

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Visma-konsernet for 2025

1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (*Åpenhetsloven*) § 5, og gjelder for rapporteringsåret 2025.

Åpenhetsloven pålegger større virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og å offentliggjøre en redegjørelse for disse vurderingene. Dette innebærer å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt tiltakene. Vurderingene dekker egen virksomhet, samt påvirkning gjennom leverandørkjeder og forretningspartnere.

Følgende redegjørelse beskriver hvordan Visma-konsernet 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 forebygge, begrense og/eller stanse slike negative konsekvenser.

Redegjørelsen bygger på tidligere redegjørelse utarbeidet og publisert i juni 2025, men er oppdatert med nye vurderinger og kartlegginger i konsernet. 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 mars 2026 publiserte Visma sin Sustainability Report, som kan leses [her](#). Rapporten dokumenterer Vismas fokus på menneskerettigheter og viktigheten av at alle har et anstendig og godt arbeidsforhold, og dokumenterer også hvordan grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er integrert i Visma-konsernet sin virksomhet.

Vismas datterselskaper som er underlagt åpenhetsloven på selvstendig grunnlag publiserer egne redegjørelser. Disse gjøres tilgjengelige på selskapenes egne nettsider, og supplerer konsernets redegjørelse med spesifikk informasjon knyttet til det enkelte selskap.

2. Generell informasjon om Visma-konsernet

Visma er et konsern med et morselskap basert i Norge, og datterselskaper lokalisert i flere land i Europa og Sør-Amerika. Hoveddelen av Visma sin virksomhet er utvikling og salg av software til 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 jevnlige 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, Sverige, Norge, Danmark og Belgia. Det er i disse landene vi produserer og selger flest produkter.

I tillegg har Visma selskaper og ansatte i Finland, Chile, Argentina, Tyskland, Frankrike, Spania, Brasil, Portugal, Romania, Latvia, Østerrike, Polen, UK, Peru, Irland, Mexico, Italia, Ungarn, Colombia, Bulgaria, Island, Kroatia, Estland, Litauen, India, Luxembourg, Filippinene, Slovakia, Uruguay.¹

3. Retningslinjer og styrende dokumenter

Vismas forpliktelser knyttet til ansvarlig næringsliv, herunder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er forankret i retningslinjer som er gjeldende for hele konsernet og alle ansatte, på tvers av alle enheter og land:

- [Code of Conduct for alle ansatte](#)
- [Diversity & Inclusion Strategy](#)
- [Supplier Code of Conduct](#)
- [Sustainability Policy](#)
- [Anti-Corruption Policy](#)
- [Antitrust and Anti-Competitive Policy](#)
- [Group Governance Policy](#)

Retningslinjene skisserer prinsipper for Vismas virksomhetsstyring, innsats og prioriteringer.

Visma er også medlem av UN Global Compact², og integrerer UN Global Compacts prinsipper³ som del av sin forretningsstrategi, bedriftskultur og daglige drift. For å sikre at forpliktelsene følges opp i praksis, er UNGC-prinsippene operasjonalisert og direkte gjenspeilet i Vismas viktigste retningslinjer, herunder Sustainability Policy og Code of Conduct. Både medlemskapet i UNGC og åpenhetsloven forplikter Visma til å drive i

¹ Per 20. mai 2026

² <https://unglobalcompact.org/>

³ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Conduct).

Disse sikrer at FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter er integrert i Vismas virksomhet.

Visma har i flere år hatt et prioritert fokus på bærekraft og menneskerettigheter. I mars 2026 publiserte Visma sin Sustainability Report for 2025, som kan leses i sin helhet [her](#).

Informasjonen i denne redegjørelsen bygger på utførte aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven, samt vurderinger gjort i forbindelse med Vismas Sustainability Report.

Overfor sine leverandører og forretningspartnere stiller Visma krav i tråd med Vismas Supplier Code of Conduct, som setter forventninger til etisk atferd, arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeden.

Før en avtale inngås, må leverandøren akseptere Vismas Supplier Code of Conduct. Alternativt kan leverandøren fremlegge sine egne etiske retningslinjer for en vurdering av om disse dekker de samme områdene som Vismas. Dette er forankret i Vismas Vendor Management Framework, som skisserer retningslinjer for leverandørhåndtering og -vurdering (se pkt. 4.3)

4. Visma-konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger

4.1. Metode og oppsummering

Visma gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), jf. åpenhetsloven § 4. Aktsomhetsvurderingene er risikobaserte og gjennomføres regelmessig, tilpasset konsernets størrelse, art og kontekst.

Vurderingene omfatter selskapets egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere, og tar sikte på å kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som selskapet har forårsaket, bidratt til, eller er direkte knyttet til gjennom sine forretningsforbindelser. Prioritering av risikoer skjer ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet, og tar også hensyn til funn gjort i dobbel vesentlighetsanalysen som gjøres i forbindelse med bærekraftsrapportering.

I Vismas [Sustainability Report](#) er følgende områder listet opp som vesentlige for Visma:

- Klimatiltak og effektiv energistyring
- Gode arbeidsforhold, likebehandling og like muligheter for alle ansatte
- Sikkerhet og personvern

- Forretningsetikk og antikorrupsjon
- Varslervern
- Ansvarlig bruk av AI

Ovennevnte prioriteringer er basert på Vismas siste vesentlighetsanalyse som identifiserte de viktigste fokusområdene innen bærekraft. Denne ble utført av Group Sustainability med bidrag fra nøkkelressurser på tvers av ulike avdelinger i Visma-konsernet, noe som har gitt oss en grundig forståelse av hva som anses som de mest relevante bærekraftstemaene for Visma. Temaene ble diskutert med representanter fra flere interessentgrupper, inkludert Group Management og våre eiere.

Temaene er hensyntatt i kartleggingsprosessen. Mer informasjon om Vismas prioriteringer i bærekraftsarbeidet og de ulike fokusområdene nevnt over finnes i Vismas Sustainability Report.

4.2. Egen virksomhet: Kartlagte risikoer og tiltak

Generelt vurderes det å være lav risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for våre egne ansatte. Dette skyldes at vi i stor grad opererer i land med sterkt rettsvern for arbeidstakere, og i en bransje som tradisjonelt har lav iboende risiko på dette området. Visma har i tillegg et sett med felles policyer og retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som setter minimumsstandarder for alle selskaper i konsernet, samt en varslingskanal som er tilgjengelig for alle ansatte (se pkt. 5). Alle Visma-selskaper er også pålagt å ha en forebyggingspolicy for arbeidsulykker med spesifikke rapporteringsrutiner.

Vismas felles retningslinjer skal sikre at alle selskaper oppfyller minimumsstandarder i tråd med gjeldende lokal lovgivning på sentrale områder knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet krav til skriftlige arbeidsavtaler, rettfærdig og ikke-diskriminerende rekruttering, rettfærdig lønn i tråd med lokale og internasjonale regler, regulering av arbeidstid, medarbeiderutvikling med like muligheter for alle, nulltoleranse for trakassering og diskriminering, samt helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Utover minimumskravene står det enkelte selskap fritt til å tilpasse implementeringen til lokale forhold og behov.

Hvert datterselskap har en egen HR-kontakt med ansvar for å koordinere HR-arbeidet lokalt og implementere konsernets policyer, retningslinjer og initiativer.

For ansatte i land som er eksponert for større risiko (basert på landsspesifikke risikovurderinger)⁴, vurderes det om det skal gjøres ytterligere tiltak dersom gjeldende tiltak anses utilstrekkelige.

⁴ International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025 (<https://www.ituc-csi.org/>), Walk Free. (2023) The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation (<https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>), Transparency International (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

Internt arbeid rettet mot likestilling, mangfold, diskriminering

Visma har en Diversity & Inclusion-strategi som tydeliggjør konsernets standpunkt og anbefalinger i dette arbeidet. «Inclusive» er en av konsernets kjerneverdier, og Code of Conduct presiserer forventet atferd hos alle ansatte.

Det kontinuerlige arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skjer lokalt i de ulike selskapene i Visma. Det er opp til hvert selskap å ta i bruk strategien som et supplement til eget arbeid med mangfold og inkludering.

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 ([Visma Whistleblowing Channel](#)).

Opplæring av ansatte

Visma benytter også e-læringskurs for å lære opp sine ansatte i ulike type situasjoner hvor ansatte potensielt kan bryte grunnleggende menneskerettigheter. Alle nyansatte i Visma må gjennomføre et kurs i Code of Conduct ved oppstart. Visma har to årlige kurs som er obligatoriske for alle ansatte, innenfor anti-korrupsjon og personvern. Tilbakemeldinger på kursinnhold følges opp med den enkelte og innspill til endringer vurderes. Kursene oppdateres i tråd med gjeldende praksis og innspill fra ansatte. Statistikk for årlige kurs tilgjengeliggjøres i Vismas årsrapport, i tillegg til å bli vurdert i relevante interne fora.

Ansvarlig bruk av AI

I lys av Vismas kjernevirksomhet og den teknologiske utviklingen har Visma utviklet et sett med retningslinjer som gjelder for alle ansatte i konsernet, og som suppleres med rollespesifikke retningslinjer for utvalgte avdelinger. Maler og annet materiale som skal

tilrettelegge for ansvarlig bruk av AI er gjort tilgjengelige for selskapene. Denne oppdateres løpende i samsvar med utviklingen i teknologi, regelverk og praksis.

