

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven - 2024

Sammendrag:

Sticos AS er underlagt åpenhetsloven og har forankret arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i ledelsen og selskapets daglige drift. Aktsomhetsvurderinger inngår som en integrert del av vår risikostyring og gjennomføres i tråd med både nasjonale krav og styringsdokumentene i Visma-konsernet.

I løpet av 2024 kartla vi sentrale leverandører ved hjelp av verktøyet House of Control. Undersøkelsen ga ingen indikasjoner på brudd eller høy risiko, men den lave svarandelen tydeliggjør behovet for ytterligere oppfølging og forbedret metode.

Sticos har etablert tydelige etiske retningslinjer, rutiner for varsling og mekanismer for klagehåndtering, og vi arbeider kontinuerlig for å styrke vår innsikt, sikre åpenhet og fremme ansvarlighet i hele verdikjeden. Dette er en naturlig del av vår forretningsstrategi og vårt samfunnsansvar.

1 . Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og stiller krav til større virksomheter i Norge om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Målet er å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Sticos AS er omfattet av lovens virkeområde og har derfor plikt til å utføre og redegjøre for slike vurderinger. Redegjørelsen beskriver hvordan Sticos metodisk identifiserer, vurderer, forebygger og begrenser faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Vi i Sticos 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. Dette innebærer blant annet å stille tydelige krav til våre leverandører, men også å stille tilsvarende krav til oss selv.

Denne redegjørelsen bygger på Sticos sin tidligere redegjørelse publisert i juni 2023, og er oppdatert med nye vurderinger og kartlegginger fra 2024. Redegjørelsen beskriver hvordan Sticos arbeider systematisk med aktsomhetsvurderinger. Vi redegjør for våre retningslinjer, risikovurderinger, tiltak og resultater, samtidig som vi opplyser om hvordan vi følger opp både funn og mangler. Arbeidet er forankret i ledelsen og gjennomføres i tråd med kravene i åpenhetsloven og våre interne styringssystemer.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024 og publiseres åpent på våre nettsider. Henvendelser om innholdet kan rettes til lasse.johansen@sticos.no.

2. Generell informasjon om Sticos AS

Sticos AS (org.nr. 934 228 391) er en norsk kompetansebedrift med hovedkontor i Ranheimsvegen 9 i Trondheim. Vi utvikler og leverer programvarer, digitale kurs og faglig rådgivning og innholdstjenester innen regelverk for regnskap, økonomi og HR. Våre løsninger gjør det enklere for virksomheter i hele Norge å etterleve lover og regler på en effektiv og korrekt måte.

Vi har over 125 ansatte og betjener mer enn 100 000 brukere fordelt på omtrent 9 000 kunder. Kundene våre er alt fra små enkeltpersonforetak til store konsern i ulike bransjer. Vår ambisjon er å bli en markedsleder ved å gjøre norske bedrifter i stand til å løse de lovrelaterte krav som gjelder dem, med minimal innsats, gjennom en integrert portefølje av kvalitetsprodukter.

Sticos er et heleid datterselskap av Visma-konsernet, som består av over 16 000 medarbeidere i 33 land. Vi følger de overordnede retningslinjene og styringsdokumentene som gjelder for konsernet, samtidig som vi har egne tiltak og rutiner tilpasset vår virksomhet.

Vår virksomhet drives hovedsakelig i Norge og vi samarbeider både med nasjonale og internasjonale leverandører. For å sikre ansvarlighet i hele vår verdikjede har vi etablert etiske retningslinjer for leverandører, i tillegg til interne rutiner som skal bidra til å ivareta menneskerettigheter, miljø og anstendige arbeidsforhold.

Sticos lover **"Professional compliance issues resolved with minimal effort."** Dette gjennomsyrrer hele vår forretningsmodell. Vi ønsker å forenkle og profesjonalisere håndteringen av lover og regelverk, både for våre kunder og i vår egen virksomhet.

Våre verdier:

- **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 utvikling og endring.

3. Retningslinjer og rutiner

Sticos AS har som mål å drive virksomheten på en bærekraftig og ansvarlig måte. Vi etterlever gjeldende lover og følger nasjonale og internasjonale standarder for menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi har etablert et solid rammeverk for risikohåndtering, etisk atferd og åpenhet, som forankrer både interne retningslinjer og konsernovergripende føringer. Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en integrert del av selskapets risikostyring.

