

Ny signering av: Redegjørelse for aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven

Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- Berg, Stian (04.12.1965), signert 15.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Dengsoee, Emma Tygesen (26.08.1996), signert 15.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), signert 15.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), signert 15.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), signert 16.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Walla, Halvor (31.10.1968), signert 18.06.2026 med Signicat Sign BANKID
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), signert 18.06.2026 med Signicat Sign BANKID



Det signerte dokumentet inneholder

En forside med informasjon om signaturene, alle originaldokumenter og digitale signaturer.



Dokumentet er forseglet av Posten Bring

Signeringen er gjort med digital signering levert av Posten Bring AS. Posten garanterer for autentisiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturene er gyldig

Hvis du åpner dette dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er signert av Posten Bring AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

ACOS

2026

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven

ACOS AS

- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoee, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Innledning

Denne redegjørelsen beskriver hvordan ACOS metodisk kartlegger og vurderer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i ACOS, samt hvordan vi jobber med å iverksette egnede tiltak for å forebygge, begrense og/eller stanse slike negative konsekvenser. Redegjørelsen bygger på tidligere redegjørelse utarbeidet og publisert i juni 2025, men er oppdatert med nye vurderinger og kartlegginger i selskapet. Formålet med redegjørelsen er å gi offentligheten innsikt i ACOS sine nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene vi har gjort, og hvilke tiltak som er iverksatt.

I ACOS AS har vi forpliktet oss til å drive vår virksomhet i henhold til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi respekterer alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, inklusive de som er nedfelt i verdenserklæringen om menneskerettigheter, FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og gjeldende standarder innenfor den internasjonale humanitærretten.

Denne rapporten er basert på våre aktsomhetsvurderinger som er utført i perioden **januar - mai 2026**. Vårt mål med dette arbeidet er forankre, kartlegge og forebygge brudd FN-konvensjonen både internt i egen bedrift og hos våre leverandører.



- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoe, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Om ACOS og vår organisering

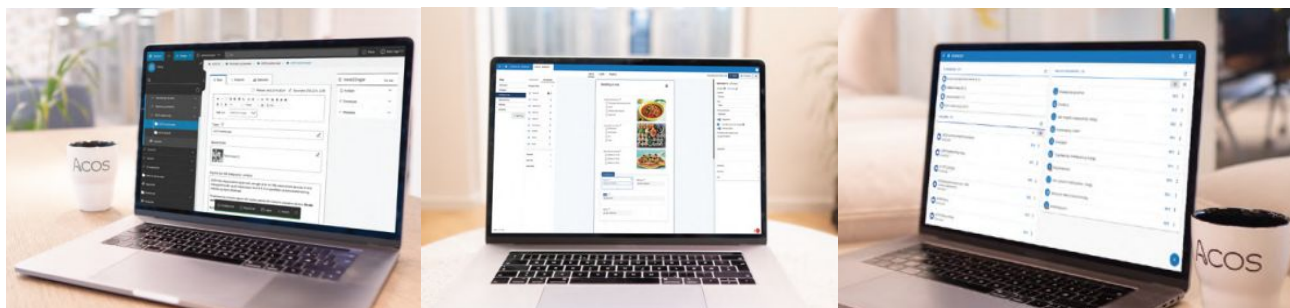
ACOS AS er organisert som del av et konsern (Visma), og har sin virksomhet lokalisert i Norge med hovedkontor på Straume i Øygarden kommune.

Vi er et av landets ledende IT-selskaper som utvikler og leverer IT-løsninger til norske kommuner og departement, samt en rekke tilsyn og direktorater, i tillegg til flere private organisasjoner og offentlige organisasjoner i Danmark via vår forhandler KMD. Vi arbeider innovativt for å forenkle og effektivisere brukerens arbeidshverdag. Løsningene våre kan benyttes hver for seg eller knyttes sammen til et unikt totalkonsept.

Samfunnsnyttige produkter

Når vi sier at vi leverer samfunnsnyttige produkter – hva mener vi da? Jo, at våre kunder er avhengig av våre løsninger og de tjenestene vi tilbyr for å kunne utføre sin jobb. Løsningene vi leverer er:

- **Nettside og intranett**
Med ACOS CMS kan vi levere nettsider, intranett og Min side løsning.
- **Sak- og arkivsystem**
ACOS WebSak gir deg komplett informasjonsbehandling med fullelektronisk arkiv, saksbehandling og digital samhandling.
- **Skjema og arbeidsflyt**
ACOS Interact+ er en skjema-bygger hvor du enkelt kan bygge og vedlikeholde smarte digitale skjema for strukturert datafangst.



- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoe, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

ACOS sine mål og strategi

ACOS tar vårt samfunnsansvar på alvor og har implementert retningslinjer og risikovurderinger i henhold til *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven)* i virksomheten.

I overensstemmelse med Åpenhetsloven § 1 skal ACOS jobbe slik fremover med menneskerettigheter og samfunnsansvar:

- fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og
- sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan vi håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi skal:

- sikre at miljø, menneskerettigheter, bærekraft og samfunnsansvar er inkludert i ACOS sin strategi og overordnede mål.
- rapportere om vårt samfunnsansvar og gjøre det tilgjengelig for alle interessenter via vår hjemmeside.
- informere våre ansatte via intranettet om hvordan de ansattes rettigheter ivaretas.
- tilby ansatte og andre som besøker oss en trygg og utviklende arbeidsplass.
- arbeide kontinuerlig med tiltak og prosesser knyttet til helse, miljø og sikkerhet, herunder gi opplæring og støtte til ledere og medarbeidere slik at de kan utvikles best mulig.
- ta vare på de ansatte så godt som mulig, uavhengig av kjønn, alder og bakgrunn.
- gjøre våre retningslinjer for etikk og samfunnsansvar kjent for alle ansatte.
- der det er mulig forhindre anti-korrupsjon, både internt og hos forretningspartner og i leverandørkjede.
- aktivt arbeide for å ivareta og oppfylle FNs bærekraftsmål, herunder, men ikke begrenset til, målsettingene om mindre ulikheter, sikre likestilling mellom kjønnene, stoppe klimaendringene samt sørge for ansvarlig forbruk og produksjon.



Rutiner og retningslinjer

ACOS har i flere år hatt fokus på bærekraft og menneskerettigheter. Våre rutiner og retningslinjer er derfor forankret hos ledergruppen og styret og disse blir informert og involvert i arbeidet kontinuerlig. I tillegg er arbeidsmiljøutvalget løpende orientert om status.

Rutinen omfatter:

- fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver i vår virksomhet
- etablering av verktøy for å sikre god oppfølging
- kartlegging og risikovurdering av negativ påvirkning og eller skade hos våre leverandører og forretningsforbindelser
- hvilke tiltak vi må iverksette ved brudd
- intern informasjon og ekstern informasjon

I tillegg har Visma blant annet følgende retningslinjer for bærekraft:

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

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

ACOS har publisert vår bærekraftsrapport og vår redegjørelse for likestillings- og diskrimineringsarbeid på vår hjemmeside og du finner [de siste rapportene her](#). [Visma Sustainability Report 2025 kan leses her](#). Denne redegjørelsen bygger også på innholdet i de publiserte rapportene for bærekraft, likestilling og diskriminering i tillegg til Visma sin redegjørelse for aktsomhetsvurdering på konsern nivå.



Kartlegging og oppfølging av risikoer internt

Metode for kartlegging og oppfølging

ACOS AS har etter beste evne gjennomført aktsomhetsvurderingen av våre faste leverandører, forretningspartnere og samarbeidspartnere. Vi bruker blant annet SmartTrackers, Complete Controll som verktøy i dette arbeidet. Dere kan finne mer informasjon om disse verktøyene i Visma sin redegjørelse på konsernnivå.