Formålet er å sikre at ansatte kan ta i bruk AI på en ansvarlig, sikker og etisk forsvarlig måte, i tråd med Vismas Code of Conduct og gjeldende regelverk, herunder personvernregelverk, EU AI Act og lokal arbeidsmiljølovgivning. Retningslinjene skal særlig verne ansattes grunnleggende rettigheter til privatliv, verdighet og ikke-diskriminering, og oppstiller blant annet forbud mot bruk av AI til overvåking eller profilering av ansatte, og mot å la AI ta beslutninger i personalsaker uten reell menneskelig vurdering.

Sikkerhet og personvern

Informasjonssikkerhet og personvern er sentrale prioriteringer for Visma, gitt risikobildet knyttet til det å utvikle og levere programvare. For å redusere disse risikoene, og for å beskytte dataene til ansatte, kunder og øvrige interessenter, har konsernet et felles, overordnet informasjonssikkerhetsprogram. På konsernnivå er det også utarbeidet standardiserte retningslinjer og maler for å legge til rette for best mulig etterlevelse av aktuelt regelverk på tvers av selskapene.

Hvert selskap har en egen sikkerhetskontakt og en Data Protection Manager (DPM). Disse bidrar til å sikre at både lokal personvernlovgivning (inkludert GDPR) og Vismas interne retningslinjer overholdes. For å sikre at kulturen opprettholdes, gjennomfører alle ansatte obligatorisk, årlig kurs i sikkerhet og personvern. I tillegg følges selskapenes etterlevelse systematisk opp gjennom interne egenrevisjoner (Compliance Self Assessments) på både selskaps- og produktnivå.

Anti-korrupsjon

Som del av det årlige antikorrupsjonsarbeidet i Visma må hvert selskap gjennomføre en vurdering av lokale korrupsjonsrisikoer. I 2025 vurderte konsernet gaver, bevertning og representasjon, samt påvirkningshandel, som potensielle risikofaktorer. Selskapene presenterer deretter funnene for sitt styre, og foreslår passende tiltak. I tillegg må alle ansatte gjennomføre et årlig antikorrupsjonskurs.

Medarbeiderundersøkelser

Visma benytter plattformen Peakon til å gjennomføre anonyme medarbeiderundersøkelser jevnlig. Dette gir ledelsen sanntidsdata på engasjement, arbeidsbelastning og psykologisk trygghet. Gjennom undersøkelsene kan potensielle risikoer knyttet til helse, sikkerhet og arbeidsmiljø fanges opp, og ledere er pålagt å følge opp funnene med konkrete tiltak.

4.3. Leverandører og forretningspartnere: Kartlagte risikoer og tiltak

Visma kartlegger risikoer hos sine leverandører ved å følge vår Vendor Management Framework, som innebærer bl.a. 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 sentrale avtaler med og som alle Visma-selskaper kan benytte seg av (Group-avtaler)
2. Leverandører Visma-selskapene selv inngår med egne leverandører.

Vismas Vendor Management Framework oppstiller minimumsstandarder for selskapene å følge, men de står fritt til å velge sine nærmere metoder når det gjelder egne leverandører.

For Group-avtaler gjøres følgende:

Kontraktsystem og spørreskjemaer

Visma benytter Complete Control som kontraktsystem, hvor alle leverandørkontrakter lastes opp for å gi løpende oversikt over gjeldende leverandører. Systemet har funksjonalitet for å sende ut spørreskjemaer til leverandører, som vi benytter til å gjennomføre en risikovurdering av dem. Sentrale temaer i denne vurderingen er menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (under bærekraft), sikkerhet, personvern og AI. Dette hjelper oss med å identifisere og vurdere eventuelle risikoer før en avtale inngås.

Leverandøren følges deretter opp årlig. Spørsmålene som stilles til leverandøren oppdateres og justeres etter behov. Visma-selskaper kan også velge å benytte andre systemer for leverandøroppfølging basert på behovet de har. Nytt i 2025 var spørsmål om AI, blant annet knyttet til algoritmisk skjevhet, sikkerhet og personvern.

Supplier Code of Conduct

Alle leverandører skal i utgangspunktet akseptere Vismas [Supplier Code of Conduct](#). Leverandøren skal respektere og støtte beskyttelse av internasjonalt erklærte 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.

Leverandøren er forventet å kartlegge sine forsyningskjeder for å vurdere geografiske og produktrelaterte risikoer, herunder risiko knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnearbeid, organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger.

Visma har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å bekrefte at kravene i Supplier Code of Conduct overholdes. Dersom en leverandør ikke aksepterer Supplier

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

Landspesifikk risiko

I tillegg til grunnleggende spørsmål knyttet til åpenhetsloven, kartlegges det hvor leverandører og partnere holder til. Det holdes deretter opp mot oversikter over konkrete risikoer i ulike land (*Global Rights Index*⁵, *Global Slavery Index*⁶, *Corruption Perceptions Index*⁷). Dette gjør det mulig å følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ytterligere undersøkelser

Dersom vår innledende kartlegging avdekker særlig risiko, eller andre omstendigheter tilsier behov for en dypere gjennomgang, iverksetter vi forsterkede undersøkelser av leverandører og partnere. Slike utvidede vurderinger kan blant annet utløses av negativ medieomtale, eller av bekymringsfull omtale fra andre aktører knyttet til temaer under åpenhetsloven. I disse tilfellene etablerer vi en direkte dialog med den aktuelle leverandøren for å kartlegge de faktiske forholdene og vurdere risikoen nærmere. Dette gir oss grunnlag for å vurdere videre samarbeid og tiltak.

Klimaavtrykk og bærekraft

Som nærmere beskrevet i Vismas [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.

For å sikre et effektivt bærekraftsarbeid, både lokalt i det enkelte selskap og i konsernet som helhet, har Visma etablert en egen bærekraftsmodell. I 2021 innførte vi rollen som bærekrafts koordinator, en funksjon som i dag finnes i alle våre selskaper. Koordinatorene fungerer som lokale kontaktpunkter for bærekraftsspørsmål. De har ansvar for å rapportere til konsernet, samtidig som de deler kunnskap internt. På denne måten bygger vi bærekraftskulturen vår «nedenfra og opp».

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. Disse brukes i arbeidet med å nå Visma-konsernets klimamål i tråd med Parisavtalen.

Med grunnlag i prosessene nevnt ovenfor kartlegges potensielle risikoer hos leverandører og partnere, og brukes videre for å vurdere og fastslå eventuelle passende tiltak.

⁵ International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025. <https://www.ituc-csi.org/>

⁶ Walk Free. (2023). The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

⁷ Transparency International. (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

5. Varslingskanal (Visma Whistleblowing Channel)

Visma har en egen varslingskanal ([Visma Whistleblowing 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. Gjennom kanalen kan man varsle om mistanke om brudd på lov eller Vismas retningslinjer.

Varsling kan skje anonymt, og varslere er beskyttet mot enhver form for gjengjeldelse. Saker håndteres av dedikerte saksbehandlere etter en forutgående habilitetsvurdering, slik at personer som selv er involvert i saken ikke deltar i behandlingen. Ordningen er etablert i tråd med EUs varslingsdirektiv (2019/1937) og lokal arbeidsmiljølovgivning.

Nærmere informasjon om saksbehandlingen finnes [her](#).

6. Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko

I tråd med åpenhetsloven har Visma kartlagt og vurdert faktisk og potensiell negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til egen virksomhet og leverandørkjede/forretningspartnere. Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller leverandørkjeden.

I kartleggingsprosessen 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 har leverandører i, samt konkrete risikoer knyttet til disse med utgangspunkt i globale indekser. Basert på denne oversikten og øvrige relevante risikofaktorer har Visma kartlagt potensielle risikoer internt og i leverandørkjeden.

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i Visma. Vismas kjernevirksomhet er å utvikle og levere skybasert programvare (SaaS). På bakgrunn av dette vurderer vi risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav i vår kjernevirksomhet. Vi sikrer anstendige arbeidsforhold for alle våre ansatte gjennom felles globale retningslinjer som gjelder for hele konsernet, uavhengig av geografisk lokasjon.

For leverandørkjeden gjennomfører Visma løpende aktsomhetsvurderinger gjennom etablerte rutiner og prosedyrer for risikovurdering. Risikovurderinger gjennomføres både før avtaleinngåelse og jevnlig gjennom avtaleforholdet. Ved identifisert risiko vurderer vi behovet for egnede tiltak for å forebygge eller begrense negative konsekvenser.

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 eller vesentlig risiko for grunnleggende

menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartlegging. Nærmere om grunnlaget for denne vurderingen finnes i vår [Sustainability Report](#).

7. Konklusjon

Visma har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er derfor ikke iverksatt særskilte tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser, eller begrense vesentlig risiko utover de gjeldende rutine og tiltakene som inngår i vårt ordinære arbeid med, og etterlevelse av, åpenhetsloven. Disse vurderes som forholdsmessige sett opp mot konsernets virksomhet og risikoeksponering. Et utvalg av disse er fremhevet under pkt. 4.

Vi jobber kontinuerlig med å styrke og forbedre de interne prosessene for risikovurderinger av egen virksomhet, og av potensielle leverandører/forretningspartnere både før kontraktsinngåelse og underveis i kontraktsforholdet. Omfanget og frekvensen av risikovurderingene tilpasses det konkrete risikobildet.

Det bemerkes at vi verken produserer eller selger produkter eller tjenester i markeder som er underlagt statlig overvåking, blokkering, innholdsfiltrering eller sensur. Vi er likevel oppmerksom på at programvareleverandører generelt kan eksponeres for menneskerettighetsrisiko knyttet til hvordan produkter brukes, og vurderer fortløpende om endringer i virksomheten eller markedet utløser behov for ytterligere tiltak.

Visma vil fortsette å jobbe aktivt for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og løpende vurdere behovet for ytterligere tiltak dersom risikobildet endrer seg.

Godkjent og signert av styret i Visma AS:

Merete hverven
CEO

Sir Ron Kalifa
Styreleder

Øystein Moan

Nic Humphries

Hanna Jacobsson

Henry Ormond

Steve Rowley

Irina Vartic

Marie Gomez

Account of due diligence

Account of due diligence process pursuant to the Transparency Act (Åpenhetsloven) for the Visma Group for 2025

1. Introduction

This statement is prepared in accordance with the Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (The Transparency Act or Åpenhetsloven) § 5, and applies to the reporting year 2025.

The Transparency Act obligates larger enterprises to conduct due diligence assessments in accordance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and to publish a statement of these assessments. This involves mapping and assessing actual and potential negative consequences for fundamental human rights and decent working conditions, as well as the measures taken. The assessments cover the company's own operations, as well as impact through supply chains and business partners.

The following statement describes how the Visma Group maps and assesses actual and potential negative consequences for fundamental human rights and decent working conditions in Visma, and how Visma works to implement appropriate measures to prevent, limit, and/or stop such negative consequences.

The statement is based on a previous statement prepared and published in June 2025, but has been updated with new assessments and mappings in the group. The purpose of this statement is to give the public insight into the Visma Group's key findings in the due diligence assessments we have performed and what measures have been implemented.

In March 2026, Visma's Sustainability Report was published, which can be read [here](#). The report documents Visma's focus on human rights and the importance of everyone having a decent and good working relationship, and also documents how fundamental human rights and decent working conditions are integrated into the Visma Group's operations.

Visma's subsidiaries that are independently subject to the Transparency Act publish their own statements. These are made available on the companies' own websites and supplement the group's statement with specific information related to the individual company.

2. General information about the Visma Group

Visma is a corporate group with a parent company based in Norway and subsidiaries located in several countries across Europe and South America. The main part of Visma's business is the development and sale of software to customers, both in the private and public sector.

Visma is mainly owned by international investors, who are represented on the board. The board's overall responsibility is to monitor and supervise Visma's daily operations and advise on the implementation of strategy. Visma interacts with its board in regular board meetings, and as part of its daily operations under delegated authority approved by the board. Together with top management, the board conducts an annual review of corporate governance in Visma. This includes topics such as risk, audit, internal control, security, and the overall sustainability strategy.

Visma's core business is selling and delivering software solutions. This means that the production of Visma's solutions mainly consists of programming. For this, labor from our employees in the various Visma companies is used. Visma has the most companies located in the Netherlands, Sweden, Norway, Denmark, and Belgium. It is in these countries that we produce and sell the most products.

In addition, Visma has companies and employees in Finland, Chile, Argentina, Germany, France, Spain, Brazil, Portugal, Romania, Latvia, Austria, Poland, UK, Peru, Ireland, Mexico, Italy, Hungary, Colombia, Bulgaria, Iceland, Croatia, Estonia, Lithuania, India, Luxembourg, Philippines, Slovakia, Uruguay.⁸

3. Policies and governing documents

Visma's commitments related to responsible business conduct, including fundamental human rights and decent working conditions, are anchored in policies that apply to the entire group and all employees, across all units and countries:

- [Code of Conduct for all employees](#)
- [Diversity & Inclusion Strategy](#)
- [Supplier Code of Conduct](#)
- [Sustainability Policy](#)
- [Anti-Corruption Policy](#)
- [Antitrust and Anti-Competitive Policy](#)
- [Group Governance Policy](#)

The policies outline principles for Visma's corporate governance, efforts, and priorities.

Visma is also a member of the UN Global Compact⁹, and integrates the UN Global Compact's principles¹⁰ as part of its business strategy, corporate culture, and daily operations. To ensure that commitments are followed up in practice, the UNGC principles are operationalized and directly reflected in Visma's most important policies, including the Sustainability Policy and Code of Conduct. Both membership in the UNGC and the

⁸ Location of companies as of 20 May 2026

⁹ <https://unglobalcompact.org/>

¹⁰ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Transparency Act obligate Visma to operate in accordance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Conduct

These ensure that the UN Guiding Principles on Business and Human Rights are integrated into the Visma Group's operations.

Visma has had a prioritized focus on sustainability and human rights for several years. In March 2026, Visma published its Sustainability Report for 2025, which can be read in its entirety [here](#).

The information in this statement is based on due diligence assessments performed in line with the Transparency Act, as well as assessments made in connection with Visma's Sustainability Report.

Visma places requirements on its suppliers and business partners in accordance with Visma's Supplier Code of Conduct, which sets expectations for ethical behavior, working conditions, and respect for human rights in the supply chain.

Before an agreement is entered into, the supplier must accept Visma's Supplier Code of Conduct. Alternatively, the supplier can present their own ethical guidelines for an assessment of whether these cover the same areas as Visma's. This is anchored in Visma's Vendor Management Framework, which outlines guidelines for supplier management and assessment (see section 4.3).

4. Carrying out due diligence in the Visma Group

4.1. Method and summary

The Visma Group carries out due diligence in accordance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), cf. the Transparency Act § 4. The due diligence is risk-based and is carried out regularly, adapted to the group's size, nature, and context.

The due diligence covers the company's own operations, supply chain, and business partners, and aims to map actual and potential adverse impacts on fundamental human rights and decent working conditions that the company has caused, contributed toward, or is directly linked to through its vendors and business relationships. Prioritization of risks is based on severity and probability, and also takes into consideration the findings made in the double materiality analysis performed in connection with sustainability reporting.

In Visma's [Sustainability Report](#), the following areas are listed as material topics for Visma:

- Favourable working conditions and ensuring equal treatment and opportunities for all employees
- Data security and privacy

- Corporate culture and anti-corruption
- Protection of whistleblowers
- Responsible AI practices
- Climate change mitigation and energy management

The aforementioned priorities are based on Visma's latest materiality analysis, which identified the most important focus areas within sustainability. This was carried out by Group Sustainability with contributions from key resources across various departments in the Visma Group, which has given us a thorough understanding of what are considered the most relevant sustainability themes for Visma. The themes were discussed with representatives from several stakeholder groups, including Group Management and our owners.

These topics are taken into account in the mapping process. More information on Visma's priorities in sustainability work and the various focus areas mentioned above can be found in Visma's Sustainability Report.

4.2. Own operations: Mapped risks and measures

In general, the risk of negative consequences for fundamental human rights and decent working conditions for our own employees is considered low. This is because we largely operate in countries with strong legal protection for employees, and in an industry that traditionally has low inherent risk in this area. Visma also has a set of common policies and guidelines related to human rights and decent working conditions, which set minimum standards for all companies in the group, as well as a whistleblowing channel that is available to all employees (see section 5). All Visma companies are also obliged to have an accident prevention policy with specific reporting procedures.

Visma's common guidelines shall ensure that all companies meet minimum standards in line with applicable local legislation in key areas related to fundamental human rights and decent working conditions. This includes requirements for written employment contracts, fair and non-discriminatory recruitment, fair wages in line with local and international rules, regulation of working hours, employee development with equal opportunities for all, zero tolerance for harassment and discrimination, as well as health, safety, and environment in the workplace. Beyond the minimum requirements, the individual company is free to adapt the implementation to local conditions and needs.

Each subsidiary has its own HR contact responsible for coordinating local HR work and implementing the group's policies, guidelines, and initiatives.

For employees in countries exposed to greater risk (based on country-specific risks)¹¹, it is assessed whether further measures should be taken if current measures are deemed

¹¹ International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025 (<https://www.ituc-csi.org/>), Walk Free. (2023) The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation (<https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>), Transparency International (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

insufficient.

Internal work aimed at equity, diversity and inclusion

Visma has a Diversity & Inclusion Strategy that clarifies the group's position and recommendations in this work. "Inclusive" is one of the group's core values, and the Code of Conduct specifies expected behavior for all employees.

The continuous work with equality, diversity, and non-discrimination takes place locally in the various companies in Visma. It is up to each company to use the strategy as a supplement to their own work with diversity and inclusion.

In connection with our annual sustainability report, various figures related to diversity and equality are reported, including gender balance and results from the monthly employee survey, where there are separate indices linked to diversity and inclusion as well as health and well-being.

All new leaders/managers in Visma are invited to an onboarding program where inclusive leadership is one of several important topics.

We use aptitude tests in connection with recruitment to ensure an objective assessment basis for all candidates and that all new hires are made based on relevant competence for the position.

Our internal tool for salary adjustments supports managers in ensuring that the adjustments are verifiable, fair, and ensure that we provide equal pay for work of equal value. Naturally, there will be some differences related to education, experience, and responsibility, but all differences that cannot be explained are reviewed and adjusted on an annual basis.

Visma has zero tolerance for discrimination, harassment, and bullying. Employees are encouraged to report if they experience or witness such treatment, either by contacting their immediate manager, safety representative, managing director, HR, or by reporting anonymously through our whistleblowing channel mentioned under section 5 ([Visma Whistleblowing Channel](#)).

Employee Training

Visma also uses e-learning courses to train its employees in various types of situations where employees could potentially violate fundamental human rights. All new employees must complete a Code of Conduct course upon joining Visma. Visma has two annual mandatory courses for all employees, covering anti-corruption and privacy. Feedback on course content is followed up with the individual, and suggestions for changes are considered. The courses are updated in line with current practice and input from employees. Statistics for annual courses are made available in Visma's annual report, in addition to being assessed in relevant internal forums.

Responsible use of AI

In light of Visma's core business and technological development, Visma has developed a set of guidelines that apply to all employees in the group and are supplemented with role-specific guidelines for selected departments. Templates and other material to facilitate the responsible use of AI are made available to the companies. This is continuously updated in line with developments in technology, regulations, and practice.

The purpose is to ensure that employees can use AI in a responsible, secure, and ethically sound manner, in line with Visma's Code of Conduct and applicable regulations, including privacy regulations, the EU AI Act, and local working environment legislation. The guidelines particularly aim to protect employees' fundamental rights to privacy, dignity, and non-discrimination, and include, among other things, a ban on the use of AI for monitoring or profiling employees, and against letting AI make decisions in personnel matters without genuine human evaluation

Security and Privacy

Information security and privacy are central priorities for Visma, given the risk picture associated with developing and delivering software. To reduce these risks, and to protect the data of employees, customers, and other stakeholders, the group has a common, overarching information security program. At the group level, standardized guidelines and templates have also been developed to facilitate the best possible compliance with applicable regulations across the companies.

Each company has its own security contact and a Data Protection Manager (DPM). These contribute to ensuring that both local privacy legislation (including GDPR) and Visma's internal guidelines are complied with. To ensure that the culture is maintained, all employees complete mandatory, annual training in security and privacy. In addition, the companies' compliance is systematically followed up through internal self-assessments (Compliance Self Assessments) at both company and product levels.

Anti-Corruption

As part of the annual anti-corruption work in Visma, each company must conduct an assessment of local corruption risks. In 2025, the group assessed gifts, hospitality, and representation, as well as influence peddling, as potential risk factors. The companies then present the findings to their board and propose appropriate measures. In addition, all employees must complete an annual anti-corruption course..

Employee Surveys

Visma uses the Peakon platform to conduct anonymous employee surveys regularly. This provides management with real-time data on engagement, workload, and psychological safety. Through the surveys, potential risks related to health, safety, and working environment can be identified, and managers are obligated to follow up on the findings with concrete measures.

4.3. Suppliers and business Partners: Mapped risks and measures

Visma maps risks among its suppliers by following our Vendor Management Framework, which includes, among other things, mapping risks by reviewing responses to statements the supplier must answer themselves before entering into an agreement and otherwise regularly/annually, depending on our internal risk assessment of the individual supplier. Suppliers are divided into two different groups here:

1. Suppliers with whom the Visma Group, through Group Procurement, enters into central agreements that all Visma companies can use (Group agreements)
2. Suppliers with whom Visma companies enter into agreements themselves with their own suppliers.

Visma's Vendor Management Framework sets minimum standards for the companies to follow, but they are free to choose their specific methods when it comes to their own suppliers.

For Group agreements, the following is done:

Contract Repository and Vendor Surveys

Visma uses Complete Control as a contract system, where all supplier contracts are uploaded to provide a continuous overview of current suppliers. The system has functionality for sending out questionnaires to suppliers, which we use to conduct a risk assessment of them. Central areas in this assessment are human rights and decent working conditions (under the topic sustainability), security, privacy, and AI. This helps us to identify and assess any risks before an agreement is entered into.

The supplier is then followed up annually. The questions posed to the supplier are updated and adjusted as needed. Visma companies can also choose to use other systems for supplier follow-up based on their needs. New in 2025 were questions about AI, including algorithmic bias, security, and privacy.

Supplier Code of Conduct

All suppliers must, in principle, accept Visma's [Supplier Code of Conduct](#). The supplier must respect and support the protection of internationally declared human rights (Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organizations (ILO), and Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Visma does not tolerate human rights violations among our suppliers, partners, customers, and other stakeholders. The Supplier Code of Conduct requires Visma's suppliers to follow applicable regulations, non-discrimination of employees, fair and equal pay for equal work, anti-corruption follow-up, and compliance with human rights, among other things.

The supplier is expected to map its supply chains to assess geographical and product-related risks, including risk related to forced labor and modern slavery, child labor, freedom of association, and the right to collective bargaining.

Visma reserves the right to audit suppliers to confirm that the requirements in the Supplier Code of Conduct are met. If a supplier does not accept the Supplier Code of Conduct, further investigations are carried out to map whether the supplier nevertheless has processes that substantially correspond to the obligations.

Country-specific risk

In addition to questions related to the Transparency Act, we map where our suppliers and partners operate. This is then cross-referenced against overviews of country-specific risks (*Global Rights Index*¹², *Global Slavery Index*¹³, *Corruption Perceptions Index*¹⁴). This makes it possible to follow up on suppliers and partners in countries with a higher risk of adverse impacts on human rights and decent working conditions.

Enhanced Due Diligence

If our initial mapping uncovers a particular risk, or other circumstances suggest the need for a deeper review, we initiate enhanced investigations of suppliers and partners. Such extended assessments can be triggered by negative media coverage, or by worrying mentions from other actors related to topics under the Transparency Act. In these cases, we establish a direct dialogue with the relevant supplier to map the actual circumstances and assess the risk more closely. This gives us a basis for assessing continued cooperation and measures.

Climate Footprint and Sustainability

As described in more detail in Visma's [Sustainability Report](#), Visma works to reduce its own climate footprint, both within the business and at suppliers and partners. Visma continuously registers emissions resulting from Visma's own and suppliers' operations and reports on this annually. Furthermore, active work is underway to identify and implement measures that reduce greenhouse gas emissions.

To ensure effective sustainability work, both locally in the individual company and in the group as a whole, Visma has established its own sustainability model. In 2021, we introduced the role of Sustainability Coordinator, a function that exists today in all our companies. The coordinators function as local contact points for sustainability issues. They are responsible for reporting to the group, while also sharing knowledge internally. In this way, we build our sustainability culture "from the bottom up".

SmartTrackers is a sustainability platform Visma uses to collect and analyze sustainability data in the organization. The data collected includes, among other things, energy consumption in the office, heating and waste, business and car travel, anti-corruption risks, and associated emissions. The information is collected on an annual basis. This is

¹² International Trade Union Confederation. (2025). ITUC Global Rights Index 2025. <https://www.ituc-csi.org/>

¹³ Walk Free. (2023). The Global Slavery Index 2023. Minderoo Foundation. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

¹⁴ Transparency International. (2026). Corruption Perceptions Index 2025. <https://www.transparency.org/en/cpi/2025>

used in the work to achieve the Visma Group's climate goals in line with the Paris Agreement.

Based on the processes mentioned above, potential risks among suppliers and partners are mapped, and are further used to assess and determine any appropriate measures..

5. Visma's Whistleblowing Channel

Visma has its own whistleblowing channel ([Visma Whistleblowing Channel](#)) provided by Whistlelink, where employees, former employees, customers, suppliers, and others can report censurable conditions in Visma and any breaches of Visma's obligations to comply with human rights and decent working conditions. Through the channel, suspicion of breaches of law or Visma's guidelines can be reported.

Reporting can be done anonymously, and whistleblowers are protected against any form of retaliation. Cases are handled by dedicated case handlers after a prior assessment of impartiality, so that persons involved in the case do not participate in the processing. The scheme has been established in line with the EU Whistleblowing Directive (2019/1937) and local employment legislation.

Further information about the case handling can be found [here](#).

6. Actual adverse impacts and significant risk of adverse impacts

In accordance with the Transparency Act, Visma has mapped and assessed actual and potential adverse impacts on fundamental human rights and decent working conditions related to its own operations and supply chain/business partners. No actual adverse impacts or significant risk of adverse impacts on fundamental human rights or decent working conditions have been identified in our own operations or the supply chain.

In the mapping process of potential adverse impacts, it has been central to look at which parts of Visma's business represent the greatest risk. Visma has therefore created an overview of the countries Visma operates in and has suppliers in, as well as concrete risks associated with these based on global indices. Based on this overview and other relevant risk factors, Visma has mapped potential risks internally and in the supply chain.

Generally, the risk of violations of human rights and decent working conditions for employees in Visma is considered low. Visma's core business is developing and delivering cloud-based software (SaaS). Based on this, we assess the risk of violations of fundamental human rights and decent working conditions as low in our core business. We ensure decent working conditions for all our employees through common global guidelines that apply to the entire group, regardless of geographical location.

For the supply chain, Visma conducts ongoing due diligence assessments through established routines and procedures for risk assessment. Risk assessments are carried out both before contract signing and regularly throughout the contractual relationship. In case

of identified risk, we assess the need for appropriate measures to prevent or limit negative consequences.

Based on the nature of Visma's business as a software provider, we assess the risk of human rights violations in our value chain to be relatively low, and Visma has not identified any actual adverse impacts or significant risk of adverse impacts on fundamental human rights and decent working conditions in our mapping. More information on the basis for this assessment can be found in our [Sustainability Report](#).

7. Conclusion

Visma has not identified any actual adverse impacts or risk of adverse impacts on fundamental human rights and decent working conditions. Therefore, no further enhanced measures have been implemented to stop actual adverse impacts or limit significant risk beyond the current routines and measures included in our standard work with, and compliance with, the Transparency Act. The current measures are considered proportionate in relation to the group's operations and risk exposure. A selection of these are highlighted in section 4.

We continuously work to strengthen and improve the internal processes for risk assessments of our own operations, and of potential suppliers/business partners both before contract signing and during the contractual relationship. The scope and frequency of the risk assessments are adapted to the specific risk profile.

We do not produce or sell products or services in markets subject to state surveillance, blocking, content filtering, or censorship. However, we are aware that software providers generally may be exposed to human rights risk related to how products are used, and continuously assess whether changes in the business or market trigger the need for further measures.

Visma will continue to work actively with fundamental human rights and decent working conditions, and continuously assess the need for further measures if the risk picture changes.

Approved and signed by the Board of Directors of Visma AS:

Merete hverven
CEO

Sir Ron Kalifa
Chairman

Øystein Moan

Nic Humphries

Hanna Jacobsson

Henry Ormond

Steve Rowley

Irina Vartic

Marie Gomez