3.1 Vårt rammeverk og internt arbeid med likestilling, mangfold og anstendige arbeidsforhold

Som en del av Visma-konsernet følger Sticos konsernets overordnede styringsdokumenter og retningslinjer, inkludert:

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

Disse danner fundamentet for hvordan konsernet håndterer bærekraft, menneskerettigheter og virksomhetsstyring. Sticos har i tillegg utviklet egne retningslinjer og tiltak tilpasset vår organisasjon og kultur:

- Etiske retningslinjer for ansatte og leverandører
- Egen Vendor Code of Conduct
- Varslingsordning for ansatte og eksterne
- Bærekraftspolicy
- Miljøfyrtårn-sertifisering
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Likestillingsutvalg
- Månedlig medarbeiderundersøkelse med egne indekser for inkludering og trivsel
- Rutiner for personvern og informasjonssikkerhet

Som en del av vårt ansvarlighetsarbeid og for å etterleve gjeldende krav til åpenhet, gjennomfører vi løpende interne risikovurderinger knyttet til temaer som arbeidsmiljø, likestilling, diskriminering, helse og trivsel. Dette følges opp gjennom blant annet medarbeiderundersøkelser, lønnsanalyser, kompetansetiltak og AMU-møter. Vår ambisjon er å skape en trygg, inkluderende og rettferdig arbeidsplass for alle.

Vi rapporterer jevnlig gjennom følgende kanaler:

- Miljøfyrtårn-rapportering
- Rapportering til Visma om bærekraft og ESG.
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)
- Årsrapport fra AMU og likestillingsredegjørelser

(Se vedlegg 2 for utfyllende informasjon.)

Målet vårt er å sikre et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle ansatte – uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, kulturell bakgrunn eller andre individuelle forhold. Dette arbeidet er en integrert del av hvordan vi utvikler virksomheten og er forankret i både ledelse og kultur.

3.2 Varslingskanaler og klagemekanismer

Et sentralt element i vårt forebyggende arbeid er varslingsordningen. Den gjør det mulig for ansatte å melde fra om kritikkverdige forhold på en trygg og forsvarlig måte.

Varslingsordningen gjelder for alle ansatte, inkludert midlertidige og innleide, og bygger på prinsippene i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Eksempler på kritikkverdige forhold kan være: brudd på interne eller eksterne regler, diskriminering, trakassering, uforsvarlig arbeidsmiljø, økonomisk mislighold, brudd på menneskerettigheter eller andre alvorlige forhold.

Varsling kan skje til:

- Varslingssekretariatet (verneombud og tillitsvalgt, uavhengig av arbeidsgiver)
- Nærmeste leder
- Avdelingen People & Culture
- Styrets leder ved saker som gjelder øverste ledelse

En fysisk, låst postkasse er tilgjengelig for anonym varslings, og varsler kan også benytte skriftlig skjema eller varsle muntlig. Varslingssekretariatet vurderer og fordeler saker videre til riktig nivå, og saksbehandlingen igangsettes normalt innen fem arbeidsdager.

Alle varsler behandles konfidensielt, og varsleren får tilbakemelding når det er mulig. Sticos har nulltoleranse for gjengjeldelse, og tiltak vurderes og iverksettes ved behov for å beskytte varsleren.

Varslingsrutinen er nærmere beskrevet i HMS-håndboken, under “Om Sticos – Varsling av kritikkverdige forhold”. Den er utarbeidet i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og inneholder klare prosedyrer for mottak, behandling og oppfølging.

I tillegg til vår interne ordning, benytter vi også Visma-konsernets digitale kanal **Visma Whistleblower Channel**, levert av Whistlelink. Denne kan benyttes av tidligere ansatte, leverandører og andre eksterne, og muliggjør anonym varslings og konfidensiell dialog med saksbehandlere. Dette gir en bredere tilgang til å rapportere alvorlige forhold som angår konsernet og dets datterselskaper.

4. Organisering og ansvar

Arbeidet med åpenhetsloven i Sticos er forankret både strategisk og operativt. Vi har etablert tydelige ansvarsområder som sikrer kontinuitet, etterlevelse og god forankring i hele organisasjonen.

Styret i Sticos AS har det overordnede ansvaret for at selskapet etterlever kravene i åpenhetsloven. Styret godkjenner denne redegjørelsen årlig, og sikrer at arbeidet med ansvarlighet er forankret på høyeste nivå.