Varslingskanal - Visma Whistleblower Channel

ACOS har også en egen varslingskanal ([Visma Whistleblower Channel](#)) som leveres av Whistlelink, der både ansatte, tidligere ansatte, kunder, leverandører og andre kan varsle om kritikkverdige forhold i Visma og om eventuelle brudd på ACOS sine forpliktelser til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Visma Whistleblowing Channel er et verktøy som muliggjør anonym innsending av (mistenkt) brudd på lokale og/eller EU/EØS-reguleringer både innen ACOS og utenfor, samt brudd på ACOS egne retningslinjer. Kanalen sørger for konfidensiell kommunikasjon mellom den som varsler og den som behandler klagen internt. Det er egne dedikerte saksbehandlere i ACOS, som skal sørge for at saken behandles på et så lavt nivå som mulig, men med mulighet for bistand fra Vismas legal-avdeling der det anses nødvendig.

Internt arbeid rettet mot likestilling, mangfold, diskriminering, anstendige arbeidsforhold, etc.

Det kontinuerlige arbeidet med likestilling, mangfold og ikke-diskriminering skjer lokalt i de ulike selskapene i Visma.

Vi følger Visma sin "Diversity & Inclusion"-strategi og det tydeliggjør vårt standpunkt og anbefalinger i dette arbeidet. Vi har egne mål knyttet til mangfold og likestilling og Code of Conduct presiserer forventet atferd hos våre ansatte.

I forbindelse med vår årlige bærekraftsrapport, rapporterer vi også ulike tall knyttet til mangfold og likestilling, blant annet kjønnsbalanse og resultater fra månedlig medarbeiderundersøkelse, der det er egne indekser knyttet opp mot mangfold og inkludering samt helse og velvære.

- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoee, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

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

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

ACOS har nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing. De ansatte oppfordres til å si ifra om de selv opplever eller er vitne til slik behandling, enten ved å kontakte nærmeste leder, verneombud, administrerende direktør, HR eller melde ifra anonymt gjennom vår varslingskanal som nevnt under Varslingskanal-Visma-Whistleblower-Channel.

Vårt fotavtrykk

Som nærmere beskrevet i vår bærekraftsrapport og Visma Sustainability Report og jobber vi med å redusere vårt eget fotavtrykk, både innad i virksomheten og hos leverandører og partnere. Vi registrerer løpende utslipp som følger av at vi årlig rapporterer på dette via Visma og som følge av at vi er Miljøfyrtårnsertifisert både på Straume og i Oslo. I 2025 har vi klart å redusere vårt fotavtrykk betydelig ved å redusere utslipp gjennom lavere reiseaktivitet og bruk av grønn energi i våre lokaler og gjennom optimalisering av våre skydriftsløsninger.

Opplæring av ansatte

ACOS bruker e-læringskurs via Visma for å lære opp sine ansatte i ulike type situasjoner hvor ansatte potensielt kan bryte de grunnleggende menneskerettighetene. Årlig gjennomfører alle ansatte to obligatoriske kurs, innenfor anti-korrupsjon og personvern. I tillegg gjennomgår alle nyansatte et kurs i vår Code of Conduct. Tilbakemeldinger på kursinnhold følges opp med den enkelte og innspill til endringer vurderes. Statistikk for årlige kurs er tilgjengelig i e-læringsportalen og vil også kunne leses i Vismas årsrapport, i tillegg til at det blir informert om i relevante interne fora.

- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoee, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Kartlegging av risikoer hos leverandører og partnere

ACOS kartlegger risikoer hos sine leverandører ved å følge Visma sitt Vendor Management Framework. Dette rammeverket innebærer å kartlegge risikoer ved å gjennomgå redegjørelsene leverandørene selv må svare på før avtaleinngåelse og ellers regelmessig (minst årlig), avhengig av vår interne risikovurdering av den enkelte leverandør.

Leverandørene er delt inn i tre ulike grupper:

1. Kritiske leverandører
2. Strategiske leverandører
3. Andre leverandører

I vårt kartleggingsarbeid har det vært sentralt å se på hvilke leverandører som representerer størst risiko. Vi har derfor kategorisert våre i tre kategorier, kritiske, strategiske og andre leverandører.

