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 gjennomgått og justert.

I lys av vår kjernevirksomhet og den teknologiske utviklingen, har vi tatt i bruk ett sett med retningslinjer for ansvarlig bruk av Kunstig Intelligense (KI/AI) utarbeidet av Visma for alle ansatte i konsernet. Disse suppleres med rollespesifikke retningslinjer for utvalgte avdelinger. Maler og annet materiell som skal tilrettelegge for ansvarlig bruk av KI, er gjort tilgjengelig for våre ansatte. Dette oppdateres løpende i takt med utviklingen innen teknologi, regelverk og praksis.

Formålet er å sikre at ansatte kan bruke KI på en ansvarlig, sikker og etisk forsvarlig måte, i tråd med Vismas Code of Conduct og gjeldende regelverk – inkludert personvernforordningen (GDPR), EUs KI-forordning (EU AI Act) og relevant arbeidsmiljølovgivning.

Retningslinjene har særlig som mål å beskytte våre ansattes grunnleggende rettigheter til personvern, verdighet og ikke-diskriminering. Dette inkluderer blant annet:

- Et forbud mot å bruke KI til overvåking eller profilering av ansatte.
- Et forbud mot å la KI ta avgjørelser i personalsaker uten en reell menneskelig vurdering.

Vi har nulltoleranse for diskriminering, trakassering eller mobbing i noen form, og ansatte har tilgang til ulike varslingskanaler: de kan kontakte nærmeste leder, administrerende direktør, HR eller melde ifra gjennom vår varslingskanal ([Visma Whistleblower Channel](#)).

Oppgavene til Quality and Sustainability Manager (QSM) rundt åpenhetsloven relatert til leverandører, og som kontaktperson ved eksterne forespørsler relatert til åpenhetsloven (§§ 6 og 7) blir ivaretatt av Compliance Officer og de interne "leverandøreierne" i Amili, som sammen sikrer at den interne prosedyren for oppfølging av leverandører og åpenhetsloven blir overholdt. Eventuelle vesentlige avvik som skulle dukke opp rapporteres direkte til en Director, som deretter tar det med Managing Director, som igjen tar en vurdering på om avviket skal meldes direkte til styret. Operations Controller rapporterer om eventuelle nye eller status på pågående vesentlige avvik til daglig leder hver måned, som videre inngår i en månedlig rapport til styret.

2. KARTLEGGING OG VURDERING

■ Prosedyre

Med en risikobasert tilnærming har Visma konsernet valgt å benytte compliance-verktøyet House Of Control for kartlegging og vurdering av risiko, samt håndtering av risikoreducerende tiltak. Her legges alle leverandører (både corporate og company) inn og det sendes ut ulike type vurderinger (assessments) som leverandørene må fylle ut. I disse må leverandørene svare på en rekke spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørens svar på spørsmålene vil identifisere ulike risikoer i systemet som må behandles før en avtale inngås. Leverandørene skal også følges opp jevnlig, basert på risikoen i avtaleforholdet og omfanget av leveransen. Dette bistår House Of Control-systemet med. Spørsmålene som stilles til leverandørene vil kontinuerlig oppdateres og det vil komme flere spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold etterhvert som arbeidet med aktsomhetsvurderingene går fremover. House of Control - Complete control benyttes som kontraktsystem, der leverandørkontrakter (både corporate og company) lastes opp.

Det sosiale ansvaret åpenhetsloven skal sikre, ivaretas gjennom spørsmål i assessmenten som er

knyttet til leverandørens/interessentens vern av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt en bekreftelse fra leverandør på etterlevelse av Vismas [Supplier Code of Conduct](#) (SCOC). Dette er også inkorporert i den vedtatte Vendor management policyen (internt dokument).

Det følger av SCOC at leverandøren skal respektere og støtte beskyttelse av internasjonalt erklærte menneskerettigheter (Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organisation's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) og at Visma ikke vil tolerere noen brudd på menneskerettighetene blant våre leverandører, partnere, kunder og andre interessenter. Mer spesifikt stiller SCOC krav til Visma sine leverandører om å blant annet følge lover og regler, ikke-diskriminering av ansatte, rettferdig og lik lønn for likt arbeid, korrupsjonsoppfølging og -prevensjon og oppfyllelse av menneskerettighetene.

Visma stiller også i SCOC 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 og 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 SCOC.

Dersom leverandøren ikke ønsker å akseptere Vismas egen SCOC gjennomføres ytterligere undersøkelser, for å kartlegge om leverandøren likevel har prosesser som i det vesentlige tilsvarer forpliktelsene i Vismas SCOC.

Foruten Vendor Assessments i House of Control - Complete Control gjør også Amili en helhetlig risikovurdering både internt og eksternt for å identifisere hvilke områder som utgjør høyest risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De ulike aspekter vurderes ut fra sannsynlighet og konsekvens, med tilhørende kartlegging av forebyggende tiltak. Kartleggingsdokumentene vil kontinuerlig bli oppdatert ettersom vi får nye leverandører og partnere eller mottar ny informasjon. En sentral del av aktiviteten etter kartleggingen er å prioritere risiko for nærmere vurdering og håndtering. Det følger av forarbeidene til Åpenhetsloven at når de faktiske eller potensielle negative konsekvensene er alvorlige, vil det kreve mer omfattende vurderinger og tiltak. Sannsynligheten for negative konsekvenser vil være et supplerende moment i vurderingen

I tillegg til å stille grunnleggende spørsmål knyttet til Åpenhetsloven, har vi også i House of

Control - Complete Control kartlagt hvor våre leverandører og partnere opererer og holdt dette opp mot [oversikten over konkrete risikoer i ulike land](#). På denne måten kan Amili bedre følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Amili ønsker å kartlegge alle sine leverandører, men prioriterer selskapene som vurderes å ha størst risiko (alvorlighetsgrad og sannsynlighet) for **negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**. Utover dette prioriteres de **vesentlige**, de **utkontrakterte** og de **driftskritiske** leverandørene.

