

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Framsikt AS - 2026

1. Innledning

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Framsikt metodisk kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Framsikt, samt hvordan Framsikt jobber med å iverksette egnede tiltak for å forebygge, begrense og/eller stanse slike negative konsekvenser. Redegjørelsen bygger på tidligere redegjørelse utarbeidet og publisert i juni 2024, men er oppdatert med nye vurderinger og kartlegginger i selskapet. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Framsikts nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene vi har gjort, og hvilke tiltak som er iverksatt.

2. Generell informasjon om Framsikt AS

Framsikt AS ble stiftet i 2014 og har sitt hovedkontor i Bø i Vesterålen. Vi tilbyr norske kommuner, og fylkeskommuner, et nettbasert verktøy for analyse, samfunnsplanlegging, utredninger, handlings- og økonomiplaner, budsjettering, virksomhetsplaner, økonomirapportering, overordnet rapportering, virksomhetsstyring og politikermedvirkning.

Siden oppstarten i 2014 har vi vokst til over 100 ansatte, og vi har over 300 kommuner og fylkeskommuner på kundelisten.

I 2020 innledet Framsikt et strategisk samarbeid med Visma. Samarbeidet medfører at Visma Norge Holding AS nå eier 100% av aksjene i Framsikt, samt at Framsikt og Visma samarbeider tettere om utvikling av integrasjoner mellom Framsikt og Visma-produktene. Framsikt arbeider ellers som et frittstående selskap.

Framsikt har i dag, i tillegg til hovedkontoret i Bø, også avdelingskontor på Skøyen og satellittkontor i Lillehammer, Trondheim, Bergen, Tromsø og Bodø. Vi har også utviklingsavdeling i Bangalore gjennom vårt datterselskap Framsikt Technologies Pvt Ltd og ansatte i Kosice gjennom vårt søsterselskap Visma Labs, s.r.o.

3. Framsikt AS og Vismas forpliktelse til å oppfylle menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Visma har i flere år hatt et prioritert fokus på bærekraft og menneskerettigheter, og som en del av konsernet er Framsikt AS underlagt samme retningslinjer og policyer. Vismas Sustainability Report for 2025 kan leses i sin helhet [her](#). Informasjonen i denne redegjørelsen bygger i stor grad på denne rapporten.

I tillegg har Visma blant annet følgende retningslinjer for bærekraft:

- Antitrust and Competition Law Policy - les denne [her](#)
- Supplier Code of Conduct - les denne [her](#)
- Diversity & Inclusion Strategy - les denne [her](#)
- Sustainability Policy - les denne [her](#)
- Anti-Corruption Policy for external stakeholders - les denne [her](#)
- Group Governance Policy - les denne [her](#)
- Code of conduct - les denne [her](#)

Framsikt AS har en rekke egne interne rutiner. I denne sammenheng er disse særlig relevante:

- Personvernerklæring - les denne [her](#)
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten - les denne [her](#)

Disse retningslinjene skisserer prinsippene for vår bærekraftsprofil, innsats og prioriteringer.

4. Kartlegging og oppfølging av risikoer internt i Framsikt AS

4.1 Metoder for intern kartlegging og oppfølging

Vi har ulike verktøy for å kartlegge interne risikoer i Framsikt AS og disse er beskrevet i avsnittene under. Videre jobbes det både på konsernnivå og på selskapsnivå med å sørge for at Framsikt AS er en arbeidsplass som har fokus på og oppfyller grunnleggende menneskerettigheter og at alle våre ansatte har anstendige arbeidsforhold. Med dette arbeidet som grunnlag, har Framsikt AS systematisk kartlagt hvilke potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vår interne virksomhet har forårsaket eller bidratt til.

- **4.1.1 Bærekraft og Visma SmartTrackers**

Visma SmartTrackers er en bærekraftsplattform som Framsikt AS benytter for å samle og analysere bærekraftsdata. Dataene som samles inn omfatter blant annet energibruk på kontoret, varme og avfall, forretnings- og bilreiser, antikorrupsjonsrisikoer, samt tilhørende utslipp. Informasjonen innhentes på årlig basis. Dataen brukes i arbeidet med å nå Visma-konsernets klimamål i tråd med Parisavtalen, i tillegg til mål relatert til likestilling og underleverandører.

Visma har satt opp en bærekraftmodell som skal sørge for at vi jobber effektivt med bærekraft både i hvert enkelt datterselskap og i Visma-konsernet som helhet. Konsernet har etablert bærekraftskoordinator-roller i alle datterselskaper og disse personene fungerer som kontaktpunkter når det gjelder bærekraftsrelaterte saker. De har også ansvar for rapportering til Visma-konsernet og for å dele kunnskap om bærekraft hos Framsikt AS. Det arrangeres møter kvartalsvis mellom koordinatorene i konsernet.

Totalt sett bidrar samarbeidet til at Framsikt AS har fokus på og jobber aktivt med bærekraft. Verktøyene vi benytter sørger for at vi kan samle inn mest mulig data og slik sett kartlegge hvilke prioriteringer vi skal gjøre i vårt bærekraftsarbeid. I 2024 opprettet Framsikt AS en egen bærekraftgruppe for å ytterligere øke fokuset internt i selskapet. Gruppen består av representanter fra de ulike kontorene, og her drøftes saker, tiltak og initiativer for å kontinuerlig forbedre bærekraftsarbeidet.

- **4.1.2 Kartlegging av antikorrupsjon**

Som en del av det årlige arbeidet med antikorrupsjon gjennomfører Framsikt AS en risikovurdering av forekomst for korrupsjon. I 2025 vurderte vi risikoer knyttet til gaver, representasjon og anbudssamarbeid som de største potensielle risikofaktorene.

De ansatte gjennomfører også årlig et obligatorisk nettbasert anti-korrupsjonskurs utarbeidet av konsernet.

- **4.1.3 Kartlegging av risikoer internt i selskapet**

For å kartlegge interne risikoer i Framsikt AS har vi satt sammen en prosjektgruppe, representert av CEO, deputy CEO, HR og controller. Kartleggingsverktøyet tar for seg tema innenfor personvern, korrupsjon, diskriminering, arbeidstakeres psykiske og fysiske helse, ytringsfrihet, barne- og tvangsarbeid. Under hvert enkelt tema har prosjektgruppen tildelt de ulike risikoene en score basert på alvorlighetsgrad (1-4) og sannsynlighet (1-4). Til slutt har vi utarbeidet forebyggende tiltak som Framsikt AS skal følge opp for å redusere risikoene. Analysen gjennomføres årlig.

- **4.1.4 Varslingskanal**

Konsernet har også en egen varslingskanal ([Visma Whistleblower Channel](#)), der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold og om eventuelle brudd på forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Varslingskanalen er et verktøy som muliggjør anonym innsending av (mistenkt) brudd på lokale og/eller EU/EØS-reguleringer både innen Visma og utenfor, samt brudd på Visma sine egne retningslinjer. Kanalen sørger for konfidensiell kommunikasjon mellom den som varsler og den som behandler klagen internt. Framsikt AS er koblet på denne kanalen og har link til denne på hjemmesiden.

- **4.1.5 Internt arbeid rettet mot likestilling, mangfold, diskriminering og anstendige arbeidsforhold**

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i selskapets retningslinjer, prinsipper og prosedyrer. Vårt arbeidsreglement, arbeidsavtaler og personalhåndbok er kilder til våre retningslinjer og diskrimineringsforbud. I Code of Conduct omhandles respekten for kollegaer, etiske retningslinjer og veiledning i anti-korrupsjon. Vårt avvikssystem og varslingskanalen nevnt under punkt 4.1.4 er gjort kjent for alle ansatte.

Vi benytter evnetester i forbindelse med rekruttering for å sikre et objektivt vurderingsgrunnlag for alle kandidater og at alle nyansettelser foretas på grunnlag av relevant kompetanse for stillingen.

Vårt interne verktøy for lønnsjusteringer støtter ledere i å sikre at justeringene er etterprøvbare, rettferdige og sikrer at vi gir lik lønn for arbeid av lik verdi. Det vil være noe ulikhet knyttet til utdanning, erfaring, ansiennitet og ansvar, men alle forskjeller som ikke kan forklares, blir på årlig basis gjennomgått og justert.

Framsikt AS har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing. De ansatte oppfordres til å si ifra om de selv opplever eller er vitne til slik behandling, enten ved å kontakte nærmeste leder, verneombud, administrerende direktør, HR eller melde ifra anonymt gjennom vår varslingskanal.

Dere kan lese mer om dette arbeidet i vår ARP redegjørelse som er publisert på våre nettsider [her](#).

- **4.1.6 Månedlig spørreundersøkelse**

Hver måned får alle ansatte i Framsikt AS tilsendt en spørreundersøkelse. Alle svar innhentes anonymt og ansatte har med dette en arena for å melde inn brudd på retningslinjer eller kritikkverdige forhold. Det er også et verktøy for å komme med tilbakemeldinger på ledelse og arbeidsmiljø. Spørsmålene varierer i noen grad måned til måned og spørreundersøkelsen gir en eNPS score som beregner medarbeidertilfredsheten i selskapet. Scoren følges opp av ledelsen og gir godt styringsgrunnlag.

- **4.1.7 Avvikssystemer**

Alle medarbeidere i Framsikt får opplæring i hvordan melde avvik og hva som defineres som avvik. Målet med avviksregistreringen er at det skal være en kontinuerlig forbedringsprosess. Avviksregistreringen er delt inn i to hovedkategorier, HMS og datasikkerhet.

Avviksbehandlingen går ut på å analysere avviket eller situasjonen, finne årsaken til avviket samt planlegge eventuelle korrigerende tiltak.

5. Kartlegging av risikoer hos leverandører og partnere

Framsikt AS kartlegger risikoer hos sine leverandører ved å følge konsernets Vendor Management Framework, som innebærer å kartlegge risikoer ved å gjennomgå svar på redegjørelser leverandøren selv må svare på før avtaleinngåelse og ellers regelmessig/årlig, avhengig av vår interne risikovurdering av den enkelte leverandør. Det deles her inn i to ulike grupper leverandører:

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

Complete Control er et kontraktssystem hvor alle leverandørkontrakter lastes opp og som gir en god oversikt over de til enhver tid gjeldende leverandør. Spørreskjemaer kan sendes til leverandørene direkte gjennom Complete Control. Visma har laget et spørreskjema som inkluderer spørsmål om bl.a. leverandørens etterlevelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Svarene fra leverandørene blir videre brukt til å evaluere leverandørene, samt identifisere ulike risikoer som må behandles før avtale inngås. Leverandørene følges deretter opp årlig. Spørsmålene som stilles til leverandørene oppdateres etter behov.

Supplier Code of Conduct. Alle leverandører skal i utgangspunktet akseptere Vismas [Supplier Code of Conduct](#). Leverandøren skal respektere og støtte beskyttelse av internasjonalt erklærte menneskerettigheter (Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organizations (ILO) og Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Visma tolererer ikke brudd på menneskerettighetene blant våre leverandører, partnere, kunder og andre interessenter. Supplier Code of Conduct stiller krav til Vismas leverandører om å følge gjeldende regelverk, ikke-diskriminering av ansatte, rettferdig og lik lønn for likt arbeid, korrupsjon-oppfølging og oppfyllelse av menneskerettighetene med mer.

Visma stiller i Supplier Code of Conduct krav om at leverandøren kartlegger sine forsyningskjeder for å vurdere spesielle produktrelaterte eller geografiske risikoer for negativ påvirkning for menneskerettighetene, inkludert risikoer knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnarbeid,organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger blant arbeidere. Visma har forbeholdt seg retten til å revidere leverandører for å få bekreftet at de oppfyller kravene i vår Supplier Code of Conduct.

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

Landspesifikk risiko. I tillegg til å stille grunnleggende spørsmål knyttet til åpenhetsloven, har vi også kartlagt hvor våre leverandører og partnere opererer, og holdt dette opp mot oversikten over konkrete risikoer i ulike land. På den måten kan vi følge opp leverandører og partnere i land med høyere risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørene som Framsikt AS benytter seg av er i hovedsak norske selskaper.

Ytterligere undersøkelser. Endelig gjennomføres også ytterligere undersøkelser av leverandører og partnere. Dette inkluderer blant annet å undersøke om den enkelte leverandøren eller partneren kan knyttes til negativ omtale i media eller blant andre samarbeidspartnere vedrørende de aktuelle risikoene som kartlegges under åpenhetsloven.

Med grunnlag i prosessene nevnt ovenfor, har vi kartlagt potensielle risikoer hos leverandører og partnere.

6. Kartlagte risikoer og negative konsekvenser

Basert på metoder for kartlegging og oppfølging av risikoer, både internt og eksternt, har Framsikt AS systematisk kartlagt hvilke potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vår interne virksomhet har forårsaket eller bidratt til.

- **6.1 Funn og analyser fra intern kartlegging;**

Basert på funn i den interne kartleggingen, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd som lav. Framsikt AS har etablert gode rutiner og kartleggingsverktøy for å forhindre interne brudd, se avsnitt 4. Vi ser derimot at økt arbeidsmengde og fare for stressende arbeidsforhold kan i enkelte perioder være høy. Dette kan være belastende for våre ansatte. Det er ikke identifisert andre faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår kartleggingsprosess nevnt over. Vi må likevel sørge for å gjennomføre kartlegginger og iverksette tilstrekkelige tiltak for å forebygge og redusere enhver risiko gjennom hele vår verdikjede på grunn av alvorlighetsgraden av risikoene forbundet med slike brudd.

- **6.2 Funn og analyse for ekstern kartlegging:**

Visma har utarbeidet en oversikt som identifiserer landspesifikke risikoer og foreslår risikoreduserende tiltak dersom en leverandør eller partner opererer i et land med betydelig risiko. Hovedandelen av våre leverandører er lokalisert i Norge, og her er risikonivået for "Global Rights Index" og "Global Slavery Index" vurdert som lavt.

Datterselskapet til Framsikt AS er lokalisert i India og her er risikonivået vurdert som høyt i begge indeksene. Her er det igangsatt nøye kartlegging og oppfølging av underleverandører i Complete Control. Vi har en fullskala leverandør i Bangalore som vi benytter for leie av kontorlokaler og service knyttet til vår drift, som er et tiltak for å redusere antall underleverandører og minimere risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

De ansatte i Slovakia er innleid fra et søsterselskap i Visma, så kartleggingen av eksterne risikoer gjøres av konsernet.

De største utenlandske leverandørene til Framsikt AS har inngått avtaler med Visma, og kartleggingen og risikovurdering gjøres her på konsernnivå. Kartleggingen og risikovurdering gjennomføres i Complete Control, og svarene er tilgjengelig for alle i konsernet med systemtilgang.

Framsikt har kartlagt og vurdert leverandører i tråd med konsernet retningslinjer for de leverandørene som Framsikt AS har inngått egne avtaler med. Vi benytter Complete Control og de samme prosessene som er utarbeidet på konsernnivå. I kartleggingsprosessen har vi konkludert med at hovedandelen av våre leverandører har rutiner for kartlegging, identifisering og tiltak både internt og eksternt.

Enkelte leverandører har manglende skriftlige interne rutiner, og samt manglende rutiner for systematisk kartlegging av sine leverandører og partnere. Flere har påbegynt arbeid med utforming av rutiner og tiltak, og noen er også i prosess med utarbeidelse av en aktsomhetsvurdering.

Basert på at hovedandelen av leverandørene våre er lokalisert i Norge, og at rutiner og forebyggende tiltak enten er innarbeidet eller igangsatt i organisasjonen, vurderer vi sannsynligheten og alvorlighetsgrad som lav.

Vi gjennomfører fortløpende kartlegging av nye leverandører som ikke har avtaler med Visma og følger opp leverandørene som ikke tilfredsstiller våre krav.

7. Framsikt er del av Vismas bærekraftsarbeid

Visma vil fortsette å jobbe aktivt med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og har i sin [bærekraftsrapport for 2025](#) (Sustainability Report 2025) spisset sine strategiske prioriteringer. Konsernet har videreutviklet sin doble vesentlighetsanalyse (DMA) for å harmonisere rapporteringen med EUs bærekraftsdirektiv (CSRD). Gjennom dette arbeidet har Visma definert følgende tre overordnede og strategisk kritiske bærekraftstemaer, som også danner ryggraden i deres ansvarlighetsarbeid:

- Klima og miljø (E1 - Climate Change): Herunder reduksjon av klimagassutslipp (Scope 1, 2 og 3), reduksjon av digitalt fotavtrykk gjennom grønn programvareutvikling (GreenOps), samt sirkulær håndtering av maskinvare (hardware).
- Sosiale forhold og egen arbeidsstyrke (S1 - Own Workforce): Med særlig fokus på rettferdige og gode arbeidsvilkår, likebehandling, mangfold, inkludering (D&I) og like muligheter for alle ansatte.
- Forretningsetikk og eierstyring (G1 - Business Conduct): Som omfatter sterk vektlegging av antikorrupsjon, etterlevelse av lover (compliance), datasikkerhet og personvern, etiske retningslinjer, samt et velfungerende varslervern.

Parallelt med disse tre hovedsøylene opprettholder Visma et sterkt fokus på ansvarlig bruk og styring av kunstig intelligens (AI). I løpet av 2025 ble dette ytterligere formalisert gjennom etableringen av en egen komité for AI-risikostyring (AI Risk Management Committee) og innføring av omfattende retningslinjer for å sikre etisk og trygg implementering av AI-teknologi.

Disse prioriteringene bygger videre på prosessen som ble igangsatt i 2024, og som kontinuerlig forankres og modnes av Vismas sentrale bærekraftsteam (Group Sustainability). Arbeidet utføres med tverrfaglig bidrag fra nøkkelressurser på tvers av hele konsernet, og prioriteringene er strategisk forankret og diskutert med konsernledelsen (Group Management) og selskapets eiere.