ACOS AS har gjort en overordnet risikovurdering (sannsynlighet og konsekvens) for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har lagt til grunn følgende kriterier for vurdering av sannsynlighet og konsekvens.

Kriterier for vurdering av sannsynlighet:

Risiko	Sannsynlighet	Kriterium
1	Lav	Vil sannsynligvis ikke inntreffe de neste 5 årene
2	Moderat	Sannsynlighetsovervekt for å inntreffe de neste 3-5 årene
3	Høy	Forventes å inntreffe de neste 3-5 årene
4	Svært høy	Pågår eller forventes inntreffe innen 3 år



Kriterier for vurdering av konsekvens:

Risiko	Konsekvens	Kriterium
1	Liten	Vil ikke forårsake noen skade eller brudd på menneskerettigheter eller sannsynligvis gi mindre alvorlig fysisk skade, og/eller noe psykisk skade
2	Moderat	Vil ikke forårsake noen skade, men kan oppstå brudd på menneskerettigheter
3	Høy	Vil sannsynligvis gi mindre alvorlig fysisk skade, og/eller alvorlig psykisk skade
4	Svært høy	Kan forårsake tap av liv eller alvorlig fysisk skade

- Berg, Stian (04.12.1965), 15.06.2026
- Dengsoee, Emma Tygesen (26.08.1996), 15.06.2026
- Ringøen, Thea Tonette (25.07.1994), 15.06.2026
- Pedersen, Kamilla (29.11.1988), 15.06.2026
- Røneid, Anders Nedland (08.02.1985), 16.06.2026
- Walla, Halvor (31.10.1968), 18.06.2026
- Marie Kristin Ceder (31.12.1975), 18.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

Våre funn

ACOS AS har i 2026 ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller arbeidsforhold. Vi fortsetter vårt systematiske arbeid for å sikre at våre verdikjeder forblir ansvarlige og gjennomsiktede.

Våre tiltak og videre arbeid

ACOS opererer i et marked og med tjenester som ikke er underlagt statlig overvåking, blokkering eller innholdsfiltrering. Til tross for en lav iboende risiko, anerkjenner vi vårt ansvar for å forebygge og redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom hele vår verdikjede.

Styrking av leverandøroppfølging

I 2026 har vi videreutviklet våre prosesser for aktsomhetsvurderinger. Vi har gjennomført systematiske undersøkelser av våre strategiske og kritiske leverandører, supplert med egne analyser av offentlig tilgjengelig dokumentasjon for aktører som ikke har besvart våre henvendelser direkte. Dette gir oss et mer presist beslutningsgrunnlag både ved nye kontraktsinngåelser og i løpende oppfølging av eksisterende partnere.

Strategisk forankring i Visma-konsernet

Som en del av Visma-konsernet er vårt arbeid tett knyttet opp mot konsernets bærekraftstrategi. Vi har i år lagt særlig vekt på følgende prioriterte områder:

- Gode arbeidsforhold og likeverd: Vi sikrer et trygt og inkluderende arbeidsmiljø med like muligheter for alle, uavhengig av bakgrunn.
- Sikkerhet og personvern: Gjennom streng etterlevelse av personvernforordningen (GDPR) og fokus på informasjonssikkerhet, beskytter vi rettighetene til våre brukere og ansatte.
- Ansvarlig bruk av KI: Vi har implementert retningslinjer for etisk og ansvarlig bruk av kunstig intelligens for å sikre at teknologien ikke bidrar til diskriminering eller brudd på rettigheter.
- Forretningsetikk og varsling: Vi opprettholder nulltoleranse for korrupsjon. Våre ansatte og partnere har tilgang til trygge, anonyme varslingskanaler (Whistleblower Channel) for rapportering av kritikkverdige forhold.
- Klimatiltak: Vi jobber målrettet med å redusere vårt miljøavtrykk gjennom effektiv energistyring og bevisste valg av teknologipartnere.

Gjennom disse tiltakene sikrer ACOS at vi ikke bare etterlever åpenhetslovens krav, men også aktivt bidrar til en ansvarlig utvikling i IT-bransjen.