Ledelsen har ansvar for den strategiske oppfølgingen av aktsomhetsvurderingene, og sørger for at det er ressurser og systemer på plass for å gjennomføre vurderingene i praksis. Det operative ansvaret for gjennomføringen ligger hos Director of People & Culture. Dette omfatter blant annet:

- gjennomføring av risikovurderinger
- oppfølging av leverandører
- vurdering og implementering av tiltak
- kontroll med etterlevelse av interne retningslinjer

Arbeidet skjer i samarbeid med relevante avdelinger, særlig fag, innkjøp og økonomi. Resultater og observasjoner rapporteres løpende til daglig leder. Avdelingslederne har ansvar for at vurderingene følges opp i det daglige, og at ansatte jobber i tråd med våre retningslinjer og verdier.

Når redegjørelsen publiseres, informeres alle ansatte internt. Dette gir anledning til å formidle funn, tiltak og forbedringspunkter, og bidrar til en felles forståelse for hvorfor arbeidet med åpenhet og ansvarlighet er viktig for Sticos.

5 . Aktsomhetsvurdering 2024

I 2024 hadde Sticos totalt 236 leverandører.

Som en del av vårt arbeid med åpenhetsloven har Sticos gjennomført en kartlegging av utvalgte leverandører for å vurdere risiko for brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold.

5.1 Utvalg og metode

For å sende ut spørreskjemaer til de utvalgte leverandørene, benyttet vi verktøyet fra House of Control. Dette systemet gjør det mulig å strukturere og administrere utsendelsen til utvalgte leverandører effektivt. Systemet tilbyr en standardisert spørreundersøkelse, som kan oppdateres og skreddersys etter behov. Ved årets undersøkelse ble det gjort en jobb

med å utbedre spørsmålene som er brukt tidligere, slik at de skal være enklere å svare på for leverandørene uten bruk av mye ressurser.

Sticos gjennomførte i 2025 spørreundersøkelsen rettet mot 52 leverandører, valgt ut basert på følgende kriterier:

- samlet fakturert beløp over 100 000 kroner i 2024
- regelmessig samarbeid med Sticos
- risikoprofil, for eksempel bransje, geografi eller type tjenester som indikerer økt risiko

Det ble sendt én påminnelse før svarfristen. Vi vurderte å følge opp ytterligere med flere purringer, men besluttet å ikke gjøre det i denne runden ettersom de fleste leverandørene opererer i lavrisikoland og vi har god kjennskap til mange av aktørene fra langvarige samarbeid.

Målet var å prioritere leverandører der vi har størst påvirkningsmulighet og der risikoen for negative konsekvenser potensielt er størst.

I tillegg til å stille direkte spørsmål knyttet til kravene i åpenhetsloven, vil vi fremheve at vi har kartlagt hvor våre leverandører og samarbeidspartnere har sin virksomhet. Dette gjør det mulig for oss å identifisere leverandører i områder med høyere risiko, og følge opp disse med særskilt oppmerksomhet ved behov.

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

5.2 Svarprosent og vurdering

Vi mottok svar fra 8 av de 52 leverandørene. Dette tilsvarer en svarprosent på 15,4 prosent. Flere av respondentene er blant våre største og mest etablerte leverandørforhold. Selv om svarprosenten er lavere enn i fjor (29 prosent i 2023), gir svarene verdifull innsikt i hvordan disse virksomhetene jobber med krav om ansvarlighet og aktsomhet i egne leverandørkjeder.

Svarprosenten kan være et tegn på at implementeringen av åpenhetsloven fortsatt er i en tidlig fase eller fortsatt er i en modningsfase når det gjelder forståelse av viktigheten med åpenhetsloven hos flere av våre leverandører, også blant de som vi har tette relasjoner til. Vi antar at noe av forklaringen ligger i at mange av våre leverandører befinner seg i kategori 1-land, altså områder der risiko for alvorlige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold generelt anses som lav. En gjennomgang av listen over de som ikke svarte ga ikke grunn til ytterligere bekymring basert på geografisk risiko, tidligere samarbeid eller bransjetilknytning.

Basert på arten av vår virksomhet som program- og innholdsleverandør, vurderer vi den samlede risikoen i vår verdikjede som lav. Vi har derfor valgt å akseptere lav svarandel i denne runden, samtidig som vi anerkjenner at dette reduserer bredden i beslutningsgrunnlaget.

6. Beskrivelse av funn og vurdering av tiltak

Aktsomhetsvurderingene for 2024 har gitt oss et innblikk i hvordan et utvalg av våre leverandører forholder seg til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selv om svarandelen var lav, representerte de virksomhetene som svarte noen av våre viktigste og mest etablerte samarbeidspartnere. Svarene gir dermed verdifull innsikt i hvordan aktører i vår leverandørkjede praktiserer ansvarlighet.

Denne delen av redegjørelsen oppsummerer hovedfunnene fra undersøkelsen og vurderer behovet for videre tiltak i tråd med åpenhetsloven.

6.1 Funn

Basert på svarene vi mottok, kan vi oppsummere følgende:

- Alle respondentene bekrefter at de har retningslinjer og tiltak for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- De stiller krav til egne leverandører om mangfold, likebehandling og forebygging av barnearbeid.
- De gjennomfører regelmessig risikovurderinger knyttet til korrupsjon og følger opp klima- og miljøpåvirkning.

Svarene indikerer at disse leverandørene har etablert systemer og bevissthet rundt ansvarlig drift. Flere viser til interne kontrollsystemer, dokumenterte retningslinjer og formelle krav til sine egne leverandørkjeder.

Vi har ikke identifisert konkrete brudd eller vesentlig risiko for negativ påvirkning i disse virksomhetene.

6.2 Vurdering av tiltak

Selv om vi ikke har avdekket kritiske funn, anser vi lav svarprosent som en utfordring. Det reduserer bredden i innsikten og gjør det vanskeligere å trekke konklusjoner som dekker leverandørkjeden som helhet.

Vi anerkjenner at vår egen virksomhet, som leverer digitale løsninger og rådgivningstjenester, ikke opererer i markeder eller bransjer med kjent høy risiko. Vi vurderer derfor den overordnede risikoen som lav, basert på arten av vår virksomhet, typen leverandører vi benytter og det faktum at majoriteten av leverandører holder til i land med

lav risiko for alvorlige brudd på menneskerettigheter. Samtidig anerkjenner vi at vi har et ansvar for å forebygge og redusere risiko, uavhengig av alvorlighetsgrad eller sannsynlighet. Men i stedet for å ta i bruk akutte tiltak, gjør dette det naturlig å prioritere en videreutvikling av metodikken knyttet til hvordan Sticos gjennomfører aktsomhetsvurderinger i praksis.

For å styrke grunnlaget for fremtidige aktsomhetsvurderinger vil vi derfor:

- følge opp leverandører som ikke har svart, med mål om å øke svarandelen neste år
- styrke kommunikasjonen om hvorfor dette arbeidet er viktig, og hvordan det støtter deres eget arbeid med bærekraft og ansvarlighet
- vurdere andre metoder for informasjonsinnhenting, som dokumentasjon, direkte dialog eller integrering i kontraktsoppfølging
- bruke innsikten fra aktsomhetsvurderingene aktivt i kommende kontraktsforhandlinger og leverandørvurderinger

7. Avslutning

Aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess. Sticos ser dette som et område med potensial for videre forbedring, og vil fortsette å utvikle både metode og praksis i tråd med lovens intensjon.

Vi forplikter oss til å videreutvikle arbeidet med aktsomhetsvurderinger og ser dette som en naturlig del av vårt samfunnsansvar. Selv om vi ikke har identifisert konkrete brudd i 2024, erkjenner vi at lav svarandel representerer et forbedringspunkt. Vi vil derfor intensivere innsatsen for å få bredere deltakelse og dypere innsikt i årene fremover. Erfaringene fra 2024 danner et viktig grunnlag for å styrke innsatsen i 2025.

Vedlegg 1:

Sticos AS' etiske retningslinjer for leverandører

Om Sticos AS

Sticos er et kunnskaps- og teknologiselskap som hjelper norske virksomheter med å overholde lover og regler. Vi leverer digitale løsninger, kurs og rådgivning innen regnskap, lønn, økonomi, HR og personvern.

Vi ønsker å bidra til et bedre og mer bærekraftig samfunn gjennom å være en aktiv støttespiller for lokalsamfunnet, samarbeidspartnere, ansatte og eiere. For å oppnå dette vil vi alltid opptre på en etisk, sosialt ansvarlig og bærekraftig måte og overholde gjeldende lover.

Gjennom disse etiske retningslinjene for leverandører forventer Sticos at våre leverandører og samarbeidspartnere driver sin virksomhet på et rettferdig og etisk grunnlag og i tråd med våre kjerneprinsipper for etikk og bærekraft. Dette inkluderer å gi korrekt og konsistent informasjon til interessenter til riktig tid.

Ved brudd på kravene i de etiske retningslinjene for leverandører, skal underleverandør varsle Sticos og utbedre forholdet innen rimelig tid. Hvor Leverandøren selv oppdager et slikt brudd gjennom internkontroll eller gjennom sin egen oppfølging av sine underleverandører, skal Leverandøren uten opphold informere Sticos om forholdet og utbedre forholdene innen rimelig tid. Vesentlige brudd på kravene kan, om forholdet ikke utbedres innen rimelig tid, medføre konsekvenser for inngåtte avtaler.

Sticos følger bærekraftspolicyen til Visma. For utfyllende informasjon se <https://www.visma.com/sustainability/policies/>.

Alle mistanker om brudd skal meldes til Sticos uten opphold, ved å sende e-post til post@sticos.no.

Sticos AS' etiske krav til leverandører og samarbeidspartnere

Disse kjerneprinsippene for etikk og bærekraft må anerkjennes og implementeres av våre leverandører, og Sticos forventer at deres underleverandører også følger dette. For å sikre at kjerneprinsippene blir overholdt skal leverandører på forespørsel og uten ugrunnet opphold fremskaffe nødvendig dokumentasjon og ellers medvirke til at Sticos får adgang til å utføre de undersøkelser som Sticos finner nødvendig hos leverandøren og dennes underleverandører.

1. Overholdelse av lover og regler

Leverandøren skal overholde alle gjeldende lover og forskrifter der de opererer.

2. Ikke-diskriminering og mangfold

Sticos aksepterer ikke ulovlig diskriminering av noe slag i arbeidsforhold. Alle leverandører skal behandle sine ansatte likt og med respekt, og vi forventer at mangfold og inkludering blir fremmet gjennom hele forsyningskjeden.

3. Rettferdig lønn og lik lønn for likt arbeid

Leverandøren skal forplikte seg til å betale rettferdig lønn til alle sine ansatte. Dette betyr at lønnen betales til rett tid og i henhold til lovkrav. Arbeidstakere skal ha lik lønn for likeverdig arbeid. Under alle omstendigheter skal lønn utbetales på månedlig basis og i navnet til den enkelte som utfører arbeidet.

4. Ansattes trygghet, trivsel og utvikling

Leverandøren må sørge for at alle ansatte arbeider i samsvar med gjeldende lover, avtaler og standarder knyttet til arbeidstid og overtid, herunder også pauser, hvileperioder, ferier og fødselspermisjoner.

5. Helse og sikkerhet

Leverandøren skal sørge for at ansatte har et arbeidsmiljø som ivaretar fysisk sikkerhet og bidrar til psykisk og sosial trygghet.

6. Menneskerettigheter

Leverandøren skal respektere og støtte beskyttelsen av grunnleggende menneskerettigheter som nedfelt i FNs [Verdenserklæring om Menneskerettigheter](#) og kjerneprinsippene fastsatt i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) [erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen](#).

Sticos vil ikke tolerere noen brudd på menneskerettighetene hos våre leverandører, samarbeidspartnere, kunder og andre interessenter.

Sticos forventer at alle forretningspartnere kartlegger sine forsyningskjeder for å vurdere bestemte produktrelaterte eller geografisk risiko for uheldige menneskerettighetspåvirkninger, inkludert risiko knyttet til tvangsarbeid og moderne slaveri, barnarbeid og organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger blant arbeidere.

A. Tvangsarbeid og moderne slaveri

Leverandøren skal ikke bruke noen form for tvangsarbeid. Alle arbeidere skal være ansatt på frivillig basis, fri for trusler om vold, trusler om straff og restriksjoner på bevegelsesfriheten.

Ansatte skal ikke kreves å stille depositum eller overlevere penger eller personlige papirer til sin arbeidsgiver. Alle ansatte skal ha rett til å slutte i arbeidslivet etter rimelig varsel.

B. Barnearbeid

Leverandøren skal ikke benytte arbeidere som er under minstealder for arbeid eller når arbeidet hindrer obligatorisk skolegang. Når unge arbeidere er i arbeid må de ikke utføre arbeid som er psykisk, fysisk, sosialt eller moralsk farlig eller skadelig. Arbeidet skal ikke forstyrre deres mulighet til å gå på skole og utvikle seg. For farlig arbeid er minimumsalderen 18 år.

C. Organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger

Kollektive forhandlinger er en måte for ansatte og arbeidsgivere å komme til enighet om saker som påvirker arbeidslivet. Slike forhandlinger kan være et kraftfullt verktøy for engasjement mellom arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner, for å håndtere økonomiske og sosiale bekymringer. Sentralt i denne modellen står prinsippene om organisasjonsfrihet og arbeidstakernes og arbeidsgivernes rett til å danne og slutte seg til organisasjoner etter eget valg.

7. Personvern og sikkerhet

Sticos har stort fokus på å ivareta våre kunders personvern. Sticos forventer at alle våre leverandører følger gjeldende regelverk og avtaler, slik at man sikrer personvernet og sikkerheten til alle data som angår Sticos, ansatte, våre kunder og samarbeidspartnere.

8. Konfidensialitet og åndsverk

Leverandøren skal ta passende skritt for å sikre og bevare konfidensiell og opphavsrettslig beskyttet informasjon eller forretningshemmeligheter til Sticos, våre kunder, andre leverandører og enkeltpersoner. Slik informasjon kan kun brukes til de formål som er avtalt med Sticos og innenfor rammene av gjeldende lover.

9. Forebygging av bestikkelser og korrupsjon

Sticos vil ikke tolerere noen form for korrupsjon i noen av våre forretningsaktiviteter eller blant leverandører eller samarbeidspartnere.

Leverandøren forventes å iverksette rimelige tiltak for å forhindre og oppdage korrupsjon i alle forretningsforhold. Leverandøren må overholde anti-korrupsjonslover, direktiver og forskrifter som styrer virksomheten i landene der den driver virksomhet.

10. Arbeid for miljø

I Sticos er vi opptatt av å forstå hvordan vår virksomhet påvirker miljøet, og vi arbeider kontinuerlig for å redusere våre negative påvirkninger på miljøet, klimaet og naturen.

Sticos forventer at alle leverandører har en føre-var-tilnærming til miljøutfordringer og tar initiativ for å fremme større miljøansvar. I den grad det er mulig inkluderer dette å:

- Identifisere og redusere risiko knyttet til klimaendringer og tap av naturmangfold
- Identifisere de viktigste kildene til miljøpåvirkning fra selskapet og arbeide for å minimere eventuelle negative konsekvenser
- Minimere avfall og implementere sirkulær tenkning i forretningsmodellen
- Gjennomføre livssyklusvurderinger for produkter og tjenester og sikre bærekraftige forsyningskjeder
- Redusere antall forretningsreiser, spesielt flyreiser
- Skifte til fornybare energikilder i den grad det er mulig
- Bidra til at forbrukere og ansatte kan ta utslippsvennlige valg

Vedlegg 2:

Våre mål og rapportering av mål

Sticos stiller tydelige krav til sine leverandører gjennom **Vendor Code of Conduct** (se vedlegg 1). Vi mener det er naturlig å stille de samme kravene til oss selv. Våre mål er tett knyttet til temaene som omfattes av loven, og vi følger dem opp gjennom etablerte rutiner og årlig rapportering. Dette er i hovedtrekk:

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 i: Likestillingsredegjørelsen (publiseres på våre nettsider).

3. Rettferdig lønn og lik lønn for likt arbeid

Våre arbeidstakere skal ha lik lønn for likeverdig arbeid..

Rapporteres årlig i: Likestillingsredegjørelsen og Visma bærekraft (publiseres på våre nettsider).

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 gjennom: månedlige møter med tillitsvalgte og kvartalsvise møter i AMU.

Rapporteres i: AMU sin årsrapport.

5. Helse og sikkerhet

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

Følges opp gjennom: samme møter som over.

Rapporteres i: AMU sin årsrapport.

6. Menneskerettigheter og arbeidsforhold

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.

Følges opp gjennom: aktsomhetsvurdering og oppfølging av leverandører.

Rapporteres i: denne redegjørelsen.

7. Personvern og informasjonssikkerhet

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) via Visma Trust Center.

8. Forebygging av korrupsjon og bestikkelser

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

Følges opp gjennom:

- Gjennom årlig obligatorisk digitalt kurs for alle ansatte i regi av Visma for å hindre korrupsjon.
- Gjennom Vismas Vendor Code of Conduct og våre egne Etiske retningslinjer for leverandører forpliktes samarbeidspartnere til å hindre korrupsjon.

Stilles krav til gjennom: Vendor Code of Conduct og interne retningslinjer.

9. Miljø og klima

Sticos skal arbeide kontinuerlig for å redusere våre negative påvirkninger på miljøet, klimaet og naturen. Sticos har vært utslippsnøytral fra og med 2022.

Rapporteres i: Miljøfyrtårn-rapport, Visma bærekraftrapport og CO₂-rapportering til Trefadder.