I henhold til § 5 vil Amili årlig oppsummere resultatene fra aktsomhetsvurderingene (vendor assessments) og risikovurderingen i en redegjørelsesrapport som publiseres på Amili sin hjemmeside innen 30 juni. Dersom det avdekkes vesentlig risiko eller faktiske brudd, vil rapporten bli oppdatert omgående.

■ Funn

Amili har gjennomført årlig helhetlig risikovurdering basert på åpenhetsloven, både for interne og eksterne forhold, og utvalgte leverandører har fått tilsendt Vendor Assessments . Vi har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, hverken gjennom assessmentsene eller den helhetlige risikovurderingen.

Tjenestene og produktene, samt landene disse leveres fra, vurderes å gi lite rom for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Amili vurderer med andre ord, den generelle risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav.

3. IVERKSETTE TILTAK

■ Prosedyre

Vendor Assessment: Basert på svarene til det enkelte selskapet, implementerer Amili konkrete tiltak for å forebygge, redusere eller stanse risikoen, herunder krever interne retningslinjer hos selskapet, revisjoner, og ev. terminere kontrakten. Tiltakene beror på en konkret vurdering og er angitt i House of Control - Complete Control.

- **Tiltak**

Amili har per nå ikke avdekket forhold som krever iverksettelse av tiltak.

4. FØLGE OPP TILTAK

- **Prosedyre**

I henhold til intern prosedyre vil iverksatte tiltak følges opp av QSM og "leverandøreier".

Ressurs- og tidsbruk tilpasses vurdert risikograd og omfang.

Visma har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å få bekreftet at de oppfyller kravene i Visma [Supplier Code of Conduct](#). Det følger av Visma sin [Supplier Code of Conduct](#) at leverandøren skal respektere og støtte beskyttelsen av internasjonalt erklærte menneskerettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger.

- **Tiltak**

Amili har per nå ikke avdekket forhold som krever iverksettelse av tiltak.

5. KOMMUNISERE MED INTERESSENER

- **Prosedyre**

Ved alvorlige forhold varsles berørte interessenter og rettighetshavere omgående.

Informasjonsomfang og karakter avklares med Compliance Officer og "leverandøreier", og forankres i ledelsen før formidling.

- **Funn og tiltak**

Amili har per nå ikke avdekket forhold som krever varslings.

6. GJENOPPRETTING

- **Prosedyre**

Der vi har enten forårsaket eller bidratt til negative konsekvenser, skal vi sørge for eller inngå samarbeid om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd. QSM, Compliance Officer, "leverandøreier" og korrekt "Director" vil sammen utarbeide og gjennomføre en handlingsplan som vil stå i forhold til skadens omfang og art.

Eksempler på potensielle gjenopprettingstiltak ([Forbrukertilsynet](#)):

- erstatning eller kompensasjon, enten økonomisk eller i andre former (kompensasjonsfond for ofre eller for fremtidige opplærings- og utdanningsprogrammer)
- en offentlig beklagelse
- å få tilbake jobben eller blir kompensert for tapte inntekter (for arbeidstakere som urettmessig har mistet stillingen sin)
- anerkjennelse av at fagforeninger kan drive kollektive forhandlinger
- beklagelse og tiltak som ivaretar ofrene og forebygger fremtidige overgrep (for ofre for seksuell trakassering)
- sanksjoner (for eksempel ved å si opp ansatte som er ansvarlig for skaden)
- tiltak for å hindre fremtidig skade

■ **Funn og tiltak**

Amili har per nå ikke avdekket forhold som krever gjenoppretting.

RETT TIL INFORMASJON

Quality and Sustainability Manager har i samarbeid med "leverandøreier" og Compliance Officer, ansvaret for å håndtere alle forespørsler i tilknytning til informasjon (§ 6).

All kommunikasjon vil foregå i henhold til åpenhetsloven §§ 6 og 7.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

Med dokumentert forankring og etablerte prosedyrer har Amili lagt alt til rette for etterlevelse av åpenhetsloven. Per nå, er det ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser, hverken gjennom assessmentsene eller den helhetlige risikovurderingen, men arbeidet tilknyttet åpenhetsloven vil være pågående gjennom året og dersom det avdekkes vesentlig risiko eller faktiske brudd på et senere tidspunkt vil denne offentlige rapporten bli oppdatert omgående.

Fokuset vil fremover være rettet mot å følge opp eventuelle mangelfulle assessments, samt sikre at vendor assessments blir besvart i forkant av avtaleinngåelse med nye leverandører. Arbeidet vil være pågående, og vi er forberedt på å gjøre nødvendige tilpasninger i prosedyrer underveis.

KILDER

- <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven>
- <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven/aktsomhetsvurderinger>
- <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>
- <http://mnequidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>
- <https://www.globallaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence>
- <https://www.state.gov/reports-bureau-of-democracy-human-rights-and-labor/country-reports-on-human-rights-practices/>
- <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This document contains 12 pages before this page

Dokumentet inneholder 12 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 12 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 12 sider før denne side

Detta dokument innehåller 12 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende