

STICOS AS - redegjørelse etter åpenhetsloven - 2022

1. Innledning

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («åpenhetsloven») trådte i kraft 1. juli 2022. Sticos AS er omfattet av lovens virkeområde.

Etter åpenhetsloven skal Sticos AS kartlegge og utføre aktsomhetsvurdering av sin virksomhet, og avgi en redegjørelse for de hovedfunn som er avdekket i undersøkelsen.

Vi i Sticos AS tar vårt samfunnsansvar på største alvor. Vi ønsker å bidra til et bedre og mer bærekraftig samfunn gjennom å være en aktiv støttespiller for lokalsamfunnet, samarbeidspartnere, ansatte og eiere. Som en sentral samfunnsaktør ønsker Sticos å sikre ivaretagelsen av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både hos oss selv og i hele vår verdikjede.

For å oppnå dette vil vi alltid opptre på en etisk, sosialt ansvarlig og bærekraftig måte og overholde gjeldende lover. Det er viktig for oss at vi gjør våre innkjøp på en måte og fra leverandører som gjør at vi ivaretar dette ansvaret.

2. Sticos AS - Hvordan jobber vi med aktsomhetsvurderinger?

Sticos er en kompetansebedrift som leverer software og innholdstjenester som gjør det enkelt for bedrifter å følge regelverk innen regnskap, økonomi og HR. Vi er nær 120 medarbeidere som er lokalisert i Ranheimsvegen 9, Trondheim, Norge.

Vi har 100 000 brukere og 9 000 kunder fordelt på virksomheter i alle størrelser og bransjer. Vårt mål er at kunden skal gjøre jobben riktig, og at våre løsninger også effektiviserer kundens hverdag.

Vår visjon er:

Vi skal bli verdens mest kundedrevne selskap. Sammen gjør vi det lekende lett å jobbe med komplisert regelverk.

Våre verdier er:

Kundedrevet: Vi jobber alltid for kunden, og brenner for å hjelpe dem med deres behov!

Engasjert: Med mening, mestring og moro vil vi det beste for hverandre, for kundene og for Sticos!

Kompetent: Vi bruker kunnskap som drivkraft for endring og utvikling!

Sticos er en del av Visma-konsernet med over 14 000 medarbeidere i 26 land. Alle overordnede føringer fra Visma gjelder også for Sticos. Disse er med på å forme våre valg som aktør i markedet.

Blant styringsdokumenter finnes:

- [Visma's Code of Conduct](#)
- [Visma's Sustainability Policy \(pdf\)](#)
- [Corporate Governance in Visma](#)
- [Anti-Corruption policy](#)
- [Anti-Corruption policy for external stakeholders](#)
- [Visma's Supplier Code of Conduct](#)
- [Visma's Statement on Modern Slavery](#)

I tillegg til Vismas retningslinjer, har Sticos egne retningslinjer og institusjoner som skal sikre at det er forsvarlige arbeidsforhold både internt i Sticos og hos våre samarbeidspartnere.

Dette er:

- Likestillingsutvalget
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Varslingsinstituttet
- Sticos sin bærekraftspolicy
- Miljøfyrtårn-sertifiseringen
- Sticos sin Vendor Code of Conduct
- Våre etiske retningslinjer

Årlig rapporterer Sticos til:

- Miljøfyrtårn
- Visma bærekraft
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

I sum har vi et solid rammeverk for å sikre at ansatte, kunder, leverandører og miljøet ikke utsettes for skade eller misbruk.

3. Mål og rapportering av mål:

Sticos stiller krav og forventninger til sine leverandører, og det er naturlig at vi stiller de samme kravene til oss selv. Våre mål omfatter derfor de samme temaene som vår Vendor Code of Conduct.

1. Overholdelse av lover og regler

Sticos skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter der vi opererer.

2. Ikke-diskriminering og mangfold

Sticos aksepterer ikke ulovlig diskriminering av noe slag i arbeidsforhold, verken hos oss selv eller hos våre leverandører.

Rapporteres årlig gjennom Likestillingsutvalget. Rapporten er tilgjengelig på våre hjemmesider.

3. Rettferdig lønn og lik lønn for likt arbeid

Våre arbeidstakere skal ha lik lønn for likeverdig arbeid.

Rapporteres årlig gjennom Likestillingsutvalget og Visma Bærekraft.

Likestillingsrapporten blir publisert på våre hjemmesider.

4. Ansattes trygghet, trivsel og utvikling

Sticos sine ansatte skal arbeide i samsvar med gjeldende lover, avtaler og standarder.

Vi skal ha et utviklende og lærende arbeidsmiljø.

Følges opp månedlig gjennom møter med tillitsvalgte og kvartalsvis gjennom møter i AMU.

Rapporteres årlig i Årsrapporten til AMU.

5. Helse og sikkerhet

Sticos skal ha et arbeidsmiljø som ivaretar fysisk sikkerhet og bidrar til psykisk og sosial trygghet.

