

Hållbarhetsrapport 2023

 **VISMA** | Spcs



Summering och några key figures

Hållbarhet är centralt i allt vi gör på Visma Spcs. Vår medvetenhet gör att vi alltid tar aktiva beslut. Det handlar om hållbarhet inom allt från företagande och arbetsliv till klimat och samhälle. Oavsett vilken frågeställning, möjlighet eller utmaning vi ställs inför så är hållbarhet en avgörande aspekt i vår beslutsfattning.

Vi är stolta över att vi under 2023 lyckats sänka vår energipåverkan. Det totala koldioxidutsläppet för Visma Spcs verksamhetsåret 2023 innebar minskning med 25% från 2022. Vi klimatkompenserar 105% till projekt där dessa investeringar verkligen behövs.

Vår ambition är att göra skillnad för samhället. För att lyckas med detta samarbetar vi med olika organisationer, både lokalt och nationellt. Våra samarbeten är inom olika områden och av olika karaktär. Men gemensamt för alla är att de på olika sätt ska bidra till ett bättre, mer jämställt och inkluderande samhälle. Bland medarbetare konstaterar vi att vår könsfördelning mellan kvinnor och män är nästintill 50/50. Vi konstatera också ett väldigt högt engagemang bland våra medarbetare.

Vi har en kravbild på oss själva att vara framåtlutade här, och vi ser tydligt vårt ansvar i att göra imorgon bättre än idag. Vårt fokus är riktat framåt! Men för att vi ska lära oss och betygsätta oss själva är det ibland viktigt att stanna upp titta tillbaka. Det gör vi i denna rapporten som sätter ljus på vårt hållbarhetsår 2023.

1128,3

Totala utsläpp (tCO₂e)

-25%

Lägre utsläpp 2023, jämfört med 2022

2,23

Totala utsläpp per FTE (tCO₂e)

100%

Andel förnyelsebar energi i driften av våra kontor

105%

Andel av våra utsläpp vi klimatkompenserar för

52 / 48 / 0,2

% fördelning kvinnor / män / ickebinär

Innehåll – Visma Spcs Hållbarhetsrapport



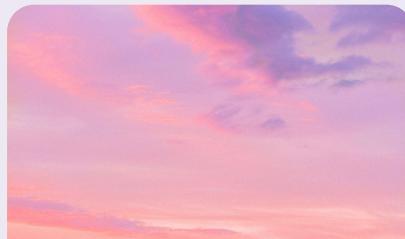
1. Inledning

- 1.1 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport
- 1.2 Om oss på Visma Spcs
- 1.3 Några ord från Charlotte



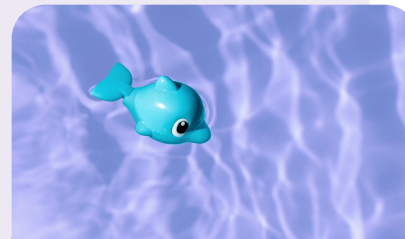
2. Hållbarhetsstrategi

- 2.1 Vision och fokusområden
- 2.2 Intressentdialog och väsentlighetsanalys



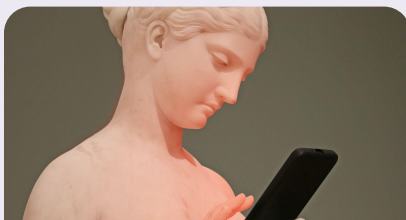
3. Environmental

- 3.1 Vårt klimatavtryck
- 3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan
- 3.3 Klimatinvesteringar



4. Social

- 4.1 Vi som jobbar här
- 4.2 Ekonomisk prestanda
- 4.3 Affärsetik och förtroende
- 4.4 Partnerskap för hållbar utveckling



5. Governance

- 5.1 Hållbarhetsstyrning
- 5.2 Riskhantering och intern kontroll
- 5.3 Global Reporting Initiative Standard
- 5.4 Mänskliga rättigheter



6. ESG-mål

- 6.1 En titt på våra övergripande ESG-mål



7. Avslutning

- 7.1 Avslutande ord



8. GRI-index

- 8.1 GRI 1, 2 och 3

1. Inledning

Lär känna oss på Visma Spcs och vad vi brinner för. Dessutom får du höra hur vår VD Charlotte ser på hållbarhetsåret 2023.

1.2 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport

1.2 Om oss på Visma Spcs

1.3 Några ord från Charlotte

1.1 Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport

Håll i dig, för här kommer 73 sidor hållbarhetsrapport från oss! Kul att du är intresserad och vill ta del av vårt hållbarhetsarbete. Oavsett om du är medarbetare, kund eller kanske bara är allmänt intresserad och nyfiken på vår verksamhet hoppas vi att du på ett enkelt sätt ska finna vad du söker. Så fyll på kaffekoppen (eller tre), sätt dig tillrätta och börja scrolla.

Innovation och utveckling är viktigare och mer aktuellt än någonsin. Vi på Visma Spcs övertygade om att nya idéer och företagande är nycklarna till en hållbar framtid. Därför är det viktigt och självklart för oss att aktivt bidra och vara med och forma det samhälle vi lever i. Som en ledande mjukvaruleverantör har vi möjligheten och ansvaret att göra morgondagen bättre än gårdagen. Om hur vi gör och lite annat smått och gott får du veta mer om i denna rapport.

Det här är Visma Spcs AB:s (556252-9155) lagstadgade hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2023. Hållbarhetsdata som presenteras i den här rapporten omfattar årsdata för Visma Spcs och verksamhetsår 2023, om inte annat anges. Vi ändrar basår för vår klimatrapportering från 2021 till 2022. År 2021 var ett exceptionellt år på grund av pandemin därför och ihop med att vi vill matcha Visma Group som har satt 2022 som basår för sina klimatomål. All redovisad klimatdata har externt säkrats genom Atmoz Consulting AB. För frågor om rapporten eller rapporterad information, kontakta jens.ahlstrand@visma.com.

Förutom Visma Spcs AB omfattas även SpeedLedger AB (556398-4904) och Årsredovisning Online Sverige AB (556850-2610) av denna rapport. Detta då medarbetarna för bolagen är anställda i Visma Spcs, samt att Visma Spcs har operationell kontroll över verksamheterna. Alla bolagen har samma VD och ledningsgrupp. Från 2023 ingår även BokaMera i Visma Spcs.

Denna rapport är publicerad på Visma Spcs hemsida per 1 mars 2024.



1.2 Om oss på Visma Spcs

Vår passion är bokföring, fakturering och lönehantering. Men de flesta som startar företag brinner för något helt annat, och det är ju precis så det ska vara, för det är då det blir riktigt bra. Vi vill se fler drömmare, oavsett bakgrund och passion, starta nya företag. Det är därför vi gör våra produkter så lättbegripliga och självkörande vi bara kan. Så att våra kunder kan fokusera på det de gillar allra bäst, att starta och driva företag.

Våra ekonomisystem hjälper hundratusentals företagare att leva ut sin passion för företagande. Rent konkret är vi en av Sveriges största leverantörer av affärskritisk programvara inom bokföring, fakturering och lönehantering till små- och medelstora företag samt redovisningsbyråer. Vi har hållit igång sedan 1984. Lång erfarenhet alltså, men med stor och ständig nyfikenhet på nya smarta lösningar för framtiden – som förenklar företaget.

Fyra av fem jobb skapas i små- och medelstora företag och var tredje skattekrona kommer från småföretagare. Det betyder att fler måste vilja bli företagare för att Sverige ska fortsätta må bra. Baserat på våra undersökningar vet vi även att var tredje svensk drömmer om att starta eget. Därför tar Visma Spcs samhällsansvar genom att driva på i debatten för att landets befintliga och potentiella småföretagare ska ha de bästa villkoren och förutsättningarna.

På Visma Spcs är vi övertygade om att nya idéer och företagande är nycklarna till en hållbar framtid. Vi är väldigt stolta över att småföretagare i Sverige väljer just oss för sin bokföring, fakturering och lönehantering.

Hjärtat av vår verksamhet

Vårt företags framgång är tack vare våra medarbetares passion, nyfikenhet och innovativa arbete. Vi vill attrahera människor som söker kunskap och hela tiden vill utvecklas, och för dem erbjuder vi en kreativ och inspirerande miljö där de får möjlighet att göra skillnad. Just möjligheten att utvecklas och den goda sammanhållningen är vanliga svar när vi frågar våra medarbetare om varför de trivs hos oss. Idag arbetar drygt 500 personer hos oss på Visma Spcs. Huvudkontoret är i Växjö, men vi har även kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingborg och Ängelholm.

Ägande

Visma Spcs, med säte i Växjö, ingår sedan 2001 i Visma Group, en av Europas ledande tech-koncerner. Visma Spcs AB är ett helägt dotterbolag till Visma Sverige Holding AB (organisationsnummer 556674-8983). Moderföretaget ingår i en koncern där Visma AS (NO-936 796 702) med säte i Oslo, Norge, upprättar koncernredovisning. Det utländska moderföretagets koncernredovisning finns att tillgå hos Visma AS, Karenslyst allé 56, Oslo. Postadressen är Visma AS, Postboks 733, Skøyen, N-0214 Oslo och hemsidan är www.visma.com

För att inte skapa missförstånd för dig som läser denna rapport kommer koncernen, dvs Visma AS, att benämnas som "Visma Group" i rapporten. Mer information om bolagsstyrningen av Visma Group finner du här: [Visma Group Governance](#).

1.3 Några ord från Charlotte

På Visma Spcs är vi djupt förankrade i våra värderingar och engagerade i ett starkt hållbarhetsarbete. I förra årets hållbarhetsrapport beskrev jag våra medarbetare som själva hjärtat av vår verksamhet och att vårt fokus på jämställdhet och mångfald är centralt för att vi ska fortsätta att utvecklas både som företag och inom alla våra affärsområden. På den fronten har inget förändrats. Vi ser fortfarande olika bakgrund och synsätt som avgörande för att skapa en framgångsrik och hållbar utveckling. Genom att dra nytta av mångfalden av erfarenheter och kompetenser i vår organisation kan vi lära av varandra, växa tillsammans och fatta ännu bättre beslut som gynnar inte bara oss själva utan också våra kunder och samhället i stort.

Året 2023 var ett år präglad av framsteg inom AI och teknik. Vi har arbetat med AI under flera år, men under 2023 accelererade vi våra insatser markant. Vi bildade ett eget innovationsteam där vi kombinerar intern AI-kompetens med kunskap om produktutveckling och infrastrukturer. Detta team är inte bara en central del av vår utveckling, utan också en viktig faktor för att öka förståelsen och inspirera till användning av AI internt.

Hållbarhetsrapporten som du just nu läser är viktig för oss. Den ger oss inte bara insikter om våra framsteg utan också vägledning om hur vi kan fortsätta att förbättra oss. För oss handlar hållbarhet inte bara om att rapportera snygga siffror en gång per år; det handlar om att agera och fatta medvetna beslut baserat på insikten siffrorna ger. Jag blir otroligt glad när jag ser att vårt hårda arbete ger resultat, som att vi 2023 faktiskt sänker vårt koldioxidutsläpp.

Trots våra framsteg finns det mer att göra. Vi har höga ambitioner och en stark vilja att fortsätta förbättra oss på alla plan. Vi står inför en tid av snabb förändring, och våra val idag formar morgondagens värld. Med klimatförändringar, befolkningstillväxt och ökande urbanisering förändras landskapet och förväntningarna på oss som företag och samhällsaktör. Vi är fast beslutna att vara en del av lösningen och att göra vårt bästa för att bidra till ett mer hållbart samhälle och klimat.

Jag tror att ett av våra största bidrag till en hållbar framtid är att fortsätta utveckla smarta och innovativa lösningar som hjälper Sveriges småföretagare att effektivisera sina verksamheter och därigenom minska sin negativa påverkan på miljö och klimat. Vi vill vara en pålitlig partner och en möjliggörare för våra kunder att nå sina hållbarhetsmål och vara en del av lösningen för en bättre framtid.



Charlotte von Sydow
VD, Visma Spcs

2. Hållbarhetsstrategi

Här berättar vi om vår inställning till hållbarhet. Spoiler alert! Och vi tar det på största allvar. Vi har valt att fokusera mest på de delar där vi anser att vi verkligen kan göra skillnad. Häng med så berättar vi mer!

2.1 Vision och fokusområden

2.2 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

2.1 Vision och fokusområden

Visma Spcs hållbarhetsvision

Hållbarhet är viktigt för oss. Det förväntas vi ju också säga, men för oss räcker det inte med att säga det. Vi vill också visa det i praktiken. Men vad är hållbart egentligen? För oss handlar det om att vi ska se till att både ekonomin, samhället och miljön mår bra, både nu och i framtiden. I praktiken är det lättare sagt än gjort då vi ständigt måste göra avvägningar. Men vi företag har ett enormt ansvar här. På Visma Spcs ser vi det som vår uppgift att jobba för en rättvis övergång som tar hänsyn till ekologisk balans och tar hand om kommande generationer. Det här gäller inte bara för vår egen verksamhet utan även för alla företag vi samarbetar med.

Eftersom Visma Spcs är ett stort mjukvaruföretag har vi möjlighet att göra skillnad och driva förändring mot en mer hållbar framtid. Vi vet att det krävs samarbete på alla nivåer i samhället för att nå FN:s 17 hållbarhetsmål och 2030-agendan.

Att vara hållbara är också en viktig del av att vara ett bra företag. Det handlar om att minska avfall, använda naturresurser på ett smart sätt, undvika skumma affärer och alltid tänka på konsekvenserna av våra handlingar.

På det sättet kan vi inte bara bli bättre som företag utan också bidra till en bättre värld för alla.



Om de globala målen och hur de fungerar

En av svenska FN-förbundets fokusfrågor är Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling. De globala målen är 17 ambitiösa och universella mål som antogs av världens ledare 2015. Målen ska bidra till socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar utveckling och vara uppnådda till år 2030 i världens alla länder. Agenda 2030 och Globala målen syftar till att skapa en hållbar utveckling. En hållbar utveckling innebär att vi tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillfredsställa sina behov. Det innebär att vi måste leva på ett sätt idag som innebär att framtida generationer ska kunna ha samma möjligheter som vi.

De tre dimensionerna av hållbar utveckling, det vill säga de ekonomiska, sociala och miljömässiga dimensionerna, var en viktig utgångspunkt i framtagandet av de globala målen. De tre perspektiven genomsyrar målen för att skapa en hållbar, inkluderande och rättvis utveckling för alla.

Visma Spcs fokusområden

Alla globala mål är självklart viktiga och vi påverkar alla på något sätt i vårt hållbarhetsarbete. Vi har valt att fokusera på vissa områden där vi känner att vi verkligen kan göra skillnad. Detta gör vi genom följande fokusområden.

- Mänskliga rättigheter (nr. 3, 5, 10, 16)
- Mångfald, inkludering och lika möjligheter (nr. 3, 5, 9)
- Hälsa och välbefinnande (nr. 3, 5, 9)
- Lärande och utveckling (nr. 3, 5, 9)
- Energianvändning (nr. 7)
- Utsläpp av växthusgaser (nr. 7, 9, 12, 13)
- Antikorruption (nr. 16)
- Cybersäkerhet och sekretess (nr. 9, 16)
- Hållbara inköp (nr. 12, 13)

I vår klimatkompensation så stöttar vi därmed alla markerade globala mål nedan. Utöver dessa klimatkompenserar vi även för insatser som stöttar nummer 7 *Hållbar energi för alla*, nummer 8 *anständiga arbetsvillkor*, nummer 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt* och *ekonomisk tillväxt* samt nummer 15 *Ekosystem och biologisk mångfald*.



2.2 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

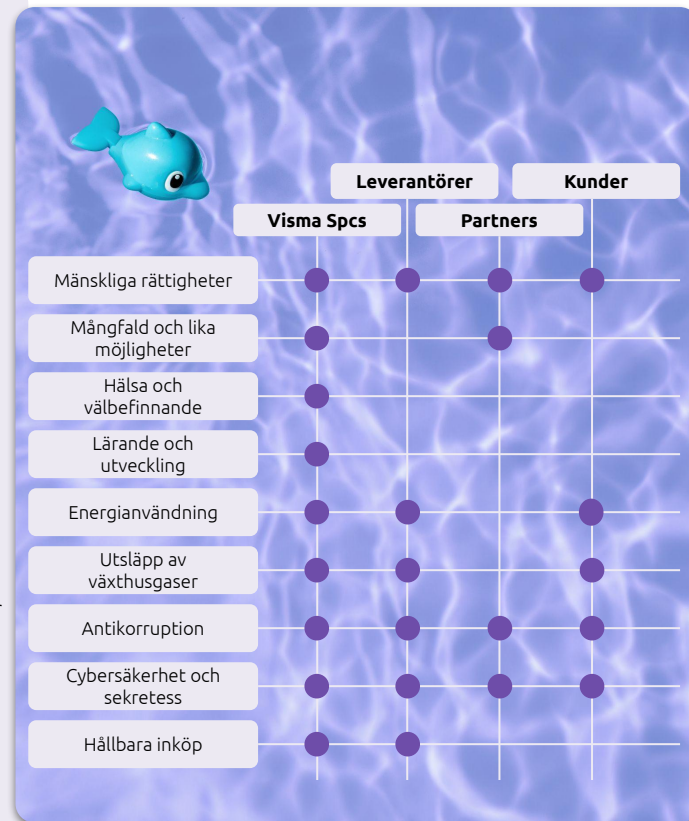
Vi på Visma Spcs förstår att en grundlig insikt i våra intressenters förväntningar är avgörande för vår affärssuccé. Genom en kontinuerlig dialog och samarbete med våra intressenter, inklusive kunder, medarbetare, leverantörer och samhällsorganisationer, kan vi identifiera våra faktiska och potentiella inverningar på ekonomi, miljö och människor. Denna insikt ger oss också möjlighet att utforska framtida affärsmöjligheter och säkerställa en hållbar utveckling över hela vår värdekedja.

Vår strategi för att engagera intressenter bygger på både strukturerade och löpande dialoger och interaktioner. Vi genomför regelbundna undersökningar bland våra viktigaste intressenter, inklusive kunder och medarbetare, för att få värdefulla insikter. Dessutom använder vi sociala medier som en plattform för att engagera både interna och externa intressenter i diskussioner om våra hållbarhetsinitiativ och andra relevanta ämnen. Genom att inkludera våra intressenters perspektiv och prioriteringar i strategin kan vi säkerställa att vi tar hänsyn till deras behov och förväntningar samtidigt som vi strävar efter att maximera vårt positiva samhälls- och miljömässiga inflytande.

En viktig del av vår hållbarhetsstrategi är vår väsentlighetsanalys, där vi analyserar och prioriterar de mest betydande ämnena för vår rapportering baserat på deras påverkan på ekonomin, miljön och människor. Denna process hjälper oss att fokusera våra resurser på de områden som är mest relevanta och väsentliga för vår verksamhet och våra intressenter.

För att utveckla och förbättra vårt hållbarhetsarbete, kartlägger och analyserar vi kontinuerligt den positiva och negativa påverkan vår verksamhet har på omvärlden, både ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Denna process bygger på en ständig dialog med våra intressenter genom en rad olika metoder, såsom intervjuer, enkäter och daglig kommunikation med kunder, leverantörer och medarbetare.

När vi genomförde en uppdatering av analysen under 2023, tog Visma Spcs ledningsgrupp medarbetare, leverantörer, partners och kunder i beaktande som våra främsta intressenter för vårt arbete med hållbarhet. Denna analys, som revideras årligen, fastställer vilka områden och hållbarhetsfrågor som kommer att prioriteras i vår framtida hållbarhetsstrategi.



Översyn väsentliga områden

| Väsentliga områden | Förklaring | Hänvisning |
|---|---|--|
| Mänskliga rättigheter | Visma Spcs stödjer skyddet av de internationellt proklamerade mänskliga rättigheter, och tolererar inte några som helst kränkningar av dessa inom organisationen eller bland våra leverantörer, partners, kunder eller andra intressenter. | Mänskliga rättigheter (sida 64) Läs våra styrdokument (sida 58) |
| Mångfald och lika möjligheter | Vi arbetar aktivt med mångfald och inkludering för att säkerställa lika möjligheter för alla. Det är ett av våra kärnvärden och vi ser till att detta område är ett krav i våra partnerskap. | Mångfald och inkludering (sida 26) Läs våra styrdokument (sida 58) |
| Hälsa och välbefinnande | Våra medarbetares välmående är avgörande för deras prestationer och långsiktiga engagemang. Genom att prioritera hälsa och välbefinnande skapar vi en positiv arbetsmiljö som främjar produktivitet och minskar personalomsättning. | Hälsa och välmående (sida 33) |
| Lärande och utveckling | Kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att hålla våra medarbetare engagerade, motiverade och relevanta i en snabbt föränderlig arbetsmiljö. | Lärande och utveckling (sida 34) |
| Energianvändning och utsläpp av växthusgaser | Vi arbetar strukturerat för att minska Visma Spcs energianvändning samt våra utsläpp av växthusgaser. Vi ställer även krav på våra större leverantörer att arbeta aktivt med att minska sin klimatpåverkan. För våra kunder har vi tagit fram Visma eEkonomi klimatrapport som ger dem insikter och verktyg för att minska sin egen klimatpåverkan. | Environmental (sida 13) Pågående projekt (sida 50) Riskhantering (sida 59) |
| Antikorruption | Bekämpning av korruption är en central del av vårt hållbarhetsarbete. Vi förväntar oss att både vi själva, våra leverantörer, partners och kunder agerar med integritet och följer rättsliga och etiska regler. Vi strävar efter att skapa en företagskultur som främjar transparent och rättvis affärspraxis för alla involverade parter. | Sekretess och juridisk efterlevnad (sida 48) Riskhantering (sida 59) Läs våra styrdokument (sida 58) |
| Cybersäkerhet och sekretess | Vi kräver att både vi själva, våra leverantörer, partners och kunder agerar ansvarsfullt för att skydda data och information mot obehörig åtkomst eller intrång. | Säkerhet (sida 41) Riskhantering (sida 59) |
| Hållbara inköp | Vi strävar efter att integrera miljömässiga och sociala hänsyn i våra inköpsbeslut. Vi förväntar oss också att våra leverantörer delar våra värderingar och efterlever liknande hållbarhetskriterier i sina affärspraxis. | Vår klimatpåverkan (sida 19) Läs våra styrdokument (sida 58) |

3. Environmental

Här hittar du både information om vårt klimatavtryck, men också hur vi jobbar hårt för att minska det. Vi berättar även hur vi kompenserar för de utsläpp vi orsakar.

3.1 Vårt klimatavtryck

3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan

3.3 Klimatinvesteringar

3.1 Vårt klimatavtryck

Redovisning enligt Greenhouse Gas (GHG) Protocol

GHG-standarden används för att förstå, kvantifiera och hantera utsläppen av växthusgaser. Enligt GHG- protokollet redovisar man genom att dela in utsläppen i olika scope (områden): scope 1, 2 och 3. Detta ger en tydlig bild av vilka utsläpp som är direkta (scope 1) eller indirekta (scope 2 och 3).

Scope 1 innehåller direkta växthusgasutsläpp, det vill säga utsläpp som vi som rapporterande verksamhet har direkt kontroll över. I Visma Spcs fall handlar detta uteslutande om våra leasade tjänstebilar.

I Scope 2 hamnar våra indirekta utsläpp från elektricitet, alltså förbrukning av el, fjärrvärme och fjärrkyla.

Scope 3 är de indirekta växthusgasutsläppen, utöver inköpt energi, som sker utanför verksamhetens gränser.

Växthusgasutsläppen i scope 3 brukar delas upp i uppströms- och nedströms växthusgasutsläpp beroende på om de sker före eller efter den egna verksamheten i kedjan. Uppströms kan till exempel handla om anställdas pendlning och tjänsteresor, och nedströms hittar man till exempel bearbetning, användning och slutbehandling av sålda produkter.

Scope 1

Tjänstebilar

Scope 2

Fjärrkyla
Fjärrvärme
Elektricitet

Scope 3

Användning av sålda produkter
Avfall
Logistik
Anställdas pendlning
Köpta tjänster
Köpta varor
Tjänsteresor

Utsläpp av växthusgaser

Scope 1

Klimatpåverkan i scope 1 utgör 2,9 ton CO₂e vilket motsvarar 0,25% av den beräknade omfattningen. Här handlar det uteslutande om tjänstefordon. Sedan förra året minskade dessa utsläpp 34,03%.

Scope 2

Visma Spcs klimatpåverkan i scope 2 kommer från köpt el, fjärrvärme och fjärrkyla. Klimatpåverkan från scope 2 uppgick 2023 till 8,6 ton CO₂e med marknadsbaserad metod, motsvarande 0,75% av Vismas beräknade klimatpåverkan.

Sedan förra året har klimatpåverkan i scope 2 minskat med 59,25%. Här är vi stolta över att vi 2023 minskat vår klimatpåverkan när det kommer till elektricitet med 99,78% och att vi har minskat vår fjärrvärme med 59,12%.

Scope 3

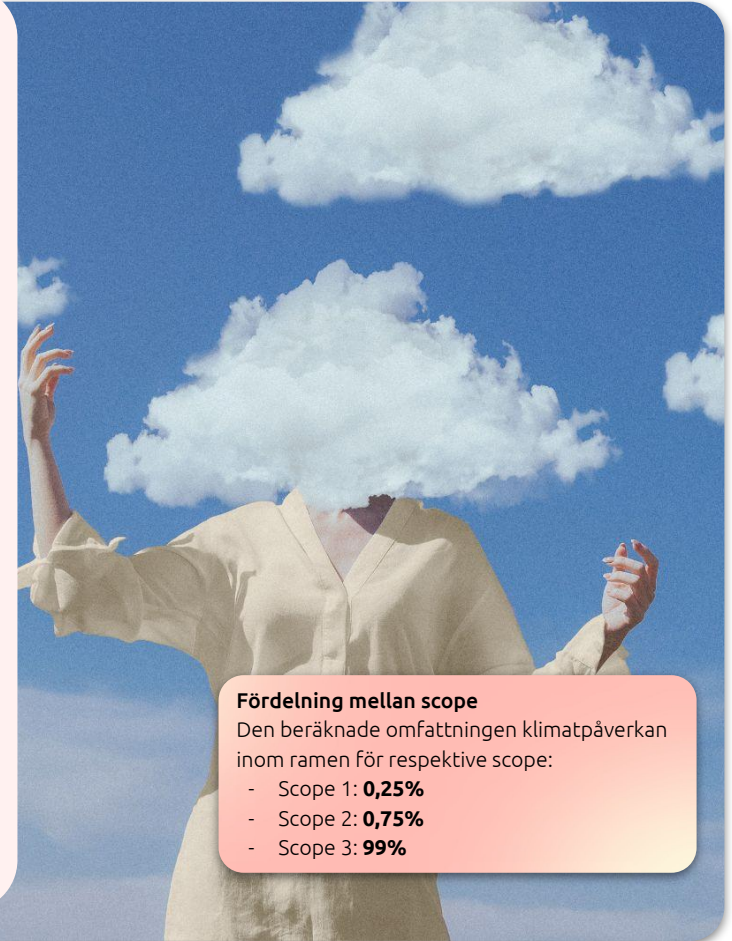
Klimatpåverkan i scope 3 utgör 1128,3 ton CO₂e vilket motsvarar 99% av den beräknade omfattningen. Vismas Spcs scope 3 utgörs av köpta tjänster, köpta varor, kapitalvaror, tjänsteresor, anställdas pendling, bränsle- och energirelaterade aktiviteter, uppströms transport och distribution samt avfall.

Sedan förra året har scope 3 minskat med 24,46%. Vi har under 2023 minskat vår klimatpåverkan mest inom kapitalvaror samt bränsle- och energirelaterade aktiviteter.

När det kommer till pendling så är ett av målen i vår reduktionsplan att öka cyklande, gång- och kollektivtrafik för de som bor inom fem km från arbetsplatsen. Vi uppmuntrar alla att om möjligt pendla kollektivt med tåg eller buss. Våra medarbetare har som personalförmån även möjlighet att leasa cyklar och vi har kontorscyklar för utlåning under arbetstid.

Fördelningen av våra koldioxidutsläpp per scope 1-3 är sammanfattad i tabellen på nästa sida.

Läs mer! Alla detaljer kring vårt klimatavtryck och hur vi arbetar för att minska det finns att läsa i vår klimatrapport för 2023. [Du hittar den här.](#)



Fördelning mellan scope

Den beräknade omfattningen klimatpåverkan inom ramen för respektive scope:

- Scope 1: **0,25%**
- Scope 2: **0,75%**
- Scope 3: **99%**

Jämförelsetabell koldioxidutsläppet för Visma Spcs år mot år

År 2021 var ett exceptionellt år på grund av pandemin därför och ihop med att vi vill matcha Visma Group som har satt 2022 som basår för sina klimatmål har även vi 2022 som basår. Men vi vill ändå vara transparenta med vår klimatpåverkan de senaste tre åren, vare sig det gäller ett pandemiår eller ej, därför har vi tagit med 2021 i denna tabell.

| Scope (ton CO2e) | 2021 | 2022 | 2023 | % av total 2023 | Förändring 2022-2023 | Förändring% 2022-2023 |
|---|---------------|----------------|----------------|-----------------|-------------------------|--------------------------|
| Scope 1 | 3,79 | 4,33 | 2,86 | 0,25% | -1,47 | -34,02% |
| Fordon | 3,79 | 4,33 | 2,86 | 0,25% | -1,47 | -34,02% |
| Scope 2 | 8,48 | 21,02 | 8,57 | 0,75% | -12,45 | -59,25% |
| Elektricitet | 0,0 | 1,41 | 0,0 | 0,0% | -1,41 | -99,78% |
| Elfordon | | 1,17 | 0,84 | 0,07% | -0,32 | -27,78% |
| Fjärrkyla | 0,0 | | 0,18 | 0,02% | 0,18 | |
| Fjärrvärme | 8,48 | 18,44 | 7,54 | 0,66% | -10,90 | -59,12% |
| Scope 3 | 796,29 | 1493,69 | 1128,33 | 99,00% | -365,36 | -24,46% |
| Anställdas pendling | 45,63 | 45,31 | 50,46 | 4,43% | 5,15 | 11,37% |
| Avfall | 0,49 | 2,15 | 2,29 | 0,20% | 0,14 | 6,32% |
| Bränsle- och energirelaterade aktiviteter | 9,15 | 13,82 | 6,48 | 0,57% | -7,34 | -53,09% |
| Kapitalvaror | 0,96 | 57,53 | 8,20 | 0,72% | -49,32 | -85,74% |
| Köpta tjänster | 422,96 | 705,63 | 491,40 | 43,11% | -214,22 | -30,36% |
| Köpta varor | 281,07 | 570,81 | 476,39 | 41,80% | -94,42 | -16,54% |
| Tjänsteresor | 16,67 | 92,41 | 82,11 | 7,20% | -10,30 | -11,14% |
| Uppströms transport och distribution | 19,36 | 6,03 | 10,99 | 0,96% | 4,96 | 82,21% |
| Total | 808,57 | 1519,03 | 1139,75 | 100,00% | -397,28 | -24,97% |

Energianvändning

Vi letar ständigt efter sätt att minska vår negativa inverkan på miljö och klimat. För att hålla vår verksamhet flytande är vi såklart beroende av elektricitet samt värme och kyla i våra lokaler. Att minska vår förbrukning är bra ur flera perspektiv, men det som gör den stora skillnaden är vilken energikälla vi använder. Grönt är skönt brukar man ju säga och det gäller verkligen här! Under 2023 minskade vi vårt totala koldioxidutsläpp i scope 2 med 59,25% jämfört med föregående år.

Elektricitet och fjärrvärme

Vår klimatpåverkan från köpt el minskade med 99,78% och för fjärrvärme minskade det med 59,12%. Fina siffror som man lätt kan luras av. Anledningen till den stora minskningen var att vissa av våra leverantörer (fastighetsägare) inte kunde leverera data tillräckligt snabbt vid förra årets rapportering. Det innebär att vi för 2022 fick estimera viss el- och fjärrvärmeförbrukning baserat på schablonvärden per kvadratmeter. Detta estimat var förmodligen högre än den faktiska förbrukningen, då den faktiska förbrukningen för 2023 blev avsevärt mycket lägre. Genom att nu använda faktiska data kan vi bättre anpassa våra åtgärder för att ytterligare minska vår miljöpåverkan. För 2023 har vi 100% förnyelsebar energi i våra kontor.

Köpta tjänster och varor

Största delen av vår klimatpåverkan ligger i scope 3. Det är indirekta utsläpp från tillgångar som inte ägs eller kontrolleras av Visma Spcs, men som vi indirekt kan påverka genom vår värdekedja. Största delen av vår klimatpåverkan i scope 3 är inom köpta tjänster (43,11%) och köpta varor (41,80%). Även om vi i år minskade inom båda dessa områden -30,36% för köpta tjänster och -16,54% för köpta varor så ser vi hela tiden över hur vi kan optimera våra inköp eller val av leverantörer för att minska ytterligare.

Det handlar även om att vi måste fortsätta arbeta med att inspirera och ställa krav på våra leverantörer så att även de arbetar mer klimatsmart, för att i förlängningen skapa bättre förutsättningar för sina kunder. Ett av våra långsiktiga mål är att 50% av våra leverantörer (baserat på spend) ska ha implementerat minst ett, men gärna flera, SBT (Science Based Targets) till år 2028.



Pendling och tjänsteresor

Vår årliga resvaneundersökning visar att utsläppen till följd av pendling till och från kontoret ökar 2023, jämfört med 2022. Ökningen beror främst på att fler medarbetare väljer kontoret än tidigare. Det är något vi ser som positivt då vi tror på vikten av samarbete och gemenskap på arbetsplatsen. Vi fortsätter att utforska hållbara alternativ för att minska vår klimatpåverkan.

Under 2023 har vi sett en ökning av flygresor, vilket främst beror på behovet av att möta både kollegor och affärspartners. Vi prioriterar hållbara alternativ som tågresor, men vid vissa tillfällen är flyg nödvändigt. Att skapa ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare är en kontinuerlig strävan, där vi ständigt utvärderar och förbättrar vår praxis. En positiv utveckling är den betydande minskningen av klimatpåverkan från bussresor under 2023, då nästan samtliga utfördes med HVO-bränsle som ett resultat av förbättrad insikt från vår klimatrapportering vid våra bolagsgemensamma samlingar.

Jämförelsetabell koldioxidutsläppet pendling och tjänsteresor

| Klimatpåverkan (ton CO2e) | 2021 | 2022 | 2023 | % av total 2023 | Förändring 2022-2023 | Förändring% 2022-2023 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|----------------------|-----------------------|
| Pendling | 45.6 | 45.3 | 50.5 | 4.4% | 5.2 | 11% |
| Anställdas pendling | 45.6 | 45.3 | 50.5 | | 5.2 | 11% |
| Tjänsteresor | 16.7 | 92.4 | 82.1 | 7.2% | -10.3 | -11% |
| Bil | 5.8 | 11.7 | 14.2 | | 2.6 | 22% |
| Buss | | 20.0 | 0.5 | | -19.5 | -97% |
| Båt | 0.0 | 0.1 | 0.0 | | -0.1 | -90% |
| Flyg | 4.0 | 28.0 | 32.9 | | 4.9 | 18% |
| Hotell | 5.8 | 15.2 | 16.1 | | 0.9 | 6% |
| Taxi | 0.2 | 4.0 | 6.9 | | 2.9 | 72% |
| Tåg | 0.8 | 13.4 | 11.4 | | -1.9 | -14% |



3.2 Hur vi jobbar med vår klimatpåverkan



Minskad klimatpåverkan och ansvarsfull användning av resurser är ett måste. Vi måste alla överväga – i allt vi gör – hur vi kan minska vår klimatpåverkan och använda jordens resurser på ett mer effektivt sätt. Och på så vis bidra till att övergå till ett mer hållbart och miljövänligt företagande, där minskad klimatpåverkan och ansvarsfull användning av resurser står i fokus.

Vi måste minska vårt eget ekologiska fotavtryck. Genom att implementera hållbara praktiker i vår verksamhet – som att till exempel minska energianvändning, optimera serverdrift för att minska koldioxidutsläpp, förlänga livscykeln för vår datorer, eller genom att vi erbjuder våra anställda möjligheten till en hybrid arbetsplats för att minska transportrelaterade utsläpp – kan företaget bidra till klimatmålen.

För ett företag som Visma Spcs – som är ledande inom utveckling av affärssystem, programvara och tjänster för små och medelstora företag – kan vi även använda vår expertis för att utveckla produkter och tjänster som hjälper kunderna att uppnå sina egna hållbarhetsmål. Genom att erbjuda molnbaserade tjänster och system som bidrar till att effektivisera verksamheter minskas behovet av pappersflöden, vilket leder till mindre avfall och mindre energiförbrukning.

I varje beslut vi fattar, ska vi ha klimatet och hållbart företagande som en del av vårt beslutsunderlag.



Biologisk mångfald

Tillsammans med klimatfrågan är biologisk mångfald en av de mest omdebatterade och uppmärksammade hållbarhetsfrågorna. Vår verksamhet har dock inga direkta beröringspunkter med frågan och därav relativt låg direkt rådgivning. Däremot påverkar vi indirekt, bland annat genom våra inköp av teknisk utrustning. Inköp av teknisk utrustning kan påverka den biologiska mångfalden på flera sätt. Här är några exempel:

- **Råvaruutvinning:** tillverkningen av teknisk utrustning kräver ofta utvinning av mineraler och metaller från naturen, vilket kan leda till miljöförstöring och habitatförlust för djur och växter.
- **Klimatpåverkan:** produktion och transport av teknisk utrustning bidrar till utsläpp av växthusgaser och kan därmed påverka klimatet. Klimatförändringar kan i sin tur leda till habitatförlust och utrotningshot för många arter.
- **Elektronisk avfallshantering:** efter att teknisk utrustning har tjänat sitt syfte och blivit föråldrad, måste den hanteras på ett hållbart sätt. Om inte, kan elektroniskt avfall orsaka förorening av jord, vatten och luft och hota den biologiska mångfalden.

På nästa sida kan du läsa om hur vi arbetar med återbruk och återvinning för att minska vår negativa inverkan på miljö och klimat. Förutom att arbeta strukturerat med vår livscykel för teknisk utrustning kan vi påverka positivt genom att investera i projekt som skyddar den biologiska mångfalden vilka de är kan du läsa om under kapitlet [Klimatinvesteringar](#).

Vår avfallshantering – teknisk utrustning

Hannes Eriksson är vår Workplace System Owner, och har koll på vår avfallshantering. Här berättar han hur vi arbetar:

Som det techbolag vi är ställs höga krav på den tekniska utrustningens prestanda. Den behöver ha en hög kapacitet för att klara kraven i vår verksamhet. Men lika viktigt som bra prestanda är att utrustningen kan återbrukas eller återvinnas. Vi vet att våra leverantörer erbjuder produkter som lever upp till de höga krav vi ställer på vår utrustning. Ett av kraven är just lång livslängd, även efter att de har lämnat Visma Spcs händer. Under 2023 gjorde vi därför ytterligare förändringar för att arbeta ännu mer hållbart när det kommer till livscykeln för främst våra datorer men även arbetsverktyg som till exempel headsets.

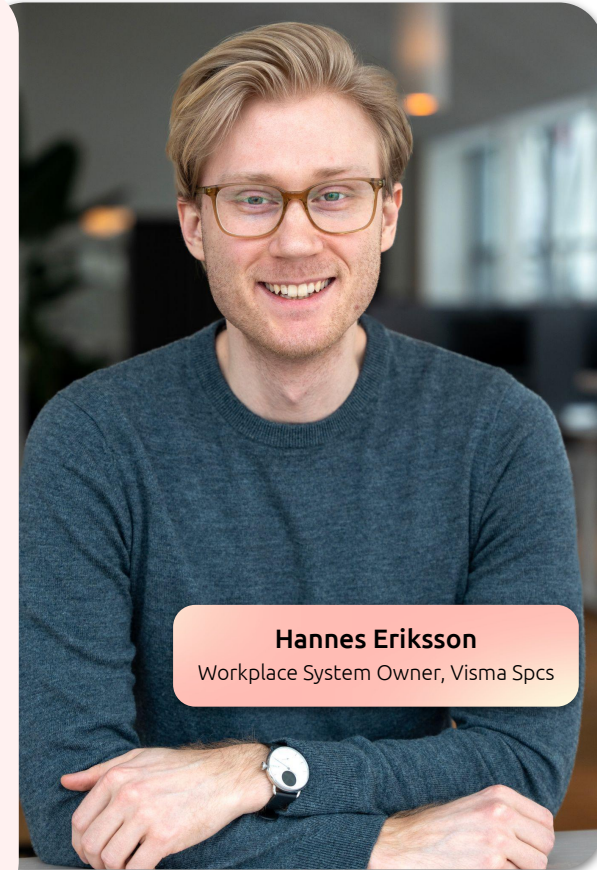
Det knyter in i mycket av det arbete vi redan gör, det är en balansgång mellan två viktiga delar. Hållbarhet från perspektivet att vi tänker på miljön, det vill säga att vi inte köper för många prylar och använder de vi har köpt. Andra perspektivet är att det vi köper in ska hjälpa vår organisation så att vi får en hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare och organisationen som helhet.

Här har vi tidigare haft ganska strikta regler kring till exempel datorbyte, vi har olika datorer för olika ändamål. Och på de olika modellerna finns förbestämda livslängder inom organisationen, sedan får de alltid en ny livslängd efter det att vi lämnat dem för återbruk hos Atea. Där har vi haft som lägst 3 år och högst 5 år.

Vi släppte på detta under 2023. Och lade över valet lite mer på våra medarbetare. Vi har kvar de grundläggande livslängdstiderna men ger våra medarbetare möjligheten att fortsätta nyttja sin dator efter 3 år, istället för att byta in den. Om man tycker att den fortfarande funkar kan man fortsätta behålla datorn. Denna valmöjlighet får man ett år i taget, vilket betyder att vi kan förlänga datorernas livslängd i organisationen med två till tre år. Detta är något som har mottagits väldigt positivt internt och är ett enkelt sätt för oss att minska vår klimatpåverkan som organisation.

Återbrukas eller återvinnas?

Tre till fyra gånger om året skickas all teknisk utrustning som har levt klart hos Visma Spcs till Atea. Enheter som datorer, skärmar, headset och mobiler rensas, fräschas upp, värderas för återbruk och därefter säljs vidare. Skulle enheten mot förmodan inte kunna återanvändas på annat håll går den till återvinning. Likadant gäller det för utrustning som tangentbord, möss, webbkameror eller kablar, de skickas till återvinning då det inte finns någon marknad för den sortens begagnad utrustning.



Hannes Eriksson
Workplace System Owner, Visma Spcs

Molntjänster

Visma Spcs utvecklar alla IT-system och applikationer med molntjänster i åtanke. Det innebär att designen av systemen tar hänsyn till molninfrastrukturens unika egenskaper och dess förmågor, såsom skalbarhet, flexibilitet, och resursoptimering. Detta tillvägagångssätt underlättar anpassning till molnets dynamiska och distribuerade natur och bidrar till mer energieffektiva, pålitliga och säkra system, samt en hög innovationshastighet.

Majoriteten av våra IT-system och applikationer driftas i Microsoft Azure, men vi genomför en selektiv matchning under utveckling där vi betraktar tjänster hos våra molnleverantörer (Microsoft Azure, Amazon Web Services och Google Cloud Platform) och dess förmåga att leverera i enlighet med våra specifika affärskrav, höga ambitioner och som delar vår vision om miljömässigt ansvarstagande.

Utsläppen från våra molntjänster uppgick till 55.3 tCO2e år 2023, vilket utgör knappt 5% av våra totala utsläpp. Denna siffra inkluderar alla bruttoutsäpp som rapporterats från våra leverantörer.

För mer information om hur våra leverantörer jobbar, se webbplatserna för [Microsoft Azure](#), [AWS](#), [GCP](#).

"Det är superenkelt att prioritera arbetet med att minska koldioxidutsläpp på infrastrukturnivå, då det har så tydliga och starka kopplingar till nya innovativa molntjänster."

Andreas Kahlroth

Principal Infrastructure Engineer, Visma Spcs

3.3 Klimatinvesteringar



Var vi klimatinvesterar

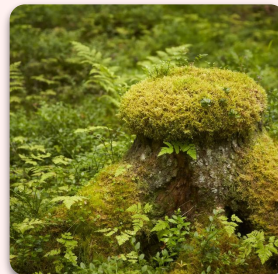
Vi har valt att klimatinvestera både nationellt och internationellt genom att bidra till projekten Boreal mix och Bhadla Solar. Genom dessa investeringar så klimatkompenserar vi på Visma Spcs 105% andel växthusgaser. Läs om projekten nedan.

105%

andel växthusgaser Visma Spcs har kompenaserat för.

Boreal Mix – Bevara skogar i Sverige med höga biologiska värden

Världen står inför två stora kriser: klimatförändringar och en accelererande förlust av biologisk mångfald. Dessa två utmaningar är sammanlänkade, och vi behöver hantera dem tillsammans. En rik biologisk mångfald är vårt skydd mot ett föränderligt klimat. Stabila ekosystem kan bemöta utmaningar som extrema väderhändelser, bränder och skadedjur. Genom att stödja *Boreal Mix* bidrar vi till att bevara skogar med höga naturvärden och främja biologisk mångfald. Genom *Boreal Mix* skapas ett robustare och motståndskraftigare ekosystem, redo att bemöta extrema väder och ge många arter en trygg plats att leva. [Läs mer här.](#)



Gold Standard[®]
for the Global Goals



Bhadla Solar – Storskaligt solenergiprojekt i Indien

I ett av Indiens mest förorenade distrikt är solcellsparken *Bhadla Solar* ett viktigt steg på vägen mot förnybar energiförsörjning. Projektet tar till vara på den outnyttjade solpotentialen i regionen och bidrar till att stärka det instabila elnätet. Bhadla Solar ligger i en region hårt drabbad av klimatförändringar med temperaturer mellan 45 och 50 grader. Det gör området svårt att bo på med många dödsfall som konsekvens. I Indien är den dominerande energikällan är kol, vilket har lett till omfattande föroreningar. I denna regionen ligger staden Ghaziabad som är en av topp tre förorenade städerna i Indien. Under perioder fylls städerna i regionen med tjocka lager av smuts och rök. Föroreningarna orsakar andningssvårigheter, är direkt farliga för personer med nedsatt hälsa och ökar risken för astma hos små barn. [Läs mer här.](#)



Gold Standard[®]
for the Global Goals



4. Social

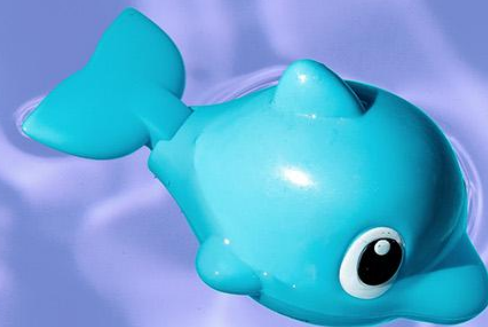
Dags för hållbarhet från ett socialt perspektiv – här ryms mycket! Allt från hur vi utvecklas på jobbet till säkerhet, ekonomisk hållbarhet och hur vi bidrar till ett mer inkluderande samhälle. Och allt däremellan!

4.1 Vi som jobbar här

4.2 Ekonomisk prestanda

4.3 Affärsetik och förtroende

4.4 Partnerskap för hållbar utveckling



4.1 Vi som jobbar här

En arbetsplats i världsklass

Vi har en vision om att vara en arbetsplats i världsklass! Vi tror på ett hållbart arbetsliv där våra medarbetare får de bästa förutsättningarna att växa, både i sin karriär och som människor.

One size doesn't fit all, och just därför tror vi att ett flexibelt arbetssätt är den enda vägen framåt för en modern arbetsplats. Där vi som arbetsgivare sätter hälsa och livsbalans högt på agendan.

Våra medarbetare är hjärtat i vår verksamhet. Vi vill attrahera människor som söker kunskap och hela tiden vill utvecklas, och för dem erbjuder vi en kreativ, innovativ och inspirerande miljö där de får möjlighet att göra skillnad.

För att få ett mått på hur nöjda våra medarbetare är och vad de vill att vi förbättrar, använder vi oss av undersökningsmodellen NPS (Net Promoter Score). Under 2023 har vi poängen 73 för internt engagemang (eNPS). Som arbetsgivare är det viktigt att våra medarbetare mår bra och känner att de kan utvecklas både i sin yrkesroll och privat. Just möjligheten att utvecklas och den goda sammanhållningen är vanliga svar när vi frågar våra medarbetare om varför de trivs hos oss.

Om skalan eNPS

Employee Net Promoter Score (eNPS)-skalan (0-10) används för att beräkna frågepoängen ovan genom att subtrahera procentandelen detractors (0-6) från procentandelen promoters (9-10). Passiva (7-8) räknas till det totala antalet svarande, så det kan skjuta upp den totala nettopoängen mot 0 genom att späda på andelen promotorer och detractors. Poäng kan variera från -100 till 100; poäng inom intervallet 10 till 30 anses vara bra och poäng på 50 och över är utmärkta.

eNPS

73

Engagemang

NPS

79

Ledarskap

NPS

74

Inkludering

NPS

65

Hälsa och
välbefinnande

94%

Svarsfrekvens



Simo Panas

Business Owner, Visma Spcs

Mångfald och inkludering

Vi vill skapa förutsättningar för innovation och framgång. För att uppnå det behöver vi vara en organisation som speglar flera perspektiv. Med tillgång till olika erfarenheter och kompetenser kan vi lära av varandra, bli starkare tillsammans, fatta bättre beslut och leverera mer värde till våra kunder. När vi, på riktigt, drar nytta av varandras olikheter och samtidigt har förståelse och respekt för varandra, skapas förutsättningar för ständig utveckling och magiska resultat.

Vi är säkra på att arbetet med de här frågorna inte har ett start- och slutdatum. Det behöver prioriteras över lång tid med strävan efter att hela tiden utvecklas och bli lite bättre. Under året har vi satt lite extra ljus på området för att skapa en djupare förståelse och kunskap på organisationsnivå. Varje individ kan bidra till en kultur där vi utmanar oss själva och våra individuella fördomar och där olikheter får lov att vara den innovationskraft som den kan vara.

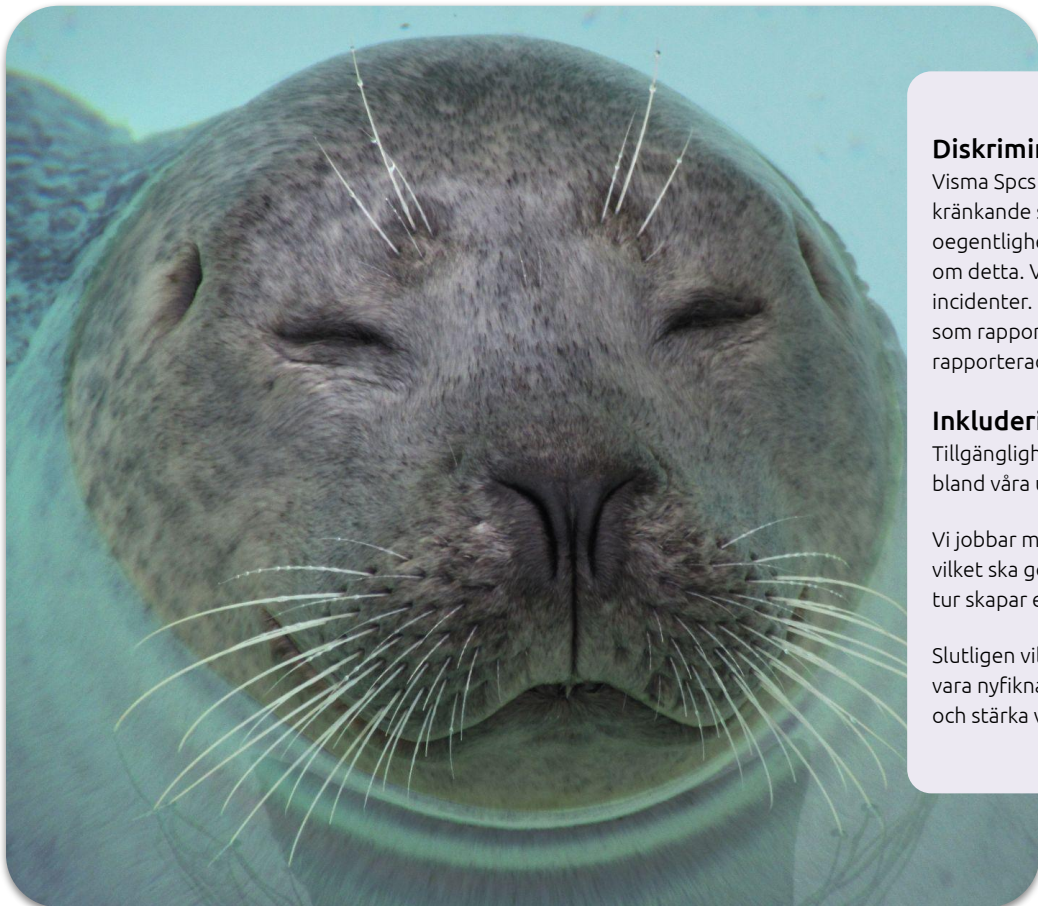
Vi ägnade en heldag på vår årliga utbildningsresa där interna och externa föreläsare utbildade våra anställda i området.

I vår strävan att bli lite bättre har vi under året skapat en rekryteringsakademi innehållande olika utbildningar i rekryteringsgrunder. Framtaget för alla som på något sätt ska involveras i rekryteringar till Visma Spcs, såväl medarbetare som ledare. Vi har valt en rekryteringsmetod som kallas kompetensbaserad rekrytering som syftar till att kvalitetssäkra rekryteringsprocessens alla steg och att främja urvalets objektivitet. För att vi i slutändan ska anställa personer på dennes kompetens och kvalifikationer, oavsett vem man är.

För oss på Visma Spcs är det viktigt att omvärlden ser var vi står i frågan om allas rätt att vara den man är och öppet få uttrycka sin valda könsidentitet. Därför är vårt långvariga samarbete med Växjö Pride något vi är stolta över.

Vi ingick även i ett medlemskap med Diversity Charter, ett av världens största nätverk inom mångfald och inkludering. Genom medlemskapet får vi tillgång till ett nätverk av andra företag och kan på så sätt lära och inspireras av andra som brinner för området. Du kan läsa mer om samarbetet under [Partnerskap för hållbar utveckling](#). Internt har vi ett nätverk som kallas Proud of Visma bestående av representanter från olika företag inom Visma Group i Sverige. Nätverket genomför en mängd olika aktiviteter för att sätta ljus på ämnen runt LGBTQIA+.





Diskriminering och trakasserier

Visma Spcs accepterar inte, under några omständigheter, diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Inom Visma Group vill vi främja att den som ser eller misstänker oegentligheter ska på ett strukturerat och, i de fall man önskar, ett anonymt sätt att informera om detta. Visma Group har en väl utvecklad [visselblåsarkanal](#) som möjliggör rapportering av incidenter. Kanalen finns till för att säkerställa att eventuella oegentligheter reds ut, samtidigt som rapportören hålls anonym. Inga rapporter gällande diskriminering och/eller trakasserier rapporterades under 2023.

Inkludering i våra produkter och tjänster

Tillgänglighet handlar om att bygga applikationer för alla. Vi är måna om att bygga en kultur bland våra utvecklings- och UX-team som ska främja tillgängligheten till våra tjänster.

Vi jobbar med att göra kundresan i våra produkter anpassade efter våra kunders processer - vilket ska göra det smartare och enklare att sköta sin redovisning och lönehantering. Vilket i sin tur skapar ett mer hållbart arbetsliv för våra kunder.

Slutligen vill vi också konstatera att det ständigt är ett work in progress. Vi kommer fortsätta att vara nyfikna och ständigt vilja utvecklas – allt för att minska våra negativa effekter ytterligare och stärka våra positiva bidrag till miljön, våra medarbetare, våra kunder och samhället i stort.

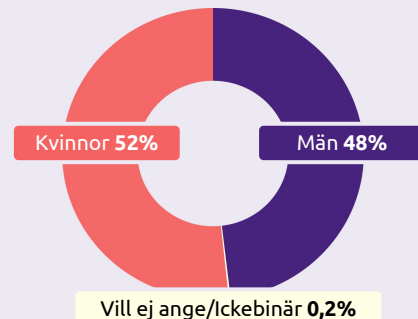
Könsfördelningen på Visma Spcs

Vi är stolta över att konstatera att vi på Visma Spcs fortsätter att ha en jämn fördelning mellan könen. I genomsnitt under 2023 var vi 52% kvinnor och 48% män totalt, fortfarande väldigt jämna siffror. Även bland våra ledare ser vi samma jämna fördelning. [Ledningsgruppen](#) består av fem stycken män och fyra kvinnor.

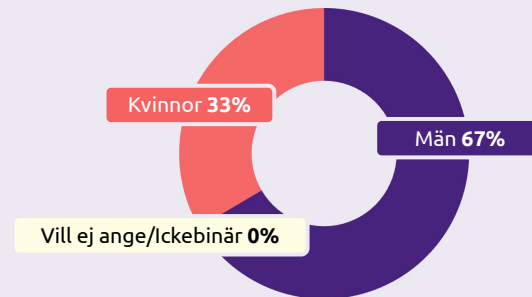
Vi strävar efter en jämn könsfördelning mellan män och kvinnor, men där vi också tar hänsyn till att inte alla människor definierar sig som antingen man eller kvinna. Därför har vi även ett tredje könsalternativ för denna frågeställning: "Vill ej ange/Ickebinär". Per 31 december 2023 har 0,2% av alla anställda på Visma Spcs valt detta alternativ.



Hur ser könsfördelningen ut totalt bland anställda på Visma Spcs?
Totalt 512 FTE

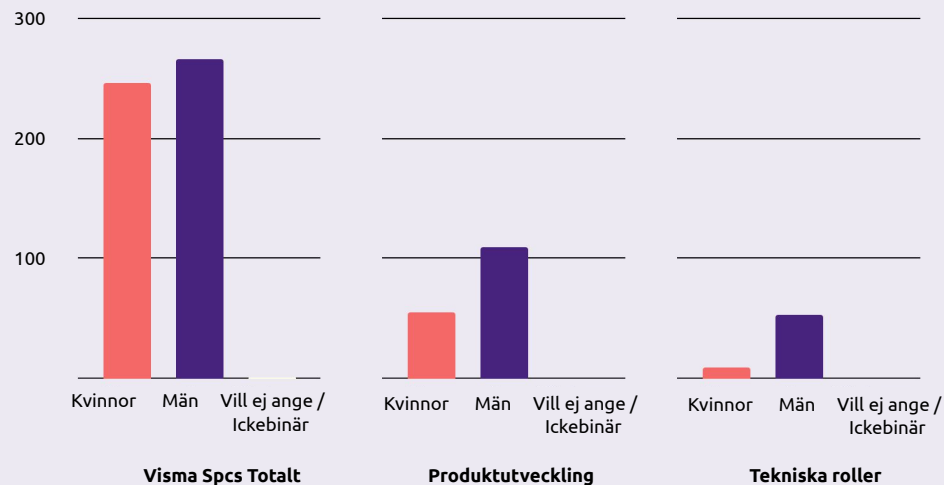


Hur ser könsfördelningen ut på produktutveckling?
Totalt 165 FTE



Könsfördelning inom produktutveckling och tekniska roller

Vår största utmaning kopplat till könsfördelning hittar vi i våra team för produktutveckling. Här har vi under 2023 ökat antal kvinnor i tekniska roller från 13% till 15% jämfört med tidigare år. Tittar vi specifikt på produktutveckling är siffrorna 33% kvinnor och 67% män. Detta är en utmaning som hela vår bransch har, många siffror pekar på att genomsnittet i branschen ofta är ännu lägre än denna. Oavsett så är detta ett fokusområde för oss och vi arbetar hårt både lokalt, nationellt och globalt för att inspirera och locka fler kvinnor till tekniska yrken.



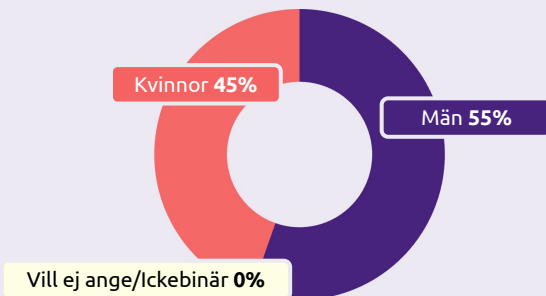
Lisa Henriks

Project Manager på produktutveckling, Visma Spcs

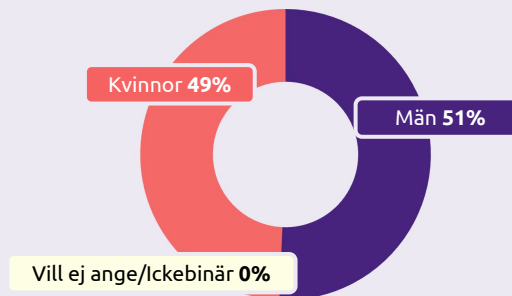


Nyanställda och personalomsättning

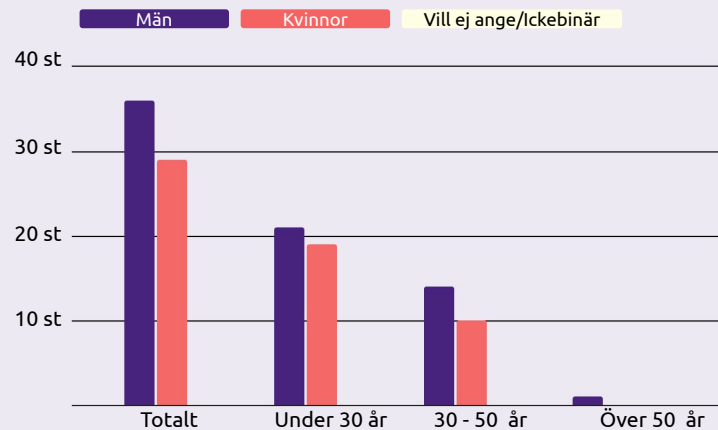
Antal nyanställda 2023 – totalt 65 stycken



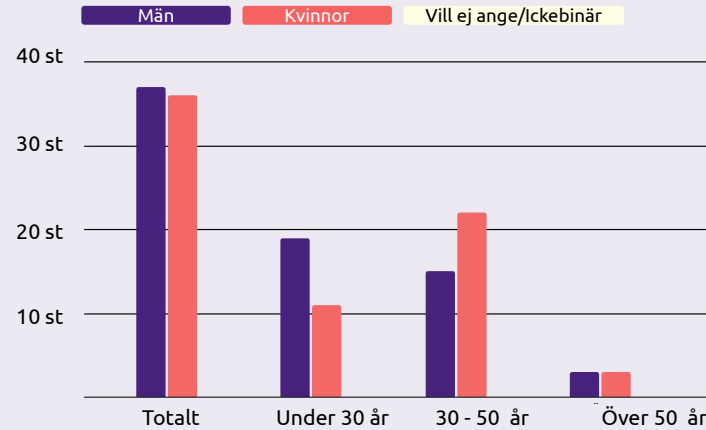
Antal som har slutat 2023 – totalt 73 stycken



Personalomsättning per åldersgrupp – anställda som börjat 2023



Personalomsättning per åldersgrupp – anställda som slutat 2023



Lika lön för lika arbete

Visma Spcs eftersträvar en rättvis och motiverande ersättningsmodell som stödjer vårt arbete med att behålla befintliga medarbetare, men också att attrahera nya. Vårt förmånspaket täcker bland annat in; väl tilltaget friskvårdsbidrag, hälsoförsäkring, förmånliga rabatter (t.ex gym) och konkurrenskraftig pensionsplan.

Visma Group har en ersättningspolicy som säger "lika lön för lika arbete", som självklart vi även arbetar efter. Det innebär att eventuella löneskillnader mellan medarbetare som utför samma arbetsuppgifter, måste förklaras med antingen erfarenhet, specialisering, ansvar, tjänstgöring, prestation eller andra relevanta faktorer. Jämlikheten i löner mellan könen bevakas i den årliga processen för lönejusteringar där vi säkerställer att olika kön inte systematiskt belönas olika.

Trenden som vi ser från 2022 till 2023 i löneratio förklaras genom att vi fortsatt har något högre löneökning på tech-roller än övriga roller. Detta för att matcha marknadslöneläget. Och eftersom vi har fler män än kvinnor som har rena tech-roller så har det påverkat löneration.

Löneskillnader mellan könen

| Visma Spcs totalt (exkl. VD) | 2023 | 2022 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|
| | Kvinnors baslön | Kvinnors baslön |
| Ledare, exkl. VD | 91,0% | 90,9% |
| Medarbetare | 85,4% | 88,4% |
| Medarbetare inkl. ledare | 86,7% | 88,6% |

Fördelning per anställningsform och kön

| Anställningsform | Totalt | Kön | Fördelning |
|-----------------------|--------|------------------------|------------|
| Tillsvidare, heltid | 96% | Män | 47,0% |
| | | Kvinnor | 52,9% |
| | | Vill ej ange/Ickebinär | 0,2% |
| Tillsvidare, deltid | 1% | Män | 33,3% |
| | | Kvinnor | 66,7% |
| | | Vill ej ange/Ickebinär | 0,0% |
| Tillfälligt anställda | 3% | Män | 66,7% |
| | | Kvinnor | 33,3% |
| | | Vill ej ange/Ickebinär | 0,0% |



Maria Johansson

Cloud Sales Specialist, Visma Spcs

En flexibel arbetsplats

Visma Spcs arbetar aktivt för att integrera flexibilitet och balans i våra medarbetares arbetsliv genom vår hybrida arbetsmodell. Vår kultur bygger på tillit och ett flexibelt arbetssätt som innebär att vi varierar oss mellan kontor och distansarbete. Vi ser detta som en central del för att uppnå ett hållbart arbetsliv ur flera perspektiv. Under 2023 har vi vidhållit en stark tro på våra medarbetares förmåga att skapa en arbetsbalans som gynnar både individ och företag.

Hybridarbetet hos Visma Spcs är omsorgsfullt utformat och ser olika ut beroende på individuella uppdrag och teamets överenskomna spelregler. Det är upp till varje grupp att bestämma vad 'viss tid på distans' innebär för dem, under förutsättning att det stärker teamets och organisationens leverans samt upprätthåller våra kontors livliga och innovativa miljöer.

Troget vårt åtagande om en sund arbetsmiljö, tillhandahåller vi nödvändig teknisk utrustning för distansarbete och uppmanar till kontinuerlig dialog mellan medarbetare och ledare för att säkerställa ergonomisk välbefinnande, oavsett arbetsplats.

Vid en permanent flytt till en annan ort, närliggande något av Visma Spcs kontor, ser vi positivt på medarbetarnas möjlighet att byta placeringort för att underlätta integrationen av deras professionella och personliga liv. Detta ytterligare stärker vår övertygelse att anpassningsbarhet och mobilitet är avgörande för att locka och behålla talang.

I en tid av osäkerhet och förändring inom techbranschen, står vårt konsekventa engagemang för hybridarbete som en grundpelare genom vilken vi fortsätter att åtnjuta låga omställningstal och en stark företagskultur. Det ger oss förtroende och positionerar Visma Spcs som en ledande arbetsgivare, attraktiv för både nuvarande och framtida medarbetare som värderar flexibilitet och hållbarhet i deras arbetsliv.

Vår policy för flexibelt arbete har inte bara varit gynnsam för våra anställda utan också bidragit till att bygga en resilient och anpassningsbar organisation, redo att navigera i framtida utmaningar och möjligheter.

Under året har Visma Spcs flyttat till nya, moderna lokaler i Stockholm och i planen för 2024 står också Malmö inför en flytt till nya lokaler. Detta understryker vårt engagemang för att erbjuda attraktiva kontorsmiljöer som inte bara är ergonomiskt anpassade, utan också främjar samarbete och innovation. För oss är den fysiska arbetsplatsen en viktig samlingspunkt som stödjer vårt flexibla arbetssätt och kulturen som präglas av tillit och gemenskap. Att tillhandahålla inspirerande och funktionella kontorsutrymmen är centralt för vår verksamhet och våra medarbetares välbefinnande.

Hälsa och välmående

Hälsa och välmående ligger oss varmt om hjärtat. Och därför satsar vi på mängder av aktiviteter som får våra medarbetare att må bra, både i knopp och kropp. Vi vill inspirera medarbetare till att välja en hälsosam livsstil som passar just dem. För som med mycket annat, det finns inte ett sätt som passar alla.

Under 2023 implementerades en helt ny hälsokedja som syftar till att främja hälsa och stärka eller bibehålla våra medarbetares fysiska, psykiska och sociala välbefinnande. Vilket bland annat innebar att vi adderade en hälsoplattform i vårt erbjudande, som ett förebyggande komplement till vår hälsoförsäkring och företagshälsovård. Via hälsoplattformen genomfördes OSA-test (organisatorisk & social arbetsmiljö) och valfria hälsotester. Våra medarbetare kan också skapa en egen hälsoprofil och få skräddarsydda hälsoplaner, ta del av spännande föreläsningar, artiklar, matrecept och träningspass. Målet är att det ska finnas något för alla.

Vår hälsoambassadörsgroup, bestående av medarbetare som brinner lite extra hälsa och välmående, har till uppgift att inspirera medarbetare att prioritera sin hälsa genom olika aktiviteter och insatser. Bland annat har gruppen organiserat hälsoveckor, aktivitetstävlingar för att skapa engagemang, hållit i kontinuerliga fysiska aktiviteter på våra olika kontor. Men också digitala alternativ. Allt för att skapa ett brett engagemang.

Under 2023 har vi gjort ett omtag vad gäller vår skyddskommitté och utsett nya skyddsombud på våra kontor. Vi har genomfört utbildning i brandsäkerhet och HLR och erbjudit anställda möjlighet att delta på dessa.

Hanna Carmvall

Marketing Communicator och
hälsoambassadör, Visma Spcs



Lärande och utveckling

Visma Spcs vill sätta individen i förarsätet när det kommer till sin personliga och yrkesmässiga utveckling. Vi tror att det inre drivet att vilja utvecklas är det bästa receptet för lärande. Som företag erbjuder vi en mängd möjligheter för våra anställda.

Artificiell intelligens

Lanseringen av ChatGPT i slutet av 2022 resulterade i eskalerad uppmärksamheten på AI i hela samhället under 2023. Inte minst hos oss techbolag. Genom en rad olika initiativ och aktiviteter har vi testat och experimenterat för att utveckla oss själva inom området. Vi har anordnat AI-kvällar på våra kontor runt om i Sverige, där interna AI-specialister har utbildat och inspirerat till användningen av AI-verktyg som kan hjälpa oss att bli mer effektiva och innovativa i vårt arbete. Där lyftes också risker och säkerhetsaspekter med AI. Totalt deltog 125 stycken medarbetare.

Kodkväll för tjejer

Det är fortfarande för få unga tjejer och kvinnor som väljer en karriär inom tech. Det vill vi ändra på och har börjat med oss själva. För att öka intresset för programmering och teknik bland våra kvinnliga medarbetare har vi anordnat kodkvällar för tjejer på våra olika kontor. Det deltog totalt 153 kvinnor från olika bolag inom Visma Group.

Visma Learn

Visma Group lanserade under 2023 lärplattformen Visma Learn, som har gjort lärandet mer lättillgängligt och effektivt för våra anställda. Visma Learn är en intern lärande- och utvecklingsplattform med huvudmålet att ge alla Visma-anställda tillgång till koncerngemensamt lärandeinhåll och utvecklingsmöjligheter. Där kan alla anställda ta del av en mängd olika e-learning, utbildningar och poddar inom olika områden.

Competence time

My Competence Time innebär att alla våra medarbetare, förutom ordinarie kompetensutveckling inom sitt uppdrag, får ytterligare en dag vid åtta tillfällen per år att fokusera på sin egen kompetensutveckling. Vad medarbetaren väljer att göra med den tiden är helt upp till hen.

Hackathon

Hackathon är ett initiativ som uppmuntrar alla på Visma Spcs att bidra med innovation. Syftet med dagarna är bland annat att inkludera alla, att kunna utmana sig själv tillsammans med sina kollegor i att både tänka innovativt men också testa på ny teknik och snabbt kunna leverera något. Inför Hackathon kan alla pitcha in förslag på förbättringar som ger värde och sedan ges det på Hackathon möjlighet att under tre dagar få vara med att förverkliga sin egen idé.

DevWeek

Varje år möts hela vår utvecklingsenhet upp för några dagar av lärande tillsammans i det vi kallar DevWeek. Målet med DevWeek är att stärka oss inom tech-området och göra oss redo för framtidens utmaningar. Temat i år var att lära känna varandra och framförallt att lära oss mer av varandra. Under dagarna fanns flera olika initiativ att delta på till exempel: bygg din första applikation med hjälp av AI, jobba bättre med research & discovery-arbete, samt vikten av Diversity & Inclusion inom utveckling.

Driva eget

Vår vision är att förverkliga företagandet, vi lever som vi lär och uppmuntrar självklart våra medarbetare att starta eget företag. Detta görs genom att våra medarbetare kan gå ner i tid upp till 20% under sex månader för att driva eget företag. Alla våra program är såklart tillgängliga gratis för dessa medarbetare.

FoCust Days

Under FoCust Days anordnas aktiviteter för att öka kunskapen om kunder och kundupplevelsen. Syftet är att alla, oavsett roll, ska förstå och känna kundens perspektiv för att skapa innovativa och användarvänliga lösningar. Aktiviteterna inkluderar uppdrag där deltagarna får testa att vara kund samt medlyssning och föreläsningar. Namnet? Det är en ordlek med orden "Focus" och "Customer".



FoCust Days 2023

En av alla föreläsningarna



Peak Program

Peak Program

Ett casebaserat utvecklingsprogram med stort fokus på eget lärande, gruppdynamik och affärsförståelse. Programmet är öppet för alla medarbetare att söka. Innehållet syftar till att fördjupa deltagarnas insikter om Visma Spcs affär och kundupplevelse, odla ett strategiskt tänk samt utveckla deltagarna på ett personligt plan.

När deltagarna har gått programmet har de med sig en större förståelse för helheten i Spcs kunderbjudande/affär, en breddad kompetens utanför sitt nuvarande kompetensområde samt ett fördjupat självledarskap.

Under 2023 examinerades första gruppen från programmet med framgång. Efter utvärdering av programmet valde vi att genomföra en ny programstart under 2023. Programmet har 2023/2024 tio nya deltagare.

Peak Program 2023

Alla deltagarna

Peak Program

Lovisa, medverkande i Peak program 2023

Vad fick du ut av Peak program?

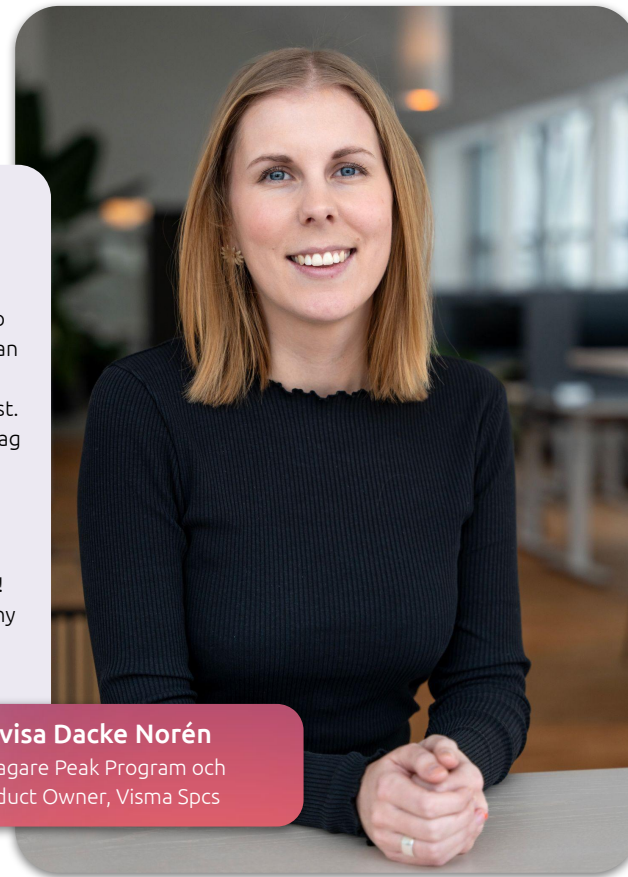
Så otroligt mycket! Betydligt mer än vad jag föreställt mig innan. Har fått en helt ny kunskap om hur vi ser på affären och hur mycket vi samverkar. Att allt inte är så svart och vitt som man ibland lätt tänker. Dessutom en kunskap om hur vi driver bolaget framåt, hur olika avdelningar jobbar. Att få lyssna på olika experter inom sina områden var verkligen en ynnest. Något som är mjukare men ack så viktigt är att jag fick otroligt mycket kunskap om gänget jag gick på Peak Program med. Att få ta del av deras kunskap gav mig otroligt mycket!

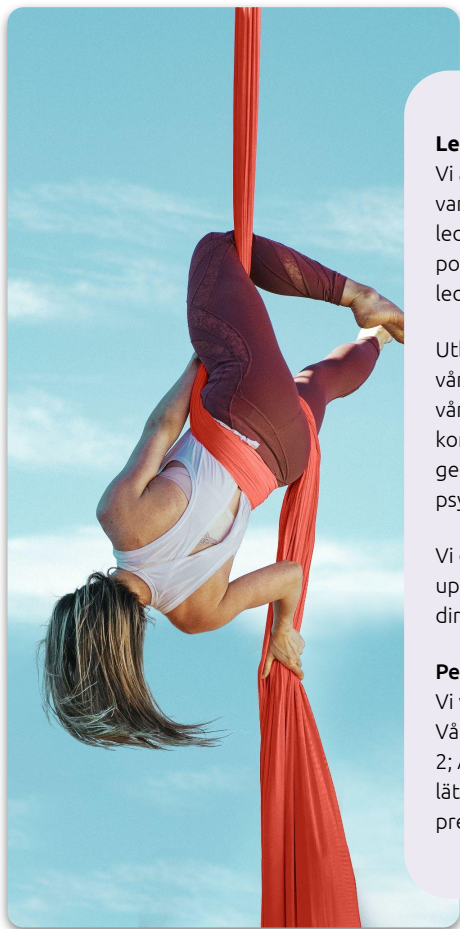
Och vad tycker du var mest utvecklande med det?

Mest utvecklande var såklart att få så otroligt mycket mer kunskap och att lära sig att se på saker ur ett bredare perspektiv. Det är något jag verkligen tagit med mig i mitt dagliga jobb! En annan sak som kommer högt upp på listan är hur utvecklande det var att jobba i en helt ny grupp och få insikter i gruppdynamik, hur nyttjar vi allas kompetens på bästa sätt och ser till att alla får ut så mycket som möjligt av programmet.

Lovisa Dacke Norén

Deltagare Peak Program och
Product Owner, Visma Spcs





Ledarutveckling

Vi är helt säkra på att ledarskapet har en stor påverkan på medarbetarnas engagemang och motivation. Det kan till och med vara avgörande för om våra största talanger väljer att stanna hos oss eller inte. Därför har det varit ett enkelt val att investera i ledarskapet. Vi strävar efter att stärka och utveckla våra ledare för att skapa en miljö där människor får växa och nå sin fulla potential. Grundpelaren i ledarskapet på Visma Spcs är vår leader spirit; mod, passion och tillit. Genom vår leader spirit har våra ledare ett gemensamt ramverk som finns till för att skapa en och samma syn på det goda ledarskapet.

Utbildning och praktisering för våra ledare sker främst i två forum; ledarutvecklingsprogrammet och ledarkollektivet. Genom vårt ledarutvecklingsprogram ger vi alla nya ledare på Visma Spcs, oavsett tidigare ledarerfarenhet, verktygen att leda utifrån vårt sätt att se på ledarskap. Som en förlängning av ledarutvecklingsprogrammet finns vårt ledarkollektiv. Gruppen träffas kontinuerligt och delar erfarenheter och kunskaper för att utvecklas tillsammans kontinuerligt under verksamhetsåret. Genom gemensamma träningstillfällen har våra ledare under 2023 utbildats i hälsofrämjande ledarskap, fått fördjupad kunskap i psykologisk trygghet och feedback och bekräftelse. De har efter genomförda träningstillfällen praktiserat kunskapen i teamen.

Vi gör elva medarbetarundersökningar under året där vi bland annat samlar feedback från våra medarbetare som berör upplevt stöd från ledare. För ledare är det ett verktyg som möjliggör en öppen och kontinuerlig dialog där medarbetare kan ge direkt feedback. På så sätt får våra ledare en helhetsbild över vilka förväntningar som finns.

Personliga mål- och utvecklingsprocesser

Vi valde att under 2023 göra en översyn av vår årliga process för att sätta och följa upp personliga mål och utvecklingsplan. Vårt nya sätt att arbeta med performance har två huvudsakliga syften. 1; Att maximera människors prestation i nuvarande roll. 2; Att förbereda människor på framtida arbetsuppgifter och roller. Vårt nya sätt att jobba med performance är flexibelt och lättillgängligt, mer transparent och främjar feedback och kontinuerlig dialog. Det hjälper individer att öka och bibehålla prestation i sin nuvarande tjänst, samt gör dem redo för framtiden. Alla medarbetare följer denna process.

4.2 Ekonomisk prestanda

Visma Spcs AB har haft en stabil tillväxt över åren. Under de senaste sex åren har vår nettoomsättning ökat med 37,9%, medan vårt rörelseresultat har ökat med hela 100%! Dessa siffror belyser tydligt vår ekonomiska robusthet - både för företaget som helhet och för våra anställda individuellt. Vi är stolta över att vara en trygg och ekonomiskt hållbar arbetsgivare med en obruten historia av högsta kreditvärdighet enligt Soliditet, med trippel-A rating, under 28 års tid. Det är viktigt att betona att vår ekonomiska hållbarhet inte bara gynnar företaget och dess anställda, utan även våra ägare och samhället i stort.

När det kommer till hanteringen av kreditrisker, följer vi noggrant vår kreditpolicy. Den ger oss en tydlig vägledning för hur vi ska agera i olika situationer och styr vår betalningspåminnelse- och inkassoprocess. Vårt mål är att minimera kapitalet som är bundet i kundfordringar och därigenom minska vår exponering mot kreditrisker. Ett effektivt samarbete mellan vår kreditavdelning, finans och försäljning är av yttersta vikt för att säkerställa detta.

Inom ramen för vår leverantörshantering (Vendor Management) har vi implementerat Inyett, ett verktyg som säkerställer att våra betalningar är korrekta och att vi endast gör affärer med "schyssta företag", dvs företag som uppfyller våra etiska krav. Innan någon betalning genomförs från vårt bankkonto, genomgår betalningsfilen en noggrann granskning där bland annat F-skatt, pågående konkursförhandlingar och bluffföretag kontrolleras.

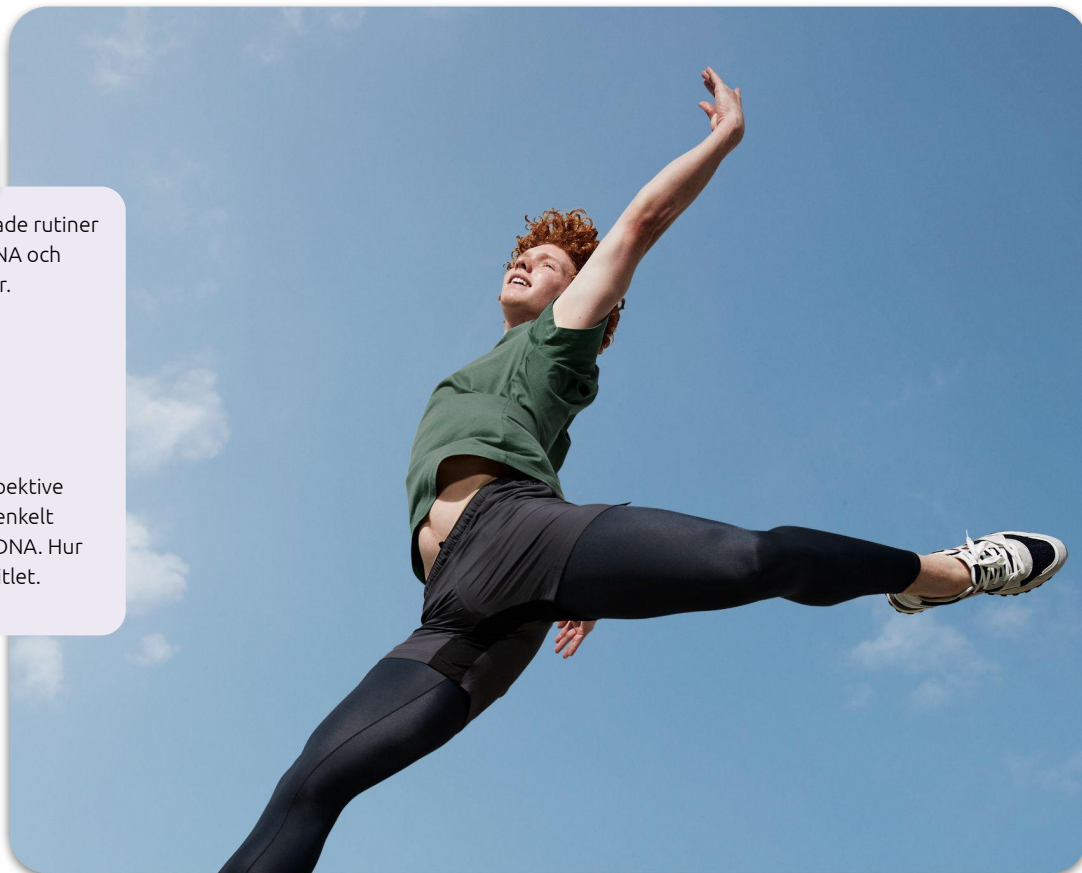


4.3 Affärsetik och förtroende

Vi har en hög medvetenhet i vår verksamhet, och väl etablerade rutiner och relationer, som gör att nedanstående är en del av vårt DNA och något alla på Visma Spcs jobbar med oavsett vilken roll du har.

- Cybersäkerhet
- Innovation och teknologi
- Sekretess och juridisk efterlevnad
- Molntjänster

Detta är nyckeln till vår framgång, en hög medvetenhet i respektive team, i kombination med tillgången till experter. Det är helt enkelt inbyggt i Visma Spcs organisation och kultur – en del av vårt DNA. Hur vi jobbar med dessa områden kan du läsa mer om i detta kapitlet.



Säkerhet – en del av vårt DNA

På Visma Spcs vill vi göra morgondagen säkrare än idag. Därför har vi ca 50 personer dedikerade till IT- och datasäkerhet samt 6 500 utvecklare i koncernen som arbetar dagligen med säkerhet inom våra produkter, tjänster och system.

Visma Group tar därför en ledande roll för att öka samhällets motståndskraft mot hot relaterade till säkerhet och integritet. Allt eftersom mjukvara blir mer AI-driven och mer data skapas kommer kriminella aktiviteter inom området att bli allt mer förekommande och lukrativa.

Vi är starkt beroende av en stabil IT-drift och infrastruktur och vårt SaaS-erbjudande är beroende av effektiv mjukvara och automatisering för sin produktion. Några timmar av driftstopp kan komma att få kortsiktiga konsekvenser för oss som företag och långsiktiga konsekvenser för våra kundrelationer.

Koncernen stöttar dotterbolagen med omfattande investeringar i säkerhetsprogram, mjukvara, hårdvara, certifiering, kompetensutveckling och övervakningsverktyg för att förhindra intrång och säkerställa kontinuiteten i vår verksamhet.

Organisationen kring säkerhet och integritet

För att säkerställa att vi utvecklar och levererar våra tjänster i linje med gällande lagstiftningar inom integritet och datasäkerhet har alla bolag inom Visma Group en Data Protection Manager (DPM) knuten till sig. Dessutom har Visma etablerat Visma Data Protection Council och ett Security Forum, vilket säkerställer att högsta ledningen och andra intressenter ständigt är uppdaterade. Dessa övervakar också hur säkerhet och integritet i praktiken är inbäddat i vår verksamhets olika områden. Läs om Vismas dataskyddsprogram: visma.com/trust-centre/privacy

Alla DPM:er ingår i ett gemensamt nätverk som utbildas och assisteras av avdelningen för företagsjuridik och efterlevnad. Där finns också expertkunskap inom dataskydd, integritet och GDPR.

På Visma Spcs är vi ansvariga för att skydda våra intressenters data. Med hjälp av våra internationella säkerhetsteam är vi starka inom dataskydd och har i många fall även utvecklat bästa praxis som kan vara till hjälp för det globala samhället.

A portrait of Mehrnaz Ataei, a woman with long brown hair and glasses, wearing a light-colored blazer over a white top. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred office setting.

Mehrnaz Ataei

Data Protection Manager, Visma Spcs

Säg hej till vår Data Protection Manager Mehrnaz!

Som DPM (red. Data Protection Manager) är jag en del av Legal & Analytics teamet. Detta för att vara nära de team som arbetar med data och analys samt skydd av detta. Jag har uppdaterad kunskap om hur data flödar (internt och externt) och kan säkerställa att den dokumenteras korrekt. På det viset kan jag arbeta med GDPR-efterlevnad på daglig basis. Denna uppställning gör det möjligt för mig att ge vägledning och stöd till olika teammedlemmar men också att enklare identifiera potentiella risker när det gäller efterlevnadspraxis för integritet och proaktivt adressera dem.

Medan det är avgörande att uppfylla kraven som regleringar (t.ex. GDPR) definierar och vårt arbete syftar till att nå GDPR-efterlevnad i varje steg på vägen, tror vi också att vi alla behöver bli bättre genom att öka vår kunskap/medvetenhet när det gäller frågor relaterade till dataskydd.

Vi behöver förstå varför skydd av data och privatliv är viktigt för varje individ i samhället, inklusive var och en av oss. När målet är att respektera allas datasekretess, då blir beslut om att skydda kunders data mer naturligt för oss alla.

Datasäkerhet för oss handlar inte om att undvika böter, det handlar om att bygga en kultur som bryr sig om att skydda data för alla individer, inklusive kollegor, vänner eller kunder.

GDPR-utbildning

Ett av de initiativ vi har i detta avseende är att skapa dedikerat utbildningsmaterial för olika team. Detta material skapas vanligtvis med hjälp av DPM och experter inom olika områden. Exempelvis har vi GDPR-utbildningssessioner för vår utvecklingsavdelning där vi diskuterar att uppnå en jämvikt för hur vi får använda kunders data på ett sätt som är i linje med regleringar, men som också tillåter oss att vara kreativa och förbättra våra tjänster.

Ett annat exempel är de GDPR-presentationer vi har för nyanställda medarbetare inom kundframgång där vi ger dem vägledning om hur man hanterar kunddata på ett klagomålsfritt sätt samtidigt som man hanterar supportärenden. (Observera: Dessa utbildningar är ett komplement till den årliga obligatoriska GDPR-kursen för alla anställda som du kan läsa mer om längre ner i denna rapporten.)

Att arbeta med AI och etik

Att hitta en balans mellan att arbeta med ny teknologisk utveckling på ett sätt som också är etiskt ur ett dataskyddsperspektiv har varit vårt senaste fokus och är pågående. Varje nytt AI-projekt åtföljs av ett antal diskussioner kring användningen av data, potentiella fördelar men även risker. Sådana utvärderingar äger rum med hänsyn till både GDPR och EU:s AI-lag.

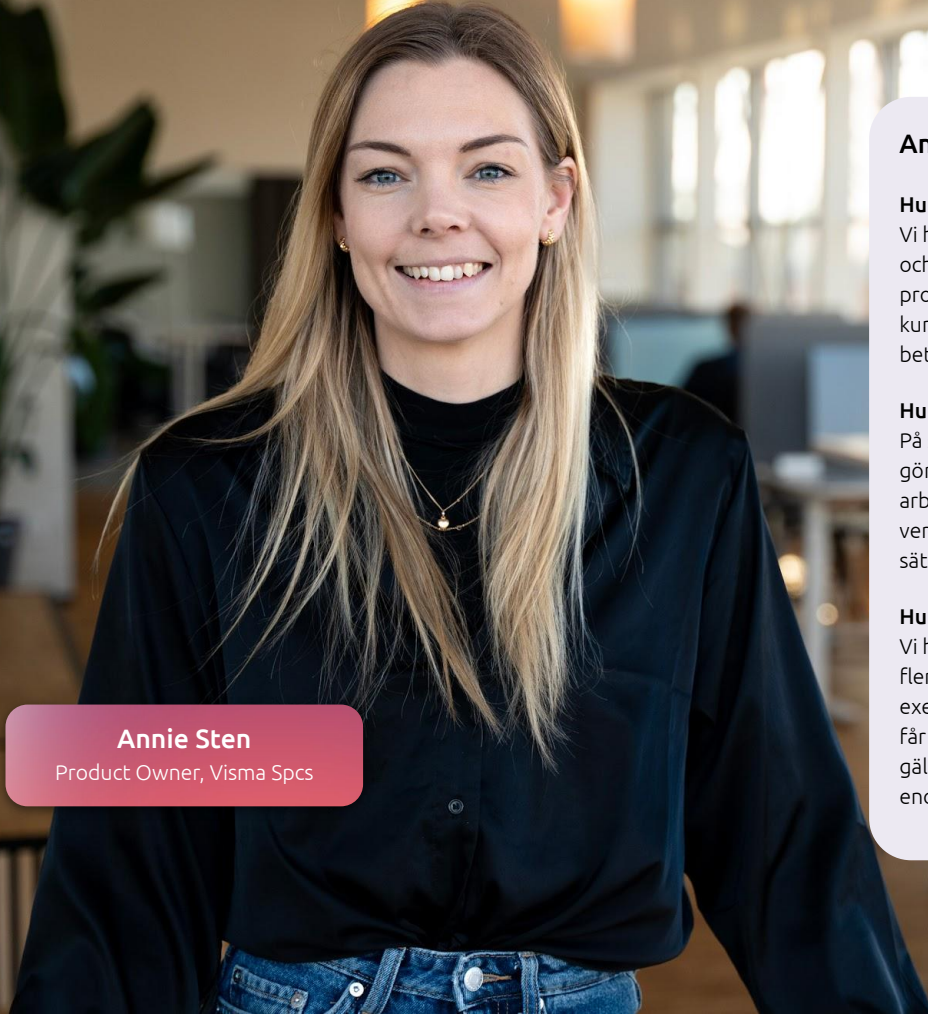
Kunders integritet

Vi är mycket transparenta med säkerhet, standarder med mera i våra tjänster, vi tror både vi och våra intressenter tjänar på det. Vill du läsa ännu mer om hur vi jobbar så är det bara att gå in på vårt [Trust Centre](#). Visma Spcs arbetar aktivt tillsammans med Visma Group med frågor om kunders integritet samt etisk och lagenlig hantering av kunders personuppgifter för att se till att kunders data inte behandlas utan laglig grund.

Under 2023 registrerades inga överträdelse av kunders integritet som ska rapporteras till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY), inklusive incidenter som inneburit brott mot GDPR eller förlust av kundens data. Visma Spcs led inte heller några monetära förluster till följd legala förfaranden i samband med överträdelse av kunders integritet och säkerhet. Utöver detta registrerades två integritetsincidenter under 2023. Inga av dessa incidenter var allvarliga och kunde åtgärdas enligt kraven som följer av GDPR. Visma Spcs har en robust rutin för att rapportera, dokumentera och analysera incidenter som involverar kunders personuppgifter. Varje incident utvärderas för att säkerställa att tillräckliga åtgärder vidtas för att minimera risken att liknande incidenter inträffar igen.

Visma Spcs integritetspolicy beskriver vilka personuppgifter vi behandlar. Policyn förklarar även hur dessa uppgifter behandlas och varför vi samlar in just de uppgifterna. Här kan du läsa vår integritetspolicy: vismaspcs.se/integritetspolicy

En viktig del av behandlingen av personuppgifter är hanteringen som sker i samband med marknadsföring. Av denna anledning samarbetar Visma Spcs compliance-avdelning med marknadsavdelningen som tillsammans ser till att vi även värnar om kunders integritet inom marknadsföring.



Annie Sten

Product Owner, Visma Spcs

Annie berättar om säkerhet i vår produktutveckling

Hur är säkerhet delegerat till produktutvecklingsteamet?

Vi har dedikerade personer och roller som i huvudsak fokuserar på produkternas säkerhet och ser till att vi håller allra högsta klass i våra olika delar kring just säkerhet. Att våra produkter presterar på högsta nivå är såklart en väldigt viktig prioritering för oss. Att kunna garantera kundernas trygghet och förtroende i att Visma Spcs kan man lita på - betyder allt!

Hur integrerar ni det i produktutvecklingen?

På samma sätt som vi i det dagliga arbetet fokuserar på nya och förbättrade funktioner, gör vi dagliga förbättringar ur säkerhetsaspekter också. Så det ingår i varje teams dagliga arbete att alltid prioritera och säkerställa att vi upprätthåller högsta klass. Det är verkligen teamwork här, allt från att identifiera och validera problemen på ett effektivt sätt, till att prioritera och utveckla, testa och åtgärda dem.

Hur samarbetar ni med koncernens centrala Security team?

Vi har ett superviktigt säkerhetsnätverk där vi, tillsammans i Vismakoncernen, jobbar på flera olika fronter. Dels Security Self Assessment och de olika delarna där som rör till exempel Data protection, Data quality. Vi är också med i Bug bounty-programmet där vi får ständig hjälp med att identifiera säkerhetsrisker. Att vi också håller oss på toppnivå gällande både VCDM-index (Visma Cloud Delivery Model) och Security-index ger oss en enorm trygghet och stolthet.

Bug Bounty – samarbete med etiska hackare

Som leverantör av programvaror och tjänster arbetar man hela tiden för att vara steget före i säkerhetsarbetet och eliminera eventuella risker för buggar och sårbarheter. Genom vårt Bug Bounty-program bjuder vi in etiska hackare att hjälpa till att hitta dessa sårbarheter så att de kan åtgärdas snabbare.

Bug Bounty är ett exempel på fördelen av att vara en del av Visma Group. Bug bounty ett otroligt viktigt verktyg för att skala upp vår säkerhetsprogrammering. Att ha ett bug bounty-program på plats i koncernen och som vi på Visma Spcs kan arbeta med hjälper till att förbättra vår säkerhetsstandard, och vi ser kontinuerligt värdet det bidrar med. Ioana Pirooska, är säkerhetsingenjör och ansvarig för Bug Bounty-programmet. Ioanas passion för cybersäkerhet och omsorg om etisk hacking har gett henne smeknamnet "hackarnas moder" bland hennes kollegor. Här berättar hon mer om hur det går till:

Hur fungerar ett bug bounty-program?

I grund och botten bjuder vi in etiska hackare och betalar dem för att de ska försöka hacka våra applikationer. Vi ger dem naturligtvis lagliga tillstånd att utföra dessa tester, och programmet publiceras på en specialiserad plattform för den här typen av program. Vi samarbetar med Intigriti, som är den ledande bug bounty-plattformen i Europa. Testerna genomförs i en kontrollerad miljö, och hackarna respekterar vår policy och plattformens uppförandekod, villkor och integritetsdeklarationer.

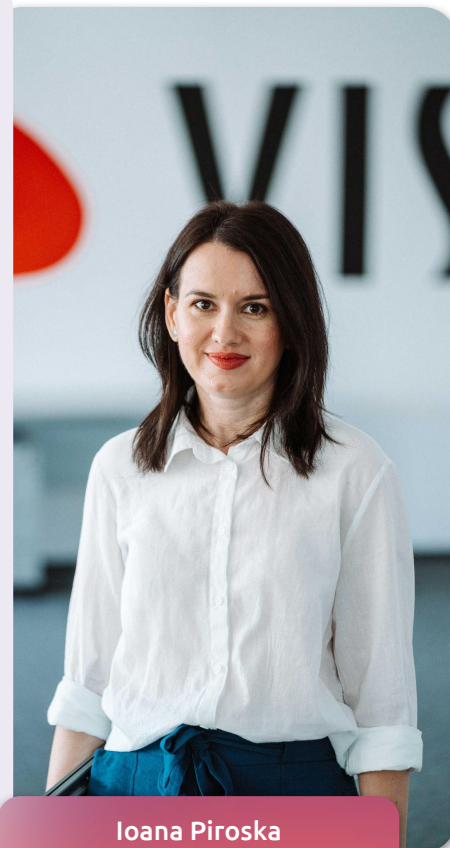
Detta är ytterligare ett säkerhetsskikt som vi erbjuder för våra produkter. Fördelarna med programmen är att de inkluderar den mångfaldiga expertisen hos varje hacker, deras nischfärdigheter och en kontinuerlig testning av våra produkter.

Varför bör bug bounty-program vara en prioritet?

Som ett stort mjukvaruföretag är toppmoderna säkerhetsinsatser avgörande för oss. Det är därför vi har utvecklat Visma Security Program (VSP). VSP erbjuder olika tjänster internt för att hjälpa våra bolag att identifiera säkerhetsluckor och åtgärda dem innan de utnyttjas i det digitala landskapet. I VSP är bug bounty det sista verifieringsskiktet för våra applikationer. Extern expertis från hackare som tillämpas på cybersäkerhetshot är extremt värdefull, eftersom de kan upptäcka buggar som inte kan hittas med automatiska skanningsverktyg.

Vilka är fördelarna med ett bug bounty-program?

Bug bounty-program ger omedelbara resultat. Oavsett hur många interna tester du gör, kommer professionella hackare som kontinuerligt testar dina produkter att generera fler säkerhetsrapporter. Vissa av dem kan avslöja kritiska förhållanden som kan ha enorma konsekvenser för ditt företag och, i slutändan, för dina kunder. Att upptäcka dessa buggar i ett tidigt skede skapar en säkrare digital miljö för både dina anställda och användare.



Ioana Pirooska

Bug Bounty Program Manager, Visma

Vårt fokus – innovation och teknologi



2023, ett år i AI:s och teknikens tecken. Lanseringen av ChatGPT i slutet av 2022 resulterade i eskalerad uppmärksamheten på AI i hela samhället. Inte minst hos oss techbolag. Vi har arbetat med AI under flera år, men under 2023 accelerade vi ordentligt. Vi bildade bland annat ett innovationsteam – Visma Spcs Innovation & Technology team.

Teamets vision är att leda evolutionen av Visma Spcs produktutbud genom att vara en katalysator för innovationskultur, omfatta teknologier och lösningar som ökar värdet för våra kunder. Att de förbättrar vår operativa effektivitet och möjliggör vår position i framkant av marknadstrender. Och att de kombinerar intern AI-kompetens med kunskap om produktutveckling och infrastrukturer. Detta team är inte bara en central del av vår utveckling, utan också en viktig faktor för att öka förståelsen och inspirera till användning av AI internt.

För att förverkliga detta har innovationsteamet även ett tydligt uppdrag att inspirera, utbilda och evangelisera. De ska vara mer än experter; de är ambassadörer för innovation och AI. De delar sin kunskap och passion, vilket lyfter hela organisationens teknikentusiasm och förståelse. Att vara en katalysator handlar om att tända gnistan för både förändring och entusiasm, omdefiniera processer, produkter och perspektiv.

Vi vill få med alla våra medarbetare på AI-tåget. Inte bara ha en liten expertgrupp som arbetar med frågorna. Vi ser detta som en fantastisk möjlighet men det är också en utmaning. Alla kommer inte vara experter men vi vill att de ska lära sig se möjligheterna. Vi ser ju en enorm potential i att ha drygt 500 AI-ambassadörer.

För att verkligen kunna inspirera och öka våra medarbetares kunskap kring nya tekniker har vi under 2023 gjort en stor investering för att säkerställa att de har tillgång till de verktyg som bäst förverkligar företagets och deras individuella ambitioner. Under året har vi även genomfört en rad olika initiativ och aktiviteter, som samtliga medarbetare bjudits in till, för att alla ska få chansen att experimentera, lära sig och utvecklas inom området. Ett initiativ var att vi anordnade AI-kvällar på våra kontor runt om i Sverige där interna AI-specialister har utbildat och inspirerat till användningen av AI-verktyg som kan hjälpa oss att bli mer effektiva och innovativa i vårt arbete. Där lyfts också risker och säkerhetsaspekter med AI.

Hur vi säkerställer kvalitet i vår produktutveckling

Alla bolag inom Visma Group använder ett gemensamt kvalitetsledningssystem (QMS), som hjälper oss att styra och samordna våra aktiviteter på alla nivåer. Kärnan i vårt engagemang är transparens, spårbarhet och innovation, och vårt QMS uppmuntrar till samarbete och gemensamma processer.

Visma Spcs är del av denna ISO-certifiering där hela vår produktutveckling via vår QMS är certifierade enligt ISO 9001. De tjänster som är kopplade till Visma Cloud Delivery Model (VCDM) är dessutom certifierade enligt ISO 27001 med tillhörande ISAE 3402.

Vi och våra team deltar regelbundet i externa revisioner gällande våra ISO-certifikat.

I januari deltog ett av våra team i den externa revisionen gällande ISO 27001. Vilket genomfördes utan anmärkningar, vilket är riktigt bra, eller som revisorn sa "ovanligt bra" och visar på att vi varje dag har en hög kvalitet i vårt arbete. En nyckel i detta är att vi har ett strukturerat arbetssätt och bra styrning.

För mer information om våra certifikat och bestämmelser, besök Trust Centre:

ISO 9001 visma.com/trust-centre/certifications-and-audits

ISO 37001, ISAE 3402 visma.com/trust-centre/vismaclouddelivery



Sekretess och juridisk efterlevnad

GDPR

Säkerhet och integritet är en del av vår kultur, vårt DNA och därmed en naturlig del i allt vi gör. Vi använder bland annat GDPR som en vägvisare för att skapa medvetenhet, ställa krav, och möta de förväntningar kunder och myndigheter har samt kommer att ha i framtiden. Genom att betrakta och utbilda alla våra anställda som ambassadörer skapar vi förutsättningar för att vara i absolut framkant när det gäller säkerhet och integritet. Detta innebär att varje anställd arbetar med dessa frågor i sitt dagliga arbete.

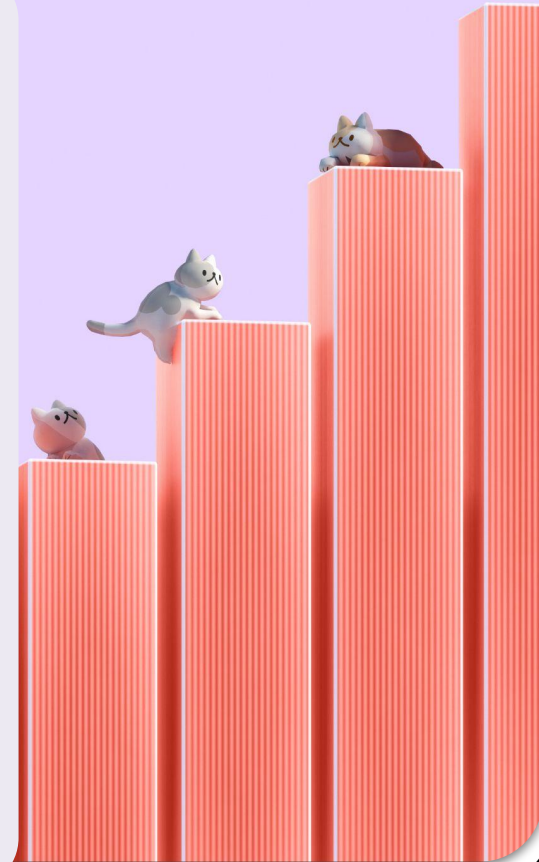
Vi är måna om att utbilda alla våra medarbetare i frågor om säkerhet och integritet. Förutom att vi hade en årlig GDPR-vecka där alla medarbetare fick hjälp samt tips och framförallt fick rensa sin egen dator och gemensamma verktyg, har vi årliga GDPR-utbildningar. I den årliga GDPR-utbildningen 2023 slutförde 99 procent av alla Visma Spcs medarbetare utbildningen.

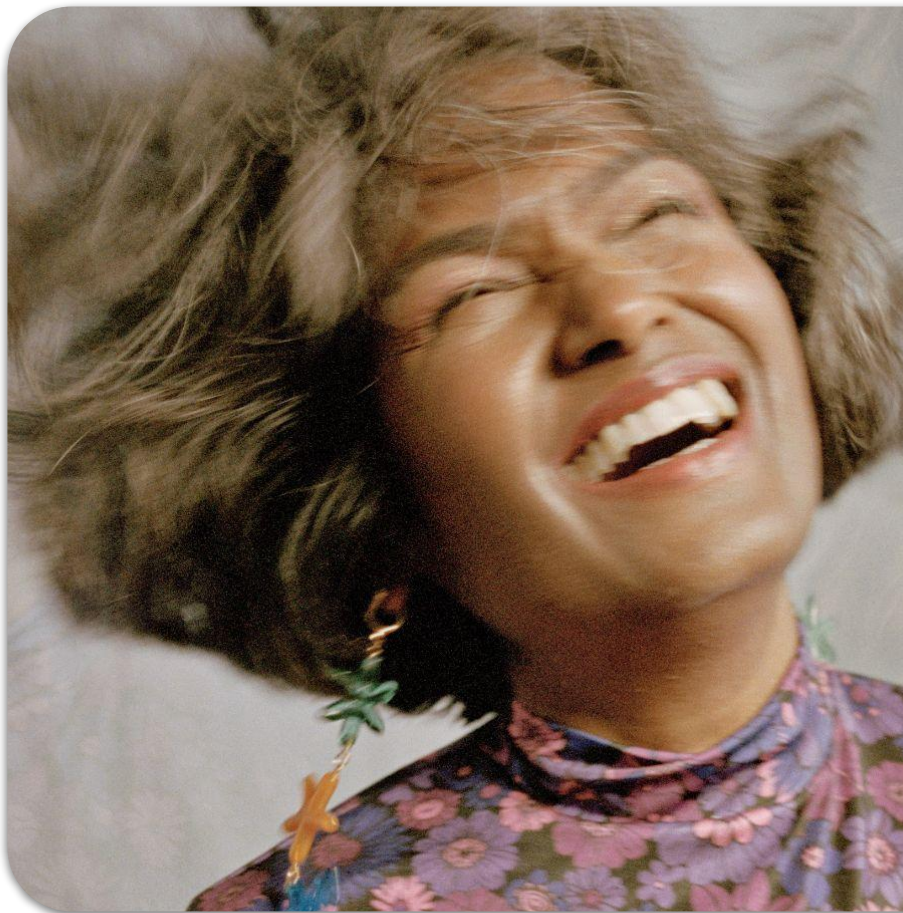
Antikorruption och mutor

Visma Spcs antikorrupsionsprogram definierar vårt personliga ansvar som medarbetare och de värderingar vi följer. Vi har nolltolerans mot korruption och mutor och alla anställda har ansvar att förstå de juridiska och etiska frågor som påverkar vår affärsverksamhet och för att alltid agera med hög integritet. Detta inkluderar att undvika intressekonflikter och konkurrensbegränsande beteende. Alla bolag inom Visma Group ansvarar för att identifiera och minska riskerna relaterade till korruption och mutor i sina respektive enheter. Under 2023 fanns inga rapporterade eller bekräftade incidenter gällande korruption eller konkurrensbegränsande beteenden.

Som medarbetare förväntas man i första hand kontakta sin chef vid misstanke om korrupta aktiviteter hos oss på Visma Spcs, inom koncernen eller hos någon av våra affärspartners. Om detta inte är möjligt eller tillräckligt kan den anonyma Whistleblowing-kanalen användas. Genom detta riktas alla kritiska frågor direkt till personer enligt beskrivningen av vår process kring [visselblåsning](#). Under 2023 förekom inga rapporterade eller bekräftade incidenter av korruption.

Precis som med GDPR, genomför vi årligen en utbildning för alla anställda på Visma Spcs om antikorrupsion och mutor. Under den senaste utbildningsomgången deltog 97,4 procent av våra anställda. Även om vi har uppnått höga deltagarsiffror, strävar vi ständigt efter förbättring. Vårt mål är att samtliga medarbetare ska ha genomfört båda kurserna, och detta är något vi aktivt arbetar med att uppnå.





Årlig korruptionsriskbedömning

Utöver den årliga utbildningen om antikorrupktion genomför vi även en analys och skattning av korruptionsrisker som sedan presenteras för och beslutas av styrelsen för Visma Spcs. Analysen och skattningen handlar om att ringa in potentiella riskområden. Vi identifierar och bedömer korruptionsrisker. Resultatet blev att två potentiella risker klassades som höga, vilket enligt vår policy innebär att åtgärdsplaner ska till. Det är viktigt att betona att en hög klassificering inte nödvändigtvis innebär att risken för korruption är hög, utan snarare att konsekvenserna av eventuell korruption skulle vara allvarliga, vilket var situationen här. Båda hade alltså låg sannolikhet, men hög konsekvens. Båda riskerna har åtgärdats.

Juridisk efterlevnad

Inom Visma Spcs strävar vi efter att minska juridiska risker genom att arbeta förebyggande med frågor om juridisk efterlevnad. Visma Spcs arbetar tätt med Visma Groups juridiska team som har en gedigen och bred juridisk kompetens.

Med tanke på de krav som idag ställs på företag inom vår bransch, både från nationell-, europeisk- och internationell nivå, är den här kompetensen otroligt viktig för att vi ska kunna upprätthålla juridisk efterlevnad och samtidigt kunna navigera bland juridiska trender. Sådana trender inkluderar bland annat ökade krav på tydlighet och transparens, kundkännedom samt rapportering.

Visma Spcs drabbades under 2023 inte av några böter, sanktioner eller väsentliga negativa reaktioner från kunder, myndigheter, partners eller andra tredje parter med anknytning till legal efterlevnad. Detta inkluderar efterlevnad av miljölagar, konkurrensbegränsande eller antitrust-beteende och regelverk relaterade till hållbarhet.

Förverkliga hållbart företagande

Visma Spcs erbjudande med smarta funktioner och integrationer möjliggör för våra kunder att automatisera sitt företagande och sköta verksamheten när och var det passar dem. Målet är att de som använder våra produkter och tjänster ska kunna fokusera på det de gör bäst - driva och utveckla sina företag.

Under 2023 fortsatte vårt arbete med att produktutveckla molnbaserade produkter, detta för att ytterligare stärka vårt SaaS-erbjudande.

Pågående projekt och vägen framåt

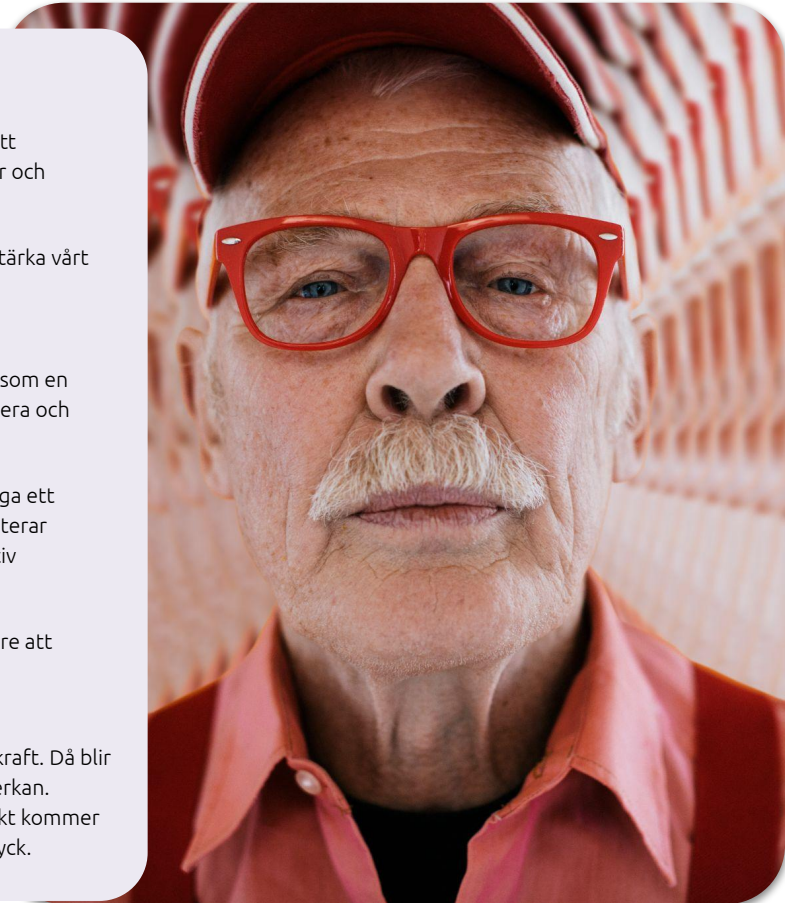
En väldigt viktig del i vårt hållbarhetsarbete är att vi, genom våra produkter och tjänster, är med och fungerar som en möjliggörare för våra kunder att minska sin negativa påverkan på miljö och klimat och att hjälpa dem effektivisera och automatisera för att skapa en bättre arbetsmiljö för deras anställda.

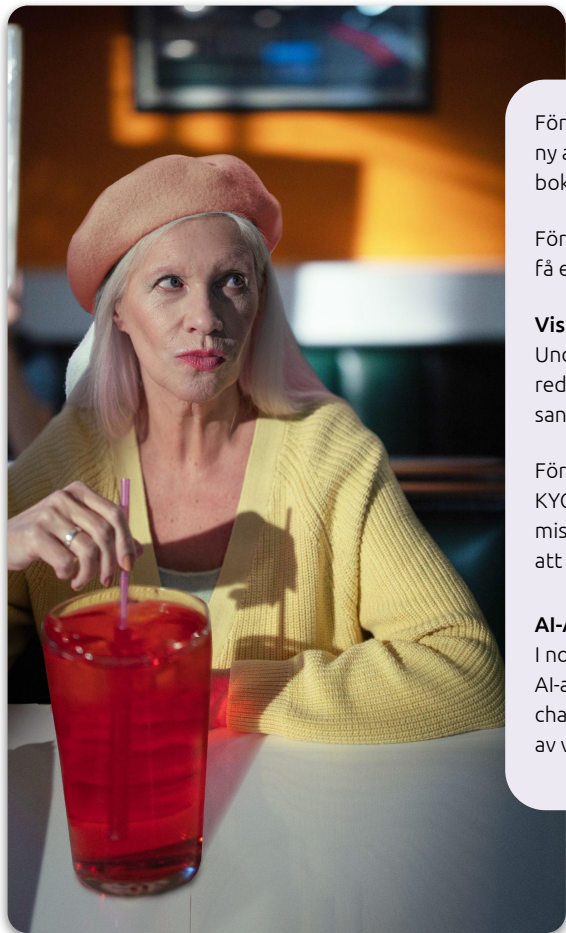
Hållbarhet är inte längre bara en "trevlig att ha" aspekt av företagandet – det är en kritisk komponent i att bygga ett långsiktigt framgångsrikt och resilient företag. Kundenkäter och marknadsanalyser visar att företag som prioriterar hållbarhet även drar till sig kunder och talanger som söker meningsfulla karriärer och som vill bidra till en positiv samhällsförändring.

Därför vill vi här lyfta tre av de tjänster som vi lanserade under 2023 som underlättar för Sveriges småföretagare att arbeta aktivt med sin klimatpåverkan och skapa ett mer hållbart företagande.

Visma eEkonomi Klimatrapport

År 2024 träder EU:s nya lag om hållbarhetsredovisning – Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD, i kraft. Då blir kraven på hållbarhetsredovisning betydligt mer omfattande och fler stora bolag måste redovisa sin klimatpåverkan. Indirekt väntas även små företag påverkas av den nya lagen, eftersom de bolag som omfattas av CSRD sannolikt kommer att utvärdera sina leverantörer utifrån deras klimatpåverkan och deras möjlighet att rapportera sitt klimatavtryck.





För att sänka tröskeln, och underlätta för Sveriges småföretagare att arbeta mer aktivt med sin klimatpåverkan, lanserade vi en helt ny automatiserad tjänst – Visma eKonomi Klimatrapport. En klimatrapporterings-tjänst som, genom ett knapptryck i bokföringssystemet, identifierar företagets utsläpp och visar dem i en klimatrapport.

Företaget får snabbt insikter i hur de kan reducera sitt klimatavtryck, de kan klimatkompensera för sina utsläpp direkt i tjänsten och få en klimatrapport som de kan dela med sina framtida eller befintliga kunder.

Visma Advisor KYC

Under 2023 blev penningtvättslagen ett stort samtalsämne, Under 2022 tilldelades nämligen alla, utom en, granskade redovisningsbyråer sanktionsavgift av länsstyrelsen för brister i rutiner mot penningtvättslagen. Misstagen som leder till sanktionsavgifter sker oftast i den allmänna riskbedömningen som byråerna gör.

För att hjälpa byråerna att motverka penningtvätt och finansiering av organiserad brottslighet lanserade vi tjänsten Visma Advisor KYC. En molnbaserad tjänst som har bland annat ett inbyggt stöd i delen för den allmänna riskbedömningen, den del där flest misstag begås i byråernas rapportering. Tjänsten hjälper redovisningsbranschen att kunna efterleva lagen om penningtvätt genom att samla riskbedömning, kundkännedom, bevakning, händelser och avvikelser samt rapportering på ett ställe.

AI-Assistenten

I november lanserades vår AI-assistent. I en första release är det bara användarna av eKonomi Pro som har tillgång till AI-assistenten, men det är bara början. Under Q1 2024 utvidgar vi detta till fler varianter av eKonomi och ge ännu fler kunder chansen att nyttja denna möjlighet. Och det slutar självklart inte där - vi har även planer på att utöka AI-assistentens räckvidd till fler av våra produkter som ett viktigt kommande steg på denna resa.

4.4 Partnerskap för hållbar utveckling

Vi på Visma Spcs vill vara med och göra skillnad för samhället. För att lyckas med detta samarbetar vi med olika organisationer, både lokalt och nationellt. Våra samarbeten är inom olika områden och av olika karaktär. Men gemensamt för alla är att de på olika sätt ska bidra till ett bättre, mer jämställt och inkluderande samhälle.

Diversity charter

Som en del i vår strävan att hela tiden utveckla oss och lära oss mer om mångfald och inkludering blev vi 2023 en del av Diversity Charter. Detta är ett europeiskt nätverk vars syfte är att sprida kunskap och dela med sig av verktyg till företag och organisationer för att de ska kunna utveckla sitt mångfalds- och inkluderingsarbete.

Detta sker genom exempelvis nätverksträffar, erfarenhetsutbyte och kunskapsseminarier. Därmed är detta ett sätt för oss på Visma Spcs att både lära oss kompetensutveckla oss själva inom dessa områden men också en möjlighet att dela med oss av vår kunskap och våra erfarenheter. Läs mer om Diversity charter här: diversitycharter.se

Växjö-deklarationen

Vi på Visma Spcs är del av Växjö-deklarationen. Kommunen samarbetar med företag, organisationer, civilsamhälle och offentlig sektor för att skapa ett hållbart samhälle. Alla dimensioner av hållbarhet ingår här och respektive företag tar ansvar för att driva detta arbete framåt i respektive branscher.

Vårt främsta uppdrag inom Växjö-deklarationen är att, genom vår klimatrappport, hjälpa småföretagare att skapa rätt förutsättningar så att de medvetet och enkelt kan rapportera sina växthusgasutsläpp. Utöver detta strävar vi ständigt efter att främja mångfald och inkludering på vår arbetsplats. Dessutom bidrar vi genom aktiva partnerskap på lokal nivå till att skapa ett mer jämställt och inkluderande samhälle. Läs mer om Växjö-deklarationen här: foretag.vaxjo.se





Johan Lange

Ansvarig UF och Brand Relations
Lead, Visma Spcs

Hilda Netz

Ansvarig UF och Brand Relations
Lead, Visma Spcs

Ung företagsamhet – för morgondagens hjältar

Vi på Visma Spcs samarbetar, både lokalt och nationellt, med Ung Företagsamhet (UF) som utbildar morgondagens entreprenörer. Oavsett vilket gymnasieprogram eleverna studerar ska möjligheten att få testa att driva företag på skoltid finnas. Det handlar om att fler måste få möjlighet att följa sin passion när det kommer till att starta, driva och utveckla företag, detta för att Sverige ska klara sysselsättning, välfärd och kunna skapa ett mer hållbart samhälle.

Alla som driver UF-företag får använda Visma Spcs program gratis, och vi stöttar med kunskap om hur man startar, driver och utvecklar företag. Programmen är självklart också gratis för alla lärare som utbildar morgondagens hjältar. Visma Spcs är även samarbetspartner med Ung Företagsamhet för utnämningarna av Årets UF-skola, Årets Webbshop och Årets Webbsajt. Läs mer om Ung Företagsamhet här: ungforetagsamhet.se

Nyföretagarcentrum

Nyföretagarcentrum är också en samarbetspartner till oss. Här stöttas både nya och etablerade företag med gratis rådgivning. Varje år delar Visma Spcs dessutom ut ett pris tillsammans med Nyföretagarcentrum: Årets nyföretagarkommun. Förutom titeln får den vinnande kommunen 100.000 kronor, pengar som ska användas till att inspirera, lyfta och stärka lokala entreprenörer. Läs mer om Nyföretagarcentrum här: nyforetagarcentrum.com



Musikhjälpen 2023

December 2023 kom Musikhjälpen till Växjö. Årets tema för insamlingen var *Ingen ska dö av hunger*. Vi på Visma Spcs engagerade oss i detta och visade att vi är den arbetsplats i världsklass vi alltid strävar efter att vara. Olika typer av initiativ skapades runt Visma Spcs bössa. Ett exempel är att vi var närvarande på Kärlekens torg vid Musikhjälpens glasbur i 24 timmar och bidrog med olika aktiviteter som träning och chokladhjul.

Allt engagemang och all generositet samlade in 100 000 kronor. Denna summan dubblade sedan Visma Spcs upp, därmed bidrog vi med över 200 000 kr till detta viktiga ändamål.

Idrott för mångfald och inkludering

Lokala partnerskap för ett bättre, mer jämställt och inkluderande samhälle.

När vi jobbar med sponsring inom idrott handlar det främst om initiativ vi driver tillsammans med större föreningar för att skapa ett mer inkluderande samhälle. Exempel på detta är:

- **Växjö Vipers och deras Parainnebandy.** Växjö Vipers är en framgångsrik innebandyförening. Vipers Parainnebandy är deras verksamhet för spelare med funktionsnedsättning. Vi är en stolt samarbetspartner här och stöttar paralagets förutsättningar att spela innebandy och kunna segra på alla plan. Läs mer om Växjö Vipers parainnebandy här: vipers.se/parainnebandy
- **Öster i samhället.** Östers IFs långsiktiga mål är att skapa en fotbollsförening för alla människor i samhället. Östers IF ska i sitt dagliga hållbarhetsarbete ansvara för att utbilda och fostra, inte bara fotbollsspelaren utan se till människan i sin helhet. Vårt samarbete med Öster i Samhället har pågått sedan 2018 och en stor del av samarbetet handlar om att genom olika värdeskapande fotbollsprojekt främja integration och kamratskap och samtidigt motverka mobbing och utanförskap. Ett exempel på ett sådant projekt är Nattfotbollen på fredagar mellan 21.00 - 00.00 där runt 400 barn och ungdomar samlas och skapar glädje och gemenskap. Läs mer om Öster i samhället här: ostersif.se/oster-i-samhallet





Huvudpartner till Växjö Pride

Det är självklart att alla ska få vara den man vill vara, och att man också fritt ska få ge uttryck för det, utan att det ska påverka negativt i någon bemärkelse. För oss på Visma Spcs är det därför självklart att vi ska vara med att bidra till ett samhälle som är mer öppet och jämställt där alla, oavsett vem man är, har lika stort värde. Växjö Pride är en otroligt viktig organisation då de jobbar för just detta och därmed är vi en både stolt och engagerad partner här.

Under 2023 peakade detta engagemang under Pride-tåget i Växjö där medarbetare med vänner och familjer deltog och bidrog till en dag av kärlek. Läs mer om Växjö Pride här: vaxjopride.se



5. Governance

Nu är det dags att berätta om metoder och hur vi styr vårt arbete runt hållbarhet. Transparens och tydlighet!

5.1 Hållbarhetsstyrning

5.2 Riskhantering och intern kontroll

5.3 Global Reporting Initiative Standard

5.4 Mänskliga rättigheter

5.1 Hållbarhetsstyrning

Alla är involverade

Visma Group består av över 170 företag. Vissa av företagen är konkurrenter ute på marknaden, men när det kommer till områden som rör hållbarhet är vi partners. Vår framgång som koncern bygger på att vi delar kunskap och kompetens med varandra. Därför har vi skapat en styrningsmodell som bygger på en tvåvägs kunskapsdelning – det hjälper oss att agera ansvarsfullt, bygga upp vår kapacitet inom hållbarhet och uppnå de resultat vi strävar efter. Du hittar en bild av vår styrningsmodell på nästa sida.

Lokalt ansvar

Eftersom företagen inom Visma-koncernen verkar på olika lokala marknader har varje företag också specifik kunskap om sin marknad, dess utmaningar och bästa praxis inom hållbarhet. Detta gör det möjligt för oss att inspirera varandra inom koncernen, vilket är till nytta för alla. Det ska vara enkelt att förbättra sig, antingen genom att dela information mellan företagen eller genom rådgivning från gruppnivå. Varje företag har därför en hållbarhetskoordinator ("Sustainability Coordinator" på vårt koncernspråk, engelska) som lokalt ansvarar för hållbarhetsrapporteringen och kunskapsdelningen.

För att effektivt främja kunskapsdelning inom koncernen arrangeras regelbundna möten och sparringsessioner på regional nivå. Vid dessa möten samlas alla koordinatörer från respektive bolag för att säkerställa en kontinuerlig informationsutväxling. Mötet faciliteras av en regional hållbarhetsledare ("Sustainability Lead"). Dessutom fungerar denna plattform som en arena för att övervaka och hantera potentiella risker.

Sustainability Board

Vi har sex hållbarhetsledare inom Visma Group som var och en är ansvarig för sitt eget land eller region. Tillsammans med koncernens hållbarhetsteam ("Sustainability Team") samt rådgivare för miljö- och social hållbarhet ("Sustainability Advisors"), utgör de en styrelse ("Sustainability Board").

Jens Ahlstrand

Sustainability Coordinator, Visma Spcs

Syftet med den här styrelsen är att säkerställa att vi går från plan till handling när det gäller hållbarhet och att skapa ett forum för diskussioner och frågor. Styrelsen har månatliga möten för att diskutera idéer, fatta beslut och planera åtgärder som sedan paketeras och återförs till alla koordinatörer.

360-graders syn på hållbarhet

För att säkerställa att alla områden inom hållbarhet samarbetar och är informerade, arrangerar vårt Sustainability team månatliga möten tillsammans med ansvariga inom Compliance, Legal, HR och Sustainability. Genom att koppla ihop olika områden kan vi kontinuerligt diskutera och vara uppdaterade samt vara smidiga och arbeta tillsammans mot samma mål.

Läs våra styrdokument

Som en del av Vismakoncernen följer vi de styrdokument som upprättats för vårt gemensamma hållbarhetsarbete. Våra policys och strategier revideras kontinuerligt för att hållas uppdaterade.

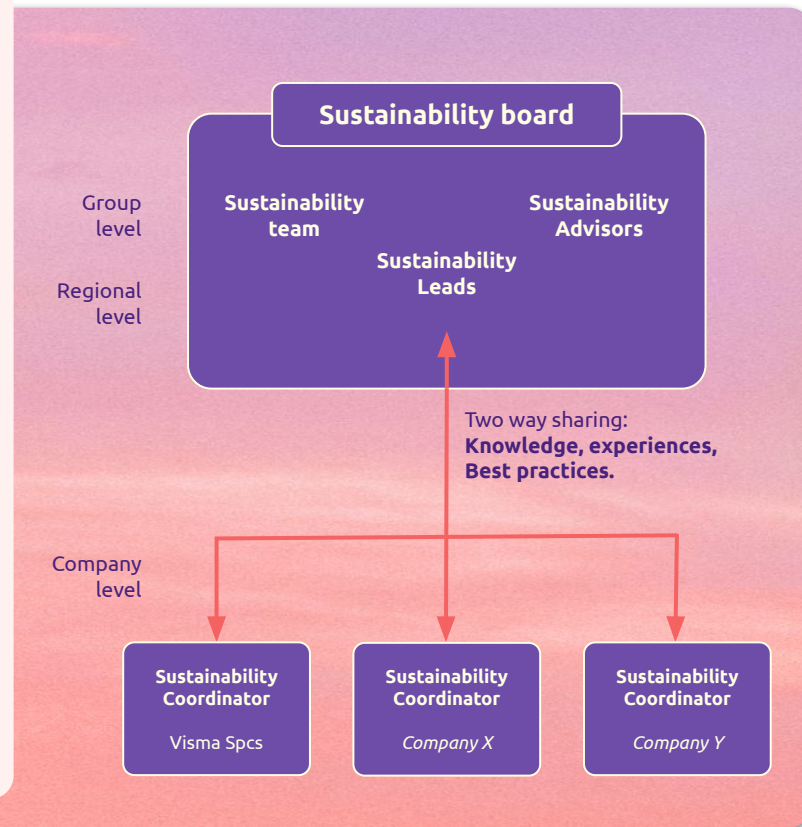
- [Hållbarhetspolicy](#)
- [Uppförandekod](#)
- [Uppförandekod för leverantörer](#)
- [Antikorruptionspolicy för externa intressenter](#)
- [Strategi för mångfald och inkludering](#)
- [Integritetspolicy](#)
- [Uttalande om modernt slaveri och människohandel](#)

Vill du veta mer?

Sustainability Coordinator, Visma Spcs: Jens Ahlstrand - jens.ahlstrand@visma.com / +46(0)70-2793078

Sustainability Lead, Visma Sverige: Klara Lampa

Sustainability Manager, Visma Group: Robin Åkerberg



5.2 Riskhantering och intern kontroll

Generell process för att hantera risker

Om du har läst övriga delar av rapporten så hoppas vi att det inte råder någon tvekan om att vi tar vårt hållbarhetsarbete på stort allvar. Vi vill säkerställa att vi inte bara når våra hållbarhetsmål, utan också hanterar eventuella risker som kan dyka upp längs vägen. I vår riskhantering arbetar vi enligt följande process:

- 1) **Identifiera risker:** Som ett IT-bolag är vi medvetna om specifika risker som kan påverka vår hållbarhetsprestanda. Det kan inkludera risker relaterade till dataskydd och integritet, cyberhot, energiförbrukning i våra datacenter, samt sociala och etiska frågor kring teknikens påverkan på samhället.
- 2) **Bedöma risker:** Vi genomför regelbundna bedömningar av dessa risker för att förstå deras sannolikhet och påverkan på vår verksamhet och våra intressenter. Detta kan inkludera att analysera potentiella följder av en risk, bedöma vår sårbarhet för cyberattacker och utvärdera vår användning av resurser som el och kyla i våra IT-infrastrukturer.
- 3) **Hantera risker:** Med hjälp av våra bedömningar utvecklar vi strategier för att hantera och minska de risker vi identifierat. Det kan innebära allt från att hitta nya leverantörer, att implementera robusta dataskyddsåtgärder och säkerhetsprotokoll, till att investera i mer hållbar teknik. Ett annat sätt att hantera risk är när vi utbildar och tar fram tydliga riktlinjer för våra medarbetare inom relevanta områden.
- 4) **Följa upp och utvärdera:** Vi håller en ständig övervakning och uppföljning av effektiviteten hos våra riskhanteringsstrategier inom IT och hållbarhet. Detta inkluderar kontinuerlig utvärdering av våra datasäkerhetsprotokoll, övervakning av vår energiförbrukning och uppdatering av våra policys och riktlinjer för att möta nya utmaningar och lagkrav inom IT-branschen.



Risker i allmänhet

Hanteras löpande av VD. Enligt gruppens policy producerar VD:n för varje Visma-enhet en månadsrapport. Risker bedöms bland annat här. Dessutom hålls löpande styrelsemöten för varje juridisk enhet. För stora projekt, aktiviteter eller initiativ inrättas formella styrkommittéer med deltagare från både divisions- och högsta ledningen. För att ytterligare stärka de juridiska enheternas riskhantering är ett viktigt fokus från Visma-gruppens perspektiv att tillhandahålla de juridiska enheterna verktyg, procedurer och kompetens för att utbilda om vad och hur man hanterar risker. Dessutom för att visa och mäta framsteg på mognadsnivån.

Finansiell risk

Som ett belånat företag har Visma (koncernen) skuldförpliktelser och är därför beroende av jämn likviditet. Som dotterbolag inom Visma koncernen har Visma Spcs strikta principer att förhålla sig till gällande intäktsredovisning. Den främsta likviditetsrisken för koncernen är relaterad till EBITDA-prestanda. Så länge som Visma har tillräcklig EBITDA är risken för bristande likviditet begränsad. Som de flesta företag är Visma Spcs utsatta för allmänna marknadsförhållanden på vår lokala marknad. Och som ett teknikföretag är vi utsatta för risker relaterade till snabba förändringar inom teknologi och stark konkurrens. Det är en ständig kamp att skydda och öka marknadsandelar.

När det kommer till hanteringen av kreditrisker, följer vi noggrant vår kreditpolicy. Den ger oss en tydlig vägledning för hur vi ska agera i olika situationer och styr vår betalningspåminnelse- och inkassoprocess. Vårt mål är att minimera kapitalet som är bundet i kundfordringar och därigenom minska vår exponering mot kreditrisker. Ett effektivt samarbete mellan vår kreditavdelning, finans och försäljning är av yttersta vikt för att säkerställa detta.

Cybersäkerhets- och integritetsrisk

Idag är de mest betydande riskerna som IT-företag står inför cyberhot och hot mot kundernas integritetsrättigheter och frihet. Därför har Visma Group investerat kraftigt i båda dessa områden. Tillsammans har vi inom koncernen omfattande säkerhets- och integritetsprogram. Dessa program finns för på lednings-, segment-, lands- och företagsnivå för att säkerställa att dessa risker utgör en grundläggande del av att bygga och driva ett programvaruföretag. Mer information om säkerhet och integritet finns på [Visma Trust Centre](#).





Korruptionsrisker

Vi har redan tidigare i denna rapport nämnt vårt arbete kring antikorruption, men här får du ytterligare information om hur vi jobbar för att minska korruptionsrisker. Vår process för att identifiera och åtgärda korruptionsrisker på Visma Spcs är utformad för att säkerställa att vi upprätthåller höga etiska standarder och överensstämmelse med lagar och regler. Det börjar med vår årliga korruptionsriskbedömning, där vi identifierar potentiella områden där korruption skulle kunna uppstå. Genom denna process utvärderar vi olika faktorer som kan bidra till korruptionsrisker, inklusive affärspraktiker, relationer med intressenter och branschspecifika utmaningar.

Under denna bedömning noterar vi eventuella risker och klassificerar dem efter sannolikhet och allvarlighetsgrad. Vår senaste bedömning ledde till identifieringen av två potentiella risker som klassificerades som höga. Det är viktigt att understryka att en hög klassificering inte nödvändigtvis indikerar en hög sannolikhet för korruption, utan snarare att konsekvenserna av eventuell korruption skulle vara betydande för vår organisation, vilket var fallet med dessa två risker. Båda hade alltså låg sannolikhet, men hög konsekvens.

För att hantera identifierade riskområden utvecklar vi åtgärdsplaner. Dessa planer är utformade för att antingen minska eller eliminera risken för korruption. Beslut om åtgärder för att hantera korruptionsrisker tas av vår styrelse. Genom att involvera styrelsen i denna process säkerställer vi en hög nivå av ansvarsskyldighet och transparens i våra åtgärder för att bekämpa korruption.

Processen med årliga bedömningar visar vårt engagemang för att motverka korruption och främja en sund och etisk arbetskultur. Denna process är en central del av vårt övergripande ansvarstagande för att upprätthålla integritet och trovärdighet i alla våra affärsaktiviteter.

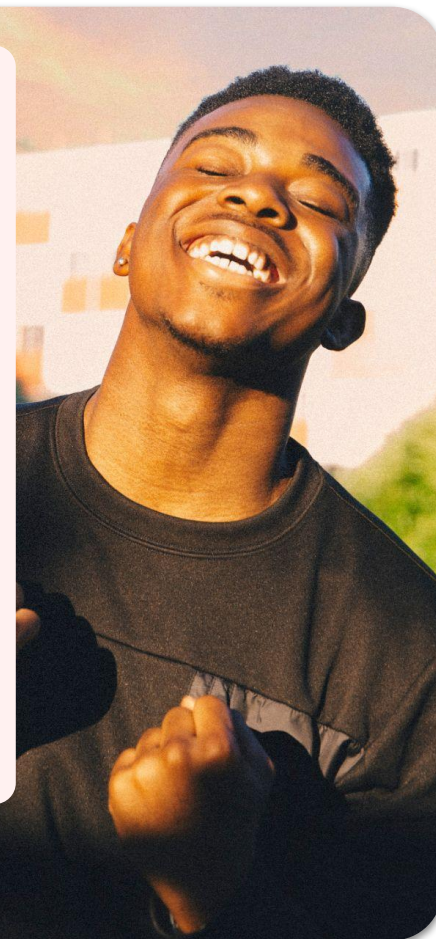
Miljörisker

På Visma Spcs ser vi förstärkta emissionsrapporteringsförpliktelser och ökat intresse från intressenter för hållbarhetsrelaterade ämnen både som en möjlighet och en risk för vår verksamhet. Programvaruföretag ses inte vanligtvis som höga förorenare, men när världen blir alltmer digitaliserad och efterfrågan på energi fortsätter att öka ser sektorn allt mer en förskjutning mot krav på mer hållbara metoder. Som en stor internationell programvaruleverantör är det viktigt att vi identifierar dessa förändringar och kan tillgodose intressenternas oro och krav. Förutom de ryktmässiga och regleringsmässiga riskerna utgör extremväderhändelser, som torka, bränder, översvämningar eller till och med stigande havsnivåer, ett hot mot våra anställdas och kunders välbefinnande och kan påverka prisnivåer och tillgänglighet inom våra leverantörskedjor. En riskbedömning av korruption är en del av Vismas antikorrupsionsprogram och det är en obligatorisk process för alla Vismas företag. Vi genomför också bedömningar relaterade till mänskliga rättighetsrisker. Men baserat på vår verksamhets natur som professionell programvaruleverantör anser vi att risken för kränkningar av mänskliga rättigheter i vår värdekedja är relativt låg, och vi säljer inte produkter eller tjänster på marknader som är föremål för regeringskrav på övervakning, blockering, innehållsfiltrering eller censur.

Tredjepartsförsäkran och certifieringar

För att visa vår förmåga att uppfylla kundkrav och marknadens förväntningar tillhandahåller vi nödvändiga tredjepartsförsäkringsrapporter och certifieringar. Vi ser detta som avgörande för att bygga förtroende för våra produkter och vårt varumärke. För mer information om våra certifikat och bestämmelser, besök Trust Centre:

- Kvalitetsledning: ISO 9001-certifikat för Visma som täcker produktutveckling och kommersiella områden som försäljning, konsultation och support. I vårt fall omfattas vår produktutveckling av certifikatet visma.com/trust-centre/certifications-and-audits
- Informations säkerhetsledning: ISO 27001-certifikat täcker Visma Cloud Delivery Model (VCDM) och är relevant för tjänster utvecklade och underhållna enligt VCDM visma.com/trust-centre/vismaclouddelivery



5.3 Global Reporting Initiative Standard

5.3 Global Reporting Initiative Standard

Vår hållbarhetsrapport upprättas med referens till Global Reporting Initiative Standard (GRI-standard) 2021. GRI-standarden fungerar som vår vägledning och säkerställer att vi integrerar och rapporterar de mest relevanta hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet. Genom att anamma denna standard strävar Visma Spcs efter att vara en ansvarsfull samhällsutvecklare och bidra till en hållbar framtid. Detta åtagande innebär bland annat:

Agera i enlighet med FN Global Compact: Vi förbinder oss att följa de tio principerna för FN Global Compact och integrera dem i vår affärsverksamhet.

Bidra till att realisera FN:s globala hållbarhetsmål och Parisavtalet: Vi arbetar aktivt för att bidra till att uppfylla FN:s globala hållbarhetsmål och stödja Parisavtalet genom våra hållbarhetsinsatser.

Aktivt arbete med styrdokument för hållbarhetsarbetet: Vi strävar efter att säkerställa att alla våra medarbetare och samarbetspartners förstår och följer våra styrdokument för hållbarhetsarbetet.

Kontinuerlig kompetensutveckling genom utbildning och kommunikation: Vi investerar i kompetensutveckling genom utbildning och kommunikation för att öka medvetenheten och förståelsen för hållbarhetsfrågor bland våra medarbetare.

Regelbunden uppföljning, redovisning och förbättring av hållbarhetsarbete: Vi genomför regelbundna uppföljningar för att utvärdera vårt hållbarhetsarbete, redovisa resultaten och sträva efter ständiga förbättringar för att möta och överträffa våra hållbarhetsmål.



5.4 Mänskliga rättigheter

Visma Spcs stödjer skyddet av de internationellt proklamerade mänskliga rättigheterna och tolererar inte några som helst kränkningar av dessa inom organisationen eller bland våra leverantörer, partners, kunder eller andra intressenter. Alla på Visma Spcs ska undvika att orsaka eller bidra till negativa effekter på mänskliga rättigheter kopplade till vår verksamhet, både direkt och indirekt genom våra affärsrelationer.

Vi förstår att alla företag kan påverka de mänskliga rättigheterna för anställda, kunder och samhällen, var de än är verksamma. Som en stor aktör inom techbranschen kan vi ha en positiv inverkan på mänskliga rättigheter genom korrekt hantering av data. Baserad på karaktären av vår verksamhet anser vi att riskerna för kränkningar av mänskliga rättigheter i vår värdekedja är relativt låga. Inget bolag inom Visma Group säljer produkter eller tjänster på marknader där statliga intressen övervakar, blockerar, filtrerar eller censurerar innehåll. Vi måste dock se till att vi vidtar lämpliga åtgärder för att förebygga och mildra alla existerande risker genom hela vår värdekedja.

Vi ser ökande rapporteringsskyldigheter relaterade till mänskliga rättigheter och försörjningskedjor som något positivt. Under 2023 fortsatte vi att vidareutveckla våra processer för att hantera mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och i vår organisation. Som vi nämnde i fjolårets rapport infördes ett koncerngemensamt verktyg för leverantörsbedömningar under 2022. Verktyget inkluderar bedömningar av mänskliga rättigheter samt andra områden såsom antikorruption och mutor, koldioxidavtryck, växthusgasutsläpp, diskriminering och mångfald samt CSR-områden.

Under 2023 påbörjades arbetet med att göra bedömningar på de leverantörer som endast arbetar tillsammans med Visma Spcs, och ambitionen är att detta ska göras på samtliga större leverantörer. För nya leverantörer är detta numera obligatoriskt för att få börja samarbeta med företaget inom Visma Group.

Inom Visma Group har vi instiftat policyåtaganden för mänskliga rättigheter i vår [hållbarhetspolicy](#), [uttalande om modernt slaveri och människohandel](#) och [uppförandekod för leverantörer](#).

För alla misstänkta kränkningar av dessa åtaganden gentemot mänskliga rättigheter kan [kanalen för visseblåsning](#) användas.



6. ESG-mål

ESG används för att strukturera och tydliggöra ansvarsfullt agerande utifrån perspektiven; Environmental, Social och Governance. Här mappar vi upp detta utifrån oss.

6.1 En titt på våra övergripande ESG-mål



6.1 En titt på våra övergripande ESG-mål

ESG används både i Sverige och internationellt för att strukturera och tydliggöra ett ansvarsfullt agerande utifrån de tre perspektiven; Environment, Social och Governance.

Vi är stolta över att dela med oss av en översikt av våra ESG-mål i denna rapport. Genom att fokusera på miljö, sociala aspekter och styrning (ESG) strävar vi efter att forma vår verksamhet på ett sätt som gynnar både samhället och planeten. Målen är inte bara en checkpunkt för oss, utan vi ser dem som en drivkraft för innovation och förändring inom vår verksamhet.

Vi har tagit ett steg tillbaka för att se till att våra ESG-mål är i linje med de koncerngemensamma målen inom Visma Group. Detta innebär att vi har gjort vissa justeringar för att bättre matcha våra ambitioner med den övergripande visionen för hållbarhet inom koncernen.

Genom att rapportera om våra ESG-mål och de åtgärder vi vidtar för att uppnå dem, strävar vi efter öppenhet och transparens. Vi ser detta som en viktig del av vårt åtagande att skapa en mer hållbar och inkluderande framtid.

Läs mer om hur vi jobbar för att nå våra ESG-mål:

[Environmental](#)

[Social](#)

[Governance](#)

| Mål - Environmental | Utfall 2022 (basår) | Utfall 2023 | Förändring 2022-2023 |
|---|--|---------------|----------------------------|
| Utsläppen från inköp av elektronisk hårdvara (per FTE) ska minska med 40% fram till 2030 | 0.51 | 0.41 | -19.55% |
| 50% av leverantörerna (efter spend) har mål i linje med SBTi, fram till 2028 | Utfall och måltal kommer arbetas fram under 2024 | | |
| Utsläppen från tjänsteresor (per FTE) ska minska med 30% fram till 2030 | 0.18 | 0.16 | -13.23% |
| Minst 100% av Visma Spcs utsläpp av växthusgaser ska klimatkompenseras | 105% | 105% | - |
| Mål - Social | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Jämförelse mot målet |
| Medarbetarengagemang, NPS över 75 | 76 | 73 | -2 |
| Ledarskap, NPS över 75 | 81 | 79 | +4 |
| Inkludering, NPS över 75 | 81 | 74 | -1 |
| Jämn könsbalans; hela Visma Spcs (kvinnor/män/icke-binär) | 53 / 47 / 0.2 | 52 / 48 / 0.2 | - |
| Jämn könsbalans; tekniska roller (kvinnor/män/icke-binär) | 13 / 87 / 0 | 15 / 85 / 0 | Krävs ytterligare insatser |
| Mål - Governance | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Förändring 2022-2023 |
| 100% av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i anti-korruption | 92% | 97% | +5% |
| 100% av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i GDPR | 96% | 99% | +3% |
| Noll rapporterade och bekräftade brister i efterlevnad av våra hållbarhetspolicys | 0 | 0 | 0 |

7. Avslutning

Vi tar inte din uppmärksamhet för givet. Tack för att du tagit dig hit! Ett kvitto på din medvetenhet om hållbarhet. Nu kör vi i mål denna rapporten med några avslutande ord.

7.1 Avslutande ord

7.1 Avslutande ord

Vår ambition var att hålla denna rapporten tydlig och kort. Vi hoppas du tyckte den var tydlig. Vi misslyckades med att hålla den kort. Men vi höll den så kort *som möjligt*, för det finns mycket att lyfta inom det stora området som hållbarhet innebär. Att vi hade mycket att ta upp ser vi som ett kvitto på att detta faktiskt är precis så centralt för oss i alla delar av verksamheten som vi säger. För att walk the talk som den arbetsplats i världsklass vi säger att vi vill vara är det en hygienfaktor att ta hållbarhet på största allvar. Våra förväntningar på oss själva framåt är fortsatt skyhöga.

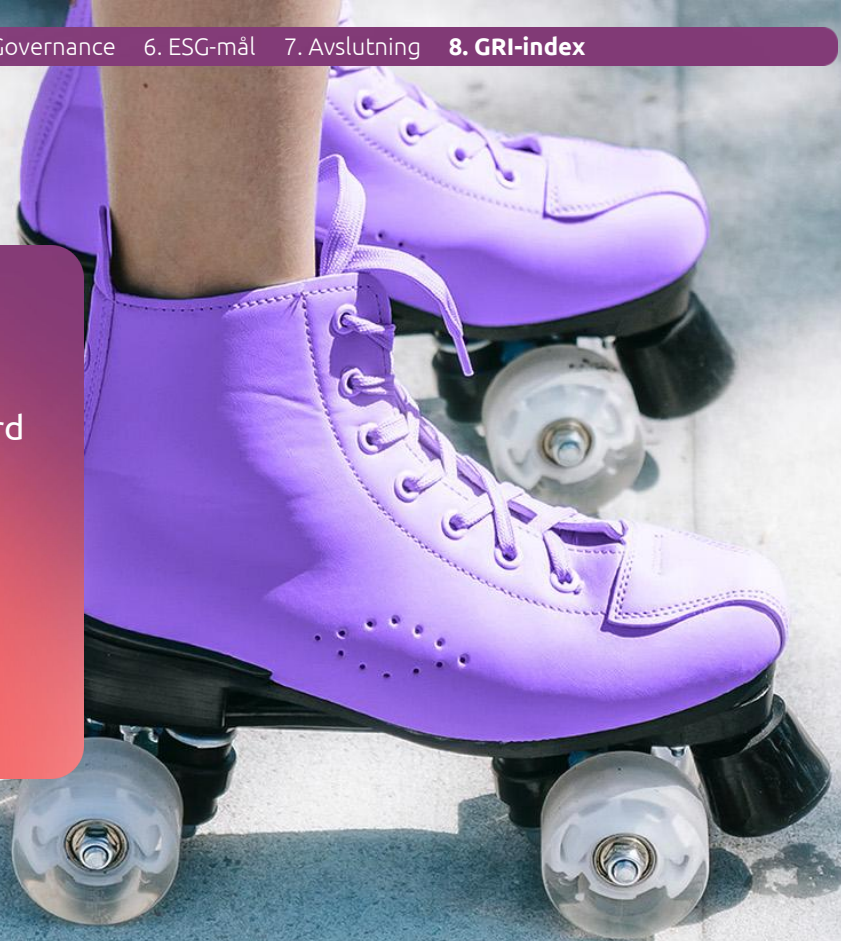
Vi ser fram emot att fortsätta utmana oss själva runt dessa områden för att ständigt utvecklas och bli bättre. Att bli bättre innebär för oss inte bara att pressa våra olika mätpunkter till bättre resultat, det handlar också om att lära oss mer. Ibland har vi en tro eller en prioritering, men så kommer nya insikter och ny fakta som kan göra att vi behöver omvärdera, och fatta korrekta beslut. Var gör våra insatser störst skillnad? Vi är ödmjuka och prestigelösa – allt som betyder något är slutresultatet.

Vi hoppas att du som läst vår rapport inte bara lärt dig om vårt arbete med hållbarhet under 2023, utan också att du har fått med dig något som hjälper dig att höja blicken ytterligare. Kanske har du fått nya perspektiv på hur något kan utvecklas inom ramarna för där du verkar. För det är inte bara en klyscha att *ingen kan göra allt men alla kan göra lite*, det är också en sanning. Vi behöver alla hjälpas åt, och vi lovar göra allt vi kan – gör du?



8. GRI-index

GRI står för Global Reporting Initiative, och är en standard som används för att säkerställa att de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna inkluderas och rapporteras för vår verksamhet.



Uttalande om användning

Visma Spcs har rapporterat informationen som citeras i detta GRI-innehållsindex för verksamhetsåret 2023 (1 januari - 31 december) med hänvisning till GRI-standarderna.

GRI 1

GRI 1: Foundation 2021

| GRI Standard | Upplysning | Sida | Hänvisning | Kommentar |
|------------------------------------|--|--------------------------|--|--|
| GRI 2: Generella upplysningar 2021 | 2-1 Information om organisationen | Sida 6 | Om oss på Visma Spcs | |
| | 2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen | Sida 5 | Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport | |
| | 2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktperson | Sida 5 | Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport | |
| | 2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar | Sida 5 | Välkommen till Visma Spcs hållbarhetsrapport | |
| | 2-5 Externt bestyrkande | - | Se bilaga för revisorns yttrande | All klimatdata har externt säkrats genom Atmoz Consulting AB. Hållbarhetsrapporten i sin helhet har granskats av vår revisor Ernst & Young AB. |
| | 2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsrelationer | Sida 6 Sida 11 | Om oss på Visma Spcs Intressentdialog och väsentlighetsanalys | |
| | 2-7 Medarbetare | Sida 28-31 | - | |
| | 2-8 Medarbetare som inte är anställda | - | - | Visma Spcs rapporterar inte på medarbetare som inte är anställda. Dock har vi med utsläppen för våra konsulter i våra klimatberäkningar. |
| | 2-9 Sammansättning och struktur för styrning | Sida 57-58 | Hållbarhetsstyrning | |
| | 2-10 Nominering och val av högsta styrande organ | - | - | Koncernledningen för Visma AS utser styrelsen i helägda dotterbolag |
| | 2-11 Ordförande för högsta styrande organ | - | - | Ordförande för Visma Spcs är Ari-Pekka Salovaara , Segment Director, Small Businesses |
| | 2-12 Högsta styrande organets roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan | Sida 57-58 | Hållbarhetsstyrning | |
| | 2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan | Sida 57-58 | Hållbarhetsstyrning | VD har ansvar för att fatta beslut för att hantera påverkan. |
| | 2-14 Högsta styrande organets roll i relation till hållbarhetsredovisningen | Sida 57-58 | Hållbarhetsstyrning | Styrelsen för Visma Spcs undertecknar årsredovisningen, inklusive förvaltningsberättelsen, där hållbarhetsrapporten är länkad. |
| | 2-15 Intressekonflikter | Sida 40-49 Sida 59-62 | Affärsetik och förtroende Riskhantering och intern kontroll | |
| | 2-16 Kommunikation av kritiska frågeställningar | Sida 59-62 | Riskhantering och intern kontroll | |
| | 2-17 Den samlade kunskapen hos det högsta styrande organet | Sida 57-58 | Hållbarhetsstyrning | |
| | 2-18 Utvärdering av det högsta styrande organets arbete | - | - | Visma Spcs styrelse utvärderas av koncernledningen. |

| GRI Standard | Upplysning | Sida | Hänvisning | Kommentar |
|---|---|----------------------------------|---|--|
| Forts. GRI 2: Generella upplysningar 2021 | 2-19 Ersättningspolicy | - | - | Medlemmarna i Visma Spcs styrelse erhåller ingen ersättning från Visma Spcs. |
| | 2-20 Process för att fastställa ersättningar | - | - | Ej relevant (se ovan) |
| | 2-21 Årlig total ersättningsratio | Sida 31 | Lika lön för lika arbete | |
| | 2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling | Sida 7 | Några ord från Charlotte | Uttalande från VD |
| | 2-23 Värderingar, principer och standarder gällande uppförande | Sida 58 | Läs våra styrdokument | |
| | 2-24 Förankring av värderingar, principer och standarder gällande uppförande | Sida 57 Sida 59-62 Sida 64 | Hållbarhetsstyrning Riskhantering och intern kontroll Mänskliga rättigheter | |
| | 2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan | Sida 57 Sida 59-62 | Hållbarhetsstyrning Riskhantering och intern kontroll | |
| | 2-26 Mekanismer för rådgivning och rapportering av angelägenheter för organisationen | Sida 48 | Antikorruption och mutor | |
| | 2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar | Sida 49 | Juridisk efterlevnad | |
| | 2-28 Medlemskap i organisationer | Sida 52-53 | Partnerskap för hållbar utveckling | |
| | 2-29 Metod för intressentengagemang | Sida 11-12 Sida 25 | Intressentdialog och väsentlighetsanalys En arbetsplats i världsklass | |
| | 2-30 Kollektivavtal | | | Kollektivavtal saknas |
| GRI 3: För verksamheten väsentliga områden 2021 | 3-1 Process för att fastställa väsentliga områden | Sida 11-12 Sida 25 | Intressentdialog och väsentlighetsanalys En arbetsplats i världsklass | |
| | 3-2 Lista på väsentliga områden | Sida 11-12 | Intressentdialog och väsentlighetsanalys | |
| | 3-3 Styrning av väsentliga områden | - | - | Se respektive område |
| GRI 205: Antikorruption 2016 | 205-1 Verksamheter utvärderade gällande risker relaterade till korruption | Sida 48 Sida 61 | Antikorruption och mutor Korruptionsrisker | |
| | 205-2 Kommunikation och utbildning gällande antikorruption policy | Sida 48 | Antikorruption och mutor | |
| | 205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder | Sida 48 | Antikorruption och mutor | Inga rapporterade fall under 2023 |
| GRI 206: Konkurrensbegränsande beteende 2016 | 206-1 Legala fall gällande konkurrensbegränsande praxis, konkurrenslagstiftning och dominerande marknadsställning | Sida 48 | Antikorruption och mutor | Inga rapporterade fall under 2023 |
| GRI 304: Biologisk mångfald 2016 | 304-2 Signifikant påverkan på biologisk mångfald från verksamhet, produkter eller tjänster | Sida 20 Sida 23 | Biologisk mångfald Klimatinvesteringar | |

| GRI Standard | Uppllysning | Sida | Hänvisning | Kommentar |
|---|---|------------|--|---|
| GRI 305: Utsläpp 2016 | 305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1) | Sida 14-18 | Vårt klimatavtryck | |
| | 305-2 Energi, indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2) | Sida 15-16 | Vårt klimatavtryck | |
| | 305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3) | Sida 15-18 | Vårt klimatavtryck | |
| | 305-5 Reduktionsplan för utsläpp av växthusgaser | Sida 65-66 | ESG-mål | |
| GRI 401: Anställning 2016 | 401-1 Nyanställningar och personalomsättning | Sida 30 | Nyanställda och personalomsättning | |
| | 401-2 Förmåner till heltidsanställda som inte ges till tillfälligt anställda eller deltidsanställda | | | Rapporteras ej |
| | 401-3 Föräldraledighet | | | Visma Spcs tillämpar svensk lagstiftning gällande föräldraledighet och förstärker med föräldralön. Det är inte relevant för oss att följa upp medarbetare utifrån deras föräldraledighet. |
| GRI 403: Hälsa och säkerhet | 403-6 Främjande av medarbetares hälsa | Sida 33 | Hälsa och välmående | |
| GRI 404: Träning och utbildning 2016 | 404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd | | | Rapporteras ej i antal timmar |
| | 404-2 Program för uppgradering av anställdas färdigheter och övergångsstöd | Sida 34-38 | Lärande och utveckling | |
| | 404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering av prestation och karriärutveckling | Sida 38 | Personliga mål- och utvecklingsprocesser | |
| GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016 | 405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare | Sida 28 | Könsfördelningen på Visma Spcs | |
| | 405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar | Sida 31 | Lika lön för lika arbete | |
| GRI 406: Icke-diskriminering 2016 | 406-1 Incidenter avseende diskriminering och vidtagna åtgärder | Sida 27 | Diskriminering och trakasserier | |
| GRI 413: Lokalsamhället 2016 | 413-1 Verksamhet med lokalt samhällsengagemang, konsekvensanalys och utvecklingsprogram | Sida 52-54 | Partnerskap för hållbar utveckling | |
| | 413-2 Verksamhet med väsentlig, faktisk eller potentiell negativ påverkan på lokalsamhället | | | Visma Spcs verksamhet har inte någon negativ social inverkan på lokalsamhället, utan tvärtom ser vi många positiva effekter av hur vi arbetar för ett levande och inkluderande lokalsamhälle. |
| GRI 418: Customer Privacy 2016 | 418-1 Underbyggda klagomål rörande intrång i kundernas integritet och förlust av kunddata | Sida 43 | Kunders integritet | Inga rapporterade fall under 2023 |



Ekonomisystem för din passion