Følges opp månedlig gjennom møter med tillitsvalgte og kvartalsvis gjennom møter i AMU.

Rapporteres årlig i Årsrapporten til AMU.

6. Menneskerettigheter

Vi vil ikke på noen måte akseptere brudd på menneskerettighetene, verken hos oss selv eller i vår leverandørkjede.

Vi skal ha oversikt over våre viktigste leverandørers forsyningskjeder med hensyn til dette.

Rapporteres gjennom redegjørelsen knyttet til Åpenhetsloven (dette dokumentet).

7. Personvern og sikkerhet

Sticos skal sikre at personvernet og sikkerheten til alle data som angår våre ansatte, våre kunder og samarbeidspartnere ivaretas. Vi har nulltoleranse for brudd på personvernforskriften.

Rapporteres av personvernansvarlig, CISO i Sticos i Visma Trust Center.

8. Forebygging av bestikkelser og korrupsjon

Sticos skal ikke assosieres med noen form for korrupsjon i noen av våre forretningsaktiviteter eller blant leverandører eller samarbeidspartnere.

Gjennom Visma gjennomføres et årlig digitalt kurs for alle ansatte for å hindre korrupsjon blant ansatte.

Gjennom Vismas Vendor Code of Conduct og våre egne Etsiske retningslinjer for leverandører forpliktes samarbeidspartnere til å hindre korrupsjon.

9. Arbeid for miljø

Sticos skal arbeide kontinuerlig for å redusere våre negative påvirkninger på miljøet, klimaet og naturen.

Sticos skal være utslippsnøytral fra og med 2022.

Rapporteres i Visma Bærekraft, Miljøfyrtårn-rapporter samt innmelding av CO2-utslipp til Trefadder.

4. Ansvar og fordeling av oppgaver

- Vår redegjørelse signeres av styret i Sticos AS.
- Ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurdering av virksomheten i Sticos AS med leverandører ligger hos People and Culture ved HR-sjef.
- Avdelingsledere er ansvarlig for aktsomhetsvurderingen etterleves i det daglige.
- Alle ansatte orienteres om redegjørelsen årlig i et allmøte.

- Redegjørelsen skal legges åpent tilgjengelig på Sticos sine hjemmesider.

5. Aktsomhetsvurdering 2022

I 2022 hadde Sticos 207 leverandører og samarbeidspartnere.

Vi valgte å avgrense utvalget slik:

1. Sticos' omsetning med den aktuelle leverandøren har betydning for muligheten vi har til å påvirke leverandøren i forhold til arbeids- og produksjonsforhold. Vi satte derfor en nedre grense på kr 200 000 i omsetning inkl mva.
2. Sticos har størst mulighet for å påvirke arbeids- og leveforhold knyttet til de leverandører som benyttes regelmessig. Leverandører med omsetning over kr 200 000, men som ble brukt én eller svært få ganger, ble også unntatt fra kartleggingen.
3. Vurdert risiko etter bransje, geografi og virksomhets- og produktrisiko.

Etter denne avgrensningen, satt vi igjen med 28 leverandører som fikk tilsendt en spørreundersøkelse.

Vi benyttet et systemverktøy levert av House of Control AS. Undersøkelsen ble sendt ut 27.04.2023, med svarfrist 25.05.2023. Det ble purret én gang.

Vi fikk en svarandel på 18 %. Dette er vi ikke fornøyd med. Vi antar at den lave svarandelen blant annet skyldes at loven har virket i kort tid og legger beslag på en god del ressurser for bedriftene.

6. Beskrivelse av funn og vurdering av tiltak

Av de svarene vi har fått inn, kan vi konkludere med:

- Samtlige har bekreftet at de ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved sine innkjøp.
- Samtlige bekrefter at de stiller krav til sine leverandører knyttet til mangfold og likebehandling.
- Samtlige bekrefter at de oppfyller gjeldende regelverk for arbeidstakernes rettigheter og ikke bidrar til diskriminering.
- Samtlige bekrefter at de har tiltak for å hindre barnarbeid hos seg og sine leverandører.
- Samtlige bekrefter at de har rutiner for å kartlegge deres påvirkning på klima og miljø.
- Samtlige bekrefter at de regelmessig gjennomfører kartlegging av risiko for korrupsjon i egen virksomhet og hos leverandører.

Basert på dette, har vi ikke avdekket vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I vurderingen har vi også lagt vekt på at samtlige av leverandørene som er gjenstand for undersøkelsen har tilhold i Norge, og er underlagt et norsk kontrollregime.

På denne bakgrunn har vi ikke funnet grunnlag for å sette i gang ytterligere tiltak.

Vi vil likevel følge opp de leverandørene som ikke har besvart undersøkelsen vår, for å sikre at våre konklusjoner er basert på et bredere utvalg.

Erik Jullumstrø
HR-sjef

—

Signatur

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

This documents contains 5 pages before this page
Dokumentet inneholder 5 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 5 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 5 sider før denne side

Detta dokument innehåller 5 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende